

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Η ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΑΠΟ ΑΝΔΡΕΣ ΣΤΟΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ. ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΧΑΛΑΝΔΡΙΟΥ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΑΜΟΙΡΙΔΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ
ΚΙΟΥΣΗ ΙΩΑΝΝΑ
ΜΟΣΧΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ**

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΤΑΜΠΟΥΡΑΤΖΗ ΙΩΑΝΝΑ

ΠΑΤΡΑ 2008

ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ

1.

2.

3.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Ευχαριστούμε θερμά την κα Ταμπουρατζή Ιωάννα για την εποικοδομητική συνεργασία, τον Λάμπρο Αραπάκο, την Μαρία Αμοιρίδου και τους γονείς μας για την συμπαράσταση και όσους μας στήριξαν σε αυτή μας την προσπάθεια.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

σελίδες

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Εισαγωγή.....	1
1.2 Σκοπός μελέτης.....	3
1.3 Ορισμοί εννοιών.....	4

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΧΡΟΝΟ

2.1. Ιστορική αναδρομή.....	6
2.1.1 Ομηρική Εποχή.....	6
2.1.2. Κλασσική Εποχή.....	6
2.1.3.Ρωμαϊκή Εποχή.....	7
2.1.4.Χριστιανισμός.....	7
2.1.5. Βυζάντιο	8
2.1.6 Τουρκοκρατία.....	9
2.1.7. Γαλλική Επανάσταση.....	9
2.1.8. Βιομηχανική Επανάσταση.....	10
2.1.9. Νεότεροι Χρόνοι.....	10
2.2. Γυναίκα και διαμορφωμένοι ρόλοι	12
2.2.1. Ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια.....	13
2.2.2. Ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρα.....	14
2.2.3. Ο ρόλος της γυναίκας στην εργασία.....	15
2.3..Χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας στη σύγχρονη κοινωνία	16
2.3.1. Αδυναμία, Ανικανότητα.....	16
2.3.2. Το γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας.....	17
2.3.3. Ενεργητικότητα- Παθητικότητα.....	17

2.3.4 Η ματαιοδοξία.....	18
2.3.5. Το γυναικείο κακό και το αίσθημα αποτυχίας.....	18
2.3.6. Η πρόσφορά.....	19
2.3.7. Το στοιχείο της ενσωμάτωσης.....	19
2.4. Οι ρόλοι των φύλων και οι συνέπειες τους στις διαφυλικές σχέσεις.....	20
2.4.1. Στερεότυπα για το ανδρικό φύλο	20
2.4.2. Στερεότυπα για το γυναικείο φύλο.....	22
2.4.3. Συνέπειες των στερεοτύπων στις διαφυλικές σχέσεις.....	25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

3.1. Η θέση της γυναίκας στην εργασία.....	27
3.1.1. Χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης.....	27
3.1.2. Μύθοι για τη γυναικεία εργασία.....	28
3.1.3. Κίνητρα για την απασχόληση των γυναικών.....	30
3.2. Η πορεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ αντρών και γυναικών στο χώρο εργασίας.....	31
3.3. Διαφοροποίηση των επαγγελματιών σε γυναικεία και ανδρικά.....	33
3.4. Διαφοροποίηση στις αμοιβές	34
3.5. Παράγοντες που διαμορφώνουν τις εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών.....	35
3.6. Οικογένεια και γυναικεία απασχόληση	36
3.7. Γυναικείο Φεμινιστικό Κίνημα και τα γυναικεία προβλήματα	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ

4.1 Η πορεία του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	39
4.2.Ερμηνευτικά μοντέλα για τη σεξουαλική παρενόχληση.....	40

4.2.1. Το βιολογικό μοντέλο.....	40
4.2.2. Το κοινωνικό-πολιτισμικό μοντέλο.....	41
4.2.3. Το δομικό μοντέλο.....	41
4.2.4. Το φιλελεύθερο μοντέλο.....	42
4.2.5. Το Φεμινιστικό μοντέλο.....	42
4.3. Η γνωστοποίηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης στο ευρύ κοινό.....	43
4.4. Οι τύποι της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	44
4.5. Συμπεριφορές που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση.....	45
4.6. Στάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	48
4.7. Ταυτότητα θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης.....	49
4.8. Ταυτότητα του δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.....	50
4.9. Αντίδραση των θυμάτων στη σεξουαλική παρενόχληση.....	51
4.10. Επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	55
4.10.1. Ψυχολογικές επιπτώσεις.....	54
4.10.2. Εργασιακές- Οικονομικές συνέπειες.....	55
4.10.3. Κοινωνικές επιπτώσεις.....	56
4.11. Ενέργειες του θύματος για να αντιμετωπίσει τη σεξουαλική παρενόχληση.....	57
4.12. Μύθοι που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση.....	58
4.13. Πρόληψη για τη σεξουαλική παρενόχληση.....	60
4.14. Η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	60
4.14.1 Ιρλανδία.....	61
4.14.2 Βρετανία.....	61
4.14.3. Ισπανία.....	62
4.14.4. Γερμανία.....	62
4.14.5. Γαλλία.....	63
4.14.6. Ελλάδα.....	64

4.15. Στατιστικά στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση.....	65
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ

5.1. Κοινωνική εργασία.....	67
5.2. Ο ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού.....	67
5.3. Ο ρόλος του Κοινωνικού λειτουργού σε σχέση με τη γυναικεία σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.....	70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

6.1. Μεθοδολογία της έρευνας.....	72
6.1.1. Μεθοδολογική προσέγγιση.....	72
6.1.2. Στόχος της έρευνας.....	74
6.1.3. Ερευνητικά ερωτήματα.....	74
6.1.4. Ο πληθυσμός.....	75
6.1.5. Το δείγμα.....	75
6.1.6. Το πλαίσιο αναφοράς.....	77
6.1.7. Το εργαλείο της έρευνας.....	77
6.2. Επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων.....	78
6.3. Μεθοδολογικές δυσχέρειες.....	79
6.4. Αξιοπιστία και εγκυρότητα.....	79
6.5. Αποτελέσματα της έρευνας.....	80
6.5.1. Στατιστική ανάλυση του δείγματος.....	81
6.5.2. Συγκριτική στατιστική ανάλυση του δείγματος.....	126

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

<u>ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑ</u>	145
--	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

8.1. Μέτρα πρόληψης του φαινομένου.....	151
---	-----

8.2. Μέτρα αντιμετώπισης.....	152
-------------------------------	-----

<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>	155
----------------------------------	-----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η πτυχιακή αυτή αναφέρεται στη διερεύνηση της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο. Για την ανάλυση του θέματος επισημαίνονται ποια είναι η θέση της γυναίκας στην σύγχρονη εποχή, τα στερεότυπα των φύλων, η πορεία της γυναίκας στον εργασιακό χώρο, αλλά και μελετάται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης από τη διεθνή και ελληνική σύγχρονη βιβλιογραφία.

Βασικός στόχος αυτής της πτυχιακής είναι να αναδείξει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στη σύγχρονη εποχή. Για το λόγο αυτό, στην εργασία εκτός από το θεωρητικό μέρος παρατίθεται και μια ποσοτική έρευνα που διεξήχθη στα πλαίσια της μελέτης αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία της γυναίκας αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα για την ανάπτυξη της προσωπικότητας μέσα από την αίσθηση της προσφοράς τόσο σε προσωπικό όσο και σε οικογενειακό και κοινωνικό τομέα.

Παρόλο που έχει περάσει ένα σημαντικό χρονικό διάστημα από την είσοδο της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία η γυναικεία απασχόληση αποτελεί ακόμα και σήμερα επίκεντρο πολλών συζητήσεων, μελετών και προβληματισμών. Ένα από τα πιο σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει γυναίκα στον εργασιακό τομέα είναι η σεξουαλική παρενόχληση.

Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο το οποίο αποτελεί τροχοπέδη στην πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Καθίσταται αντίποδας στην γυναικεία αξιοπρέπεια υποβαθμίζοντας την υπόστασή της και εμποδίζοντας την να σταθεί επάξια των επαγγελματικών της προσδοκιών. Η κοινωνική εργασία, όντας κοινωνική επιστήμη, προασπίζεται τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις ανθρώπινες αξίες, την καθολική ίση μεταχείριση και κατά συνέπεια καλείται να ερευνήσει, να γνωστοποιήσει, να παρέμβει και να προτείνει λύσεις για την πρόληψη και καταστολή του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει με σκοπό την υποτίμηση της αξιοπρέπειας του θύματος. Δημιουργεί ένα εχθρικό, εκφοβιστικό, ταπεινωτικό αλλά και προσβλητικό εχθρικό περιβάλλον. Παρατηρείται ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας ενισχύει την υποτίμηση του γυναικείου φύλου στους άνδρες και διαιωνίζει την παρεμπόδιση την ισότιμης γυναικείας παρουσίας στην εργασία. Με αυτό τον τρόπο οι γυναίκες αφ' ενός υφίσταντο μια άιση μεταχείριση και αφ' ετέρου αποσιωπούν για το γεγονός, φοβούμενες κυρίως το διασυρμό και την κοινωνική κατακραυγή αλλά και την επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών. Άγχος, κατάθλιψη, χαμηλή αυτοεκτίμηση, έλλειψη αυτοπεποίθησης, ψυχοσωματικές ασθένειες, διαταραχές ύπνου, μετά-τραυματικό στρες είναι μερικές από τις συνέπειες που βιώνουν οι γυναίκες εξ' αιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης.(Γιαρένη, 2004)

Το φεμινιστικό κίνημα επέδρασε καταλυτικά στην ανατροπή αυτού του φαινομένου το οποίο το κατέστησε αντικείμενο δημόσιου διαλόγου. Μέσα από τους αγώνες, τις διεκδικήσεις και τις πιέσεις που άσκησε επέτυχε να δοθεί ουσιαστική προσοχή στο συγκεκριμένο θέμα με αποτέλεσμα να συνδέσει άμεσα την ισότητα της μεταχείρισης και των ορών εργασίας με τα προβλήματα της ανάπτυξης και της δομής της κοινωνίας.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 στις Η.Π.Α. και στην Ευρώπη ελήφθησαν μέτρα για την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Στην Ελλάδα πρόσφατα ψηφίστηκε το νομοσχέδιο που αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στηρίζοντας τα δικαιώματα των γυναικών και εναρμονίζει το εργασιακό τους καθεστώς με αυτό άλλων προηγμένων κρατών. (Βιδάλη, Καρύδης, Παπαθεοδώρου, 2001)

Η μελέτη αυτή εμπεριέχει (7), επτά κεφάλαια και χωρίζεται σε δύο μέρη: το θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος.

Ειδικότερα, το θεωρητικό μέρος αποτελείται από (4) τέσσερα κεφάλαια. Στο **πρώτο κεφάλαιο** περιέχονται η εισαγωγή, ο σκοπός της μελέτης και οι ορισμοί εννοιών. Στο **δεύτερο κεφάλαιο** περιέχονται η ιστορική αναδρομή της θέσης της γυναίκας, οι ρόλοι της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία, τα χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας, τα στερεότυπα που υπάρχουν στα δύο φύλα αλλά και οι συγκρούσεις που δημιουργούνται εξαιτίας αυτών, και πως όλα αυτά συνδέονται με τη γυναικεία σεξουαλική παρενόχληση. Στο **τρίτο κεφάλαιο** αναλύεται η θέση της γυναίκας στην εργασία, η πορεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο της εργασίας, η διαφοροποίηση των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά», οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις εκπαιδευτικές επιλογές γυναικών, οι αμοιβές που διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο και η ανεργία που πλήττει κυρίως τις γυναίκες. Στο **τέταρτο κεφάλαιο** παρουσιάζεται η πορεία του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι μορφές και τα στάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και ποιες συμπεριφορές σχετίζονται με αυτήν, ποια είναι η ταυτότητα του θύματος και του θύτη της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι συνέπειες που υφίστανται οι γυναίκες εξαιτίας αυτής και πως αντιδρούν, οι μύθοι που συνδέονται με την σεξουαλική παρενόχληση, γίνεται ανάλυση των ερμηνευτικών μοντέλων και τέλος καταγράφεται η ποινικοποίηση του φαινομένου σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ελλάδα, Ιρλανδία, Βρετανία, Ισπανία, Γερμανία, Γαλλία). Στο **πέμπτο κεφάλαιο**, αναλύεται ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού και ο ορισμός της

κοινωνικής εργασίας, καθώς επίσης και ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στους χώρους εργασίας.

Στο ερευνητικό μέρος, και συγκεκριμένα στο **έκτο κεφάλαιο** εμπεριέχονται ο γενικός στόχος της έρευνας, οι ερευνητικές υποθέσεις, τα ερευνητικά ερωτήματα, η μέθοδος (επισκόπηση) και το είδος έρευνας (ποσοτική έρευνα), το εργαλείο της έρευνας (ερωτηματολόγιο), οι φάσεις της έρευνας, ο πληθυσμός- δείγμα, η σημαντικότητα της έρευνας και η στατιστική ανάλυση αποτελεσμάτων. Στο **έβδομο κεφάλαιο** παρατίθενται τα συμπεράσματα - συζήτηση και στο **όγδοο κεφάλαιο** οι προτάσεις- εισηγήσεις.

1.2. ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Ο στόχος της έρευνας είναι να μελετήσουμε εάν υφίσταται το φαινόμενο της γυναικείας σεξουαλικής παρενόχλησης προερχόμενη από άνδρες ,στους χώρους εργασίας. .

Συγκεκριμένα, οι βασικότεροι ερευνητικοί μας στόχοι είναι:

1. Να εξεταστούν οι συμπεριφορές που σχετίζονται με την σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με τις γυναίκες
2. Να βρεθεί η συχνότητα εμφάνισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο
3. Να ερευνηθούν τα συναισθήματα των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης σε συνάρτηση με τις συνέπειες που βιώνουν σε επίπεδο προσωπικό, οικογενειακό και επαγγελματικό εξ' αιτίας αυτής
4. Να εντοπιστεί εάν οι γυναίκες είναι ενημερωμένες για την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα

1.3. ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΝΝΟΙΩΝ

Γυναίκα: Σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 3 διεθνή σύμβαση της Ουάσιγκτον του 1919 που κυρώθηκε στη χώρα μας με το νόμο 2274 του 1920 ο όρος "γυναίκα" υποδηλώνει κάθε πρόσωπο θηλυκού γένους οποιασδήποτε ηλικίας ή εθνικότητας, έγγαμο ή όχι. Σύμφωνα με διάφορες εννοιολογικές προσεγγίσεις της λέξης, γυναίκα είναι το θηλυκό γένος του ανθρώπου σε κάθε ηλικία και κατάσταση. Γυναίκα είναι αυτή που έχει ήδη ανεπτυγμένη σωματική διάπλαση, που έπαψε να είναι παιδί. (Χρήστος Γιοβάνης, «Λεξικό όλης της Ελληνικής Γλώσσας», 1993)

Σεξουαλική παρενόχληση:

1. Στην τελευταία σχετική οδηγία που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002), υιοθετείται ο ακόλουθος ορισμός της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: «Η παρενόχληση αφορά οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά σε 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, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

2. Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στην διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται με λόγια ή πράξεις. (Ψήφισμα του Συμβουλίου για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, 1990)

Εργασία:

1. Από την άποψη της γλωσσικής ερμηνείας η λέξη δηλώνει την καταβολή σωματικών και πνευματικών δυνάμεων για την παραγωγή έργου, το επάγγελμα, την καθημερινή επαγγελματική απασχόληση, τον κόπο που καταβάλλεται για ένα έργο και την αμοιβή για τον κόπο. (Νέο Λεξικό της Ελληνικής, 1992)

2. Από την άποψη του φιλοσοφικού ορισμού της, η εργασία δηλώνει τη συνειδητή πράξη που στοχεύει στην απελευθέρωση από την ανάγκη και που κατά συνέπεια λειτουργεί ως μέρος της πραγμάτωσης του ανθρώπου ως ελεύθερης ύπαρξης στον κόσμο (Γενική Παγκόσμια Εγκυκλοπαίδεια Πάπυρος Larous, τόμος 8, 2000)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΧΡΟΝΟ

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφεται η ιστορική αναδρομή της θέσης της γυναίκας, οι διαμορφωμένοι ρόλοι, τα χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας καθώς επίσης και τα κοινωνικά στερεότυπα των δύο φύλων. Η αναφορά στα παραπάνω χρήζεται απαραίτητη καθώς έχουν άμεση συνάφεια με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα η θέση και τα χαρακτηριστικά της γυναίκας, όπως αυτά διαμορφώθηκαν στην κοινωνία μέσα από τον ιστορικό χρόνο, ωθούν στην υιοθέτηση αντιλήψεων και στάσεων που ενισχύουν την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων. Η σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται λόγω της διάκρισης των δύο φύλων και συντηρείται εξαιτίας των στερεοτυπικών αντιλήψεων που προάγει η κοινωνία

2.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Παρατηρείται ότι η θέση και ο ρόλος της γυναίκας ανά τους αιώνες δεν είναι ο ίδιος. Η γυναίκα ανάλογα με τις συνθήκες της εποχής παρουσιάζει συγκεκριμένη θέση με στόχο τον αυτοπροσδιορισμό της και την προσφορά της μέσα από αυτόν. Στο κεφάλαιο αυτό, πραγματοποιείται ιστορική αναδρομή της θέσης της γυναίκας από την ομηρική εποχή έως τα νεότερα χρόνια.

2.1.1. ΟΜΗΡΙΚΗ ΕΠΟΧΗ

Στην ομηρική εποχή, η γυναίκα, κυριαρχεί στο σπίτι όμως δεν συμμετέχει στα κοινά και στη δημόσια ζωή. Δέχεται τη θέση που της όρισε η κοινωνία προσηλωμένη στα καθήκοντα της συζύγου, μητέρας και κόρης. Η παρουσία της γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα είναι ανύπαρκτη. Στην Ομηρική Εποχή, η θέση της γυναίκας στην οικογένεια είναι προνομιακή σε σχέση με άλλες εποχές. Όχι μόνο κυριαρχεί στο σπίτι αλλά είναι περισσότερο τιμημένη από το σύζυγο και τα παιδιά της. Όλοι σέβονται τη γνώμη της και την τιμή της και τη δείχνουν με την κοινή υπόληψη. (Τάκαρη1984)

2.1.2. ΚΛΑΣΣΙΚΗ ΕΠΟΧΗ

Στη Σπάρτη η γυναίκα συμμετέχει στην εκπαίδευση, μαθαίνει να διαβάζει, να γράφει, να παίζει διάφορα μουσικά όργανα, επίσης να πλέκει, να υφαίνει και να κεντά. Η Σπαρτιάτισσα επομένως αν και επαγγελματικά δεν κατέχει την ίδια θέση με τον άνδρα, ωστόσο θεωρείται χρήσιμη και σημαντική. Στην Κλασσική Εποχή η θέση της γυναίκας στην οικογένεια είναι διαφορετική στις διάφορες πόλεις-κράτη. Οι γυναίκες της Σπάρτης έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άνδρες. Η Σπαρτιάτισσα μητέρα (που λέγεται και παιδαγωγός) είναι υπεύθυνη για το σπίτι, τα παιδιά, την ανατροφή και διαπαιδαγώγησή τους και τιμάται από την κοινωνία όσο και ο άνδρας. (Πλάτων, «Πολιτεία», μετάφραση Ι. Γρυπάρης, 1977)

Στην Αθήνα, Οι γυναίκες είχαν την ευθύνη του σπιτιού και για τις πλούσιες ήταν η επίβλεψη των σκλάβων. Η εργασία δεν έλειπε ποτέ από τη γυναίκα. Αρχόντισσα του σπιτιού

ήταν όπως πάντα η γυναίκα του άρχοντα και του πλούσιου που διέθετε υπηρέτες και σκλάβους. Πήγαινε στο θέατρο και στα Θεσμοφόρια, ενώ μπορούσε παράλληλα να αποκτήσει και κάποια ιδιωτική μόρφωση. Οι φτωχές έκαναν τις δουλειές του σπιτιού και οι φτωχότερες έβγαιναν έξω για να δουλέψουν στα χωράφια ή να κάνουν μικροσυναλλαγές στην αγορά. (Κακλαμανάκη, 2007)

2.1.3. ΡΩΜΑΪΚΗ ΕΠΟΧΗ

Σύμφωνα με την Ν. Τάκαρη (1984), η θέση της γυναίκας στη Ρώμη ήταν παρόμοια με αυτήν στην Αρχαία Ελλάδα. Δεν συμμετείχε στα κοινά και δεν είχε κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα. Η γυναίκα δεν θεωρούνταν σύντροφος του άνδρα αλλά σκλάβο του. Το ρωμαϊκό δίκαιο αποκαλούσε τη γυναίκα ως πράγμα και δεν είχε κανένα ατομικό δικαίωμα.

2.1.4. ΧΡΙΣΤΙΑΝΙΣΜΟΣ

Η θρησκεία του Χριστού εμφανίζεται κατά την κατάρρευση της ρωμαϊκής, ανατρέπει θεσμούς και αντιλήψεις κηρύσσοντας στους ανθρώπους ισότητα. Οι βασικές αρχές του χριστιανισμού για τον άνθρωπο και την κοινωνία αναφέρουν ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι. Στην χριστιανική κοινωνία δεν υπάρχουν διακρίσεις και η διαφορά του φύλου δεν αποτελεί στοιχείο κοινωνικής διαφοράς. Ο Χριστιανισμός με τις διακηρύξεις περί ισότητας των ανθρώπων ύψωσε τη γυναίκα. Παρ' όλα αυτά υπάρχουν στην Καινή Διαθήκη πολλά χωρία που έχουν αντιφεμινιστικό πνεύμα π.χ. «Η γυναίκα είναι αναγκαίο κακό, φυσικός πειρασμός, κίνδυνος του σπιτιού, μεγάλη συμφορά». (Τάκαρη 1984)

2.1.5. BYZANTIO

Η ζωή των ανδρών έτσι και η ζωή των γυναικών είχε μεγάλη διαφορά ανάμεσα στις πλούσιες και στις φτωχές επισημαίνει η Κ. Ξηραδάκη (1988). Οι φτωχές γυναίκες δούλευαν σκληρά στο σπίτι. Ήταν αναγκασμένες να υφαίνουν και να ράβουν όλα τα ρούχα της οικογένειας και να κάνουν τις εξωτερικές δουλειές. Μεγάλωναν τα παιδιά τους και ήταν αναγκασμένες να φροντίζουν τους άνδρες και τα πεθερικά τους. Αν τύχαινε να ξεφύγουν από την οικογενειακή ζωή και να ακολουθήσουν την ελεύθερη ζωή κατέληγαν να είναι πόρνες, και πολύ σπάνια εταίρες.

Παρόμοια, η Ρ. Κακλαμανάκη (1984) αναφέρει ότι οι άνδρες του Βυζαντίου ήταν διαιρεμένοι στους πολλούς του λαού και στους λίγους της αριστοκρατίας. Οι άνδρες που ανήκουν στις τάξεις για να καλύψουν την παράνομη ερωτική τους δραστηριότητα επινόησαν τον θεσμό των συνεισακτών. Οι συνεισάκτες ήταν προστατευόμενες νέες πλούσιων ή αξιωματούχων κάποιας ηλικίας. Οι γυναίκες αυτές ήταν συνήθως όμορφες και αφοσιωμένες. Ο θεσμός αυτός δημιούργησε πολλά σκάνδαλα. Έτσι καταργήθηκε τυπικά αλλά ποτέ ουσιαστικά.

Σύμφωνα με την Ρ. Κακλαμανάκη (2007), εάν ακολουθήσει το δρόμο της πορνείας θα ξεκινούσε από τις κατώτερες βαθμίδες για να προχωρήσει πολύ σπάνια, σε «ανώτερες», από γυναίκα του ιπποδρόμου, σε πολυτελή εταίρα.

Οι πλούσιες αντίθετα υποστηρίζει η Κ. Νικολάου (1994) ότι είχαν έντονη οικονομική δραστηριότητα. Ασκούσανε διάφορα επαγγέλματα για βιοπορισμό όπως της ιατρού και της μαίας. Πολλές γυναίκες ήταν ιδιοκτήτριες μικρών καταστημάτων στις βυζαντινές πόλεις. Επίσης η ίδρυση γηροκομείων και οι δωρεές για την ανέγερση ναών και άλλων κτισμάτων μαρτυρούν τη συμμετοχή των πλούσιων γυναικών στην κοινωνική ζωή του Βυζαντίου. Την εποχή εκείνη συναντάμε και πλούσιες γυναίκες που συμμετέχουν στην πολιτική ζωή. Οι πολιτικές συνθήκες που επικρατούσαν ανέδειξαν τη γυναίκα ακόμα και αυτοκρατόρισα.

Επίσης, οι πλούσιες έκαναν πολυτελή ζωή αναλίσκονταν στο ακριβό ντύσιμο και στα άλλα λούσα παραμερίζοντας ή και υπερνικώντας ακόμα και την πιο σκληρή αντίδραση της εκκλησίας. Κατόρθωναν να δράσουν και να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό παρασκηνακά, τις εξελίξεις, ενώ δεν τους έλειψε και η άμεση προβολή (Κακλαμανάκη, 2007)

2.1.6. ΤΟΥΡΚΟΚΡΑΤΙΑ

Η Κ. Ξηραδάκη (1988) αναφέρει ότι η Ελληνίδα αντιμετώπισε με άξιο τρόπο τους δύσκολους χρόνους της σκλαβιάς. Ο ηρωισμός των ανδρών βρήκε απήχηση στην ψυχή των γυναικών. Κατά τη διάρκεια της επανάστασης του 1821 ο ρόλος της γυναίκας ήταν σημαντικός. Η κάθε γυναίκα πήγαινε στους πολεμιστές νερό, τρόφιμα, ρούχα, πολεμοφόδια και ότι άλλο χρειαζόταν.

Για τις Ελληνίδες, τυπικά, δεν άλλαζε ούτε μπορούσε ν' αλλάξει κάτι στην περίοδο της Τουρκοκρατίας. Είτε νομοθεσία λέγεται αυτό, είτε νοοτροπία, είτε συνθήκες ανάλογες. Η γυναίκα ως σύζυγος και μητέρα μένει βασικά στο σπίτι η κόρη ασχολείται με το κέντημα και το ράψιμο. Ωστόσο, βρίσκουμε τη γυναίκα κι έξω από το σπίτι να βοηθάει στις γεωργικές, ακόμα και στις πιο βαριές δουλειές, ιδιαίτερα στην Πελοπόννησο, και σε ποιμενικές ασχολίες στις ορεινές περιοχές. Στις δύσκολες περιπτώσεις στάθηκε ικανή για όλα. Με τον αποδεκατισμό των ανδρών ή τη φυγή τους στα βουνά και στους ξένους τόπους, έμεινε μόνη και τα έβγαλε πέρα διατηρώντας την ελληνική παράδοση και το ελληνικό στοιχείο στα χρόνια της Τουρκοκρατίας. (Κακλαμανάκη, 2007)

2.1.7. ΓΑΛΛΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Σύμφωνα με την Ν. Τάκαρη (1984) ορόσημο στην παγκόσμια ιστορία αποτέλεσε η Γαλλική Επανάσταση η οποία διακήρυξε τις αρχές της ελευθερίας που σχετιζόταν με την κοινωνική, πολιτική και οικονομική ισότητα των πολιτικών καθώς και τη συμμετοχή τους στις δημόσιες υπηρεσίες και την ελευθερία του τύπου και της σκέψης. Η επανάσταση αυτή σεβάστηκε τις αστικές αρχές και αξίες και ξεκίνησε μόνο από άνδρες. Έτσι οι γυναίκες χάνουν την αξία τους και κυρίως οι εργάτριες που απολαμβάνουν μεγάλη ανεξαρτησία πριν από την επανάσταση. Ωστόσο οι γυναίκες αυτές επαναστάτησαν διεκδικώντας τα δικαιώματά τους και ζώντας την κατάργηση των ανδρικών προνομίων με αποτέλεσμα οι γυναίκες ν' αρχίσουν να διεκδικούν την απελευθέρωσή τους με την συμμετοχή τους στην πολιτική ζωή, ενώ παράλληλα έκαναν την επανάσταση τους στον τομέα της εκπαίδευσης και της εργασίας.

2.1.8. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Η βασική επιδίωξη όλων των αλλαγών που επέφερε η βιομηχανική επανάσταση φαίνεται να ήταν η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και του κέρδους που, εκτός από την ορθολογική αξιοποίηση των ανακαλύψεων, στηρίχτηκε στην ανελέητη εκμετάλλευση των εργαζόμενων. (Καμπέρης 2001)

Η είσοδος της γυναίκας στη μισθωτή εργασία ταυτίζεται χρονικά με τη βιομηχανική επανάσταση δηλαδή με τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς που έφερε στον κόσμο η εμφάνιση της μηχανής. Η πρώτη βιομηχανική επανάσταση που συνέβη με την εφεύρεση τού ατμού είχε σαν αποτέλεσμα την μετακίνηση μαζών προς τα αστικά κέντρα, όπου άρχισαν να ιδρύονται οι πρώτες βιομηχανίες. Όταν δέσποζε ο γεωργικός τομέας, η βιοτεχνία και το εμπόριο, οι γυναίκες εργάζονταν στο πλευρό των ανδρών τους. Η βιομηχανική επανάσταση διαφοροποίησε τις ασχολίες ανδρών και γυναικών και χώρισε την κατοικία από την εργασία. (Βουτυράς 1981)

2.1.9. ΝΕΟΤΕΡΟΙ ΧΡΟΝΟΙ

Στον Α΄ παγκόσμιο πόλεμο οι άνδρες έφυγαν για το μέτωπο και οι γυναίκες έμειναν πίσω για να κάνουν τις δουλειές που άφησαν οι άνδρες. Στρατιώτες, πρόσφυγες και ορφανά δέχτηκαν την περίθαλψη των γυναικών. Από το 1920 ως το 1944, δηλαδή η περίοδος του Μεσοπολέμου έως του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου αναπτύσσεται το ελληνικό γυναικείο κίνημα. Η Μικρασιατική καταστροφή (1922) και η τρομερή αναστάτωση στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου από τις φθορές και τις απώλειες του πολέμου και την εισροή 1,5 εκατομμυρίου ελλήνων προσφύγων, είναι καταλυτική για το γυναικείο κίνημα. Οι οργανώσεις αναπτύσσουν μεγάλη δραστηριότητα στην εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση των γυναικών. Δημιουργούνται οι πρώτες γυναικείες οργανώσεις. Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος βρίσκονται θέματα μόρφωσης και εργασίας των γυναικών. Το σημαντικό αυτό στάδιο κλείνει με τη δικτατορία του Μεταξά (Αύγουστος 1936), που σταματάει κάθε πρόοδο στο γυναικείο ζήτημα και τη γυναικεία ψήφο, καθώς και με τη περίοδο του πολέμου και της εχθρικής κατοχής. Η Ελληνίδα, συμμετέχοντας στους αγώνες και στις θυσίες όλων των Ελλήνων,

καταξιώθηκε στην κοινή συνείδηση ως ισότιμος και αντάξιος σύντροφος. (Πανταζή –Τζίφα, 1986)

Κατά τη διάρκεια του Β΄ παγκοσμίου πολέμου, κάθε ενέργεια διεκδίκησης δικαιωμάτων τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες σταματά την περίοδο αυτή. Έως το 1945 που τέθηκε στον Ο.Η.Ε. το θέμα των ίσων δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών, οι άνδρες όταν συζητούσαν τα δικαιώματα του ανθρώπου εννοούσαν τα δικαιώματα των ανδρών. Οι γυναίκες στερούνταν το δικαίωμα ψήφου, το να εκλέγουν και να εκλέγονται και να συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες. Οι άνδρες απομάκρυναν τις γυναίκες από τις συζητήσεις σχετικά με τα κοινωνικά προβλήματα. Τα μόνα θέματα που άφηναν στις γυναίκες ήταν η ανατροφή των παιδιών και το νοικοκυριό. Οι γυναίκες προς το τέλος της δεκαετίας του 1970, άρχισαν σιγά σιγά να εντάσσονται σε πολιτικά κόμματα και οργανώσεις και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Η εδραίωση όμως της χούντας το 1967 σταμάτησε την ανοδική πορεία του γυναικείου κινήματος. Στα χρόνια της δικτατορίας οι γυναίκες έπαιζαν σημαντικό ρόλο στην αντίσταση και στην απελευθέρωση με το να αγωνίζονται δίπλα στους άνδρες. (Τάκαρη, 1984)

Από το 1975 και μετά στη χώρα μας, έχει επέλθει η ισοτιμία όμως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ουσιαστικής κοινωνικής ισότητας και της ατομικής απελευθέρωσης, καθώς και πολλά ειδικά προβλήματα, ως εργαζόμενες, μητέρες και νοικοκυρές. (Κακλαμανάκη, 2007)

Παράλληλα βλέπουμε ότι με τη δικτατορία της χούντας οι Έλληνες αντιμετώπισαν την τεράστια εξέλιξη της τεχνολογίας η οποία δημιούργησε νέες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η τεχνολογία φέρνει σημαντικές αλλαγές στην εργασία, στην οικογένεια και στην κοινωνία. Απαιτείται εξειδίκευση και εκπαίδευση των ανθρώπων στους νέους τεχνολογικούς τομείς ώστε να μην βρεθούν εκτός της τεχνολογικής περιόδου. Ωστόσο η νέα αυτή επίτευξη του ανθρώπου οδήγησε στην αύξηση της παραγωγικότητας με ελάχιστα οικονομικά μέσα. Η διαδικασία όμως αυτή είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των ανέργων, κυρίως των γυναικών και νέων. (Τάκαρη, 1984)

Συμπερασματικά κατά την διάρκεια του 20^{ου} αιώνα οι άνδρες και οι γυναίκες αγωνίστηκαν μαζί για να κερδίσουν την ελευθερία τους. Με την εργασία βλέπουμε τη γυναίκα να κατορθώνει σιγά-σιγά να απελευθερωθεί από τα δεσμά της και να παύει να θεωρεί την εργασία ντροπή ή τιμωρία, άλλα ένα τρόπο ζωής που την ικανοποιεί εσωτερικά.

2.2. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΜΕΝΟΙ ΡΟΛΟΙ

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αυξανόμενη πλειοψηφία γυναικών να αναλαμβάνει τους πολλαπλούς ρόλους της μητέρας, της συζύγου, της εργαζόμενης και επιπλέον να φροντίζει τους γεροντότερους γονείς. Οι γυναίκες δεν ακολουθούν την μεταβατική ακολουθία από τον ένα ρόλο στον άλλον, όταν οι τελευταίοι πολλαπλασιάζονται, αλλά εμπλέκονται στην ανάληψη ανόμοιων και διαφορετικών ρόλων, ο καθένας από τους όποιους απαιτεί σοβαρή δέσμευση. Οι πολλαπλοί ρόλοι της γυναίκας τρέφουν την αυτοεκτίμηση τους, τη αίσθηση του ελέγχου, τη φυσική τους ζωτικότητα και καθώς και την ενεργητικότητά τους. (Doress- Wortess, 1997)

Όμως, έχει αποδειχτεί ότι πολλαπλοί ρόλοι προκαλούν μια ποικιλία αντίθετων αποτελεσμάτων στη φυσική και ψυχική υγεία των γυναικών, όπως υπερβολικό κάπνισμα, υπερφαγία, διαταραχές του ύπνου, υπερένταση, αρρυθμία, ζαλάδες, πόνους στον αυχένα και στη μέση. (Hughes, Galinsky, 1994)

Στο κεφαλαίο αυτό θα μελετηθούν οι σημαντικότεροι ρόλοι της γυναίκας.

