

**ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ**

**ΣΧΟΛΗ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΑΣΚΗΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟΥ  
ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:**

**ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ**

**ΖΑΡΝΑΒΕΛΗ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:**

**ΔΕΤΟΡΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**

**ΠΑΤΡΑ - 2008**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	5
<b>ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ</b> .....	
I. Καθορισμός της βίας στον εργασιακό χώρο.....	10
I.1 Ορισμοί – μορφές βίας.....	10
I.1.1. Τύποι βίας.....	11
II. Μορφές βίας.....	12
II.1 Σωματική βία.....	12
II.1.2 Επίθεση.....	12
II.2 Ψυχολογική βία.....	12
II.2.1 Κακομεταχείριση.....	13
II.2.2 mobbing- τραμπουκισμοί.....	13
II.3 Σεξουαλική παρενόχληση.....	15
II.3.1 Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.....	15
II.4 Σύγκριση μορφών βίας.....	20
III Επιδημιολογικά στοιχεία.....	21
III.1 Διαφορές στην ερμηνεία της εκάστοτε συμπεριφοράς.....	23
III.2 Ανάγκη αναθεώρησης της κοινοτικής οδηγίας.....	24
III.3 Επαγγέλματα επιρρεπή στην εμφάνιση βίας.....	27
IV. Η βία ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη- λόγοι που προκαλούν τη βία.....	28
IV.1 Αιτίες εκτός χώρου εργασίας που μπορεί να προκαλέσουν βία.....	29
V. Συνέπειες βίας και παρενόχλησης.....	30

VI. Τρόποι διαχείρισης της βίας.....	31
VI.1Τι μπορεί να κάνει η ένωση εργαζομένων για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας.....	31
VI.2 Πρόγραμμα πρόληψης της βίας στην εργασία.....	31
VI.3 Ανάγκη για τις θεσμικές πρωτοβουλίες.....	32
VI.4 Ανάπτυξη ενός προγράμματος πρόληψης.....	33
VII Νομοθεσία.....	36
<b>ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....</b>	
I.Μεθοδολογία και υπό μελέτη πληθυσμός.....	45
II.Αποτελέσματα.....	48
III.Σύγκριση αποτελεσμάτων.....	108
<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....</b>	<b>117</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>121</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>123</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....</b>	
<b>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ.....</b>	

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Επιλέξαμε το συγκεκριμένο θέμα για πτυχιακή εργασία, γιατί θεωρήσαμε ότι θα ήταν ενδιαφέρον και πολύ σημαντικό προς έρευνα. Σε αυτό συντέλεσε σημαντικά ο εποπτεύοντας καθηγητής της πτυχιακής εργασίας μας, ο κύριος Ιωάννης Δετοράκης, που μας παρότρυνε και μας ενθάρρυνε να εκπονήσουμε αυτό το δύσκολο αλλά και σημαντικό έργο.

Για την εργασία αυτή συνεργαστήκαμε επίσης και με αρκετά άλλα άτομα τα οποία βοήθησαν πολύ και συντέλεσαν στην πραγματοποίησή της.

Ευχαριστούμε πολύ τους, Ευάγγελο Αλεξόπουλο, Λέκτορα Καθηγητή του τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Πατρών για τις πολύτιμες πληροφορίες και την αμέριστη βοήθειά του, τον Κοντούσια Λεωνίδα και την Ζηνοβία Γραμμενίδου, φοιτητές του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πατρών για την βοήθειά τους στο ερευνητικό κομμάτι. Επίσης ευχαριστούμε πολύ τους κατοίκους του Νομού Αχαΐας οι οποίοι έβαλαν το δικό τους λιθαράκι στην πτυχιακή εργασία με την συμμετοχή τους στην τηλεφωνική διαδικασία και χωρίς τους οποίους δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί το ερευνητικό της κομμάτι.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

" Με μια εύστοχη λέξη μπορείς να σκοτώσεις ή να ταπεινώσεις , χωρίς να λερώσεις τα χέρια σου. Μία από τις μεγαλύτερες χαρές της ζωής είναι η ταπείνωση των ομοίων μας ".

Από το βιβλίο : " ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή" (εκδ.ΠΑΤΑΚΗ), Hirigoyen, Marie-France αναφορά στον Pierre Desproges

*Η Βρετανίδα φεμινίστρια Sandra McNeil περιέγραψε το 1980 τη σεξουαλική παρενόχληση που έζησε μαζί με άλλες γυναίκες στο χώρο εργασίας: "Ανακαλύψαμε ότι υποφέραμε όλες από τον ίδιο άνθρωπο. όταν η μία μετά την άλλη εξομολογηθήκαμε το περιστατικό, πήραμε μια ανάσα ανακούφισης. Σε όλη τη διάρκεια που ζούσαμε αυτή την κατάσταση αισθανόμασταν, σχεδόν όλες, αποκομμένες από τον κόσμο, απομονωμένες σε μοναξιά. Κατηγορούσαμε τους εαυτούς μας, μήπως είχαμε προκαλέσει αυτή την συμπεριφορά και υποφέραμε μέσα στη σιωπή. Αγγίζαμε τα όρια της τρέλας. Τώρα μάθαμε ότι ήταν και είναι ένα κοινό πρόβλημα. Πρέπει να συγκεντρώσουμε δυνάμεις και όπλα για να αντέξουμε σ' αυτή τη μάχη» (McNeill, 1985)"<sup>1</sup>.*

“Από την αρχή της συνεργασίας μας, μου επαναλάμβανε ότι η δουλειά μου ήταν καλή και ήταν πολύ ευχαριστημένος από αυτή και από εμένα. Μετά από ένα διάστημα σύγκρουσης, έπειτα από κάποια υπονοούμενα που δεν δεχόμουν, ξαφνικά άρχισα να ακούω τα αντίθετα. Η δουλειά μου ήταν χάλια, και εγώ ανίκανη

---

<sup>1</sup> Κ.Ε.Θ.Ι, Ιούνιος 2001, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, σελ. 7 , <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>, ανάκτηση στις 21-3-2008 , αναφορά στον συγγραφέα Β. Α. Guttek, *Sexual Harassment at Work – When an Organization Fails to Respond*, New York, 1996, σελ. 19.

και τεμπέλα. Προσπάθησε να με κάνει να νιώσω ανόητη και άχρηστη. Όταν άρχισα να αντιδρώ σ' αυτή τη συμπεριφορά του, η θέση μου ξαφνικά καταργήθηκε και δεν μου δόθηκε καμία εξήγηση γι' αυτό. Μετά από αυτό προβληματίζομαι ακόμα και για την ποιότητα της δουλειάς μου και ας ήξερα ότι ήταν καλή”.

“Αισθανόμουν άρρωστη, αβοήθητη, αναστατωμένη αλλά κυρίως θυμωμένη. Έχανα τον αυτοέλεγχό μου, πλησίαζα την καταστροφή. Με έπνιγε τόσο αυτό που μου συνέβαινε, ακόμα και στο σπίτι. Ο άντρας μου πίστευε ότι υπάρχει άλλος άντρας στη ζωή μου. Ανατράπηκε η ζωή μου. Έπινα πολύ, έκλαιγα συνέχεια, δεν έτρωγα και στο χώρο της δουλειάς όλα πήγαιναν στο χειρότερο”<sup>2</sup>.

Η παραπάνω περίπτωση της Sandra McNeil δεν είναι σπάνια. Είναι μία από τις δεκάδες υποθέσεις «εργασιακής τρομοκρατίας» που έχουν απασχολήσει τα συλλογικά και θεσμικά όργανα εργασίας. Όπως καταγγέλλουν γυναίκες από τη Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ και της ΟΤΟΕ αντίστοιχα, ένα στα δέκα τηλεφωνήματα που δέχονται οι δύο συνδικαλιστικές ενώσεις, αφορούν καθεστώς εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι δε, ότι μέσα στο 2005 οι νομικές υπηρεσίες τους ασχολήθηκαν με 129 υποθέσεις απολύσεων για τον ίδιο λόγο.

## ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης γίνονται εξειδικευμένες έρευνες για σύνδρομο mobbing. Ήδη η Ιταλία, η Γερμανία και η Σουηδία νομοθέτησαν και αναγνωρίζουν το σύνδρομο mobbing ως «επαγγελματική ασθένεια, σοβαρή για την πρόκληση εργατικών ατυχημάτων». Τα άτομα που υφίστανται αυτού του είδους τις πιέσεις στην εργασία τους παρουσιάζουν αυξημένες δυσκολίες συνεργασίας, έχουν

---

<sup>2</sup> Κ.Ε.Θ.Ι, Ιούνιος 2001, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, σελ. 7, <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharassment.pdf>, ανάκτηση στις 21-3-2008, αναφορά στον συγγραφέα D. E. H. Russel, *Sexual Exploitation, Sexual Harassment in the Workplace*, ο.π., σελ. 274.

μειωμένη αντοχή στο άγχος και αισθάνονται σωματική δυσφορία. Παρουσιάζουν, επίσης, κατάθλιψη, αναπτύσσουν διάφορες μορφές μανίας, εκδηλώνουν έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας.

Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρενόχληση και δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκαλούν στον εργασιακό χώρο, υπάρχει κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά, ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς. Οι επιπτώσεις, μάλιστα, επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις, την αποδοτικότητα και τις επιδόσεις των εργαζομένων.

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας και η Διεθνής ομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών έχουν ξεκινήσει ένα κοινό πρόγραμμα για να μειώσουν τα περιστατικά βίας στον τομέα της υγείας και να ελαχιστοποιήσουν τον αρνητικό αντίκτυπο που δημιουργεί στα θύματα και στις υπηρεσίες. Το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος είναι σε μεγάλο βαθμό άγνωστο και πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι τα τρέχοντα στοιχεία αποτελούν μόνο την κορυφή του παγόβουνου. Γι' αυτό, η συλλογή στοιχείων για το μέγεθος και την φύση της βίας στους χώρους εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο της κοινή πρωτοβουλίας.

Αντικείμενο της έρευνας αυτής είναι η καταγραφή της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας με θύματα τους εργαζόμενους. Η μελέτη εστιάζεται στην περιγραφή του φαινομένου, στα ποιοτικά χαρακτηριστικά του, και στην σχέση μεταξύ δράστη και θύματος παρενόχλησης και της βίας.

Στόχος της έρευνας είναι η πρώτη περιγραφή του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία στον νομό Αχαΐας, αποτελεί δε μια πρωτότυπη έρευνα, καθώς στην Ελλάδα δεν έχει πραγματοποιηθεί αντίστοιχη έρευνα. Επιμέρους στόχοι της έρευνας αποτελούν:

- η μελέτη, του είδους της παρενόχλησης και της βίας που υφίστανται οι εργαζόμενοι
- η καταγραφή των δεικτών – παραγόντων που φαίνεται να ενοχοποιούνται για την εμφάνιση του φαινομένου
- Συνέπειες που παρουσιάζονται στους εργασιακούς χώρους καθώς και στα άτομα που εργάζονται σε αυτούς
- Η συχνότητα παρουσίας του φαινομένου
- η παρουσίαση προτάσεων ποινικοποίησης της εν λόγω συμπεριφοράς σχετικά με την ανάπτυξη της πρόληψης και της αντιμετώπισης του φαινομένου στο πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων

Πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν 384 ενήλικες, άτομα οποία εργάζονται ή είχαν εργασθεί στο παρελθόν για τουλάχιστον δύο χρόνια, γυναίκες και άνδρες, ηλικίας 18 έως 65 ετών στον νομό Αχαΐας , ενώ για την συλλογή στοιχείων χρησιμοποιήθηκε τυχαία δειγματοληψία μέσω τηλεφωνικού καταλόγου με συμπλήρωση ερωτηματολογίου.



# ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ

## 1. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

### 1.1. ΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ

*Ο χώρος εργασίας, είναι ένας οποιοσδήποτε χώρος όπου ο εργαζόμενος εργάζεται, όπως ένα γραφείο, ένα νοσοκομείο, ένας χώρος στάθμευσης, ένα ιδιωτικό ή ένα δημόσιο κτήριο.*

*Η βία στους χώρους εργασίας προσδιορίζεται ως:*

- Ø Περιστατικά όπου το προσωπικό υφίσταται κακομεταχείριση, απειλείται ή δέχεται επίθεση σε περιπτώσεις σχετικές με την δουλειά τους, συμπεριλαμβανομένου και την μετακίνηση από και προς την εργασία, η οποία περιλαμβάνει φανερή ή κρυφή αμφισβήτηση της ασφάλειας, της ευημερίας ή της υγείας του<sup>3</sup>.
  
- Ø Βία εννοείται η οποιαδήποτε επιθετική ενέργεια που προκαλεί κάποιο σωματικό ή ψυχολογικό τραυματισμό, όπως σωματική επίθεση, βιασμός, προφορική ύβρης, εκφοβισμός.

---

<sup>3</sup> Προσαρμοσμένο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Κομισιόν) DG-V

### 1.1.1 Τύποι Βίας

Το πανεπιστήμιο του ερευνητικού κέντρου πρόληψης τραυματισμών της πολιτείας Iowa ταξινομεί την βία εργασιακών χώρων σε τέσσερις κατηγορίες (Ca/OSHA, 1995, UIIPRC, 2001):

- **Τύπος I (Εγκληματική Πρόθεση):** Ο δράστης δεν έχει καμία σχέση με τον εργασιακό χώρο και προκαλεί εγκληματική πράξη (π.χ., επίθεση, ληστεία)
- **Τύπος II (Πελάτης):** Ο δράστης είναι ασθενής ή επισκέπτης στον εργασιακό χώρο (π.χ., ασθενής υγειονομικής περίθαλψης) και γίνεται βίαιος ως προς τον εργαζόμενο.
- **Τύπος III (Εργαζόμενος -προς- Εργαζόμενο):** Δράστες είναι συνάδελφοι ή πρώην συνάδελφοι του εργασιακού χώρου.
- **Τύπος IV (Προσωπική Σχέση):** Ο δράστης έχει συνήθως προσωπική σχέση με έναν εργαζόμενο.

Οι παραπάνω κατηγορίες αναπτύχθηκαν για να βοηθήσουν τους ερευνητές και τους φορείς χάραξης πολιτικής στις κατάλληλες επεμβάσεις τους.

Η βία μπορεί να κυμανθεί σε ένταση και να περιλάβει τα εξής:

- Μικρούς τραυματισμούς
- Σοβαρούς τραυματισμούς
- Προσωρινή ή μόνιμη ανικανότητα
- Ψυχολογικό τραύμα
- Θάνατο

## **2. ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ**

Η βία εμφανίζεται ως σωματική βία, ως ψυχολογική βία, ως σεξουαλική παρενόχληση και γενικότερα σε διάφορες μορφές, που η μία μπορεί να καλύπτει την άλλη.

### **2.1. Σωματική βία**

Η χρήση σωματικής δύναμης εναντίον ενός ανθρώπου ή ομάδας, που έχει ως αποτέλεσμα την σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη.

Περιλαμβάνει ξυλοδαρμό, κλωτσιές, χαστούκια, μαχαιρώματα, πυροβολισμούς, σπρωξίματα, δαγκωνιές και τσιμπήματα μεταξύ άλλων. Σχεδόν όλα τα προηγούμενα μπορούν να θεωρηθούν ως όπλα.

#### **2.1.2. Επίθεση**

*Επίθεση* ορίζεται ως συμπεριφορά που έχει σκοπό να βλάψει κάποιο άλλο πρόσωπο συμπεριλαμβάνεται και η σεξουαλική επίθεση (π.χ βιασμός).

### **2.2. Ψυχολογική βία**

**(συναισθηματική κακομεταχείριση)**

*Ψυχολογική βία* είναι η σκόπιμη χρήση δύναμης συμπεριλαμβανομένου απειλής χρήσης βίας εναντίον ενός ανθρώπου ή ομάδας που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα βλάβη στη σωματική, διανοητική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική εξέλιξη.

Περιλαμβάνει ύβρεις, τραμπουκισμούς, παρενοχλήσεις και απειλές, πράξεις, παραλείψεις και συμπεριφορές οι οποίες εμπεριέχουν συστηματική απόρριψη, εκφοβισμό, απομόνωση, εκμετάλλευση, υποτίμηση, αποθάρρυνση, παραμέληση.

### **2.2.1. Κακομεταχείριση**

Είναι συμπεριφορά που ταπεινώνει, υποβαθμίζει ή αλλιώς δείχνει την έλλειψη σεβασμού για την αξιοπρέπεια και την αξία ενός ατόμου.

### **2.2.2. Mobbing – τραμπουκισμοί**

Είναι επαναλαμβανόμενη και συχνά προσβλητική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, απάνθρωπων ή κακόβουλων προσπαθειών να ταπεινωθεί ή να υπονομευθεί ένα άτομο ή ομάδες εργαζομένων. Περιφρόνηση, στέρηση καθηκόντων, απομόνωση από τους υπόλοιπους εργαζομένους, εριστική συμπεριφορά και απειλές είναι μερικές από τις μορφές που μπορεί να λάβει το mobbing σε έναν χώρο εργασίας. Αποτελεί ήδη πραγματικότητα και για την χώρα μας. Μπορεί να μην είναι νέο φαινόμενο αλλά τα τελευταία χρόνια τείνει να εξελιχθεί σε σοβαρό πρόβλημα που επηρεάζει άμεσα την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

#### **Αναλυτικότερα:**

Η βία μπορεί να ορισθεί ως μορφή αρνητικής συμπεριφοράς ή δράσης στις σχέσεις μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων, χαρακτηριζόμενη από επιθετικότητα, άλλοτε επαναλαμβανόμενη, άλλοτε στιγμιαία, με αποτελέσματα βλαβερά για την ασφάλεια, την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Η επιθετικότητα μπορεί να εκδηλώνεται είτε με απλή στάση του σώματος, όπως μία στάση προκλητική ή περιφρονητική και συγκαταβατική έναντι του άλλου, είτε με μία πραγματικά βίαιη πράξη, σε φυσικό ή λεκτικό επίπεδο. Η βία λαμβάνει διάφορες μορφές, όπως για παράδειγμα η σωματική βία, οι λεκτικές προσβολές, ο εκφοβισμός, το mobbing, η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις λόγω

θηρσκείας, φυλετικής καταγωγής, ειδικής ανάγκης, φύλου ή, γενικά, λόγω διαφορετικότητας και μπορεί να εκδηλωθεί είτε από άτομα που δεν ανήκουν στο χώρο εργασίας είτε μεταξύ ατόμων που ανήκουν στον ίδιο χώρο. Στην περίπτωση της σωματικής βίας είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η βία αυτή μπορεί να έχει επιπτώσεις όχι μόνον σωματικές αλλά και ψυχολογικές, που εκδηλώνονται άμεσα ή μετά από ορισμένο χρόνο.<sup>4</sup>

Η βία περιλαμβάνει τις λεκτικές απειλές αλλά και τις σωματικές επιθέσεις δηλαδή:

**Απειλές:** είναι οι εκφράσεις αρνητικής πρόθεσης με σκοπό να προκληθεί κακό, συμπεριλαμβανομένων των λεκτικών και γραπτών απειλών, που θέτουν σε κίνδυνο την σωματική ακεραιότητα.

**Σωματικές Επιθέσεις:** είναι οι επιθέσεις που κυμαίνονται από τον τραυματισμό ως το βιασμό και την ανθρωποκτονία.

- Ø Η βία στο χώρο εργασίας είναι ένας από τους πιο σύνθετους και επικίνδυνους επαγγελματικούς κινδύνους που αντιμετωπίζει το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων (CDC/NIOSH,1996b). Περιλαμβάνει τη σωματική και ψυχολογική βία, την κακοποίηση, τον εκφοβισμό, τη παρενόχληση και τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις (Cooper & Swanson, 2002, International Council of Nurses,2000) και μπορεί να περιέχει τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συναδέλφων, των εποπτών, των ασθενών, των οικογενειών, των επισκεπτών και άλλων.

---

<sup>4</sup> ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2001, 26η ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Γνώμη της επιτροπής σχετικά με τη βία στην εργασία (Doc. No 1564/2/01)  
<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,el&lng2=da,de,el,en,es,fi,fr,it,nl,pt,sv,&val=278578:cs&page=Ανάκτηση> στις 15-3-2008

Επίσης γίνεται κατανοητή συνήθως ως οποιαδήποτε σωματική επίθεση, συναισθηματική ή λεκτική κακοποίηση, απειλή, παρενόχληση, ή καταναγκαστική συμπεριφορά στην εργασία (Anderson, C., 2002, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, 2002, Sofield, L., Salmond, S. W., 2003). Πρόσφατα έχει αναγνωρισθεί η βία των εργασιακών χώρων ως ευδιάκριτη κατηγορία βίαιου εγκλήματος που απαιτεί τις συγκεκριμένες αποφάσεις από τους εργοδότες, την επιβολή νομικού πλαισίου, και το ενδιαφέρον της ευρύτερης κοινότητας (U. S. Department of Justice, Federal Bureau of Investigation, 2004).

### **2.3. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

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

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

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

**Σεξουαλική παρενόχληση:** Όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου,

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

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

**“ Ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται κάθε διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά ”**

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

1. τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος
2. παρεμβολή στην εργασιακή επίδοση κάποιου και/ή
3. περιορισμό των ευκαιριών κάποιου για απασχόληση ή προαγωγή.

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



εργαζόμενος (η υφιστάμενος την εξουσία) και μάλιστα ως μέρος της δουλειάς της.

### **2.3.1. Οι μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Σημαντικές είναι οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, που προκύπτουν από τη δημοσίευση ενός Οδηγού, που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την εφαρμογή του Κώδικα πρακτικής της Επιτροπής για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι εξής:

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

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

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

- α) η σεξουαλική παρενόχληση ως συμπεριφορά συνιστά μία διάκριση λόγω φύλου εις βάρος του εργαζόμενου,
- β) η σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου
- γ) η σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά λειτουργεί εκφοβιστικά ή απειλητικά για τον εργαζόμενο
- δ) η σεξουαλική παρενόχληση στηρίζεται σε μία ανταλλακτική σχέση στο βαθμό που η απόρριψή της από τον εργαζόμενο επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή του θέση

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

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

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

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

## ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΒΙΑΣ

Το Εθνικό Ίδρυμα Ελέγχου Ασθενειών για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία των Ηνωμένων Πολιτειών, National Institute for Occupational Safety and Health (CDC/NIOSH) καθορίζει τη βία στους εργασιακούς χώρους ως: βίαιες πράξεις (συμπεριλαμβανομένων των φυσικών επιθέσεων και των απειλών επίθεσης) που κατευθύνονται προς το προσωπικό (CDC/NIOSH, 1996a). Ο όρος βία αναφέρεται στην επίθεση σε αντικείμενα ή άτομα. Όταν πρόκειται για άτομα, η βία σημαίνει εισβολή που απειλεί την ασφάλεια ή την ακεραιότητα του ατόμου. Εμφανίζεται σε σχεδόν όλους τους χώρους εργασίας ενώ κυμαίνεται από την απειλή ως την ανθρωποκτονία.

Η βία στο χώρο εργασίας είτε προέρχεται εκ των έσω είτε εκτός του ίδιου του χώρου εργασίας και σε όλες τις μορφές της αποτελεί παράγοντα κινδύνου που ο εργοδότης, είτε ανήκει στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, οφείλει να αξιολογεί και να προλαμβάνει ή να περιορίζει, όπως και τους άλλους παράγοντες κινδύνους, λαμβάνοντας ειδικά μέτρα όπως και τους άλλους παράγοντες κινδύνους, σύμφωνα με το άρθρο 6 της οδηγίας πλαισίου 89/391/ΕΟΚ. Πράγματι, στην παράγραφο 1 του προαναφερθέντος άρθρου 6 ορίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να αξιολογεί όλους τους κινδύνους και ο κατάλογος των κινδύνων που οφείλονται σε χημικούς παράγοντες, στον εξοπλισμό στο χώρο εργασίας, κ.τ.λ. δεν είναι εξαντλητικός.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2001, 26η ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Γνώμη της επιτροπής σχετικά με τη βία στην εργασία (Doc. No 1564/2/01)  
<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihtmlang=en&lng1=en,el&lng2=da,de,el,en,es,fi,fr,it,nl,pt,sv,&val=278578:cs&page=Ανάκτηση> στις 15-3-2008

## 2.4. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΒΙΑΣ

Αντίθετα προς τη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία ορίζεται στην οδηγία 2000/78/ΕΚ, η ψυχολογική βία και ιδιαίτερα το mobbing, είναι πιο δύσκολο να ορισθεί. Θεωρείται μάλλον κατάλληλο να ορισθεί ως αρνητική συμπεριφορά μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ιεραρχικά ανώτερων ή κατώτερων, εξαιτίας της οποίας το συγκεκριμένο άτομο υφίσταται ταπεινώσεις και επιθέσεις κατ' επανάληψη, άμεσα ή έμμεσα, από ένα ή περισσότερα άτομα, με σκοπό και αποτέλεσμα την απόρριψή του. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκδηλωθεί με αρνητικές παρατηρήσεις, κριτική, κουτσομπολιά ή να οδηγήσει σε περιορισμό της ελευθερίας γνώμης ή σε μείωση του κοινωνικού κύρους. Το τελικό, όχι απαραίτητα ηθελημένο, αποτέλεσμα είναι η απομόνωση από το εργασιακό περιβάλλον ή η αποξένωση από το χώρο εργασίας ή ακόμα και η εκδίωξη από την ίδια την εργασία. Ενώ η σωματική βία είναι αρκετά εύκολο να εντοπιστεί διότι φέρει εμφανή εξωτερικά σημάδια, δεν συμβαίνει το ίδιο με την ψυχολογική βία της οποίας οι συνέπειες συχνά δεν ομολογούνται ή παραποιούνται.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Τμήμα Ασφάλειας, Υγείας και Περιβάλλοντος Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου, Λευκωσία, Κύπρος, 2006, Πουλίδα Όλγα και Θεοχαρίδου,Μαρία, «Βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Κυπριακή Δημοκρατία»

### 3. ΕΠΙΔΗΜΙΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ένας στους δέκα Ευρωπαίους εργαζομένους έχει υποστεί σε κάποια φάση της ζωής του παρενόχληση στο χώρο εργασίας -όχι μόνο σεξουαλική, αλλά και ηθική. Περίπου πέντε εκατομμύρια περιπτώσεις παρενόχλησης σημειώνονται κάθε χρόνο, θύματα των οποίων είναι κυρίως γυναίκες με



Πιο ευάλωτες στην παρενόχληση οι (ανύπαντρες ή συμβασιούχες) γυναίκες

προσωρινές συμβάσεις εργασίας, αλλά και οι άνδρες και οι ηλικιωμένοι. Την Τετάρτη 21 Νοεμβρίου, λίγο πριν από την Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (25 Νοεμβρίου), οι ευρωβουλευτές εστίασαν στο θέμα αυτό. [Το Κοινοβούλιο τονίζει τη σημασία της καταπολέμησης της σεξουαλικής (και όχι μόνο) παρενόχλησης]

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

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

Σύμφωνα με την παρακάτω έρευνα ,είναι περισσότεροι οι άνδρες που υφίστανται παρενόχληση στην Ελλάδα. Ο διευθυντής του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας *John Hurley*, πραγματοποίησε την έρευνα, το 2005 και διαπίστωσε ότι πάνω από το 6% των εργαζόμενων γυναικών και το 4,5% των εργαζόμενων ανδρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 κρατών μελών έχουν υποστεί κάποιο είδος παρενόχλησης (ηθική παρενόχληση ή βία, αλλά όχι σεξουαλική παρενόχληση) στο χώρο εργασίας.

Τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στη Φιλανδία, τόσο όσον αφορά τις γυναίκες (23%) όσο και τους άνδρες (15%). Η Ισπανία και η Βουλγαρία είναι οι χώρες με τις λιγότερες καταγγελίες (ποσοστό μικρότερο του 2,5% για τους άνδρες και τις γυναίκες ως σύνολο).

Εκατομμύρια εργαζόμενοι σε όλη την Ευρώπη αντιμετωπίζουν κινδύνους ψυχοκοινωνικού χαρακτήρα σε καθημερινή βάση. Οι κίνδυνοι αυτοί, στους οποίους περιλαμβάνονται κακή οργάνωση και προγραμματισμός της εργασίας, βία ή απειλές χρήσης βίας, εξύβριση από τους πελάτες ή εκφοβισμός από συναδέλφους, ενδέχεται να προκαλέσουν άγχος. Η εργασία υπό εξαιρετικά πιεστικές συνθήκες, η αβεβαιότητα σχετικά με τα καθήκοντα, η έλλειψη ελέγχου της εργασίας, οι υπερβολικές απαιτήσεις και η κακή διαχείριση των αλλαγών περιλαμβάνονται μεταξύ των θεμάτων που αφορούν την οργάνωση και τον προγραμματισμό της εργασίας.

Για παράδειγμα :

Πάνω από το 50% των εργαζομένων εργάζονται υπό εξαιρετικά πιεστικές συνθήκες και προθεσμίες τουλάχιστον το ένα τέταρτο της εργάσιμης ημέρας.

Το ένα τρίτο των εργαζομένων αναφέρουν ότι δεν ελέγχουν ή ελέγχουν ελάχιστα την εργασία τους.

Ποσοστό 9% των εργαζομένων καταγγέλλουν περιπτώσεις εκφοβισμού στο

χώρο εργασίας.

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

- Το άγχος είναι το δεύτερο πιο διαδεδομένο πρόβλημα υγείας που συνδέεται με την εργασία και αφορά το 28% των εργαζομένων.
- 23% των εργαζομένων πάσχουν από γενική κόπωση.
- 4% των εργαζομένων καταγγέλλουν περιπτώσεις σωματικής βίας από το κοινό.

### **3.1. Διαφορές στην ερμηνεία της εκάστοτε συμπεριφοράς**

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

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

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

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

### **3.2. Ανάγκη αναθεώρησης της κοινοτικής οδηγίας**

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

Να σημειωθεί ότι τον περασμένο Φεβρουάριο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά τη χάραξη της στρατηγικής της για την υγεία και την εργασία (2007-2012) τόνισε τη



σημασία των διαπραγματεύσεων μεταξύ κοινωνικών εταίρων, ώστε να αποφευχθούν τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.<sup>7</sup>

Η Ελλάδα και η Λετονία είναι οι μόνες ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες καταγγέλλονται περισσότερα περιστατικά παρενόχλησης των ανδρών από ό,τι των γυναικών. Η Μάλτα και η Σλοβακία από τη μεριά τους παρουσιάζουν το ίδιο ποσοστό παρενόχλησης είτε πρόκειται για άνδρες είτε για γυναίκες.

Όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, το ποσοστό σε ευρωπαϊκή κλίμακα φτάνει το 3% για τις γυναίκες (κυρίως 15-29 ετών) και το 1% για τους άνδρες (ανεξαρτήτου ηλικίας).<sup>8</sup>

*Σύμφωνα με τον John Hurley, διευθυντή του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας που πραγματοποίησε την έρευνα, το 2005 πάνω από το 6% των εργαζόμενων γυναικών και το 4,5% των εργαζόμενων ανδρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 κρατών μελών έχουν υποστεί κάποιο είδος παρενόχλησης (ηθική παρενόχληση ή βία, αλλά όχι σεξουαλική παρενόχληση) στο χώρο εργασίας. Τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στη Φιλανδία, τόσο όσον αφορά τις γυναίκες (23%) όσο και τους άνδρες (15%). Η Ισπανία και η Βουλγαρία είναι οι χώρες με τις λιγότερες καταγγελίες (ποσοστό μικρότερο του 2,5% για τους άνδρες και τις γυναίκες ως σύνολο).*

---

<sup>7</sup> Κ.Ε.Θ.Ι, 27-11-2007, «Δικαιώματα της γυναίκας/Ισότητα των ευκαιριών» , <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>, ανάκτηση στις 21-3-2008

<sup>8</sup> Pittman Smith, YD McK. ,U.S department of labor, 1999, Workplace violence in healthcare environments M.H, nursing forum

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

Όπως διαπιστώνεται από τις έρευνες των Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας (Europea Working Conditions) τα ποσοστά ακολουθούν σταθερή ανοδική πορεία με τις γυναίκες να δέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό εκφοβισμό, τους άνδρες επιθέσεις βίας και τους τομείς των ξενοδοχείων, των εστιατορίων, της δημόσιας διοίκησης, της υγείας και της εκπαίδευσης να παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά κακομεταχείρισης από πελάτες.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Της Δεληθανάση Μ., Όταν η εργασία βλάπτει σοβαρά την υγεία, 8-5-2005, <http://www.disabled.gr/lib/?p=8242>, ανάκτηση στις 3-2-2008

### **3.3. Επαγγέλματα επιρρεπή στην εμφάνιση βίας.**

Η βία στο χώρο εργασίας ήταν η κύρια αιτία θανάτου σε εργαζόμενους που εργάζονταν ως πωλητές ή φύλακες, αστυνομικοί υπάλληλοι, οδηγοί ταξί και ταμίες. Σχεδόν οι δύο στους τρεις εργαζόμενους, σε φιλανθρωπικές υπηρεσίες και υπηρεσίες προαγωγής υγείας είχαν καίρια επίθεση. Οι εργαζόμενοι στους χώρους υγείας, ειδικότερα στα κέντρα ψυχικής υγείας εμφανίζουν τον μεγαλύτερο αριθμό καίριων περιστατικών βίας στο χώρο της εργασίας. Το 1994 οι ασθενείς ήταν κατά το ήμισυ η αιτία καίριων επιθέσεων εναντίων των εργαζομένων.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Pittman Smith, YD McK. ,U.S department of labor, 1999, Workplace violence in healthcare environments M.H, nursing forum

#### **4. Η ΒΙΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗ- ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΒΙΑ**

Η βία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη μπορεί να συνδέεται άμεσα με το κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας, όπως και από το άγχος που μπορεί να υπάρχει.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι λόγοι που προκαλούν τη βία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη:

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

Σε περίπτωση που δημιουργείτε κάποιο ενδεχόμενο για την εκδήλωση βίας στο χώρο εργασίας, η ένωση εργαζομένων θα πρέπει να παροτρύνει τον εργοδότη για την αντιμετώπιση του περιστατικού. Σε περίπτωση που το εργασιακό περιβάλλον, ευθύνεται για την εμφάνιση κάποιου τέτοιου περιστατικού, η ένωση

εργαζομένων και ο εργοδότης θα πρέπει να αποτρέψουν τους υπαλλήλους από μία βίαιη και επιθετική συμπεριφορά.

#### **4.1. Αιτίες εκτός του χώρου εργασίας, που μπορεί να προκαλέσουν την εργασιακή βία.**

Οι εργαζόμενοι, εκτός του άγχους εργασίας τους, μπορεί να εμφανίζουν άγχος και για άλλους λόγους, όπως για παράδειγμα:

- Σωματικά ή ψυχικά προβλήματα υγείας.
- Οικονομικές δυσκολίες.
- Προβλήματα στις συζυγικές του σχέσεις ή σε άλλες προσωπικές σχέσεις.
- Φροντίδα ηλικιωμένου μέλους της οικογένειας ή κάποιου μέλους που είναι χρόνια ασθενής.
- Μητέρες που φροντίζουν τα παιδιά τους.
- Κατάχρηση ουσιών (αλκοόλ, ναρκωτικά).

Όταν ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει κάποιο από τα παραπάνω, η ένωση εργαζομένων μπορεί να συζητήσει μαζί του για το πώς μπορεί να τα αντιμετωπίσει και πώς αυτά τα προβλήματα δεν θα αποτελέσουν αιτίες βίαιης συμπεριφοράς αυτού, στο χώρο εργασίας του. Σε μερικές περιπτώσεις, η ένωση εργαζομένων μπορεί να έχει τη δυνατότητα να προσφέρει κάποια βοήθεια στον εργαζόμενο προκειμένου να δουλέψει ο ίδιος με τα προβλήματα που προκύπτουν εκτός της εργασίας του, πριν αυτά τον οδηγήσουν σε κάποια βίαιη συμπεριφορά μέσα στο χώρο εργασίας του, και είναι ο ίδιος η αιτία εμφάνισης κάποιου βίαιου περιστατικού.

## 5. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ως προς την οργάνωση, οι συνέπειες της βίας και της παρενόχλησης ενδέχεται να είναι αρνητικές, όπως:

(1) η καθυστέρηση προσωπικού

(2) το ηθικό εργαζομένων

(3) η αυξανόμενη πίεση από την εργασία

(4) ο κύκλος εργασιών

(5) η μειωμένη εμπιστοσύνη της διαχείρισης και των συναδέλφων

(6) το εχθρικό περιβάλλον εργασίας και

(7) η λανθασμένη αίσθηση της ασφάλειας (Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, 2002, May D. D., Grubbs L. M., 2002).