2.2.1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Η γυναίκα πάντοτε διαδραματίζει τον κεντρικό ρόλο μέσα στην οικογένεια, τόσο στην παραδοσιακή όσο και στην αστική. Αφού και ο ίδιος ο άντρας μεγαλώνει στα χέρια μιας γυναίκας. Εκείνη είναι ο άξονας γύρω από την οποία κινούνται όλα τα μέλη της οικογένειας. Συναλλάσσεται άμεσα και με τον άντρα της και με τα παιδιά της. Ο άντρας και τα παιδιά συναλλάσσονται μεταξύ τους σε μεγάλο βαθμό μέσα από τη γυναίκα. Είναι γνωστό πως ο πατέρας, που ο ρόλος του τον κρατάει έξω από την οικογένεια, συνδεδεμένος στενά με τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο, είχε και εξακολουθεί να έχει περιθωριακό ρόλο στο μέγαλωμα των παιδιών. (Κατάκη, 1984)

«Βασικός ρόλος της γυναίκας συνεχίζει να είναι ο βιολογικός, διότι αυτή θα κυοφορήσει, θα γεννήσει και θα φροντίσει τις πρώτες ανάγκες του παιδιού, όμως ο βιολογικός της ρόλος έχει ελαφρυνθεί σημαντικά. Ελαφρύνθηκε λοιπόν η γυναίκα από πλευράς αναπαραγωγικής, επιβαρύνθηκε όμως από πλευράς παιδαγωγικής καθόσον ο μικρός αριθμός παιδιών ανά οικογένεια που επιφέρει πιο στενή επαφή, η απουσία από την οικογένεια συγγενικών προσώπων (παππούδες, γιαγιάδες κ.λ.π.) τα οποία στο παρελθόν συμμετείχαν δραστικά στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών, σήμερα επιφορτίζουν τον παιδαγωγικό ρόλο της μητέρας. Εκτός αυτού, στους γυναικείους ώμους πέφτει και το βάρος του νοικοκυριού. Στη σύγχρονη οικογένεια, βλέπουμε ότι η γυναίκα συχνά επωμίζεται νέες ευθύνες και χωρίς να υπάρχει η ανάλογη ελάφρυνσή της, πράγμα το οποίο δημιουργεί άγχος, πίεση και νευρώσεις, ενώ ο άντρας έχει μικρή συμμετοχή στις οικογενειακές διεργασίες, αλλά και μεγάλες οικονομικές ευθύνες, επαγγελματικό άγχος και ανασφάλειες. Βλέπουμε ότι γυναίκες εξακολουθούν να καλύπτουν, κατά το μεγαλύτερο μέρος, τα καθήκοντα του νοικοκυριού και της φροντίδας των παιδιών, ακόμη και στις πιο ενεργητικές οικογένειες. Για το λόγο αυτόν δεν μπορεί κανείς να μιλά για οικογένειες με διπλή καριέρα αλλά με διπλή απασχόληση». (Μουσούρου, 1985)

2.2.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΩΣ ΜΗΤΕΡΑ

«Η μητρότητα έχει θεωρηθεί από χιλιετηρίδες σαν το νόημα και το σύμβολο της γυναικείας ζωής. Όταν η γυναίκα αποκτούσε ένα παιδί, σήμαινε πως είχε εκπληρώσει τον σκοπό της ζωής της. Η μητρότητα έχει μόνο νόημα στα πλαίσια ενός αρμονικού, ευτυχισμένου γάμου, όπου υπάρχουν και οι οικονομικές προϋποθέσεις για την ανατροφή του παιδιού. Αυτή η αρμονία της συζυγικής ζωής κατορθώνεται μόνο με την κοπιαστική προσαρμοστική διαδικασία των συζύγων μεταξύ τους. Γνωρίζουμε ότι ανάμεσα στη μητέρα και το παιδί διαδραματίζονται καταπληκτικές και ποικίλες ψυχικές διαδικασίες ήδη στην πρώτη ηλικία της ζωής. Αυτές δεν κατευθύνονται από τα ένστικτα, αλλά είναι έκφραση της αμοιβαίας αλληλεξάρτησης αυτών των δύο συντρόφων, που αποτελούν μία ενότητα ζωής (συμβίωση). Το παιδί χρειάζεται την μητέρα και η μητέρα έχει ανάγκη να αναλάβει το παιδί, να το περιποιηθεί και να το μεγαλώσει». (Rattner, 1970)

Παρατηρείται ότι η μητέρα είναι αναγκασμένη να αναλάβει κάθε φροντίδα για την περιποίησή του. Το παιδί είναι εντελώς εξαρτημένο από αυτήν. Η εργασία της μητέρας φαίνεται ότι παίζει μεγάλο ρόλο στη ψυχοσύνθεσή της. Η εργαζόμενη μητέρα είτε εργάζεται επειδή έχει ανάγκη από τα χρήματα, ή να διεκδικεί την ανεξαρτησία της, ή βλέπει στην εργασία μια λυτρωτική διέξοδο, ή όλα αυτά μαζί, έχει τα δικά της προβλήματα όσον αφορά την ενασχόλησή της με τα παιδιά της. Πρώτα η φύλαξη των παιδιών κατά την απουσία της, οι αρρώστιες των παιδιών, η έλλειψη χρόνου. Διπλή δουλειά, διπλή κόπωση και πολλές ενοχές που δεν αφιερώνουν αρκετό χρόνο στα παιδιά της. Η αναπτυσσόμενη ψυχική ζωή του παιδιού είναι προσανατολισμένη προς την μητέρα. Από αυτή θα πάρει τα θεμέλια για την κατοπινή ανθρωπιά που θα αναπτύξει. Μια καλή και εσωτερικά ισορροπημένη μητέρα προκαλεί στο παιδί της ευχαρίστηση και προθυμία για ανάπτυξη η οποία μετατρέπεται σε σωματική και ψυχική ενέργεια. (Χουρδάκη, 1982)

2.2.3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η συμμετοχή του άνδρα στην οικιακή σφαίρα γίνεται ολοένα και πιο ουσιαστική. Η εργαζόμενη σύζυγος και μητέρα αποτελεί πλέον το καινούργιο γυναικείο μοντέλο με κύρος, σε αντίθεση με τη θέση της γυναίκας- νοικοκυράς που θεωρείται υποδεέστερη. Ποικίλοι παράγοντες συντέλεσαν και γενικά ενθάρρυναν την είσοδο των Ελληνίδων στην παραγωγική διαδικασία οι οποίοι σύμφωνα με την Μαράτου- Αλιπράντη (1995) είναι οι εξής:

- Οι τεχνολογικές αλλαγές που διευκολύνουν και απλοποιούν την πραγματοποίηση των οικιακών εργασιών
- Οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές από το κράτος. Η σταδιακή και σταθερή αύξηση των παιδικών σταθμών και των νηπιαγωγείων σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες διευκολύνει πολύ τις παντρεμένες γυναίκες με παιδιά στην άσκηση εξωοικιακής επαγγελματικής απασχόλησης.
- Οι αλλαγές στον κύκλο ζωής των γυναικών. Οι σύγχρονες δημογραφικές τάσεις που παρατηρούνται σε όλες τις δυτικές κοινωνίες κατά τον 20^ο αιώνα (αφορούν τη χαμηλή γεννησιμότητα και θνησιμότητα), σε συνδυασμό με τη διάδοση του ελέγχου των γεννήσεων, μεταμορφώνουν κυριολεκτικά τον κύκλο ζωής των γυναικών.
- Η επιστροφή του συζύγου στο σπίτι. Οι δραστηριότητες αναψυχής και ελεύθερου χρόνου πραγματοποιούνται από κοινού και από τους δύο συζύγους, ενώ η ανδρική παρουσία στο σπίτι γίνεται ολοένα και πιο έντονη.
- Η σταδιακή μεταβολή των αντιλήψεων των ατόμων για τους ρόλους των δύο φύλων. Η γυναικεία εξωοικιακή επαγγελματική απασχόληση αντιμετωπίζεται από το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού πιο θετικά και δε θεωρείται ασυμβίβαστη με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με την Πανταζή-Τζίφα, (1986) οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την απόφαση των γυναικών να εργαστούν είναι οι εξής:

- Το επίπεδο εκπαίδευσής τους
- Η παρουσία παιδιών προσχολικής ηλικίας μέσα στην οικογένεια
- Οι αυξανόμενες ανάγκες του οικογενειακού προϋπολογισμού
- Η κοινωνική θέση της οικογένειας

- Ο βαθμός αστικοποίησης της οικογένειας

2.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας στη σύγχρονη κοινωνία έχουν δύο πλευρές. Είναι χαρακτηριστικά που βρίσκονται σήμερα πιο αναπτυγμένα στις γυναίκες ως ομάδα. Μέσα σε μια κατάσταση ανισότητας τα χαρακτηριστικά αυτά μπορούν να προκαλέσουν υποτέλεια και υποβιβασμό του ρόλου της γυναίκας. Από την άλλη πλευρά, αυτά τα χαρακτηριστικά αντιπροσωπεύουν κάποιες ιδιότητες που μπορούν να προσφέρουν ένα νέο πλαίσιο, εντελώς διαφορετικό από της κυρίαρχης ανδρικής κοινωνίας.

2.3.1. ΑΔΥΝΑΜΙΑ, ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Ίσως είναι φανερό ότι οι γυναίκες είναι πιο ικανές από τους άνδρες να παραδέχονται συνειδητά τα αισθήματα αδυναμίας και τρωτότητας, δεν έχει όμως αναγνωριστεί η σημασία αυτής της ικανότητας. Ότι οι γυναίκες είναι, στ' αλήθεια, πολύ πιο ικανές να ανεχτούν τα αισθήματα αυτά αποτελεί μια θετική δύναμη. Πολλά αγόρια στην εφηβεία και νέοι άντρες, κύρια, φαίνονται να υποφέρουν με οξείς πόνους από την ανάγκη να ελευθερωθούν από τα αισθήματα αυτά πριν ακόμα να τα νιώσουν. Μ' αυτή την έννοια, οι γυναίκες, τόσο επιφανειακά όσο και βαθύτερα, βρίσκονται σε πιο στενή επαφή με τις βασικές εμπειρίες της ζωής - σε επαφή με την πραγματικότητα. Οι γυναίκες είναι σε θέση να καταλάβουν την αδυναμία πιο εύκολα και να την αξιοποιήσουν θετικά. Στην κοινωνία, ενώ οι άνδρες φτιάχνονται έτσι που να αισθάνονται αδύναμοι με πολλούς τρόπους, οι γυναίκες φτιάχνονται έτσι που να νιώθουν ακόμα πιο αδύναμες. (Miller, 1981)

2.3.2. ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΑΙΣΘΗΜΑ ΚΑΤΩΤΕΡΟΤΗΤΑΣ

Σύμφωνα με τον Castilla Del Pino, (1980), όχι μόνο η φυσική αδυναμία της γυναίκας, σε σχέση με τον άντρα, είναι εκείνη που χαρακτηρίζεται κατωτερότητα της γυναίκας, αλλά και οι υποτιθέμενες διανοητικές της ελλείψεις, ο μύθος δηλαδή ότι στη γυναίκα κυριαρχεί το συναίσθημα πάνω στη λογική.

Ο πολιτισμός είναι γεμάτος από την υπερεκτίμηση της ανδρικής αρχής, ενώ η περιφρόνηση προς τις γυναίκες είναι ένα συνηθέστατο φαινόμενο. Έτσι προέρχεται ένα ειδικό γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας, που μπορεί να έχει μοιραίες επιδράσεις στην ψυχή πολλών γυναικών. Όπου η γυναίκα αισθάνεται ασυνείδητα αδύναμη και αβοήθητη, θα αναπτύξει αντίστοιχες ιδιότητες του χαρακτήρα, που δυσκολεύουν τη συμβίωση μ' αυτή. (Miller, 1981)

Είναι χρήσιμο να παρατηρηθεί ότι η κατωτερότητα της γυναίκας σαν «αδύνατο φύλο», μπαίνει στην άκρη σε στιγμές «έκτακτης ανάγκης», γιατί πάντα είναι γνωστό ότι, όταν το απαιτούν οι περιστάσεις, η γυναίκα εκτελεί δουλειές σ' ένα επίπεδο ταυτόσημου μ' εκείνου του «δυνατού φύλου». (Carlos Castilla Del Pino, 1980)

2.3.3. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΤΗΤΑ- ΠΑΘΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Το πρότυπο της μητέρας είναι σπάνια κατάλληλο για να ευνοήσει μια ανάπτυξη προς την ενεργητικότητα. Οι επαγγελματικές επιθυμίες και τα μελλοντικά σχέδια της γυναίκας ωθούνται με πίεση στο παθητικό, καρτερικό, μη φιλόδοξο, σ' έναν κόσμο, όπου οι θέσεις της δυναμικής δραστηριότητας δίνονται στους άνδρες, η γυναίκα τείνει στην παθητικότητα. (Rattner, 1970)

Είναι παλιά η παραδοχή ότι οι άντρες είναι δραστήριοι και οι γυναίκες παθητικές. Οι γυναίκες εκτελούν κάποια δραστηριότητα όλο τον καιρό. Είναι όμως, επίσης αλήθεια ότι το μεγαλύτερο μέρος από τη δραστηριότητα αυτή δεν αναπτύσσεται για την άμεση και ανοιχτή επιδίωξη των δικών τους στόχων και επομένως δεν είναι δραστηριότητα με τον ορισμό που δίνουν οι άντρες σ' αυτή. Επιπλέον, ακόμα και όταν ακολουθούν δικά τους ενδιαφέροντα, οι γυναίκες δύσκολα επιτρέπουν στο είδος αυτό δραστηριότητας να αποτελέσει τη βάση της προσωπικής τους αξίας. Πολλές από τις εργασίες, που οι γυναίκες κάνουν καλύτερα,

προσδιορίζονται λαθεμένα ως απλά παθητικές. Στην πραγματικότητα η λέξη «παθητικότητα» χρησιμοποιείται συνήθως για να καλύψει μια μεγάλη ποικιλία συμπεριφορών και εμπειριών, που είναι, αλήθεια, εντελώς διαφορετικές. (Miller, 1981)

2.3.4. Η ΜΑΤΑΙΟΔΟΞΙΑ

Η ματαιοδοξία είναι ιδιότητα ενός βαθιά αβέβαιου ανθρώπου, ο οποίος βλέπει πως πιστοποιείται μόνο όταν κάνει εντύπωση στους άλλους. Επειδή η γυναίκα δεν είχε καμία καθαυτή προσωπική αξία αλλά η αξία της μετριόταν με το βαθμό που αυτή άρεσε στον άντρα, έπρεπε να αναπτύξει τη συμπεριφορά, που οι μισογύνηδες περιγέλασαν σα ματαιοδοξία και επιφάνεια. (Miller, 1981)

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

2.3.5 ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΚΑΚΟ ΚΑΙ ΤΟ ΑΙΣΘΗΜΑ ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ

Η αντρική κουλτούρα έχει φτιάξει μια εκπληκτικά πλατιά μυθολογία γύρω από την ιδέα του γυναικείου κακού - η Εύα, το κουτί της Πανδώρας και τα παρόμοια. Όλη αυτή η μυθολογία μοιάζει να συνδέεται καθαρά με τα άλυτα προβλήματα των ανδρών, τα πράγματα που εκείνοι φοβούνται ότι θα βρουν αν ανοίξουν το κουτί της Πανδώρας. Οι γυναίκες, στο μεταξύ, έχουν προετοιμαστεί να βρίσκονται σε κατάσταση ετοιμότητας και πρόθυμες να δεχτούν όλη αυτή τη μομφή. Έτσι, οι γυναίκες βρίσκονται, χωρίς πραγματική δύναμη, σε μια κατάσταση, που τις κατευθύνει στην αποτυχία. Όχι μόνο νιώθουν αποτυχημένες, αλλά φτάνουν να πιστεύουν ότι η αποτυχία είναι μία επιπλέον επιβεβαίωση της κακίας τους. Ενώ η αποτυχία μπορεί να οδηγήσει σε ένα βαθύ εσωτερικό αίσθημα. (Miller, 1981)

2.3.6. Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ

Οι γυναίκες συνέχεια θέτουν στον εαυτό τους ερωτήματα σχετικά με το τι προσφέρουν. Πολλές φορές, κατέχονται από βαθύς φόβους σχετικά με το τι σημαίνει αυτό για εκείνες. Αναρωτιούνται τι θα γινόταν αν σταματούσαν να προσφέρουν ή ακόμα αν θεωρούνταν ότι δεν προσφέρουν. Αντίθετα, το ερώτημα, αν ένας άντρας προσφέρει αρκετά ή αν είναι στη φύση του να προσφέρει, δεν υπεισέρχεται καθόλου στην εικόνα που σχηματίζει για τον εαυτό του. Λίγοι άντρες έχουν το αίσθημα ότι η προσφορά είναι μια πρωταρχική αρχή στην πάλη τους για μια ταυτότητα . Αξίζει να σημειωθεί ότι η εξυπηρέτηση των άλλων είναι μια βασική αρχή, γύρω από την οποία οργανώνεται η ζωή της γυναίκας. Δε συμβαίνει το ίδιο και με τους άντρες. (Miller, 1981)

Παρατηρείται, πως η τάση των γυναικών να προσφέρουν, μεταβιβάζεται ακόμη και στις επαγγελματικές τους επιλογές. Τα γυναικεία επαγγέλματα σχετίζονται με παροχή φροντίδας και συνήθως είναι δασκάλα, νοσοκόμα, γραμματέας, παιδίατρος ή οδοντίατρος, καθαρίστρια, κομμώτρια κ.λ.π (Tavris, 1984)

2.3.7. ΤΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΤΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ

Οι γυναίκες έχουν οδηγηθεί στο σημείο να νιώθουν ότι μπορούν να ενσωματώσουν και να χρησιμοποιήσουν όλα τους τα εφόδια, μόνο αν τα χρησιμοποιήσουν για τους άλλους, και όχι για τις ίδιες. Έχουν αναπτύξει την αρχή ότι η ζωή τους θα έπρεπε να καθοδηγείται από τη συνεχή ανάγκη να προσαρμόζονται στις επιθυμίες, τους πόθους και τις ανάγκες των άλλων. (Miller, 1981)

2.4. ΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΥΛΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η θεωρία του ρόλου των φύλων χρησιμοποιήθηκε για να αναλύσει τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στη θέση των ανδρών και γυναικών, να εξηγήσει πως τα άτομα προετοιμάζονται για τους ρόλους αυτούς και να περιγράψει τις τροποποιήσεις και τις συγκρούσεις που έχουν συμβεί στις θέσεις αυτές. (Κανταρτζή, 2003)

Παράλληλα, ο ρόλος των φύλων αναφέρεται στη συλλογή συμπεριφορών, στάσεων, δεξιοτήτων, επαγγελματών και χαρακτηριστικών την προσωπικότητας, τα οποία θεωρούνται ως τυπικά του φύλου ή ως κατάλληλα για το ένα φύλο ή για το άλλο. (Serbin, 1985)

2.4.1. ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΔΡΙΚΟ ΦΥΛΟ

Σύμφωνα με την Αντωνοπούλου Χ., (1999) εντοπίζονται πέντε κανόνες του ανδρικού κοινωνικού φύλου:

- Το αντιφεμινιστικό στοιχείο (ένας άνδρας δεν πρέπει να εκφράζεται πότε με τρόπο που να θεωρηθεί θηλυκός).
- Το στοιχείο της επιτυχίας (οι άνδρες θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικοί)
- Το στοιχείο της επιθετικότητας (η χρήση βίας και δύναμης θεωρείται ανδρική συμπεριφορά)
- Το σεξουαλικό στοιχείο (οι άνδρες θεωρούνται κυρίαρχοι της σεξουαλικής δραστηριότητας)
- Το στοιχείο της αυτοδυναμίας (οι άνδρες πρέπει να είναι δυνατοί, ψύχραιμοι, σκληροί και να διατηρούν τον έλεγχο σε όλες τις καταστάσεις).

Η πατρότητα είναι ένας περιθωριακός ρόλος επειδή οι άνδρες βλέπουν τους εαυτούς τους πρώτα από όλα ως «κουβαλητές». Η κοινωνία έχει συγκεκριμένες προσδοκίες για τη γονική συμπεριφορά, και ο πατέρας επιβραβεύεται αν τις ικανοποιεί και επικρίνεται αν όχι. (Duberman, 1975)

Η Ρ. Κακλαμανάκη (1984) σημειώνει πως στον απόλυτο παραδοσιακό διαχωρισμό των ρόλων, ο άνδρας περιγράφεται ως «αφέντης» του σπιτιού, καθώς οφείλει να αναλαμβάνει

έναν αρχηγικό ρόλο, ενώ οι αρμοδιότητές του συμπεριλαμβάνουν την φροντίδα για την προμήθεια και την επάρκεια των απαραίτητων υλικών αγαθών.

Αναλύοντας τους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων στο υπάρχον πατριαρχικό κοινωνικό σύστημα, η Χ. Αντωνοπούλου (1999) επισημαίνει πως στον άνδρα υπαγορεύεται η άρνηση οποιασδήποτε συναισθηματικής διάστασης στην προσωπικότητά του. Κατά αυτόν τον τρόπο, οφείλει να παρεμποδίζει την εκδήλωση τυχόν ευάλωτων ή τρυφερών συναισθημάτων, όπως είναι ο φόβος, ο πόνος, η επιθυμία ή η ανάγκη.

Η Α. Kanitch Fon (1981) υποστηρίζει πως ακόμα και σήμερα επικρατούν σε πλατιά στρώματα του πληθυσμού οι ξεπερασμένες πια αντιλήψεις για την δύναμη, την ισχύ και την υπεροχή του άνδρα. Η πλειοψηφία των ανδρών, πιστεύει πως έχει την ικανότητα να αντεπεξέλθει στις δουλειές του νοικοκυριού, ωστόσο θεωρεί πως αυτού του είδους οι δραστηριότητες δεν είναι αξιοπρεπείς για τους εκπροσώπους του φύλου τους, γεγονός που αποδεικνύει ότι ζουν ακόμη με τις παραδοσιακές αντιλήψεις για το ρόλο του φύλου τους. Κατά συνέπεια, θεωρούν πως οι γυναίκες είναι διαφορετικές από τους άνδρες και προσδίδουν στην διαφορετικότητα την έννοια της κατωτερότητας.

Αναλύοντας τις βαθύτερες αιτίες της κακοποίησης των γυναικών και της βίας στην οικογένεια η L. Walker (1989) τις ανάγει στον φυλετικό διαχωρισμό και στα στερεότυπα που επικρατούν στην κοινωνία για τον άνδρα και τη γυναίκα. Σύμφωνα με τα στερεότυπα αυτά οι άνδρες πρέπει να αποδεικνύουν διαρκώς ότι δεν είναι θηλυπρεπείς και διδάσκονται πως έχουν το δικαίωμα να εξουσιάζουν και να κυριαρχούν επί των γυναικών τους.

Τα κυρίως επικρατούντα στερεότυπα για το ανδρικό φύλο είναι, κατά την Α. Καραθανάση-Κατσαούνη (1995), παρόμοια στις περισσότερες κοινωνίες και συνεπάγονται πως οι άνδρες είναι: κυριαρχικοί, επιθετικοί, έχουν την τάση για επίδειξη, την επιθυμία για κυριαρχία, είναι σκληροί, δυνατοί, ανεξάρτητοι, γενναίοι, σεξουαλικά δραστήριοι, λογικοί, έξυπνοι. Αυτό που διαφαίνεται είναι πως στους άνδρες αποδίδεται μία ιδιότητα περισσότερο ενεργητική και δυναμική.

Η V. Satif (1989) περιγράφοντας τα ερωτικά στερεότυπα που καθορίζουν τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων, αναφέρει πως κατά κανόνα το αρσενικό οφείλει να είναι σκληρό και επιθετικό. Ειδικότερα, στην παραδοσιακή δομή της οικογένειας επισημαίνεται πως οι άνδρες κατέχουν μια απόλυτα κυρίαρχη θέση.

Η Σ. Παναγιωτοπούλου (1995), επισημαίνει πως τα κοινωνικά στερεότυπα που προβάλλουν και επιβάλλουν τι είναι ανδρικό ή ανδροπρεπές συμπεριλαμβάνουν μια πλειάδα από «πρέπει» που καθορίζουν ποια συμπεριφορά οφείλει να ακολουθεί το αγόρι προκειμένου να γίνεται αποδεκτό από το περιβάλλον του. Κατά αυτόν τον τρόπο το αγόρι πρέπει να είναι τολμηρό, γενναίο, λογικό, επιθετικό και καθόλου συναισθηματικό, καθότι το συναίσθημα θεωρείται ένδειξη αδυναμίας.

Μια παράλληλη διάσταση των στερεότυπων δίνει ο A. Napier (1997), ο οποίος σημειώνει πως ορισμένα στοιχεία της δυναμικής της πατρικής οικογένειας, όπως αυτή εμφανίζεται στον πολιτισμό μας, έχουν ως αποτέλεσμα τα αγόρια να μαθαίνουν από πολύ μικρή ηλικία πως οφείλουν να κρατούν τις σκέψεις τους για τον εαυτό τους και να κρύβουν τα συναισθήματά τους, ιδιαίτερα όταν νιώθουν ευάλωτα.

Κατά τους S. Askew - C. Ross (1994) τα αγόρια από την παιδική τους ηλικία ωθούνται στην εκμάθηση τρόπων έκφρασης του ανδρισμού τους. Σύμφωνα με την κυριαρχούσα άποψη για τους άνδρες, κατά κύριο λόγο είναι σκληροί, δυνατοί, επιθετικοί, ανεξάρτητοι, γενναίοι, σεξουαλικά δραστήριοι, λογικοί και έξυπνοι.

2.4.2. ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΓΙΑ ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ

Οι γυναίκες ασχολούνται με την ανατροφή, παρακολούθηση και προφύλαξη των παιδιών στις καθημερινές δραστηριότητες, ειδικά μέσα στο σπίτι. Συνέπεια αυτού είναι τα παιχνίδια των κοριτσιών να σχετίζονται με μωρά, κούκλες, απαλότητα, τρυφερότητα, όμορφη εμφάνιση. (Κανταρτζή, 2003)

Η Ε. Σκόδρα (1993), διερευνώντας τα στερεότυπα χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας, σύμφωνα με ορισμένους θεωρητικούς της ψυχολογίας, κατατάσσει μεταξύ αυτών, την παθητικότητα, την υπερβολική συναισθηματικότητα, την έλλειψη γενικών ενδιαφερόντων, την τρυφερότητα προς τους άλλους, το αυξημένο ενδιαφέρον για προσωπικές σχέσεις, την εξάρτηση από μορφές ισχύος και την υποστήριξη των άλλων ακόμα και σε βάρος των ατομικών της αναγκών.

Η Χ. Αντωνοπούλου (1999) χαρακτηρίζει τα στερεότυπα των γυναικών ως ανδροκρατικά δημιουργήματα και εξηγεί κατ' αυτόν τον τρόπο, ότι περιέχουν μια εγγενή ασάφεια και αντιφατικότητα, καθώς η γυναίκα θεωρείται άλλοτε τέλεια και ελκυστική και άλλοτε χαζή και άξια περιφρόνησης. Ως εκ τούτου, οι ρόλοι των γυναικών εμπεριέχουν την φροντίδα και την συναισθηματική στήριξη των ανδρών, κυρίως, διότι είναι εκφράσεις μιας βαθιάς ανδροκρατούμενης αντίληψης. Στις επικρατούσες αντιλήψεις οι ιδιότητες που αποδίδονται στις γυναίκες συμπεριλαμβάνουν: «...υστερικές, δεν αυτοελέγχονται, είναι νευρικές, ρομαντικές, ψυχικά ευάλωτες, δεν έχουν τετράγωνο μυαλό, είναι ευαίσθητες, ευκολόπιστες και δεν έχουν αυτοκυριαρχία».

Επιχειρώντας μια βαθύτερη ανάλυση των παραδοσιακών όψεων της θηλυκότητας η E. Stern (1993) παραθέτει την ύπαρξη τριών βασικών μηνυμάτων που δέχονται οι γυναίκες από πολύ νωρίς κατά την παιδική τους ηλικία. Τα μηνύματα αυτά αφορούν την καλοσύνη, την εξάρτηση - ανεξαρτησία και τη σωματική εμφάνιση.

Δίνοντας μια ερμηνεία στις πρωταρχικές εικόνες των ανθρώπων για τη σωματική τους αυτοπεποίθηση, ο Γ. Πιντέρης (2002) σημειώνει πως το υφιστάμενο στερεότυπο για τις γυναίκες περιστρέφεται γύρω από το πόσο «όμορφες» είναι. Η πλειονότητα των ιδανικών για τα κορίτσια θεωρεί δεδομένη την ομορφιά και αυτό διαφαίνεται στα πρότυπα που χρησιμοποιούν, τα οποία συμπεριλαμβάνουν κυρίως πριγκιποπούλες στα παραμύθια ή ηρωίδες του κινηματογράφου που πάνω απ' όλα είναι όμορφες και γεμάτες καλοσύνη. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι η έννοια της καλοσύνης για τις γυναίκες συνεπάγεται μια δίχως όρους υποχωρητικότητα μπροστά στον άνδρα.

Σύμφωνα με την Α. Καραθανάση - Κατσαούνη (1995) μεταξύ των στερεοτύπων για τις γυναίκες εντάσσονται και τα ακόλουθα: «ταπεινές, υποχωρητικές, παρέχουν βοήθεια και φροντίδα στους άλλους, είναι φιλικές, ευάλωτες, αδύναμες, μη επιθετικές, ευγενικές, παθητικές, συμπονετικές, φοβισμένες, κουτές, εξαρτημένες και ανώριμες».

Οι Κ. Chaster - R. Gaster (1997) σημειώνουν πως η πατριαρχική μας κοινωνία έχει ορίσει για τις γυναίκες ρόλους αφανείς και με σαφώς περιορισμένη επιρροή, όπως είναι ο ρόλος της νοικοκυράς, συζύγου, μητέρας. Μεταξύ των κυριότερων χαρακτηριστικών που αποδίδονται στις γυναίκες συμπεριλαμβάνονται: «διαισθητικές, αδύναμες, δειλές, συναισθηματικές, ευγενικές συμπονετικές, υπάκουες, αναποφάσιστες, ουραγοί, εξαρτημένες, ανθρωπίστριες, μη ορθολογίστριες, συνεργάσιμες, ευαίσθητες».

Η V. Satir (1989) θεωρεί πως κατά τα επικρατούντα ερωτικά στερεότυπα το γυναικείο φύλο θεωρείται κατά κανόνα μαλακό, υποτακτικό και τρυφερό. Στα πλαίσια της παραδοσιακής δομής της οικογένειας οι γυναίκες θεωρείται ότι διεκπεραιώνουν έναν κατώτερο ρόλο και ζουν υποταγμένες και εξαρτημένες.

Μια παράλληλη διάσταση παρουσιάζεται από τον A. Napier (1997) ο οποίος τονίζει πως οι γυναίκες μεγαλώνουν σε ένα περιβάλλον υπερπροστατευτικό και ενθαρρύνονται να είναι ανοιχτές και να φανερώνουν τα μυστικά τους. Στα πλαίσια της συναισθηματικής και συζυγικής τους σχέσης που αναπτύσσουν, λειτουργούν ως συναισθηματικοί «δότες» ή σύντροφοι με αυταπάρνηση, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους μαθαίνουν πως πρέπει να φροντίζουν και να στηρίζουν συναισθηματικά τους άλλους.

Η Σ. Παναγιωτοπούλου (1995) επισημαίνει πως το κορίτσι κατά κανόνα θεωρείται ντροπαλό, υποτακτικό, παθητικό και συναισθηματικό. Ως επί το πλείστον, ποτέ στα κορίτσια δεν καλλιεργείται - μέσω της διαπαιδαγώγησης που ασκείται από την οικογένεια - η ικανότητα να θέτουν στόχους στη ζωή τους και να αναπτύσσουν όλες εκείνες τις στρατηγικές που απαιτούνται για την επίτευξη των δεδομένων στόχων.

Το κορίτσι πιέζεται να βρει την ευτυχία μέσα στο γάμο και στη μητρότητα, έτσι τα κορίτσια αντιλαμβάνονται ότι πρέπει να επιλέξουν ανάμεσα στη μητρότητα και την καριέρα, ενώ τα αγόρια μπορεί να είναι σύζυγοι, πατέρες και εργαζόμενοι συγχρόνως. Οι γυναίκες μαθαίνουν ότι ο πιο σημαντικός ρόλος τους είναι να γεννήσουν και να μεγαλώσουν ένα παιδί, ενώ τους άνδρες το γεγονός αυτό δεν τους επηρεάζει τόσο, ώστε να τους εμποδίσει από την εργασία τους. (Κανταρτζή, 2003)

Ο R. Draikurs (1974) επισημαίνει ότι στα πλαίσια του πολιτισμού μας οι γυναίκες χαρακτηρίζονται ως μαλακές, ευαίσθητες και επομένως ασταθείς και απρόβλεπτες.

Αιτιολογώντας την κακοποίηση που υφίστανται οι γυναίκες στα πλαίσια του γάμου ή της σχέσης τους η L. Walker (1989) θεωρεί τα επικρατούντα στερεότυπα για τα δύο φύλα ως βασικά αίτια του εν λόγω φαινομένου. Κατά τα στερεότυπα αυτά, οι γυναίκες μαθαίνουν να θεωρούν τους εαυτούς τους ως «μικρά, εύθραυστα και όμορφα» όντα. Παράλληλα, διδάσκονται πως τους ανήκει ένας δευτερεύον και παθητικός ρόλος και ότι στη ζωή τους εξαρτώνται από την φυσική τους ομορφιά και την εντύπωση που προκαλούν στους άνδρες. Επιπλέον, οφείλουν να δείχνουν παθητικές προκειμένου να μην πληγώσουν τον ανδρισμό

των συντρόφων τους από την αποκάλυψη της πραγματικής τους δύναμης, καθώς και να μην πιστεύουν στις δυνατότητες που έχουν να ελέγχουν τις περιστάσεις της ζωής τους.

2.4.3. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΥΛΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Σύμφωνα με τον ισχυρισμό της Α. Φραγκουδάκη (1995) περί σεξισμού, η μεγαλύτερη συνέπεια του σε ότι αφορά τις σχέσεις των δύο φύλων, είναι τα εμπόδια που τίθενται στην ερωτική και σεξουαλική ευτυχία του ζευγαριού. Στην ουσία αυτό σημαίνει πως τα εμπόδια για μια ολοκληρωμένη ερωτική σχέση, τίθενται από τα στερεότυπα για τον κοινωνικό ανδρισμό, την κοινωνική θηλυκότητα και την ανισότητα μεταξύ των φύλων. Ο άνδρας όσο και η γυναίκα πιέζονται ώστε να αναπτύξουν εκείνες τις ιδιότητες που συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις των στερεότυπων. Καθώς όμως άνδρες και γυναίκες χωρίζονται σε τόσο διαφορετικά και αντιτιθέμενα μεταξύ τους πεδία, δυσκολεύονται να βρουν τρόπους προσέγγισης προκειμένου να γνωρίσουν και να κατανοήσουν τον σύντροφό τους.

Στην ίδια κατεύθυνση η Σ. Παναγιωτοπούλου (1995) επισημαίνει ότι ο άνθρωπος έχει τη δυνατότητα να ζει ολοκληρωμένα και να επικοινωνεί ουσιαστικά μόνο με έναν ισότιμο μ' αυτόν άνθρωπο. Κατά συνέπεια, όταν αναπτύσσονται ανισότιμες σχέσεις μεταξύ των μελών ενός ζευγαριού, καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη η ομαλή τους συμβίωση. Μπορεί ενδεχομένως, να ζουν μαζί, να έχουν ερωτικές σχέσεις - κι είναι αμφίβολο το πόσο ικανοποιητικές και απελευθερωμένες θα είναι αυτές - το σίγουρο πάντως είναι πως δεν συμβιώνουν αρμονικά και το κυριότερο, πως μεταφέρουν στα παιδιά τους αυτή την εικόνα, την ψευδαίσθηση της συμβίωσης.

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό οδηγό μεθόδων αντιμετώπισης των στερεοτύπων φύλου και επαγγέλματος (2005), τα στερεότυπα επηρεάζουν τη θέση της γυναίκας στον εκάστοτε χώρο εργασίας στα εξής:

- **Επιλογή σταδιοδρομίας**

Τα στερεότυπα επηρεάζουν σημαντικά την επιλογή σταδιοδρομίας των γυναικών. Οι γυναίκες έχουν την τάση να επιλέγουν αντικείμενα σπουδών και επαγγέλματα στηριζόμενες στη

διάκριση των επαγγελματιών σε 'ανδρικά' και 'γυναικεία', που όμως ταιριάζουν με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους.

- **Προοπτική σταδιοδρομίας**

Οι γυναίκες πτυχιούχοι που είναι σε θέση να ακολουθήσουν σταδιοδρομία στον τομέα της επιστήμης διακατέχονται ήδη από μερικά στερεότυπα, όπως αυξημένο και μη ελαστικό ωράριο εργασίας, εχθρική ατμόσφαιρα, ελάχιστες δυνατότητες εκμάθησης στην εργασία.

- **Περιορισμοί στον εργασιακό χώρο**

Οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της μη αποδοχής τους από τους άνδρες συναδέλφους τους. Εξαιρούνται επειδή θεωρείται ότι στερούνται ικανοτήτων. Ωστόσο, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι ικανότητες και οι αρετές αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων κανόνων. Τα ανδροκρατούμενα συμβούλια αξιολόγησης έχουν την τάση να υποβιβάζουν μεγάλο μέρος ερευνών που διεξάγονται από γυναίκες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η εργασία τη γυναίκας αποτελεί ένα σημαντικό θετικό παράγοντα, όμως παράλληλα δημιουργούνται δυσκολίες στον οικογενειακό και κοινωνικό χώρο. Παρατηρείται ότι πολλές αξίες αμφισβητούνται, αυξάνονται οι απαιτήσεις, οι δομές αλλάζουν, ενώ συνεχίζεται να τίθεται το ερώτημα εάν υφίσταται η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα στο τομέα της απασχόλησης. Στο κεφαλαίο αυτό, καταγράφεται η πορεία και η θέση της γυναίκας στην εργασία

3.1 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στο κεφάλαιο αυτό θ' αναλυθούν τα χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας, οι μύθοι που συνδέονται με την γυναικεία απασχόληση αλλά και τα κίνητρα που οδήγησαν την γυναίκα στην εργασία.

3.1.1. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σύμφωνα με την Κανταρτζή (1991) στις περισσότερες χώρες της Δύσης, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, παρατηρήθηκαν σημαντικές θετικές και αρνητικές αλλαγές, στην αγορά εργασίας. Οι αλλαγές είναι:

- Συντελείται εισροή γυναικών και απότομη αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό.
- Η θέση τους εξακολουθεί να είναι μειονεκτική συγκριτικά με εκείνη των ανδρών.
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική ιεραρχία και ευκαιριακές δουλειές.
- Εξακολουθούν να συγκεντρώνονται σε ορισμένα «γυναικεία» επαγγέλματα.
- Έχουν μισθούς και μέσα ετήσια εισοδήματα πολύ χαμηλότερα από των ανδρών.
- Η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες εξαιτίας της περιορισμένης εκπαίδευσης και εξειδίκευσής τους.

- Ακόμη συμμετέχουν σε κάθε είδους οικογενειακές επιχειρήσεις σαν συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη οικογένειας.

Το τελευταίο τέταρτο του 20^{ου} αιώνα, με το Σύνταγμα του 1975, στην παράγραφο 2 του άρθρου 4, διατυπώνεται με αναμφισβήτητη καθαρότητα η αρχή: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Η αρχή αυτή συμπληρώνεται από την παράγραφο 1 του άρθρου 22: «Πάντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχομένην εργασία». (Κακλαμανάκη 2007)

Σύμφωνα με τις Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου (2001), στην Ελλάδα, οι δεκαετίες του 1980 έως του 2000, υπήρξαν σημαντικές όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας 1981-1990, παρατηρούνται τα εξής χαρακτηριστικά:

- Αύξηση του ρυθμού της γυναικείας απασχόλησης ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών.
- Νομοθετική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών που προάγουν την ισότητα των φυλών.

Στη δεκαετία του 1991-2000:

- Πτώση της απασχόλησης στην βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα.
- Αύξηση των θέσεων στον τριτογενή τομέα.
- Αύξηση της γυναικείας απασχόλησης.
- Η ανεργία των γυναικών εξακολουθεί να είναι διπλάσια από αυτή των αντρών.
- Βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών.

3.1.2. ΜΥΘΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με την Μουσούρου (1985), οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών βασίστηκαν κυρίως στα πλαίσια της αντίληψης-μύθου, η οποία υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά και οι δραστηριότητες του ατόμου δε προσδιορίζονται από τις κλίσεις, τις επιθυμίες ή τις ικανότητες του, άλλα από το φύλο του, το οποίο προκαθορίζει ποιες θα είναι οι επιθυμίες και οι ικανότητες του όπως αυτές διαπλάθονται από τους ποικίλους κοινωνικούς μηχανισμούς. Ως κυριότεροι μύθοι, που αναφέρονται έμμεσα ή άμεσα στη γυναικεία εργασία είναι:

- Ο μύθος του (βιοπαλαιστή) πατέρα και της (νοικοκυράς) μητέρας.
- Ο μύθος ότι όχι μόνον η επαγγελματική απασχόληση είναι αποκλειστικά ανδρική υπόθεση αλλά και ότι οι γυναίκες δεν έχουν ούτε την επιθυμία ούτε τις ικανότητες για αυτήν.
- Ο μύθος ότι εκείνος που κερδίζει το ψωμί της οικογένειας είναι μόνο και πάντα ο άνδρας.
- Ο μύθος ότι η γυναίκα με επαγγελματικές φιλοδοξίες και επιτυχίες είναι λιγότερο γυναίκα.
- Ο μύθος ότι τα οικιακά συνιστούν σταδιοδρομία (και μάλιστα σταδιοδρομία που όχι μόνο είναι ικανοποιητική για την γυναίκα αλλά που προσιδιάζει στη φύση της).
- Ο μύθος της αναπόφευκτης σύγκρουσης ρόλων όταν η γυναίκα φεύγει από τον «προορισμό» της και εργάζεται, ιδιαίτερα, μάλιστα, όταν αυτή επιδιώκει επαγγελματική σταδιοδρομία.

3.1.3. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σύμφωνα με την Μουσούρου (1985), η μυθολογία που αποθαρρύνει τη γυναικεία απασχόληση αντιπαράκειται με τη πραγματικότητα της αύξησης της γυναικείας επαγγελματικής απασχόλησης. Οι δυνατότητες της γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω της:

- απόκτησης λιγότερων παιδιών
- βελτίωσης της υγείας και της εν γένει φυσικής κατάστασης των γυναικών
- δημιουργίας και επέκτασης υπηρεσιών που διευκολύνουν τη γυναικεία εργασία (π.χ. παιδικών σταθμών, νηπιαγωγείων)
- ανόδου του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών και των παρατηρούμενων τάσεων ενοποίησης των «ανδρικών» και των «γυναικείων» σπουδών
- εξοικονόμησης χρόνου από τις οικιακές εργασίες, αφενός λόγω μείωσης τού μεγέθους του νοικοκυριού και αφετέρου, λόγω απλοποίησης και επαναδιοργάνωσης των εργασιών αυτών.

Τα κίνητρα της γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω:

- των αυξημένων καταναλωτικών αναγκών της σύγχρονης οικογένειας (αναγκών, που σπάνια μπορεί να ικανοποιήσει το εισόδημα από την εργασία ενός μόνο μέλους της οικογένειας)
- της αύξησης της επιθυμίας ανεξαρτητοποίησης, απαλλαγής από την ανία της απομόνωσης στην οικιακή ρουτίνα και το χώρο του σπιτιού
- της αύξησης της επιθυμίας βελτίωσης της κοινωνικής θέσης ή ενεργού συμβολής στη βελτίωση αυτή
- της αύξησης του ενδιαφέροντος για την εργασία καθεαυτή.

3.2. Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων, δηλώνει την ίση πιθανότητα που προσφέρεται προς όλα τα άτομα, να αναπτύξουν εξ ολοκλήρου τις ικανότητές τους, να ενεργοποιηθούν αποτελεσματικά στην κοινωνική ζωή. (Δουλκέρη 1994)

Σύμφωνα με την Μαγγανάρα (1998), το 1952 ψηφίστηκε η διεθνής σύμβαση του Ο.Η.Ε. για τα ίσα πολιτικά δικαιώματα των γυναικών και την ίση πρόσβαση σε όλα τα δημόσια λειτουργήματα ο οποίος αποτέλεσε σοβαρότατο σταθμό στην πορεία προς την ισότητα και ανάγκασε την Ελλάδα να προχωρήσει προς αυτή την κατεύθυνση. Με την κύρωση αυτής της σύμβασης άνοιξαν όλα τα δημόσια επαγγέλματα για τις γυναίκες και αποκτήθηκαν ίσα πολιτικά δικαιώματα. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1970, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα στηρίζει την πολιτική της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υιοθέτηση ενός καταλλήλου νομικού πλαισίου. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στηρίζεται κατά βάση στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, το οποίο καθιερώνει την ισότητα στη μεταχείριση ανδρών γυναικών σχετικά με το θέμα της αμοιβής για ίδια εργασία. Σύμφωνα με το Εργασία 2002, (2002) το άρθρο 119 αντικαταστήθηκε από το άρθρο 141 συνθήκη του Άμστερνταμ με σκοπό να κατοχυρώσει νομικά της θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, όσον αφορά στην ισότητα. Αυτή τη δεκαετία υιοθετήθηκαν τρεις οδηγίες, για να βελτιώσουν τη θέση των γυναικών στο χώρο εργασίας, οι οποίες αναφέρονται στα εξής:

- Ισότητα στις αποδοχές (75/117)
- Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, στην κατάρτιση, στην επαγγελματική εξέλιξη και στις συνθήκες εργασίας (76/207).
- Ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (79/7).

Το Σύνταγμα του 1975, και κυρίως μετά την ένταξη μας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, η αρχή της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία έχει πραγματωθεί και είναι κιάλας ξεπερασμένη. Το ζητούμενο του νέου νομοθετικού πλαισίου που ισχύει στη χώρα μας, είναι η ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στη διάρκεια άλλωστε της δεκαετίας του 80, ψηφίστηκαν στη χώρα μας και ορισμένοι άλλοι σημαντικοί νόμοι, προς συμμόρφωση,

κατά κανόνα, του πλαισίου του κοινοτικού δικαίου, οι οποίοι στοχεύουν στην ίση μεταχείριση, στην εξάλειψη των διακρίσεων, στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η εγκαθίδρυση της ισότητας αποτελεί ακόμη πρωταρχικό στόχο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του κοινοτικού δικαίου και επηρεάζει άμεσα το ελληνικό εργατικό δίκαιο για την ισότητα. (Κραβαρίτου 1992)

Ένα βασικό θέμα σχετικά με την ισότητά των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις αποτελεί η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, η απαγόρευση δηλαδή κάθε διάκρισης που γίνεται με βάση το φύλο. Έτσι ο νόμος 1414/1984, «για την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», είναι ο νόμος που κατοχυρώνει ίσα δικαιώματα και παρέχει συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην αγορά εργασίας, ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Ο νόμος αυτός έχει ψηφιστεί στα πλαίσια της εφαρμογής των διατάξεων της Οδηγίας του Συμβουλίου της Ε.Ο.Κ. 207/1976 (περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών). (Δουλκέρη 1994)

Σύμφωνα με το site www.isotita.gr (15/8/08), Ο Ν. 1414/84 (ΦΕΚ 25/Α/2-2-1984) - αντικαταστάθηκε από το Ν. 3488/2006 - για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117 και 76/207 της Ε.Ο.Κ., αλλά και με την ενσωμάτωση της οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002, η οποία τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων προβλέπει:

- εξασφάλιση κάθε μορφής διάκρισης άμεσης ή έμμεσης στις εργασιακές σχέσεις, που βασίζεται στο φύλο.
- ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.
- δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες.
- Ίδιο επαγγελματικό προσανατολισμό.
- Απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο.

3.3. ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΣΕ «ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ » ΚΑΙ «ΑΝΔΡΙΚΑ»

Υπάρχουν βαθιά ριζωμένες οι διακρίσεις για την ανδρική και γυναικεία εργασία οι οποίες φαίνεται να μην έχουν αλλάξει σημαντικά. Οι εργασίες που οι γυναίκες επιλέγουν ή αναγκάζονται να κάνουν έξω από το σπίτι, τόσο σε παλαιότερες εποχές όσο και σήμερα, ιεραρχούνται και αξιολογούνται με κριτήρια διαφορετικά απ' ότι για τους άνδρες που κάνουν την ίδια εργασία. Η διαφοροποίηση της απασχόλησης σε «ανδρική» και «γυναικεία» αποτελεί κατά κύριο λόγο διαφοροποίηση κοινωνική. Έτσι, οι παραδοσιακά «γυναικείοι» κλάδοι είναι εξ ορισμού υποβαθμισμένοι ακόμα και όταν έχουν καίρια σημασία για την οικονομία της χώρας. (Μουσούρου 1993)

Αυτή η «ανδρική» εικόνα της τεχνικής και της τεχνολογίας, καθώς και το γεγονός ότι πολύ λίγες γυναίκες έχουν αποκτήσει διευθυντικές θέσεις στη βιομηχανία και, γενικότερα, σε τεχνικά και τεχνολογικά επαγγέλματα, θεωρείται σύμπτωμα της ανδροκρατούμενης κοινωνίας. (Μαγγανάρα 1998,σ.42)

Οι επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών δεν είναι μονάχα αποτέλεσμα προσωπικών τους αποφάσεων. Αντανακλούν εκτός των άλλων επιδράσεων (ταξική προέλευση, οικογένεια, σχολική επίδοση) τη γενική κοινωνική ιδεολογία για το είδος σπουδών ή επαγγέλματος που θεωρείται κατάλληλο για το κορίτσι και που ενισχύεται μέσα από τους σχολικούς μηχανισμούς. Οι γυναίκες επηρεάζονται από το περιβάλλον και από τα πρότυπα που αυτό προσφέρει. (Κανταρτζή 1991)

Ωστόσο, σύμφωνα με τον Ν. 3488/2006 - για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, (Γενική Γραμματεία Ισότητας, www.isotita.gr, 15/6/08) προβλέπεται:

- Απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο
- Η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις
- για άνδρες και γυναίκες.

3.4. ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Στην Ελλάδα, η ίση αμοιβή και η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται από ένα πλέγμα διατάξεων, συνταγματικών και νομοθετικών. Με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει ρητά την ισότητα των ανδρών και γυναικών στο άρθρο 22, παράγραφο 2: «Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δια ίσης αξίας παρεχομένη εργασία». (Δουλκέρη 1994)

Αλλά και στο Διεθνές επίπεδο η ισότητα των αμοιβών καθιερώνεται ρητά σε διάφορα κείμενα, όπως στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών του 1950 (άρθρο 14), στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961, στη Διακήρυξη για την εξάλειψη των διακρίσεων απέναντι στη γυναίκα του 1967 (άρθρο 10), στο Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα του 1966 (άρθρο 7), στη Διεθνή Σύμβαση. Πιο συγκεκριμένα η Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ) του 1958 στο άρθρο 119 το τωρινό 141 άρθρο της συνθήκης του Άμστερνταμ (που ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981, εφόσον εντάχθηκε η Ελλάδα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα) προ την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία. Απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο του εργαζόμενου, σε ότι αφορά την αμοιβή του. (Μαγγανάρα 1998)

Η συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής εξειδικεύτηκε περαιτέρω με τον νόμο 1414/1984 (άρθρο 4), που φιλοδόξησε να προσαρμόσει κατά τρόπο όχι ιδιαίτερα επιτυχημένο το Ελληνικό δίκαιο προς το κοινοτικό ως προς την αρχή της ισότητας των φυλών.(Γιαννακούρου, Σουμέλη 2002)

Σύμφωνα, όμως, με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (www.isotita.gr, 15/6/2008) ο νόμος αυτός αντικαταστάθηκε από τον νόμο 3488/2006 ο οποίος προάγει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασίας.

Σύμφωνα με την Μουσούρου (1993), η διάκριση των εργασιών σε «ανδρικές» και «γυναικείες» συνεπάγεται τον εγκλωβισμό των γυναικών σε εργασίες χαμηλού γοήτρου και αποδοχών. Ως ένα σημείο, λοιπόν, η διαφοροποίηση των αποδοχών ανάλογα με το φύλο είναι συνάρτηση της αντίστοιχης διαφοροποίησης των εργασιών και «λογική» συνέπεια της. Από

την πλευρά αυτή η διαφοροποίηση των αποδοχών εκφράζει την υποβάθμιση τις γυναικείας εργασίας. Η ανισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποτελεί καίριο παράγοντα για την μη είσοδο και την μη παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ουσιαστικότερη αξιολόγηση των κυρίων παραγόντων διαφοροποίησης των αμοιβών για τα δύο φύλα θα έπρεπε να είναι:

- η εκπαίδευση και η εξειδίκευση
- οι ώρες εργασίας και οι υπερωρίες
- η εμπειρία και η προϋπηρεσία

3.5. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΥΝ ΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σύμφωνα με τον Κασσωτάκη (2003), οι επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών διαμορφώνονται και επηρεάζονται από μικρή ηλικία, από το σχολείο και την οικογένεια. Και οι δυο αυτοί παράγοντες ενθαρρύνουν την διαφοροποίηση των φύλων.

- Το σχολείο:

ü Μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια .

ü Με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, είτε σαν μάθημα είτε σαν διαδικασία.

- Η οικογένεια:

ü Αναπτύσσει κοινωνικά στερεότυπα ανάλογα από το φύλο.

ü Ενισχύει την τάση των κοριτσιών ως νοικοκυρές, μητέρες και συζύγους.

ü Προωθεί τον ρόλο της εργαζόμενης ως δευτερεύοντα ή ανύπαρκτο

Οι γυναίκες επιλέγουν ως επάγγελμα δραστηριότητες όπως εκπαιδευτικοί, επαγγέλματα κοινωνικών υπηρεσιών ή γραφείο που εναρμονίζονται περισσότερο με την κυρίαρχη κοινωνική αντίληψη που θέλει της γυναίκες να σχετίζονται με την κοινωνική

προσφορά και την προσωπική καλλιέργεια. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η γυναίκα να οδηγηθεί στην αποστροφή από τα τεχνικά επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται ανδρικά. Ενώ, ουσιαστικό ρόλο στην εξάλειψη των ανισοτήτων και των διακρίσεων που δημιουργούνται στην εκπαίδευση και την απασχόληση μπορεί να διαδραματίσει η αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. (Τσιάκαλος 1995)

3.6. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, είναι η τουλάχιστον θα έπρεπε να είναι, ένα σοβαρό ζήτημα και για τις γυναίκες και για τους άνδρες. Οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως οι μητέρες, να βρουν και να διατηρήσουν μια αμειβόμενη εργασία, οι βαθιά παλαιωμένες προκαταλήψεις, κατά τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για την φροντίδα της οικογένειας και οι πολιτισμικές προσδοκίες, που θέλουν τους άντρες να είναι βασικοί προμηθευτές, αποτελούν παράγοντες, που μπορούν να επιδεινώσουν την ανισότητα. (Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής 2002).

Σύμφωνα, όμως, με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (www.isotita.gr, 15/6/2008) σχετικά με την προστασία του δικαιώματος στην εργασία εγκύων γυναικών ψηφίστηκε ο Ν. 1483/84, ο οποίος αυξάνει τον χρόνο κατά τον οποίο απαγορεύεται η απόλυση της γυναίκας πριν και μετά από τον τοκετό. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης γυναίκας από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθενείας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος, βέβαια δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Ο Ν.1483/1984(ΦΕΚ 153/Α/8-10-1984), όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με Π.Δ. 193/1998(ΦΕΚ 84/Α/6-5-1988) καθώς και ο Ν. 2639/1998(ΦΕΚ 205/Α/2-9-1998), προβλέπει:

- Χορήγηση γονικής άδειας σε κάθε γονέα.

- Χορήγηση άδειας για ασθένεια παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας.
- Χορήγηση άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών.
- Απαγόρευση απόλυσης εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά τον τοκετό.

3.7. ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΚΑΙ ΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

Ο Φεμινισμός είναι Λατινικός όρος, που επικράτησε και στα ελληνικά με έννοια πολιτική και σημαίνει ένα Κίνημα που έχει στόχο να καταργήσει τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, που σημειώνονται στην οικογένεια, την εργασία και τη κοινωνική ζωή. Έχει στόχο να επιβάλλει την «αρχή της ισότητας των δύο φύλων» στην κοινωνία. (Δουλκέρη 1994)

Η ανάπτυξη του νέου φεμινιστικού κινήματος, στα τέλη της δεκαετίας του '60, έδωσε ώθηση στην έρευνα και τη διατύπωση θεωρητικών πλαισίων για την ερμηνεία της υποδεέστερης θέσης των γυναικών και των διακρίσεων που υπάρχουν εναντίον της. (Κανταρτζή 1991)

Το φεμινιστικό κίνημα για να επιτύχει την πραγματική ισότητα στην αγορά εργασίας θα πρέπει να επεκταθεί η δημοκρατία στην οικογένεια, στην κοινότητα και στον τομέα της σεξουαλικότητας έτσι ώστε ν' αντιμετωπιστούν τα γυναικεία προβλήματα. (Arnot, 2000).

Σύμφωνα με την Κακλαμανάκη (2007), ως γυναικεία προβλήματα, έχουν χαρακτηριστεί τα παρακάτω:

- η υγεία και η εκπαίδευση των παιδιών
- η έλλειψη ή η ανεπάρκεια των βρεφονηπιακών σταθμών για την απασχόληση και τη φύλαξη των παιδιών των εργαζόμενων γυναικών ή και των μη εργαζομένων, οι οποίες θέλουν να απελευθερώσουν το χρόνο τους για να ασχοληθούν με τον εαυτό τους ή για να αναπτύξουν κοινωνική δραστηριότητα
- η βία στην οικογένεια
- θέματα οικογενειακού προγραμματισμού
- θέματα εγκυμοσύνης και υγείας για τη γυναίκα

- θέματα πληροφόρησης και επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και απασχόλησης
- προβλήματα ηλικιωμένων και αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, αλλά πρακτικά προβλήματα στους τομείς της εργασίας, των ίσων ευκαιριών και των διάφορων εκδηλώσεων αντιφεμινιστικής νοοτροπίας
- θέματα επικαιρότητας, εθνικά ή διεθνή
- σημαντικά κοινωνικά προβλήματα, όπως παραβιάσεις των αρχών της δημοκρατίας
- προβλήματα που αφορούν την ειρήνη
- τις νέες μορφές μετανάστευσης
- τον ρατσισμό
- τη βαθύτερη προσέγγιση των σχέσεων των δύο φύλων
- με τα πρακτικά ζητήματα που προκύπτουν σε σχέση με τη διαδικασία της δίωξης και της τιμωρίας του βιασμού και άλλων αδικημάτων κατά της γυναίκας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Το φαινόμενο αυτό εντάσσεται στο πλαίσιο των κατά φύλο διακρίσεων και της γυναικείας απασχόλησης κυρίως. Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες - και εν' μέρει συνεχίζει να συνιστά - μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση στην οποία η κοινωνία φρόντιζε και φροντίζει να αποκρύπτει.

4.1. Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ ΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ως σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο περιγράφεται ο όρος της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Για το λόγο αυτό συντάχθηκε έκθεση στην οποία διαπιστώθηκε ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για πολλές εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και αποτελεί αναπόφευκτη και δυσάρεστη όψη της επαγγελματικής τους ζωής. (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1993)

Η πρώτη προσπάθεια για την διαμόρφωση ενός κοινά αποδεκτού ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης έγινε το 1975 από την φεμινίστρια Lin Farley σε συνεργασία με την Ένωση Εργαζομένων Γυναικών (WWU) της Νέας Υόρκης. Στον πρώτο αυτό ορισμό η σεξουαλική παρενόχληση σχετιζόταν με συμπεριφορές, όπως επαναλαμβανόμενα σεξουαλικά σχόλια, βλέμματα, προτάσεις ή ακόμα και σωματική επαφή που έκαναν το θιγόμενο άτομο να αισθάνεται ενόχληση ή προσβολή και του προκαλούν δυσaréσκεια και αμηχανία στο εργασιακό του περιβάλλον. Ο αρχικός αυτός ορισμός δεν θεωρήθηκε και τόσο ευρύς γι' αυτό και διευρύνθηκε κατά τα επόμενα χρόνια σε τρία σημεία: (Crouch, 2001)

- Αναγνωρίστηκε ότι συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση είναι τόσο σοβαρές, που δεν χρειάζεται η επανάληψή τους για να θεωρηθούν ως τέτοια.

- Η σεξουαλική παρενόχληση φαινόταν ότι συνδεόταν μόνο με τη σεξουαλική δραστηριότητα. Το ερώτημα που προέκυψε ήταν εύλογο: η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται μόνο στη σεξουαλικότητα, στο φύλο, ή και στις δύο μεταβλητές; Οι μεταγενέστεροι ορισμοί περιλάμβαναν και τον όρο «παρενόχληση βάσει φύλου» .
- Η σεξουαλική παρενόχληση ως πρακτική διαποτίστηκε από τη φεμινιστική και κοινωνική-πολιτισμική ερμηνεία του φαινομένου, κατά την οποία η πρώτη συνιστά έκφραση της άνισης κατανομής της εξουσίας σε κοινωνικό επίπεδο. (Αρτινοπούλου & συν, 2004)

4.2 ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Παρατίθενται τα πιο γνωστά ερμηνευτικά μοντέλα του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον που αναπτύσσονται από την Επιστημονική Κοινότητα.

4.2.1.ΤΟ ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σύμφωνα με το βιολογικό μοντέλο, η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται στο πλαίσιο των σεξουαλικών σχέσεων και της φυσικής έλξης μεταξύ των δύο φύλων.. Η σεξουαλική στρατηγική των ανδρών διαφέρει από αυτή των γυναικών, εξαιτίας των διαφορετικών αναπαραγωγικών ρόλων που έχουν τα δύο φύλα. Για τις γυναίκες, σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες, η σεξουαλική στρατηγική συνδέεται με την αναζήτηση μακροχρόνιων σοβαρών δεσμεύσεων με ένα σύντροφο που μπορεί να παρέχει σιγουριά και ασφάλεια στα μέλη της μελλοντικής οικογένειας. Αντίθετα, για τους άνδρες, η σεξουαλική στρατηγική συνδέεται συχνά με την επιδίωξη σύναψης σύντομων σεξουαλικών σχέσεων με ελκυστικές γυναίκες. Αυτές οι διαφορές οδηγούν αναπόφευκτα τα δύο φύλα σε συγκρούσεις, μορφή των οποίων αποτελεί και η σεξουαλική παρενόχληση. Η αντίδραση των «θιγόμενων» γυναικών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση, εξαρτάται από το αν το κίνητρο του δράστη της συμπεριφοράς αυτής εκλαμβάνεται ως ρομαντικό ή σεξουαλικό. (Crouch,2001)

4.2.2.ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεώρηση, η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας και υπό αυτή την έννοια εξετάζεται μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο που καλλιεργεί και ενισχύει τις ανισότητες σε επίπεδο εξουσίας και δύναμης μεταξύ των δύο φύλων. Οι άνδρες επιβραβεύονται κοινωνικά όταν δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα, ενώ οι γυναίκες επιβραβεύονται όταν είναι υποχωρητικές και παθητικές. Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών από τους άνδρες συνδέεται άμεσα με τη θέση που έχει η γυναίκα στην κοινωνία: οι άνδρες κυριαρχούν και εξουσιάζουν, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούνται. Η σεξουαλική παρενόχληση, κατά συνέπεια, δεν είναι τίποτε άλλο, παρά μια μορφή σεξουαλικής κυριαρχίας ανάμεσα στα δύο φύλα, η οποία πλήττει και επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της γυναίκας στο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον. (Αρτινοπούλου & συν, 2004)

4.2.3. ΤΟ ΔΟΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σύμφωνα με το δομικό μοντέλο, η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται και ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δομικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης. Υποστηρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι αποτέλεσμα των χαρακτηριστικών της εταιρίας που δίνει τις θέσεις εξουσίας και τις επαγγελματικές ευκαιρίες στους άνδρες παρά στις γυναίκες. Έτσι, μέσα από την ίδια τη δομή της επιχείρησης δίνεται η ευκαιρία στους άνδρες να ασκήσουν τη θέση εξουσίας που κατέχουν και να παρενοχλούν τις γυναίκες υφιστάμενες. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένας

τρόπος για να διατηρούν οι άνδρες τις γυναίκες σε απόσταση από τον εργασιακό και κοινωνικό ανταγωνισμό, ισχυρισμός που βρίσκει αρκετές φεμινίστριες αντίθετες. (Crouch , 2001)

4.2.4. ΤΟ ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

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

4.2.5. ΤΟ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης το αποκάλυψαν πρώτες οι αγωνίστριες του φεμινιστικού κινήματος με έρευνες και μελέτες που δημοσιεύτηκαν πριν δύο περίπου 10ετίες. Μόλις δε τα 10 τελευταία χρόνια άρχισε να αναγνωρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα δομικό, δηλαδή ότι συνδέεται άμεσα με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και ότι δεν είναι άμεση συνέπεια της σχέσης του δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης με το θύμα. Σύμφωνα με τις ριζοσπάστριες φεμινίστριες, η συμπεριφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει ως στόχο τη διατήρηση των σχέσεων εξουσίας που στηρίζεται στην ιεραρχία των δύο φύλων. Είναι η προσπάθεια να δείξει ένας άνδρας, ανεξάρτητα με την ιεραρχική του θέση στην εργασία, σ' εκείνη που αποτελεί το αντικείμενο της συμπεριφοράς αυτής, αλλά και στους άλλους και στον ίδιο του τον εαυτό, ότι η ιεραρχία των φύλων θα πρέπει να διατηρηθεί (Κίνηση των Δημοκρατικών Γυναικών, 1995)

4.3. Η ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΗΣ ΓΝΩΜΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες δημιουργήθηκαν τα πρώτα ερεθίσματα έτσι ώστε να γίνουν προσπάθειες γνωστοποίησης και κοινωνικής ευαισθητοποίησης στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Ειδικότερα, το σπάσιμο της σιωπής και η κοινωνική κατανόηση του προβλήματος συντελεστικέ κυρίως μέσα από την κατάθεση και δημοσιοποίηση των μαρτυριών γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες συνέβαλαν στη συνειδητοποίηση από την κοινή γνώμη του εύρους του προβλήματος και της προσβολής που υφίσταται το άτομο στην αξιοπρέπειά του. Μέσα από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν, άρχισε η αναφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης, η ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και η προσπάθεια για τη δημιουργία των κωδικών πρακτικής και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης. (Βιδάλη, Καρύδης, Παπαθεοδώρου, 2001)

Το 1975 γίνεται η πρώτη αναφορά στον όρο σεξουαλική παρενόχληση από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, σε άρθρο των New York Times με τίτλο «Women begin to speak out against sexual harassment at Work». Στην Αμερική το 1976 πραγματοποιήθηκε η πρώτη έρευνα για την σεξουαλική παρενόχληση και δημοσιεύθηκε στο Red Book magazine. Η παραπάνω έρευνα έδειξε ότι 88% του δείγματος είχε δεχθεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Επίσης το 1976 διενεργήθηκε και η πρώτη εκστρατεία ενημέρωσης για το θέμα αυτό στη Βοστώνη από την Alliance Against Sexual Coercion, με πρωτοβουλία τριών εργαζόμενων γυναικών, θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και σεξουαλικής κακοποίησης. Το θέμα αναδείχθηκε από το βιβλίο της Lin Farley το 1978, « Sexual Shake-down » καθώς και από το βιβλίο της καθηγήτριας Νομικής και φεμινίστριας Catherine McKinnon, το 1979, « Sexual Harassment of Working Women » η οποία υποστήριξε πως η έλλειψη των κατάλληλων όρων για να μπορέσει να δημοσιοποιηθεί, έκαναν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης κυριολεκτικά ανομολόγητο. Στην Αγγλία γίνεται η πρώτη αναφορά για το θέμα το 1981-82 κυρίως από δύο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες έθεσαν το θέμα ύπαρξης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. (Αρτινοπούλου & συν., 2004)

Στην Ελλάδα η μελέτη της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο επισταμένης ανάλυσης και διερεύνησης. Διαθέσιμα στοιχεία και δεδομένα έχουν παραχθεί από το Παιδαγωγικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών, σύμφωνα με τα οποία προκύπτει ότι το 66,7% των γυναικών έχει δεχτεί τουλάχιστον μία φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.» (Βιδάλη, Καρύδης, Παπαθεοδώρου, 2001)

4.4. ΟΙ ΤΥΠΟΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μία συνεχιζόμενη διαδικασία ανεπιθύμητης/ μη αποδεκτής για τον/την αποδέκτη/τρια σεξουαλική συμπεριφορά. Μπορεί να έχει πολλές μορφές. Περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, η οποία είναι ανεπιθύμητη στον/στην αποδέκτη/τρια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον στην απασχόληση. (Morrisson, 1996)

Η παρενόχληση περιλαμβάνει μία υπαρκτή άνιση συσχέτιση δύναμης (εξουσίας). Αυτοί/ες που είναι στην εξουσία είναι λιγότερο πιθανόν να τύχουν σεξουαλικής παρενόχλησης. (Apodaca E. και Kleiner B., 2001)

Σύμφωνα με τους Davidson & Burke (2005) υπάρχουν τρεις τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης:

- **quid pro quo (πρόταση για αντιπαροχή)**

Σχετίζεται άμεσα με την εξουσία και πρόκειται για τον σεξουαλικό εκβιασμό. Η σεξουαλική απαίτηση του θύτη συνδυάζεται με εργασιακά πλεονεκτήματα για το θύμα.

- **Προβληματικό εχθρικό περιβάλλον**

Στην κατηγορία αυτή έχουμε τη συμπεριφορά αυτή όπου:

- Ο θύτης δεν μπορεί να αποδεχτεί το όχι σαν απάντηση.
- Ο θύτης τριγυρνά συνεχώς γύρω από το θύμα με πολλά υπονοούμενα.