Ως προς το θύμα, ενδέχεται να επιφέρει σημαντική ψυχική και σωματική επίδραση, που απαιτεί την άμεση ανάγκη για υποστήριξη και επικοινωνία μετά από απειλή ή επίθεση (Clements P. T. et al, 2005, U. S. Department of Justice, Federal Bureau of Investigation, 2004). Ο αντίκτυπος στο θύμα μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλή αυτοεκτίμηση, σε μετατραυματικό σοκ, σε απόπειρα αυτοκτονίας, ή ακόμα και στο θάνατο (Anderson C., 2002). Η συναισθηματική πίεση μετά από τις επιθέσεις συχνά εξασθενεί τους εργαζομένους. Όταν η ψυχική και σωματική υγεία των υπαλλήλων διαταράσσεται, κρίνεται αναγκαία η συστηματική παρατήρησή τους ή και η ένταξή τους σε πρόγραμμα υποστήριξης (Anderson C., 2002, Kindy D., Peterson S., Parkhurst D., 2005).

## **6. ΤΡΟΠΟΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ**

### **6.1. Τι μπορεί να κάνει η ένωση εργαζομένων για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας.**

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

Ενέργειες που μπορεί να οδηγήσουν σε ένα βίαιο γεγονός στο χώρο εργασίας περιλαμβάνουν απειλές, προφορική ύβρις, καταστροφή περιουσιακών στοιχείων ή οποιοδήποτε αποδιοργάνωση του χώρου εργασίας.

### **6.2. Πρόγραμμα πρόληψης της βίας στην εργασία**

Η διοίκηση του οργανισμού επαγγελματικής ασφάλειας & υγείας (OSHA) έχει δημοσιεύσει οδηγίες στοχεύοντας στην παρεμπόδιση της βίας στον εργασιακό χώρο της υγειονομικής περίθαλψης και των κοινωνικών υπηρεσιών, γενικότερα, οι οποίες περιλαμβάνουν τις συστάσεις πολιτικής και τις πρακτικές διορθωτικές μεθόδους που θα βοηθήσουν στο να αποτραπούν και να μειωθούν τα βίαια γεγονότα στην εργασία (Anderson C., Parish M. 2003). Οι οδηγίες είναι εθελοντικές χωρίς νομική ισχύ εντούτοις, οι επαγγελματικές οργανώσεις αλλά και

οι ενώσεις υγειονομικής περίθαλψης υποστηρίζουν τα πρότυπα και τους κανονισμούς που απαιτούν οι υπηρεσίες για να παρέχουν τη βελτιωμένη περιβαλλοντική ασφάλεια (Bradley D. B., Moore H. L., 2004, Kindy D., Peterson S., Parkhurst D., 2005).

### **6.3. Η ανάγκη για τις θεσμικές πρωτοβουλίες**

Όλοι οι εργοδότες έχουν τη νομική ευθύνη να παρέχουν στους υπαλλήλους τους έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τους κινδύνους που είναι πιθανό να προκαλέσουν το σοβαρό τραυματισμό ή το θάνατο (Occupational Safety and Health Act of 1970) και έχουν επίσης την ηθική ευθύνη να παρέχουν ένα ασφαλές, εργασιακό περιβάλλον που να ενθαρρύνει την εμπιστοσύνη και το σεβασμό. Έτσι οι επεμβάσεις και τα προληπτικά μέτρα απαιτούνται επειγόντως (Lanza M. L., Demaio J., Benedict M. A., 2005).

Έρευνες έχουν δείξει ότι ένα σημαντικό ποσοστό της επιθετικότητας εργασιακών χώρων είναι αποτρέψιμο. Η έλλειψη ενός προγράμματος πρόληψης βίας συνδέεται με έναν υψηλό κίνδυνο επίθεσης (Sofield L., Salmond S. W., 2003). Ένα ισχυρό, σημαντικό πρόγραμμα πρόληψης της βίας απαιτεί μια διεπιστημονική προσέγγιση, με σαφή προσδιορισμό του σκοπού και των στόχων του προγράμματος. Επίσης είναι ουσιαστικό το πρόγραμμα να υποστηρίζεται από εκείνους στην κορυφή της οργάνωσης (Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, 2002, U. S. Department of Justice, Federal Bureau of Investigation, 2004).

Ο OSHA συστήνει μια ισχυρή πολιτική "μη ανοχής" για τη βία εργασιακών χώρων όπου καμία βίαιη συμπεριφορά δεν θα είναι αποδεκτή ενώ κανένα βίαιο γεγονός δεν θα αγνοηθεί. Ο πολιτισμός του περιβάλλοντος εργασίας πρέπει να



απεικονίσει αυτήν την πολιτική μη ανοχής (Anderson C., 2002, Clements P.T., et al, 2005). Ελλείψει των σαφώς καθορισμένων κανόνων της συμπεριφοράς και των πολιτικών του οργανισμού, τα άτομα μπορούν να σκεφτούν ότι είναι αποδεκτό να απειληθούν ή να εκφοβίσουν άλλα (DeIBel J. C., 2003).

#### **6.4. Ανάπτυξη ενός προγράμματος πρόληψης**

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

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

#### **Πιο αναλυτικά:**

Η επιτροπή αποτελείται από τους αντιπροσώπους των υπαλλήλων του ανθρώπινου δυναμικού, της υποστήριξης των υπαλλήλων, των νομικών θεμάτων των εργαζομένων, της διαχείριση κινδύνου, της ασφάλειας και των δημοσίων σχέσεων. Αν και οι μικρότερες επιχειρήσεις δεν μπορούν να έχουν τους

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

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

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

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

Επιπλέον ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία σε οποιοδήποτε πρόγραμμα πρόληψης είναι η πολιτική “μη ανοχής” για τις απειλές, την παρενόχληση, την επίθεση και τον εκφοβισμό στην εργασία.

Παράλληλα η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων πρόληψης περιλαμβάνει την κατάρτιση όλων των υπαλλήλων στο να αναγνωρίζουν τα σημάδια της βίας πριν αυτή προκληθεί με στόχο να την αποτρέψουν.

Επίσης σημαντική κρίνεται και η παροχή επισκόπησης των ζητημάτων, που αφορούν τις οικονομικές και νομικές συνέπειες της εφαρμογής ενός αποτελεσματικού προγράμματος πρόληψης της βίας στους εργασιακούς χώρους.

Συγχρόνως ένας ισχυρός συνεργάτης στην ανάπτυξη του προγράμματος πρέπει να είναι το πρόγραμμα βοήθειας υπαλλήλων (Employee Assistance Program, EAP). Ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα συμβουλευτικής και υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει το προσωπικό να επιλύσει τα ζητήματα ης βίας στο χώρο εργασίας αλλά και οποιαδήποτε θέματα που έχουν επιπτώσεις στην απόδοση του στην εργασία.

Κρίνεται λοιπόν αναγκαία η λειτουργία συμβουλευτικού προγράμματος για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν ήδη δεχθεί βίαιες συμπεριφορές από τους ασθενείς ή τους επισκέπτες τους ή από εργαζόμενους που είδαν συναδέλφους τους να απειλούνται και χρειάζονται άμεσα την υποστήριξη από ειδικούς ([www.workviolence.com](http://www.workviolence.com)).

## 7. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

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

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

### **Ø Που εφαρμόζεται ο νόμος**

Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, καθώς και στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται από τις κείμενες διατάξεις, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς και στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται, επίσης, στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> (ΦΕΚ 189, τεύχος Α΄ της 11-9-2006)

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

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

β. «**έμμεση διάκριση**»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

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

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

**Ø Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων.**

Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο:

§ απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

§ Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.

§ Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

#### **Ø Λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως**

Σύμφωνα με τον νόμο, απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση και α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του ( άρθρο 3 ) γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, που άπτεται της εφαρμογής του παρόντος ή άλλου νόμου.

### **Ø Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων.**

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

Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

Επίσης, οι εργοδότες οφείλουν να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτόν, θα πρέπει να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους, στους εκπροσώπους τους και στους αρμόδιους, όταν αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως, προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους, ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με τον παρόντα νόμο.

### **Ø Έννομη προστασία.**

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα διοικητικής προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τους φορείς, για την πραγμάτωση των εκ του παρόντος νόμου υποχρεώσεων. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν θίγει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

Συνδικαλιστικά σωματεία, άλλα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, βάσει του σκοπού τους, μπορούν, με τη συναίνεση του θιγομένου από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά τον παρόντα νόμο, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή ανεξάρτητων αρχών, ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του. Επίσης, μπορούν να τον υπερασπίσουν ενώπιον των δικαστηρίων.

### **Ø Ο συνήγορος του Πολίτη και οι αρμοδιότητές του**

Ο συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών το πεδίο εφαρμογής τους.

«Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική



εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας (άρθρο 1 παρ. 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8<sup>α</sup> της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ).»<sup>12</sup>

### **Ø Ποιες υπηρεσίες υπάγονται στις αρμοδιότητες του Συνήγορου του Πολίτη**

Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη για την εκπλήρωση της αποστολής του ως φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Κάθε δημόσια αρχή που δέχεται καταγγελίες ή κοινοποιούνται σε αυτήν πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου, τις διαβιβάζει στον Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά στο πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας επιλαμβάνονται των καταγγελιών που στηρίζονται στον παρόντα νόμο και ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη για να διεκπεραιώσει έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση του παρόντος νόμου, ο Συνήγορος του Πολίτη διαμεσολαβεί με κάθε πρόσφορο τρόπο για την άρση της προσβολής της ίσης μεταχείρισης. Εφόσον η διαμεσολάβηση προς άρση της προσβολής δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το τελικό του πόρισμα στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας και τη σχετική ενημέρωση του Συνηγόρου του Πολίτη.

---

<sup>12</sup> Παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν.3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α')

Ο Συνήγορος του Πολίτη, μαζί με την ετήσια έκθεσή του το Μάρτιο κάθε έτους, υποβάλλει στη Βουλή των Ελλήνων και ειδική έκθεση , η οποία περιλαμβάνει και τις τυχόν υποθέσεις που ενέχουν διάκριση εις βάρος του ενός φύλου στα θέματα της Οδηγίας και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων αυτών. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για να ενημερώσει και να διαδώσει τα καλά πρακτικά ίσης μεταχείρισης και για τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση, την εργασία και εν γένει την επαγγελματική δραστηριότητα.

**Δεν υπάγονται** στην αρμοδιότητά του θέματα που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και στις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, (Οδηγία 2002/73/EK).

#### **Ø Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις**

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

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

Όποιος τελεί την παραβίαση αυτή εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του θύματος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ.

Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο κατηγορούμενος φέρει το βάρος να θεμελιώσει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. (Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία).

## **ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ**

Η Πολιτεία ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις – μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

## **ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

## 1.ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### **Σκοπός της έρευνας**

Να προσδιοριστούν σε τυχαίο δείγμα του γενικού πληθυσμού τα ποσοστά της βίας καθώς και οι μορφές της στους χώρους εργασίας και να εξεταστούν οι παράγοντες που σχετίζονται με την εμφάνισή της.

Απώτερος στόχος να καθοριστούν πιθανές προληπτικές στρατηγικές για τη μείωση ή ακόμα και την εξάλειψη της βίας και να παρουσιασθούν μέτρα προστασίας και ασφάλειας των εργαζόμενων.

Η δειγματοληψία ήταν τυχαία και αποτελούνταν από τους κατοίκους του νομού Αχαΐας, ηλικίας 18 έως 65 ετών. Μοναδικό κριτήριο συμμετοχής στη μελέτη ήταν η κατ' ελάχιστον διετής εργασιακή εμπειρία. Η έρευνα ήταν τηλεφωνική και βασίστηκε σε τυχαία επιλογή επαφών με τη χρήση του προσφάτως εκδοθέντος τηλεφωνικού καταλόγου του Νομού Αχαΐας (2007). Από τα 2.651 τηλεφωνήματα που έγιναν σε διάφορες περιοχές του νομού, δεν απάντησε καθόλου το 57% των κλήσεων (1.513 τηλέφωνα). Από τα υπόλοιπα τηλεφωνήματα που διεξήχθησαν, δεν εργάζονταν 154 άτομα εκ των οποίων 51 άτομα ήταν άνδρες και 103 ήταν γυναίκες. Άνω των 65 ετών ήταν 232 άτομα και ανήλικοι ήταν 7 άτομα. Δεν δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα 369 άτομα, εκ των οποίων οι 112 ήταν άνδρες και οι 257 ήταν γυναίκες. Ο τελικός αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν 384 άτομα δηλαδή το 14.4% των συνολικών τηλεφωνημάτων, εκ των οποίων ήταν 172 (44.7%) άνδρες και 211 (55%) γυναίκες. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο διάστημα από 1<sup>η</sup> Νοεμβρίου έως 15 Ιανουαρίου.

## **Καθορισμός της φύσης των πληροφοριών**

Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που προέρχεται από συνδυασμό δύο ερωτηματολογίων [WHO, ILO, ICN, PSI\* Joint Programme on the health sector, Geneva 2003],[Workplace Violence Questionnaire, Cheryl Anderson, 2002] (Παράρτημα 3 και 4) τα οποία μεταφράστηκαν από την αγγλική (παράρτημα 2) και πιλοτικά εκτιμήθηκε η νοηματική/γλωσσική κατανόηση τους σε 28 άτομα.

\* International Labour Office **ILO** International Council of Nurses **ICN** World Health Organisation **WHO** Public Services International **PSI**

Κατά την εξέλιξη της πιλοτικής έρευνας, αλλά και μετά, χρειάστηκε να γίνουν κάποιες τροποποιήσεις στην σύνταξη των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, αφού έγινε αντιληπτή η μη κατανόησή κάποιων από αυτών από τους από τους συμμετέχοντες. Μετά από αυτές τις τροποποιήσεις, ξεκίνησε κανονικά η ερευνητική φάση. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αναφέρονταν σε συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, οι οποίοι είναι:

- συχνότητα βίαιων περιστατικών ανά κατηγορία
- παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην επιθετική – βίαιη συμπεριφορά
- Ποια μέτρα θα μπορούσαν να ληφθούν για τη μείωση της βίας στους χώρους εργασίας
- Τρόποι εκδήλωσης της βίας
- Σε ποιους εργασιακούς χώρους εκδηλώνεται συχνότερα η βία και η παρενόχληση
- Το προφίλ των δραστών
- Επιπτώσεις των περιστατικών βίας στα θύματα και στις υπηρεσίες εργασίας

- Το νομοθετικό πλαίσιο της βίας και της παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους

Το ερωτηματολόγιο, εκτός από τα δημογραφικά στοιχεία και τις γενικές ερωτήσεις, χωρίστηκε σε τρεις θεματικές ενότητες, που αποτελούν τα είδη βίας και παρενόχλησης : Α) σωματική βία, Β) ψυχολογική βία και Γ) σεξουαλική παρενόχληση.

### **Ηθικά ζητήματα**

Η έρευνα ήταν εμπιστευτική και τα στοιχεία χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά για τους σκοπούς της. Κατά τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων δεν καταγράφηκαν τα στοιχεία των συμμετεχόντων, ούτε χρησιμοποιήθηκαν για οιοσδήποτε συσχετίσεις, πέρα από εκείνες που περιέχονται στο ερωτηματολόγιο. Οι ερωτώμενοι αφού ενημερώθηκαν έδωσαν την προφορική τους συγκατάθεση η οποία αποδεικνύεται από τα συλλεχθέντα στοιχεία.

### **Δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν**

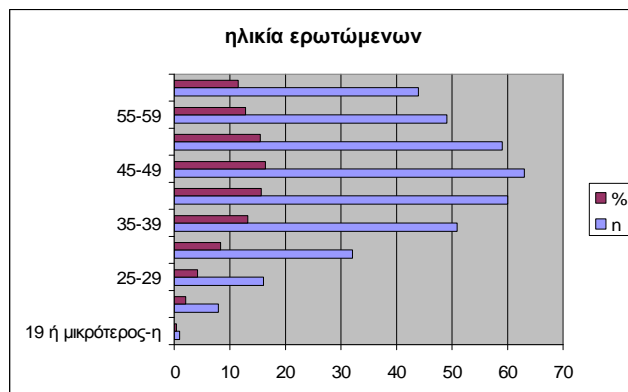
Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας αντιμετωπίστηκαν δυσκολίες που προέρχονταν κυρίως από τη μέθοδο συλλογής των δεδομένων (τηλεφωνική επικοινωνία). Όπως προαναφέρθηκε το επίπεδο απόκρισης (συμμετοχής) ήταν 38.4%. Λόγω του θέματος οι ερωτώμενοι ήταν αρκετά επιφυλακτικοί ενώ άλλοι δέχθηκαν να συμμετέχουν με ευχαρίστηση. Λόγω της συγκεκριμένης μεθόδου συλλογής δεδομένων, ήταν ανέφικτο να εξασφαλιστεί η πλήρης εγκυρότητα των στοιχείων που δόθηκαν διότι δεν μπορούσαμε να ελέγξουμε και να περιορίσουμε τον ερωτώμενο να παραμένει μόνος και ανεπηρέαστος από τρίτα πρόσωπα που μπορεί να παρευρίσκονταν στον χώρο του, την στιγμή της τηλεφωνικής συνέντευξης. Δεδομένων αυτών, τα στοιχεία της παρούσας έρευνας πιθανόν να απέχουν από την πραγματική διάσταση της μορφής και του τρόπου εκδήλωσης του κάθε περιστατικού.

## 2.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### *Δημογραφικά στοιχεία*

Πίνακας 1. Καταγραφή της ηλικίας των ερωτώμενων (n=384)

	n	%
19 ή μικρότερος-η	1	0.3
20-24	8	2.1
25-29	16	4.2
30-34	32	8.3
35-39	51	13.3
40-44	60	15.6
45-49	63	16.4
50-54	59	15.4
55-59	49	12.8
60+	44	11.5
Σύνολο	383	99.7



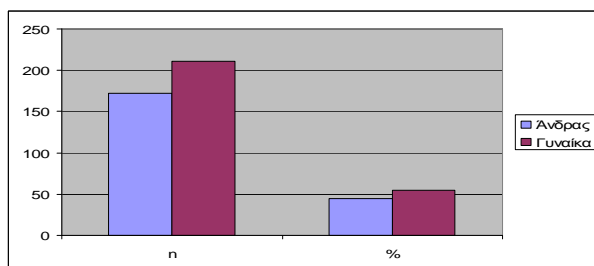


Τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα(16.4%), ήταν 45-49 ετών, 15.6% του συνόλου του δείγματος ήταν 40-44 ετών, ακολουθούν άτομα ηλικίας 50-54 ετών σε ποσοστό 15.4%(πίνακας 1).

Από τα άτομα που υπέστησαν κάποιου είδους βία ή παρενόχλησης, σωματική βία υπέστησαν 24 άτομα, ηλικίας 60 και άνω, ψυχολογική βία υπέστησαν 2 άτομα ηλικίας 45-49 ετών, 42 άτομα ηλικίας 50-54 ετών, 32 άτομα 55-59 ετών και 35 άτομα ηλικίας 60 ετών και άνω. Σεξουαλική παρενόχληση έχουν υποστεί 47 άτομα εκ των οποίων 40 άτομα ήταν ηλικίας 60ετών και πάνω και 7 άτομα ηλικίας 55-59 ετών.

Πίνακας 2. Καταγραφή του φύλου των ερωτώμενων (n=384)

	n	%
Ανδρας	172	44.8
Γυναίκα	211	54.9
Σύνολο	383	99.7



Τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν γυναίκες(54.9%), ενώ το 44.8% του συνολικού πληθυσμού του δείγματος απαρτίζεται από άντρες.

Πίνακας 3. Καταγραφή οικογενειακής κατάστασης ερωτώμενων (n=384)

	n	%
Άγαμος-η	43	11.2
Έγγαμος-η	297	77.3
Ζείτε με σύντροφο	19	4.9
Σε διάσταση/ διαζευγμένος-η	13	3.4
Χήρος- α	10	2.6
Σύνολο	382	99.5

Στον πίνακα 3 καταγράφεται η οικογενειακή κατάσταση του συνολικού δείγματος. Οι οχτώ στους δέκα αναφέρουν πως είναι έγγαμοι, ενώ περίπου ο ένας στους δέκα άγαμος.

Πίνακας 4. Κατανομή της τωρινής εργασίας των ερωτώμενων. (n=383)

	n	%
Προϊστάμενοι	36	9,3
Υπάλληλοι	138	36,0
Τεχνίτες	31	8,0
Επιστημονικό προσωπικό	21	5,4
Εργάτες	19	5,0
Αγρότες	19	5,0
Άνεργοι	22	5,7
Αποθηκάριοι σε επιχειρήσεις	1	0,2

Αρτοποιοί	1	0,2
Αρχιτέκτονες/ Πολιτικοί μηχανικοί	4	1,0
Αστυνομικοί	1	0,2
Ελεύθεροι επαγγελματίες	3	0,7
Δάσκαλοι	6	1,5
Δικηγόροι	4	1,0
Διοικητικό προσωπικό	1	0,2
Εκπαιδευτικοί	9	2,3
Επιχειρηματίες/βιοτέχνες	7	2,0
Έμποροι	4	1,0
Οικιακοί βοηθοί	3	0,7
Εργολάβοι οικοδομών/υδραυλικοί	4	1,0
Περιπτερούχοι	3	0,7
Φαρμακοποιοί	2	0,5
Φωτογράφοι	1	0,2
Φυσικοθεραπευτές	1	0,2
Ιδιοκτήτες φροντιστηρίων	1	0,2
Ιδιοκτήτες safe-bar	3	0,7
Ιδιοκτήτες κομμωτηρίων	1	0,2
Ιδιοκτήτες καταστημάτων	2	0,5
Ιδιοκτήτες ζαχαροπλασθειών	1	0,2
Ιερείς	1	0,2

Καθηγητές αγγλικών	1	0,2
Μεταφραστές	1	0,2
Νηπιαγωγοί	1	0,2
Νοσηλευτές	3	0,7
Οδηγοί	4	1,0
Ομοιοπαθητικοί	1	0,2
Πτηνοτρόφοι	1	0,2
Σερβιτόροι	2	0,5
Στρατιωτικοί	2	0,5
Βαφείς	1	0,2
Βοηθοί υπαλλήλων	1	0,2
Ξυλουργοί	1	0,2
Συνταξιούχοι	13	3,3
Σύνολο	383	100

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται πως, τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται αυτή τη στιγμή ως υπάλληλοι (36%), ένα ποσοστό 9,3% έχουν θέση προϊσταμένου και το 5,7 των ερωτώμενων δήλωσαν άνεργοι. Ως τεχνίτες εργάζονται αυτή τη στιγμή το 8,0%, και εργάτες ή αγρότες αντίστοιχα το 5,0% των ερωτώμενων. Ένα άτομο δεν απάντησε καθόλου στην ερώτηση. (Πίνακας 4)

Πίνακες 5 (Α, Β, Γ). Κατανομή της τωρινής εργασίας των ερωτώμενων ανά μορφή βίας

**Α) Σωματική βία: (n=24)**

	n	%
Νοσηλευτικό προσωπικό	1	4.1
Φαρμακοποιοί	1	4.1
Βιοτέχνες	1	4.1
Δάσκαλοι	1	4.1
Εργάτες/ τεχνίτες	5	20.8
Υπάλληλοι	12	50
Προϊστάμενοι υπηρεσιών	2	8.3
Αγροτικές εργασίες	1	4.1
Σύνολο	24	100

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι το ήμισυ των ερωτώμενων που υπέστησαν σωματική βία, δήλωσαν ότι αυτή τη στιγμή εργάζονται ως υπάλληλοι. Ένα μικρότερο ποσοστό (20.8%), εργάζονται ως τεχνίτες ή εργάτες.

**Β) Ψυχολογική βία: (n=112)**

	n	%
Σερβιτόρος	1	0.9
ιδιοκτήτες κομμωτηρίων	1	0.9
Καθηγητές/δάσκαλοι	6	5.3
Ιδιοκτήτες επιχειρήσεων	3	2.6
Νηπιαγωγοί	1	0.9
Πολιτικοί μηχανικοί	1	0.9
Εργάτες	9	8
Υπάλληλοι σε εστιατόρια	1	0.9
Νοσηλευτικό προσωπικό	1	0.9
Οικιακοί βοηθοί	2	1.7
Τεχνίτες	7	6.2
Επιστημονικό προσωπικό	4	3.5
Υπάλληλοι	42	37.5
Προϊστάμενοι υπηρεσιών	10	9
συνταξιούχοι	6	5.3
Άνεργοι	11	10
Αγροτικές εργασίες	2	1.7

Μεταφραστές	1	0.9
Δικηγόροι	1	0.9
Ιδιοκτήτες εστιατορίων	1	0.9
Διευθυντές σχολείων	1	0.9
Σύνολο	112	100

Η πλειοψηφία των ατόμων (37.5%) που υπέστησαν ψυχολογική βία, δήλωσαν ότι εργάζονται ως υπάλληλοι. Ένα 10% δεν εργάζεται πλέον σε καμία εργασία.

### **Γ) Σεξουαλική παρενόχληση: (n=43)**

	n	%
Νοσηλευτικό προσωπικό	1	2.3
Ιδιοκτήτες επιχειρήσεων	1	2.3
Ιδιοκτήτες περιπτέρων	1	2.3
Οδηγοί ταξί	2	4.6
Καθηγητές αγγλικών	1	2.3
Αρχιτέκτονες	1	2.3
Δάσκαλοι	1	2.3
Φυσιοθεραπευτές	1	2.3
Φωτογράφοι	1	2.3
Μεταφραστές	1	2.3
Αγροτικές εργασίες	2	4.6
Σερβιτόροι	1	2.3
Τεχνίτες	1	2.3
Υπάλληλοι	20	46.5
Προϊστάμενοι υπηρεσιών	3	7
Εργάτες/ τεχνίτες	1	2.3
Συνταξιούχοι	1	2.3
Άνεργοι	3	7
Σύνολο	43	100

Το 46.5% των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης δήλωσαν ότι εργάζονται ως υπάλληλοι, ενώ ένα 7% είναι προϊστάμενοι υπηρεσιών, ενώ άλλοι δήλωσαν άνεργοι.

Πίνακας 6. Αναφορά αν οι ερωτώμενοι έχουν έρθει από άλλη χώρα (n=384)

	n	%
Ναι	24	6.3
Όχι	357	93
Σύνολο	381	99.2

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται πως το 6.3% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα έχει έρθει από κάποια άλλη χώρα.

Πίνακας 7. Χρονικό σημείο άφιξης στην Ελλάδα αυτών που έχουν έρθει από άλλη χώρα (n=24)

	n	%
Πριν 6 χρόνια ή περισσότερο	18	75
Πριν 1-5 χρόνια	2	8.3
Πριν 11 μήνες ή λιγότερο	1	4.1
Σύνολο	21	87.5

Από τα 24 άτομα, που έχουν έρθει από κάποια άλλη χώρα, τα 18 βρίσκονται στην Ελλάδα για περισσότερο από έξι χρόνια, ενώ τα 2 λιγότερο από πέντε χρόνια (πίνακας 7).

Πίνακας 8. Καταγραφή του τωρινού τομέα εργασίας των ερωτώμενων (n=338)

	n	%
Ιδιωτικός τομέας	152	45
Δημόσιος τομέας	102	30.1
Ελεύθερος επαγγελματίας	84	24.8
Σύνολο	338	100

Στην παραπάνω ερώτηση 46 άτομα δεν απάντησαν καθόλου. Από τα 338 άτομα που απάντησαν , οι περισσότεροι (45%) εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Στον δημόσιο τομέα απασχολείται το 30.1%.

Πίνακας 9. Καταγραφή του είδους της απασχόλησης (n=347)

	n	%
Πλήρης απασχόληση	324	93.3
Μερική απασχόληση	18	5.1
Περιστασιακά	5	1.4
Σύνολο	347	100

Στην ερώτηση για το είδος της εργασίας που εργάζονται οι ερωτώμενοι, 37 άτομα δεν απάντησαν καθόλου. Από τα άτομα που απάντησαν, η συντριπτική πλειοψηφία (93.3%), εργάζονται με πλήρες ωράριο.



Πίνακας 10. Αναφορά στις βάρδιες των εργαζομένων

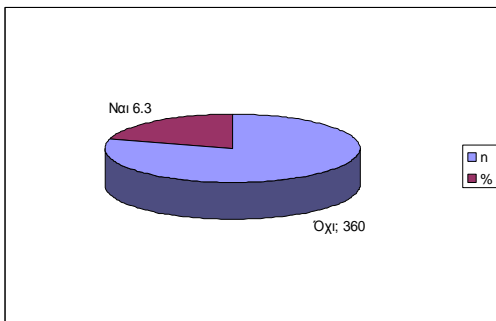
	n	%
Εργασία με βάρδιες(n=347)	94	27
Νυχτερινές βάρδιες (n=94)	46	49

Στον παραπάνω πίνακα καταγράφεται αν οι εργαζόμενοι εργάζονται με βάρδιες. Όπως δηλώθηκε, το 27% των ατόμων που ερωτήθηκαν εργάζονται με βάρδιες, εκ των οποίων περίπου οι μισοί εργάζονται και νυχτερινές βάρδιες.

## Α. ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΒΙΑ

Πίνακας Α1 Απαντήσεις στην ερώτηση : « Έχετε υποστεί σωματική βία »  
(n=384)

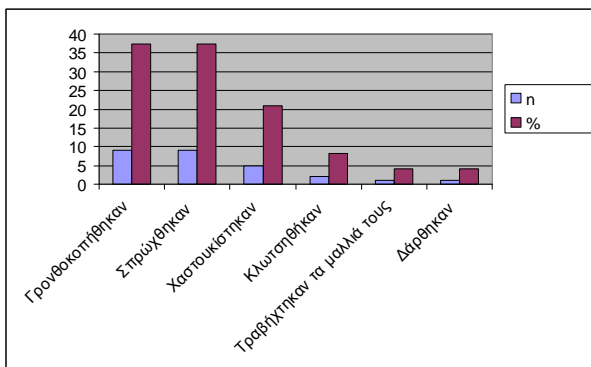
	n	%
Όχι	360	93,8
Ναι	24	6,3
Σύνολο	384	100



Στη μελέτη μας που αφορούσε σε τυχαίο αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού του νομού Αχαΐας διαπιστώθηκε ότι το 6.3% των ατόμων που συμμετείχαν, είχαν υποστεί κάποιου είδους σωματική βία ή παρενόχληση (Πίνακας 1).

Πίνακας Α2 Μορφές σωματικής βίας ή παρενόχλησης που αναφέρθηκαν (n=24)

	n	%
Γρονθοκοπήθηκαν	9	37.5
Σπρώχθηκαν	9	37.5
Χαστουκίστηκαν	5	21
Κλωτσηθήκαν	2	8.3
Τραβήχτηκαν τα μαλλιά τους	1	4.2
Δάρθηκαν	1	4.2



Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι μορφές βίας που ασκήθηκαν στα άτομα που υπέστησαν κάποιου είδους σωματική βία ή παρενόχληση. Αναφέρθηκε σε μεγαλύτερο ποσοστό (37.5%) ότι γρονθοκοπήθηκαν ή σπρώχθηκαν. Επίσης όπως φαίνεται από τον πίνακα ένα ποσοστό 21% χαστουκίστηκε στο χώρο εργασίας.

Πίνακας Α3. Αναφορά τραυματισμού εξαιτίας του περιστατικού της σωματικής βίας (n=384)

	n	%
Τραυματισμός ως αποτέλεσμα του περιστατικού	10	2.6

Στον πίνακα 3 φαίνεται ότι από τα 24 άτομα που υπέστησαν σωματική βία, το 42% υπέστη τραυματισμό. Από τα 24 άτομα που παρουσιάζονται στο δείγμα μας με σωματική βία, τα 19 μόνο απάντησαν στην ερώτηση αν έχουν τραυματιστεί ως αποτέλεσμα του περιστατικού.

Πίνακας Α4. Αναφορά για το αν χρειάστηκαν φροντίδα από τον τραυματισμό τους στο περιστατικό ή όχι (n=10)

	n	%
Χρειάστηκαν φροντίδα εκ του τραυματισμού τους από το περιστατικό	3	33.3

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι ένας στους τρεις υπέστησαν πιθανά σοβαρότερο τραυματισμό και χρειάστηκαν κάποιου είδους φροντίδα.

Πίνακας Α5. Καταγραφή για τυχόν επανάληψη επεισοδίων σωματικής βίας (n=24)

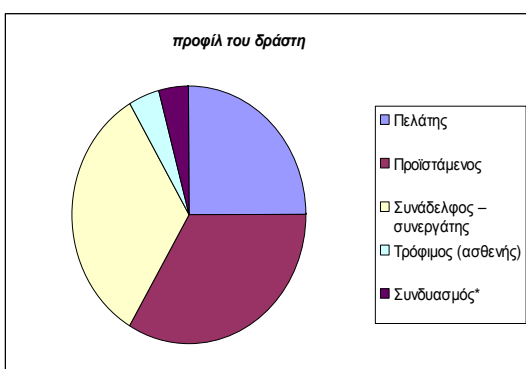
	n	%
Επαναλαμβανόμενα επεισόδια σωματικής βίας	7	29.1

Περίπου στο 30% των περιπτώσεων αναφέρθηκαν επαναλαμβανόμενα επεισόδια σωματικής βίας.

Πίνακας Α6. Αναφορά στο προφίλ του δράστη (n=24)

	n	%
Πελάτης	6	25
Προϊστάμενος	8	33.3
Συνάδελφος – συνεργάτης	8	33.3
Τρόφιμος (ασθενής)	1	4.1
Συνδυασμός*	1	4.1
Σύνολο	24	100

\*Συνάδελφος και προϊστάμενος



Σύμφωνα με τον πίνακα 6, ως δράστες καταγράφονται συχνότερα οι προϊστάμενοι, οι συνάδελφοι- συνεργάτες και ακολουθούν οι πελάτες στους χώρους εργασίας.

Πίνακας Α7. Αναφορά στην ηλικία του δράστη (n=24)

	n	%
30 – 49	15	62.5
50-59	5	29
60-70	4	17
Σύνολο	24	100

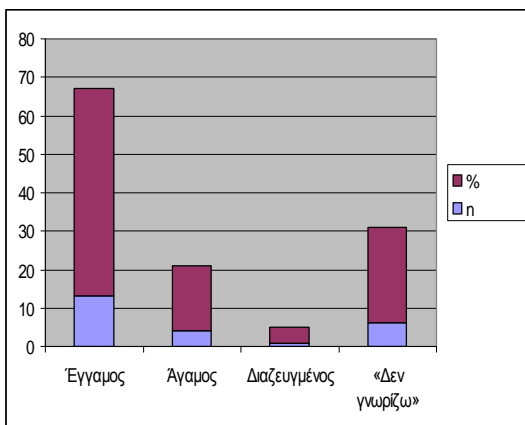
Σύμφωνα με τον πίνακα 7, οι περισσότεροι από τους δράστες στην ηλικία των 45 ετών με ποσοστό 16.6%. Έπειτα καταγράφονται οι ηλικίες των 30-40 και 60 ετών με ποσοστά 12.5% αντίστοιχα στην κάθε ηλικία.

Πίνακας Α8. Αναφορά στο μορφωτικό επίπεδο του δράστη (n=24)

	n	%
Έως δημοτικό –Δημοτικό	4	17
Γυμνάσιο- Λύκειο	10	47
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	3	12.5
«Δεν γνωρίζω»	7	30
Σύνολο	24	100

Πίνακας Α9. Αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση του δράστη (n=24)

	n	%
Έγγαμος	13	54.1
Άγαμος	4	17
Διαζευγμένος	1	4.1
«Δεν γνωρίζω»	6	25
Σύνολο	24	100

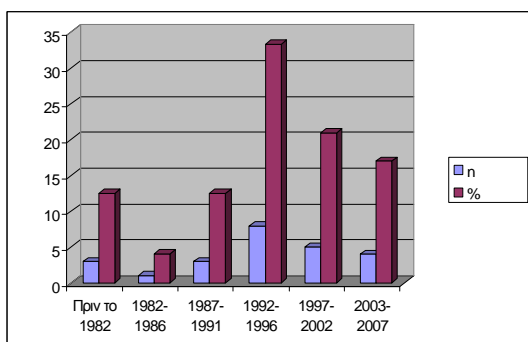


Στους πίνακες 8 και 9 καταγράφεται το μορφωτικό επίπεδο του δράστη καθώς και η οικογενειακή του κατάσταση. Όπως φαίνεται, το μεγαλύτερο ποσοστό 47% αντιστοιχεί στα άτομα με γνώσεις γυμνασίου- λυκείου. Ένα μικρότερο ποσοστό δεν γνώριζε την μόρφωση του δράστη του περιστατικού. Στον πίνακα 9 φαίνεται ότι το

μεγαλύτερο ποσοστό 54.1% των δραστών ήταν έγγαμοι, ενώ το 25% των ερωτηθέντων δεν γνώριζε την οικογενειακή κατάσταση αυτών.

Πίνακας Α10. Ημερολογιακή κατανομή των περιστατικών ανάλογα με το έτος που συνέβησαν (n=24)

	n	%
Πριν το 1982	3	12.5
1982- 1986	1	4.1
1987- 1991	3	12.5
1992- 1996	8	33.3
1997- 2002	5	21
2003- 2007	4	17
Σύνολο	24	100



Τα περισσότερα περιστατικά έχουν παρουσιαστεί στα έτη 1992-1996 σε ένα ποσοστό 33.3%. Εν συνεχεία, σύμφωνα με τον πίνακα 10, στα έτη 1997-2002 καταγράφηκαν περιστατικά σωματικής βίας σε συχνότητα 21%.

Πίνακας A11. κατανομή των περιστατικών ανάλογα με την ώρα που συνέβησαν (n=24)

	n	%
7:00- 12:30	13	54.1
13:00 – 17:30	2	8.3
18:00 – 23:30	1	4.1
24:00 – 6:30 το πρωί	1	4.1
«Δεν θυμάμαι»	7	29.1
Σύνολο	24	100

Σύμφωνα με τον πίνακα 11 οι συνηθέστερες ώρες που παρουσιάζονται περιστατικά σωματικής βίας είναι οι πρωινές, δηλαδή 7:00 με 12:30 σε ποσοστό 54.1% . Από τα 24 άτομα που υπέστησαν σωματική βία, το 29.1% δεν θυμάται την ώρα που συνέβη το περιστατικό.

Πίνακας A12. Καταγραφή της αντίδρασης του θύματος τη στιγμή του περιστατικού της σωματικής βίας (n=24)

	n	%
Δεν έκανα τίποτα	5	21
Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου	12	50
Έφυγα	1	4.1
Συνδυασμός	5	21
Σύνολο	23	96

Από τα άτομα του δείγματός μας που υπέστησαν σωματική βία, τα μισά, προσπάθησαν να υπερασπίσουν τον εαυτό τους με το σώμα τους τη στιγμή του περιστατικού. Είναι αξιοσημείωτο ότι 21% δεν αντέδρασε, ενώ ανάλογο ποσοστό ανέφερε ότι αντέδρασε με περισσότερους από έναν τρόπο.



Πίνακας A13. Καταγραφή αντίδρασης του θύματος μετά το περιστατικό της σωματικής βίας (n=24)

	n	%
Παραιτήθηκα	4	17
Δεν έκανα τίποτα	10	47
Έκανα καταγγελία για αποζημίωση-απόδοση ευθυνών	1	4.1
Το είπα σε συνάδελφο	1	4.1
Το είπα σε φίλους- οικογένεια	1	4.1
Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση	1	4.1
Συνδυασμός	5	30
Σύνολο	23	96

Στην ερώτηση αυτή 5 άτομα απάντησαν περισσότερες από μια αντιδράσεις μετά το περιστατικό της σωματικής βίας. Ένα άτομο απευθύνθηκε σε συνάδελφο και σε φίλους ή οικογένεια, ένα άτομο απευθύνθηκε σε συνάδελφο και στον προϊστάμενο, ένα άτομο ζήτησε βοήθεια από την ομοσπονδία και τον προϊστάμενό του. Επίσης ένα άτομο έκανε καταγγελία για απόδοση ευθυνών και απευθύνθηκε στον προϊστάμενό του και τέλος ένα άτομο προσποιήθηκε ότι δεν συνέβη και απευθύνθηκε σε φίλους – οικογένεια. Είναι αξιοσημείωτο, ότι 10 άτομα από τα 24 του δείγματος (47%), δεν αντέδρασαν καθόλου μετά το περιστατικό.

Πίνακας A14α. Αναφορά για τυχόν διερεύνηση των αιτίων του περιστατικού της σωματικής βίας (n=24)

	n	%
Όχι	17	71
Ναι	7	29.1
Σύνολο	24	100

A14β. Αν ναι από ποίον έγινε η διερεύνηση (n=7)

	n	%
Διοίκηση- εργοδότη	5	71.4
Ομοσπονδία- σωματείο	1	14.2
Από την οικογένειά μου	1	14.2

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα (14<sup>α</sup>) το 71% απάντησε ότι δεν διερευνήθηκε η αιτία του περιστατικού , ενώ μόνο το 29.1% ανέφερε την διερεύνησή του. Η διερεύνηση, σύμφωνα με τον πίνακα 14β, έγινε από τη διοίκηση ή τον εργοδότη, σε ποσοστό 71.4%.

Πίνακας A15. Καταγραφή συνεπειών για τους δράστες του περιστατικού (n=24)

	n	%
Καμία	13	54.1
Διακοπή εξυπηρέτησης- συνεργασίας	4	17
Μήνυση- προσαγωγή	1	4.1
Προφορική ειδοποίηση	2	8.3
Απολύθηκε	1	4.1
«Δεν γνωρίζω»	2	8.3
Σύνολο	23	69

Ο πίνακας 15 μας αναφέρει ότι το 54.1% των δραστών δεν υπέστησαν συνέπειες μετά το περιστατικό. Σε ένα μικρότερο ποσοστό 17%, δεν επιτράπηκε η συνέχιση της εξυπηρέτησης ή συνεργασίας με την αντίστοιχη υπηρεσία.

Πίνακας A16. Μορφές υποστήριξης των θυμάτων της σωματικής βίας (n=24)

	n	%
Παροχή συμβουλευτικής	8	33.3
Δυνατότητα να γίνει κάποια συζήτηση για το περιστατικό	2	8.3
Άλλου είδους υποστήριξη	9	37.5

Σύμφωνα με τον πίνακα 16, στο 37.5% δόθηκε κάποιου είδους γενικότερη υποστήριξη, ενώ στο 33.3% των θυμάτων υπήρξε παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης. Τέλος στο 33.3% δεν δόθηκε η δυνατότητα να μιλήσει για το περιστατικό βίας που υπέστη.

Πίνακας A17. Έκφραση του βαθμού ικανοποίησης μετά τον χειρισμό του περιστατικού της σωματικής βίας (n=24)

	n	%
Καθόλου	5	21
Λίγο	4	17
Αρκετά	12	50
Πολύ	2	8.3
Σύνολο	23	96

Σύμφωνα με τον πίνακα 17, οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι δεν ικανοποιήθηκαν καθόλου ή ικανοποιήθηκαν λίγο από τον χειρισμό του περιστατικού της σωματικής βίας, σε ποσοστό 21 και 17% αντίστοιχα.

Πίνακας A18. Μορφές επιπτώσεων του περιστατικού της σωματικής βίας (n=11)

	n	%
Ψυχολογικές	3	27.2
Τίποτα	3	27.2
Οικονομικές- ψυχολογικές	1	9
Εργασιακές- ψυχολογικές	2	18.1
Σωματικές	2	18.1
Σύνολο	11	100

Στην ερώτηση του πίνακα 18, 13 άτομα δεν απάντησαν. Από αυτούς που απάντησαν στην ερώτηση, το 55% περίπου των ερωτώμενων υπέστησαν κυρίως ψυχολογικές επιπτώσεις.

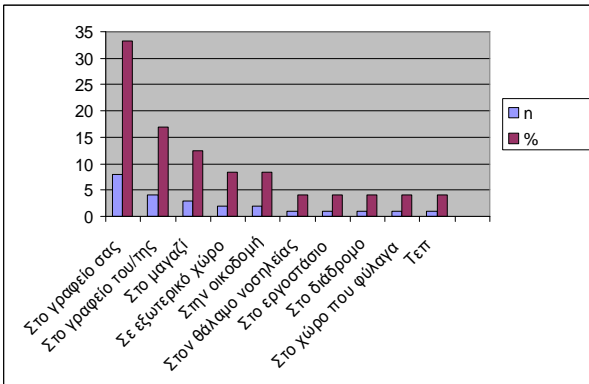
Πίνακας A19. Λόγοι για τους οποίους δεν έγινε αναφορά του περιστατικού σε άλλους (n=24)

	n	%
Ένιωθα ντροπή	12	50
Θα ήταν άσκοπο.	5	21
Δεν ήταν σημαντικό.	3	12.5
Ένιωθα ενοχή.	2	8.3
Συνδυασμός*	2	8.3
Σύνολο	24	100

Στον πίνακα 19 φαίνεται ότι, το 50% δεν ανέφερε το περιστατικό γιατί ένιωθε ντροπή γι' αυτό, ενώ το 21% θεώρησε ότι θα ήταν άσκοπη η αναφορά του. Δύο άτομα απάντησαν περισσότερους από έναν λόγους, αναφέροντας ότι θα ήταν άσκοπο και φοβόταν τις αρνητικές συνέπειες, ενώ το δεύτερο άτομο ανέφερε ότι θα ήταν άσκοπο και ότι δεν ήξερε πού να απευθυνθεί.

Πίνακας Α20. Χώροι στους οποίους συνέβη το περιστατικό (n=24)

	n	%
Στο γραφείο σας	8	33.3
Στο γραφείο του/της	4	17
Στο μαγαζί	3	12.5
Σε εξωτερικό χώρο	2	8.3
Στην οικοδομή	2	8.3
Στον θάλαμο νοσηλείας	1	4.1
Στο εργοστάσιο	1	4.1
Στο διάδρομο	1	4.1
Στο χώρο που φύλαγα	1	4.1
Τεπ	1	4.1
Σύνολο	24	100



Τα περισσότερα περιστατικά συνέβησαν στα γραφεία των θυμάτων- ερωτώμενων, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 20, σε ποσοστό 33.3%. Κάποια άλλα διαδραματίστηκαν σε μικρότερο βαθμό, 17%, στα γραφεία των δραστών. Επίσης έχουν συμβεί περιστατικά σωματικής βίας και σε χώρους καταστημάτων, σε μικρότερο ποσοστό 12.5%.

Πίνακας Α21. Αναφορά αν το συμβάν έλαβε χώρα στην τωρινή τους εργασία ή όχι (n=24)\*

	n	%
Ναι	13	54.1
Όχι	10	42
Σύνολο	23	96

Πίνακας A22. Τομείς εργασίας που απασχολούνταν τα θύματα όταν συνέβη το περιστατικό (n=10)

	n	%
Ιδιωτικός υπάλληλος	3	30
Οικοδόμος	2	20
Σε οικογενειακή επιχείρηση	1	10
Στα κτήματα	1	10
Τεχνίτης	1	10
Βαφέας	1	10
Σε εργοστάσιο	1	10
Σύνολο	10	100

Στον πίνακα 21 φαίνεται ότι τα θύματα εξακολουθούν να εργάζονται στην ίδια εργασία στην οποία συνέβη το περιστατικό σε ποσοστό 54.1%. Το υπόλοιπο 42%, δεν εργάζεται πλέον στην ίδια εργασία. Το 30% ήταν τότε ιδιωτικοί υπάλληλοι και το 20%, εργάζονταν σε οικοδομή σύμφωνα με τον πίνακα 22.

\* 13 άτομα εκ των ερωτώμενων, εργάζονταν στην τωρινή τους εργασία την περίοδο που συνέβη το περιστατικό της βίας.

- 10 άτομα εργάζονταν σε άλλη εργασία:

1 άτομο υπάλληλος σε εργοστάσιο, 3 άτομα ως ιδιωτικοί υπάλληλοι, 1 άτομο ήταν βαφέας, 1 ξυλουργός, 1 κτηματίας, 1 άτομο σε οικογενειακή επιχείρηση και 2 άτομα σε οικοδομή.

Πίνακας A23. Καταγραφή συνθηκών που οδήγησαν στο συμβάν (n=24)

	n	%
Ο χαρακτήρας του ατόμου	7	29.1
Δεν ήταν καλά ψυχολογικά/ήταν αγχωμένος	3	12.5
Ήταν βράδυ	2	8.3
Ο χώρος εργασίας είναι στο προάστιο	2	8.3
Άλλα	4	17

Το 29.1 % υποστηρίζει και αναφέρει ότι ο κυριότερος λόγος που οδήγησε στο συμβάν είναι ο χαρακτήρας του ατόμου με το οποίο διαδραματίστηκε το περιστατικό. Ένα ποσοστό 17% θεωρεί ως αιτίες που πιθανών να οδήγησαν στο συμβάν ρατσιστικά πρότυπα, που αναφέρονται στη μόρφωση των ανθρώπων, στην καταγωγή τους αλλά και στην θέση τη εργασίας που μπορεί να κατέχει κάποιος. Ένα πολύ μικρό ποσοστό αναφέρει ότι αιτίες ήταν ότι η εργασία ήταν στο κέντρο της πόλης, ότι σχετιζόταν με ναρκωτικά ο θύτης, ότι είχε νοητική υστέρηση ο θύτης και τέλος ότι ένιωσε ότι δεν εξυπηρετείται.

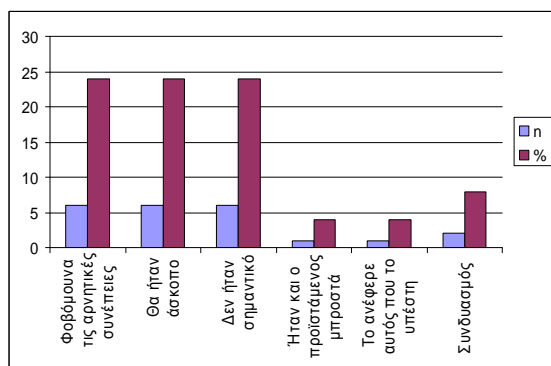
Πίνακας Α24. Καταγραφή τυχών μαρτυρίας περιστατικών σωματικής βίας και αν υπήρχε αναφορά αυτών (n=384)

	n	%
Υπήρξε μαρτυρία περιστατικών σωματικής βίας.	30	8
Αναφέρθηκαν (n=30)	5	17

Στην παραπάνω ερώτηση ρωτήθηκαν όλοι όσοι συμμετείχαν στην έρευνα (n=384). Το 8% έχει γίνει μάρτυρας περιστατικού σωματικής βίας σε χώρο εργασίας, εκ των οποίων το 17% το έχει αναφέρει. Επομένως, το υπόλοιπο 83.3% θεώρησε ότι δεν έπρεπε να μπει στην διαδικασία για την αναφορά του περιστατικού.

Πίνακας Α25. Αιτίες που δεν αναφέρθηκε το περιστατικό από τους μάρτυρες (n=25)

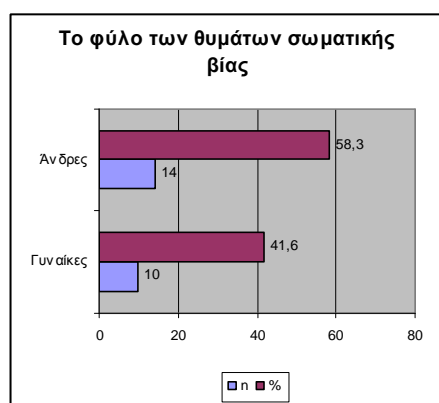
	n	%
Φοβόμωνα τις αρνητικές συνέπειες	6	24
Θα ήταν άσκοπο	6	24
Δεν ήταν σημαντικό	6	24
Ήταν και ο προϊστάμενος μπροστά	1	4
Το ανέφερε αυτός που το υπέστη	1	4
Συνδυασμός	2	8
Σύνολο	22	88



Το 83.3 που παρατήρησε άλλα δεν ανέφερε το περιστατικό, υποστήριξε ότι δεν το έκανε γιατί δεν ήταν σημαντικό, θα ήταν άσκοπο και ότι φοβόταν τις αρνητικές συνέπειες με ποσοστό 24% αντίστοιχα (πίνακας 25).

Πίνακας Α26. Το φύλο των θυμάτων που υπέστησαν σωματική βία

	n	%
Γυναίκες	10	41.6
Άνδρες	14	58.3



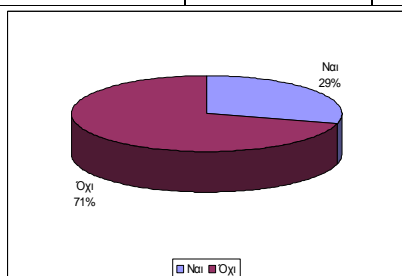
Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, η πλειοψηφία των ατόμων που υπέστησαν σωματική βία ήταν άνδρες.



## **B. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ**

Πίνακας Β1. Απαντήσεις στην ερώτηση : «Έχετε υποστεί ψυχολογική βία»  
(n=384)

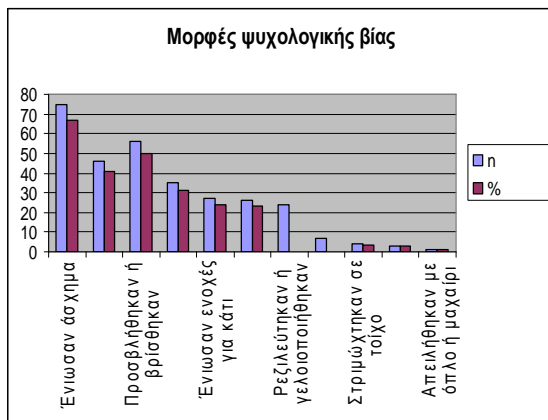
	n	%
Ναι	112	29.1
Όχι	273	71
Σύνολο	384	100



Στην μελέτη μας τα άτομα που συμμετείχαν ανέφεραν ότι τα 112 (29.1%) από αυτά υπέστησαν κάποια μορφή ψυχολογικής βίας.

Πίνακας Β2. Μορφές ψυχολογικής βίας που αναφέρθηκαν (n=112)

	n	%
Ένωσαν άσχημα	75	67
Κατηγορήθηκαν	46	41
Προσβλήθηκαν ή βρίστηκαν	56	50
Τους αφαιρέθηκε ο λόγος απότομα μετά από κάποια διαφωνία	35	31.2
Ένωσαν ενοχές για κάτι	27	24.1
Τους απευθύνθηκαν με χυδαίο τρόπο	26	23.2
Ρεζίλεύτηκαν ή γελοιοποιήθηκαν	24	21.6
Απειλήθηκαν ότι θα τους πετούσαν κάτι που θα τους τραυμάτιζε	7	6.2
Στριμώχτηκαν σε τοίχο	4	3.5
Τους κατέστρεψαν κάποιο προσωπικό αντικείμενο	3	2.7
Απειλήθηκαν με όπλο ή μαχαίρι	1	0.9



Ο πίνακας B2 μας παρουσιάζει τις μορφές ψυχολογικής βίας που καταγράφηκαν από το δείγμα μας . Το μεγαλύτερο ποσοστό 67% αισθάνθηκε άσχημα στην εργασία του λόγω κάποιας άσχημης συμπεριφοράς. Το ήμισυ του δείγματος δέχθηκαν προσβλητική συμπεριφορά ή τους έβρισαν στην εργασία τους και τέλος ένα ποσοστό 41% κατηγορήθηκε για κάτι. Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, 19 στα 112 άτομα ανέφεραν μια μορφή ψυχολογικής βίας, 47 ανέφεραν 2 μορφές και 3 ή περισσότερες αναφέρθηκαν από 45 άτομα του δείγματος.

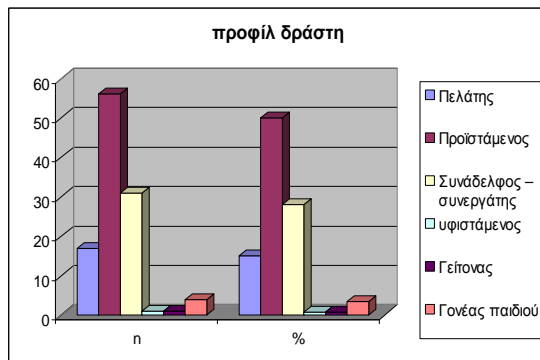
Πίνακας B3. Καταγραφή επαναλαμβανόμενης προσβλητικής συμπεριφοράς (n=112)

	n	%
Ναι	44	39.2
Όχι	49	43.7
Σύνολο	93	83

Από τα 112 άτομα που υπέστησαν κάποια μορφή ψυχολογικής βίας, το 83% απάντησε αν έχει υποστεί επαναλαμβανόμενη προσβλητική συμπεριφορά. Από το ποσοστό αυτό, φαίνεται στον πίνακα B3, ότι το 39.2% έχει απαντήσει θετικά στην ερώτηση, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε αρνητικά.

Πίνακας Β4. Αναφορά στο προφίλ του δράστη (n=112)

	n	%
Πελάτης	17	15.1
Προϊστάμενος	56	50
Συνάδελφος – συνεργάτης	31	28
υφιστάμενος	1	0.8
Γείτονας	1	0.8
Γονέας παιδιού	4	3.5
Σύνολο	110	98.2



Στον πίνακα Β4 φαίνεται ότι, το 50% του δείγματος έχει υποστεί κάποια μορφή ψυχολογικής βίας από τον προϊστάμενο του. Το 28% έχει υποστεί από συνάδελφους ή από συνεργάτες, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό 15.1% έχει υποστεί από πελάτες.

Πίνακας Β5. Αναφορά στην ηλικία του δράστη ( n=112)

	n	%
20-39	13	12
40-59	81	72.3
60-80	16	14.2
Σύνολο	110	98.2

Σύμφωνα με τον πίνακα Β5, οι περισσότεροι από τους δράστες είναι στην ηλικία των 40-59 ετών με ποσοστό 72.3%. Έπειτα καταγράφονται οι ηλικίες των 60-80 ετών σε ποσοστό 14.2%.

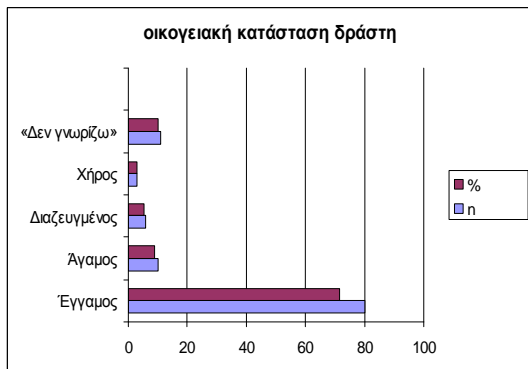
Πίνακας Β6. Αναφορά στο μορφωτικό επίπεδο του δράστη ( n=112)

	n	%
Έως δημοτικό –Δημοτικό	13	12
Γυμνάσιο	13	12
Λύκειο	30	27
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	29	26
Μεταπτυχιακό- διδακτορικό	5	4.4
«Δεν Γνωρίζω»	20	18
Σύνολο	110	98.2

Στον πίνακα Β6 καταγράφεται το μορφωτικό επίπεδο του δράστη. Όπως φαίνεται, το μεγαλύτερο ποσοστό 27% ήταν απόφοιτοι λυκείου . Ένα ποσοστό 26% αντιστοιχεί στα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Με μικρότερο ποσοστό 18% παρουσιάζονται τα άτομα που δεν γνώριζαν το μορφωτικό επίπεδο του δράστη.

Πίνακας Β7. Αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση του δράστη (n=112)

	n	%
Έγγαμος	80	71.4
Άγαμος	10	9
Διαζευγμένος	6	5.3
Χήρος	3	3
«Δεν γνωρίζω»	11	10
Σύνολο	110	98.2



Όπως φαίνεται από τον πίνακα Β7, το μεγαλύτερο ποσοστό 71.4% των δραστών ήταν έγγαμοι, ενώ το 10% των ερωτηθέντων δεν γνώριζε την οικογενειακή κατάσταση αυτών.

Πίνακας Β8. κατανομή του περιστατικών ανάλογα με το έτος που συνέβησαν (n=112)

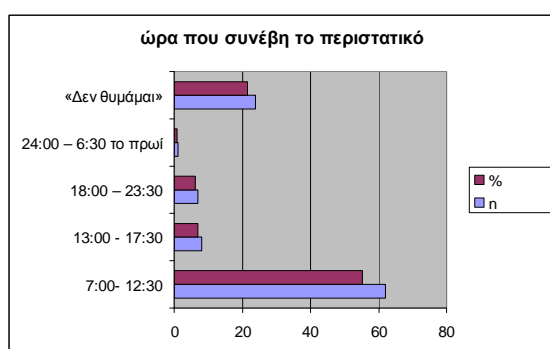
	n	%
Πριν το 1982	10	9
1982- 1986	2	2
1987- 1991	7	6.2
1992- 1996	17	15.1
1997- 2002	37	33
2003- 2007	36	32.1
Συνδυασμός *	1	0.9
Σύνολο	110	98.2

\*1982 και 1991

Τα περισσότερα περιστατικά έχουν παρουσιαστεί στα έτη 1997-2002 σε ένα ποσοστό 33%. Με μικρή διαφορά καταγράφηκαν, σύμφωνα με τον πίνακα Β8, περιστατικά ψυχολογικής βίας στα έτη 2003-2007 σε συχνότητα 32.1%.

Πίνακας Β9. κατανομή των περιστατικών ανάλογα με την ώρα που συνέβησαν τα περιστατικά (n=112)

	n	%
7:00- 12:30	62	55.3
13:00 – 17:30	8	7.1
18:00 – 23:30	7	6.2
24:00 – 6:30 το πρωί	1	0.9
«Δεν θυμάμαι»	24	21.4
Σύνολο	102	91



Σύμφωνα με τον πίνακα Β9 οι συνηθέστερες ώρες που παρουσιάστηκαν τα περιστατικά ψυχολογικής βίας είναι οι πρωινές, δηλαδή 7:00 με 12:30 σε ποσοστό 55.3% . Από τα 112 άτομα που υπέστησαν ψυχολογική βία, το 21.4% δεν θυμάται την ώρα που συνέβη το περιστατικό.

Πίνακας Β10. Καταγραφή της αντίδρασης του θύματος την στιγμή του περιστατικού της σωματικής βίας (n=112)

	n	%
Δεν έκανα τίποτα	46	41
Προσπάθησα με λόγια να υπερασπίσω τον εαυτό μου	17	15.1
Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει	9	8
Τον έβρισα	5	4.4

Έβαλα τα κλάματα	5	4.4
Έφυγα	4	3.5
Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου	2	2
Ψύχραιμα	2	2
Φώναξα	1	0.9
Τον έδιωξα	1	0.9

Από τα άτομα του δείγματός μας που υπέστησαν ψυχολογική βία, το αξιοσημείωτο ποσοστό 41%, δεν έκανε τίποτα τη στιγμή του περιστατικού. Ένα μικρότερο ποσοστό 15.1% προσπάθησε με λόγια να υπερασπίσει τον εαυτό του (πίνακας B10). Τα άτομα που απάντησαν στην ερώτηση έδωσαν περισσότερες από μια αντιδράσεις την στιγμή του περιστατικού.

Πίνακας B11. Καταγραφή αντίδρασης του θύματος μετά το περιστατικό της ψυχολογικής βίας (n=112)

	n	%
Δεν έκανα τίποτα	22	20
Το είπα σε φίλους- οικογένεια	15	13.3
Το είπα σε συνάδελφο	13	12
Το ανέφερα σε προϊστάμενο	7	6.2
Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση	5	4.4
Παρατήθηκα	4	3.5
Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία- σωματείο	2	2
Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη	1	0.9
Συνδυασμός*	11	10

\*Το είπα σε συνάδελφο- οικογένεια.

Είναι αξιοσημείωτο ότι μετά το περιστατικό της ψυχολογικής βίας, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων 20% δεν έκανε καμία ενέργεια. Ένα 13.3% το ανέφερε σε φίλους και στην οικογένειά του, σύμφωνα με τον πίνακα B11. Τέλος το 12% ανέφερε το περιστατικό σε κάποιον συνάδελφό του.

Πίνακας Β12α. Αναφορά για τυχόν διερεύνηση των αιτίων του περιστατικού της ψυχολογικής βίας (n=112)

	n	%
Όχι	89	79
Ναι	20	18
Σύνολο	109	97.3

Πίνακας Β12β. Από ποιόν έγινε η διερεύνηση του περιστατικού (n=20)

	n	%
Διοίκηση-εργοδότη	12	60
Ομοσπονδία-σωματείο	3	15
Συνάδελφοι	1	5
Από μένα	4	20
Συνδυασμός*	1	5

\*Συνάδελφοι- από μένα

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα (Β12α) το 79% απάντησε ότι δεν διερευνήθηκε η αιτία του περιστατικού, ενώ μόνο το 18% ανέφερε την διερεύνησή του.

Η διερεύνηση, σύμφωνα με τον πίνακα Β12β, έγινε από τη διοίκηση ή τον εργοδότη, σε ποσοστό 60%. Ενώ το 20% των ερωτώμενων αναφέρουν ότι οι ίδιοι διερεύνησαν τα αίτια του περιστατικού.



Πίνακας Β13. Καταγραφή συνεπειών για τους δράστες του περιστατικού (n=112)

	n	%
Καμία	80	71.4
Προφορική προειδοποίηση	15	13.3
Διακοπή εξυπηρέτησης-συνεργασίας	12	11
«Δεν γνωρίζω»	2	2
Συνδυασμός*	1	0.9

\*Καμία- «Δεν γνωρίζω»



Ο πίνακας Β13 μας αναφέρει ότι το 71.4% των δραστών δεν υπέστησαν συνέπειες μετά το περιστατικό. Σε ένα μικρότερο ποσοστό 13.3%, υπήρξε κάποια απλή προφορική προειδοποίηση. Τέλος, διακοπή εξυπηρέτησης και συνεργασίας υπήρξε στο 11% των δραστών.

Πίνακας Β14. Μορφές υποστήριξης που αναφέρθηκαν (n=67)

	n	%
Παροχή συμβουλευτικής	1	1.4
Δυνατότητα να γίνει συζήτηση για το περιστατικό	1	1.4
Άλλου είδους υποστήριξη.	2	3

Σύμφωνα με τον πίνακα Β14, από τους 112 ερωτώμενους δεν απάντησαν 45 άτομα στην ερώτηση. Από τους υπόλοιπους 67 που απάντησαν, οι 63 (94%), δεν δέχθηκαν κανενός είδους βοήθεια.

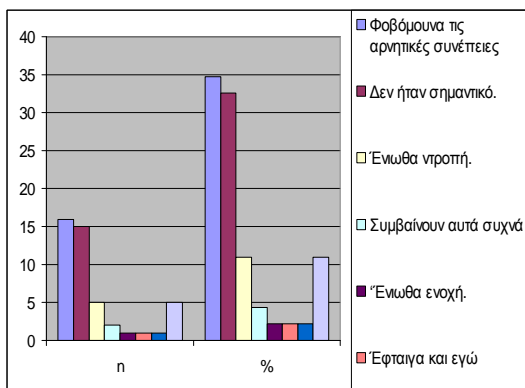
Πίνακας Β15. Μορφές επιπτώσεων του περιστατικού της ψυχολογικής βίας (n=112)

	n	%
Ψυχολογικές	39	35
Τίποτα	19	17
Εργασιακές	2	2
Οικονομικές	1	0.9
Συνδυασμός	17	15.1
Σύνολο	78	70

Στον πίνακα Β15, φαίνεται ότι το 70% απάντησε στην ερώτηση που αφορούσε τις επιπτώσεις που είχε το περιστατικό που υπέστησαν. Ένα 35% εμφανίζεται να έχει ψυχολογικές επιπτώσεις, ενώ το 17% ανέφερε ότι δεν παρουσίασε κανενός είδους επίπτωση.

Πίνακας B16. Λόγοι για τους οποίους δεν έγινε αναφορά του περιστατικού σε άλλους (n=46)

	n	%
Φοβόμουνα τις αρνητικές συνέπειες	16	34.7
Δεν ήταν σημαντικό.	15	32.6
Ένιωθα ντροπή.	5	11
Συμβαίνουν αυτά συχνά	2	4.3
Ένιωθα ενοχή.	1	2.1
Έφταιγα και εγώ	1	2.1
Πίστευα ότι μπορούσα να το αντιμετωπίσω μόνος μου	1	2.1
Συνδυασμός	5	11
Σύνολο	46	100



Στην παραπάνω ερώτηση δεν απάντησε το 59% (66 άτομα). Από τα 46 άτομα που απάντησαν, το 34.7% φοβόταν τις αρνητικές συνέπειες, ενώ το 32.6% δεν θεώρησε σημαντικό το γεγονός.(πίνακας B16)

Πίνακας Β17. Χώροι στους οποίους συνέβη το περιστατικό (n=112)

	n	%
Στο γραφείο σας.	31	28
Στο κατάστημα	16	14.2
Στο γραφείο του/της.	14	12.5
Σε κοινό χώρο	10	9
Στο εργοστάσιο.	8	7.1
Σε σπίτι που εργάζονταν	6	5.3
Στα κτήματα	5	4.4
Δημόσια	4	3.5
Στο διάδρομο.	4	3.5
Σε χώρο αλλαγής νοσηλευτικού προσωπικού	3	3
Στην οικοδομή.	3	3
Σε αίθουσα διδασκαλίας	2	2
«Δεν απαντώ»	1	0.9
Συνδυασμός*	2	2
Σύνολο	109	97.3

\*Στο διάδρομο – στο γραφείο του

Τα περισσότερα περιστατικά συνέβησαν στα γραφεία των θυμάτων- ερωτώμενων, όπως φαίνεται και από τον πίνακα Β17, σε ποσοστό 28%. Κάποια άλλα διαδραματίστηκαν σε μικρότερο βαθμό, 14.2%, σε καταστήματα. Επίσης έχουν συμβεί περιστατικά ψυχολογικής βίας και στα γραφεία των δραστών, σε μικρότερο ποσοστό 12.5%.

Πίνακας B18. Αναφορά αν το συμβάν έλαβε χώρα στην τωρινή εργασία ή όχι (n=112)

	n	%
Ναι	56	50
Όχι	53	47.3
Σύνολο	109	97.3

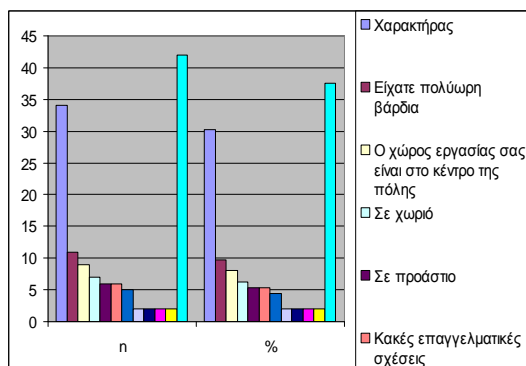
Πίνακας B19. Τομείς εργασίας που απασχολούνταν τα θύματα όταν συνέβη το περιστατικό (n=53)

	n	%
Ιδιωτικός υπάλληλος	26	49.0
Σε εργοστάσιο	10	19
Δημόσιο	7	13.2
Στα κτήματα	4	7.5
Ελεύθερος επαγγελματίας	2	4
Οικοδόμος	2	4
«Δεν απαντώ»	2	4
Σύνολο	53	100.0

Στον πίνακα B19 φαίνεται ότι τα θύματα εξακολουθούν να εργάζονται στην ίδια εργασία στην οποία συνέβη το περιστατικό σε ποσοστό 50%. Το υπόλοιπο 47.3%, δεν εργάζεται πλέον στην ίδια εργασία. Το 49.0% ήταν τότε ιδιωτικοί υπάλληλοι και το 19%, εργάζονταν σε εργοστάσιο σύμφωνα με τον πίνακα 44.