- Καταστρατηγεί τον προσωπικό χώρο.
- Αποκαλεί το θύμα με τρόπους αναξιοπρεπείς και προσβλητικούς.

- **Σεξουαλική ευνοιοκρατία**

Εμφανίζεται όταν οι ευκαιρίες απασχόλησης ή τα ωφελήματα δίνονται επειδή υποχώρησε ένας/μία εργαζόμενος/η σε σεξουαλικές απαιτήσεις του προϊστάμενου.

4.5 ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση στη δουλειά: είναι κάθε ενοχλητική συμπεριφορά και κάθε ενόχληση σεξουαλικού χαρακτήρα, κάθε πρόστυχη και καταχρηστική προσέγγιση ενός ατόμου. Τα σχόλια που γίνονται και αφορούν στη φυσική εμφάνιση του ατόμου, οι μη επιθυμητές φυσικές επαφές, συμπεριλαμβάνονται οι κινήσεις, οι σεξουαλικές εικόνες, οι προσκλήσεις συνοδευόμενες από πρόσθετες υποσχέσεις ή από απειλές για αρνητικές συνέπειες. (Fur Fragen, <http://www.sta.be.ch> ,12/5/08)

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1993), εντάσσει ένα κατάλογο παραδειγμάτων για το ποιες συμπεριφορές εμπίπτουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

- **Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με πράξεις:** αναφέρεται στην ανεπιθύμητη συμπεριφορά εκφραζόμενη με πράξεις, όπως περιττά αγγίγματα, χάδια ή τσιμπήματα στο σώμα ενός/μιας εργαζομένου/-ης, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.
- **Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια:** μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, ή πίεση για σεξουαλική επαφή, συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές οι προτάσεις είναι ανεπιθύμητες, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες

παρατηρήσεις, υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια. Με αυτό τον τρόπο, οι γυναίκες φαίνεται ότι αντιμετωπίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα παρά ως συνάδελφοι.

- **Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης μη εκφραζόμενη με λόγια:** αφορά στην επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων, αντικειμένων ή γραπτού υλικού, στα πονηρά βλέμματα, στο σφύριγμα ή στις πρόστυχες χειρονομίες. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να κάνει τις γυναίκες να αισθάνονται αμηχανία ή φόβο, ενώ παράλληλα υποβιβάζεται η θέση τους και πλήττεται η επαγγελματική τους αξιοπρέπεια.
- **Συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου:** περιλαμβάνονται συμπεριφορές, οι οποίες δυσφημούν ή γελοιοποιούν, ή είναι εκφοβιστικές ή ενοχλητικές για την εργαζόμενη και οφείλονται στο φύλο της.

Σύμφωνα με την Allen W. (1999) η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει:

- **Μη Φραστική / λεκτική εκδήλωση μέσω συμπεριφοράς**

- Μασάζ στο λαιμό, ώμους ή άλλα μέρη του σώματος
- Άγγιγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος
- Υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.α)
- Χειρονομίες
- Υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων
- Έκθεση μερών του σώματος

- **Διάφορες μορφές επικοινωνίας- ηλεκτρονικά και έντυπα μηνύματα (Με σεξουαλικής φύσης περιεχόμενο)**

- Γράμματα
- E-mail
- Τηλέφωνο

- Ερωτήσεις για τη σεξουαλική σας ζωή
- Σεξουαλικά σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, σημειώσεις, τηλεφωνήματα
- Σεξουαλικές γελοιογραφίες, φωτογραφίες, διαφάνειες, Poster.

- **Φραστική / λεκτική συμπεριφορά- σεξουαλική παρενόχληση**

- Μεθόδευση συζητήσεων της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα
- Ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή.
- Ερωτήσεις για σεξουαλικές προτιμήσεις, ιστορίες ή φαντασιώσεις.
- Σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο
- Διαδόσεις φημών ψευδών για τη σεξουαλική ζωή κάποιου/ας
- Αποστολή φιλιών, ήχοι φιλιών
- Σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. μέρη του σώματος)
- Υποτιμητικά σχόλια για τις γυναίκες ή τους άντρες
- Συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου (προτιμήσεις κ.α)
- Σεξουαλικού περιεχομένου αστεία
- Προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Αποκαλώντας κάποια κούκλα, γλύκα ή άλλα σεξιστικά σχόλια
- Σεξουαλικά υπονοούμενα

Σύμφωνα με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας(www.isotita.gr,15/6/08) , μελετώντας την σεξουαλική παρενόχληση, πραγματοποιεί ένα ενδιαφέρον- διαφορετικό διαχωρισμό για την σεξουαλική παρενόχληση σε:

- **Φυλετική παρενόχληση:** Γενικευμένες σεξουαλικές δηλώσεις κ συμπεριφορές που αποκαλύπτουν προσβλητικές ή εξευτελιστικές συμπεριφορές προς γυναίκες. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν προσβλητικές παρατηρήσεις, προσβλητικά γραπτά, άσεμνα αστεία ή χιούμορ σεξουαλικού περιεχομένου που αφορά σε γυναίκες γενικότερα.
- **Αποπλανητική παρενόχληση:** Ανεπιθύμητες, ανάρμοστες κ προσβλητικές σεξουαλικές προτάσεις. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν επαναλαμβανόμενες

ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσκλήσεις, επίμονες απαιτήσεις για δείπνα, ποτά ή ραντεβού, συνεχή γράμματα, τηλεφωνήματα κ άλλες προσκλήσεις.

- **Σεξουαλική δωροδοκία:** Ικεσία σεξουαλικής δραστηριότητας ή άλλη σχετική συμπεριφορά υπό υπόσχεση ανταμοιβής. Η πρόταση μπορεί να είναι είτε ξεκάθαρη είτε έμμεση.
- **Σεξουαλικός καταναγκασμός:** Καταναγκασμός σεξ. δραστηριότητας ή άλλης σχετικής σεξ. συμπεριφοράς υπό απειλή τιμωρίας. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν αρνητικές εικονικές δηλώσεις, αφαίρεση δυνατότητας για προαγωγή, απειλή απόλυσης.
- **Σεξουαλική επιβολή:** Σοβαρή σεξουαλική επιβολή (όπως άγγιγμα, αφή, χειρονομία) ή σεξουαλική προσβολή.

4.6. ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Τρία είναι τα στάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης συμφωνά με την Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών (1995): Η **πρώτη φάση** εστιάζεται στον άνδρα, γιατί όπως είναι γνωστό το μεγαλύτερο μέρος των σεξουαλικών παρενοχλήσεων ξεκινά από τους άνδρες προς τις γυναίκες. Στην πρώτη φάση πολλές φορές ο άνδρας προσπαθεί να δώσει αξία στη γυναίκα, έτσι μ' αυτό τον τρόπο η γυναίκα κολακεύεται, χαίρεται γιατί κάποιος της δείχνει εμπιστοσύνη στο χώρο εργασίας. Η **δεύτερη φάση** πραγματοποιείται όταν αλλάζει η σχέση από φιλική και από το μέρος του άνδρα θέλει να γίνει σεξουαλική. Η γυναίκα βρίσκεται σε ένα δίλημμα σ' αυτήν τη δεύτερη φάση γιατί αλλάζει την εικόνα που έχει γι' αυτό το πρόσωπο που αρχικά της φερόταν περιποιητικά, και αρχίζει να το βλέπει ως εχθρό. Οι γυναίκες πιστεύουν ότι με ένα ζεστό τρόπο θα τον κάνουν να αλλάξει. Μερικές φορές μάλιστα προσπαθούν να τον φροντίσουν ακόμα περισσότερο. Αλλά αυτή η στρατηγική φροντίδας είναι η πιο καταστρεπτική διότι ο άνδρας εκλαμβάνει αυτήν την φροντίδα ως σημάδι ότι τελικά θα ενδώσει. Στην **τρίτη φάση** όταν η γυναίκα δεν ενδώσει καταλαβαίνει ο άνδρας ότι η γυναίκα δεν θέλει σχέσεις μαζί του, αισθάνεται ότι έχει απορριφθεί και πάει πια από τη σεξουαλική βία σε μία καθαρά εχθρική σχέση που την τιμωρεί και την κατατρέχει κυριολεκτικά. Δηλαδή της αφαιρεί όλες τις καλές

υποθέσεις που της είχε δώσει πριν, την κριτικάρει χωρίς λόγο. Σ' αυτήν τη φάση, αλλά και στην δεύτερη φάση, αρχίζουν οι βλάβες στην ψυχική υγεία της γυναίκας.

4.7. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Όλες οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πιθανοί στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ανατροφή, η νοοτροπία και οι πεποιθήσεις ενός ατόμου παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. (Dunckel, 1998)

Οι γυναίκες, οι οποίες είναι πιθανότεροι στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι ηλικιακά νέες, οι άγαμες ή και οι διαζευγμένες και όσες απασχολούνται σε λιγότερο παραδοσιακούς τομείς της αγοράς εργασίας. (Davidson, Burke, 1986)

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

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

Έρευνα που έγινε στην Γερμανία δείχνει ότι εργαζόμενες που υφίστανται περισσότερο τις ενοχλήσεις των ανδρών συναδέλφων τους είναι ελεύθερες γυναίκες ηλικίας 20-30 χρόνων με μικρή διάρκεια στην επιχείρηση και με χαμηλή ιεραρχική θέση. Ανάλογη έρευνα στο Βέλγιο που έγινε το 1985 δείχνει ότι ειδικές ομάδες γυναικών, όπως διαζευγμένες,

ανύπαντρες ή χωρισμένες είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένες στον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης. (Εφημ. «Μακεδονία», Θεσ/νίκη 12 Οκτωβρίου 1992)

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

4.8. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι πληροφορίες για την ταυτότητα του δράστη προέρχονται κυρίως από τις περιγραφές των θυμάτων. Ο δράστης είναι συνήθως έγγαμος, μεγαλύτερος σε ηλικία από το θύμα, ίδιας εθνικότητας και πιθανότερα ομοβάθμους του θύματος συνάδελφος, παρά προϊστάμενος. (Davidson & Burke, 1994)

Σύμφωνα με τον Dunckel (1998) οι δράστες πρόκειται για παντρεμένους μεγαλύτερους άνδρες.

Από έρευνες προκύπτει ότι οι δράστες, καθώς και οι πιθανοί δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης, έχουν ακραίες, παραδοσιακές απόψεις σχετικά με το κοινωνικό στερεότυπο του «άνδρα και ανδρισμού», την υπεροχή, την επιβολή δύναμης πάνω στις γυναίκες και την κοινωνική και σεξουαλική κυριαρχία των ανδρών. (Gruber & Bjorn, 1986)

Υπάρχουν διάφοροι τύποι ανδρών που παρενοχλούν σεξουαλικά, το κοινό τους γνώρισμα είναι το ιδανικό του κυρίαρχου αρσενικού και η αρνητική στάση απέναντι στις

γυναίκες και το γυναικείο φεμινιστικό κίνημα. Στόχος τους λοιπόν, δεν είναι να εξασφαλίσει ο θύτης σεξουαλικό προνόμια αλλά να δηλώσει την εξουσία του, αντιμετωπίζοντας την γυναίκα ως σεξουαλικό «αντικείμενο» θεωρώντας αδιανόητο ότι η γυναίκα μπορεί να αρνηθεί. (Hiriyoyen, 2000)

Παρόλα αυτά, σύμφωνα με ερευνητικά δεδομένα, τα χαρακτηριστικά των ανδρών-δραστήρων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν διαφέρουν από τα χαρακτηριστικά των υπόλοιπων ανδρών. (Αρτινοπούλου, 2004)

4.9. ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΣΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Πρώτα απ' όλα οι γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία δεν δημοσιοποιούν συχνά το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν, καθώς φοβούνται ότι δεν θα γίνουν πειστικές ή θα χλευαστούν από το κοινωνικό και εργασιακό τους περιβάλλον. (Hadjifotiou 1983)

Ο πιο συνηθισμένος τρόπος για να αντιμετωπίζει μία γυναίκα τη συγκεκριμένη σεξουαλική παρενόχληση είναι μία έμμεση στρατηγική της αποφυγής, χωρίς συνάμα να χάνει τη δουλειά της. Μία άλλη στρατηγική που χρησιμοποιούν οι γυναίκες είναι αυτή της εθελουφλίας, τεχνητής άγνοιας και έμμεσης αντίστασης που χρησιμοποιείται κυρίως από άτομα που δεν μπορούν εύκολα να βρουν μία άλλη εργασία λόγω της ανεργίας ή επειδή οι γνώσεις τους είναι περιορισμένες. Υπάρχει βέβαια και η στρατηγική της άμεσης δυναμικής αντιμετώπιση όπου η γυναίκα έχει συμμάχους σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις και είναι δυνατόν να κρατήσει τη δουλειά της και να μετατεθεί σε άλλο τμήμα. Αν δεν υπάρχουν σύμμαχοι η γυναίκα χάνει τη δουλειά της. Άλλοι λόγοι είναι όταν πολλές γυναίκες δεν ξέρουν ότι αυτό που υφίστανται είναι σεξουαλική παρενόχληση και ότι έχουν δικαίωμα να απευθυνθούν κάπου ώστε να βοηθηθούν. Οι γυναίκες αυτές είναι κυρίως νεαρής ηλικίας. (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995)

Σύμφωνα με τους Kim.S και Kleiner B. (1999) συνήθως τα θύματα δεν καταγγέλλουν την σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται γιατί:

- Έχουν έλλειψη αυτοπεποίθησης
- Δεν μπορούν να χειριστούν την κατάσταση
- Απομονώνονται και είναι αγχωμένα
- Κατηγορούν τους εαυτούς τους
- Είναι μελαγχολικά, απογοητευμένα και αισθάνονται άρρωστα
- Δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους
- Επηρεάζεται η προσωπική και οικογενειακή τους ζωή

Τα θύματα συνήθως σκέφτονται ότι:

- Δεν αξίζει να θέσεις σε κίνδυνο την καριέρα σου (προαγωγές, αυξήσεις, απολύση, μετακινήσεις κ.α)
- Δεν πρόκειται να γίνει τίποτα
- Θα κατηγορηθούν για υπερβολική αντίδραση
- Θα κατηγορηθούν ότι το προκάλεσαν
- Δεν θα γίνουν πιστευτά από τους συναδέλφους/σες

Αντί τα θύματα να καταγγείλουν το γεγονός, σκέφτονται και καταφεύγουν στους εξής τρόπους:

- Άρνηση
- Ενοχές (εγώ φταίω)
- Άμυνα (δεν το σκέφτομαι)
- Εκλογίκευση- σε όλους τους χώρους τα ίδια συμβαίνουν
- Αστειεύομαι
- Απομάκρυνση

Αντιμετωπίζουν το πρόβλημα με τους παρακάτω μη αποτελεσματικούς τρόπους:

- Διαρκείς απουσίες από τον εργασιακό χώρο
- Υιοθέτηση της στάσης «δεν συμβαίνει τίποτα»

- Κουτσομπολεύοντας και δημιουργώντας φήμες
- Υιοθέτηση προκλητικής στάσης

Σύμφωνα με τον Soulier (<http://1libertaire.free.fr> ,12/5/08) υπάρχουν ορισμένοι λόγοι για τους οποίους η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα μπορούσε να υποσημειωθεί: Συμβαίνει κάποιο άτομο που έχει παρενοχληθεί να μην αποκαλύπτει τίποτα για τους ακόλουθους λόγους:

- Νιώθει υπεύθυνο
- Νιώθει ανίσχυρο
- Δεν γνωρίζει πώς να διακρίνει την παρενόχληση
- Πιστεύει ότι δεν θα ακούσουν την καταγγελία του ή δεν θα το λάβουν σοβαρά υπ' όψιν
- Θέλει να συμπεριφέρεται σαν να μην ήταν τίποτα κ να ελπίζει ότι το πρόβλημα θα εξαφανιστεί μόνο του
- Δεν θέλει να προκαλέσει προβλήματα στη δουλειά
- Φοβάται το άτομο που το παρενόχλησε
- Πιστεύει ότι ο περίγυρος στη δουλειά του δεν θα το στηρίξει ή ότι δεν θα γίνει τίποτα για να ρυθμιστεί το πρόβλημα.
- Πιστεύει ότι οι φίλοι του και η οικογένεια του δεν θα κάνουν τίποτα για να το στηρίξουν
- Αισθάνεται ενοχλημένο
- Δεν θέλει να προκαλέσει προβλήματα στο ίδιο το άτομο που το παρενοχλεί.
- Φοβάται ότι οι άλλοι δεν θα μάθουν αυτό που συμβαίνει και φοβάται τις αντιδράσεις τους απέναντι στη καταγγελία του

4.10. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Οι έρευνες σε διεθνές επίπεδο καταδεικνύουν ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αντιμετωπίζουν σωματικές και ψυχολογικές βλάβες καθώς και επαγγελματική πίεση με δυσάρεστες συνέπειες για τις επιχειρήσεις καθώς και στους υπολοίπους εργαζόμενους που ενδέχεται να είναι μάρτυρες ή γνώστες της.

4.10.1. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Παρατηρείται, ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πάσχουν από πολλά ψυχοσωματικά προβλήματα, όπως απώλεια αυτοπεποίθησης, απώλεια βάρους, προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις, φοβίες μέχρι και νευρικό κλονισμό. (Τσακλαγκάνου, 2002)

Συμφωνά με έγγραφο εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (1991) σε ορισμένους/ες εργαζόμενους/ες η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να περιλαμβάνουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, χαμηλού βαθμού αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων ή ψυχολογικών αντιδράσεων όπως π.χ δυσκολίες στον ύπνο ή κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρενόχληση (και δεν ερευνηθούν τα βασικά προβλήματα στον χώρο εργασίας και δεν ληφθούν μέτρα γι' αυτά) υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχολογική βοήθεια από ειδικούς.

Το άτομο βρίσκεται σε μια κατάσταση συναισθηματικής αστάθειας. Αυτολογοκρίνεται, αυτόενοχοποιείται γι' αυτό που του συνέβη, πιστεύοντας ότι με κατά κάποιο τρόπο ίσως το ίδιο προκάλεσε τη σεξουαλική παρενόχληση. (Russel, 1984)

Ενώ στην Μεγάλη Βρετανία έχουν γίνει πολλές έρευνες που δείχνουν ότι οι γυναίκες που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους συχνά αντιμετωπίζουν αδιέξοδο, αισθάνονται απομονωμένες και διστάζουν να διαμαρτυρηθούν από

φόβο μήπως απολυθούν ή μήπως δεν γίνουν πειστικές και γελοιοποιηθούν. Γυναίκες που έχουν αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα συχνά μιλούν για σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις, για αισθήματα μοναξιάς, κατάθλιψης και έλλειψη εμπιστοσύνης. (Εφημ. «ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ», 17/2/1991)

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

4.10.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Η στάση της εργαζόμενης που υφίσταται την σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει τις αποφάσεις του δράστη σχετικά με το μέλλον της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του θύματος. Το θύμα έχει την επιλογή να αντισταθεί για να ξεφύγει από την σεξουαλική αυτή επίθεση εις βάρος συνήθως της εργασίας του ή να υποκύψει και να κρατήσει την εργασία σε βάρος πρώτα απ' όλα του αυτοσεβασμού του και της αξιοπρέπειάς του. Το άτομο που έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά στον εργασιακό χώρο, έρχεται σε μειονεκτική θέση έναντι των συναδέλφων του. Ο χώρος εργασίας μετατρέπεται για το θύμα από χώρος παραγωγής και δημιουργίας, σε εχθρικό έδαφος με απώλειες για το ίδιο το θύμα αλλά και για το αντικείμενο της εργασίας του. Τα θύματα απουσιάζουν αδικαιολόγητα για μεγάλα χρονικά διαστήματα και φτάνουν ακόμα και στην παραίτηση. (Βιδάλη,Καρύδης,Παπαθεοδώρου, 2001)

Σύμφωνα με την Επιτροπή Απασχόλησης Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (1991), οι εργαζόμενες συχνά υφίστανται τις αρνητικές συνέπειες της ίδιας της παρενόχλησης και βραχυπρόθεσμες καθώς και μακροπρόθεσμες βλάβες στις προοπτικές εργασίας τους αν αναγκασθούν να αλλάξουν εργασία.

Είναι ακόμη πολύ πιθανό να αλλάξει γενικά η στάση και η συμπεριφορά του θύματος μέσα στον εργασιακό χώρο, όπως να ελαττωθεί το κίνητρο του για δημιουργία και δουλειά, να μειωθεί η προσωπική ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία καθώς και να χάσει την εμπιστοσύνη από τους συναδέλφους του. (Τσακλαγκάνου, 2002)

Υπάρχουν επίσης αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και για τους εργοδότες. Αυτή έχει άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης της οποίας το προσωπικό επιζητά τη λήψη άδειας λόγω ασθένειας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται λόγω του γεγονότος ότι βρίσκονται υποχρεωμένοι να εργάζονται σε περιβάλλον στο οποίο δεν γίνεται σεβαστή η ακεραιότητα του ατόμου. Η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους, μεταξύ άλλων, για παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, απουσίες λόγω ασθένειας και πρόωρη συνταξιοδότηση. (Επιτροπή Απασχόλησης Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, 1991)

4.10.3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Σύμφωνα με το Soulier (<http://www.1libertaire.free.fr> 5/5/08) η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει επιπτώσεις δυσμενείς μόνο για το άτομο που την υφίσταται και στην επιχείρηση, αλλά πρέπει να εξεταστεί και η κοινωνική της

διάσταση. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που αποτελεί τροχοπέδη στην πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας. Παραμένει μέσο περιορισμού της ισότητας, στέλνοντας τη γυναίκα πίσω στο «φύλο» της σαν στοιχείο ελλειμματικό, αφού χρησιμοποιείται στους χώρους της ανδρικής εργασίας ως μέσο εκβιασμού για τη διατήρηση της θέσης της, ή ακόμα, όταν πρόκειται για συναδέλφους, για τη δαιώνιση της κυριαρχίας, της παραγωγής και της συμβολικής ανωτερότητας. Αυτό γίνεται πιο επικίνδυνο όταν καλλιεργεί στις γυναίκες τη νοοτροπία ότι μπορούν να επωφεληθούν από το παιχνίδι αυτό για την επαγγελματική τους άνοδο.

4.11. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΘΥΜΑΤΟΣ ΓΙΑ Ν' ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΙ ΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Όλη η δυσκολία συνίσταται στο να φέρει το θύμα τις αποδείξεις για μια υπόθεση που διαδραματίζεται χωρίς μάρτυρα. Είναι πολύ σημαντικό στον υπάλληλο να παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά στην αλήθεια, γεγονότα ή λόγια ικανά να πείσουν τον δικαστή: έγγραφα, γράμματα, αντίγραφα ηλεκτρονικών μηνυμάτων, δώρα, μαρτυρίες ανθρώπων που δουλεύουν μαζί του, ώστε να ενισχυθεί η απόδειξη για πιέσεις επιβαλλόμενες από ανώτερό του» (www.bbj.bmjournm.com, 4/5/08)

Σύμφωνα με τη Fleming(<http://www.rapecrisisScotland.org.uk> ,4/5/08),

«το θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να:

- Να κάνει γνωστό σ' αυτόν που την παρενοχλεί ότι δεν της αρέσει η συμπεριφορά του.
- Να αντιμετωπίσει αυτόν που την παρενοχλεί παίρνοντας κάποιον μαζί της π.χ ένα ανώτερο μέλος του προσωπικού.
- Να το αποκαλύψει σε κάποιον από τη δουλειά που εμπιστεύεται. Ίσως ανακαλύψει ότι κάποιος άλλος παρενοχλείται ή έχει παρενοχληθεί από το ίδιο άτομο.
- Να σημειώνει τις ημερομηνίες και την ώρα από κάθε περιστατικό, όπως κ λεπτομέρειες για το τι συνέβη και τι ειπώθηκε.
- Να αναφέρει την παρενόχληση σε κάποιον με εξουσία- μπορεί να είναι σημαντικό ακόμα και αν δεν γίνει καμιά ενέργεια εναντίον του θύτη, σε περίπτωση που θελήσει ποτέ να προχωρήσει ποινικά για ψυχική βλάβη.
- Αν αυτός που παρενοχλεί την αγγίξει σε εσωτερικό σημείο του σώματός της, μπορεί να τον αναφέρει στην αστυνομία για αδικαιολόγητη προσβολή. Εάν ο εργοδότης της αντιδρά άσχημα και απολυθεί, αυτό θα μπορούσε να είναι «άδικη απόλυση» Εάν πρέπει να φύγει γιατί δεν γίνεται τίποτα με την παρενόχληση, αυτό θα μπορούσε να είναι «κατασκευασμένη απόλυση».

4.12. ΜΥΘΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η κοινωνία έχει υιοθετήσει και κατ' επέκταση καλλιεργήσει μία προσπάθεια ερμηνείας του κοινωνικού προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία δημιουργώντας μύθους που έχουν ως στόχο την υπεραπλούστευση του φαινομένου.

Σύμφωνα με τον Rubestein (1989) τα πιο συνηθισμένα παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι:

ü Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μία «ακατέργαστη» προσπάθεια έναρξης ερωτικών σχέσεων.

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η σεξουαλική παρενόχληση δεν σχετίζεται με έντονη ερωτική επιθυμία. Είναι συνήθως επίδειξη "δύναμης" από την πλευρά του δράστη.

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

Δεν υπάρχουν θύματα με συγκεκριμένα εξωτερικά χαρακτηριστικά που μπορεί να αποτελέσουν στόχο σεξουαλικής παρενόχλησης. Η πιθανότητα να παρενοχληθεί σεξουαλικά κάποιος, συνδέεται με την αντιλαμβανόμενη ευπάθεια του αποδέκτη, και όχι με την φυσική εμφάνιση.

ü Οι γυναίκες που παρενοχλούνται έχουν προκαλέσει την παρενόχλησή τους.

Πρόκειται για αβάσιμο ισχυρισμό, καθώς η ευπάθεια και η έλλειψη δυναμικής αποτελούν δείκτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα ή η εξωτερική εμφάνιση. Επιπλέον, είναι παρακινδυνευμένο να θεωρείται ότι πολλές γυναίκες προκαλούν συμπεριφορές, οι οποίες τους είναι δυσάρεστες.

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

Το γεγονός καθαυτό ότι η σεξουαλική παρενόχληση παύει όταν οι γυναίκες εναντιώνονται και παύουν να την ανέχονται, υποδεικνύει ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μέρος της «φυσικής τάξης των πραγμάτων».

Û Οι εργαζόμενοι υφίστανται παρενόχληση μόνο από τους ιεραρχικά ανώτερους.

Η σεξουαλική παρενόχληση από τους διευθυντές ή τους προϊσταμένους είναι ιδιαίτερα σοβαρή, καθώς εμπεριέχει συχνά τον εξαναγκασμό, ή τον «ηθικό εκβιασμό». Εντούτοις, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί παράλληλα να αφορά σε σχέσεις μεταξύ ομόβάθμων συναδέλφων.

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

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είναι μία «ιδιωτική» διαφωνία μεταξύ των εργαζομένων. Οι εργοδότες έχουν τη νομική ευθύνη να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. Οι τελευταίοι είναι υπεύθυνοι για οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα εάν έχουν γνώση αυτής, ή αν έχουν δώσει την έγκρισή τους.

Û Το κόστος της πρόληψης των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι υψηλό.

Το κόστος σχεδιασμού μιας θετικής προληπτικής πολιτικής και τα προγράμματα κατάρτισης που στόχο έχουν τη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κατά τρόπο σαφή και προφανή σημαντικά χαμηλότερο απ' ότι το κόστος που συνεπάγεται για το θύμα και την επιχείρηση η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων.

4.13. ΠΡΟΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η πρόληψη είναι το καλύτερο μέσο για να εξαλειφθεί η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό και εκπαιδευτικό τομέα, όπου εκλαμβάνεται ως παράνομη. Μια αποτελεσματική πολιτική πρόληψης πρέπει να περιλαμβάνει εκπαίδευση και πληροφόρηση όλων των στελεχών και υπαλλήλων πάνω σε θέματα σεξουαλικής διάκρισης, καθώς και για την νομοθεσία και τις κυρώσεις που ακολουθούν τέτοια ζητήματα. Οι υπεύθυνοι θα πρέπει να εκφράζουν την έντονη δυσαρέσκειά τους γύρω από το συγκεκριμένο ζήτημα υποστηρίζοντας την άμεση αντιμετώπισή του, μέσα από διαδικασίες που θα ευνοούν το θύμα να μιλήσει ανοιχτά, εξασφαλίζοντάς του όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εμπιστευτικότητα. (Τσακλαγκάνου, 2002)

Η σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τον ορισμό της Οδηγίας 2002/73/EC, επιφέρει ένα περιβάλλον απειλητικό και εχθρικό απέναντι στον εργαζόμενο. Ο εργοδότης λοιπόν, οφείλει να πατάσσει οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα ώστε αυτή να μην επαναληφθεί. Η ελληνική νομολογία άλλωστε αναφέρει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση προστασίας των «άυλων» συμφερόντων του υπαλλήλου, όπως είναι και οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις των γυναικών από τους συναδέλφους τους. (Γιαρένη, 2004)

4.14. Η ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφεται η ποινικοποίηση του φαινομένου σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ελλάδα, Ιρλανδία, Βρετανία, Ισπανία, Γερμανία, Γαλλία, Ελλάδα)

4.14.1.ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Σύμφωνα με τον Smaus (Smaus,1998, αναφορά στο σύγγραμμα Αρτινοπούλου& συν., 2004), η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία αποτέλεσε αντικείμενο ποινικοποίησης στην Ιρλανδία για πρώτη φορά με το Employment Equality Act του 1998. Ο ιρλανδικός νόμος προβλέπει παράλληλα την υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και διακριτικής μεταχείρισης στο χώρο ευθύνης του. Στο πλαίσιο αυτό η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά αδίκημα:

- Όταν διαπράττεται στον εργασιακό χώρο ή σε χώρο που συνδέεται με την εργασία ή την απασχόληση ή κατά τη διάρκεια άσκησης καθηκόντων που συνεπάγεται η εργασία ή επι ευκαιρία της εργασιακής σχέσης.
- Όταν διαπράττεται από τον εργοδότη του θύματος, από συνάδελφο του θύματος, πελάτη του εργοδότη ή άλλο άτομο που ανήκει στον κύκλο των επιχειρηματικών επαφών του εργοδότη.
- Όταν συνιστά διακριτική μεταχείριση εις βάρος του θύματος που απορρίπτει την εν λόγω συμπεριφορά.

4.14.2. ΒΡΕΤΑΝΙΑ

Στη Βρετανία, ο νόμος για την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία που τέθηκε σε ισχύ την 16^η Ιουνίου 1997 και τροποποιήθηκε στις 20 Δεκεμβρίου 2000 τιμωρεί με ποινή φυλάκισης μέχρι πέντε ετών κάθε ανεπιθύμητη, επαναλαμβανόμενη σεξουαλική συμπεριφορά ή επαφή, η οποία ισοδυναμεί με σεξουαλική παρενόχληση ή για την οποία ο δράστης γνωρίζει ή όφειλε να γνωρίζει ότι ισοδυναμεί με σεξουαλική παρενόχληση και η οποία με ασεϊσμούς ή υπονοούμενα σεξουαλικής υφής, αγγίγματα, με διατύπωση αιτήματος για ερωτική εύνοια, με πιέσεις , ή απειλές για δυσμενέστερη εργασιακή μεταχείριση σε περίπτωση άρνησης του θύματος και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό ή εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Ο βρετανικός νόμος εισάγει το στοιχείο της επαναλαμβανόμενης ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς ως στοιχείο της αντικειμενικής υπόστασης του εγκλήματος. (Αρτινοπούλου, 2000)

4.14.3. ΙΣΠΑΝΙΑ

Η τυποποίηση του εγκλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ισπανία εισήχθη για πρώτη φορά στο νέο Ποινικό Κώδικα το 1995 και τροποποιήθηκε με το νόμο 11/1999 της 30^{ης} Απριλίου 1999. Έτσι, όποιος, στο χώρο της εργασίας ή στο χώρο παροχής υπηρεσιών, ζητά, ο ίδιος ή μέσω τρίτου, χάρες σεξουαλικής υφής κατά τρόπο επαναλαμβανόμενο και η συμπεριφορά του απέναντι στο θύμα προξενεί μία αντικειμενική κατάσταση σοβαρά εκφοβιστική, εχθρική ή ταπεινωτική, διαπράττει το έγκλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και τιμωρείται με ποινή φυλάκισης από τρεις έως έξι μήνες. Εάν ο δράστης έκανε χρήση της σχέσης ιεραρχίας που τον συνδέει ή είχε πρόθεση να βλάψει τα συμφέροντα του θύματος στην εργασία, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης από έξι έως δέκα μήνες. Εάν το θύμα είναι ιδιαίτερα ευάλωτο λόγω ηλικίας, ασθένειας ή άλλης κατάστασης ο δράστης τιμωρείται με ποινή φυλάκισης από έξι έως δέκα μήνες στην περίπτωση της πρώτης παραγράφου και με ποινή φυλάκισης από έξι μήνες έως ένα έτος στην περίπτωση της δεύτερης παραγράφου». Επομένως, και στην ισπανική νομοθεσία, η επανάληψη της πράξης συνιστά στοιχείο της αντικειμενικής υπόστασης του εγκλήματος, ενώ το έγκλημα μπορεί να τελεστεί και μέσω τρίτου (μεσολαβητής) καθ' υπόδειξη του δράστη. Ο νομοθέτης δεν αναφέρεται στα μέσα εκδήλωσης αυτής της συμπεριφοράς, υπονοώντας προφανώς ότι κάθε πρόσφορο μέσο μπορεί να την πραγματοποιήσει. (Sanchez, 2000,σ.34)

4.14.4. ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Σύμφωνα με τους Thomas- Kitsinger (1997), γερμανικός νόμος για την προστασία του εργαζομένου από σεξουαλική παρενόχληση δεν τυποποιεί ποινικά την εν λόγω συμπεριφορά. Την αντιμετωπίζει ως μία παραβίαση των υποχρεώσεων της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του δράστη, ως ένα υπηρεσιακό παράπτωμα. Παρά την έλλειψη ποινικοποίησης το γερμανικό δίκαιο ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε σκόπιμη, με σεξουαλικό στόχο, συμπεριφορά, που θίγει την αξιοπρέπεια των απασχολούμενων στο χώρο εργασίας, όπως:

- Σεξουαλικές ενέργειες ή τρόποι συμπεριφοράς που σύμφωνα με τις διατάξεις του ποινικού δικαίου τιμωρούνται
- Άλλες σεξουαλικές ενέργειες και παρακίνηση σε αυτές, σωματική επαφή με σεξουαλικό στόχο, παρατηρήσεις σεξουαλικού περιεχομένου, καθώς και επίδειξη και εμφανής τοποθέτηση πορνογραφικών παραστάσεων, που απορρίπτονται εμφανώς από τα θύματα.

4.14.5. ΓΑΛΛΙΑ

Στη Γαλλία, το έγκλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τυποποιήθηκε ποινικά για πρώτη φορά το 1994, με τη θέση σε ισχύ του νέου Ποινικού Κώδικα και τροποποιήθηκε με το νόμο 98-468 της 17^{ης} Ιουνίου 1998. Σύμφωνα με το άρθρο 223-33 ΠΚ, ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση «η πράξη παρενόχλησης άλλου, από πρόσωπο που κάνει κατάχρηση της εξουσίας που του έχει ανατεθεί στο πλαίσιο των καθηκόντων του δίνοντας διαταγές προφέροντας απειλές, επιβάλλοντας εμπόδια ή ασκώντας σοβαρές πιέσεις, με σκοπό τον εξαναγκασμό του άλλου σε επίδειξη εύνοιας σεξουαλικής υφής». Η σεξουαλική παρενόχληση τιμωρείται με ποινή φυλάκισης ενός έτους και πρόστιμο 100.000 φρ. Ο γάλλος νομοθέτης δεν περιορίζει την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας υπό τη στενή έννοια, δηλαδή των αυστηρών σχέσεων ιεραρχίας ή της εργασιακής εξάρτησης. Αντίθετα, θέτει ως προϋπόθεση της αντικειμενικής υπόστασης του εγκλήματος το να προέρχεται η σεξουαλική παρενόχληση από άτομο που κάνει κατάχρηση της εξουσίας που του έχει ανατεθεί στο πλαίσιο των καθηκόντων του. Παρόλα αυτά ο ορισμός της λειτουργικής εξουσίας παραμένει αδιευκρίνιστος, αν και θα μπορούσαμε να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει τις σχέσεις ιεραρχίας, τις σχέσεις εργασιακής εξάρτησης, αλλά και τις σχέσεις που αναπτύσσονται σε συγκεκριμένο πλαίσιο καθηκόντων ή υποχρεώσεων. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η γαλλική εργατική νομοθεσία για να προστατεύσει τον εργαζόμενο από το ενδεχόμενο αντιποίνων, προβλέπει ότι «ουδείς εργαζόμενος δεν μπορεί να υποστεί κυρώσεις ή να απολυθεί, επειδή απέκρουσε συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης προερχόμενη από άτομο που έκανε κατάχρηση της εξουσίας που του έχει ανατεθεί στο πλαίσιο των καθηκόντων του». (Rassat, 2001)

4.14.6. ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα, μόλις το 2006 ψηφίστηκε νόμος για την προστασία των ατόμων από την σεξουαλική παρενόχληση μετά από απαίτηση ετών, η οποία είχε προκύψει από τη διαπιστωμένη εκμετάλλευση της αδυναμίας των θυμάτων μιας τέτοιας πράξης να αντιδράσουν αποτελεσματικά. Πρόκειται για το Ν/ 3488/2006: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση". Σύμφωνα με τον νόμο Ν/ 3488/2006, σεξουαλική παρενόχληση είναι 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. (άρθρο 3). Σύμφωνα με το άρθρο 4 απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Σύμφωνα με το άρθρο 12 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. Το άρθρο 13 αναφέρει ότι φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής και κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη. Σύμφωνα με το άρθρο 16 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. Οι διαφορές εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών. Όποιος τελεί παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων των φύλων εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) Ευρώ. (Γενική Γραμματεία Ισότητας, www.isotita.gr, 15/6/08)

4.15. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Σύμφωνα με τους Escenazi και Gallen (1992), το 90% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στη σχολή τους ή στον χώρο εργασίας τους σιωπούν και δεν το αναφέρουν, μη θέλοντας να διακινδυνεύσουν τις θέσεις τους ή να στρέψουν τα φώτα της δημοσιότητας επάνω τους.

Καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στην Ε.Ε. (Βακόλα 2006)

1980-1999	5.849 καταγγελίες	19 χρόνια
1990-1999	37.725 καταγγελίες	9 χρόνια
2000-2003	20.601 καταγγελίες	3 χρόνια

Σύμφωνα με την αντιπρόεδρο της Εκτελεστικής Επιτροπής στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, κατά την περίοδο 1995-1999 στη ΓΣΕΕ έφτασαν στα χέρια της 20 καταγγελίες, ενώ στο δικαστήριο έφτασαν μόνο 2.

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

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 40 έως 50% των εργαζόμενων γυναικών έχουν τουλάχιστον μία φορά υποστεί τις επιπτώσεις μιας απρόκλητης σεξουαλικής παρενόχλησης. Δηλαδή, μία στις δύο εργαζόμενες γυναίκες έχουν δεχτεί (έστω και μία φορά μέχρι σήμερα) προτάσεις μη επαγγελματικές από τους άνδρες συναδέλφους τους σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα στην Αθήνα και στο Λεκανοπέδιο της Αττικής το ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης φτάνει το 60%. (Διαμαντοπούλου, [www.http://diamantopoulou.gr](http://diamantopoulou.gr), 12/6/08)

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, δημοσιοποιεί μια πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα το 2004.

Πρόκειται ουσιαστικά για την πρώτη απόπειρα καταγραφής και μελέτης σε πανελλαδικό επίπεδο ενός τόσο σημαντικού και ιδιαίτερο μαζικού κοινωνικού φαινομένου, που ταλαιπωρεί κατά κανόνα κυρίως τις γυναίκες. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 1.200 εργαζόμενες γυναίκες. Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τη μαζικότητα του φαινομένου: το 10% των γυναικών απάντησαν πως είχαν προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ

5.1. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η κοινωνική Εργασία δεν αποτελεί έκφραση μιας συγκεκριμένης πολιτικής επιλογής. Είναι ανεξάρτητη επιστήμη αφιερωμένη στην προώθηση βασικών ανθρωπίνων αξιών και υπόκειται σε αλλαγές και εξελίξεις, βάσει επιστημονικών διεργασιών, όπως και κάθε άλλη επιστήμη. Προέρχεται από φιλανθρωπικά, θρησκευτικά και δημοκρατικά ιδεώδη και φιλοσοφίες και έχει σαν παγκόσμιο στόχο της, το να γνωρίζει τις ανθρώπινες ανάγκες, που προέρχονται από προσωπικές και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και να βοηθά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. (Βάρα Χ.,1994)

Η Κοινωνική Εργασία είναι επάγγελμα ανθρωποκεντρικό. Το επίκεντρο της προσοχής της είναι ο άνθρωπος, όπως αυτός ζει και συμπεριφέρεται μέσα στο φυσικό και κοινωνικό του περιβάλλον. Είναι η επιστήμη που εφαρμόζεται σε κοινωνικές οργανώσεις οι οποίες ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών σε άτομα, οικογένειες, ομάδες και κοινότητες. Η άσκηση της κοινωνικής εργασίας είναι μια συνειδητή συστηματική επαγγελματική δράση με στόχο την κάλυψη των ψυχοκοινωνικών αναγκών των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης ή αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής στο κοινωνικό τους περιβάλλον (Καλλινικάκη, 1998)

Η Κοινωνική Εργασία ως επάγγελμα είναι μία σύνθεση αξιών, στόχων, επικύρωσης, γνώσεων και μεθόδων, που έχει σκοπό να βοηθήσει άτομα και ομάδες να επισημάνουν ,να επιλύσουν ή να ελαχιστοποιήσουν την πιθανότητα εκδήλωσης δυσλειτουργιών μεταξύ αυτών και του περιβάλλοντός τους. Εκτός από αυτούς τους προληπτικούς και θεραπευτικούς σκοπούς ,η Κοινωνική Εργασία ερευνά, αναγνωρίζει και ενισχύει τις ικανότητες ατόμων, ομάδων και κοινοτήτων. (Boehm W., 1959)

Οι ευρύτατα ως αναγνωρισμένες μέθοδοι της Κοινωνικής Εργασίας είναι τρεις:

- Κοινωνική Εργασία με Άτομα

- Κοινωνική Εργασία με Ομάδες
- Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα

Επίσης ένα μέρος των βιβλιογραφικών πηγών της κοινωνικής εργασίας τοποθετεί την κοινωνική έρευνα στις μεθόδους της κοινωνικής εργασίας (Καλλινικάκη, 1998)

5.2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ

Οι κοινωνικοί λειτουργοί σκοπεύουν στην εξέλιξη της ευημερίας των ανθρώπων και τους βοηθούν να εκπληρώσουν τις επιδιώξεις τους, επίσης αναπτύσσουν και εφαρμόζουν επιστημονική γνώμη για τις ανθρώπινες και κοινωνικές υπηρεσίες που στοχεύουν στο να ικανοποιήσουν ανάγκες ατόμων και ακόμα επιδιώκουν την παραγωγή της κοινωνικής πολιτικής. (Καλλινικάκη, 1998)

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

- Υπηρεσίες υγείας- ψυχικής υγείας : ο κοινωνικός λειτουργός στο πλαίσιο υγείας έχει αποστολή να συμβάλλει στη θεραπεία του ασθενή. Με τις ειδικές γνώσεις που διαθέτει μπορεί να κατανοήσει τις συναισθηματικές, κοινωνικές και οικονομικές παραμέτρους της κατάστασης του ασθενούς και να δώσει στο γιατρό και στο νοσηλευτικό προσωπικό πληροφορίες που θα τους βοηθήσουν να αποκτήσουν μια πληρέστερη εικόνα για τον ασθενή. Τέλος προσφέρει πρακτική και θεραπευτική βοήθεια με περιπτώσεις ψυχικής υγείας, ασθενών και των οικογενειών τους. (Σταθόπουλος, 1999)
- Εκπαίδευση: ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού στη σχολική κοινωνική εργασία είναι να εστιάζει το ενδιαφέρον του στο μαθητή, την οικογένεια και ιδιαίτερα στους γονείς και στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι γνωρίζουν το μαθητή βοηθώντας τον τελικά να αξιοποιήσει τις ικανότητες του, να αποκτήσει ενδιαφέρον για μάθηση και να καλύψει τυχόν συναισθηματική αναγνώριση και αυτοεκτίμηση (Σουρραπά - Ασημακοπούλου Μ. ,1995)

- **Εργασία:** στο τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού συνεργάζεται με γραφεία εύρεσης εργασίας ΟΑΕΔ, κέντρα εργαζόμενης νεότητας ώστε να εξυπηρετήσει το ενδιαφερόμενο άτομο. Όσον αφορά τη βιομηχανία, τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ο κοινωνικός λειτουργός ενισχύει το θετικό κλίμα στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επίσης παρεμβαίνει σε περιπτώσεις όπου λόγω προβλημάτων υγείας, οικονομικής επιβίωσης ή διαπροσωπικών δυσκολιών, αδυνατούν να διατηρήσουν ή να αποδώσουν ικανοποιητικά στη εργασία τους. (Καλλινικάκη, 1998)
- **Κοινωνική ανάπτυξη:** Ο κοινωνικός λειτουργός ενδυναμώνει παραπέμποντας σε μια διαδικασία ενεργοποίησης των δυνάμεων της κοινότητας προς μια αναπτυξιακή κατεύθυνση. Επιπλέον διευκολύνει και ενεργοποιεί τους αποκλεισμένους με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής τους στα κοινοτικά δίκτυα και στην κοινωνική ζωή. Τέλος, μπορεί να οργανώνει και να εποπτεύει ψυχαγωγικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε κοινοτικά κέντρα. (Ζαϊμάκης, 2002)
- **Δικαστήρια-σωφρονιστικά ιδρύματα:** ο κοινωνικός λειτουργός προσπαθεί να προλάβει την επέκταση της παραπτωματοκτονίας των ανηλίκων και να επιφέρει κοινωνική και ηθική αποκατάσταση στους ενήλικους και ανήλικους που είναι ένοχοι παραπτωματοκτονίας συμπεριφοράς. Έρχεται σε άμεση επικοινωνία με κάθε κρατούμενο μεριμνώντας για την κάλυψη ηθικών και υλικών αναγκών. Προετοιμάζει τον απολυόμενο κρατούμενο και το περιβάλλον του για την ομαλή επανένταξή του. (Σταθόπουλος, 1999)
- **Ειδικευμένες υπηρεσίες :** Παρέχει βασικές υπηρεσίες έτσι όπως καθορίζονται από το τμήμα πληθυσμού που εξυπηρετείται(παιδιά, νέοι, ηλικιωμένοι, μονογονεϊκές οικογένειες, ανάπηροι, μετανάστες κ.α.) προσπαθεί να επιλύσει τα προσωπικά και κοινωνικά τους προβλήματα ερευνώντας μεθοδικά τη φύση, την έκταση και τις αιτίες των προβλημάτων τους. Προσδιορίζει το είδος βοήθειας και τις πηγές που χρειάζεται για την επίλυση των προβλημάτων τους. (Σταθόπουλος, 1999)

5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το καταστατικό του ΣΚΛΕ, ο κοινωνικός λειτουργός παρεμβαίνει στο χώρο της εργασίας για την αντιμετώπιση των ανθρώπινων προβλημάτων που προκύπτουν, για την επίβλεψη της εφαρμογής της ειδικής νομοθεσίας, της επαγγελματικής αποκατάστασης, των συνθηκών υγιεινής, ασφάλειας και ελεύθερου χρόνου. Ερευνά και παρέχει μέσα βοήθειας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ποιότητας ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Οι εργαζόμενες γυναίκες, όντας θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να απευθυνθούν σε ένα κοινωνικό λειτουργό και να δεχτούν συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη, έτσι ώστε να ξεπεράσουν το σοκ και τις τύψεις που τους έχουν δημιουργηθεί.

Ένας από τους ρόλους του κοινωνικού λειτουργού, σύμφωνα με την Καλλινικάκη (1998), είναι αυτός του συμβούλου. Ο κοινωνικός λειτουργός συνεργάζεται με άλλους επαγγελματίες με στόχο να βοηθήσει την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εξυπηρετούμενου για τη λύση των προβλημάτων επικοινωνίας, συνεννόησης, συνεργασίας και των συγκρούσεων που αντιμετωπίζει. Υπό το ρόλο αυτό συστήνει κατάλληλες υπηρεσίες, προγράμματα ή εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης της κατάστασης. Έτσι, ο κοινωνικός λειτουργός ενθαρρύνει τις εργαζόμενες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, να αξιοποιήσουν τις κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίες λειτουργούν στην κοινότητα στην οποία είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση ή η κατοικία τους, με στόχο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η συμβολή του κοινωνικού λειτουργού είναι ιδιαίτερα σημαντική εφόσον μπορεί να αποτρέψει πιθανές απολύσεις ή παραιτήσεις γυναικών λόγω πιέσεων από την δουλειά τους, έτσι ώστε να διατηρηθεί με τον τρόπο αυτό η αξιοπρέπεια τους και να επιβάλλονται οι κατάλληλες ποινές στους δράστες.

Τέλος, ένας ακόμη ρόλος του κοινωνικού λειτουργού είναι αυτός του συνηγόρου. Συνηγορεί δηλαδή για την αναγνώριση και προστασία των δικαιωμάτων των εξυπηρετούμενων. Τους εξυπηρετεί και τους υπερασπίζεται ενώπιον της διοίκησης για τη νομιμοποίηση των δικαιωμάτων τους. Καταθέτει ως εμπειρογνώμονας σε δίκες εξυπηρετούμενων. Δημοσιεύει άρθρα σχετικά με τις ανάγκες, τα κοινωνικά προβλήματα και τα δικαιώματα των εξυπηρετούμενων. (Καλλινικάκη, 1998)

Αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, ο κοινωνικός λειτουργός μπορεί να υπερασπίσει τη γυναίκα- θύμα ώστε να αναγνωριστούν τα δικαιώματά της. Επίσης, λαμβάνει μέτρα για την αποφυγή του στιγματισμού και της κοινωνικής περιθωριοποίησης των εργαζόμενων γυναικών που υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη στο Δήμο Χαλανδρίου του Νομού Αττικής, το Δεκέμβριο του 2008, την εβδομάδα 8-14 Δεκεμβρίου, και είχε ως στόχο τη συλλογή στοιχείων για το θέμα της «Σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας». Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθούν η μεθοδολογία και τα στάδια της έρευνας καθώς και τα στατιστικά αποτελέσματά της.

6.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο σκοπός της μεθοδολογίας είναι να περιγράψει και να αναλύσει τις μεθόδους που παραπέμπουν στις τεχνικές και τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται στην πορεία συλλογής δεδομένων. (Louis Cohen & Lawrence Manion, 1994)

6.1.1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η μεθοδολογική προσέγγιση του είδους της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε και η ονομασία που της αποδίδεται καθορίζεται από το κριτήριο διάκρισης που χρησιμοποιήθηκε. (Δημητρόπουλος, 2001)

Έτσι η έρευνα που υλοποιήθηκε:

- Είναι εμπειρική, διότι στρέφεται στην εμπειρία, διερευνώντας το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στους χώρους εργασίας για να ακολουθήσει έπειτα η επαλήθευσή του.

- Είναι επαγωγική, ως προς τον τρόπο και την πορεία της εργασίας.
- Είναι ομαδική, ως προς τον αριθμό των ερευνητών.
- Είναι ποσοτική, ως προς τη μορφή των δεδομένων και το είδος της επεξεργασίας.

Οι λόγοι που επιλέχθηκε είναι:

- Σύμφωνα με την φύση του θέματος, ο στόχος είναι να καταγραφούν οι κύριες τάσεις και οι ανάγκες του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Έχει λιγότερο οικονομικό κόστος.
- Είναι λιγότερο χρονοβόρα σε σχέση με την ποιοτική.

6.1.2. ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο στόχος της έρευνας, είναι να διερευνηθεί εάν υφίσταται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών, στον ιδιωτικό και δημόσιο εργασιακό τομέα του Δήμου Χαλανδρίου Αττικής.

Επιμέρους στόχοι της έρευνας αποτελούν:

- Η μελέτη του είδους της παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες.
- Η διερεύνηση της στάσης και της αντίδρασης των γυναικών απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

6.1.3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τη Σαχίνη & Καρδάση (2004), τα βασικά ερωτήματα που καθοδηγούν την ερευνητική διεργασία στην ανάπτυξη των υποθέσεων είναι:

- Αν η θεωρία ήταν σωστή, τι είδους συμπεριφορά αναμένεται να βρεθεί σε συγκεκριμένες περιπτώσεις ή κάτω από ορισμένες συνθήκες.
- Ποιες μαρτυρίες θα μπορούσαν να βρεθούν για να υποστηρίξουν τη θεωρία.

Στην παρούσα έρευνα, τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

- Τι γνωρίζουν οι γυναίκες για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αν έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους, πως αισθάνθηκαν και πώς αντέδρασαν.
- Αν δεν έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση, πώς θα αισθανόνταν και πως θα αντιδρούσαν.
- Αν έχουν ενημέρωση για το που θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης.

6.1.4. Ο ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ

Ο πληθυσμός, ο οποίος είναι και το αντικείμενο της έρευνας, είναι οι εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 18 και άνω, του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα του δήμου Χαλανδρίου Αττικής.

6.1.5. ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ

Η επιλογή έγινε με την μέθοδο της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, στην οποία, σύμφωνα με τις Cohen & Manion (1994), κάθε μέλος του μελετώμενου πληθυσμού έχει ίσες ευκαιρίες να επιλεγεί. Με την μέθοδο αυτή επιλέγεται στην τύχη, μέσα από ένα πλαίσιο δειγματοληψίας, ο απαιτούμενος αριθμός υποκειμένων που θα αποτελούσε το δείγμα.

Εξαιτίας της πιθανότητας και της τύχης, το δείγμα αναμένεται να περιλαμβάνει υποκείμενα με χαρακτηριστικά παρόμοια με αυτά του πληθυσμού στο σύνολό του.

Το δείγμα αφορά εργαζόμενες γυναίκες 18 και άνω και το μέγεθός του αποτελείται από 40 γυναίκες εργαζόμενες, εκ των οποίων οι 20 εργάζονται στον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιπες στον ιδιωτικό τομέα. Επιλέχθηκαν λοιπόν τυχαία, 4 δημόσιες υπηρεσίες του Δήμου Χαλανδρίου, όπου από την κάθε μία υπηρεσία, ερωτήθηκαν τυχαία 5 γυναίκες. Αντίστοιχα επίσης, επιλέχθηκαν τυχαία 4 χώροι εργασίας ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι βρίσκονται στον Δήμο Χαλανδρίου, και απ' αυτούς, ερωτήθηκαν τυχαία, 5 γυναίκες στον καθένα.

6.1.6. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Το πλαίσιο αναφοράς της έρευνας περιλαμβάνει από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα εργασίας του Δήμου Χαλανδρίου Αττικής τα εξής:

Δημόσιος τομέας

1. Δ.Ε.Η
2. Ο.Τ.Ε
3. Δημαρχείο Χαλανδρίου
4. Ταχυδρομείο

Ιδιωτικός τομέας

1. Ιδιωτικές σχολές – φροντιστήρια
2. Super market
3. Καταστήματα
4. Καφετέριες

6.1.7. ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το εργαλείο της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλαμβάνει 27 ερωτήσεις κλειστού τύπου (απαντήσεων ναι/ όχι και πολλαπλών επιλογών), οι οποίες σχεδιάστηκαν σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Συγκεκριμένα η διάρθρωση του ερωτηματολογίου έγινε ως εξής:

- Κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά της ερωτώμενης.
- Αντιλήψεις και στάσεις των ερωτώμενων γυναικών σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

- Περιγραφή ενδεχόμενης εμπειρίας σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Ενδεχόμενη γνώση για τους τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου από αρμόδιους φορείς.

Το ερωτηματολόγιο δόθηκε στις ερωτώμενες μέσα σε κλειστό φάκελο με σκοπό την εξασφάλιση της ανωνυμίας των απαντήσεων και η συμπλήρωσή του ήταν αυστηρά ατομική.

Οι λόγοι που επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο της έρευνας, σύμφωνα με τις Cohen & Manion (1994), είναι οι εξής:

- Μοιράζεται ομοιόμορφα.
- Καταργεί την ταραχή που προκαλεί ο συνεντευκτής με την παρουσία του, με τον τρόπο που κάνει ερωτήσεις, με τον τρόπο που ερμηνεύει και σημειώνει τις απαντήσεις.
- Σε περίπτωση λεπτών ερωτήσεων μπορεί ο ερωτώμενος να απαντήσει πιο ειλικρινά και ελεύθερα μπροστά σε ένα φύλλο χαρτί και σε ένα ερωτηματολόγιο, παρά σε έναν συνεντευκτή.

6.2. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Για την επεξεργασία και την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS. Από την επεξεργασία αυτή προέκυψαν οι βασικές στατιστικές μετρήσεις και τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται με περιγραφική στατιστική ανάλυση του δείγματός.

6.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΥΣΧΕΡΕΙΕΣ

Βασική μεθοδολογική δυσχέρεια αποτέλεσε η κατασκευή του εργαλείου της έρευνας, διότι δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στη δομή και το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου με στόχο:

- Την πλήρη κάλυψη των θεμάτων που επιλέχθηκαν βάση του θεωρητικού – βιβλιογραφικού μέρους της έρευνας.
- Την εξασφάλιση, όσο ήταν δυνατόν, της ομαλούς ροής των ερωτήσεων.
- Την ευαισθησία, με την οποία διερευνήθηκε το υπό εξέταση ζήτημα.

Κατά τη διανομή των ερωτηματολογίων δεν παρουσιάστηκε κάποιο ουσιαστικό πρόβλημα, αντιθέτως δόθηκε κατευθείαν η άδεια από τους προϊσταμένους για την διεξαγωγή της έρευνας. Όλες οι εργαζόμενες δέχτηκαν με πολύ ευχαρίστηση να απαντήσουν στις ερωτήσεις και αρκετές μάλιστα, εξέφρασαν απορίες και προβληματισμούς σχετικά με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

6.4. ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΚΑΙ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ

Οι πρακτικές διαδικασίες που ακολουθήθηκαν ήταν οι εξής:

- Έγινε μελέτη άλλων παρόμοιων ερευνών και εκπαιδευτικών βιβλίων σχετικών με την μεθοδολογία της έρευνας, με στόχο την απόκτηση αρκετών γνώσεων για την κατασκευή ερωτηματολογίου.
- Οι ερωτήσεις κατασκευάστηκαν με τέτοιο τρόπο, ώστε η βάση τους να είναι τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης.
- Επίσης, οι ερωτήσεις σχεδιάστηκαν λαμβάνοντας υπόψη το υπάρχον θεωρητικό – βιβλιογραφικό πλαίσιο, σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Έγινε πιλοτική έρευνα με στόχο την εξέταση της κατά πρόσωπο εγκυρότητας των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, κατασκευάστηκαν και δόθηκαν πέντε πιλοτικά ερωτηματολόγια.
- Το ερωτηματολόγιο ανακατασκευάστηκε, αναδιαμορφώθηκε, και μοιράστηκε σε είκοσι γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα και σε είκοσι γυναίκες του ιδιωτικού τομέα αντίστοιχα, στην τελική του μορφή.

6.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην ενότητα αυτή θα παραταχθούν τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη, με σκοπό την καλύτερη κατανόηση του κοινωνικού φαινομένου της γυναικείας σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στο Α' μέρος, θα ακολουθήσει η στατιστική ανάλυση του δείγματος των γυναικών. Στο Β' μέρος, θα ακολουθήσει η συγκριτική στατιστική ανάλυση του δείγματος των γυναικών, με βάση τους συντελεστές ηλικία, μόρφωση, οικογένεια και τομέας εργασίας.

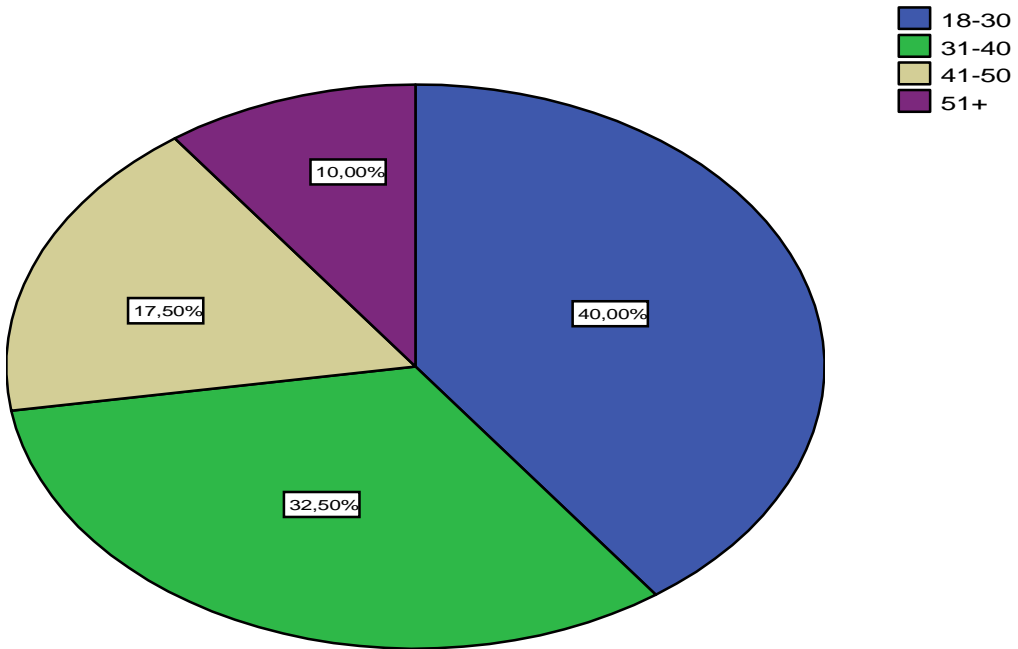
6.5.1 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

1. ΗΛΙΚΙΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30	16	40,0	40,0	40,0
31-40	13	32,5	32,5	72,5
41-50	7	17,5	17,5	90,0
51+	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 40% των ερωτώμενων γυναικών προέρχονται από την ηλικιακή ομάδα 18 -30 ετών, το 32,5% από την ηλικιακή ομάδα των 31 – 40 ετών, το 17,5% των γυναικών ήταν 41 – 50 ετών και το 10% ήταν άνω των 51 ετών.

HAIKIA

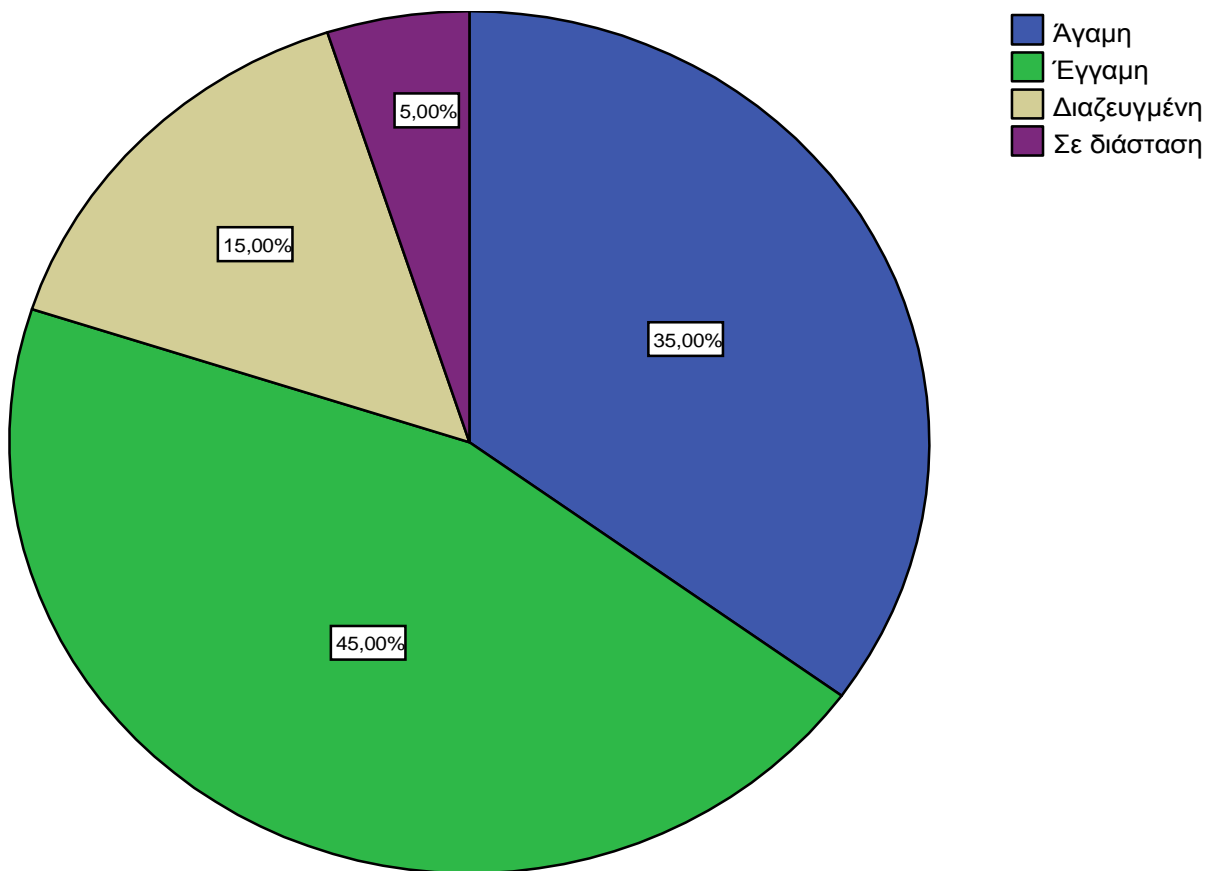


2. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άγαμη	14	35,0	35,0	35,0
Έγγαμη	18	45,0	45,0	80,0
Διαζευγμένη	6	15,0	15,0	95,0
Σε διάσταση	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 45% των ερωτώμενων γυναικών είναι έγγαμες, το 35% είναι άγαμες, το 15% των γυναικών είναι διαζευγμένες και το 5% σε διάσταση .

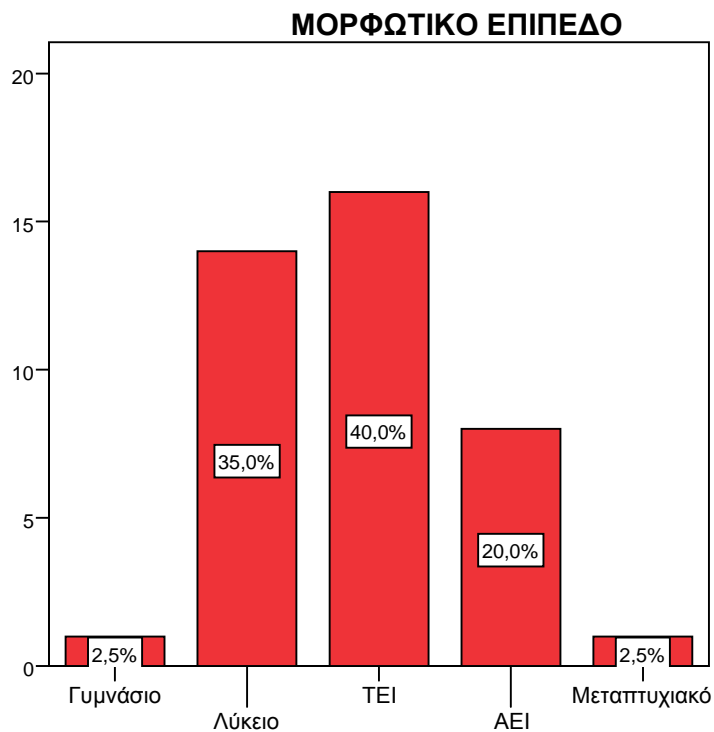
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



3. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Γυμνάσιο	1	2,5	2,5	2,5
Λύκειο	14	35,0	35,0	37,5
ΤΕΙ	16	40,0	40,0	77,5
ΑΕΙ	8	20,0	20,0	97,5
Μεταπτυχιακό	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 60% των ερωτώμενων γυναικών είναι τελειόφοιτες ανώτατης και ανώτερης εκπαίδευσης ,το 35% των γυναικών είναι απόφοιτες λυκείου και μόλις το 2,5% των γυναικών είναι απόφοιτες γυμνασίου ή κάποιου μεταπτυχιακού προγράμματος, αντίστοιχα.

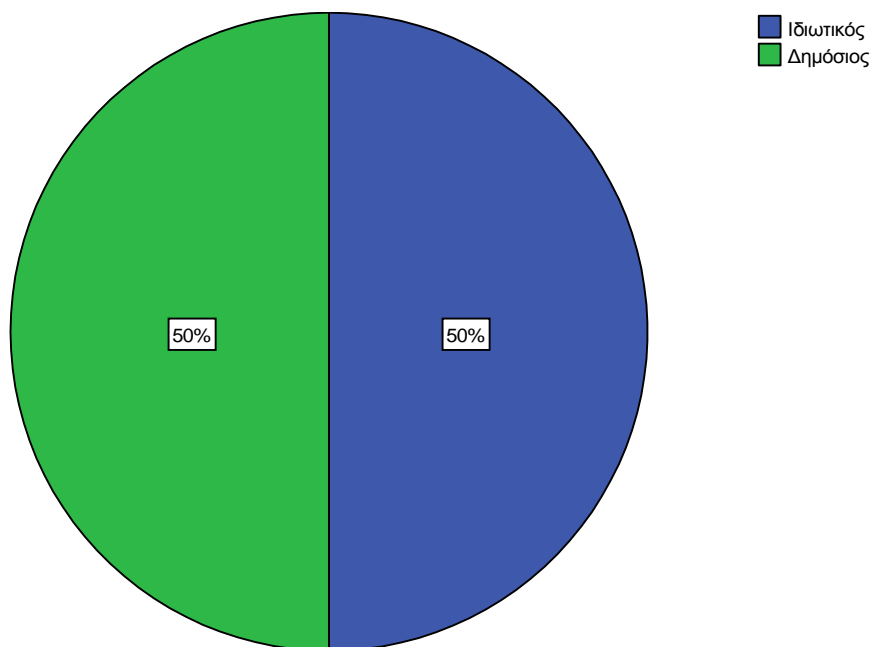


4. ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ιδιωτικός	20	50,0	50,0	50,0
Δημόσιος	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 50% των ερωτώμενων γυναικών, εργάζονται στο δημόσιο τομέα και το άλλο 50% στον ιδιωτικό τομέα.