Πίνακας Β20. Καταγραφή συνθηκών που οδήγησαν στο συμβάν (n=112)

	n	%
Χαρακτήρας	34	30.3
Είχατε πολύωρη βάρδια	11	9.8
Ο χώρος εργασίας σας είναι στο κέντρο της πόλης	9	8
Σε χωριό	7	6.2
Σε προάστιο	6	5.3
Κακές επαγγελματικές σχέσεις	6	5.3
Προσωπικά προβλήματα	5	4.4
Σε κωμόπολη	2	2
Ρατσισμός	2	2
Μεγάλη ηλικία	2	2
«Δεν Γνωρίζω»	2	2
Συνδυασμός	42	37.5



Το 37.5 % απάντησε συνδυαστικά στην ερώτηση, αναφέροντας ότι πολλοί παράγοντες συντέλεσαν στο γεγονός. Εν συνεχεία, ο κυριότερος λόγος που οδήγησε στο συμβάν είναι ο χαρακτήρας του ατόμου με το οποίο διαδραματίστηκε το περιστατικό σε ποσοστό 30.3%. Από τα άτομα του δείγματός μας, ένα άτομο απάντησε ότι σχετιζόταν με αλκοόλ, ένα ότι η αναλογία του προσωπικού ήταν λιγότερη από το κανονικό, ένα ότι η ασφάλεια του χώρου δεν ανταποκρίθηκε έγκαιρα και ένα άτομο ότι ο χώρος εργασίας είχε εύκολη πρόσβαση στους πελάτες. Επίσης ένα άτομο απάντησε ότι έφταιγε και ο ίδιος, ένα ότι ήταν θέμα σωματικής υγείας και τέλος ένα άτομο θεώρησε ως αιτία το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο του άλλου(πίνακας Β20).

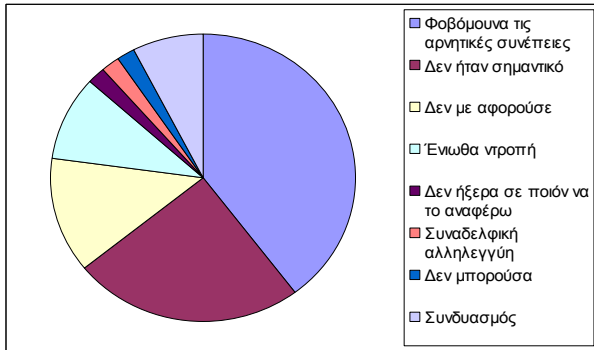
Πίνακας Β21. Καταγραφή τυχών μαρτυρίας περιστατικών ψυχολογικής βίας και αν υπήρχε αναφορά αυτών (n=384)

.	n	%
Υπήρξε μαρτυρία περιστατικών σωματικής βίας	75	19.5
Αναφέρθηκαν (n=75)	19	25.3

Στην παραπάνω ερώτηση, πίνακα Β21 , έχει ερωτηθεί όλο το δείγμα του πληθυσμού που συμμετείχε στην έρευνα. Ως εκ τούτου μόνο το 19.5% απάντησε ότι υπήρξαν μάρτυρες περιστατικών ψυχολογικής βίας, εκ των οποίων μόνο το 25.3% το έχει αναφέρει. Το υπόλοιπο 23.4% δεν έχει παρατηρήσει να συμβαίνουν περιστατικά ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας.

Πίνακας Β22. Αιτίες που δεν αναφέρθηκε το περιστατικό από τους μάρτυρες (n=55)

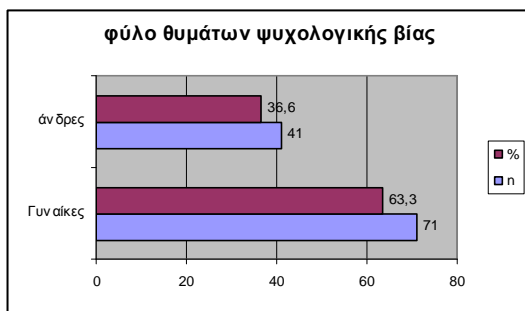
	n	%
Φοβόμουνα τις αρνητικές συνέπειες	21	38.1
Δεν ήταν σημαντικό	13	23.6
Δεν με αφορούσε	7	13
Ένιωθα ντροπή	5	9
Δεν ήξερα σε ποιόν να το αναφέρω	1	2
Συναδελφική αλληλεγγύη	1	2
Δεν μπορούσα	1	2
Συνδυασμός	4	7.2
Σύνολο	53	96.3



Το 73.3% παρατήρησε άλλα δεν ανέφερε το περιστατικό γιατί φοβόταν τις αρνητικές συνέπειες με ποσοστό 38.1%(πίνακας B22). Το 23.6% θεώρησε ότι δεν ήταν σημαντικό το περιστατικό για να το αναφέρει.

Πίνακας B23 Το φύλο των θυμάτων που υπέστησαν ψυχολογική βία

	n	%
Γυναίκες	71	63.3
άνδρες	41	36.6



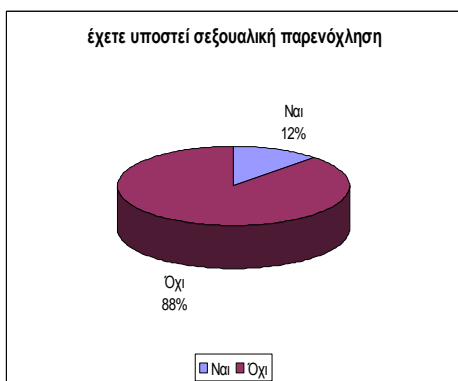
Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, οι γυναίκες υπέστησαν σε μεγαλύτερο βαθμό ψυχολογική βία στην εργασία τους.



### Γ. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Πίνακας Γ1. Απαντήσεις στην ερώτηση : «Έχετε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση» (n=384)

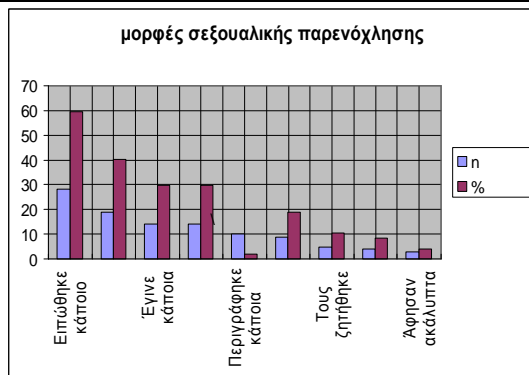
	n	%
Ναι	47	12.2
Όχι	338	88.0
Σύνολο	384	100.0



Μετά από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε τυχαίο αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού του νομού Αχαΐας (384 άτομα) καταγράφεται ότι ένα στα δέκα άτομα, έχει υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική παρενόχληση (Πίνακας Γ1).

Πίνακας Γ2. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που αναφέρθηκαν (n=47)

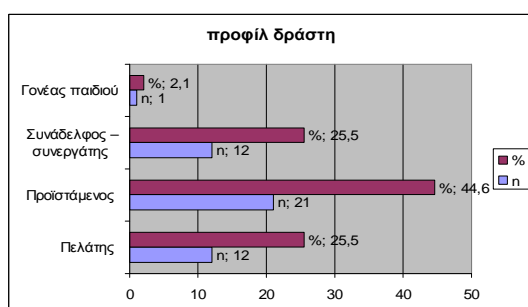
	n	%
Ειπώθηκε κάποιο σεξουαλικό σχόλιο	28	59.5
Τους κοίταξαν με προκλητικό ύφος	19	40.4
Έγινε κάποια σεξουαλική χειρονομία	14	29.7
Τους προτάθηκε κάποια στενή προσωπική επαφή	14	29.7
Περιγράφηκε κάποια σεξουαλική φαντασίωση σχετιζόμενη με τους ίδιους	10	2.1
Αγγίχθηκαν απρεπώς	9	19.1
Τους ζητήθηκε σεξουαλική επαφή έναντι κάποιου δώρου – ανταμοιβής	5	10.6
Τους έκαναν κάποιο ανάρμοστο σεξουαλικό-ρομαντικό δώρο	4	8.5
Άφησαν ακάλυπτα σημεία του σώματός τους εκτεθειμένα σε αυτούς	3	4.2



Στον Πίνακα Γ2 παρουσιάζονται οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που καταγράφηκαν από τα άτομα που υπέστησαν κάποιου είδους σεξουαλικής παρενόχλησης. Φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (59.5%) έχει δεχθεί κάποιο σχόλιο σεξουαλικού περιεχομένου. Επίσης αναφέρεται, σε ποσοστό 40.4% πως ένα αναφέρει ότι έχει νιώσει σεξουαλική παρενόχληση μετά από κάποιο.

Πίνακας Γ3. Αναφορά στο προφίλ του δράστη (n=47)

	n	%
Πελάτης	12	25.5
Προϊστάμενος	21	44.6
Συνάδελφος – συνεργάτης	12	25.5
Γονέας παιδιού	1	2.1
Σύνολο	46	97.8



Σύμφωνα με τον πίνακα Γ3, ως δράστες καταγράφονται συχνότερα οι προϊστάμενοι, ακολουθούν οι συνάδελφοι- συνεργάτες, ένα ανάλογο ποσοστό αντιστοιχεί και στους πελάτες που επισκέπτονται τους χώρους εργασίας.

Πίνακας Γ4. Αναφορά στην ηλικία του δράστη (n=47)

	n	%
20-25	3	6.3
30-35	16	34
36-40	9	19.1
45-50	13	27.6
51-55	6	12.7
Σύνολο	47	100

Στον πίνακα Γ4 καταγράφεται πως ένα ποσοστό 34% των δραστών ήταν 30-35 ετών, ενώ δράστες ηλικίας 45-50 ετών εμφανίζονται περίπου 6% λιγότερο.

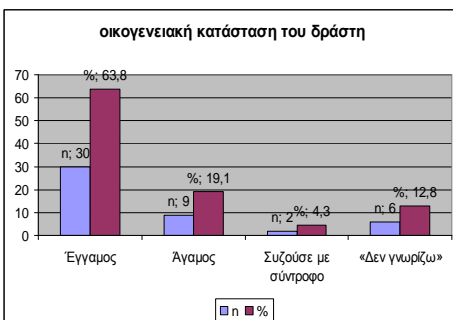
Πίνακας Γ5. Αναφορά στο μορφωτικό επίπεδο του δράστη (n=47)

	n	%
Δημοτικό	3	6.3
Γυμνάσιο	3	6.3
Λύκειο	10	21.2
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	22	46.8
«Δεν γνωρίζω»	9	19.1
Σύνολο	47	100

Στον πίνακα Γ5 καταγράφεται το μορφωτικό επίπεδο του δράστη. Παρατηρούμε ότι πέντε στους δέκα δράστες είχαν επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, και οι δύο στους δέκα ήταν απόφοιτοι λυκείου.

Πίνακας Γ6. Αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση του δράστη (n=47)

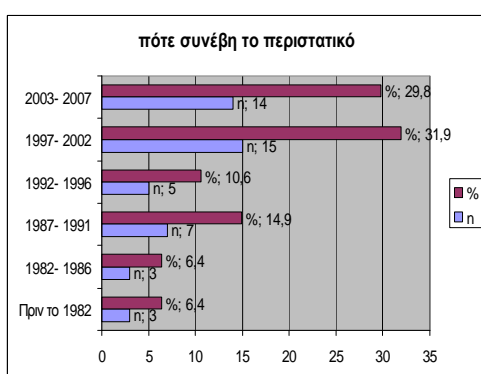
	n	%
Έγγαμος	30	63.8
Άγαμος	9	19.1
Συζούσε με σύντροφο	2	4.3
«Δεν γνωρίζω»	6	12.8
Σύνολο	47	100



Όπως καταγράφεται και στον πίνακα Γ6, οι περισσότεροι από τους δράστες ήταν έγγαμοι σε ποσοστό 63.8%. Αξίζει να αναφερθεί ότι ένας στους δέκα ερωτώμενους δεν γνώριζαν την οικογενειακή κατάσταση αυτού.

Πίνακας Γ7. Ημερολογιακή κατανομή των περιστατικών ανάλογα με το έτος που συνέβησαν (n=47)

	n	%
Πριν το 1982	3	6.4
1982- 1986	3	6.4
1987- 1991	7	14.9
1992- 1996	5	10.6
1997- 2002	15	31.9
2003- 2007	14	29.8
Σύνολο	47	100



Όπως αναφέρεται τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης συνέβησαν ανάμεσα στα έτη 1997-2002 σε ποσοστό 31.9%. Λιγότερα περιστατικά καταγράφονται στα έτη 2003-2007 σε ποσοστό 29.8%. (πίνακας Γ7)

Πίνακας Γ8. Κατανομή των περιστατικών ανάλογα με την ώρα που συνέβησαν (n=47)

	n	%
7:00- 12:30	25	53.2
13:00 - 17:30	6	12.8
18:00 – 23:30	6	12.8
24:00 – 6:30 το πρωί	4	8.5
«Δεν θυμάμαι»	5	10.6
Συνδυασμός*	1	2.1
Σύνολο	47	100

\*13.00- 17.30 και 18.00- 23.30.

Τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως παρουσιάζεται και στον πίνακα Γ8, καταγράφονται κυρίως τις πρωινές ώρες. Εμφανίζονται περιστατικά και στις μεσημεριανές ώρες, σε λιγότερη όμως συχνότητα.

Πίνακας Γ9. Καταγραφή της αντίδρασης του θύματος την στιγμή του περιστατικού της σεξουαλικής παρενόχλησης (n=47)

	n	%
Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει	28	59.5
Δεν έκανα τίποτα	9	19.1
Έφυγα	7	14.8
Τον έβρισα	6	12.7
Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου	6	12.7
Προσπάθησα με λόγια να υπερασπίσω τον εαυτό μου	2	4.2
Έβαλα τα κλάματα	1	2.1
Φώναξα	1	2.1

Από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα και έχουν υποστεί κάποιου είδους σεξουαλικής παρενόχλησης, καταγράφεται πως οι έξι στους δέκα ζήτησαν από το δράστη να σταματήσει την στιγμή του περιστατικού, ενώ οι δύο στους δέκα δεν αντέδρασαν καθόλου την στιγμή εκείνη (Πίνακας Γ9).

Πίνακας Γ10. Καταγραφή αντίδρασης του θύματος μετά το περιστατικό της σεξουαλικής παρενόχλησης (n=47)

	n	%
Δεν έκανα τίποτα	21	44.6
Παρατήθηκα	11	23.4
Το είπα σε φίλους-οικογένεια	10	21.2
Το είπα σε συνάδελφο	8	17
Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη	7	15
Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση	2	4.2
Το ανέφερα στην ομοσπονδία-σωματείο	1	2.1

Μετά το περιστατικό της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα πέντε από τα δέκα θύματα δεν αντέδρασαν καθόλου, ενώ τα τρία από τα δέκα θύματα παραιτήθηκαν από την εργασία τους. Αξίζει να αναφερθεί ότι από τέσσερα άτομα καταγράφηκαν δύο αντιδράσεις, ενώ επτά άτομα αντέδρασαν με τρεις ή και περισσότερους τρόπους από αυτούς που παρουσιάζονται στον πίνακα Γ10.

Πίνακας Γ11α. Αναφορά για τυχόν διερεύνηση των αιτίων του περιστατικού της σεξουαλικής παρενόχλησης (n=47)

	n	%
Όχι	44	93.6
Ναι	2	4.3

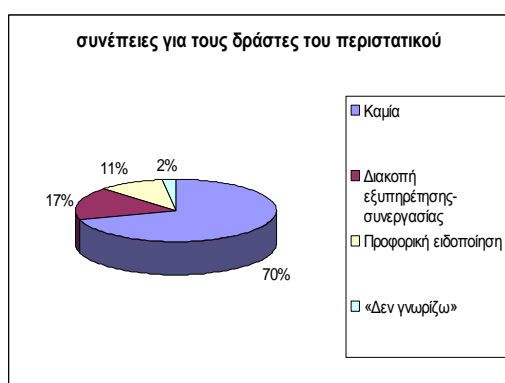
Πίνακας Γ11β. Από ποιόν έγινε η διερεύνηση του περιστατικού (n=2)

	n	%
Διοίκηση – εργοδότη	1	50
Ομοσπονδία-σωματείο	1	50

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα (Γ11α), οι εννέα στους δέκα ανέφεραν πως δεν έγινε καμία διερεύνηση της αιτίας του περιστατικού, ενώ ένα ποσοστό 4.3% απάντησε θετικά στην ερώτηση. Η διερεύνηση της αιτίας του περιστατικού έγινε είτε από την διοίκηση(50%), είτε από την Ομοσπονδία- Σωματείο(50%)πίνακας Γ11β.

Πίνακας Γ12. Καταγραφή συνεπειών για τους δράστες του περιστατικού (n=47)

	n	%
Καμία	33	70.2
Διακοπή εξυπηρέτησης-συνεργασίας	8	17
Προφορική ειδοποίηση	5	11.
«Δεν γνωρίζω»	1	2.1
Σύνολο	47	100



Σύμφωνα με τον πίνακα Γ12, οι επτά στους δέκα δράστες δεν υπέστησαν καμία επιβάρυνση μετά το περιστατικό. Αντιθέτως, περίπου οι δύο στους δέκα αναγκάστηκαν να διακόψουν τη συνεργασία τους με την εκάστοτε υπηρεσία.

Πίνακας Γ13. Μορφές υποστήριξης που αναφέρθηκαν (n=17)

	n	%
Παροχή συμβουλευτικής	0	0.0
Δυνατότητα να μιλήσετε για το περιστατικό.	1	2.1
Άλλου είδους υποστήριξη.	0	0.0



Από τα 47 άτομα του δείγματός μας, που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση, δεν απάντησαν τα 30( 64%). Από τα 17 άτομα που απάντησαν, στο 94.1% δεν δόθηκε κανενός είδους βοήθεια (Πίνακας Γ13).

Πίνακας Γ14. Μορφές επιπτώσεων του περιστατικού της σεξουαλικής παρενόχλησης (n=47)

	n	%
Ψυχολογικές	8	17
Τίποτα	7	15
Εργασιακές / ψυχολογικές	3	6.3
Οικονομικές/ εργασιακές/ ψυχολογικές	2	4.2
Οικονομικές/εργασιακές	1	2.1
Οικονομικές/ψυχολογικές	1	2.1
Οικονομικές/ εργασιακές/ ψυχολογικές/ κοινωνικές	1	2.1
Ψυχολογικές/ κοινωνικές	1	2.1
Σύνολο	24	51

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ανέφεραν πως μετά το περιστατικό αντιμετώπισαν ψυχολογικές δυσκολίες σε ποσοστό 17%, ενώ άλλα άτομα αντιμετώπισαν συγχρόνως και εργασιακές(6.3%). Αρκετά άτομα ανέφεραν πως δεν είχαν καμία επίπτωση λόγω του περιστατικού(15%) (Πίνακας Γ14).

Πίνακας Γ15. Λόγοι για τους οποίους δεν έγινε αναφορά του περιστατικού σε άλλους (n=47)

	n	%
Φοβόμουνα τις αρνητικές συνέπειες	10	21.2
Δεν ήταν σημαντικό.	8	17
Ένιωθα ντροπή.	6	13
Δεν ήθελα να τον εκθέσω	2	4.2
Ένιωθα ενοχή.	1	2.1
Δεν ήθελα να δώσω συνέχεια	1	2.1
Για προσωπικούς λόγους	1	2.1
Συνδυασμός	5	11
Σύνολο	34	72.3



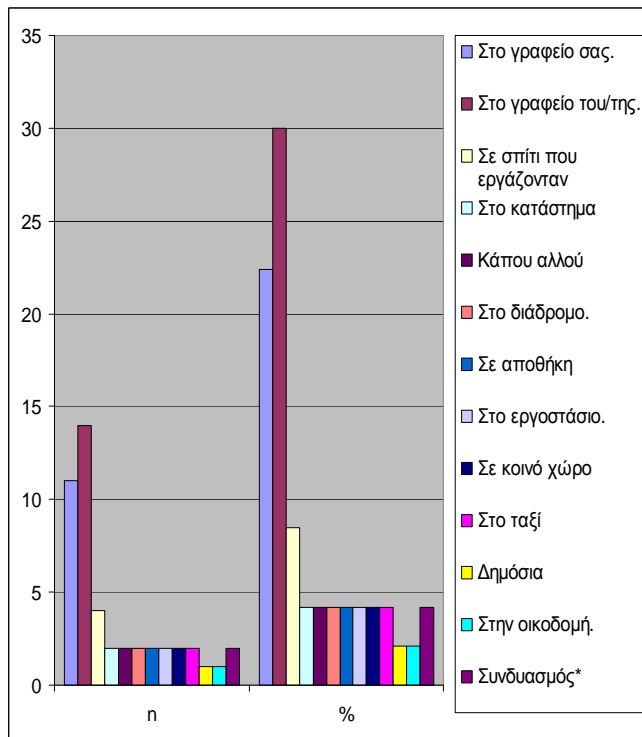
Ο λόγος, που καταγράφεται από τα θύματα, ως περισσότερο σημαντικός για την μη αναφορά του περιστατικού, είναι ο φόβος προς τις αρνητικές συνέπειες, λιγότερα άτομα θεώρησαν πως δεν ήταν κάτι σημαντικό για να το αναφέρουν.(πίνακας Γ15)

Πίνακας Γ16. Χώροι στους οποίους συνέβη το περιστατικό (n=47)

	n	%
Στο γραφείο σας.	11	22.4
Στο γραφείο του/της.	14	30
Σε σπίτι που εργάζονταν	4	8.5
Στο κατάστημα	2	4.2
Κάπου αλλού	2	4.2
Στο διάδρομο.	2	4.2
Σε αποθήκη	2	4.2
Στο εργοστάσιο.	2	4.2
Σε κοινό χώρο	2	4.2
Στο ταξί	2	4.2
Δημόσια	1	2.1
Στην οικοδομή.	1	2.1
Συνδυασμός*	2	4.2
Σύνολο	47	100

\*Στο διάδρομο- στο γραφείο σας

\*Στο διάδρομο- στο γραφείο του/ της



Τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, καταγράφονται στο γραφείο του δράστη (30%) και με ένα μικρότερο ποσοστό 22.4%, συνέβησαν στα γραφεία των θυμάτων.(πίνακας Γ16).

Πίνακας Γ17. Αναφορά αν το συμβάν έλαβε χώρα στην τωρινή τους εργασία ή όχι (n=47)

	n	%
Ναι	15	32
Όχι	30	64
Σύνολο	45	96

Σύμφωνα με τον πίνακα Γ17, τα περισσότερα άτομα (64%) αναφέρουν πως το περιστατικό της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν συνέβη στο χώρο που εργάζονται αυτήν την στιγμή.

Πίνακας Γ18. Τομείς εργασίας που απασχολούνταν τα θύματα όταν συνέβη το περιστατικό (n=30)

	n	%
Ιδιωτικός υπάλληλος	13	43.3
«Δεν απαντώ»	6	20
Σε εργοστάσιο	5	16.6
Σε μπάρ	2	6.6
Ελεύθερος επαγγελματίας	1	3.3
Οικοδόμος	1	3.3
Δημόσιο	1	3.3
Σύνολο	29	96.6

Τα περισσότερα θύματα ανέφεραν πως εργαζόντουσαν, την περίοδο που συνέβηκε το περιστατικό ως ιδιωτικοί υπάλληλοι σε ποσοστό 43.3%, ένα ποσοστό 20% δεν επιθυμούσε να απαντήσει, ενώ το 16.6% εργαζόταν σε εργοστάσιο (Πίνακας Γ18).

Πίνακας Γ19. Καταγραφή συνθηκών που οδήγησαν στο συμβάν (n=47)

	n	%
Χαρακτήρας	23	49
Ο χώρος εργασίας σας είναι στο κέντρο της πόλης	15	32
Η αναλογία του προσωπικού ήταν λιγότερη από το κανονικό	13	27.6
Ο χώρος εργασίας σας έχει εύκολη πρόσβαση σε πελάτες	8	17
Είχατε πολύωρη βάρδια	7	15
Σε κωμόπολη	3	6.3
Σε χωριό	2	4.2
«Δεν γνωρίζω»	1	2.1

Στον πίνακα Γ19 αναφέρεται από τα θύματα, ότι σχεδόν κατά 50% ευθύνεται ο χαρακτήρας του δράστη για την εμφάνιση του περιστατικού της σεξουαλικής

παρενόχλησης, λιγότερο σημαντικό, της τάξεως 32%, από τα θύματα θεωρείτε το γεγονός ότι η εργασία τους βρισκόταν στο κέντρο της πόλης. Σε πολύ μικρό ποσοστό αναφέρεται ότι η εργασία ήταν σε προάστιο ή ότι βρίσκεται σε υψηλού κινδύνου περιοχή, ότι ήταν βράδυ την ώρα του περιστατικού, ότι δεν υπάρχει νομική προστασία και τέλος ότι σχετιζόταν με αλκοόλ ή ναρκωτικά ο θύτης.

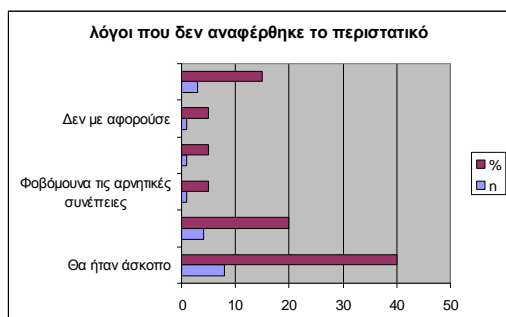
Πίνακας Γ20 Καταγραφή τυχών μαρτυρίας περιστατικών ψυχολογικής βίας και αν υπήρχε αναφορά αυτών (n=384)

	n	%
Υπήρξε μαρτυρία περιστατικών σωματικής βίας	20	5.2
Αναφέρθηκαν (n=20)	0	0

Στον πίνακα Γ20 φαίνεται πως το 5.2% του συνολικού δείγματος, έχει παρατηρήσει να συμβαίνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας του. Κανένα άτομο όμως, δεν έχει αναφέρει το περιστατικό που είδε να συμβαίνει.

Πίνακας Γ21 . Αιτίες που δεν αναφέρθηκε το περιστατικό από τους μάρτυρες (n=20)

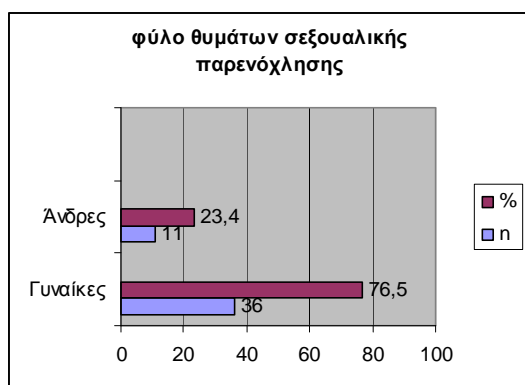
	n	%
Θα ήταν άσκοπο	8	40
Δεν ήταν σημαντικό	4	20
Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	1	5
Το είδαν ανώτεροί μου	1	5
Δεν με αφορούσε	1	5
Συνδυασμός	3	15
Σύνολο	17	85



Τα τέσσερα από τα δέκα άτομα, που παρατήρησαν στο χώρο εργασίας τους κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν το ανέφεραν υποστηρίζοντας ότι θα ήταν άσκοπη η αναφορά αυτού, ενώ οι δύο στους δέκα θεώρησαν ότι ήταν κάτι ασήμαντο (Πίνακας Γ21).

Πίνακας Γ22 Το φύλο των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης

	n	%
Γυναίκες	36	76.5
Άνδρες	11	23.4



Όπως φαίνεται στον πίνακα Γ22, το μεγαλύτερο ποσοστό που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία ήταν γυναίκες.

### ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Πίνακας 1. Καταγραφή του αριθμού των πελατών, με τους οποίους έρχονται σε επαφή καθημερινά οι ερωτώμενοι (n=384)

	n	%
1-20	152	39.5
20-40	66	17.1
40-60	27	7
60-80	9	2.3
80-100	25	6.5
100-200	12	3.1
200-400	6	1.5
400-700	4	1
1500	1	0.2
Σύνολο	301	78.3

Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται ο αριθμός των πελατών που εξυπηρετούν καθημερινά τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα. Οι τέσσερις στους δέκα εξυπηρετούν ένα με είκοσι άτομα ημερησίως και οι δύο στους δέκα περισσότερα από είκοσι άτομα. Πάνω από δύο στους δέκα ερωτώμενους δεν εξυπηρετούν κανένα άτομο στην εργασία τους.

Πίνακας 2. Καταγραφή της δυνατότητας αποτροπής παρόμοιων γεγονότων στο μέλλον. (αν συζητήθηκε το γεγονός) (n=183)

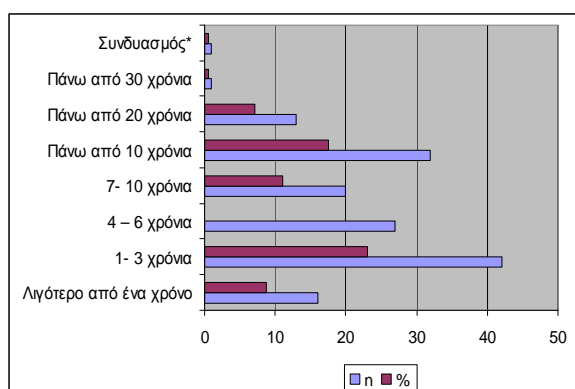
	n	%
Ναι	36	19.6
Όχι	138	75.4
Σύνολο	174	96

Από τα άτομα που έχουν υπάρξει θύματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, το 19.6% υποστήριξε πως δόθηκε κάποια βαρύτητα στο περιστατικό, για την αποφυγή επανεμφάνισής του στο μέλλον.

Πίνακας 3. Καταγραφή του χρονικού διαστήματος που εργάζονταν τα θύματα στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας όπου συνέβη το περιστατικό.(n=183)

	n	%
Λιγότερο από ένα χρόνο	16	8.7
1- 3 χρόνια	42	23
4 – 6 χρόνια	27	14.9
7- 10 χρόνια	20	11.
Πάνω από 10 χρόνια	32	17.5
Πάνω από 20 χρόνια	13	7.1
Πάνω από 30 χρόνια	1	0.5
Συνδυασμός*	1	0.5
Σύνολο	152	83.5

\*1-3 και 4-6 χρόνια



Τα 42 άτομα από τα 183 που έχουν υπάρξει θύματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, εργάζονταν 1-3 χρόνια στη συγκεκριμένη εργασία που παρουσιάζεται το περιστατικό, 32 άτομα εργάζονταν πάνω από 10 χρόνια, ενώ 29 άτομα δεν απάντησαν καθόλου στην ερώτηση.

Πίνακας 4. Μορφή της βίας που συνέβη πρώτη κατά σειρά, σε περιπτώσεις άνω του ενός περιστατικού (n=24)

	n	%
Ψυχολογική βία	12	50
Σεξουαλική παρενόχληση	5	20.8
Σωματική βία	4	16.7
Δεν θυμάμαι	3	12.5
Σύνολο	24	100



Τα άτομα που ανέφεραν πάνω από ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, υποστήριξαν πως πρώτα αντιμετώπισαν την ψυχολογική βία κατά 50%, έπειτα σεξουαλική παρενόχληση 20.8%, και σωματική βία σε ποσοστό 16.7%. Ενώ ένα ποσοστό 12.5% δεν θυμάται ποιά μορφή βίας και παρενόχλησης είχε συμβεί πρώτο (πίνακας 4).

Πίνακας 5.Καταγραφή μέτρων αντιμετώπισης της βίας στους χώρους εργασίας (n=384)

	n	%
Μέτρα ασφαλείας	12	3.1
Βελτίωση περιβάλλοντα χώρου	8	2.1
Περιορισμός στην πρόσβαση	1	0.3
Έλεγχος πελατών – προσωπικού	2	0.5
Περιορισμός ανταλλαγής χρημάτων στο χώρο εργασίας	1	0.3
Αυξημένος αριθμός προσωπικού	2	0.5
Διαδικασίες εισόδου για το προσωπικό	2	0.5
Ειδικός εξοπλισμός-ρουχισμός	4	1
Εκπαίδευση	4	1
Κανένα από αυτά	234	60.9
Είμαι ευχαριστημένος από την εργασία μου	1	0.3
Συνδυασμός- Κάτι άλλο	110	28.6
Σύνολο	381	99.2

Στον παραπάνω πίνακα καταγράφονται τα μέτρα ασφαλείας που υπάρχουν στους χώρους εργασίας των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα. Αξιοσημείωτο είναι πως έξι στους δέκα εργαζόμενους ανέφεραν πως δεν έχουν κανένα από τα

προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας. Οι τρεις στους δέκα ανέφεραν πως ο χώρος εργασίας τους έχει περισσότερα από ένα.

Πίνακας 6. Καταγραφή των τριών πιο σημαντικών παραγόντων πρόληψης της βίας και παρενόχλησης που αναφέρθηκαν (n=384)

	n	%
Προσωπικότητα εργοδότη-εργαζομένου	59	15.3
Κατάλληλη συμπεριφορά/καλές διεπαγγελματικές σχέσεις	53	13.8
Εκπαίδευση- παιδεία	42	10.9
Έλεγχος εργαζομένων-πελατών	24	6.2
Ασφάλεια	20	5.2
Κατάλληλες συνθήκες εργασίας/ αυξημένο προσωπικό	19	4.9
Ενημέρωση δικαιωμάτων του προσωπικού	12	3.1
Άμεση αναφορά-αντιδραστικότητα	11	2.8
Οικογενειακή συνοχή	11	2.8
Κατάλληλος ρουχισμός	9	2.3
Συμβουλευτική υποστήριξη	8	2
Καλές οικονομικές απολαβές	8	2
Λειτουργία των νόμων	6	1.5
Επαγγελματική θέση του άλλου	3	0.7
Δεν μπορείς να κάνεις κάτι-είναι δύσκολο	2	0.5
Εσωτερικός κανονισμός υπηρεσιών	1	0.2
«Δεν γνωρίζω»	46	11.9
Σύνολο	334	86.9

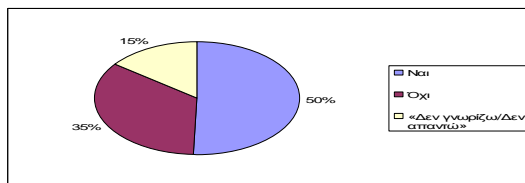
Στον πίνακα 6 παρουσιάζονται οι απόψεις, για τους σημαντικότερους παράγοντες πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, του συνολικού δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα, το κάθε άτομο ανέφερε από μία έως και τρεις απόψεις. Σε ποσοστό 15.3% θεωρείται ότι η προσωπικότητα του εργοδότη

αλλά και του εργαζόμενου παίζει σημαντικό ρόλο, άλλος σημαντικός παράγοντας καταγράφεται και η σχέση μεταξύ των εργαζομένων. Αξιοσημείωτο είναι ότι το 11.9% του συνόλου του δείγματος δεν γνώριζε.

Πίνακας 7. Απαντήσεις στην ερώτηση : «Σύμφωνα με έρευνες έχει αποδειχθεί ότι η βία και η παρενόχληση στους χώρους εργασίας συνδέεται με τη βία και την παρενόχληση στο σπίτι.» (n=384)

	n	%
Ναι	194	50.5
Όχι	133	34.6
«Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ»	56	14.6
Σύνολο	383	99.7

Σύμφωνα με τον πίνακα 7 πέντε στα δέκα άτομα, υποστηρίζουν ότι η βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι άμεσα συνυφασμένη με την βία και παρενόχληση στο σπίτι



### 3. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στη μελέτη μας που αφορούσε σε τυχαίο αντιπροσωπευτικό δείγμα (n=384) του πληθυσμού του νομού Αχαΐας διαπιστώθηκε πως 24 άτομα είχαν υποστεί, στο χώρο εργασίας τους, σωματική βία, 112 άτομα υπέστησαν κάποια μορφή ψυχολογικής βίας και 47 άτομα υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση. Συμπερασματικά θα λέγαμε πως το 31% των εργαζόμενων ηλικίας 19 έως 65 ετών έχουν υποστεί βία ή παρενόχληση στην εργασία τους [Πίνακες Α1,Β1,Γ1].

*Πόσα άτομα  
υπέστησαν κάποιου  
είδους βία*

Από άτομα που υπήρξαν θύματα σωματικής βίας στο χώρο εργασίας τους (n=24), τα 7 (29.1%) ανέφεραν πως είχαν υποστεί περισσότερα από ένα περιστατικά. Αξίζει να αναφερθεί πως, επαναλαμβανόμενη προσβλητική συμπεριφορά είχαν υποστεί 44 (39.2%) άτομα από τα 112 που ανέφεραν περιστατικά ψυχολογικής βίας στο χώρο εργασίας τους. Όπως φαίνεται, επαναλαμβανόμενα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχουν συμβεί στο 37,5% περίπου, του δείγματός μας που ανέφερε κάποιο περιστατικό. Πίνακες Α5,Β3.

*Αναφορά  
επαναλαμβανόμενης  
συμπεριφοράς*

Τα άτομα που υπέστησαν κάποιου είδους βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ανέφεραν πως το άτομο που ήταν υπαίτιο του περιστατικού, στις περισσότερες περιπτώσεις, και στα τρία είδη βίας που αναφέρονται στη έρευνα (σωματική βία, ψυχολογική βία και σεξουαλική παρενόχληση) ήταν ο προϊστάμενος Πίνακες Α6, Β4, Γ3.