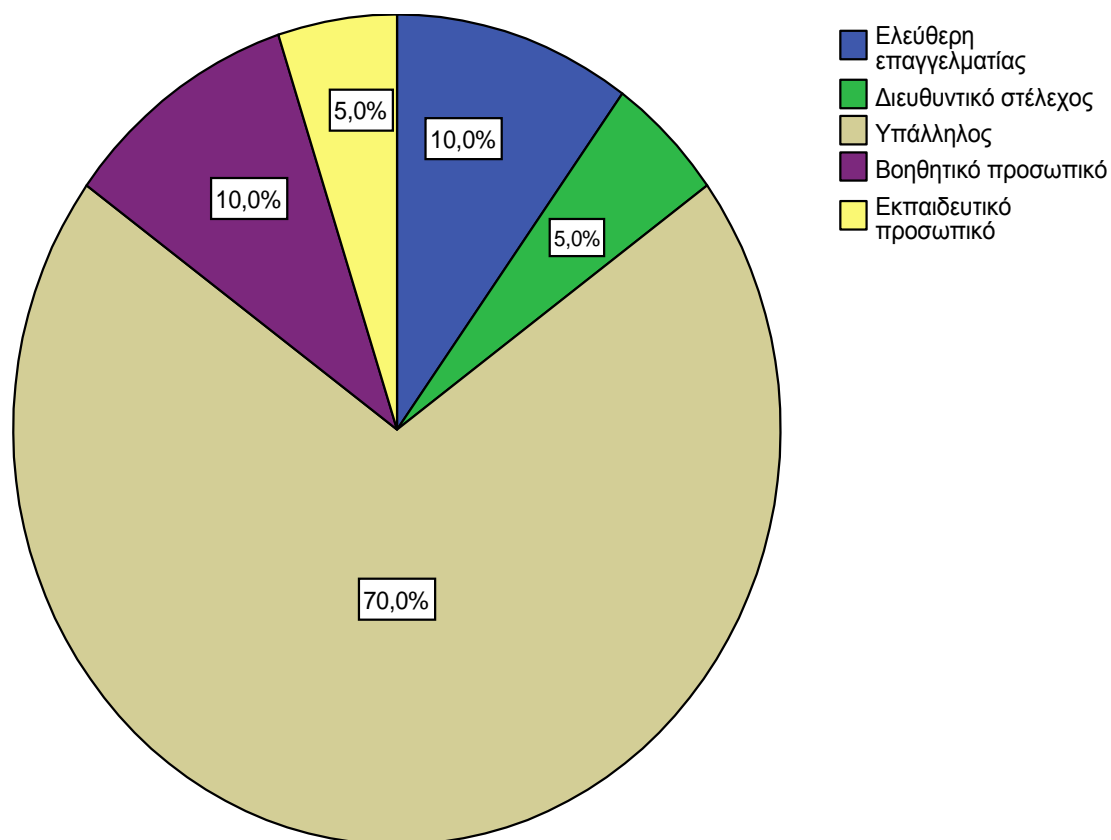
ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



5. ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ελεύθερη επαγγελματίας	2	10,0	10,0	10,0
Διευθυντικό στέλεχος	1	5,0	5,0	15,0
Υπάλληλος	14	70,0	70,0	85,0

ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ



Βοηθητικό προσωπικό	2	10,0	10,0	95,0
Εκπαιδευτικό προσωπικό	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

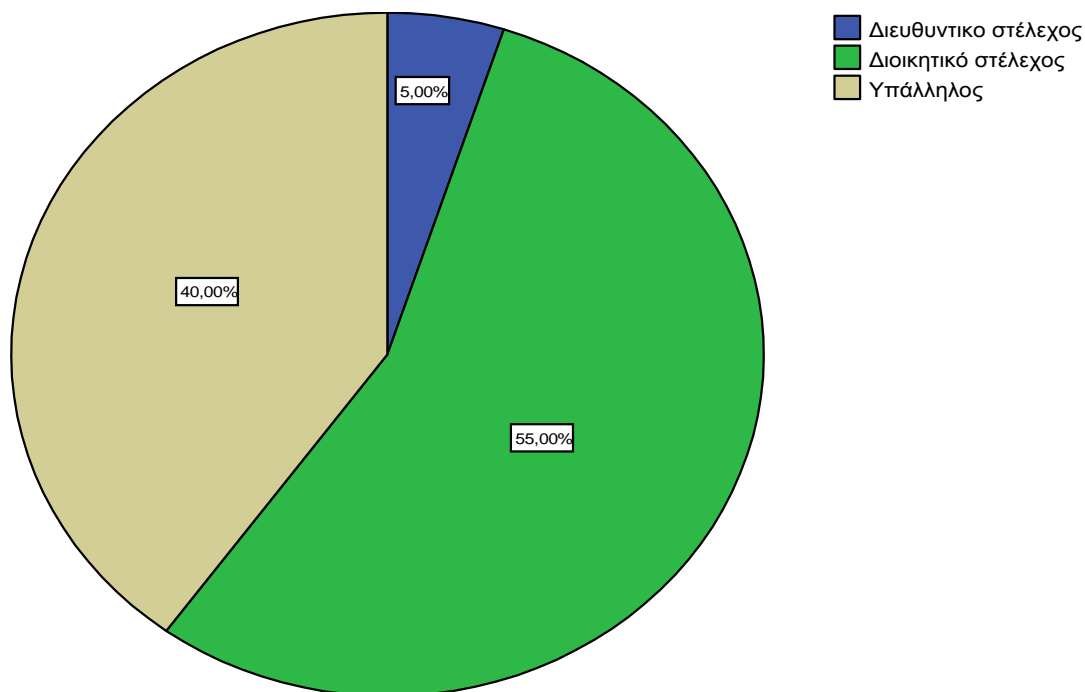
Περιγραφή του δείγματος: Το 70% των ερωτώμενων γυναικών, εργάζονται ως υπάλληλοι και το 30 % εργάζονται ως διευθυντικά στελέχη, ελεύθεροι επαγγελματίες, βοηθητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό, στον ιδιωτικό τομέα.

6. ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διευθυντικό στέλεχος	1	5,0	5,0	5,0
Διοικητικό στέλεχος	11	55,0	55,0	60,0
Υπάλληλος	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 55% των γυναικών, εργάζονται ως διοικητικά στελέχη, το 40% ως υπάλληλοι και μόλις το 5% είναι διευθυντικά στελέχη, στο δημόσιο τομέα.

ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

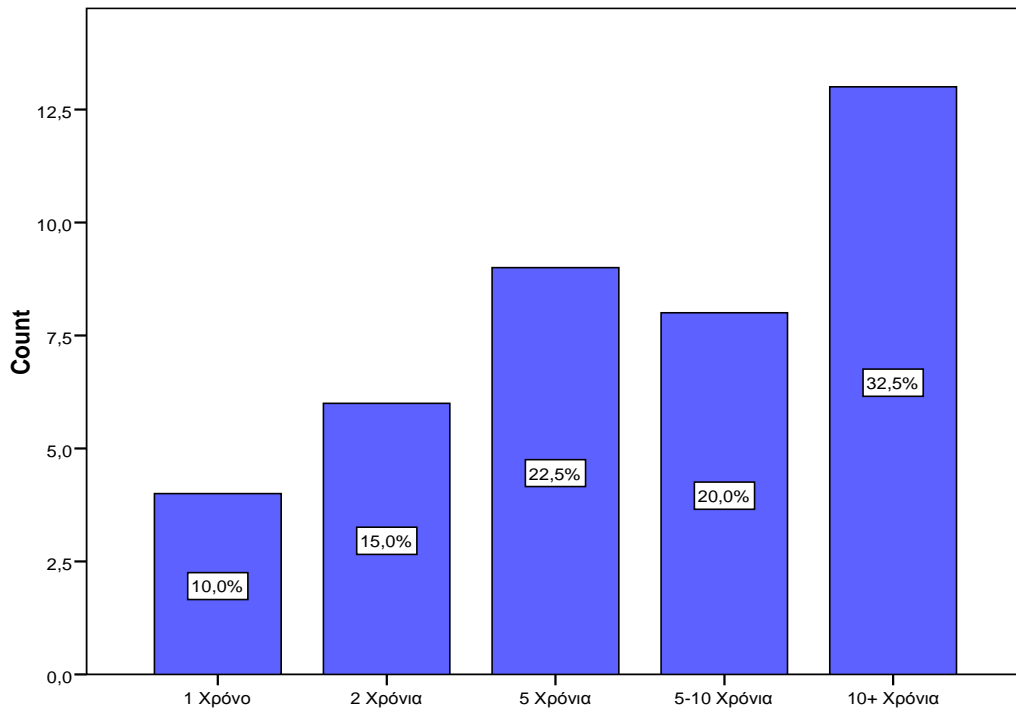


7. ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Χρόνο	4	10,0	10,0	10,0
	2 Χρόνια	6	15,0	15,0	25,0
	5 Χρόνια	9	22,5	22,5	47,5
	5-10 Χρόνια	8	20,0	20,0	67,5
	10+ Χρόνια	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 32,5% των ερωτώμενων γυναικών, εργάζονται 10⁺ χρόνια, το 22,5% εργάζονται 5 χρόνια και το 20% εργάζονται 5-10 χρόνια.

ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



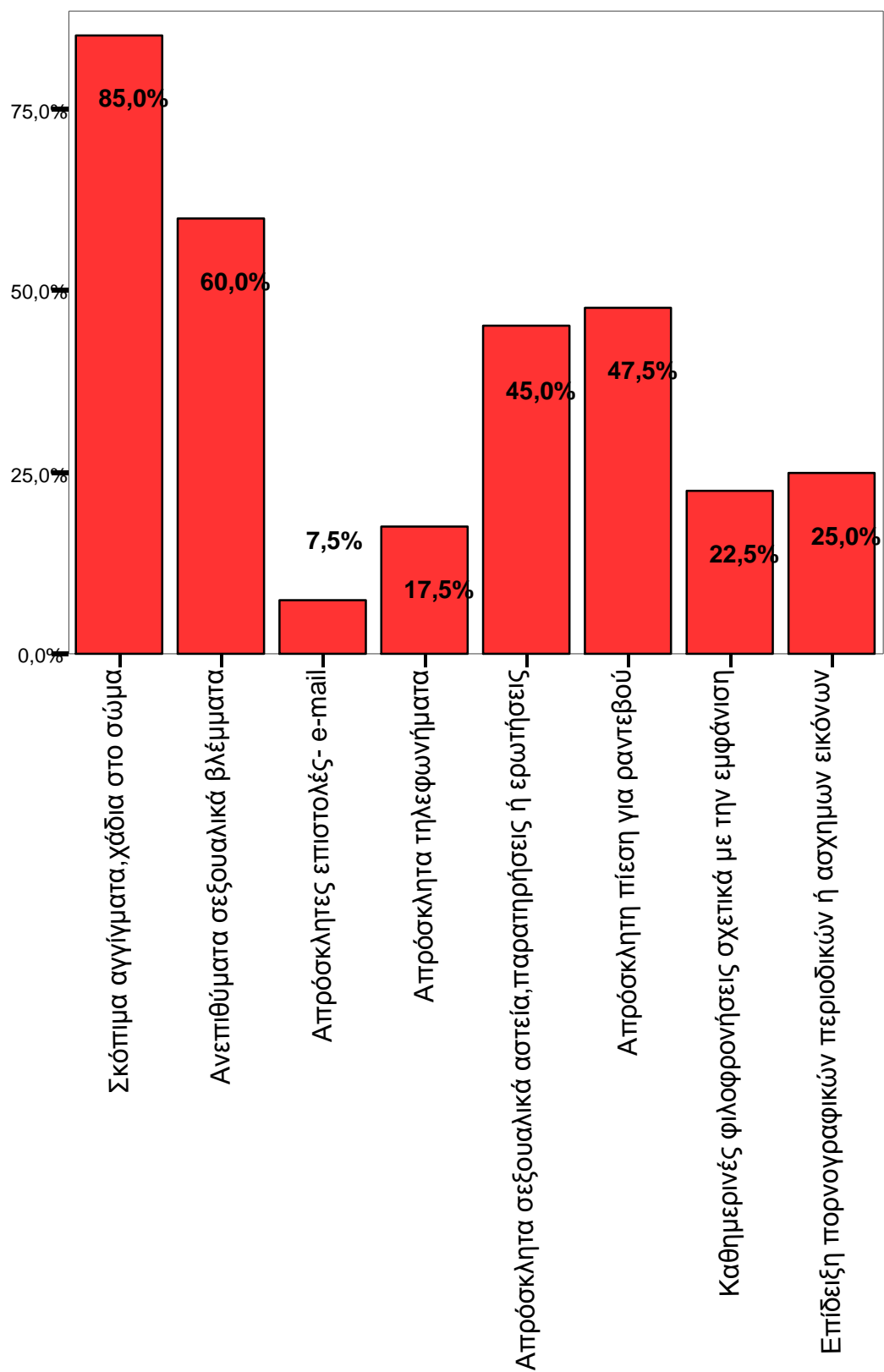
8. ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
(a) Σκόπιμα αγγίγματα, χάρδια στο σώμα	34	27,4%	85,0%
Ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα	24	19,4%	60,0%
Απρόσκλητες επιστολές- e-mail	3	2,4%	7,5%
Απρόσκλητα τηλεφωνήματα	7	5,6%	17,5%
Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις	18	14,5%	45,0%
Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού	19	15,3%	47,5%
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση	9	7,3%	22,5%
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων	10	8,1%	25,0%
Total	124	100,0%	310,0%

Περιγραφή του δείγματος: Το 27,4% των ερωτώμενων γυναικών, θεωρούν ως είδη συμπεριφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης, τα ανεπιθύμητα σκόπιμα αγγίγματα-χάρδια στο

σώμα, το 19% τα ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα και το 15,3% την απρόσκλητη πίεση για ραντεβού.

ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΞΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗ

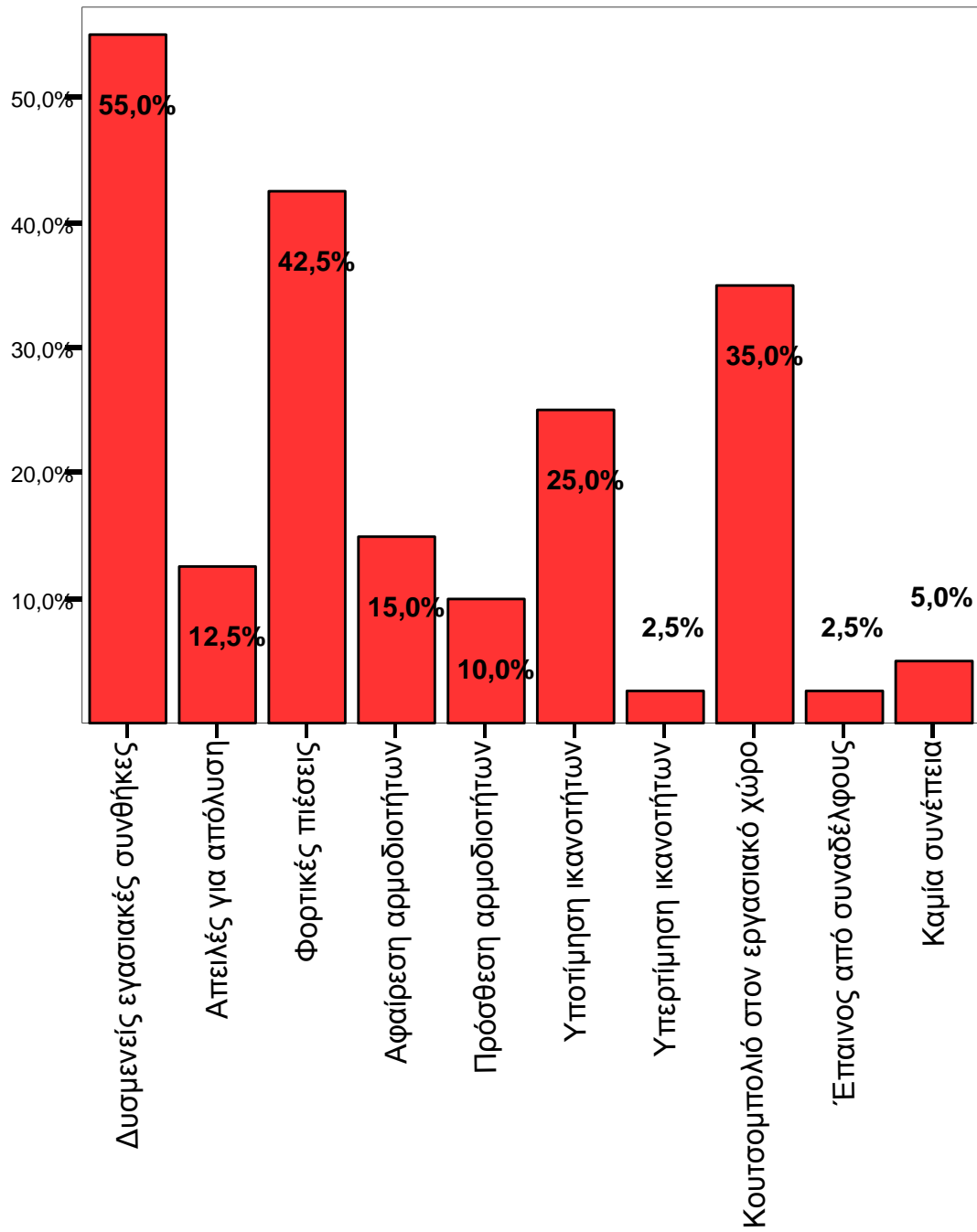


9. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΣΗΣ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες	22	26,8%	55,0%
Απειλές για απόλυση	5	6,1%	12,5%
Φορτικές πιέσεις	17	20,7%	42,5%
Αφαίρεση αρμοδιοτήτων	6	7,3%	15,0%
Πρόσθεση αρμοδιοτήτων	4	4,9%	10,0%
Υποτίμηση ικανοτήτων	10	12,2%	25,0%
Υπερτίμηση ικανοτήτων	1	1,2%	2,5%
Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο	14	17,1%	35,0%
Έπαινος από συναδέλφους	1	1,2%	2,5%
Καμία συνέπεια	2	2,4%	5,0%
Total	82	100,0%	205,0%

Περιγραφή του δείγματος: Το 26,8% των ερωτώμενων γυναικών, θεωρούν ότι σε περίπτωση άρνησης οποιαδήποτε σεξουαλικής παρενόχλησης θα αντιμετωπίσουν κυρίως, δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, το 20,7% φορτικές πιέσεις, το 17,1% κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο και μόλις το 1,2% θεωρεί ότι θα δεχτεί επαινούς από τους συναδέλφους.

ΣΥΝΕΠΕΙΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΒΑΛΛΟΝΤΩΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΣΤΟΙΧΙΑΣ ΔΗΠΟΤΕ ΣΕ ΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝ

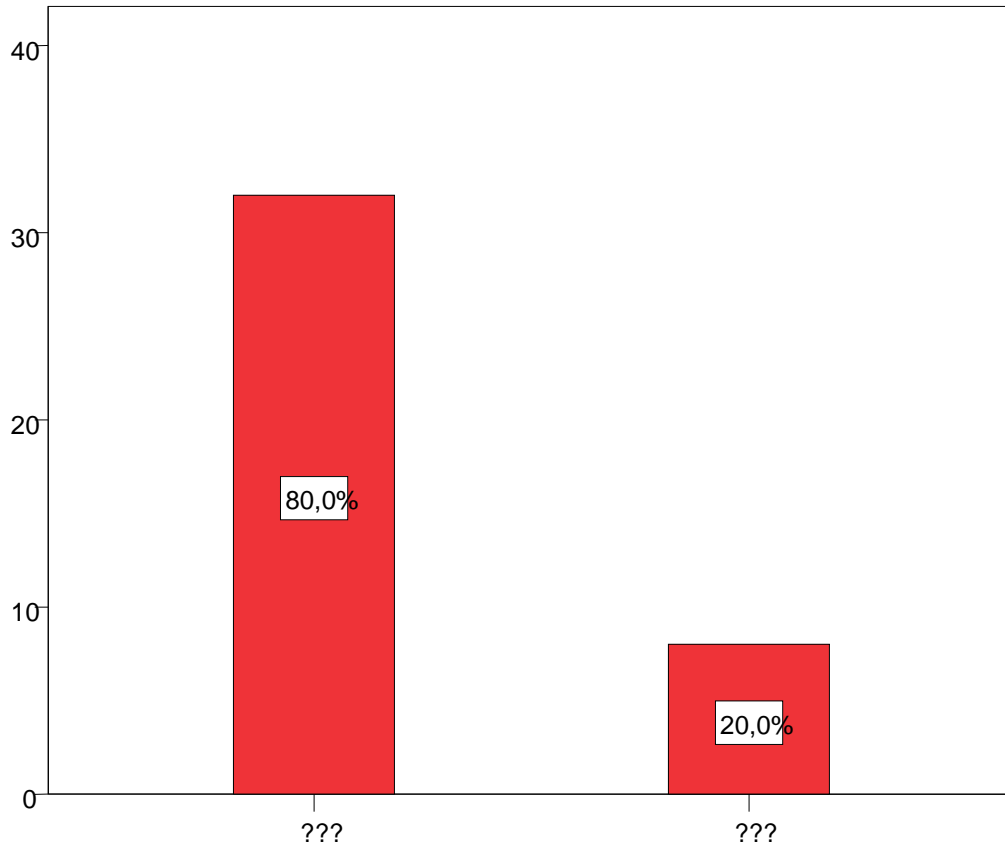


10.ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	32	80,0	80,0	80,0
	Όχι	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 80% των ερωτώμενων γυναικών, γνωρίζουν ότι έχει ποινικοποιηθεί η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα και το 20% δε το γνωρίζει.

ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



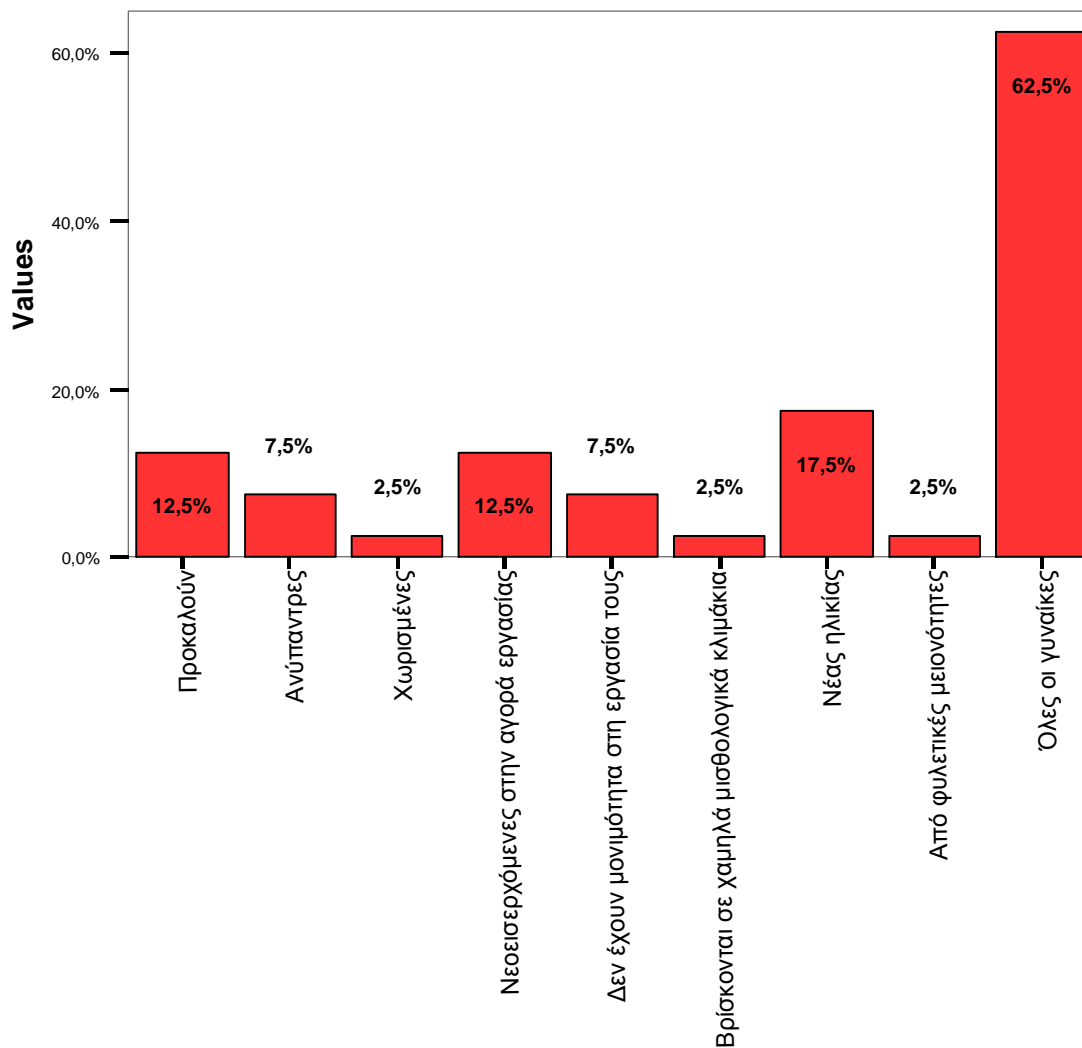
11. ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N

Προκαλούν	5	9,8%	12,5%
Ανύπαντρες	3	5,9%	7,5%
Χωρισμένες	1	2,0%	2,5%
Νεοεισερχόμενες			
στην αγορά	5	9,8%	12,5%
εργασίας			
Δεν έχουν			
μονιμότητα στη	3	5,9%	7,5%
εργασία τους			
Βρίσκονται σε			
χαμηλά μισθολογικά	1	2,0%	2,5%
κλιμάκια			
Νέας ηλικίας	7	13,7%	17,5%
Από φυλετικές			
μειονότητες	1	2,0%	2,5%
Όλες οι γυναίκες	25	49,0%	62,5%
Total	51	100,0%	127,5%

Περιγραφή του δείγματος: Το 49% των ερωτώμενων γυναικών, ανεξάρτητα από την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, την μόρφωση και το χώρο εργασίας, θεωρούν ότι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να είναι όλες οι γυναίκες, το 13,7% γυναίκες νέας ηλικίας και με 9,8% γυναίκες που προκαλούν και οι νεοεισερχόμενες γυναίκες στην αγορά εργασίας, αντίστοιχα.

ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ:

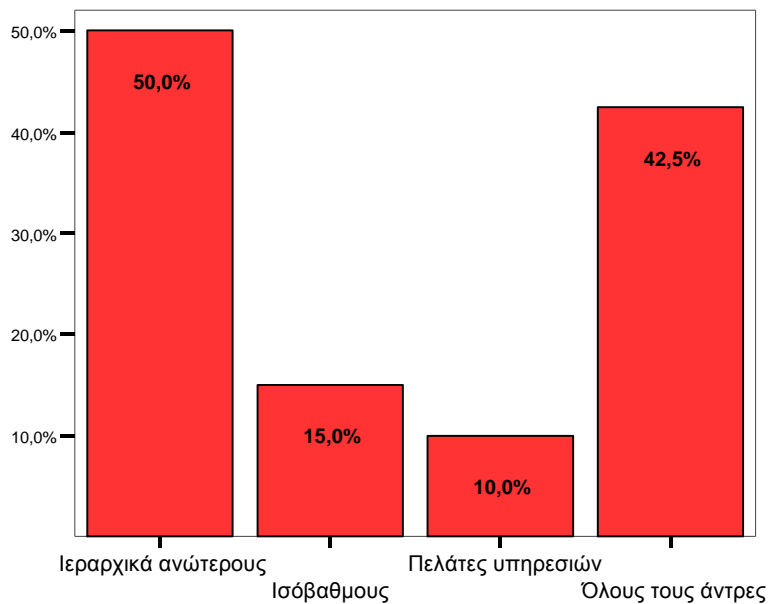


12. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ :

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
Ιεραρχικά ανώτερους	20	42,6%	50,0%
Ισόβαθμους	6	12,8%	15,0%
Πελάτες υπηρεσιών	4	8,5%	10,0%
Όλους τους άντρες	17	36,2%	42,5%
Total	47	100,0%	117,5%

Περιγραφή του δείγματος: Το 42,6% των ερωτώμενων γυναικών, θεωρούν ότι η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες ιεραρχικά ανώτερους, το 36,2% από όλους τους άντρες, το 12,8% από άντρες ιεραρχικά ισόβαθμους και το 8.5% από άντρες πελάτες υπηρεσιών.

Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ:



13.ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	16	40,0	40,0	40,0
Όχι	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

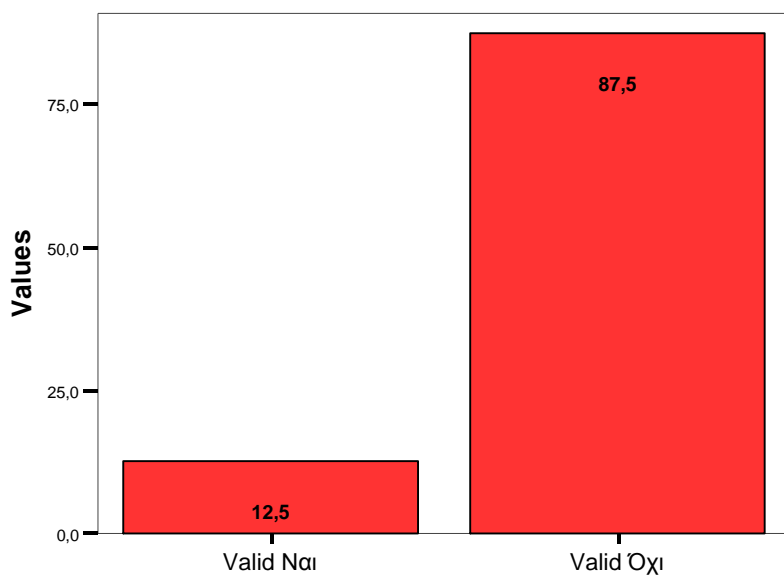
Περιγραφή του δείγματος: Το 60% των ερωτώμενων γυναικών, δεν έχουν αντιληφθεί θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το 40% έχει αντιληφθεί.

14. ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η' ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	2	12,5	12,5	12,5
Όχι	14	87,5	87,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 12,5% των ερωτώμενων γυναικών, γνωρίζουν ότι υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του γεγονότος .

ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ



15. ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	19	47,5	47,5	47,5
	Όχι	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 52,5% των ερωτώμενων γυναικών, δεν έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το 47,5% έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

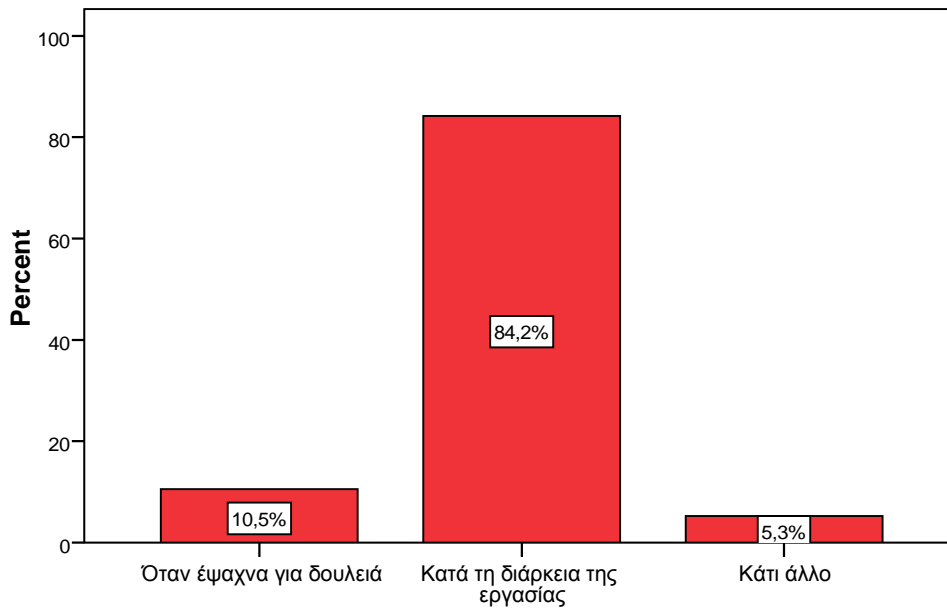
16. ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όταν έψαχνα για δουλειά	2	10,5	10,5	10,5
	Κατά τη διάρκεια της εργασίας	16	84,2	84,2	94,7
	Κάτι άλλο	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 84,2% των ερωτώμενων γυναικών, έχει πέσει θύμα

σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασίας, ενώ το 10,5% , κατά τη διάρκεια ανεύρεσης εργασίας.

ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

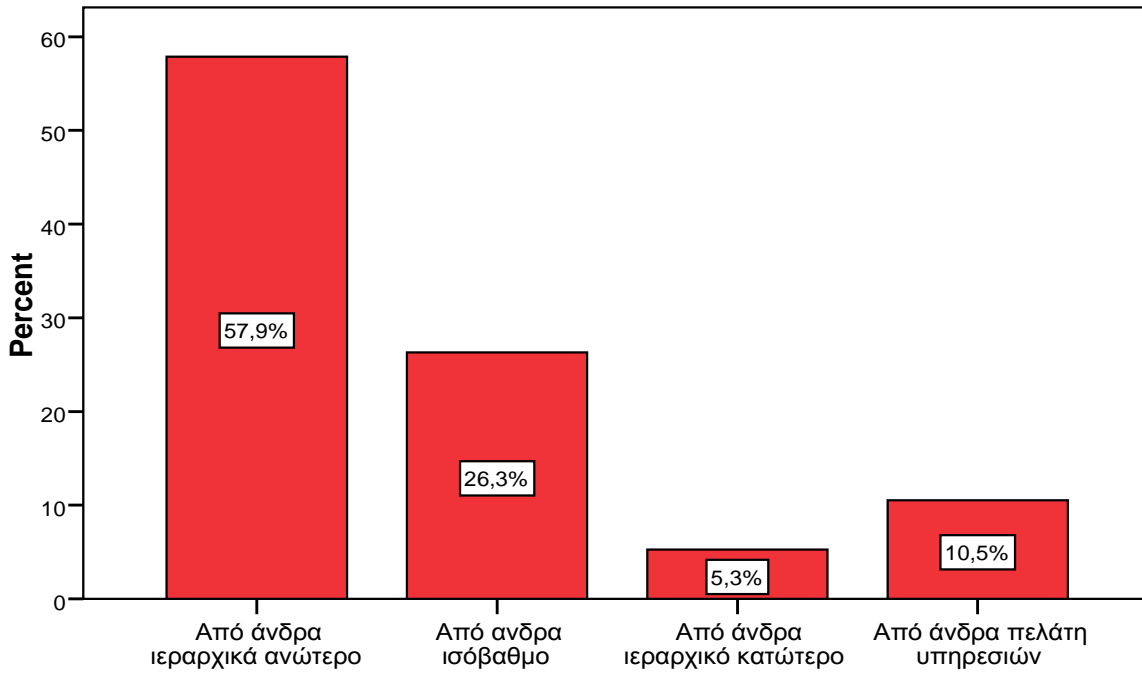


17. ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	11	57,9	57,9	57,9
Από άνδρα ισόβαθμο	5	26,3	26,3	84,2
Από άνδρα ιεραρχικό κατώτερο	1	5,3	5,3	89,5
Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 57,9% των ερωτώμενων γυναικών, έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο, το 26,3% από άνδρα ισόβαθμο, το 10,5% από άνδρα πελάτη υπηρεσιών και το 5,3% από άνδρα ιεραρχικά κατώτερο.

ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

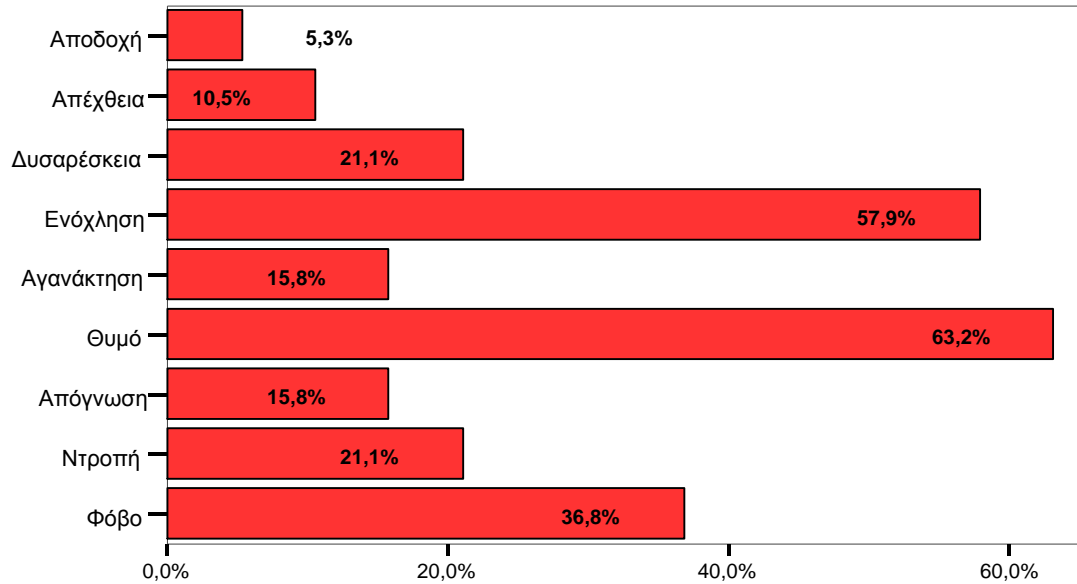


18. ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
Φόβο	7	14,9%	36,8%
Ντροπή	4	8,5%	21,1%
Απόγνωσ η	3	6,4%	15,8%
Θυμό	12	25,5%	63,2%
Αγανάκτη ση	3	6,4%	15,8%
Ενόχληση	11	23,4%	57,9%
Δυσαρέσκ εια	4	8,5%	21,1%
Απέχθεια	2	4,3%	10,5%
Αποδοχή	1	2,1%	5,3%
Total	47	100,0%	247,4%

Περιγραφή του δείγματος: Το 25,5% των ερωτώμενων γυναικών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ένιωσαν θυμό, το 23,4% ενόχληση, ενώ το 14,9% φόβο.

ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

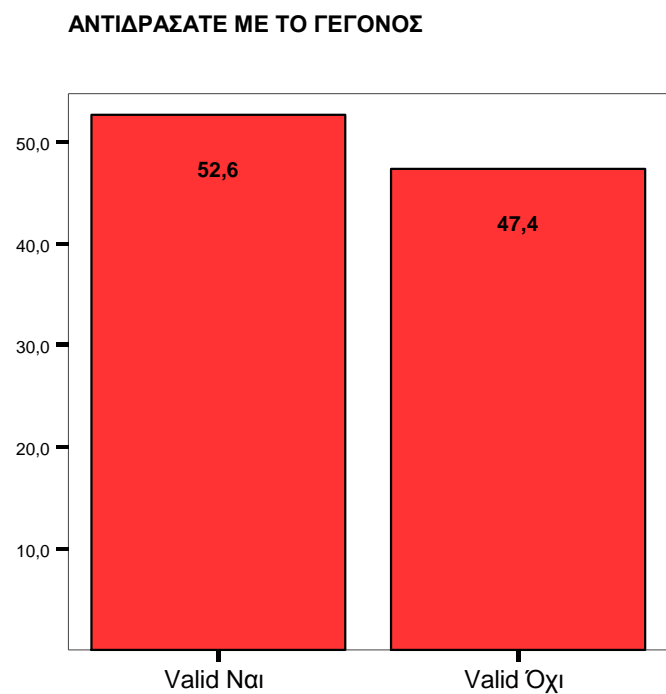


19. ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	10	52,6	52,6	52,6
Όχι	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 52,6% των ερωτώμενων γυναικών που έχουν πέσει θύματα

σεξουαλικής παρενόχλησης αντιδράσανε στο γεγονός. Όμως το ποσοστό των γυναικών που δεν αντέδρασε είναι σε υψηλό επίπεδο, της τάξης του 47,4%.

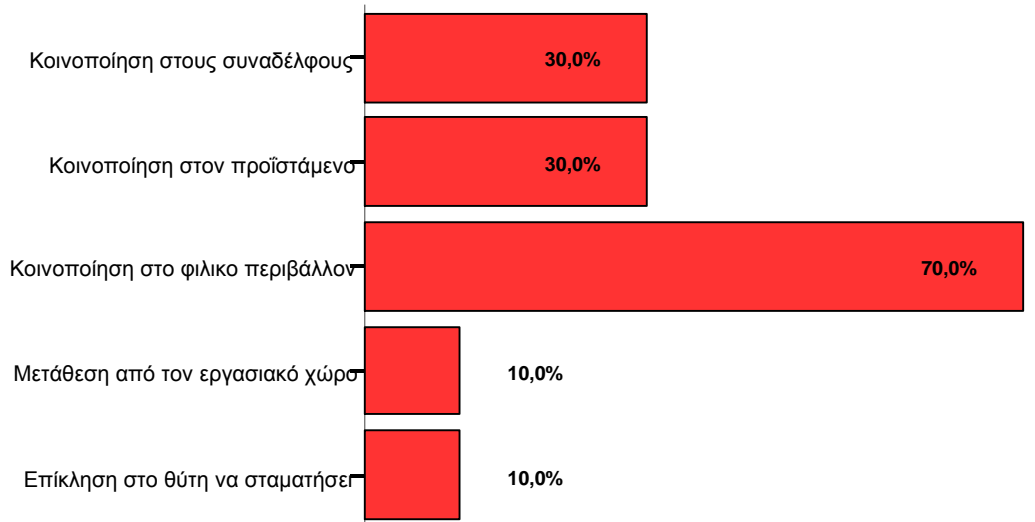


20. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
Επίκληση στο θύτη να σταματήσει	1	6,7%	10,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	1	6,7%	10,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	7	46,7%	70,0%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	3	20,0%	30,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	3	20,0%	30,0%
Total	15	100,0%	150,0%

Περιγραφή του δείγματος: Το 46,7% των ερωτώμενων γυναικών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης το κοινοποίησαν στο φιλικό περιβάλλον και το 20% στο εργασιακό περιβάλλον και στον προϊστάμενο, αντίστοιχα.

ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

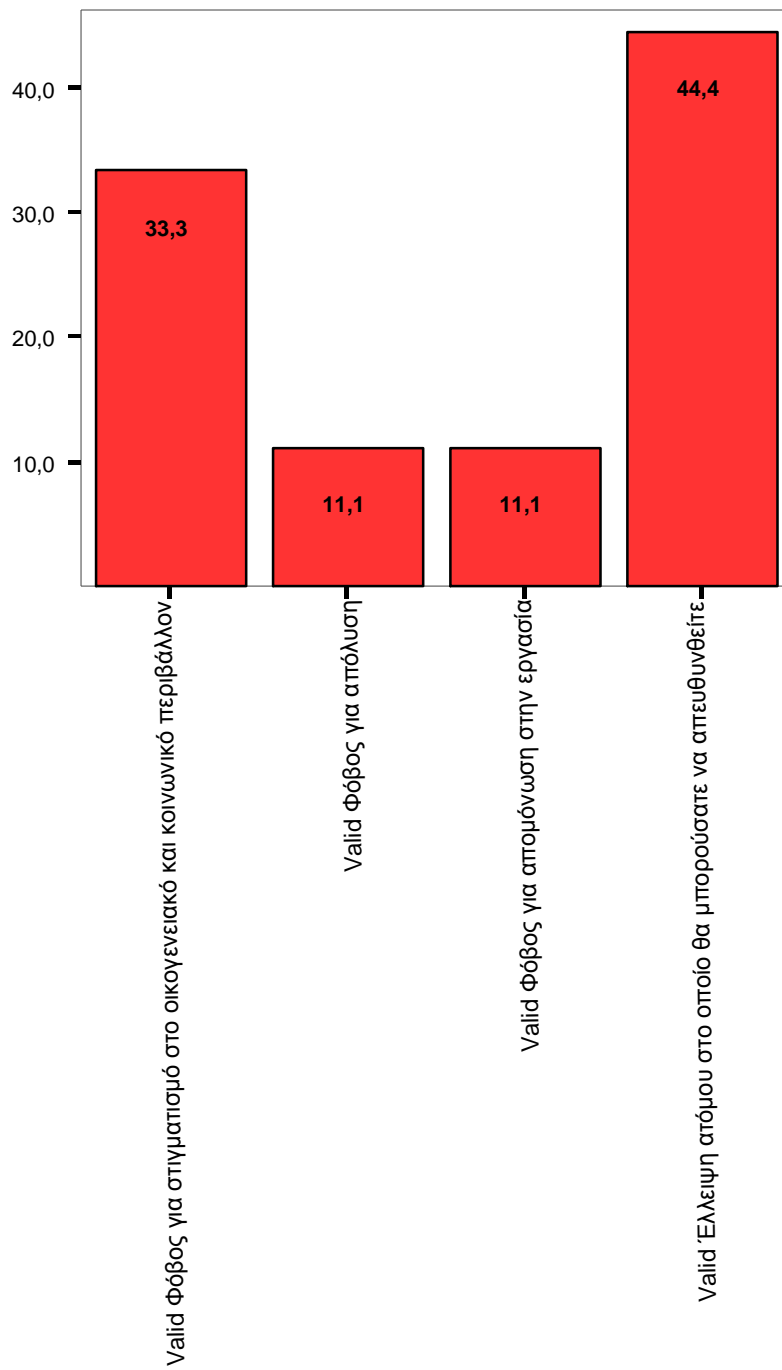


21. ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	3	33,3	33,3	33,3
Φόβος για απόλυση	1	11,1	11,1	44,4
Φόβος για απομόνωση στην εργασία	1	11,1	11,1	55,6
Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	4	44,4	44,4	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 44,4% των ερωτώμενων γυναικών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντιδράσανε από την έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσαν να απευθυνθούν και το 33,3% από φόβο για ενδεχόμενο στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον στο εργασιακό περιβάλλον και 11,1% από φόβο για απόλυση και για απομόνωση στην εργασία αντίστοιχα.

ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

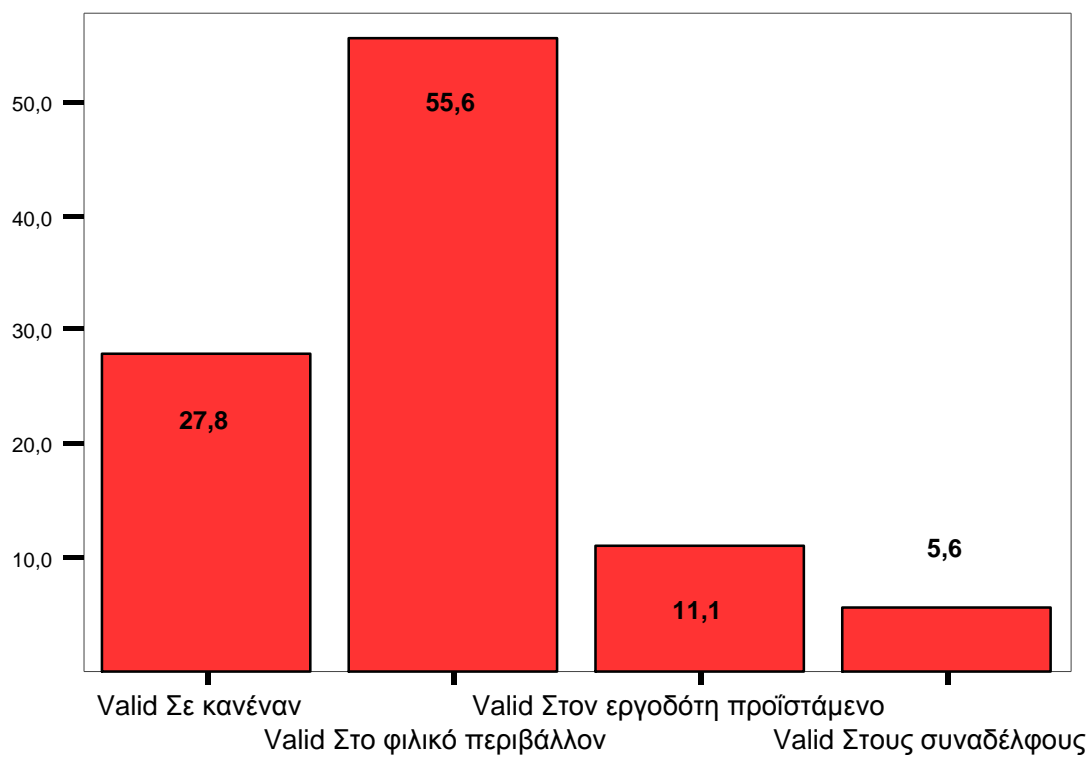


22. ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σε κανέναν	5	26,3	27,8	27,8
Στο φιλικό περιβάλλον	10	52,6	55,6	83,3
Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	10,5	11,1	94,4
Στους συναδέλφους	1	5,3	5,6	100,0
Total	18	94,7	100,0	
Missing System	1	5,3		
Total	19	100,0		

Περιγραφή του δείγματος: Το 52,6% των ερωτώμενων γυναικών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης απευθυνθήκανε στο φιλικό περιβάλλον το 26,3% σε κανέναν και μόλις το 10,5% στον εργοδότη προϊστάμενο.

ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΟΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ



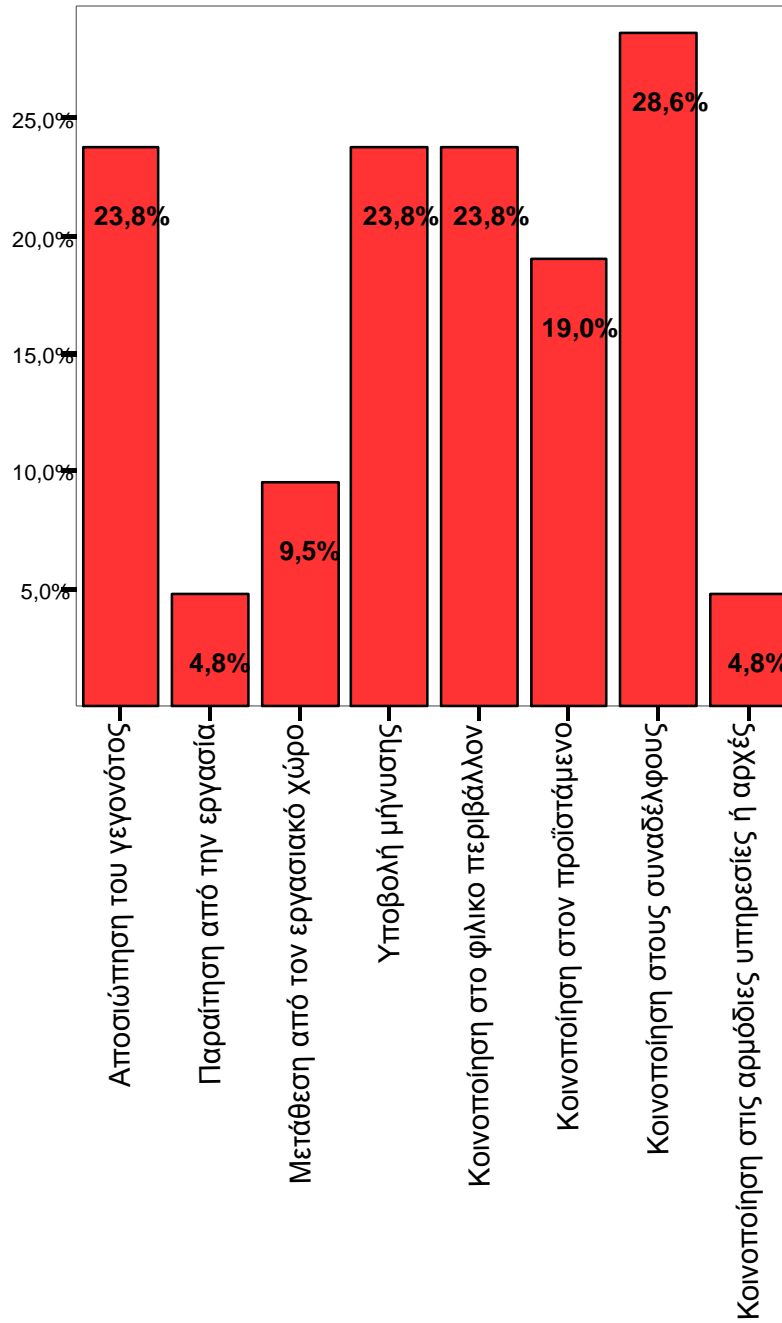
23. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΤΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΩΣ ΘΑ ΑΝΤΙΔΡΟΥΣΑΤΕ

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
Αποσιώπηση του γεγονότος	5	17,2%	23,8%
Παραίτηση από την εργασία	1	3,4%	4,8%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	2	6,9%	9,5%
Υποβολή μήνυσης	5	17,2%	23,8%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	5	17,2%	23,8%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	4	13,8%	19,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	6	20,7%	28,6%
Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	1	3,4%	4,8%
Total	29	100,0%	138,1%

Περιγραφή του δείγματος: Το 20,7% των ερωτώμενων γυναικών που υποθετικά θα είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση θα το κοινοποιούσαν στους συναδέλφους, 17,2% θα αντιδρούσε με αποσιώπηση του γεγονότος, υποβολή μήνυσης και κοινοποίησης στο φιλικό περιβάλλον, αντίστοιχα και το 13,8% θα το κοινοποιούσε στον προϊστάμενο. Μόνο το 3,4%

του δείγματος θα το κοινοποιούσε σε αρμόδιες αρχές και υπηρεσίες.

ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΤΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓ

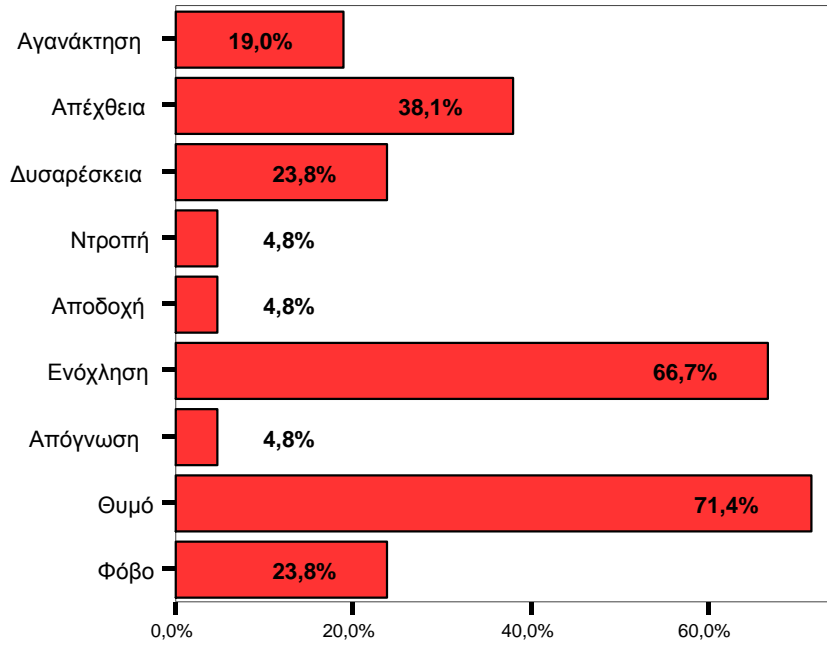


24. ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	N
Φόβο	5	9,3%	23,8%
Θυμό	15	27,8%	71,4%
Απόγνωση	1	1,9%	4,8%
Ενόχληση	14	25,9%	66,7%
Αποδοχή	1	1,9%	4,8%
Ντροπή	1	1,9%	4,8%
Δυσαρέσκε ια	5	9,3%	23,8%
Απέχθεια	8	14,8%	38,1%
Αγανάκτησ η	4	7,4%	19,0%
Total	54	100,0%	257,1%

Περιγραφή του δείγματος: Το 27,8% των ερωτώμενων γυναικών που υποθετικά θα είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση θα το ένιωθαν θυμό, 25,9% ενόχληση και το 14,8% απέχθεια .

ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

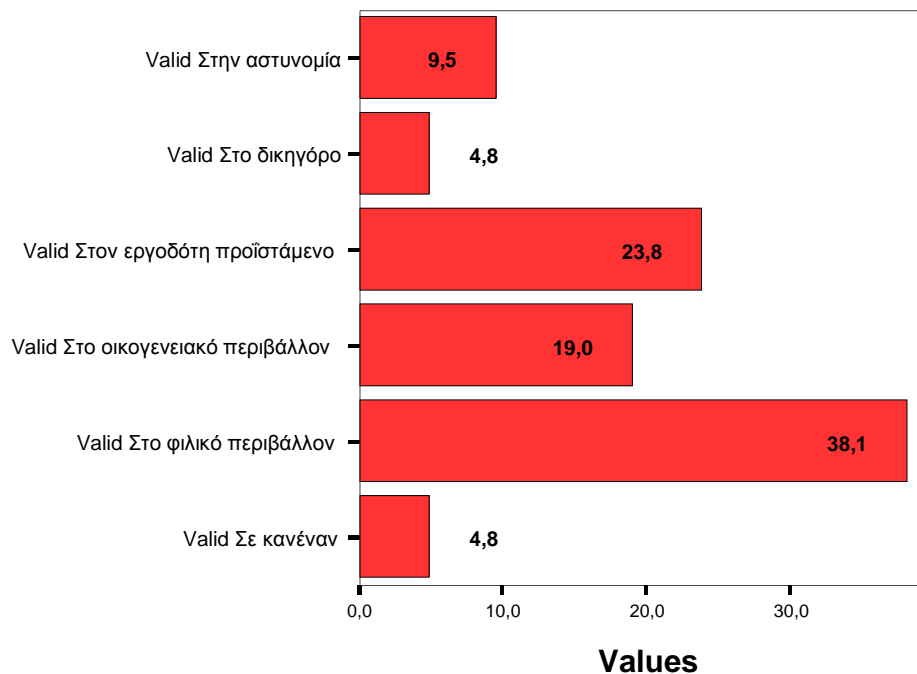


25. ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σε κανέναν	1	4,8	4,8	4,8
Στο φιλικό περιβάλλον	8	38,1	38,1	42,9
Στο οικογενειακό περιβάλλον	4	19,0	19,0	61,9
Στον εργοδότη προϊστάμενο	5	23,8	23,8	85,7
Στο δικηγόρο	1	4,8	4,8	90,5
Στην αστυνομία	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 38,1% των ερωτώμενων γυναικών που υποθετικά θα είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση θα απευθυνόντουσαν στο φιλικό περιβάλλον, το 23,8% στον προϊστάμενο, το 19% στο οικογενειακό περιβάλλον και μόνο το 9,5% στην αστυνομία και το 4,8% σε δικηγόρο και σε κανέναν αντίστοιχα .

ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

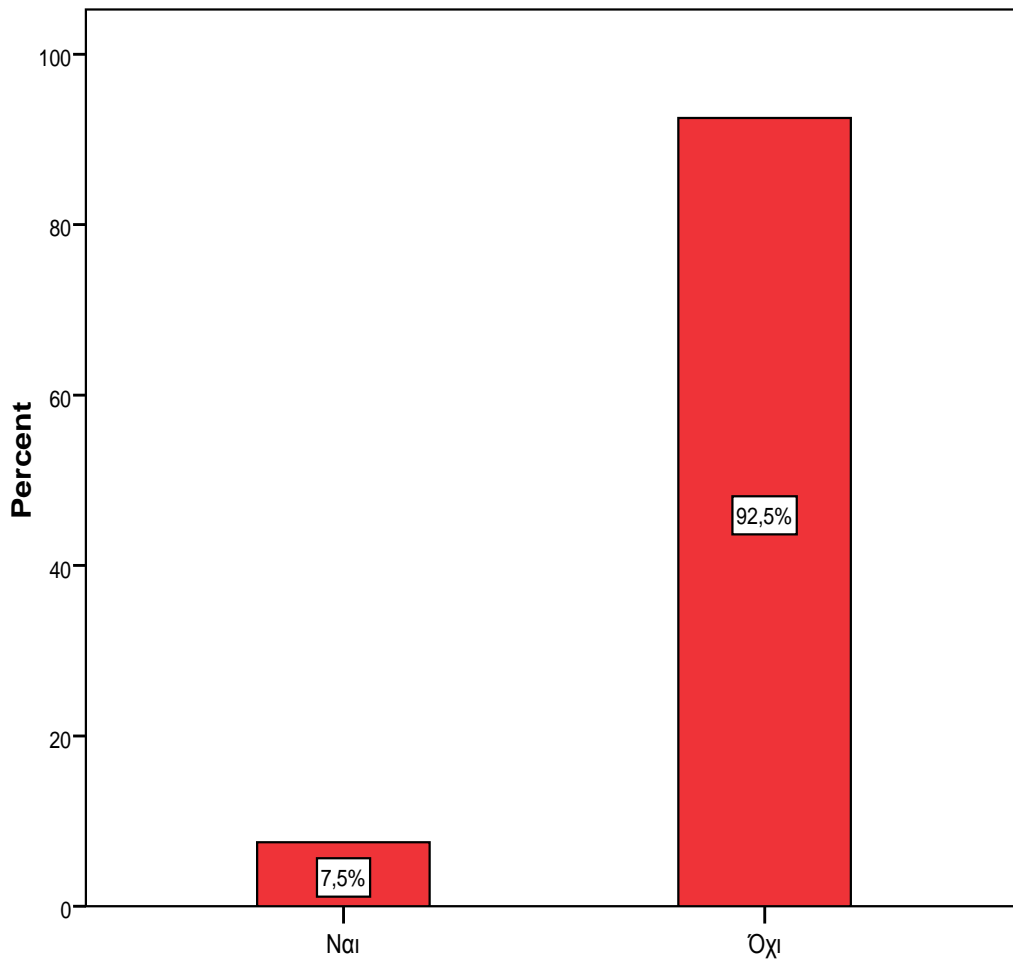


26. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	3	7,5	7,5	7,5
Valid Όχι	37	92,5	92,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Το 92,5% των ερωτώμενων γυναικών θα δε είναι ενημερωμένες για το που θα απευθυνόντουσαν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης.

**ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ
ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**



27. ΑΝ ΝΑΙ ΠΟΥ?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	92,5	92,5	92,5
Δικηγορικό σύλλογο αστυνομία	1	2,5	2,5	95,0
Δικηγόρο αστυνομία	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Περιγραφή του δείγματος: Μία στις τρεις γυναίκες θα απευθυνόντουσαν στο Δικηγορικό σύλλογο ή την αστυνομία και 2 στις τρεις σε δικηγόρο ή στην αστυνομία.

6.5.2. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Εκτός από τη στατιστική ανάλυση του δείγματος που αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση, θα εφαρμοστεί και συγκριτική στατιστική ανάλυση του δείγματος, με σκοπό να εντοπιστούν διαφορές, εάν αυτές υπάρχουν, σε σχέση με τους μεταβλητές, όπως ο τομέας εργασίας, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

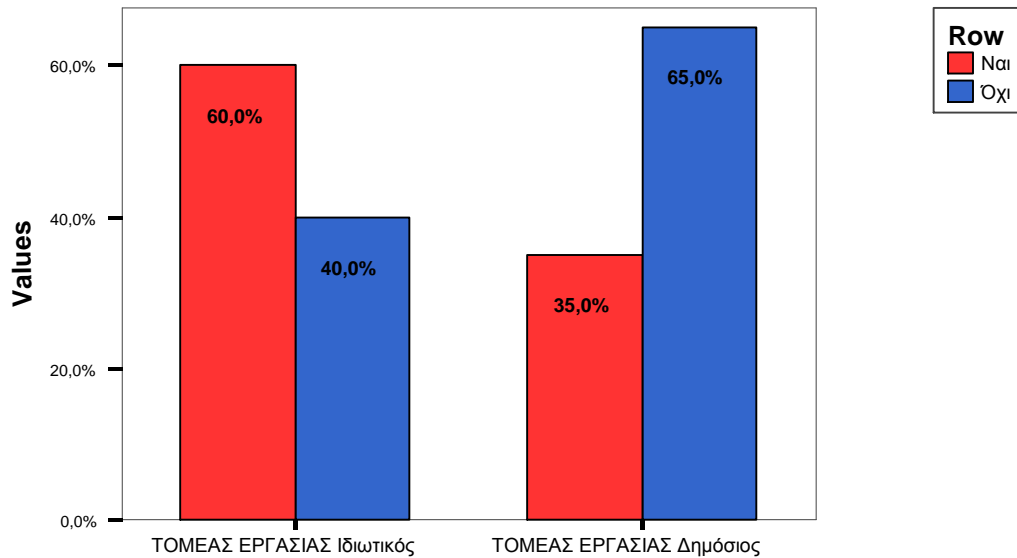
α) Με βάση τον συντελεστή εργασία:

- Παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ, των γυναικών οι οποίες εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
	Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	12	60,0%	7	35,0%
Ναι Όχι	8	40,0%	13	65,0%

Το 60% του δείγματος των γυναικών, που εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο, από του δείγματος των γυναικών, που εργάζεται στο δημόσιο τομέα.

ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ



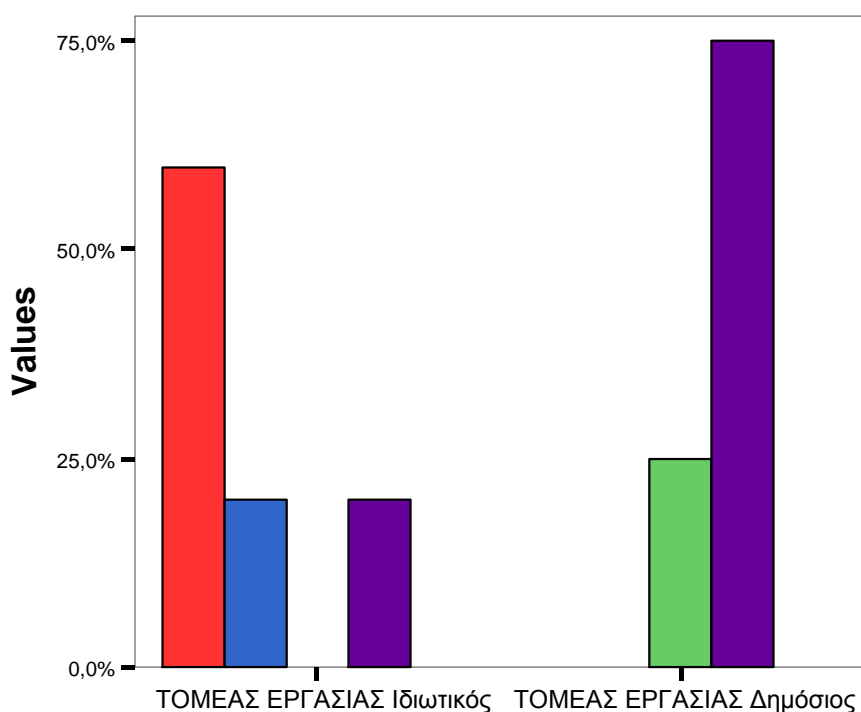
- Σύμφωνα με την έρευνα, παρατηρείτε ότι οι γυναίκες, οι οποίες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, υποστηρίζουν ότι δεν αντέδρασαν στη σεξουαλική παρενόχληση από φόβο για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον με ποσοστό 60%, ενώ στο δημόσιο τομέα από έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσαν να απευθυνθούν, με ποσοστό 75%.

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	3	60,0%	0	,0%
	Φόβος για απόλυση	1	20,0%	0	,0%
	Φόβος για απομόνωση στην	0	,0%	1	25,0%

εργασία				
Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	1	20,0%	3	75,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι στον ιδιωτικό τομέα οι γυναίκες του δείγματος, δεν αντέδρασαν στη σεξουαλική παρενόχληση με ποσοστό 20%, από φόβο για απόλυση.

ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Row

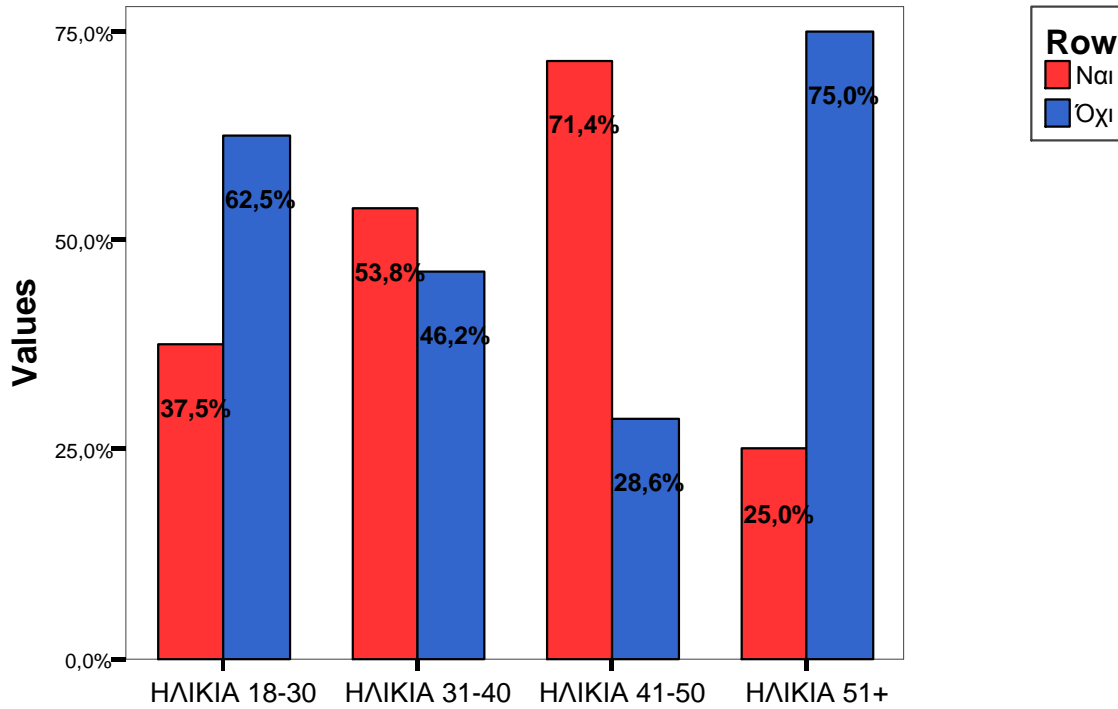
- Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον
- Φόβος για απόλυση
- Φόβος για απομόνωση στην εργασία
- Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε
- Άλλο

β) Με βάση τον συντελεστή ηλικία:

- Σύμφωνα με την έρευνα, παρατηρείτε ότι οι γυναίκες όλων των ηλικιακών ομάδων, έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, με μεγαλύτερο ποσοστό 71,4% αυτών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών.