*Το προφίλ των δραστών*

Οι ηλικίες των δραστών που καταγράφηκαν συχνότερα, από τα άτομα που υπέστησαν σωματική και ψυχολογική βία κυμάνθηκαν από τα 40 έως και τα 59 έτη. Αντιθέτως δράστες, που προκάλεσαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, αντιπροσωπεύουν μικρότερες ηλικίες, 30 έως 35 ετών. Όπως αναμενόταν, άτομα ηλικίας 60 ετών και άνω δεν προκαλούν τόσο συχνά επεισόδια βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Πίνακες Α7, Β5, Γ4

Το μορφωτικό επίπεδο των δραστών διαφέρει από περίπτωση σε περίπτωση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, οι περισσότεροι δράστες που διέπραξαν σωματική βία στο χώρο εργασίας τους ήταν απόφοιτοι γυμνασίου ή λυκείου, ενώ οι δράστες ψυχολογικής βίας

ήταν απόφοιτοι λυκείου και λιγότεροι είχαν αποφοιτήσει από κάποια ανώτατη σχολή (Τ.Ε.Ι./ Α.Ε.Ι.). Πίνακες Α8, Β6, Γ5

Όσο αφορά τους δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης, οι περισσότεροι ήταν απόφοιτοι κάποιας ανώτατης σχολής (Τ.Ε.Ι./Α.Ε.Ι.), αισθητά λιγότεροι φαίνεται να είναι οι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου, κάτι που φαίνεται να έρχεται σε αντίθεση με δράστες σωματικής ή ψυχολογικής βίας.

Τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα και είχαν υποστεί κάποιου είδους βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους (n=183), υποστήριξαν στις περισσότερες περιπτώσεις, πως οι δράστες ήταν έγγαμοι. Ένα μικρότερο ποσοστό υποστήριξε πως δεν γνώριζε την οικογενειακή κατάσταση του δράστη. Πίνακες Α9, Β7, Γ6

Τα περισσότερα περιστατικά ψυχολογικής βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, καταγράφηκαν από τα θύματα να έχουν συμβεί την περίοδο 1997 - 2002. Αντίθετα, περιστατικά σωματικής βίας καταγράφηκαν κυρίως στα έτη 1992 με 1996. Πίνακες Α10, Β8, Γ7

*Το προφίλ των  
δραστών*

*Κατανομή των  
περιστατικών βίας  
και παρενόχλησης  
στο χώρο εργασίας,  
σύμφωνα με το έτος  
και την ώρα που  
συνέβησαν*

Τα περισσότερα περιστατικά φαίνεται να συμβαίνουν τις πρωινές ώρες, αυτό βέβαια συμβαίνει γιατί οι περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται κυρίως τις πρωινές ώρες. Σύμφωνα με τη σύγκριση των ωρών που έγιναν τα περιστατικά βίας, φαίνεται ότι τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικών παρενοχλήσεων συνέβησαν απογευματινές- βραδινές ώρες (21.3%). Πίνακες A11, B9, Γ8

Από τα θύματα καταγράφονται διαφορετικές αντιδράσεις τη στιγμή του περιστατικού, ανάλογα με το είδος βίας και παρενόχλησης που υπέστησαν, στο χώρο εργασίας τους. Αναλυτικότερα, άτομα που υπέστησαν σωματική βία, τις περισσότερες φορές προσπάθησαν να υπερασπίσουν το εαυτό τους με το σώμα τους, άτομα που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση, ζήτησαν από το δράστη να σταματήσει και να μην επαναληφθεί τέτοιο επεισόδιο. Αξιοσημείωτο είναι, πως τα περισσότερα άτομα που υπέστησαν ψυχολογική βία δεν αντέδρασαν καθόλου, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό προσπάθησε να υπερασπίσει τον εαυτό του λεκτικώς. Πίνακες A12 , B10, Γ9

*Αντίδραση των  
θυμάτων βίας και  
παρενόχλησης στο  
χώρο εργασίας*

Μετά το περιστατικό βίας και παρενόχλησης που υπέστησαν τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα

(n=183), το 29% αυτών δεν αντέδρασαν καθόλου. Βέβαια κάποια άτομα που υπέστησαν ψυχολογική βία το ανέφεραν στην οικογένεια ή σε κάποιους φίλους. Αξίζει να αναφερθεί πως το 23.4% των ατόμων που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση (n=47) παραιτήθηκαν από την εργασία τους. Πίνακες A13, B11, Γ10

Τα περιστατικά της σωματικής βίας αναφέρθηκαν σε ποσοστό 29.1%, τα περιστατικά της ψυχολογικής σε ποσοστό 18% ενώ της σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται να αναφέρονται σε μικρότερο ποσοστό (4.3%). Τα περισσότερα άτομα ανέφεραν το περιστατικό που τους συνέβη στη διοίκηση της εκάστοτε υπηρεσίας και στις τρεις μορφές βίας . Σε μικρότερα ποσοστά εμφανίζεται η αναφορά των περιστατικών στην ομοσπονδία της εργασίας του κάθε θύματος. Πίνακες A14α+β, B12α+β, Γ11α+β

Και στις τρεις μορφές βίας, αναφέρθηκε στο μεγαλύτερο ποσοστό ότι δεν υπήρξε καμία συνέπεια για τους δράστες των περιστατικών. Σε μικρότερη συχνότητα διακόπηκε η εξυπηρέτηση ή η συνεργασία με τους δράστες των περιστατικών. Πίνακες A15, B13, Γ12

*Αναφορά του  
περιστατικού*

*Συνέπειες για τους  
δράστες των  
περιστατικών*



Τα θύματα των περιστατικών της σωματικής βίας είχαν στο μεγαλύτερο μέρος (37.5%), κάποιου είδους υποστήριξη και στο 33.3% παροχή συμβουλευτικής βοήθειας. Στα θύματα της ψυχολογικής βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν προσφέρθηκε καμία βοήθεια στη συντριπτική πλειοψηφία των αναφορών (94%). Πίνακες A16, B14, Γ13

*Υποστήριξη των θυμάτων των περιστατικών*

Τα θύματα και των τριών μορφών βίας ανέφεραν στο μεγαλύτερό τους ποσοστό ότι υπέστησαν περισσότερο ψυχολογικές συνέπειες. Τα θύματα της σωματικής βίας ανέφεραν επίσης στο ίδιο ποσοστό (27.2%) ότι δεν είχε καμία επίπτωση σε αυτούς το περιστατικό, ενώ στην ψυχολογική βία και στην σεξουαλική παρενόχληση αυτό αναφέρθηκε σε μικρότερο ποσοστό. Πίνακες A18, B15, Γ14

*Επιπτώσεις στα θύματα των περιστατικών*

Στις περισσότερες περιπτώσεις των περιστατικών της ψυχολογικής βίας (34.7%) και της σεξουαλικής παρενόχλησης (21.2%) δεν ανέφεραν το περιστατικό σε άλλους γιατί φοβήθηκαν τις αρνητικές συνέπειες. Στην σωματική βία (n=24), τα θύματα δεν ανέφεραν το περιστατικό γιατί ένιωθαν ντροπή για αυτό. Λιγότερα άτομα δεν θεώρησαν σημαντικό το περιστατικό για να το αναφέρουν και στις τρεις περιπτώσεις των μορφών βίας

*Αιτιάσεις της μη αναφοράς του περιστατικού*

(σωματική βία 12.5%, ψυχολογική βία 32.6%, σεξουαλική παρενόχληση 17%). Πίνακες A19, B16, Γ 15

Τα περισσότερα περιστατικά αναφέρθηκε ότι συνέβησαν στα γραφεία των θυμάτων. Τα περιστατικά της σεξουαλικής παρενόχλησης (n=47), αναφέρεται ότι συνέβησαν στα γραφεία των δραστών (30%). Σε μικρότερη συχνότητα εμφανίζονται περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε καταστήματα. Πίνακες A20, B17, Γ16

Τα περισσότερα περιστατικά της σωματικής (54.1%) και της ψυχολογικής βίας (50%) συνέβησαν στην εργασία που εργάζονται ακόμη και σήμερα, ενώ τα περισσότερα περιστατικά της σεξουαλικής παρενόχλησης (64%) συνέβησαν σε άλλη εργασία. Η πλειοψηφία αυτών που εργάζονταν αλλού όταν συνέβη το περιστατικό ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι, ενώ λιγότερα άτομα δήλωσαν ότι εργάζονταν ως οικοδόμοι (στην σωματική βία) και άλλοι σε χώρους εργοστασίων (στη ψυχολογική βία και τη σεξουαλική παρενόχληση). Πίνακες A21+ A22, B18+ B19, Γ17+Γ18

*Χώροι στους οποίους συνέβη το περιστατικό*

*Το περιστατικό συνέβη στην τωρινή εργασία, αν όχι ποια ήταν η εργασία τότε*

Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις των περιστατικών τα θύματα δήλωσαν ότι η σοβαρότερη αιτία που οδήγησε στο συμβάν ήταν ο χαρακτήρας του δράστη. Ως λιγότερο σημαντικότερες αιτίες αναφέρθηκαν για τα περιστατικά της σωματικής βίας (n= 24) η ψυχική πίεση και το άγχος, ενώ στη ψυχολογική βία (n=112) και τη σεξουαλική παρενόχληση (n=47) δηλώθηκε ως δευτερεύον παράγοντας ότι η εργασία ήταν στο κέντρο της πόλης. Πίνακες A23, B20, Γ19

Οι περισσότερες μαρτυρίες για περιστατικά που συνέβησαν σε τρίτους αφορούσαν σε ψυχολογική βία (19.5%, n=384). Από αυτά αναφέρθηκαν από τους μάρτυρες το 25.3%. Για τη σωματική βία και τη σεξουαλική παρενόχληση υπάρχουν λιγότερες μαρτυρίες περιστατικών. Αξιοσημείωτο είναι το ότι από τα 20 περιστατικά μαρτυρίας σεξουαλικής παρενόχλησης (n=384), δεν αναφέρθηκε κανένα από αυτά και αυτό γιατί το μεγαλύτερο ποσοστό θεώρησε ότι δεν τους αφορούσε το περιστατικό. Ως αιτίες για τη μη αναφορά περιστατικών της σωματικής (n=25) και της ψυχολογικής βίας (n=55) δηλώθηκαν ο φόβος των συνεπειών (ψυχολογική βία), η πεποίθηση ότι θα ήταν άσκοπη η αναφορά ή ότι δεν ήταν σημαντικό το περιστατικό για να αναφερθεί (σωματική βία). Πίνακες A24, B21, Γ20

*Συνθήκες που οδήγησαν στο συμβάν*

*Μαρτυρία περιστατικών βίας σε τρίτα άτομα – Λόγοι που δεν αναφέρθηκαν κάποια περιστατικά*

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας, σεξουαλική παρενόχληση και ψυχολογική βία υπέστησαν σε μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες (76.5% και 63.3% αντίστοιχα). Αντιθέτως σωματική βία στην εργασία τους φαίνεται να υπέστησαν περισσότεροι άνδρες (58.3%).

Πίνακες A26, B23, Γ22

Το 33% των ατόμων που έχουν υποστεί σωματική και σεξουαλική παρενόχληση (n=67) αυτή τη στιγμή εργάζονται ως υπάλληλοι. Τα άτομα που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση (n=47), αν και πλέον τα περισσότερα (64%) δεν εργάζονται στον ίδιο χώρο εργασίας (πίνακας Γ17), εξακολουθούν να κάνουν την ίδια εργασία. Αντίστοιχο επάγγελμα (υπάλληλος) καταγράφεται από ένα ανάλογο ποσοστό 37.5% από τα άτομα που υπέστησαν ψυχολογική βία, το 10% αυτών αυτή τη στιγμή δεν απασχολείται σε καμία εργασία, κάτι που δεν συμβαίνει στην ίδια συχνότητα με τα άτομα που έχουν υποστεί σωματική βία ή σεξουαλική παρενόχληση. (πίνακες 5A, B, Γ)

*Το φύλο των  
θυμάτων βίας και  
παρενόχλησης*

*Επαγγελματική  
κατανομή των  
ερωτώμενων*

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Εκατομμύρια εργαζόμενοι σε όλη την Ευρώπη αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να υποστούν κάποια μορφή παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας τους. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης αλλά και άλλων ερευνών που έχουν διεξαχθεί στην Ευρώπη επιβεβαιώνουν την ανησυχητική και ραγδαία εξέλιξη αλλά και την σοβαρότητα του φαινομένου.

Στην μελέτη μας, κάναμε έρευνα με τυχαία δειγματοληψία και αποτελούνταν από τους κατοίκους του νομού Αχαΐας, ηλικίας 18 έως 65 ετών. Μοναδικό κριτήριο συμμετοχής στη μελέτη ήταν η κατ' ελάχιστον διετής εργασιακή εμπειρία. Η έρευνα ήταν τηλεφωνική και βασίστηκε σε τυχαία επιλογή επαφών με τη χρήση του προσφάτως εκδοθέντος τηλεφωνικού καταλόγου του Νομού Αχαΐας (2007). Από τα 2.651 τηλεφωνήματα που έγιναν, συμμετείχαν στην έρευνα 384 άτομα δηλαδή το 14.4% των συνολικών τηλεφωνημάτων, εκ των οποίων ήταν 172 (44.7%) άνδρες και 211 (55%) γυναίκες. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο διάστημα από 1<sup>η</sup> Νοεμβρίου έως 15 Ιανουαρίου.

Αφού ενημερώναμε τον ερωτώμενο για τον σκοπό της ερευνητικής διαδικασίας, προχωρούσαμε στην διεξαγωγή των ερωτήσεων. Εφόσον η απάντηση που αντιστοιχούσε σε μια μορφή βίας ήταν αρνητική (τα είδη της βίας είχαν χωριστεί σε τρία μέρη), περνάγαμε αμέσως στο επόμενο είδος βίας.

Στοιχεία όσον αφορά την επαγγελματική βία και τις απειλές εξήχθησαν από μία δανική μελέτη ομάδων περιβάλλοντος εργασίας (DWECS) με τη χρήση τηλεφωνικής έρευνας με τυχαίο αντιπροσωπευτικό δείγμα πληθυσμών του εθνικού ιδρύματος. Χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία 5387 υπαλλήλων, με πλήρη επαγγελματικά και δημογραφικά αρχεία του 2000. Οι πληροφορίες για το επάγγελμα κωδικοποιήθηκαν σύμφωνα με ταξινόμηση DISCO.

Στην έρευνά μας δήλωσαν ότι υπέστησαν απειλές, *άνδρες* σε ποσοστό 10.7 % και *γυναίκες* σε ποσοστό 18.5% (n=384) . Στην συγκρινόμενη έρευνα οι απειλές ήταν σε ποσοστό 6,9% για τις *γυναίκες* (n=2889) και 5,1% για τους *άνδρες* (n=3208). Σωματική βία υπέστησαν το 3,3% και 1,1%, ενώ στην έρευνά μας το 3.6% και το 2.6% για τους *άνδρες* και τις *γυναίκες*, αντίστοιχα. Όπως αποκαλύπτεται, αναλογικά το επίπεδο των απειλών εμφανίζεται μεγαλύτερο στο γυναικείο φύλο, ενώ τα περιστατικά της σωματικής βίας εμφανίζονται συχνότερα στους *άνδρες*.

Επαναλαμβανόμενα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχουν συμβεί στο 37,5% περίπου, του δείγματός μας. Στην συγκρινόμενη έρευνα<sup>13</sup> , μεταξύ εκείνων που δέχθηκαν απειλές ή βία, το 48% υπέστη βία ή δέχθηκε απειλές περισσότερες από μία φορές, ενώ το 20% υπέστη και τα δύο. Τα επαναλαμβανόμενα επεισόδια βίας και παρενόχλησης φαίνεται να είναι σε παρόμοιο επίπεδο συχνότητας. Ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, όπως διαπιστώθηκε από την αντιπροσωπευτική συγχρονικού τύπου μελέτη που διενεργήθηκε, υφίσταται επεισόδια βίας ή παρενόχλησης. Τόσο τα ποσοστά όσο και η κατανομή τους ανά φύλο και άλλα χαρακτηριστικά φαίνεται να επιβεβαιώνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία, καίτοι περιορισμένη.

Το φαινόμενο μπορεί να εμφανιστεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, εργαζόμενου με εργαζόμενο και εργαζόμενου με πελάτη. Αιτίες που μπορεί να προκαλέσουν βία μπορεί να είναι, η πολυετής εργασία με τα ίδια άτομα και στον

---

14 Joanna Wieclaw, Esben Agerbo, Preben Bo Mortensen, Hermann Burr, Finn Tüchsen, and Jens Peter Bonde (2006) Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders, J Epidemiol Community Health, ,V. 60 ,p. 771-775

ίδιο χώρο, όταν οι εργαζόμενοι διεκδικούν μεγάλα ποσά για την πληρωμή των υπερωριών τους και η πολύωρη εργασία. Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας φαίνεται να είναι, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης, ο χαρακτήρας του δράστη, η ψυχολογική πίεση και το άγχος από παράγοντες εκτός εργασίας. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας, σεξουαλική παρενόχληση και ψυχολογική βία υπέστησαν σε μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες (76.5% και 63.3% αντίστοιχα). Αντιθέτως σωματική βία στην εργασία τους φαίνεται να υπέστησαν περισσότεροι άνδρες (58.3%).

Σύμφωνα με τη θεωρητική προσέγγιση της μελέτης μας, άλλες αιτίες που προκαλούν βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας μπορεί να είναι η περιορισμένη ευελιξία στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας των εργαζομένων και η πιθανή μείωση των αδειών τους. Αυτά τα στοιχεία δεν φαίνεται να επιβεβαιώνονται από τα αποτελέσματα της έρευνάς μας.

Το πρόσωπο που εμφανίζεται στα περισσότερα περιστατικά να ασκεί βία είναι ο προϊστάμενος της εκάστοτε υπηρεσίας. Οι ηλικίες των δραστών ποικίλουν. Στα περιστατικά της σωματικής και ψυχολογικής βίας οι δράστες είναι μεγαλύτερης ηλικίας (40-59 ετών), από τους δράστες που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση (30-35 ετών).

Οι συνέπειες των περιστατικών βίας και παρενόχλησης ενδέχεται να είναι αρνητικές ως προς την οργάνωση και ως προς το θύμα. Στην οργάνωση μπορεί να προκληθεί γενική αναταραχή στην ομαλή διεξαγωγή των εργασιών, αναστάτωση του προσωπικού και γενικότερα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Ως προς το θύμα οι επιπτώσεις είναι κυρίως ψυχολογικές και σωματικές σε σημείο που τις περισσότερες φορές χρειάζονται υποστήριξη.

Τα περισσότερα περιστατικά συμβαίνουν σε ιδιωτικούς χώρους εργασίας και αυτό συμβαίνει γιατί η παρουσία του εξουσιαστικού φαινομένου

γίνεται εντονότερη στον ιδιωτικό τομέα. Τα περισσότερα θύματα εργάζονται ως υπάλληλοι, κάτι το οποίο αποδεικνύει την ένταση του φαινομένου στις χαμηλότερες βαθμίδες εργασίας.

Σύμφωνα με τον νόμο Ν.3488/2006, νομοθετική ισχύ έχει ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης μόνο όταν συμβαίνει από άτομο σε ανώτερη θέση εργασίας προς κάποιον υφιστάμενο του.

Αξιοσημείωτο λοιπόν είναι ότι, παρά την νομική κάλυψη του φαινομένου, δεν υπάρχει σημαντικός αριθμός καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε εργασιακούς χώρους. Αυτό συμβαίνει είτε γιατί υπάρχει ο φόβος των αρνητικών συνεπειών, είτε γιατί νιώθουν ντροπή για το περιστατικό. Αξιοσημείωτο είναι ότι αρκετά από τα θύματα δεν συνειδητοποιούν το μέγεθος του φαινομένου, της κατάστασης την οποία υφίστανται και για το λόγο αυτό δεν θεωρούν σημαντικό να απευθυνθούν σε νομικές υπηρεσίες.

Συμπερασματικά, η παρουσία του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας υφίσταται σε πολύ μεγάλο βαθμό. Προληπτικό μέτρο και κατασταλτικός παράγοντας για την αντιμετώπιση του φαινομένου, είναι η αναφορά των περιστατικών που μπορεί να μας συμβαίνουν, ή που υποπίπτουν στην αντίληψή μας. Η σύσταση ομάδας που να αποτελείται από καταρτισμένο προσωπικό για την αντιμετώπιση, εκπαίδευση και ενημέρωση για ανάλογα περιστατικά αποτελεί κύριο δομικό συστατικό όλων των υπηρεσιών.



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η βία στο χώρο εργασίας, είναι ένα σύννηθες φαινόμενο στην εποχή μας, που αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους κινδύνους που μπορεί να αντιμετωπίσει κ καθένας στον εργασιακό του χώρο. Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης ήταν, να προσδιοριστούν σε τυχαίο δείγμα του γενικού πληθυσμού του Νομού Αχαΐας τα ποσοστά της βίας και οι μορφές της, οι παράγοντες που συμβάλουν στην επιθετική - βίαη συμπεριφορά, τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν για τη μείωση της εμφάνισης της βίας στο χώρο εργασίας, οι χώροι όπου εμφανίζονται συχνότερα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, το προφίλ των ατόμων που εμφανίζουν συχνότερα βίαη συμπεριφορά και τέλος η καταγραφή των επιπτώσεων των περιστατικών στα θύματα.

Η μελέτη διαπίστωσε, πως το 31% (n=384) των συμμετεχόντων-εργαζομένων έχει υποστεί τουλάχιστον ένα βίαιο περιστατικό στο χώρο όπου εργάζεται. Σωματική βία έχει υποστεί το 6.3%, ψυχολογική βία το 29.1% ενώ σεξουαλική παρενόχληση έχει υποστεί το 12.2% (n=384) των ερωτώμενων. Ένας από τους κυριότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση της βίαης συμπεριφοράς, φαίνεται να είναι ο χαρακτήρας του δράστη. Στις περισσότερες περιπτώσεις ως δράστης φαίνεται να είναι ο προϊστάμενος της ανάλογης υπηρεσίας, ηλικίας 40 – 59 ετών, με εξαίρεση στη σεξουαλική παρενόχληση, όπου οι δράστες φαίνεται να έχουν νεότερη ηλικία (30 – 35 ετών). Οι επιπτώσεις στα θύματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ήταν κυρίως ψυχολογικές. Τα περισσότερα περιστατικά βίας και παρενόχλησης συνέβησαν σε ιδιωτικούς χώρους εργασίας, ενώ τα περισσότερα θύματα εργάζονταν ως υπάλληλοι. Τέλος, τα μέτρα πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τη σύσταση μιας ομάδας σε κάθε επιχείρηση για την ενημέρωση, την επιμόρφωση και την επικοινωνία με τους εργαζομένους καθώς

επίσης και την δημιουργία ενός σχεδίου κρίσης - δράσης ανάλογα με τα θέματα που ανακύπτουν στον κάθε χώρο.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Κ.Ε.Θ.Ι, Ιούνιος 2001, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, σελ. 7 , αναφορά στον συγγραφέα B. A. Guttek, Sexual Harassment at Work – When an Organization Fails to Respond, New York, 1996, σελ. 19
2. Κ.Ε.Θ.Ι, Ιούνιος 2001, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, σελ. 7 , αναφορά στον συγγραφέα D. E. H. Russel , Sexual Exploitation, Sexual Harassment in the Workplace, ο.π., σελ. 274, <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>, ανάκτηση στις 21-3-2008
3. Προσαρμοσμένο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Κομισιόν) DG-V
- 4 -5 . ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2001, 26η ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ , Γνώμη της επιτροπής σχετικά με τη βία στην εργασία (Doc. No 1564/2/01) <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihtmlang=en&lng1=en,el&lng2=da,d e,el,en,es,fi,fr,it,nl,pt,sv,&val=278578:cs&page=> Ανάκτηση στις 15-3-2008
6. Τμήμα Ασφάλειας, Υγείας και Περιβάλλοντος Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου, Λευκωσία, Κύπρος, 2006, Πουλίδα Όλγα και Θεοχαρίδου,Μαρία, «Βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Κυπριακή Δημοκρατία»
7. Κ.Ε.Θ.Ι, 27-11-2007, «Δικαιώματα της γυναίκας/Ισότητα των ευκαιριών» , <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>, ανάκτηση στις 21-3-2008

8. Της Δεληθανάση Μ., Όταν η εργασία βλάπτει σοβαρά την υγεία, 8-5-2005, <http://www.disabled.gr/lib/?p=8242>, ανάκτηση στις 3-2-2008
9. Pittman Smith, YD McK. ,U.S department of labor, 1999, Workplace violence in healthcare environments M.H, nursing forum
10. ΦΕΚ 189, τεύχος Α΄, 11-9-2006
11. ΦΕΚ 10 τεύχος Α΄, παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν.3094/2003
12. Joanna Wieclaw, Esben Agerbo, Preben Bo Mortensen, Hermann Burr, Finn Tüchsen, and Jens Peter Bonde (2006) Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders, J Epidemiol Community Health, ,V. 60 ,p. 771–775
13. Κ.Ε.Θ.Ι «Δικαιώματα της γυναίκας/Ισότητα των ευκαιριών», 27-11-2007, <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>, ανάκτηση στις 21-3-2008
14. U.S. Department of labor, 1996, Workplace violence : an analysis of bureau of labor statistics data, Toscane G, Occup Med
15. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 2000, «Τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας 2000», Λουξεμβούργο, 2001
16. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002-2006, «Ανακοίνωση της Επιτροπής - Προσαρμογή στις αλλαγές της εργασίας και της κοινωνίας: μία νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας.
17. ΦΕΚ 205 , τεύχος Α΄, άρθρο 16 του ν. 2639/1998
18. Κ.Ε.Θ.Ι, Απρίλιος 2004, Έρευνα για την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/word/gr0407103fel.doc>, ανάκτηση στις 14-4-2008

- 19.** Ελληνική Εταιρία μελέτης και πρόληψης της σεξουαλικής κακοποίησης, εκστρατεία no-secret, στερεότυπα φύλων και σεξουαλική παρενόχληση, [http://www.obrela.gr/ekstrateia\\_stereotupa\\_filwn.htm](http://www.obrela.gr/ekstrateia_stereotupa_filwn.htm), ανάκτηση στις 14-4-2008
- 20.** Αλεξία Κωνσταντίνα, «Διαχείριση της βίας στα ΤΕΠ των νοσοκομείων», Διπλωματική εργασία, Αθήνα, 2007
- 21.** International Council of Nurses (2002) Workplace Violence in Health Care: Recognized but not Regulated ,Cooper & Swanson, 2002; International Council of Nurses, 2000
- 22.** National Institute for Occupational Safety and Health, Centers for Disease Control and Prevention, 2002, Violence in the emergency care setting, Anderson C
- 23.** U. S. Department of Justice, 2004, Federal Bureau of Investigation, Uniform Crime Reports
- 24.** Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, 2000, «Research on work-related stress», Λουξεμβούργο
- 25.** Ευρωπαϊκή Επιτροπή,1999, «Guidance on work-related stress - spice of life of kiss of death», Λουξεμβούργο
- 26.** May D. D., Grubbs L. M, 2002, «Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health», Workplace Violence in Health Care: Recognized but not Regulated
- 27.** Kindy D., Peterson S., Parkhurst D (2006) managing aggression in a psychiatric hospital using a behaviour plan: a case study, Journal of Psychiatric and mental health nursing, v.13, Issue 5, p. 515-521.
- 28.** Parish M. (2003),Report of Workplace violence by Hispanic nurses, Journal of transcultural nursing, v. 14, No 3, p. 237-243.

- 29.** Clements P.T, et al, (2005) Workplace violence and corporate policy for health care settings
- 30.** National Institute for Occupational Safety and Health, Centers for Disease Control and Prevention, 2002, Violence in the emergency care setting, Bradley D. B., Moore H. L.(2004) Kindy D., Peterson S., Parkhurst D., (2005)
- 31.** Occupational Safety and Health Act of 1970
- 32.** Lanza M. L., Demaio J., Benedict M. A. (2005), Assault support group :A beginning , Psychology of aggression
- 33.** Sofield L., Salmond S. W.,(2003), Workplace violence : A focus on verbal abuse and intent to leave the organisation
- 34.** DelBel J. C.(2003) De-escalating workplace aggression, nursing management,
- 35.** Cal/OSHA,1998., «Guidelines for Security and Safety of Health Care and Community Service Workers»
- 36.** Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tu'chsen F, Bonde JP. (2006), «Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders». Epidemiol Community Health, 60:771–775.
- 37.** Frahce Hirigoyen Marie, 1998, " Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή" (εκδ.ΠΑΤΑΚΗ), [http://mobbingbomb.blogspot.com/2007/10/blog-post\\_14.html](http://mobbingbomb.blogspot.com/2007/10/blog-post_14.html), ανάκτηση στις 15-1-2008

# *Παράρτημα 1*

## **Παραδείγματα βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.**

**Απόφαση 3623/97 Μον. Πρωτ. Αθ.**

Στην απόκρουση των ερωτικών προτάσεων του Προέδρου του Δ.Σ. από την εργαζόμενη.

**Μον.Πρωτ.Αθηνών 3623/1997**

**Δ.Ι.Κ.**

**ΚΑΤΑ**

**«ΝΕΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ»**

**Δημοσίευση Νόμος 1998 (1)**

### **Πραγματικά Περιστατικά**

Η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως δακτυλογράφος. Μετά την έναρξη της εργασιακής της σύμβασης ο Πρόεδρος του ΔΣ της εναγομένης άρχισε να την παρενοχλεί σεξουαλικά, αρχικώς υπαινικτικά και κατόπιν αξιώνοντας τη σύναψη ερωτικής σχέσης μαζί της, δημιουργώντας σε βάρος της κλίμα πίεσης. Στα πλαίσια της παρενόχλησης που εξασκούσε, της αγόρασε ένα κόσμημα, συγκεκριμένα μία αλυσίδα, την οποία αυτή δεν απεδέχθη, αποκρούοντας τις σεξουαλικής φύσεως προτάσεις του και ζητώντας από το οικογενειακό της περιβάλλον να παρέμβει για να πάψει να υφίσταται η δημιουργηθείσα κατάσταση. Τελικώς, το ΔΣ κατήγγειλε την εργασιακή σύμβαση, καταβάλλοντάς της αποζημίωση, ελλείπει αρμονικής συνεργασίας, αλλά στην πραγματικότητα, επειδή απέκρουσε τις ερωτικές προτάσεις του Προέδρου του.

### **Απόφαση Πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου**

Δέχεται 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 κατά την έννοια των διατάξεων των άρθρων 57, 59 και 932 Α.Κ.

Όσον αφορά δε την εκδήλωσή της σεξουαλικής παρενόχλησης, από το ισχυρότερο λόγω θέσεως εργασίας πρόσωπο, δηλαδή τον εργοδότη ή ευρύτερα τον προϊστάμενο, συνιστά κατάχρηση δικαιώματος υπό την έννοια της διάταξης του α.281 Α.Κ.

Και ως εκ τούτου, κρίνει ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης της ενάγουσας είναι άκυρη και καταχρηστική και κάνει δεκτό το αίτημα της ενάγουσας για καταβολή από την εναγομένη χρηματικής ικανοποίησης για την ηθική βλάβη που η ενάγουσα υπέστη.<sup>14</sup>

<sup>14</sup>

πρβλ. Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών: INTRACOM - ΝΟΜΟΣ



## *Παράρτημα 2*

ΔΙΕΘΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ILO  
ΔΙΕΘΝΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ICN  
ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΓΕΙΑΣ WHO  
ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ PSI

ΚΟΙΝΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ  
ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

**ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ  
ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ  
ΑΓΓΛΙΚΑ**

ΓΕΝΕΥΗ 2003

## **ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ** **Εμπιστευτική έρευνα<sup>15</sup>**

### **Γενικό πλαίσιο**

Η βία στους χώρους εργασίας έχει γίνει ένα ανησυχητικό φαινόμενο παγκοσμίως. Ιδιαίτερως το προσωπικό στους τομείς της υγείας βρίσκεται σε κίνδυνο στους χώρους εργασίας. Η βία εκφράζεται με σωματικές επιθέσεις, ανθρωποκτονίες, ύβρεις, τραμπουκισμούς (bullying/mobbing), σεξουαλική παρενόχληση και ρατσιστικές επιθέσεις καθώς και με ψυχολογικά στρες. Η βία δεν υπάρχει ως ένα μεμονωμένο περιστατικό αλλά εκφράζεται με μικρά επαναλαμβανόμενα περιστατικά που όλα μαζί προκαλούν σοβαρή βλάβη.

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, το Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών, η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας και η Διεθνής Δημοσίων Υπηρεσιών έχουν ξεκινήσει ένα κοινό πρόγραμμα για να μειώσουν τα περιστατικά βίας στον τομέα της υγείας και να ελαχιστοποιήσουν τον αρνητικό αντίκτυπο που δημιουργεί στα θύματα και στις υπηρεσίες. Το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος είναι σε μεγάλο βαθμό άγνωστο και πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι τα τρέχοντα στοιχεία αποτελούν μόνο την κορυφή του παγόβουνου. Γι' αυτό, η συλλογή στοιχείων για το μέγεθος και την φύση της βίας στους χώρους εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο της κοινή πρωτοβουλίας.

### **Σκοπός**

Ο σκοπός της έρευνας είναι να αποκτηθούν πληροφορίες για το επίπεδο της βίας στους χώρους εργασίας στον τομέα της υγείας από πολλές χώρες από διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές του κόσμου. Συγκεκριμένα, η έρευνα εξετάζει τους παράγοντες που συμβάλλουν στη βία και τις στρατηγικές που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την εμποδίσουν. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν από ένα ανεξάρτητο ερευνητικό ίδρυμα στη χώρα σου για να προετοιμάσουν μια αναφορά για την φύση της βίας στον τομέα της υγείας στη χώρα σου. Οι αναφορές κάθε χώρας θα αποτελέσουν το υπόβαθρο για τον σχεδιασμό των κατάλληλων πολιτικών για να αντιμετωπίσουν την βία στους χώρους εργασίας τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Ελπίζουμε ότι θα στηρίξετε τις προσπάθειές μας για την βελτίωση της ασφάλειας του προσωπικού υγείας παγκοσμίως. Το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο αποτελεί πολύτιμη συμβολή στην αύξηση της επίγνωσης των ζητημάτων και εφαρμογής αποτελεσματικών πολιτικών. Ελπίζουμε ότι αυτό θα σας δώσει την ευκαιρία να εκφράσετε τις απόψεις σας και να κατευθύνετε μελλοντικές σας κινήσεις.

**Παρακαλώ διαβάστε τις οδηγίες προσεκτικά:** Οι περισσότερες ερωτήσεις είναι πολλαπλών επιλογών που μπορούν να απαντηθούν γρήγορα συμπληρώνοντας τα κουτάκια . Όταν απαντάτε «όχι» σε κάποιες ερωτήσεις, θα σας ζητηθεί να προχωρήσετε στο επόμενο κεφάλαιο για να

---

<sup>15</sup> Πολλές από τις ερωτήσεις έχουν προσαρμοστεί από την γενναιόδωρα προσφερόμενη εργασία από την UNISON, την Οργάνωση Νοσηλευτών της Ιρλανδίας και το Βασιλικό Κολέγιο Νοσηλευτικής του Ηνωμένου Βασιλείου (Royal College of Nursing – UK).

κερδίσετε χρόνο. Μπορείτε να σταματήσετε σε όποιο σημείο θέλετε. Εάν δεν καταλαβαίνετε την ερώτηση αφήστε την αναπάντητη και συνεχίστε στην επόμενη. Σας εγγυώμεθα ότι οι απαντήσεις σας είναι εντελώς εμπιστευτικές και θα παραμείνουν ανώνυμες. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης θα είναι διαθέσιμα το 2002.

Για τους σκοπούς της έρευνας η βία στους χώρους εργασίας προσδιορίζεται ως:

#### **ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Περιστατικά όπου το προσωπικό υφίσταται κακομεταχείριση, απειλείται ή δέχεται επίθεση σε περιπτώσεις σχετικές με την δουλειά τους, συμπεριλαμβανομένου και την μετακίνηση από και προς την εργασία, η οποία περιλαμβάνει φανερή ή κρυφή αμφισβήτηση της ασφάλειας, της ευημερίας ή της υγείας του<sup>16</sup>.

#### **ΓΛΩΣΣΑΡΙ**

Η βία εμφανίζεται ως σωματική βία ή ως ψυχολογική βία σε διάφορες μορφές, που η μία μπορεί να καλύπτει την άλλη.

Όροι σχετικοί με την βία προσδιορίζονται στο παρακάτω γλωσσάρι:

#### **ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΒΙΑ**

Η χρήση σωματικής δύναμης εναντίον ενός ανθρώπου ή ομάδας, που έχει ως αποτέλεσμα την σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη.

Περιλαμβάνει ξυλοδαρμό, κλωτσιές, χαστούκια, μαχαιρώματα, πυροβολισμούς, σπρωξίματα, δαγκωνιές και τσιμπήματα μεταξύ άλλων<sup>17</sup>.

#### **Επίθεση**

Συμπεριφορά που έχει σκοπό να βλάψει κάποιο άλλο πρόσωπο, σωματικά συμπεριλαμβάνεται και η σεξουαλική επίθεση (π.χ. βιασμός)

#### **ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ (Συναισθηματική κακομεταχείριση)**

Σκόπιμη χρήση δύναμης, συμπεριλαμβανομένου απειλή χρήσης σωματικής βίας εναντίον ενός ανθρώπου ή ομάδας που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα βλάβη στην σωματική, διανοητική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική εξέλιξη<sup>18</sup>.

Περιλαμβάνει ύβρεις, τραμπουκισμούς, παρενοχλήσεις και απειλές.

#### **Κακομεταχείριση**

Συμπεριφορά που ταπεινώνει, υποβαθμίζει ή αλλιώς δείχνει έλλειψη σεβασμού για την αξιοπρέπεια και την αξία ενός ατόμου<sup>19</sup>.

#### **Τραμπουκισμοί (Bullying/ Mobbing)**

Επαναλαμβανόμενη και συχνά προσβλητική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, απάνθρωπων ή κακόβουλων προσπαθειών να ταπεινωθεί ή να υπονομευθεί ένα άτομο ή ομάδες εργαζομένων<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Προσαρμοσμένο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Κομισιόν) DG-V

<sup>17</sup>

<sup>18</sup>

<sup>19</sup>

<sup>20</sup>

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακαλώ συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο βάζοντας x στα κουτιά ή γράφοντας στους χώρους που υπάρχουν.

Αν δεν ξέρετε πως να απαντήσετε σε κάποια ερώτηση, προχωρήστε στην επόμενη.

### Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ποια είναι η ηλικία σου;

- |                   |                          |
|-------------------|--------------------------|
| 19 ή μικρότερος/η | <input type="checkbox"/> |
| 20-24             | <input type="checkbox"/> |
| 25-29             | <input type="checkbox"/> |
| 30-34             | <input type="checkbox"/> |
| 35-39             | <input type="checkbox"/> |
| 40-44             | <input type="checkbox"/> |
| 45-49             | <input type="checkbox"/> |
| 50-54             | <input type="checkbox"/> |
| 55-59             | <input type="checkbox"/> |
| 60+               | <input type="checkbox"/> |

2. Είσαι :  γυναίκα  άνδρας

3. Είσαι :  ελεύθερος  παντρεμένος  ζεις με σύντροφο  
 σε διάσταση/διαζευγμένος/η  χήρος-χήρα

4. Έχεις έρθει από άλλη χώρα;  
 ναι  όχι

Αν ναι τότε;

- πριν 11 μήνες ή λιγότερο
- πριν 1-5 χρόνια
- πριν 6 χρόνια ή περισσότερο

5. Πως βλέπετε τον εαυτό σας;

	Ως μέλος της κυρίαρχης εθνοτικής ομάδας	Ως μέλος μειονοτικής εθνοτικής ομάδας
Στη χώρα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στην κοινότητα σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στο χώρο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6.** Ποια κατηγορία περιγράφει καλύτερα την τρέχουσα επαγγελματική σου ομάδα;

- Γιατρός
- Νοσηλεύτης
- Μαία
- Φαρμακοποιός
- Στο ασθενοφόρο
- Βοηθητικό προσωπικό
- Διοικητικό
- Επαγγέλματα σχετικά με την ιατρική (θεραπευτές, ακτινολόγοι, βοηθοί)
- Τεχνικό προσωπικό (εργαστήριο, αποστείρωση)
- Υποστηρικτικό προσωπικό (κουζίνα, συντήρηση, ασφάλεια)
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**7.** Ποια κατηγορία περιγράφει καλύτερα την τωρινή σου θέση;

- Γενικός Διευθυντής
- Προσωπικό
- Φοιτητής
- Ανεξάρτητος
- Διευθυντής γραμμής (Line manager)
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**8.** Πόσα χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχετε στον τομέα της υγείας που βρίσκεστε τώρα;

- Λιγότερο από ένα χρόνο
- 1-5 χρόνια
- 6-10 χρόνια
- 11-15 χρόνια
- 16-20 χρόνια
- Πάνω από 20 χρόνια

9. Ποια κατηγορία από τους τομείς απασχόλησης αντιπροσωπεύει καλύτερα την απασχόληση σου ως κύρια δουλειά;

- Ιδιωτικός τομέας με σκοπό το κέρδος
- Ιδιωτικός τομέας μη κερδοσκοπικός
- Θρησκευτικός (π.χ. εκκλησία)
- Δημόσιο / κυβερνητικός τομέας
- Διεθνές πρακτορείο
- Άλλο
- Δεν γνωρίζω

10. Στην κύρια σου δουλειά, δουλεύεις;

- Πλήρη απασχόληση
- Μερική απασχόληση
- Περιστασιακά

11. Δουλεύεις με βάρδιες;

- Ναι
- Όχι

12. Δουλεύεις μεταξύ 18:00 και 07:00;

- Ναι
- Όχι

13. Υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των ασθενών/πελατών και σένα κατά την διάρκεια της δουλειάς σου;

- Ναι, παρακαλώ απαντήστε τις ερωτήσεις 13.1-13.3
- Όχι, παρακαλώ πηγαίνατε στην ερώτηση 14

## B. ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παρακαλώ σημειώστε: Η σωματική βία αναφέρεται στην χρήση σωματικής δύναμης εναντίον ενός άλλου προσώπου ή ομάδας που έχει ως αποτέλεσμα την σωματική βλάβη, την σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη. Μπορεί να περιλαμβάνει ξυλοδαρμούς, κλωτσιές, χαστούκια, μαχαιρώματα, πυροβολισμούς, σπρωξίματα, δαγκωνιές και/ή τσιμπήματα μεταξύ άλλων.

PV1. Τους τελευταίους 12 μήνες έχετε δεχθεί σωματική επίθεση στο χώρο εργασίας;

- Ναι, παρακαλώ απαντήστε τις ερωτήσεις 1.1-1.15
- Όχι, εάν όχι παρακαλώ πηγαίνατε στην ερώτηση PV2



1.1 Αν ναι παρακαλώ θυμηθείτε την τελευταία φορά που δεχτήκατε σωματική επίθεση στο χώρο εργασίας

Πως θα το περιγράφατε αυτό το περιστατικό;

- Σωματική βία χωρίς όπλο  
 Σωματική βία με όπλο

1.2 Θεωρείτε ότι η επίθεση αυτή αποτελεί τυπικό περιστατικό βίας στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι  
 Όχι

1.3 Ποιος σας επιτέθηκε;

- Ασθενής/πελάτης  
 Συγγενείς του ασθενή/πελάτη  
 Κάποιος από το προσωπικό  
 Διοίκηση/προϊστάμενος  
 Εξωτερικός συνάδελφος/εργάτης  
 Κοινό  
 Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

1.4 Που έγινε το περιστατικό;

- Σε κάποιο νοσηλευτικό ίδρυμα ή εγκαταστάσεις  
 Στο σπίτι κάποιου ασθενούς / πελάτη  
 Έξω (καθ' όδον προς τη δουλειά, προς το σπίτι, προς επίσκεψη)

1.5 Τι ώρα συνέβη;

- 07:00 – πριν τις 13:00  
 13:00 – πριν τις 18:00  
 18:00 – πριν τις 24:00  
 24:00 - πριν τις 07:00  
 Δεν θυμάμαι

1.6 Τι μέρα έγινε;

- Δευτέρα  
 Τρίτη  
 Τετάρτη  
 Πέμπτη  
 Παρασκευή  
 Σάββατο  
 Κυριακή

Δεν θυμάμαι

1.7 Πως αντιδράσατε στο περιστατικό;

- Παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια
- Δεν έκανα τίποτα
- Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη
- Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει
- Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου
- Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια
- Αναζήτησα σύμβουλο
- Το είπα σε συνάδελφο
- Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου
- Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση
- Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία
- Ζήτησα βοήθεια από το σωματείο μου
- Συμπλήρωσα μια αναφορά για το περιστατικό/ατύχημα
- Επιδίωξα την προσαγωγή του ατόμου
- Συμπλήρωσα αίτηση αποζημίωσης
- Άλλο

1.8 Θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί το περιστατικό;

- Ναι
- Όχι

1.9 Τραυματιστήκατε ως αποτέλεσμα του βίαιου περιστατικού;

- Ναι
- Όχι

1.9.1 Αν ναι, χρειαστήκατε φροντίδα για τον τραυματισμό;

- Ναι
- Όχι

1.10 Παρακάτω υπάρχει ένας κατάλογος προβλημάτων και παραπόνων που έχουν οι άνθρωποι μερικές φορές ως αντίδραση στις στρεσογόνες εμπειρίες ζωής όπως το περιστατικό που βιώσατε. Για κάθε περίπτωση, παρακαλώ σημειώστε πόσο ενοχλημένος/η είσατε από τις εμπειρίες αυτές από την στιγμή που δεχθήκατε επίθεση. Παρακαλώ δώστε μία απάντηση σε κάθε ερώτηση.

Από τη στιγμή που δεχθήκατε επίθεση, πόσο ΕΝΟΧΛΗΜΕΝΟΙ είσατε από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
(α) επαναλαμβανόμενες, ενοχλητικές μνήμες, σκέψεις ή εικόνες της επίθεσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(β) το να αποφεύγετε να σκέφτεστε ή να μιλάτε για την επίθεση ή να αποφεύγετε να έχετε συναισθήματα σχετικά με αυτό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(γ) το να είστε διαρκώς σε επαγρύπνηση ή προσεκτικοί ή επιφυλακτικοί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(δ) το να νιώθετε ότι κάθε τι που κάνατε αποτελούσε μια προσπάθεια;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.11 Έπρεπε να πάρετε άδεια από την δουλειά μετά την επίθεση που δεχτήκατε;

- Όχι, αν όχι παρακαλώ πηγαίνετε στην ερώτηση 1.12
- Ναι

1.11.1

- Μία μέρα
- 2-3 μέρες
- Μία εβδομάδα
- 2-3 εβδομάδες
- 1 μήνα
- 2-6 μήνες
- 7-12 μήνες

1.12 Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω

Αν η απάντηση είναι «όχι» ή «δεν ξέρω», τότε πηγαίετε στην ερώτηση 1.13

1.12.1 Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

- Διοίκηση/ εργοδότη
- Σωματείο
- Ομοσπονδία
- Ομάδα της κοινότητας
- Αστυνομία
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

1.12.2 Ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν/αυτήν που έκανε την επίθεση;

- Καμία
- Προφορική προειδοποίηση
- Διακοπή περίθαλψης
- Αναφορά στην αστυνομία
- Προσαγωγή επιτιθέμενου
- Άλλο
- Δεν γνωρίζω

1.13 Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

- |                                 |                          |     |                          |     |
|---------------------------------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Σύμβουλο                        | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Άλλη υποστήριξη                 | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |

1.14 Πόσο ικανοποιημένος είστε με τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε το ζήτημα;  
(Παρακαλώ βαθμολογήστε 1= πολύ δυσαρεστημένος, 5=πολύ ικανοποιημένος)

- 1  2  3  4  5

1.15 Εάν **δεν** ανέφερες το περιστατικό ή δεν το είπες σε άλλους, γιατί δεν το έκανες;

- Δεν ήταν σημαντικό  
 Ένιωθα ντροπή  
 Ένιωθα ενοχή  
 Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες  
 Θα ήταν άσκοπο  
 Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω  
 Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**PV2.** Τους τελευταίους 12 μήνες, υπήρξατε μάρτυρας περιστατικών σωματικής βίας στον χώρο εργασίας σας;

- Ναι  
 Όχι, αν όχι παρακαλώ πηγαίνετε στην ερώτηση **PV3.**

2.1 Αν ναι, πόσο συχνά έχει συμβεί τους τελευταίους 12 μήνες;

- Μία  
 2-4 φορές  
 5-10 φορές  
 Αρκετές φορές το μήνα  
 Περίπου μία φορά την εβδομάδα  
 Καθημερινά

**PV3.** Έχετε αναφέρει περιστατικό βίας στο χώρο εργασίας σας **τους τελευταίους 12 μήνες** (υπήρξατε μάρτυρας ή έχετε βιώσει);

- Ναι  
 Όχι

Αν όχι παρακαλώ πηγαίνετε στο κεφάλαιο της ψυχολογικής βίας

3.1 Αν ναι, σας έχουν επιπλήξει που αναφέρατε περιστατικό βίας στο χώρο εργασίας;

- Ναι  
 Όχι

**Γ. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
(Συναισθηματική κακομεταχείριση)

Παρακαλώ σημειώστε: Η ψυχολογική βία προσδιορίζεται ως σκόπιμη χρήση δύναμης, συμπεριλαμβανομένου απειλή χρήσης σωματικής βίας εναντίον ενός άλλου ανθρώπου ή ομάδας που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα βλάβη στην σωματική, διανοητική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική εξέλιξη.

Περιλαμβάνει ύβρεις, τραμπουκισμούς, παρενοχλήσεις και απειλές. Οι όροι αυτοί εξηγούνται στο γλωσσάρι.

Κάθε μορφή ψυχολογικής βίας θα αντιμετωπιστεί ξεχωριστά με τις ίδιες ερωτήσεις. Αυτό είναι σημαντικό για να υπάρξει λεπτομερής κατανόηση της βίας που έχετε βιώσει στους χώρους εργασίας. Παρακαλώ απαντήστε τουλάχιστον στην πρώτη ερώτηση κάθε τμήματος. Στην περίπτωση του «όχι», πηγαίετε στο επόμενο κεφάλαιο.

### **Γ.Ι. ΥΒΡΕΙΣ**

**VA 1 Τους τελευταίους 12 μήνες** σας έχουν βρίσει στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι, παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις
- Όχι, παρακαλώ πηγαίετε στο κεφάλαιο Γ. ΙΙ. ΤΡΑΜΠΟΥΚΙΣΜΟΙ

**VA 2 Πόσο συχνά** σας έχουν βρίσει **τους τελευταίους 12 μήνες**;

- Όλο το διάστημα
- Μερικές φορές
- Μία φορά

**VA 3 Παρακαλώ θυμηθείτε την τελευταία φορά** που σας έβρισαν στο χώρο εργασίας Ποιος σας έβρισε;

- Ασθενής/πελάτης
- Συγγενείς του ασθενή/πελάτη
- Κάποιος από το προσωπικό
- Διοίκηση/προϊστάμενος
- Εξωτερικός συνάδελφος/συνεργάτης
- Κοινό
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**VA 4 Θεωρείτε το περιστατικό αυτό τυπικό;**

- Ναι
- Όχι

**VA 5 Που έγινε το περιστατικό;**

- Σε κάποιο νοσηλευτικό ίδρυμα ή εγκαταστάσεις
- Στο σπίτι κάποιου ασθενούς / πελάτη

Έξω (καθ' οδόν προς τη δουλειά, προς το σπίτι, προς επίσκεψη)

- VA 6**  Πως αντιδράσατε στο περιστατικό;
- Παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια
  - Δεν έκανα τίποτα
  - Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη
  - Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει
  - Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου
  - Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια
  - Αναζήτησα σύμβουλο
  - Το είπα σε συνάδελφο
  - Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου
  - Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση
  - Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία
  - Ζήτησα βοήθεια από το σωματείο μου
  - Συμπλήρωσα μια αναφορά για το περιστατικό/ατύχημα
  - Επιδίωξα την προσαγωγή του ατόμου
  - Συμπλήρωσα αίτηση αποζημίωσης
  - Άλλο

**VA 7** Παρακάτω υπάρχει ένας κατάλογος προβλημάτων και παραπόνων που έχουν οι άνθρωποι μερικές φορές ως αντίδραση στις στρεσογόνες εμπειρίες ζωής όπως το περιστατικό που βιώσατε. Για κάθε περίπτωση, παρακαλώ σημειώστε πόσο ενοχλημένος/η είσατε από τις εμπειρίες αυτές από την στιγμή που δεχθήκατε επίθεση. Παρακαλώ δώστε μία απάντηση σε κάθε ερώτηση.

Από τη στιγμή που δεχθήκατε επίθεση, πόσο ΕΝΟΧΛΗΜΕΝΟΙ είσατε από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
(α) επαναλαμβανόμενες, ενοχλητικές μνήμες, σκέψεις ή εικόνες της επίθεσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(β) το να αποφεύγετε να σκέφτεστε ή να μιλάτε για την επίθεση ή να αποφεύγετε να έχετε συναισθήματα σχετικά με αυτό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(γ) το να είστε					



διαρκώς επαγρύπνηση προσεκτικοί επιφυλακτικοί;	σε ή ή					
(δ) το να νιώθετε ότι κάθε τι που κάνατε αποτελούσε μια προσπάθεια;		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**VA 8** Θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί το περιστατικό;

- Ναι  
 Όχι

**VA 9** Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

- Ναι  
 Όχι  
 Δεν ξέρω

Αν η απάντηση είναι «όχι» ή «δεν ξέρω», τότε πηγαίνετε στην ερώτηση **VA 10**

9.1 Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

- Διοίκηση/ εργοδότη  
 Σωματείο  
 Ομοσπονδία  
 Ομάδα της κοινότητας  
 Αστυνομία  
 Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

9.2 Αν η απάντηση είναι «ναι», ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν/αυτήν που έκανε την επίθεση;

- Καμία  
 Προφορική προειδοποίηση  
 Διακοπή περίθαλψης  
 Αναφορά στην αστυνομία  
 Προσαγωγή επιτιθέμενου  
 Άλλο  
 Δεν γνωρίζω

**VA 10** Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

- |                                 |                          |     |                          |     |
|---------------------------------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Σύμβουλο                        | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Άλλη υποστήριξη                 | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |

**VA 11** Πόσο ικανοποιημένος είστε με τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε το ζήτημα;  
(Παρακαλώ βαθμολογήστε 1= πολύ δυσαρεστημένος, 5=πολύ ικανοποιημένος)

1  2  3  4  5

**VA 12** Εάν **δεν** ανέφερες το περιστατικό ή δεν το είπες σε άλλους, γιατί δεν το έκανες;

- Δεν ήταν σημαντικό
- Ένιωθα ντροπή
- Ένιωθα ενοχή
- Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες
- Θα ήταν άσκοπο
- Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

## **Γ.ΙΙ. ΤΡΑΜΠΟΥΚΙΣΜΟΙ**

**BM 1** Τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξατε θύμα τραμπουκισμού στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι, παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις
- Όχι, παρακαλώ πηγαίnete στο κεφάλαιο  
Γ. ΙΙΙ. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

**BM 2** Πόσο συχνά υπήρξατε θύμα τραμπουκισμού **τους τελευταίους 12 μήνες;**

- Όλο το διάστημα
- Μερικές φορές
- Μία φορά

**BM 3** Παρακαλώ θυμηθείτε **την τελευταία φορά** που υπήρξατε θύμα τραμπουκισμού. Ποιος ήταν ο τραμπούκος;

- Ασθενής/πελάτης
- Συγγενείς του ασθενή/πελάτη
- Κάποιος από το προσωπικό
- Διοίκηση/προϊστάμενος
- Εξωτερικός συνάδελφος/συνεργάτης
- Κοινό
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**BM 4** Θεωρείτε το περιστατικό αυτό τυπικό;

- Ναι
- Όχι

**BM 5** Που έγινε το περιστατικό;

- Σε κάποιο νοσηλευτικό ίδρυμα ή εγκαταστάσεις
- Στο σπίτι κάποιου ασθενούς / πελάτη
- Έξω (καθ' όδον προς τη δουλειά, προς το σπίτι, προς επίσκεψη)

**BM 6** Πως αντιδράσατε στο περιστατικό;

- Παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια
- Δεν έκανα τίποτα
- Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη
- Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει
- Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου
- Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια
- Αναζήτησα σύμβουλο
- Το είπα σε συνάδελφο
- Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου
- Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση
- Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία
- Ζήτησα βοήθεια από το σωματείο μου
- Συμπλήρωσα μια αναφορά για το περιστατικό/ατύχημα
- Επιδίωξα την προσαγωγή του ατόμου
- Συμπλήρωσα αίτηση αποζημίωσης
- Άλλο

**BM 7** Παρακάτω υπάρχει ένας κατάλογος προβλημάτων και παραπόνων που έχουν οι άνθρωποι μερικές φορές ως αντίδραση στις στρεσογόνες εμπειρίες ζωής όπως το περιστατικό που βιώσατε. Για κάθε περίπτωση, παρακαλώ σημειώστε πόσο ενοχλημένος/η είσατε από τις εμπειρίες αυτές από την στιγμή που δεχθήκατε επίθεση. Παρακαλώ δώστε μία απάντηση σε κάθε ερώτηση.

Από τη στιγμή που δεχθήκατε επίθεση, πόσο ΕΝΟΧΛΗΜΕΝΟΙ είσατε από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
(α) επαναλαμβανόμενες, ενοχλητικές μνήμες, σκέψεις ή εικόνες της επίθεσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(β) το να αποφεύγετε να σκέφτεστε ή να μιλάτε για την επίθεση ή να αποφεύγετε να έχετε συναισθήματα σχετικά με αυτό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(γ) το να είστε διαρκώς σε επαγρύπνηση ή προσεκτικοί ή επιφυλακτικοί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(δ) το να νιώθετε ότι κάθε τι που κάνατε αποτελούσε μια προσπάθεια;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**BM 8** Θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί το περιστατικό;

- Ναι  
 Όχι

**BM 9** Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

- Ναι  
 Όχι  
 Δεν ξέρω

Αν η απάντηση είναι «όχι» ή «δεν ξέρω», τότε πηγαίνετε στην ερώτηση **BM 10**

9.1 Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

- Διοίκηση/ εργοδότη
- Σωματείο
- Ομοσπονδία
- Ομάδα της κοινότητας
- Αστυνομία
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

Αν η απάντηση είναι «ναι», ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν/αυτήν που έκανε την επίθεση;

- Καμία
- Προφορική προειδοποίηση
- Διακοπή περίθαλψης
- Αναφορά στην αστυνομία
- Προσαγωγή επιτιθέμενου
- Άλλο
- Δεν γνωρίζω

**BM 10** Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

- |                                 |                          |     |                          |     |
|---------------------------------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Σύμβουλο                        | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Άλλη υποστήριξη                 | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |

**BM 11** Πόσο ικανοποιημένος είστε με τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε το ζήτημα;  
(Παρακαλώ βαθμολογήστε 1= πολύ δυσαρεστημένος, 5=πολύ ικανοποιημένος)

1  2  3  4  5

**BM 12** Εάν δεν ανέφερες το περιστατικό ή δεν το είπες σε άλλους, γιατί δεν το έκανες;

- Δεν ήταν σημαντικό
- Ένιωθα ντροπή
- Ένιωθα ενοχή
- Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες
- Θα ήταν άσκοπο
- Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

### Γ. ΙΙΙ. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

**SH 1** Τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξατε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι, παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις
- Όχι, παρακαλώ πηγαίνατε στο κεφάλαιο

Γ. ΙV. ΡΑΤΣΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΘΕΣΕΙΣ

**SH 2** Πόσο συχνά υπήρξατε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης τους τελευταίους 12 μήνες;

- Όλο το διάστημα
- Μερικές φορές
- Μία φορά

**SH 3** Παρακαλώ θυμηθείτε την τελευταία φορά που υπήρξατε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Ποιος σας παρενόχλησε;

- Ασθενής/πελάτης
- Συγγενείς του ασθενή/πελάτη
- Κάποιος από το προσωπικό
- Διοίκηση/προϊστάμενος
- Εξωτερικός συνάδελφος/συνεργάτης
- Κοινό
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**SH 4** Θεωρείτε το περιστατικό αυτό τυπικό της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι
- Όχι

**SH 5** Που έγινε το περιστατικό;

- Σε κάποιο νοσηλευτικό ίδρυμα ή εγκαταστάσεις
- Στο σπίτι κάποιου ασθενούς / πελάτη
- Έξω (καθ' όδον προς τη δουλειά, προς το σπίτι, προς επίσκεψη)

**SH 6** Πως αντιδράσατε στο περιστατικό;  
Παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια

- Δεν έκανα τίποτα
- Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη
- Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει
- Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου
- Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια
- Αναζήτησα σύμβουλο
- Το είπα σε συνάδελφο
- Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου
- Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση
- Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία
- Ζήτησα βοήθεια από το σωματείο μου
- Συμπλήρωσα μια αναφορά για το περιστατικό/ατύχημα
- Επιδίωξα την προσαγωγή του ατόμου
- Συμπλήρωσα αίτηση αποζημίωσης
- Άλλο

**SH 7** Παρακάτω υπάρχει ένας κατάλογος προβλημάτων και παραπόνων που έχουν οι άνθρωποι μερικές φορές ως αντίδραση στις στρεσογόνες εμπειρίες ζωής όπως το περιστατικό που βιώσατε. Για κάθε περίπτωση, παρακαλώ σημειώστε πόσο ενοχλημένος/η είσαστε από τις εμπειρίες αυτές από την στιγμή που δεχθήκατε επίθεση. Παρακαλώ δώστε μία απάντηση σε κάθε ερώτηση.

Από τη στιγμή που δεχθήκατε επίθεση, πόσο ΕΝΟΧΛΗΜΕΝΟΙ είσαστε από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
(α) επαναλαμβανόμενες, ενοχλητικές μνήμες, σκέψεις ή εικόνες της επίθεσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(β) το να αποφεύγετε να σκέφτεστε ή να μιλάτε για την επίθεση ή να αποφεύγετε να έχετε συναισθήματα σχετικά με αυτό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(γ) το να είστε διαρκώς σε επαγρύπνηση ή προσεκτικοί ή επιφυλακτικοί;					
(δ) το να νιώθετε ότι κάθε τι που κάνατε αποτελούσε μια προσπάθεια;					

**SH 8** Θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί το περιστατικό;

- Ναι  
 Όχι



**SH 9** Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω

Αν η απάντηση είναι «όχι» ή «δεν ξέρω», τότε πηγαίνετε στην ερώτηση **SH 10**

9.1 Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

- Διοίκηση/ εργοδότη
- Σωματείο
- Ομοσπονδία
- Ομάδα της κοινότητας
- Αστυνομία
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

9.2. Αν η απάντηση είναι «ναι», ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν/αυτήν που σας παρενόχλησε;

- Καμία
- Προφορική προειδοποίηση
- Διακοπή περίθαλψης
- Αναφορά στην αστυνομία
- Προσαγωγή επιτιθέμενου
- Άλλο
- Δεν γνωρίζω

**SH 10** Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

- |                                 |                              |                              |
|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Σύμβουλο                        | <input type="checkbox"/> ναι | <input type="checkbox"/> όχι |
| Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό | <input type="checkbox"/> ναι | <input type="checkbox"/> όχι |
| Άλλη υποστήριξη                 | <input type="checkbox"/> ναι | <input type="checkbox"/> όχι |

**SH 11** Πόσο ικανοποιημένος είστε με τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε το ζήτημα;  
(Παρακαλώ βαθμολογήστε 1= πολύ δυσαρεστημένος, 5=πολύ ικανοποιημένος)

- 1 2 3 4 5

**SH 12** Εάν **δεν** ανέφερες το περιστατικό ή **δεν** το είπες σε άλλους, γιατί **δεν** το έκανες;

- Δεν ήταν σημαντικό
- Ένιωθα ντροπή
- Ένιωθα ενοχή
- Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες
- Θα ήταν άσκοπο
- Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

#### **Γ. IV. ΡΑΤΣΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΘΕΣΕΙΣ**

**RH 1** Τους **τελευταίους 12** μήνες υπήρξατε θύμα ρατσιστικής επίθεσης στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι, παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις
- Όχι, παρακαλώ πηγαίνετε στο κεφάλαιο Δ.

**RH 2** Πόσο συχνά υπήρξατε θύμα ρατσιστικής επίθεσης **τους τελευταίους 12** μήνες;

- Όλο το διάστημα
- Μερικές φορές
- Μία φορά

**RH 3** Παρακαλώ θυμηθείτε **την τελευταία φορά** που υπήρξατε θύμα ρατσιστικής επίθεσης. Ποιος σας παρενόχλησε;

- Ασθενής/πελάτης
- Συγγενείς του ασθενή/πελάτη
- Κάποιος από το προσωπικό
- Διοίκηση/προϊστάμενος
- Εξωτερικός συνάδελφος/συνεργάτης
- Κοινό
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

**RH 4** Θεωρείτε το περιστατικό αυτό τυπικό της ρατσιστικής επίθεσης στο χώρο εργασίας σας;

- Ναι
- Όχι

**RH 5** Που έγινε το περιστατικό;

- Σε κάποιο νοσηλευτικό ίδρυμα ή εγκαταστάσεις
- Στο σπίτι κάποιου ασθενούς / πελάτη
- Έξω (καθ' όδόν προς τη δουλειά, προς το σπίτι, προς επίσκεψη)

**RH 6** Πως αντιδράσατε στο περιστατικό;  
Παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια

- Δεν έκανα τίποτα
- Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη
- Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει
- Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου
- Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια
- Αναζήτησα σύμβουλο
- Το είπα σε συνάδελφο
- Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου
- Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση
- Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία
- Ζήτησα βοήθεια από το σωματείο μου
- Συμπλήρωσα μια αναφορά για το περιστατικό/ατύχημα
- Επιδίωξα την προσαγωγή του ατόμου
- Συμπλήρωσα αίτηση αποζημίωσης
- Άλλο

**RH 7** Παρακάτω υπάρχει ένας κατάλογος προβλημάτων και παραπόνων που έχουν οι άνθρωποι μερικές φορές ως αντίδραση στις στρεσογόνες εμπειρίες ζωής όπως το περιστατικό που βιώσατε. Για κάθε περίπτωση, παρακαλώ σημειώστε πόσο ενοχλημένος/η είσατε από τις εμπειρίες αυτές από την στιγμή που δεχθήκατε επίθεση. Παρακαλώ δώστε μία απάντηση σε κάθε ερώτηση.

Από τη στιγμή που δεχθήκατε επίθεση, πόσο ΕΝΟΧΛΗΜΕΝΟΙ είσαστε από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
(α) επαναλαμβανόμενες, ενοχλητικές μνήμες, σκέψεις ή εικόνες της επίθεσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(β) το να αποφεύγετε να σκέφτεστε ή να μιλάτε για την επίθεση ή να αποφεύγετε να έχετε συναισθήματα σχετικά με αυτό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(γ) το να είστε διαρκώς σε επαγρύπνηση ή προσεκτικοί ή επιφυλακτικοί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(δ) το να νιώθετε ότι κάθε τι που κάνατε αποτελούσε μια προσπάθεια;					

**RH 8** Θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί το περιστατικό;

- Ναι  
 Όχι

**RH 9** Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

- Ναι  
 Όχι  
 Δεν ξέρω

Αν η απάντηση είναι «όχι» ή «δεν ξέρω», τότε πηγαίνετε στην ερώτηση **RH 10**

9.1 Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

- Διοίκηση/ εργοδότη
- Σωματείο
- Ομοσπονδία
- Ομάδα της κοινότητας
- Αστυνομία
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

9.2 Αν η απάντηση είναι «ναι», ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν/αυτήν που σας παρενόχλησε;

- Καμία
- Προφορική προειδοποίηση
- Διακοπή περίθαλψης
- Αναφορά στην αστυνομία
- Προσαγωγή επιτιθέμενου
- Άλλο
- Δεν γνωρίζω

**RH 10** Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

- |                                 |                          |     |                          |     |
|---------------------------------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Σύμβουλο                        | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |
| Άλλη υποστήριξη                 | <input type="checkbox"/> | ναι | <input type="checkbox"/> | όχι |

**RH 11** Πόσο ικανοποιημένος είστε με τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε το ζήτημα;  
(Παρακαλώ βαθμολογήστε 1= πολύ δυσαρεστημένος, 5=πολύ ικανοποιημένος)

- 1  2  3  4  5

**RH 12** Εάν δεν ανέφερες το περιστατικό ή δεν το είπες σε άλλους, γιατί δεν το έκανες;

- Δεν ήταν σημαντικό
- Ένιωθα ντροπή
- Ένιωθα ενοχή
- Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες
- Θα ήταν άσκοπο
- Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω
- Άλλο, παρακαλώ καθορίστε

## Δ. Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

**HE 1** Ο εργοδότης σας έχει αναπτύξει συγκεκριμένες πολιτικές για

Υγεία και ασφάλεια	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω
Σωματική βία στους χώρους εργασίας	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω
Ύβρεις	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω
Σεξουαλική παρενόχληση	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω
Ρατσιστικές επιθέσεις	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω
Τραμπουκισμοί	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω
Απειλές	<input type="checkbox"/>	ναι	<input type="checkbox"/>	όχι	<input type="checkbox"/>	δεν γνωρίζω

**HE 2** Τι μέτρα έχουν παρθεί για την αντιμετώπιση της βίας στο δικό σας χώρο εργασίας;

Παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια

- Μέτρα ασφαλείας (φύλακες, συναγερμοί, φορητά τηλέφωνα)
- Βελτίωση περιβάλλοντα χώρου (φωτισμός, θόρυβος, θέρμανση, πρόσβαση σε φαγητό, καθαριότητα, ιδιωτικότητα)
- Περιορισμός στη πρόσβαση
- Έλεγχος ασθενών (καταγραφή και γνώση προγενέστερης επιθετικής συμπεριφοράς)
- Πρωτόκολλα ασθενών (διαδικασίες ελέγχου και περιορισμού, μεταφορά, φαρμακευτική αγωγή, δραστηριότητες)
- Περιορισμός ανταλλαγής χρημάτων στο χώρο εργασίας (αμοιβές)
- Αυξημένος αριθμός προσωπικού
- Διαδικασίες εισόδου (check in) για το προσωπικό (ιδιαίτερως για οικιακή περίθαλψη)
- Ειδικός εξοπλισμός ή ρουχισμός (στολή ή όχι)
- Αλλαγές βάρδιας ή εκ περιτροπής (ώρες εργασίας)
- Μείωση των ωρών κατά τις οποίες άνθρωποι δουλεύουν μόνοι τους.
- Εκπαίδευση (βία στο χώρο εργασίας, στρατηγικές αντιμετώπισης, ικανότητες επικοινωνίας, επίλυση συγκρούσεων, αυτοάμυνα)
- Επένδυση στην ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων (εκπαίδευση για προαγωγή, ησυχαστήριο, επιβράβευση προσπαθειών, ανάπτυξη υγιούς περιβάλλοντος)
- Κανένα από αυτά
- Άλλο

**HE 3** Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι αυτά τα μέτρα θα ήταν ωφέλιμα στο χώρο εργασίας σας;

	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
Μέτρα ασφαλείας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Βελτίωση περιβάλλοντα χώρου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Περιορισμός στη πρόσβαση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έλεγχος ασθενών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πρωτόκολλα ασθενών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Περιορισμός ανταλλαγής χρημάτων στο χώρο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αυξημένος αριθμός προσωπικού		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διαδικασίες εισόδου (check in) για το προσωπικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ειδικός εξοπλισμός ή ρουχισμός (στολή ή όχι)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αλλαγές βάρδιας ή εκ περιτροπής		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μείωση των ωρών εργασίας κατά τις οποίες οι άνθρωποι δουλεύουν μόνοι τους.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκπαίδευση		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**HE 4** Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές έχουν συμβεί στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων χρόνων;

- Καμία
- Αναδιάρθρωση/αναδιοργάνωση
- Περικοπές προσωπικού
- Αύξηση προσωπικού
- Περιορισμός πόρων
- Επιπλέον πόροι
- Άλλο
- Δεν γνωρίζω

**HE 5** Κατά τη γνώμη σου τι αντίκτυπο έχουν οι παραπάνω αλλαγές στη καθημερινή σου δουλειά;

- Κανένα
- Επιδείνωση εργασιακών συνθηκών για το προσωπικό
- Βελτίωση εργασιακών συνθηκών για το προσωπικό
- Επιδείνωση συνθηκών για ασθενείς/πελάτες
- Βελτίωση συνθηκών για ασθενείς/πελάτες
- Δεν γνωρίζω
- Άλλο

#### **E. ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**O1** Κατά τη γνώμη σας ποιοι είναι οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στη άσκηση σωματικής βίας στο χώρο εργασίας σας;

---

---

---

**O2** Κατά τη γνώμη σας ποιοι είναι οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στη άσκηση ψυχολογικής βίας στο χώρο εργασίας σας;

---

---

---

**O3** Κατά τη γνώμη σας ποιοι είναι τα τρία πιο σημαντικά μέτρα που θα μείωναν τη βία στο χώρο εργασίας σας;

---

---

---

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ILO, το Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών ICN, η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας WHO και η Διεθνής δημοσίων Υπηρεσιών PSI θα ήθελαν να σας ευχαριστήσουν για την συμβολή σας στην έρευνά και στην καμπάνια μας.



## *Παράρτημα 3*

*ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 1 of 14* International  
Labour Office **ILO** International Council of Nurses **ICN**  
World Health Organisation **WHO** Public Services International **PSI**  
**Joint Programme on**  
**Workplace Violence in the Health Sector**  
**WORKPLACE VIOLENCE IN THE HEALTH SECTOR**  
**COUNTRY CASE STUDIES RESEARCH INSTRUMENTS**  
**SURVEY QUESTIONNAIRE**  
**ENGLISH**  
GENEVA 2003

*ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 2 of 14*  
**WORKPLACE VIOLENCE IN THE HEALTH SECTOR**

**Confidential Survey**<sup>1</sup>

**Context**

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

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

**Purpose**

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

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

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

Please read these instructions carefully:

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

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

## WORKPLACE VIOLENCE

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

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

<sup>2</sup> Adapted from European Commission DG-V

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

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

Terms related to violence are defined in the following GLOSSARY:

### **PHYSICAL VIOLENCE**

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

Includes beating, kicking, slapping, stabbing, shooting, pushing, biting, pinching, among others.<sup>3</sup>

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

### **PSYCHOLOGICAL VIOLENCE (Emotional abuse)**

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

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

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

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

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

<b>Sexual harassment</b>	Any unwanted, unreciprocated and unwelcome behaviour of a sexual nature that is offensive to the person involved, and causes that person to be threatened, humiliated or embarrassed. <sup>8</sup>
<b>Racial harassment</b>	Any threatening conduct that is based on race, colour, language, national origin, religion, association with a minority, birth or other status that is unreciprocated or unwanted and which affects the dignity of women and men at work. <sup>9</sup>
<b>Threat</b>	Promised use of physical force or power (i.e. psychological force) resulting in fear of physical, sexual, psychological harm or other negative consequences to the targeted individuals or groups.

<sup>3</sup> Adapted from WHO definition of violence.

<sup>4</sup> Adapted from WHO definition of violence.

<sup>5</sup> Alberta Association of Registered Nurses

<sup>6</sup> Adapted from ILO – Violence at Work

<sup>7</sup> Human Rights Act, UK

<sup>8</sup> Irish Nurses Organisation

<sup>9</sup> Adapted from Human Rights Act, UK

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

## QUESTIONNAIRE

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

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

### A. PERSONAL AND WORKPLACE DATA

**PD 1** What is your age:

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

**PD 2** Are you: " female " male

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

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

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

4.1. If YES, when did you move?

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

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

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

in the country      "      "

in your community      "      "

at your workplace      "      "

**PD 6** Which category best describes your present professional group :

" physician " nurse " midwife " pharmacist " ambulance " auxiliary /ancillary " administration/clerical

" professions allied to medicine (therapists/radiographers/assistants) "  
technical staff ( laboratory/sterilisation)

" support staff (kitchen/maintenance, security)

" other, *please specify*: \_\_\_\_\_

**PD 7** Which category best describes your present position:

" senior manager " staff " student " independent " line manager  
" other, *please specify*: \_\_\_\_\_

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

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

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

" private – for profit sector " private – non profit sector " religious (e.g. church) "  
" public/ governmental sector " International agency

" other: \_\_\_\_\_ " don't know

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

**PD 11** Do you work in shifts? " yes " no

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

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

" Yes, *please answer questions 13.1 – 13.3*

" No , *please go to question PD 14*

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

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

" yes " no

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

" Newborns " Infants

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

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

" Female " Male " Male and female

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

" Physically disabled " Mentally disabled " Home care

" Terminally ill " HIV/AIDS " Psychiatric

" Mother/child care " Geriatric " Occupational health and safety

" School health " other, *please specify*: \_\_\_\_\_

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

Please choose the work setting that describes it best.

- " Hospital, the main service being:  
" ambulatory " general medicine " general surgery " psychiatric "  
emergency " operating room " intensive care " management " specialised unit (e.g.  
paediatrics, orthopaedics, radiology)  
" technical services (laboratory, sterilization) " support services (kitchen,  
maintenance)  
" other, please specify: \_\_\_\_\_  
" Ambulance  
" Health centre  
" Community / district (e.g. home care, outreach service, health visiting)  
" Hospice  
" Home for the elderly/ Nursing home  
" Rehabilitation centre / convalescent home  
" other, please specify: \_\_\_\_\_

**PD 16** The number of staff present in the same work setting with you during **most** (more than 50%) of your work time is:

- " none " 1-5 " 6-10 " 11-15 " over 15

**PD 17** How worried are you about violence in your current workplace? (*Please rate: 1 = not worried at all; 5 = very worried*) " 1 " 2 " 3 " 4 " 5

**PD 18** Are there procedures for the reporting of violence in your workplace?

- " yes " no *If NO, please go to question PD 19*  
18.1. If YES, do you know how to use them? " yes " no

**PD 19** Is there encouragement to report workplace violence? " yes " no *If NO, please go to next section*

- 19.1. If YES, by whom : " management / employer " colleagues " union " association  
" own family / friends " other, please specify: \_\_\_\_\_

*ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 6 of 14 B.*

### PHYSICAL WORKPLACE VIOLENCE

PLEASE NOTE: Physical violence refers to the use of physical force against another person or group, that results in physical harm, sexual or psychological harm. It can include beating, kicking, slapping, stabbing, shooting, pushing, biting, and/or pinching, among others.

**PV 1** In the last 12 months, have you been physically attacked in your workplace?

- " Yes, please answer questions 1.1.- 1.15.  
" No, if NO, please go to question **PV 2**, next page  
1.1. If yes, please think of the last time that you were physically attacked in your place of work.  
How would you describe this incident?  
" Physical violence without a weapon " Physical violence with a weapon  
1.2. Do you consider this to be a typical incident of violence in your workplace?  
" Yes " No  
1.3. Who attacked you?  
" patient/client " relatives of patient/client  
" staff member " management / supervisor  
" external colleague/worker " general public  
" other, please specify: \_\_\_\_\_  
1.4. Where did the incident take place?

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

1.5. At which time did it happen?

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

1.6. Which day of the week did it happen?

" Monday " Tuesday " Wednesday " Thursday  
" Friday " Saturday " Sunday " don't remember

1.7. How did you respond to the incident?

*Please tick all relevant boxes*

" took no action " tried to pretend it never happened  
" told the person to stop " tried to defend myself physically  
" told friends/family " sought counselling  
" told a colleague " reported it to a senior staff member  
" transferred to another position " sought help from association " sought help  
from the union

" completed incident/accident form " pursued prosecution  
" completed a compensation claim " other: \_\_\_\_\_

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

" yes " no

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

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

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

" Yes " No

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

## *Παράρτημα 4*



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

## **Workplace Violence Questionnaire** ID

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

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

1. been criticized NO YES 2. had someone twist your arm or hair NO YES
3. been made to feel bad NO YES 4. been pushed, shoved or grabbed NO YES
5. been made to feel guilty NO YES 6. been slapped NO YES
7. been ridiculed or humiliated NO YES 8. had a gun or knife pulled on you  
used on you  
NO YES
9. been insulted or swore at NO YES 10. been punched or hit with  
something that hurt you  
NO YES
11. been shouted or yelled at NO YES 12. been slammed up against a wall NO YES
13. had someone stomp away  
during a disagreement  
NO YES 14. been beaten up NO YES
15. been called something  
derogatory  
NO YES 16. been kicked NO YES
17. had someone destroy  
something of yours  
NO YES 18. had someone threaten to hit or  
throw something at you that would  
have hurt you  
NO YES
19. been given a suggestive look NO YES 20. had a sexist remark directed at you NO YES
21. had a sexual fantasy  
described about you  
NO YES 22. had sexually suggestive gestures  
directed at you  
NO YES
23. been inappropriately touched NO YES 24. been given an inappropriate  
sexual or romantic gift  
NO YES
25. had actually or suggestively  
had body parts exposed to  
you  
NO YES 26. been requested for intimate  
physical contact  
NO YES
27. been threatened with sexual  
assault  
NO YES 28. been solicited for sexual  
activity by promising a

gift or award

NO YES

29. been physically assaulted NO YES

30.

2002

C. Anderson

Cheryl Anderson, RN, PhD

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

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

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

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

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

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

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

would you say you have experienced as a healthcare provider?

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

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

Alcohol or drugs were involved

Staffing ratio/numbers were less than ideal

You were working a 12 or 16 hour shift

Security did not present in a timely manner

A patient's death had occurred

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

There was gang involvement

Your facility has easy access to patient areas or triage

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

Other (please indicate here)

Yes No

**Page 2 of 3**

Patient Family member Physician Nurse Other

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

None One Two Three or more

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

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

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

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

Yes No

Yes No

2002

C. Anderson

ID

**7940244628**

# *Παράρτημα 5*

Καλησπέρα σας,

Το όνομά μου είναι ..... και τηλεφωνώ από την Ιατρική Σχολή του Πανεπιστημίου Πατρών. Πραγματοποιούμε μία έρευνα για σοβαρά ιατρικά και κοινωνικά θέματα. Δεν πουλάμε και δεν διαφημίζουμε κάτι. Θα θέλαμε να μιλήσουμε με κάποιον στο σπίτι που εργάζεται ή έχει εργαστεί τουλάχιστον για δύο χρόνια και να είναι έως 65 ετών. Δεν θα σας απασχολήσουμε περισσότερο από 8 λεπτά.

1. Θα σας κάνουμε ερωτήσεις σχετικά με τα θέματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Μας ενδιαφέρει αν έχετε προσωπικά υποστεί οποτεδήποτε κατά την διάρκεια της καριέρας / εργασία σας κάποιο από τα ακόλουθα:

	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ΌΧΙ</b>
Έχετε υποστεί σωματική βία / επίθεση		
1. Σας έχει κάποιος σφίξει (στραμπουλίζει) το χέρι ή τραβήξει τα μαλλιά		
2. Σας έσπρωξε ή σας άρπαξε ( γράπωσε )		
3. Σας χαστούκισε		
4. Σας γρονθοκόπησε ή σας χτύπησε με κάτι		
	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ΌΧΙ</b>
5. Σας έδειρε		
6. Σας κλώτσησε		
7. Τραυματιστήκατε ως αποτέλεσμα του περιστατικού		
8. Αν ναι, χρειαστήκατε φροντίδα για τον τραυματισμό		
9. Έχουν επαναληφθεί τέτοια επεισόδια σε εσάς ή σε άλλους		

10. Ποιος σας επιτέθηκε;

**ΝΑΙ**

**ΌΧΙ**

		Πελάτης
--	--	---------

		Συνοδός πελάτη
		Κάποιος από το προσωπικό
		Προϊστάμενος
		Άλλος .....

11. Ποια η ηλικία του δράστη;

.....

12. Ποιο το μορφωτικό επίπεδο του δράστη;

Έως δημοτικό		Γυμνάσιο
Λύκειο		Ανώτερη σχολή
Ανώτατη σχολή		Μεταπτυχιακά
Δεν γνωρίζω		

13. Ποια η οικογενειακή κατάσταση του δράστη;

Έγγαμος / η	
Συζούσε με σύντροφο	
Διαζευγμένος / η	
Δεν γνωρίζω	
Άγαμος / η	
Χήρος /α	

14. Τι ώρα συνέβη;

07:00 – πριν τις 13:00	
13:00 – πριν τις 18:00	
18:00 – πριν τις 24:00	
24:00 – πριν τις 07:00	
Δεν θυμάμαι	

15. Πως αντιδράσατε την ώρα του περιστατικού;

Δεν έκανα τίποτα	
Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με τον σώμα μου	
Τον έβρισα	
Έφυγα	
Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει	
Φώναξα	
Έβαλα τα κλάματα	
Άλλο.....	

16. Πως αντιδράσατε μετά το περιστατικό;

Δεν έκανα τίποτα	
Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια	
Το είπα σε συνάδελφο	
Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση	
Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία ή το σωματείο μου	
Έκανα καταγγελία για αποζημίωση ή απόδοση ευθυνών	
Συμπλήρωσα μια αναφορά για τι περιστατικό/ ατύχημα	
Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη	
Αναζήτησα σύμβουλο	
Το ανέφερα σε προϊστάμενό μου	
Άλλο.....	

17. Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

Ναι		Όχι		Δεν γνωρίζω	
-----	--	-----	--	-------------	--

18. Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

Διοίκηση / εργοδότη	
Ομοσπονδία	
Αστυνομία	
Σωματείο	
Ομάδα της κοινότητας	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

19. Ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν / αυτήν που έκανε την επίθεση;

Καμία	
Προφορική προειδοποίηση	
Διακοπή εξυπηρέτησης	
Αναφορά στην αστυνομία (αν ήταν πελάτης)	
Δεν γνωρίζω	
Προσαγωγή επιτιθέμενου	
Άλλο.....	

20. Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

**ΝΑΙ**

**ΟΧΙ**

Σύμβουλο		
Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό		
Άλλη υποστήριξη		

21. Πόσο ικανοποιημένος είστε από τον χειρισμό του περιστατικού;

Καθόλου		Λίγο	
---------	--	------	--

Αρκετά		Πολύ	
--------	--	------	--

22. Ποιες ήταν οι επιπτώσεις του περιστατικού;

Ψυχολογικές	
Σωματικές	
Κάτι άλλο.....	

23. Εάν δεν αναφέρατε το περιστατικό ή δεν το είπατε σε άλλους, γιατί δεν το κάνατε;

Δεν ήταν σημαντικό	
Ένιωθα ενοχή	
Θα ήταν άσκοπο	
Ένιωθα ντροπή	
Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	
Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

24. Υπήρξατε μάρτυρας περιστατικών σωματικής βίας στον χώρο εργασίας σας;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

25. Το έχετε αναφέρει;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

26. Εάν δεν αναφέρατε το περιστατικό ή δεν το είπατε σε άλλους, γιατί δεν το κάνατε;

Δεν ήταν σημαντικό	
Ένιωθα ενοχή	
Θα ήταν άσκοπο	
Ένιωθα ντροπή	
Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	
Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	



27. Σε ποιο τμήμα του εργασιακού χώρου συνέβη το περιστατικό;

Τουαλέτες		Στον διάδρομο	
Στο γραφείο σας		Στο γραφείο του / της	
Άλλο.....			

**ΝΑΙ    ΌΧΙ**

Στην τωρινή σας εργασία		
Που εργαζόσασταν τότε; .....		

28. Πότε συνέβη το συμβάν;

Πριν το 1982	
1982 – 1986	
1987 – 1991	
1992 – 1996	
1997 – 2002	
2003 – 2007	

29. Παρακαλώ διαλέξτε ποιες από τις παρακάτω αιτίες πιστεύετε ότι οδήγησε στο συμβάν; (επιλέξτε όσα είναι σχετικά)

Σχετιζόταν με αλκοόλ ή ναρκωτικά	
Η αναλογία προσωπικού ήταν λιγότερη από το κανονικό	
Είχατε πολύωρη (παρατεταμένη) βάρδια	
Η ασφάλεια του χώρου εργασίας δεν ανταποκρίθηκε έγκαιρα	
Συνέβη κάποιο σοβαρό περιστατικό ( θάνατος, ληστεία κ.λ.π)	
Ο χώρος εργασίας σας είναι:	
Στο κέντρο της πόλης	
Στο προάστιο	
Σε χωριό	
Κωμόπολη	

Σε υψηλού κινδύνου περιοχή	
Υπήρχε κάποια ανάμιξη αθίγγανων ή αλλοδαπών	
Ο χώρος της εργασίας έχει εύκολη πρόσβαση στους πελάτες ( κεντρικός δρόμος, ισόγειο, όροφος)	
Παρακολουθήσατε στον χώρο εργασίας σας κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα πρόληψης βίας	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

ναι όχι

<b>ΕΧΕΤΕ ΥΠΟΣΤΕΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΑ</b>		
30. Έχετε κατηγορηθεί;		
31. Σας έκανε να νοιώσετε άσχημα;		
32. Σας έκανε να νοιώσετε ενοχές για κάτι;		
33. Σας ρεζίλευσε ή σας γελοιοποίησε;		
34. Σας απείλησε με όπλο ή μαχαίρι;		
35. Σας πρόσβαλε ή σας έβρισε;		
36. Σας φώναξε με χυδαίο τρόπο;		
37. Σας στρίμωξε σε κάποιον τοίχο;		
38. Σας αφείρεσε κάποιος τον λόγο απότομα μετά από κάποια διαφωνία; ( π.χ: «σταμάτα», «σκάσε», «βούλωστο» κ.λ.π )		
39. Σας κατέστρεψε κάποιο προσωπικό αντικείμενο;		
40. Σας απείλησε ότι θα σας κτυπήσει ή θα σας πετάξει κάτι που θα σας τραυμάτιζε;		
41. Είχατε υποστεί συνεχιζόμενη και επαναλαμβανόμενη προσβλητική συμπεριφορά από πελάτη; ( υποτίμηση, μορφασμοί, απαξίωση )		
42. Ποιος σας επιτέθηκε;		
Πελάτης		

Συνοδός πελάτη	
Κάποιος από το προσωπικό	
Προϊστάμενος	
Άλλος .....	

43. Ποια η ηλικία του δράστη;

.....

44. Ποιο το μορφωτικό επίπεδο του δράστη;

Έως δημοτικό		Γυμνάσιο	
Λύκειο		Ανώτερη σχολή	
Ανώτατη σχολή		Μεταπτυχιακά	
Δεν γνωρίζω		Άλλο.....	

45. Ποια η οικογενειακή κατάσταση του δράστη;

Έγγαμος / η		Άγαμος / η	
Συζούσε με σύντροφο		Χήρος / α	
Διαζευγμένος / η		Δεν γνωρίζω	

46. Τι ώρα συνέβη;

07:00 – πριν τις 13:00		13:00 – πριν τις 18:00	
18:00 – πριν τις 24:00		24:00 – πριν τις 07:00	
Δεν θυμάμαι			

47. Πως αντιδράσατε την ώρα του περιστατικού;

Δεν έκανα τίποτα	
Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με τον σώμα μου	
Τον έβρισα	
Έφυγα	

Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει	
Φώναξα	
Έβαλα τα κλάματα	
Άλλο.....	

48. Πως αντιδράσατε μετά το περιστατικό;

Δεν έκανα τίποτα	
Το είπα σε συνάδελφο	
Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση	
Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία / το σωματείο μου	
Έκανα καταγγελία για αποζημίωση ή απόδοση ευθυνών	
Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη	
Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια	
Αναζήτησα σύμβουλο	
Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου	

49. Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

Ναι		Όχι		Δεν ξέρω	
-----	--	-----	--	----------	--

50. Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

Διοίκηση / εργοδότη		Σωματείο	
Ομοσπονδία		Αστυνομία	
Ομάδα της κοινότητας		Άλλο...	

51. Ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν / αυτήν που έκανε την επίθεση;

Καμία		Προφορική προειδοποίηση	
Διακοπή περιθάλψης		Αναφορά στην αστυνομία	
Προσαγωγή επιτιθέμενου		Δεν γνωρίζω	

Άλλο.....

52. Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

**ΝΑΙ** **ΌΧΙ**

Σύμβουλο		
Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό		
Άλλη υποστήριξη		

53. Ποιες ήταν οι επιπτώσεις του περιστατικού;

Ψυχολογικές		Σωματικές		Κάτι άλλο.....
-------------	--	-----------	--	----------------

54. Εάν δεν αναφέρατε το περιστατικό ή δεν το είπατε σε άλλους, γιατί δεν το κάνατε;

Δεν ήταν σημαντικό	
Ένιωθα ντροπή	
Ένιωθα ενοχή	
Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	
Θα ήταν άσκοπο	
Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

55. Υπήρξατε μάρτυρας περιστατικών ψυχολογικής βίας στον χώρο εργασίας σας;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

56. Το έχετε αναφέρει ;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

57. Εάν δεν αναφέρατε το περιστατικό ή δεν το είπατε σε άλλους, γιατί δεν το κάνατε;

Δεν ήταν σημαντικό	
Ένιωθα ντροπή	
Ένιωθα ενοχή	

Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	
Θα ήταν άσκοπο	
Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

58. Σε ποιο τμήμα του εργασιακού χώρου συνέβη το περιστατικό;

Τουαλέτες		Στον διάδρομο	
Στο γραφείο σας		Στο γραφείο του / της	
Άλλο.....			

**ΝΑΙ      ΌΧΙ**

Στην τωρινή σας εργασία		
Που εργαζόσασταν τότε; .....		

59. Πότε συνέβη το συμβάν;

Πριν το 1982	
1982 – 1986	
1987 – 1991	
1992 – 1996	
1997 – 2002	
2003 – 2007	

60. Παρακαλώ διαλέξτε ποιες από τις παρακάτω αιτίες πιστεύετε ότι οδήγησε στο συμβάν; (επιλέξτε όσα είναι σχετικά)

Σχετιζόταν με αλκοόλ ή ναρκωτικά	
Η αναλογία προσωπικού ήταν λιγότερη από το κανονικό	
Είχατε πολύωρη (παρατεταμένη) βάρδια	
Η ασφάλεια του χώρου εργασίας δεν ανταποκρίθηκε έγκαιρα	
Συνέβη κάποιο σοβαρό περιστατικό ( θάνατος, ληστεία	

κ.λ.π)	
Ο χώρος εργασίας σας είναι:	
Στο κέντρο της πόλης	
Στο προάστιο	
Σε χωριό	
Κωμόπολη	
Σε υψηλού κινδύνου περιοχή	
Υπήρχε κάποια ανάμιξη αθίγγανων ή αλλοδαπών	
Ο χώρος της εργασίας έχει εύκολη πρόσβαση στους πελάτες ( κεντρικός δρόμος, ισόγειο, όροφος)	
Παρακολουθήσατε στον χώρο εργασίας σας κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα πρόληψης βίας	
Άλλο, παρακαλώ επιλέξτε.....	

ναι όχι

<b>ΕΧΕΤΕ ΥΠΟΣΤΕΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ</b>		
62. Σας κοίταξε με προκλητικό – πονηρό ύφος ;		
63. Σας έκανε σεξουαλικό σχόλιο;		
64. Σας περιέγραψε κάποια σεξουαλική φαντασίωση σχετιζόμενη με σας;		
65. Σας έκανε κάποια σεξουαλική χειρονομία;		
66. Σας άγγιξε απρεπώς;		
67. Σας έδωσε κάποιο ανάρμοστο σεξουαλικό ή ρομαντικό δώρο;		
68. Άφησε ακάλυπτα σημεία του σώματός του εκτεθειμένα σε σας;		
69. Σας πρότεινε κάποια πιο στενή προσωπική επαφή; (		

σωματική επαφή )		
70. Σας απείλησε ότι θα σας κακοποιήσει σεξουαλικά;		
71. Σας ζήτησε κάποια σεξουαλική επαφή με την υπόσχεση κάποιου δώρου ή ανταμοιβής;		

72. Ποιος σας επιτέθηκε;

Πελάτης		Συνοδός πελάτη	
Κάποιος από το προσωπικό		Προϊστάμενος	
Άλλος .....			

73. Ποια η ηλικία του δράστη;

.....

74. Ποιο το μορφωτικό επίπεδο του δράστη;

Έως δημοτικό		Γυμνάσιο	
Λύκειο		Ανώτερη σχολή	
Ανώτατη σχολή		Μεταπτυχιακά	
Δεν γνωρίζω			

75. Ποια η οικογενειακή κατάσταση του δράστη;

Έγγαμος / η		Άγαμος / η	
Συζούσε με σύντροφο		Χήρος / α	
Διαζευγμένος / η		Δεν γνωρίζω	

76. Τι ώρα συνέβη;

07:00 – πριν τις 13:00		13:00 – πριν τις 18:00	
18:00 – πριν τις 24:00		24:00 – πριν τις 07:00	
Δεν θυμάμαι			

77. Πως αντιδράσατε την ώρα του περιστατικού;

Δεν έκανα τίποτα	
------------------	--



Είπα στον άνθρωπο να σταματήσει	
Προσπάθησα να υπερασπίσω τον εαυτό μου με το σώμα μου	
Φώναξα	
Τον έβρισα	
Έβαλα τα κλάματα	
Έφυγα	
Άλλο.....	

78. Πως αντιδράσατε μετά το περιστατικό;

Δεν έκανα τίποτα	
Προσποιήθηκα ότι δεν συνέβη	
Το είπα σε φίλους και στην οικογένεια	
Αναζήτησα σύμβουλο	
Το είπα σε συνάδελφο	
Το ανέφερα σε προϊστάμενο μου	
Πήρα μετάθεση σε άλλη θέση	
Ζήτησα βοήθεια από την ομοσπονδία / το σωματείο μου	
Έκανα καταγγελία για αποζημίωση ή απόδοση ευθυνών	

79. Έγινε κάτι για να διερευνηθούν τα αίτια του περιστατικού;

Ναι		Όχι		Δεν ξέρω	
-----	--	-----	--	----------	--

80. Αν η απάντηση είναι «ναι», από ποιόν;

Διοίκηση / εργοδότη		Σωματείο	
Ομοσπονδία		Ομάδα της κοινότητας	
Αστυνομία		Άλλο.....	

81. Ποιες ήταν οι συνέπειες για αυτόν / αυτήν που έκανε την επίθεση;

Καμία		Προφορική προειδοποίηση	
Διακοπή εξυπηρέτησης		Αναφορά στην αστυνομία	
Προσαγωγή επιτιθέμενου		Δεν γνωρίζω	
Άλλο.....			

82. Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος πρότειναν να σας παρέχουν;

**ναι όχι**

Σύμβουλο		
Άλλη υποστήριξη		
Δυνατότητα να μιλήσετε γι' αυτό		

83. Ποιες ήταν οι επιπτώσεις του περιστατικού;

Ψυχολογικές		Σωματικές		Κάτι άλλο....
-------------	--	-----------	--	---------------

84. Εάν δεν αναφέρατε το περιστατικό ή δεν το είπατε σε άλλους, γιατί δεν το κάνατε;

Δεν ήταν σημαντικό	
Ένιωθα ντροπή	
Ένιωθα ενοχή	
Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	
Θα ήταν άσκοπο	
Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

85. Υπήρξατε μάρτυρας περιστατικών σεξουαλικής βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σας;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

86. Το έχετε αναφέρει;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

87. Εάν δεν αναφέρατε το περιστατικό ή δεν το είπατε σε άλλους, γιατί δεν το κάνατε;

Δεν ήταν σημαντικό	
Ένιωθα ντροπή	
Ένιωθα ενοχή	
Φοβόμουν τις αρνητικές συνέπειες	
Θα ήταν άσκοπο	
Δεν ήξερα σε ποιον να το αναφέρω	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε.....	

88. Σε ποιο τμήμα του εργασιακού χώρου συνέβη το περιστατικό;

Τουαλέτες		Στον διάδρομο	
Στο γραφείο σας		Στο γραφείο του / της	
Άλλο.....			

**ΝΑΙ    ΌΧΙ**

Στην τωρινή σας εργασία		
Που εργαζόσασταν τότε; .....		

89. Πότε συνέβη το συμβάν;

Πριν το 1982		1982 – 1986	
1987 – 1991		1992 – 1996	
1997 – 2002		2003 – 2007	

90. Παρακαλώ διαλέξτε ποιες από τις παρακάτω αιτίες πιστεύετε ότι οδήγησε στο συμβάν; (επιλέξτε όσα είναι σχετικά)

Σχετιζόταν με αλκοόλ ή ναρκωτικά	
Η αναλογία προσωπικού ήταν λιγότερη από το κανονικό	
Είχατε πολύωρη (παρατεταμένη) βάρδια	
Η ασφάλεια του χώρου εργασίας δεν ανταποκρίθηκε έγκαιρα	
Συνέβη κάποιο σοβαρό περιστατικό ( θάνατος, ληστεία	

κ.λ.π)	
Ο χώρος εργασίας σας είναι:	
Στο κέντρο της πόλης	
Στο προάστιο	
Σε χωριό	
Κωμόπολη	
Σε υψηλού κινδύνου περιοχή	
Υπήρχε κάποια ανάμιξη αθίγγανων ή αλλοδαπών	
Ο χώρος της εργασίας έχει εύκολη πρόσβαση σε πελάτες ( κεντρικός δρόμος, ισόγειο, όροφος)	
Παρακολουθήσατε στον χώρο εργασίας σας κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα πρόληψης βίας	
Άλλο, παρακαλώ συμπληρώστε εδώ.....	

91. Με πόσους πελάτες έρχεστε σε επαφή καθημερινά εκεί που εργάζεσθε; (πείτε την πλησιέστερη αναλογία)

Αριθμός :.....

92. Συζητήθηκε μετά το γεγονός πως θα αποφευχθεί στο μέλλον;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

93. Πόσο χρονικό διάστημα εργαζόσασταν στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας όταν συνέβη το περιστατικό;

Λιγότερο από ένα χρόνο		
1 – 3 χρόνια		Πάνω από 10 χρόνια
4 – 6 χρόνια		Πάνω από 20 χρόνια
7 – 10 χρόνια		Πάνω από 30 χρόνια

94. Εάν συνέβησαν περισσότερα από ένα περιστατικά παρενόχλησης και βίας, οποίο συνέβη πρώτο κατά σειρά;

Η σωματική βία	
Η ψυχολογική βία	
Η σεξουαλική παρενόχληση	
Δεν θυμάμαι	

## Ο ΕΡΓΟΛΟΤΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

95. Τι μέτρα υπάρχουν για την αντιμετώπιση της βίας στο δικό σας χώρο εργασίας; ( παρακαλώ σημειώστε όλα τα σχετικά κουτάκια )

Μέτρα ασφαλείας (φύλακες, συναγερμοί, φορητά τηλέφωνα)	
Βελτίωση περιβάλλοντα χώρου (κατάλληλες συνθήκες υγιεινής)	
Περιορισμός στη πρόσβαση	
Έλεγχος πελατών - προσωπικού	
Περιορισμός ανταλλαγής χρημάτων στο χώρο εργασίας (αμοιβές)	
Αυξημένος αριθμός προσωπικού	
Διαδικασίες εισόδου (check in) για το προσωπικό	
Ειδικός εξοπλισμός ή ρουχισμός (στολή ή όχι)	
Μείωση των ωρών κατά τις οποίες άνθρωποι δουλεύουν μόνοι τους.	
Εκπαίδευση (βία στο χώρο εργασίας, στρατηγικές αντιμετώπισης, ικανότητες επικοινωνίας, επίλυση συγκρούσεων, αυτοάμυνα, οργανωτικά μέτρα)	
Κανένα από αυτά	
Άλλο.....	

96. Κατά τη γνώμη σας ποιοι είναι οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες;

.....  
.....  
97. Σύμφωνα με έρευνες, έχει αποδειχθεί ότι η παρενόχληση και η βία στους χώρους εργασίας συνδέεται και με την παρενόχληση και την βία στο σπίτι.

Εσείς συμφωνείτε με τα παραπάνω;

Ναι		Όχι		Δ.Ξ / Δ.Α	
-----	--	-----	--	-----------	--

### ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

98. Ποια είναι η ηλικία σας;

19 ή μικρότερος / η	
20 – 24	
25 – 29	
30 – 34	
35 – 39	
40 – 44	
45 – 49	
50 – 54	
55 – 59	
60+	

99. Είστε:

Γυναίκα		Άνδρας	
---------	--	--------	--

100. Είστε:

Άγαμος / η	
Έγγαμος / η	
Ζείτε με σύντροφο	
Σε διάσταση / διαζευγμένος / η	
Χήρος – Χήρα	

101. Έχετε έρθει από άλλη χώρα;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

102. Αν ναι, πότε;

Πριν 11 μήνες ή λιγότερο	
Πριν 1 – 5 χρόνια	
Πριν 6 χρόνια ή περισσότερο	

103. Ποια κατηγορία περιγράφει καλύτερα την τωρινή σας θέση;

Προϊστάμενος	
Υπάλληλος	
Τεχνίτης	
Επιστημονικό προσωπικό	
Εργάτης	
Άλλο, παρακαλώ καθορίστε	

104. Σε ποιόν τομέα εργασίας εργάζεστε;

Ιδιωτικός τομέας	
Δημόσιος τομέας	
Ελεύθερος επαγγελματίας	
Άλλο.....	

105. Στην κύριά σας δουλειά, δουλεύετε;

Πλήρη απασχόληση	
Μερική απασχόληση	
Περιστασιακά	

106. Δουλεύετε βάρδιες;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--

107. Δουλεύετε νυχτερινές βάρδιες;

Ναι		Όχι	
-----	--	-----	--





ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ  
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ

16 DAYS OF ACTIVISM AGAINST GENDER VIOLENCE  
November 25 - December 10, 2007  
**Bibliography and Resource List**

The following list of resources includes books, articles, reports, toolkits, websites, and films that provide information on violence against women in the context of human rights. Activists can use this bibliography to raise awareness of research and advocacy already happening as well as help organizations develop their own knowledge and actions as they plan their 16 Days activities. Please note that this is not an exhaustive list of all available materials, and any suggestions you are able to offer regarding additional resources are welcomed.<sup>1</sup> This bibliography is focused more on information at the international or regional level, but most of the reports and toolkits included contain their own bibliographies which lead to more specific information on a certain topic or demographic. Please note that this bibliography primarily contains resources specific to the 2007 Campaign themes. Bibliographies developed for previous 16 Days Campaigns including on the theme of violence, health and HIV, are still available on the 16 Days website <http://www.cwgl.rutgers.edu/16days/home.html>. If you have any questions or need further assistance finding additional resources, please contact CWGL at the contact information below.

### Important International Declarations and Conventions

Chronological List of Resources	02
---------------------------------	----

### Understanding Violence Against Women as a Human Rights Violation

International and United Nations Organizations and Resource Websites	04
--	----

### Theme Specific Resource Information

Demanding and Securing Adequate Funding for Work on Violence Against Women	06
Calling for Greater State Accountability	07
Increasing Awareness of the Impact of Violence Against Women	08
Involving Men in Efforts to Eliminate Violence Against Women	09
Evaluating the Impact and Effectiveness of Work to Prevent Violence Against Women	10
Protecting Advocacy and Defending the Defenders of Women's Human Rights	11

<sup>1</sup> The materials presented in this bibliography are available in English, and in some cases languages other than English: please click on the link of a specific document to search for translations. Additionally, CWGL is working to compile lists of resources available in Spanish and French. Please send us information about resources in any language that you would like us to consider for future bibliographies.

1

<sup>2</sup> Some descriptions adapted from UNIFEM. (2003). *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, p. 21.

### Important International Declarations and Conventions

Below is a list of links to the websites of key United Nations documents concerning violence against women, including a brief description of each.<sup>2</sup> These are presented chronologically, and reveal a trend in UN and regional attention to violence against women. Check to see if your country is a signatory to the various conventions and declarations, and use them as tools to ensure that your government is upholding the commitments it has made.

#### 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)

*CEDAW is recognized as one of the six major international treaties. General Recommendation 19 (1992) makes clear the obligation of state signatories to end gender-based violence.*

<http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/300395546e0dec52c12563ee0063dc9d?Opendocument>

#### 1993 Vienna Declaration and Programme of Action

*A major victory for activists, Vienna formally recognized that women's rights are human rights.*

[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En?OpenDocument)

#### 1993 Declaration on the Elimination of Violence Against Women (DEVAW)

DEVAW defined violence against women, linked it to human rights, and called on governments to take specific steps to eliminate it. [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.En?Opendocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.En?Opendocument)

**1994 Inter-American Convention on the Prevention, Punishment, and Eradication of Violence Against Women (Convention of Belém do Pará)**

*Belém do Pará was a convention amongst the nations of the Americas region that recognized violence against women as a human rights violation and called on states to act to prevent, punish and eradicate it.*

<http://www.undp.org/rblac/gender/osavio.htm>

**1994 International Conference on Population and Development (ICPD) Programme of Action**

*The ICPD Programme of Action called the elimination of violence against women a cornerstone of population and development programmes.*

[http://www.unfpa.org/icpd/icpd\\_poa.htm](http://www.unfpa.org/icpd/icpd_poa.htm)

**1995 Beijing Declaration and Platform for Action**

*“Violence against women is an obstacle to equality, development and peace. Violence against women both violates and impairs or nullifies the enjoyment by women of their human rights and fundamental freedoms.” The Beijing Platform set out several key objectives for governments to focus on to address violence against women.*

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>

**1999 Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women**

*The Optional Protocol to CEDAW (1999) allows individuals and groups to bring petitions on violations of the convention before the CEDAW Committee.*

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/current.htm>

**2000 United Nations Convention against Transnational Organized Crime**

*Includes a Protocol to Prevent, Suppress, and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children.*

[http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final\\_documents\\_2/convention\\_%20traff\\_eng.pdf](http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf)

**2000 United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace, and Security**

2

*Security Council Resolution 1325 addresses violence against women during conflict and recognizes the importance of women’s role in peace-building*

[http://www.un.org/events/res\\_1325e.pdf](http://www.un.org/events/res_1325e.pdf)

**2000 Millennium Declaration**

*In this historic agreement, states parties to the Millennium Declaration pledged to combat violence against women and implement CEDAW to promote democracy and strengthen the rule of law, and strengthen respect for human rights.* <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm>

**2001 Declaration of Commitment on HIV/AIDS, UN General Assembly Special Session on HIV/AIDS**

*The Declaration of Commitment recognized the elimination of violence against women as key to the reduction of women’s vulnerability to HIV/AIDS and set time-bound targets for nations to address HIV/AIDS-related issues.*

<http://www.un.org/ga/aids/docs/ares262.pdf>

**2002 Rome Statute of the International Criminal Court**

*The Rome Statute includes rape, sexual slavery, forced prostitution, forced pregnancy, forced sterilization, and other forms of sexual violence in its definitions of “crimes against humanity” and “war crimes.”*

<http://www.un.org/law/icc/>

2002

**Council of Europe Recommendation Rec(2002)5 of the Committee of Ministers to member states on the protection of women against violence**

*The Council of Europe Recommendations re-affirm the commitment of member states to eliminating violence against women and set out a series of measures that member states must take to fulfill their obligation to ending all forms of violence against women..*

<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=280915&Lang=en>

**2003 Protocol to the African Charter on Human and Peoples’ Rights on the Rights of Women in Africa**

*The Protocol on the Rights of Women in Africa was adopted in 2003 and came into force on the 25th of November, 2005 after the necessary fifteen countries ratified it and made it into law. This protocol is a milestone in the protection and promotion of women’s rights in. At least sixteen countries so far have ratified the Protocol.*

[http://www.achpr.org/english/info/women\\_en.html](http://www.achpr.org/english/info/women_en.html)

**2005 United Nations Commission on Human Rights Resolution on Violence Against Women**

(E.CN.4/2005/L.51)

<http://www.un-instraw.org/en/images/stories/Beijing/unchr-2005resvaw.pdf>

*This resolution calls for measures to be taken by states to eradicate violence against women; it stresses states' duty to prevent, investigate and punish all acts of violence against women and girls. The resolution addresses the impact of violence as a cause and consequence of HIV/AIDS, the need for women to have autonomy over their sexuality and control over matters related to their reproductive health and choices, and the need for the criminalization of marital rape.*

#### **2005 United Nations World Summit**

*States agreed to continue efforts to eradicate violence against women including addressing impunity for VAW in situations of armed conflict.*

[http://www.un.org/ga/59/hl60\\_plenarymeeting.html](http://www.un.org/ga/59/hl60_plenarymeeting.html)

3

#### **Other current United Nations initiatives on violence against women:**

##### **Secretary-General's study on violence against women**

*A 2003 General Assembly resolution mandated the Secretary-General to prepare an in-depth study on violence against women. The Division for the Advancement of Women prepared the study with the participation of various NGOs and networks. The study was issued in October 2006.*

<http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>

##### **Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences**

*Established in 1994 by the UN Commission on Human Rights to examine, report on, and make recommendations concerning violence against women. All reports available at the following website:*

<http://www.ohchr.org/english/issues/women/rapporteur/index.htm>

##### **UNIFEM Trust Fund to End Violence Against Women**

*Established in 1996 by a General Assembly Resolution to identify and support local, national, regional and international initiatives to prevent and eliminate violence against women. <http://www.unifem.org>*

## **Understanding Violence Against Women as a Human Rights Violation**

### **International and United Nations Organizations and Resource Websites:**

•  
Amnesty International – Stop Violence Against Women Campaign: <http://web.amnesty.org/actforwomen/index-eng>

•  
Center for Women's Global Leadership: <http://www.cwgl.rutgers.edu/index.html>

•  
End Violence Against Women: Information and Resources: <http://www.endvaw.org>

•  
Family Violence Prevention Fund: <http://endabuse.org>

•  
FEMNET – the African Women's Development and Communication Network: <http://www.femnet.or.ke>

•  
Global Coalition on Women and AIDS: <http://womenandaids.unaids.org>

•  
Hot Peach Pages: <http://www.hotpeachpages.net>

•  
International Center for Research on Women: <http://www.icrw.org>

•  
Isis International (in Spanish): <http://www.isis.cl>

•  
Isis Women's International Cross-Cultural Exchange (ISIS WICCE): <http://www.isis.or.ug/index.php>

•  
La Red Feminista Latinoamericana y del Caribe contra la Violencia Doméstica y Sexual: <http://www.redfem.net>

•  
Minnesota Advocates for Human Rights: Stop VAW website: <http://www.stopvaw.org>

•  
SoulBeat Africa: <http://www.comminit.com/africa>

- 
- Toolkit to End Violence Against Women: <http://toolkit.ncjrs.org>
- 
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM): <http://www.unifem.org>
- 
- United Nations Development Program (UNDP): <http://www.undp.org>
- 
- United Nations Division for the Advancement of Women (DAW): <http://www.un.org/womenwatch/daw>
- 
- United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women <http://www.un-instraw.org>
- 
- United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences: <http://www.ohchr.org/english/issues/women/rapporteur>
- 
- University of Minnesota Human Rights Library: <http://www1.umn.edu/humanrts>

4

- 
- Women Against Violence Europe (WAVE): <http://www.wave-network.org/start.asp>
- 
- Women Won't Wait: End HIV and Violence Against Women Now: <http://www.womenwontwait.org>.
- 
- World Health Organization (WHO) – Department of Gender and Women's Health: <http://www.who.int/gender/en>
- 
- World Health Organization (WHO) – Sexual Violence Research Initiative: <http://www.svri.org/>
- 
- World Organization Against Torture (OMCT): <http://www.omct.org/index.php?id=EQL&lang=eng&PHPSESSID=e45340d721990d5517ed74be36014303>

### **General Research and Resources:**

- 
- Amnesty International. (2004) *It's In Our Hands: Stop Violence Against Women*. Available at: [http://web.amnesty.org/web/web.nsf/8bad1ff50703146980256e32003c42f0/316e14580e57b88680256ea90037305a/\\$FILE/SVAW%20report%20ENGLISH.pdf](http://web.amnesty.org/web/web.nsf/8bad1ff50703146980256e32003c42f0/316e14580e57b88680256ea90037305a/$FILE/SVAW%20report%20ENGLISH.pdf).
- 
- Bunch, Charlotte, and Niamh Reilly. (1994) *Demanding Accountability: The Global Campaign and Vienna Tribunal for Women's Human Rights*. Center for Women's Global Leadership (CWGL) with United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) For ordering information see: Center for Women's Global Leadership: <http://www.cwgl.rutgers.edu/globalcenter/publications/demand.html>
- 
- Bunch, Charlotte, and Roxanna Carrillo. (1991) *Gender Violence: A Development and Human Rights Issue*. Center for Women's Global Leadership. Contact: Center for Women's Global Leadership: <http://www.cwgl.rutgers.edu>; [cwgl@igc.org](mailto:cwgl@igc.org).
- 
- Bunch, Charlotte and Samantha Frost. (2000) *Women's Human Rights: An Introduction*. Available at Center for Women's Global Leadership: <http://www.cwgl.rutgers.edu/globalcenter/whr.html>.
- 
- Crooms, Lisa A. (1999) *Using a Multi-Tiered Analysis to Reconceptualize Gender-Based Violence Against Women as a Matter of International Human Rights*. Contact: Center for Women's Global Leadership: <http://www.cwgl.rutgers.edu>; [cwgl@igc.org](mailto:cwgl@igc.org).
-

- Ellsberg Mary and Lori Heise. (2005). *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists*. Available from Program for Appropriate Technology in Health (PATH), World Health Organization: [http://www.path.org/files/GBV\\_rvaw\\_front.pdf](http://www.path.org/files/GBV_rvaw_front.pdf)
- - Grown, Caren, et. al: Millennium Project Task Force 3 on Gender Equality (2005) *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women*. <http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf>.
  - 
  - Harvard FXB Center for Health and Human Rights. (2003) *Health and Human Rights: An International Journal*: Vol. 6, No. 2, Special Focus: "Violence, Health, and Human Rights." Abstract available at: <http://www.hsph.harvard.edu/xfbcenter/backissues.htm>. Vol. 7, No. 2, "Special Focus: Sexuality, Human Rights, and Health." Abstract available at: <http://www.hsph.harvard.edu/xfbcenter/v7n2.htm>.
  - 
  - International Center for Research on Women: Duvuury, Nata; Burton, Barbara; Varia, Nisha. (2000) *Justice, Change and Human Rights: International Research and Responses to Domestic Violence*. <http://www.icrw.org/docs/domesticviolencesynthesis.pdf>.
  - 
  - Reilly, Niamh. (1996) *Without Reservation: The Beijing Tribunal on Accountability for Women's Human Rights*. Center for Women's Global Leadership (CWGL). Contact: Center for Women's Global Leadership <http://www.cwgl.rutgers.edu>; [cwgl@igc.org](mailto:cwgl@igc.org).
  - 
  - Rothschild, Cynthia: (2005) *Written Out: How Sexuality is Used to Attack Women's Organizing*. Center for Women's Global Leadership and International Gay and Lesbian Human Rights Commission. <http://www.cwgl.rutgers.edu/globalcenter/publications/written.htm>
  - 
  - Sen, Purna. (2003) *Successes and Challenges: Understanding the Global Movement to End Violence Against Women*. Chapter 6 in *Global Civil Society 2003*. Edited by Anheier, H. K.; Glasius, M.; Kaldor, M. Centre for Civil Society/Centre for Study of Global Governance. Available at: Part I- <http://www.lse.ac.uk/Depts/global/Publications/Yearbooks/2003/2003Chapter6a.pdf>. Part II- <http://www.lse.ac.uk/Depts/global/Publications/Yearbooks/2003/2003Chapter6b.pdf>.
  - 
  - Steinitz, Maya. (2001) *The Role of International Law in the Struggle Against Sex-Based and Gender-Based Violence Against Refugee Women*. <http://www.rhrc.org/pdf/steinitz.pdf>.
- 5
- - United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). (2000) *With an End in Sight: Strategies from the UNIFEM Trust Fund to Eliminate Violence Against Women*. Contact: Women, Ink: <http://www.womenink.org>.
  - 
  - United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). (2003) *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, New York, NY, USA: UNIFEM. Contact: Women, Ink: <http://www.womenink.org>.
  - 
  - United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). (2003) *Making a Difference: Strategic Communications to End Violence Against Women*. New York, NY, USA. Contact: Women, Ink: <http://www.womenink.org>.
  - 
  - United Nations. (1995 - 2005) Reports submitted by the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences. All reports available at: <http://www.ohchr.org/english/issues/women/rapporteur/>.
  - 
  - Women's Learning Partnership. (2005) *Leading to Change: Eliminating Violence Against Women in Muslim Societies*. <http://www.learningpartnership.org/news/events/2005/vawsymposium>.
  - 
  - World Health Organization. (2005) *Addressing Violence Against Women and Achieving the MDGs*. See World Health Organization online bookshop: <http://bookorders.who.int/bookorders/index.htm>.
  - 
  - World Health Organization. (2002) *World Report on Violence and Health*. Available in English, Spanish or French at: [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/). Chapter 4: "Violence by Intimate Partners" available at: [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/global\\_campaign/en/chap4.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/en/chap4.pdf).

Chapter 6: "Sexual Violence" available at:

[http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/global\\_campaign/en/chap6.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/en/chap6.pdf).

•  
World Health Organization. (2005) *Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence Against Women*. Available at: <http://www.who.int/gender/violence/multicountry/en/>.

## **Demanding and Securing Adequate Funding for Work Against Violence Against Women**

### **General Research and Resources**

•  
African Women's Development Fund. *The 13 Campaign, Mobilizing Resources for Africa Women to Fight HIV/AIDS*. For more information see <http://www.awdf.org>.

•  
All Africa Global Media. (2007). *Robinson calls for more funding for women's rights groups*. To read go to Civil Society Resource Center: [http://civilsocietyghana.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=36&Itemid=9](http://civilsocietyghana.org/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=9).

•  
American Human Services Association. *Funding the Work Community Efforts to End Domestic Violence and Child Abuse*. Available at: <http://www.ortsolutions.org/pages/docs/funding.pdf>

•  
AWID. (2006). *Money and Movements*. Available at: [http://www.awid.org/moneyandmovements/ppts/day2/resource\\_mobilization/violence\\_against\\_women\\_en.doc](http://www.awid.org/moneyandmovements/ppts/day2/resource_mobilization/violence_against_women_en.doc).

•  
AWID with Just Associates. (2006). *Where is the money for women's rights? Assessing the resources and the role of donors in the promotion of women's rights and the support of women's rights organizations*. Available at: [http://www.awid.org/go.php?pg=where\\_is\\_money](http://www.awid.org/go.php?pg=where_is_money).

•  
AWID. (2002). *Addressing Financial Stability: Key Challenges and Opportunities for Transnational Women's Rights Organizations*. Available at: <http://www.awid.org/publications/occasional10.doc>.

•  
BRIDGE. (2003). *Gender and Budgets: Cutting Edge Pack 2003*. Available at: [http://www.bridge.ids.ac.uk/reports\\_gend\\_ec.html](http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_ec.html).

•  
Budlender, Debbie. (2000). *The political economy of women's budget in the South*. Available at International Development Research Center Canada: <http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11279469741WorldDevArticle.pdf>.

•  
Budlender, Debbie, Rhonda. Sharp and Kerri. Allen (1998) *How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice*. Available to read at: <http://books.google.com>.

•  
Budlender, Debbie and Guy, Hewitt. (2002). *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*. Available at International Development Research Center Canada:

6

[http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11271631831Budlender\\_&\\_Hewitt- Gender Budgets Make More Cents.pdf](http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11271631831Budlender_&_Hewitt- Gender Budgets Make More Cents.pdf).

•  
Elson, Diane. (1998). *Integrating gender issues into national budgetary policies and procedures: Some policy options*, *Journal of International Development* 10. Available at Wiley InterScience: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/5150/PDFSTART>.

•  
Fried, Susanna. (2005). *Show US The Money: Is Violence Against Women on the HIV & AIDS Funding Agenda*. Women Won't Wait Campaign. For more information see <http://www.womenwontwait.org/>

Glasgow Violence Against Women Partnership. For more information see:

<http://www.gvawp.org.uk/News/funding.htm>.

•

Nilüfer, Çagatay. (2003). *Gender budgets and beyond: feminist fiscal policy in the context of Globalization*.

Available in AWID Publications: [http://www.awid.org/publications/gen\\_dev/cagatay.pdf](http://www.awid.org/publications/gen_dev/cagatay.pdf).

•

San Francisco Commission on the Status of Women. For more information so to

[http://www.sfgov.org/site/cosw\\_index.asp?id=4448](http://www.sfgov.org/site/cosw_index.asp?id=4448).

•

Scottish Executive Violence Against Women Fund 2006-2008. For more information see:

<http://www.scotland.gov.uk/Publications/2005/10/11153719/37198>.

•

Sen, Gita. (2000) '*Gender mainstreaming in finance ministries*'. Available at Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional:

[http://www.cedeplar.ufmg.br/economia/disciplinas/ecn933a/crocco/Financiamento\\_desenvolvimento\\_genero/SEN,%20G.%20Gender%20mainstreaming%20in%20finance%20ministries.pdf](http://www.cedeplar.ufmg.br/economia/disciplinas/ecn933a/crocco/Financiamento_desenvolvimento_genero/SEN,%20G.%20Gender%20mainstreaming%20in%20finance%20ministries.pdf).

•

Step it up End Violence Against Women. (2007). *Step 9: Demand secure funding for women's organizations*. For more information see: <http://www.stepitupontario.ca/10-steps/step-9-demand-secure-funding-for-womens-organizations..html>.

•

Stotsky, Janet G. (2007). *Budgeting with Women in Mind*. Finance and Development, Vol. 44 no. 2. Available at

IMF Publications: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2007/06/stotsky.htm>.

•

Van Staveren, Irene. (2002). *Global Finance and Gender*. Available at Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional:

[http://www.cedeplar.ufmg.br/economia/disciplinas/ecn933a/crocco/Financiamento\\_desenvolvimento\\_genero/VAN%20STAVEREN,%20I.%20Global%20finance%20and%20gender.pdf](http://www.cedeplar.ufmg.br/economia/disciplinas/ecn933a/crocco/Financiamento_desenvolvimento_genero/VAN%20STAVEREN,%20I.%20Global%20finance%20and%20gender.pdf).

•

UNIFEM. (2007). *A Life Free of Violence Is Our Right! The UN Trust Fund to End Violence Against Women*.

Available at [http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=83](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=83).

•

UNIFEM. (2006). *Gender Responsive Budgeting*. For more information go to: <http://www.gender-budgets.org/>.

•

UNIFEM and UNFPA (2006). *Gender Responsive Budgeting and Women's Reproductive Rights: A Resource Pack*.

Available at <http://www.gender-budgets.org/>.

•

UNIFEM and UNFPA (2006). *Gender Responsive Budgeting: A Training Manual*. Available at <http://www.gender-budgets.org/>.

•

UNIFEM. (2006). *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*.

Available at [http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=44](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=44).

•

UNIFEM. (2003). *Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives Within a Framework of Performance Oriented Budgeting*. Available at [http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=3](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=3).

•

UNIFEM. (2002). *Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences*. Available at

[http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=4](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=4).

•

World Bank. Engendering Development. Available at: <http://www.worldbank.org/gender/>.

## Calling for Greater State Accountability

### General Research and Resources

•



Amnesty International. (2004). *Activist Toolkit; Making Rights a Reality: The duty of states to address violence against women*. Available at Amnesty International Online Library: <http://web.amnesty.org/actforwomen/svaw-toolkit-eng>

7

Coomaraswamy, Radhika. (1997). *Economic and social policy and its impact on violence against women*. Office of the Special Rapporteur on Violence Against Women, its causes and consequences.

E/CN.4/2000/68/Add.5 Available at Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR):  
<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/7bf7c36bdd98602c802568be0051f988?Opendocument>

Ertuk, Yakin. (2006). *The Due Diligence Standard as a Tool for the Elimination of Violence Against Women*. Office of the Special Rapporteur on Violence Against Women, its causes and consequences. E/CN.4/2006/61 Available at the United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR):  
<http://www.ohchr.org/english/issues/women/rapporteur/thematic.htm>

Gender Manual Task Force for the Interagency Gender Working Group of the USAID Bureau for Global Health. (2003) *A Manual for Integrating Gender into Reproductive Health and HIV Programs: From Commitment to Action*. Available at: [http://www.dec.org/pdf\\_docs/PNACY690.pdf](http://www.dec.org/pdf_docs/PNACY690.pdf).

Graffunder, Corinne M, Rita K. Noonan, Pamela Cox and Jocelyn Wheaton. (2004). *Through a Public Health Lens. Preventing Violence Against Women: An Update from the US Centers for Disease Control and Prevention*. Available at VAWNET: <http://www.vawnet.org/SexualViolence/PreventionAndEducation/CDC-PublicHealth.pdf>

Mathiason, Maria-Cristina Sara-Serrano. (2003). *Women with Disabilities: Lessons of Reinforcing the Gender Perspective in International Norms and Standards*. For more information see:  
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/women/wwdis0.htm>

Naripoko. (2006). *Claiming State Accountability: Monitoring Health Services for Women*  
Available at Women's Environment and Development Organization (WEDO):  
<http://www.wedo.org/files/Claiming%20State%20Accountability%20Shireen.doc>

UN Division for Advancement of Women.(2006). *Ending violence against women: from words to action. Study by the Secretary General*. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/launch/english/v.a.w-exeE-use.pdf>

The Women's Global Network for Reproductive Rights. Women's Access to Health Campaign. For more information visit: : <http://www.wgnrr.nl/home.php?page=3&type=menu>

Women for Women's Human Rights. *The Campaign for the Reform of the Penal Code from a Gender Perspective/The Campaign for Full Gender Equality in the Civil Code/The Campaign for the Protection Order against Domestic Violence*. For more information visit: [http://www.wwhr.org/penalcode\\_reform.php](http://www.wwhr.org/penalcode_reform.php)

## **Increasing Awareness about the Impact of Violence Against Women**

### **General Research and Resources**

Amnesty International. (2004). *Activist Toolkit; Making Rights a Reality: Campaigning to stop violence against women, Multiple Components* available at:  
<http://web.amnesty.org/actforwomen/svaw-toolkit-eng>

Amnesty International. (2001). *Crimes of Hate, Conspiracy of Silence: Torture and Ill-Treatment Based on Sexual Identity*. For more information visit: <http://web.amnesty.org/library/index/engact400162001>.

Asia Pacific Forum on Women Law and Development. *Negotiating Culture: Intersections of Culture and Violence Against Women in Asia Pacific*. Available to buy at: <http://www.apwld.org/publication.htm>

Buhaenko, Helen and V. Butler, C. Flower, S. Smith. (2004). *What Men and Women Want: A Practical Guide to Gender and Participation*. ISBN: 0855985364. Available to buy from eCampus.com: <http://www.ecampus.com/book/0855985364>

Carbert, Anne. (2004). *Learning from Experience: Activist Reflections on 'Insider-Outsider' Strategies*. Available at AWID Publications: [http://www.awid.org/publications/OccasionalPapers/spotlight4\\_en.pdf](http://www.awid.org/publications/OccasionalPapers/spotlight4_en.pdf)

8

Haaken, Jan, Ariel Ladum, Seiza de tarr and Kayt Zundel. (2005). *Speaking Out Women, War and the Global Economy*. ISBN13: 978-1-932010-05-3. To order contact Women, Ink: <http://www.womenink.org>

International HIV/AIDS Alliance. (2004) *NGO Capacity Analysis: A Toolkit for Assessing and Building Capacities for High-Quality Responses to HIV/AIDS*. <http://www.aidsalliance.org/sw7443.asp>

International Planned Parenthood Federation (IPPF). *Peer to Peer: Creating Successful Peer Education Program*. Available at: [http://www.ippfwhr.org/publications/publication\\_detail\\_e.asp?PubID=62](http://www.ippfwhr.org/publications/publication_detail_e.asp?PubID=62)

Mertus, Julie with Mallika Dutt and Nancy Flowers. (1999) *Local Action/Global Change: Learning About the Human Rights of Women and Girls*. Center for Women's Global Leadership (CWGL) and United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). To order contact: Women, Ink: <http://www.womenink.org>

National Advisory Council on Violence Against Women and Violence Against Women Office. *Toolkit to End Violence Against Women*. Available at: <http://toolkit.ncjrs.org/>

Marjee, Nadira and Ursula Lau. *Conflicts in Africa: Intersectionality of GBV and HIV/AIDS*. People Opposing Women Abuse (POWA). For more information please visit: <http://www.powa.co.za/documents/Conflicts%20in%20Africa%20web%20doc.doc>

Positive Women's Network. *The Women and HIV Education Toolkit*. Order form here: [http://www.pwn.bc.ca/pdf/toolkit\\_order\\_form.pdf](http://www.pwn.bc.ca/pdf/toolkit_order_form.pdf)

Program on International Health and Human Rights, Harvard School of Public Health. (2006). *Program on International Health and Human Rights, Harvard School of Public Health*. For more information please visit: [http://www.hsph.harvard.edu/pihhr/files/Final\\_Literature\\_Review.pdf](http://www.hsph.harvard.edu/pihhr/files/Final_Literature_Review.pdf)

Rosenhek, Sarah. (2006). *Strengthening Women's Rights Organizations through Inclusion: Lesson Learned from the Gender, Disability and Development Institute*. This article is available through AWID Publications at: <http://www.awid.org/go.php?list=analysis&prefix=analysis&item=00335>

Rothschild, Cynthia, Reilly, Mary Anne and Nordstrom, Sara (2006). *Strengthening Resistance: Confronting Violence Against Women and HIV/AIDS*. Center for Women's Global Leadership. For more information please visit <http://www.cwgl.rutgers.edu/globalcenter/publications/strengthening.htm>

Shirkat Gah. *Great Ancestors: Women Asserting Rights in Muslim Context - Information & Training Kit*. Available to buy at: [http://www.shirkatgah.org/pubs\\_women\\_law&rights.htm](http://www.shirkatgah.org/pubs_women_law&rights.htm)

The Digital Story Center. *Silence Speaks*. For more information visit <http://www.silencespeaks.org/>

UNIFEM. (2007). *CEDAW and the Human Rights Based Approach to Programming: A UNIFEM Guide*. Available at [http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=94](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=94)

UNIFEM. (2000). *With an End in Sight*. Available at [http://www.unifem.org/resources/item\\_detail.php?ProductID=14](http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=14)

•  
WHO. (2000). Fact sheet on Violence Against Women. Available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html>

## **Involving Men in Efforts to Eliminate Violence Against Women**

### **General Research and Resources**

•  
Berkowitz, Alan. (2004) *Working with Men to Prevent Violence Against Women: An Overview (Part One)*. Available at: [http://www.vawnet.org/DomesticViolence/Research/VAWnetDocs/AR\\_MenPreventVAW1.php](http://www.vawnet.org/DomesticViolence/Research/VAWnetDocs/AR_MenPreventVAW1.php)

•  
Engender Health. *Men as Partners Fact Sheet*. Available at: <http://www.engenderhealth.org/about/factsheets/Men-As-Partners-MAP.pdf>

•  
Family Violence Prevention Fund. *Toolkit for men and boys*. Go to <http://www.endabuse.org/>

•  
Family Violence Prevention Fund. (2003-2004) *Working With Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence*. Online toolkit available at: <http://toolkit.endabuse.org/Home>

•  
Flood, Michael. (2001) *Men Stopping Violence: Men's collective anti-violence activism and the struggle for gender justice*, Development, Special Issue: Violence against Women and the Culture of Masculinity, Vol. 44 No. 3. Available at XY: <http://www.xyonline.net/Mensantiviol.shtml>.

9

•  
Flood, Michael. (2002) *Engaging Men: Strategies and Dilemmas in Violence Prevention Education Among Men*. Women Against Violence, Issue 13 (2002-2003). Available at VAWNET: <http://www.vawnet.org/DomesticViolence/PreventionAndEducation/Approaches/EngagingMen.php>

•  
Greig, A., Kimmel, M., and James Lang. (2000). *Men, Masculinities and Development: Broadening our Work towards Gender Equality*. United Nations Development Programme, Gender in Development Monograph Series #10. Available at Columbia University Online Health Library: [http://www.health.columbia.edu/pdfs/men\\_masculinities.pdf](http://www.health.columbia.edu/pdfs/men_masculinities.pdf)

•  
Hayward, Ruth Finney. (1997). *Needed: New Model of Masculinity to Stop Violence against Girls and Women*. ROSA Reports, No.17. Kathmandu: UNICEF Regional Office for South Asia. Available at UNICEF: [http://www.unicef.org/rosa/Rosa\\_RR17\\_97.pdf](http://www.unicef.org/rosa/Rosa_RR17_97.pdf)

•  
INSTRAW. *Partners in Change: Working with Men to End Gender-based Violence*. Available to buy United Nations Publications: <https://unp.un.org/details.aspx?entry=E02165&title=Partners+in+Change%3A+Working+with+Men+to+End+Gender-based+Violence>

•  
Kaufman, Michael. *The Seven P's of Men's Violence*. Available at White Ribbon Campaign: [http://www.whiteribbon.ca/educational\\_materials/default.asp?load=seven](http://www.whiteribbon.ca/educational_materials/default.asp?load=seven)

•  
Links to men's anti-violence websites: <http://www.xyonline.net/links.shtml#2>

•  
List of Resources on Men's Anti-Violence and Activism Education: <http://mensbiblio.xyonline.net/violence2.html#Antiviolenceactivism>

•  
Rivers, Kim., and Aggleton, Peter., (1999). *Men and the HIV Epidemic*. HIV and Development Programme, UNDP. Available at UNDP: <http://www.undp.org/hiv/publications/gender/mene.htm>

- UNIFEM. *Masculinity and Gender-Based Violence*. UNIFEM Gender Fact Sheet #5. <http://www.unifem-eseasia.org/resources/factsheets/UNIFEMSheet5.pdf>
- UNICEF. (2001). *Some Organizations Working with Men and Boys to End Violence Against Women and Girls*. Available at: <http://www.euowrc.org/03.network/02.network.htm>
- White Ribbon Campaign. *Organizer's Kit*. Available at White Ribbon Campaign: [http://www.whiteribbon.ca/get\\_involved/default.asp?load=org-kit](http://www.whiteribbon.ca/get_involved/default.asp?load=org-kit)
- White Ribbon Campaign. *What Every Man Can Do To Help End Men's Violence Against Women*. Read more at White Ribbon Campaign: [http://www.whiteribbon.ca/get\\_involved/default.asp?load=can-do](http://www.whiteribbon.ca/get_involved/default.asp?load=can-do)

### **Organizations with programming initiatives**

- Engender Health. Men and Partners Program (South African and USA). For more information go to: <http://www.engenderhealth.org/ia/wmm/index.html>
- European Profeminist Men Network- EuroPRO-Fem (France). For more information see:
- FEMNET – the African Women's Development and Communication Network: <http://www.femnet.or.ke/>.
- Guy to Guy Project (Brazil). For more information see <http://www.promundo.org.br/>
- MAN.V (Malaysia). For more information see: [http://awam.org.my/networks/man\\_v.htm](http://awam.org.my/networks/man_v.htm)
- MASVAW (India). For more information see: <http://www.sahayogindia.org/masvaw.htm>
- MUSASA Project (Zimbabwe). For more information see: [http://www.oxfamamerica.org/partners/MUSASA\\_partner](http://www.oxfamamerica.org/partners/MUSASA_partner)
- National Organization of Men against Sexism (NOMAS). Go to <http://www.nomas.org/node/95>
- No To Violence (Australia). For more information see <http://www.ntv.net.au/>
- San Luis Obispo County Beat the Punch Campaign USA). Go to <http://www.violencefreecommunity.com/>
- UNESCAP (global resource). *Directory of Civil Society Organizations Working in Partnership with Men to End Violence Against Women*. For a full list of organizations with local initiatives and contact information go to: <http://www1001.unescap.org/esid/GAD/Resources/NewTableEVAWM.pdf>
- White Ribbon Campaign. (Canada?) <http://www.whiteribbon.ca/>

10

## **Evaluating the Impact and Effectiveness of Work to Prevent Violence against Women**

### **General Research and Resources**

- Allen, Nicole. E. and Leslie A Hagin. (2003). *A Practical Guide to Evaluating Domestic Violence Coordinating Councils*. Available at VAWNET: [http://new.vawnet.org/Assoc\\_Files\\_VAWnet/NRCDV\\_EvalDVCC.pdf](http://new.vawnet.org/Assoc_Files_VAWnet/NRCDV_EvalDVCC.pdf)
- Beeman, Sandra. K (2002). *Guidelines for Evaluating Research Reports*. Available at VAWNET [http://www.vawnet.org/DomesticViolence/Research/VAWnetDocs/AR\\_evalresearch.pdf](http://www.vawnet.org/DomesticViolence/Research/VAWnetDocs/AR_evalresearch.pdf)
-

Chapman, Jennifer and Amboka Wameyo. (2001). *Monitoring and evaluating Advocacy; A Scoping Study*. Available at Action Aid: [http://www.actionaid.org.uk/content/documents/advocascoping\\_english.pdf](http://www.actionaid.org.uk/content/documents/advocascoping_english.pdf)

•  
Coffman, Julia. (2003). *Lessons in Evaluating Communications Campaigns*. Harvard Family Research Project. Available at Harvard Graduate School of Education Online Library: <http://www.gse.harvard.edu/hfrp/content/pubs/onlinepubs/lessons/lessons.pdf>

•  
EU Monitoring and Advocacy program. (2006). *ADVOCACY: Are civil society organizations any good at it? (And what exactly IS it anyway?)*. Available at: <http://www.eumap.org/journal/features/2006/advocacy>

•  
Gender Evaluation Methodology: A learning tool for change and empowerment. For more information visit: [http://sheblogs.net/gem/en/understanding\\_gem/index.htm](http://sheblogs.net/gem/en/understanding_gem/index.htm)

•  
Grant Craft. (2005). *Advocacy Funding: The Philanthropy of Changing Minds*. <http://www.grantcraft.org/pdfs/advocacy.pdf>

•  
International Campaign to Ban Landmines. (2000). *So you want to plan and evaluate your campaign?*. For more information see <http://www.icbl.org/resources/campaignkit/campaign.html>

•  
LEC Advertising. *Evaluating Campaigns*. For more information see <http://www.lec-ad.com/campaigns/index.shtml>

•  
MADRE. Information on Evaluations. <http://www.madre.org/about/funders/questions.html>

•  
NIDO Workshops. 11-12 December 2007. *Planning, Implementing and Evaluating Campaigns*. For more information see <http://www.nidos.org.uk/workshops/campaign.asp>

•  
Taylor, Marilyn, Derrick Purdue, Mandy Wilson and Pete Wilde. *Evaluating community projects: A practical Guide*. Available to buy at: <http://www.jrf.org.uk/bookshop/details.asp?pubID=708>

•  
Women's Net and Association for Progressive Communications Women's Networking Support Programme. Gender Analysis of Telecentre Evaluation Methodology. For more information visit <http://www.apcwomen.org/resources/research/telecentre-gender.html>

## **Securing Advocacy and Defending the Defenders of Women's Human Rights**

### **General Research and Resources:**

•  
Amnesty International: Protecting Women Human Rights Defenders: <http://web.amnesty.org/pages/hrd-index-eng>

•  
Amnesty International USA: Support and Defend Women's Human Rights Activists: [http://www.amnestyusa.org/Womens\\_Human\\_Rights/Support\\_and\\_Defend\\_Women\\_Human\\_Rights\\_Activists/page.do?id=1108333&n1=3&n2=39&n3=728](http://www.amnestyusa.org/Womens_Human_Rights/Support_and_Defend_Women_Human_Rights_Activists/page.do?id=1108333&n1=3&n2=39&n3=728)

•  
Committee to Defend Women's Rights in the Middle East: <http://www.geocities.com/middleeastwomen/>

11 12

•  
Defending Women Defending Rights Campaign: <http://www.defendingwomen-defendingrights.org/>

•  
Defending Women Defending Rights Resource Guide: <http://www.defendingwomen-defendingrights.org/pdf/WHRD-Resource-English-press.pdf>

•  
Edited by Shamillah Wilson, Anasuya Sengupta and Kristy Evans. *Defending our dreams: Global feminist voices of a new generation*. January 2006. Available through AWID Publications at: [http://www.awid.org/go.php?pg=defending\\_dreams](http://www.awid.org/go.php?pg=defending_dreams)

- 
- Frontline: Protection of Human Rights Defenders: <http://www.frontlinedefenders.org/>
- 
- Human Rights First- Women Human Rights Defenders. For more information see: [http://www.humanrightsfirst.org/defenders/hrd\\_women/hrd\\_women.asp](http://www.humanrightsfirst.org/defenders/hrd_women/hrd_women.asp)
- 
- Office of the High Commissioner for Human Rights: <http://www.ohchr.org/english/issues/defenders/who.htm>
- 
- Special Representative on Human Rights Defenders annual report including information on women human rights defenders: <http://www.unhcr.ch/defenders/tiwomen.htm>; E/CN.4/2004/94 Report of the Special Rapporteur on human rights defenders, January 15, 2004.
- 
- World Organization Against Torture (OMCT). Human Rights Defenders: <http://www.omct.org/index.php?id=EQL&lang=eng&PHPSESSID=e45340d721990d5517ed74be36014303>