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	6 37,5%	10 62,5%
	31-40	7 53,8%	6 46,2%
	41-50	5 71,4%	2 28,6%
	51+	1 25,0%	3 75,0%

ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

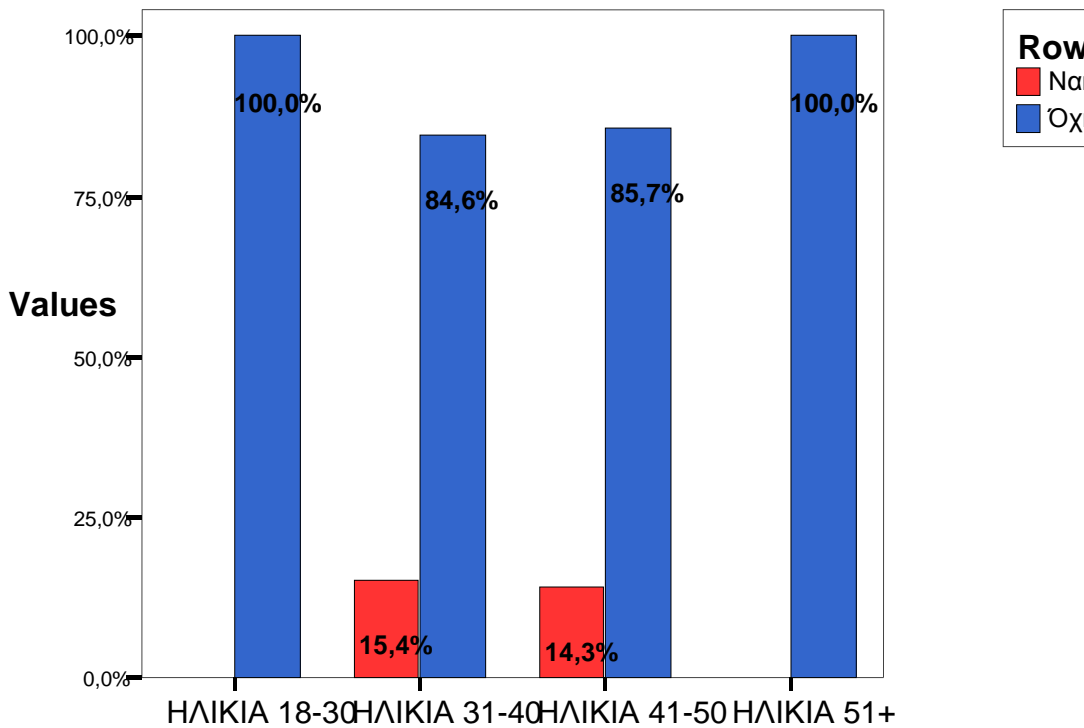


- Το 100% του δείγματος των γυναικών, που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 18-30 και 51+, αγνοούν για το που μπορούν να απευθυνθούν, σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	0 ,0%	16 100,0%
	31-40	2 15,4%	11 84,6%
	41-50	1	6

	14,3%	85,7%
51+	0	4
	,0%	100,0%

ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ



γ) Με βάση τον συντελεστή μόρφωση:

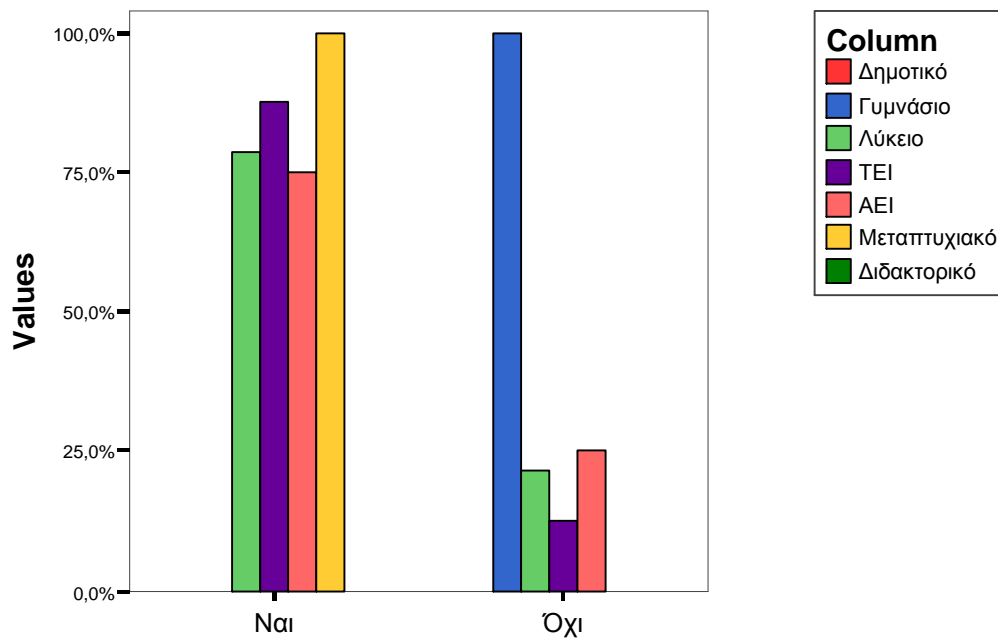
- Το δείγμα των γυναικών, με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, γνωρίζουν ότι έχει ποινικοποιηθεί η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας με υψηλά ποσοστά .

--	--

ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ
ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η

		ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%
	Λύκειο	11 78,6%	3 21,4%
	ΤΕΙ	14 87,5%	2 12,5%
	ΑΕΙ	6 75,0%	2 25,0%
	Μεταπτυχιακό	1 100,0%	0 ,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

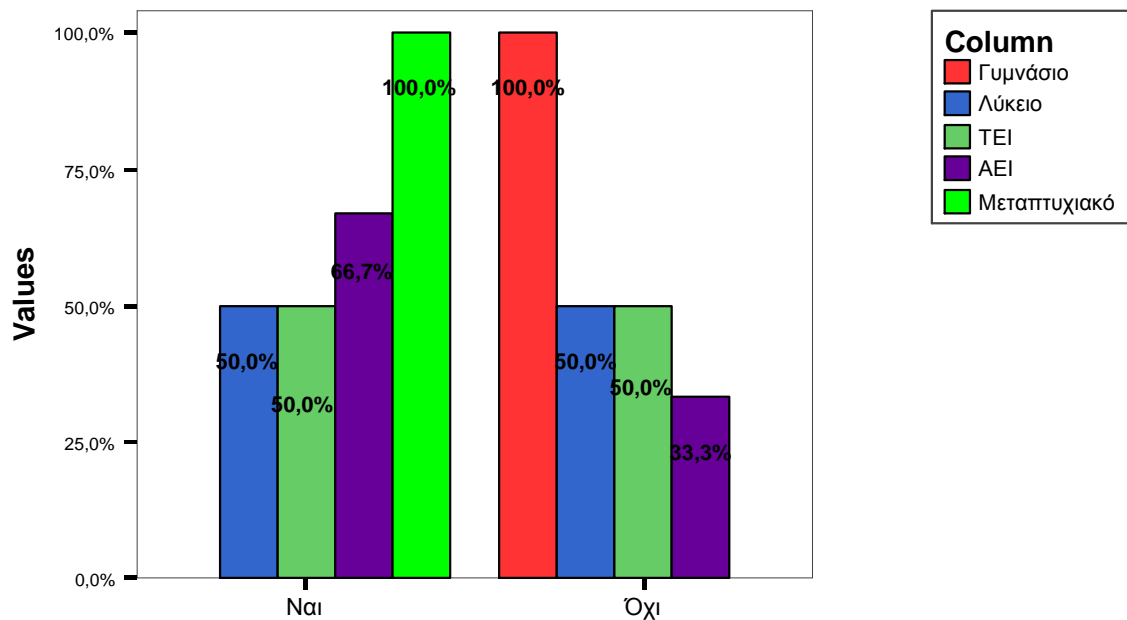


- Σύμφωνα με την έρευνα, όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών , τόσο μεγαλύτερη υπήρξε η αντίδραση των γυναικών που πέσανε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

		ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ		
		Ναι	Όχι	
ΜΟΡΦΩΤΙΚ Ο ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%	
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%	
	Λύκειο	3 50,0%	3 50,0%	
	ΤΕΙ	4 50,0%	4 50,0%	
	ΑΕΙ	2 66,7%	1 33,3%	
	Μεταπτυχια κό	1 100,0%	0 ,0%	
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%	

Ενδεικτικό γεγονός είναι, ότι η γυναίκες με μορφωτικό επίπεδο γυμνασίου δεν αντέδρασαν όταν υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας .

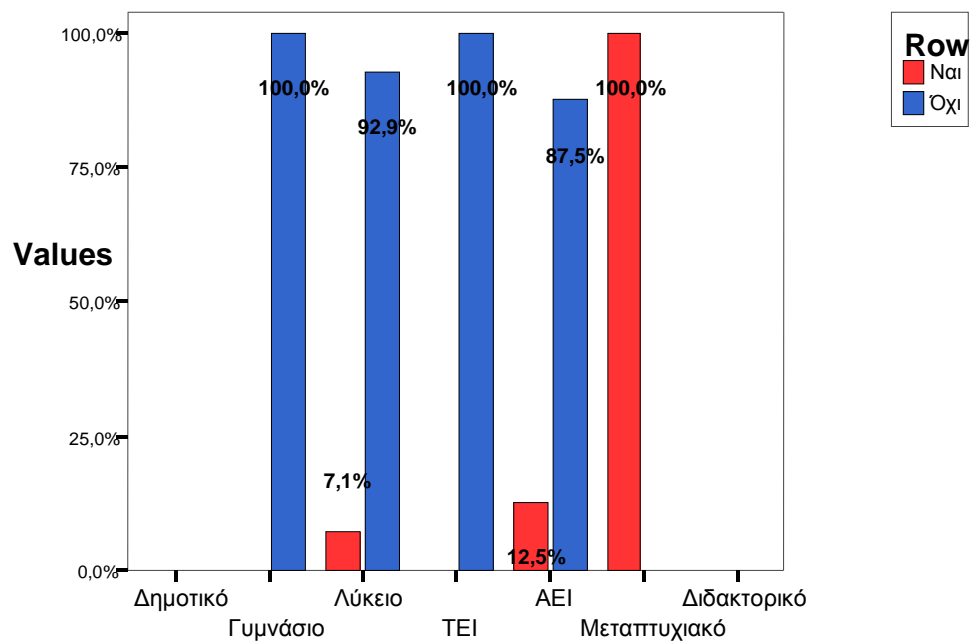
ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ



- Σύμφωνα με την έρευνα, αξίζει να τονισθεί το γεγονός , ότι η ενημέρωση, για το που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, δε σχετίζεται με το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών.

		ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%
	Λύκειο	1 7,1%	13 92,9%
	ΤΕΙ	0 ,0%	16 100,0%
	ΑΕΙ	1 12,5%	7 87,5%
	Μεταπτυχιακό	1 100,0%	0 ,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ



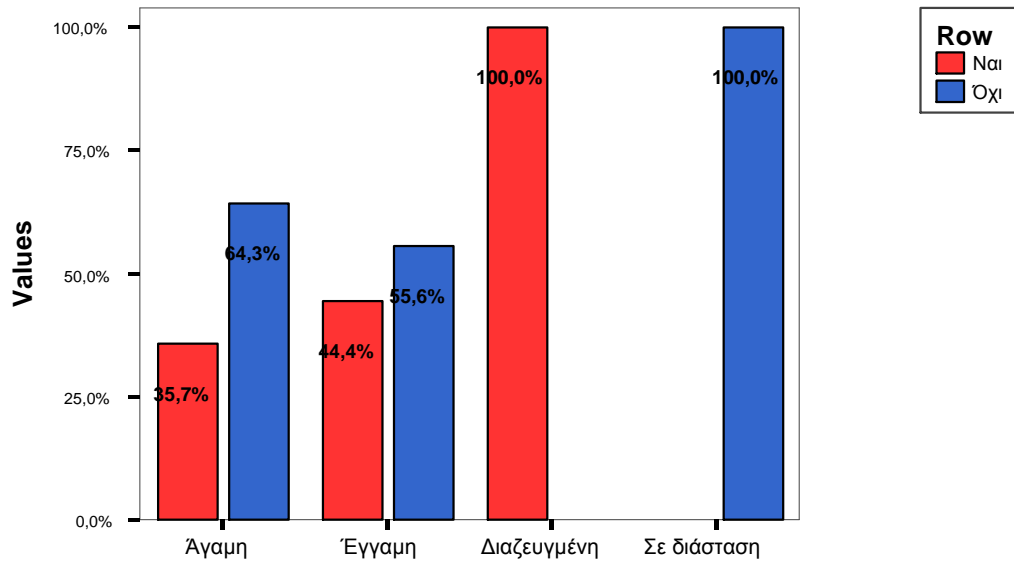
δ) Με βάση τον συντελεστή οικογένεια:

- Σύμφωνα με το δείγμα των γυναικών, σε σχέση με τον συντελεστή οικογένεια, το 100% των διαζευγμένων γυναικών, έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

		ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	5 35,7%	9 64,3%
	Έγγαμη	8 44,4%	10 55,6%
	Χήρα	0 ,0%	0 ,0%
	Διαζευγμένη	6 100,0%	0 ,0%
	Σε διάσταση	0 ,0%	2 100,0%
	Ανύπαντρη μητέρα	0 ,0%	0 ,0%

Ακολουθούν οι έγγαμες γυναίκες, με ποσοστό 44,4% και τέλος οι άγαμες με ποσοστό 35,7%.

ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

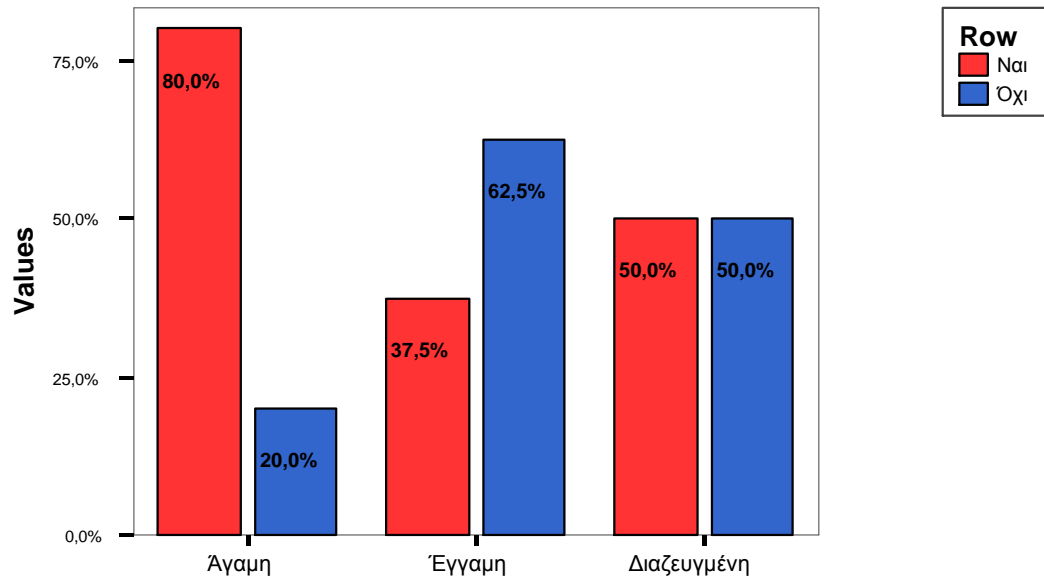


- Αξίζει να σημειωθεί ότι, την μεγαλύτερη αντίδραση μετά τη πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, τη πραγματοποίησαν οι άγαμες γυναίκες, με ποσοστό 80%.

		ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΗ	Άγαμη	4 80,0%	1 20,0%
	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		
	Έγγαμη	3 37,5%	5 62,5%
	Χήρα	0 ,0%	0 ,0%
	Διαζευγμέ νη	3 50,0%	3 50,0%
	Σε διάσταση	0 ,0%	0 ,0%
	Ανύπαντρ η μητέρα	0 ,0%	0 ,0%

Την μικρότερη αντίδραση είχε το δείγμα των γυναικών που είναι έγγαμες, με ποσοστό 37,5%.

ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

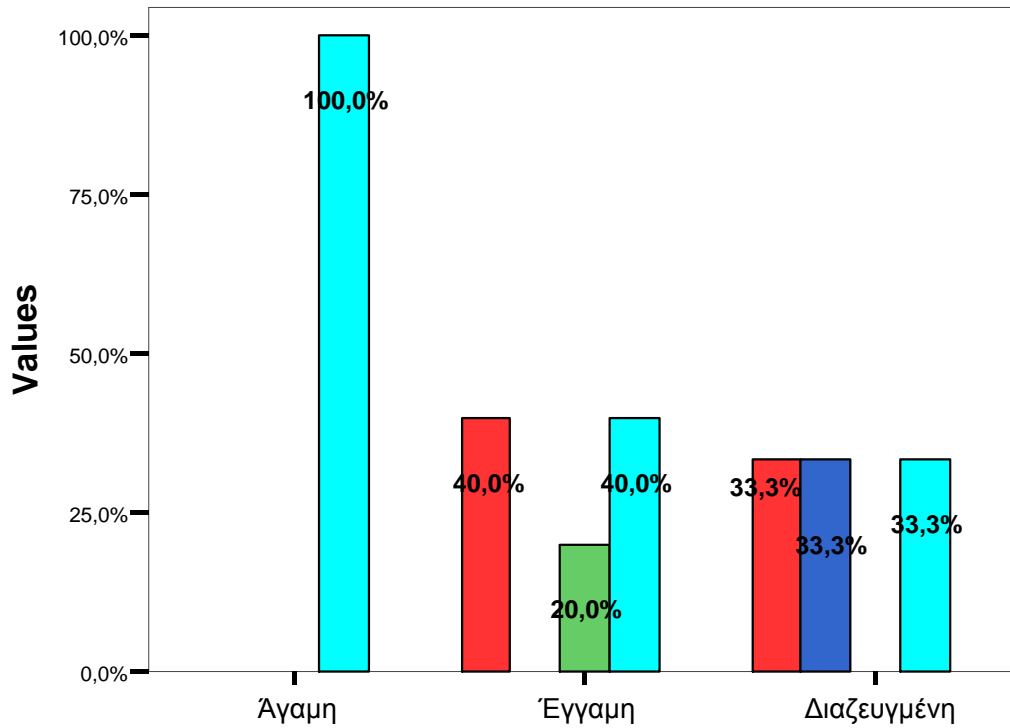


- Στον ακόλουθο πίνακα παρατηρείται, ότι όλες οι γυναίκες του δείγματος ανεξάρτητος οικογενειακής κατάστασης δεν αντέδρασαν στην σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, για όλους τους λόγους που αναφέρει ο παρακάτω πίνακας. Με εξαίρεση, τις άγαμες γυναίκες που δεν αντέδρασαν στο γεγονός λόγω έλλειψης ατόμου, στο οποίο θα μπορούσα να το εμπιστευτούν, με ποσοστό 100%.

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη	
Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	0	,0%	2	40,0%	1	33,3%
Φόβος για απόλυση	0	,0%	0	,0%	1	33,3%
Φόβος για απομόνωση στην εργασία	0	,0%	1	20,0%	0	,0%
Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	1	100,0%	2	40,0%	1	33,3%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Αξίζει να σημειωθεί, πως οι διαζευγμένες και οι έγγαμες γυναίκες επέλεξαν να μην αντιδράσουν και από φόβο για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, με ποσοστά 33,3% και 40% αντίστοιχα.

ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Row

- Φόβος για στυγματοσμό στο οικόγενειακό και κοινωνικό περιβάλλον
- Φόβος για απόλυση
- Φόβος για απομόνωση στην εργασία
- Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε
- Άλλο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

7. ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Με σκοπό το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στους χώρους εργασίας, δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, διεξήχθη έρευνα στο Δήμο Χαλανδρίου του νομού Αττικής. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 40 γυναίκες εκ των οποίων, οι 20 εργάζονται στον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιπες 20 στον ιδιωτικό. Από αυτές, το 40% έχουν ηλικία 18-30 έτη, το 32,5% 31-40 έτη, το 17,5% 41-50 έτη και το 10% ξεπερνά τα 50 έτη.

Το περιεχόμενο που αποδόθηκε στον όρο σεξουαλική παρενόχληση από τις γυναίκες του δείγματος, αναφέρεται σε κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή και λεκτική έκφραση σεξουαλικού περιεχομένου, το οποίο, συμφωνεί με τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης της Ευρωπαϊκής επιτροπής (27/11/91). Οι συμπεριφορές που κυρίως αναφέρθηκαν ως σεξουαλικά παρενοχλητικές, περιλαμβάνουν τα ανεπιθύμητα σκόπιμα αγγίγματα, την άσκηση πίεση για ραντεβού καθώς και προκλητικές χειρονομίες, βλέμματα και τηλεφωνήματα.

Οι ερωτώμενες γυναίκες πιστεύουν ότι σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς, οι συνέπειες οι οποίες θα υπάρξουν στον εργασιακό τους χώρο θα είναι οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, οι φορτικές πιέσεις, το κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο, η υποτίμηση των ικανοτήτων τους, αλλά και η πρόσθεση ή αφαίρεση των αρμοδιοτήτων τους. Η απειλή για απόλυση αποτελεί και αυτή με τη σειρά της συνέπεια λόγω άρνησης των γυναικών σε οποιαδήποτε σεξουαλική συμπεριφορά διότι ο δράστης, εκμεταλλεύεται τη σχέση εργασιακής εξάρτησης με το θύμα εξαναγκάζοντάς το σε πράξεις ερωτικού περιεχομένου, προσβάλλοντάς την αξιοπρέπειά του και υποβιβάζοντάς το σε σεξουαλικό αντικείμενο.

Οι γυναίκες που θεωρούνται πιθανά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ανεξαρτήτου ηλικίας, εθνικότητας, μορφωτικού επιπέδου, μισθολογικής κλίμακας και ιεραρχικής θέσης, πραγματικότητα η οποία επιβεβαιώνεται από τη θεωρία της Dunckel (1998),ότι δηλαδή, όλες οι γυναίκες είναι πιθανοί στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αναφορικά, τόσο στον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος πιστεύει πως όλες οι γυναίκες μπορούν να είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, σημαντικά θεωρούνται τα ποσοστά των γυναικών και από τους δύο τομείς, που πιστεύουν ότι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι γυναίκες που προκαλούν. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνει τον μύθο που λει ότι οι γυναίκες που παρενοχλούνται έχουν προκαλέσει την παρενόχλησή τους. Σύμφωνα με τον Rubestein (1989) πρόκειται για αβάσιμο ισχυρισμό, καθώς η ευπάθεια και η έλλειψη δυναμικής αποτελούν δείκτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα ή η εξωτερική εμφάνιση.

Εξετάζοντας την απάντηση αυτή αναφορικά με την ηλικία, φαίνεται πως την γνώμη αυτή δεν την ασπάζονται γυναίκες ηλικίας 18-30, αντίθετα οι γυναίκες ηλικίας 41-50 και οι γυναίκες 51 και άνω την υποστηρίζουν με ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό. Το εύρημα αυτό θα πρέπει να προβληματίσει ως προς την ορθότητα της ενημέρωσης που δέχεται το ελληνικό κοινό. Η πεποίθηση αυτή ενδεχομένως να αποθαρρύνει την καταγγελία τέτοιων συμπεριφορών που προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αποθρασύνοντας το δράστη, με την αφαίρεση ευθυνών από τον ίδιο και την εναπόθεσή τους στο θύμα, μειώνοντας έτσι τη σοβαρότητα του αδικήματος και διαιωνίζοντας το πρόβλημα.

Οι συχνότεροι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας φαίνεται να είναι ιεραρχικά ανώτεροι της γυναίκας – θύματος (διευθυντές, προϊστάμενοι). Διαπιστώνεται λοιπόν ότι οι έχοντες υψηλή θέση καταχρώνται την εξουσία που έχουν και γ'αυτό το λόγο προβαίνουν πιο συχνά σε σεξουαλικές παρενοχλήσεις απ'ό,τι οι συνάδελφοι ή οι πελάτες υπηρεσιών. Επιπλέον, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό γυναικών συμφωνεί με την άποψη της Dunckel (1998), που αναφέρει ότι όλοι οι άνδρες μπορούν να είναι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης, ανεξαρτήτου βαθμίδας στο χώρο εργασίας τους.

Πολλές από τις ερωτώμενες γυναίκες, αναφέρουν προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ενώ αρκετές είναι αυτές που δηλώνουν ότι γνωρίζουν άλλες γυναίκες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, περιλαμβάνουν περισσότερο από μία σεξουαλικές συμπεριφορές (π.χ. ανεπιθύμητα βλέμματα, πίεση για ραντεβού, απρόσκλητα τηλεφωνήματα). Οι εργαζόμενες γυναίκες ένιωσαν φόβο, θυμό, αγανάκτηση,

απόγνωση, ντροπή και πολλά αλλά αρνητικά συναισθήματα που κλονίζουν το σύνολο της προσωπικότητας και της καθημερινής ζωής τους. Τα συναισθήματα αυτά σχετίζονται με την άποψη της καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Tata-Arcel Liby που αναφέρει ότι η γυναίκα-θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης κλαίει συχνά, σιχαίνεται το σώμα της, φοβάται την παρουσία του εργοδότη ή του συναδέλφου, παρουσιάζει μία αφύσικη κούραση, συμπτώματα άγχους και υψηλό βαθμό στρες, ανάλογα με τη διάρκεια και τη βαρβαρότητα που εμπεριέχεται μέσα στην παρενόχληση, απώλεια επιθυμίας για σεξ, δυσκολίες συγκέντρωσης, κοινωνική απομόνωση. (ΚΕΘΙ, 2001)

Οι περισσότερες γυναίκες – θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν καταγγέλλουν το περιστατικό και οι κύριες μορφές αντίδρασής τους περιλαμβάνουν την κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον, την μετάθεση από τον εργασιακό χώρο και την ευγενική απαίτηση από τον δράστη να παύσει την παρενόχληση. Οι κυριότεροι λόγοι της μη αντίδρασης που εμφανίζονται, είναι η έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσαν να απευθυνθούν και ο φόβος για απόλυση και στιγματισμό στο κοινωνικό και εργασιακό τους περιβάλλον. Το ευρήμα αυτό επιβεβαιώνει την άποψη των Kim.S και Kleiner B. (1999) ότι τα θύματα δεν καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση διότι συνήθως σκέφτονται ότι δεν αξίζει να θέσουν σε κίνδυνο την καριέρα τους (προαγωγές, αυξήσεις, απολύσεις, μετακινήσεις κ.α), υποστηρίζοντας ότι δεν πρόκειται να γίνει τίποτα, παράλληλα φοβούνται ότι θα κατηγορηθούν για υπερβολική αντίδραση ή ότι το προκάλεσαν και ότι δεν θα γίνουν πειστικοί από τους συναδέλφους/σες.

Δυστυχώς, στη μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων τα περιστατικά φοβούνται, όντας μέσα σ' ένα καθεστώς εργασιακής ομηρίας, μήπως το εργασιακό περιβάλλον τις χλευάσει, μήπως απολυθούν ενώ δυστυχώς νιώθουν ντροπή και ενοχή. Άτομα του οικογενειακού ή και φιλικού περιβάλλοντος αποτελούν κυρίως τα πρόσωπα, στα οποία τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δημοσιοποιούν το πρόβλημά τους.

Αναφορικά με τις αντιδράσεις των γυναικών, παρατηρούνται αναμενόμενες διαφορές στις απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα εργασίας – δημόσιος και ιδιωτικός. Ο δημόσιος τομέας προσφέρει ένα αίσθημα σιγουριάς λόγω της μονιμότητας εργασίας που παρέχει, και έτσι οι εργαζόμενες πιο εύκολα θα κατέληγαν στο να κάνουν γνωστή την ανάρμοστη συμπεριφορά του προϊσταμένου, του συναδέλφου ή του πελάτη. Αντίθετα, ο ιδιωτικός τομέας είναι

«εύθραυστος» και έτσι οι εργαζόμενες με λιγότερη άνεση θα έκαναν γνωστή τη σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος τους από φόβο μήπως απολυθούν ή μήπως παροτρυνθούν να σταματήσουν να εργάζονται. Ακόμη, στον δημόσιο τομέα συνηθίζεται όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν ίσα δικαιώματα και δεν χρειάζεται να απολογούνται για τις πράξεις και τις αντιδράσεις τους στον «εργοδότη» που στην προκειμένη περίπτωση είναι ανύπαρκτος. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα σπάνιες είναι οι περιπτώσεις που οι εργαζόμενες αντιδρούν άμεσα στην σεξουαλική παρενόχληση αφ' ενός γιατί ο εργοδότης είναι παρόν και επιτηρεί και αφ' ετέρου γιατί στις μέρες μας οι θέσεις εργασίας είναι λιγοστές και κανείς δεν θέλει να ρισκάρει την απόλυση.

Το εύρημα αυτό θα πρέπει να προβληματίσει ιδιαίτερα τους εργοδότες οι οποίοι, φέρουν ευθύνη για τη προστασία των εργαζομένων τους από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση του φαινομένου τόσο σε προληπτικό όσο και σε κατασταλτικό επίπεδο. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής πολιτικής που να ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και ταυτόχρονα να αποθαρρύνει τη διενέργεια τέτοιων πράξεων από μέλη του προσωπικού.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αξίζει να αναφερθεί ότι τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν, ότι ο φόβος για απόλυση υφίσταται μόνο στις γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ αντίθετα η μετάθεση από τον εργασιακό χώρο εμφανίζεται στις γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

Συγκριτικά επίσης, με τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, διαφαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και επιπλέον, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που εργάζονται επίσης στον ιδιωτικό τομέα έχουν αντιληφθεί θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με το δομικό μοντέλο, ένα απ' τα μοντέλα που ερμηνεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση, «οι επαγγελματικές ευκαιρίες και οι θέσεις εξουσίας στις εταιρείες (ιδιωτικός τομέας) δίνονται στους άνδρες παρά στις γυναίκες και έτσι οι άνδρες ασκούν τη θέση εξουσίας που κατέχουν, παρενοχλώντας τις γυναίκες υφιστάμενες. Η σεξουαλική

παρενόχληση είναι ένας τρόπος για να διατηρούν οι άνδρες τις γυναίκες σε απόσταση από τον εργασιακό και κοινωνικό ανταγωνισμό». (Crouch , 2001). Στόχος, λοιπόν, του δράστη της παρενοχλητικής συμπεριφοράς, δεν είναι τόσο η σεξουαλική του ηδονή όσο η επιθυμία του να αναδείξει τη δύναμη και την υπεροχή του ανδρισμού πάνω σε όλες τις γυναίκες. Κατά συνέπεια, γίνεται αντίληπτο σύμφωνα με το επιστημονικό site: www.1libertaire.free.fr (5/5/08) ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που αποτελεί τροχοπέδη στην πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας. Παραμένει μέσο περιορισμού της ισότητας, στέλνοντας τη γυναίκα πίσω στο «φύλο» της σα στοιχείο ελλειμματικό, αφού χρησιμοποιείται στους χώρους της ανδρικής εργασίας ως μέσο εκβιασμού για τη διατήρηση της θέσης της, ή ακόμα, όταν πρόκειται για συναδέλφους, για τη διαιώνιση της κυριαρχίας, της παραγωγής και της συμβολικής ανωτερότητας.

Μελετώντας τις απαντήσεις των ερωτώμενων, παρατηρείται ότι οι γυναίκες που δεν έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά φαίνεται ότι θα ένιωθαν τα ίδια συναισθήματα (δυσaráσκεια, θυμό, αγανάκτηση, φόβο) με εκείνες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Όμως γίνεται αντιληπτή η διαφορά στον τρόπο αντίδρασης των γυναικών κατόπιν σεξουαλικής παρενόχλησης, ότι δηλαδή το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που έχουν παρενοχληθεί έχουν αποσιωπήσει το γεγονός και δεν έχουν απευθυνθεί σε κανέναν, ενώ αντίθετα οι γυναίκες που δεν έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση πιστεύουν ότι θα κοινοποιούσαν το γεγονός στους συναδέλφους και θα απευθύνονταν στον εργοδότη και ένα μικρό ποσοστό στο δικηγόρο και την αστυνομία. Επιπρόσθετα, ελάχιστο είναι το ποσοστό που δε θα απευθύνονταν σε κανέναν.

Στην έρευνα που διεξήχθη, η πλειοψηφία των γυναικών γνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει ποινικοποιηθεί, όμως το μεγαλύτερο ποσοστό από αυτές δεν γνωρίζουν τους αρμόδιους φορείς στους οποίους μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην Ελλάδα, μόλις το 2006 ψηφίστηκε νόμος για την προστασία των ατόμων από την σεξουαλική παρενόχληση μετά από απαίτηση ετών, η οποία είχε προκύψει από τη διαπιστωμένη εκμετάλλευση της αδυναμίας των θυμάτων μιας τέτοιας πράξης να αντιδράσουν αποτελεσματικά. Πρόκειται για το Ν/ 3488/2006. Έτσι, γίνεται φανερό πως, στη χώρα μας το σημαντικό αυτό ζήτημα αντιμετωπίζεται ως ταμπού άρα δεν έχουν παρθεί ακόμη τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης στους χώρους εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί σήμερα σαφή παραβίαση της αξιοπρέπειας και των ψυχικών ορίων, αφού η γυναίκα αντιμετωπίζεται ως αντικείμενο και είδος προς κατανάλωση. Βάσει της Οικουμενικής Σύμβασης του ΟΗΕ για την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, αλλά και βάσει της Συστάσεως της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις στο χώρο εργασίας αποτελούν αδικήματα και τα κράτη- μέλη οφείλουν να θέσουν σε εφαρμογή νομοθεσία εφαρμοσμένη με τις διεθνείς υποχρεώσεις τους. Βέβαια, ένας νόμος δεν μπορεί να αποτρέψει κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, μπορεί όμως να ενδυναμώσει το αίσθημα του δικαίου στη γυναίκα και να ευαισθητοποιήσει τους άνδρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Από τη μελέτη της βιβλιογραφικής επισκόπησης και των αποτελεσμάτων της έρευνας που διεξήχθη στο Δήμο Χαλανδρίου του νομού Αττικής προκύπτουν ορισμένες προτάσεις για τη μείωση και κατ' επέκταση την εξάλειψη, της προκατάληψης σχετικά με το ρόλο και τη θέση της γυναίκας στο χώρο εργασίας, καθώς και για τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας.

8.1. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ.

Σχετικά με τα μέτρα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στην εργασία, προτείνουμε τα εξής:

- Τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, πρέπει να σταματήσουν να αναπαράγουν το πρότυπο της γυναίκας ως φύλο υποδεέστερο του άνδρα. Ακόμα είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα ώστε να σταματήσουν να παρουσιάζουν τη γυναίκα ως σεξουαλικό αντικείμενο.
- Τα συνδικαλιστικά όργανα και οι άλλοι φορείς οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τον εργασιακό χώρο είναι αναγκαίο να παρέμβουν δυναμικά, ώστε να κατανοήσουν οι εκάστοτε εργοδότες ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ποινικό αδίκημα και ως τέτοιο τιμωρείται βάσει νόμου.
- Απαραίτητη επίσης είναι η δημιουργία κώδικα πρακτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση αλλά και η ένταξη αρμόδιων συμβούλων στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς. Αυτό θα βοηθήσει ώστε να επισημοποιηθεί το πρόβλημα και η θέση της εκάστοτε εταιρείας ότι δεν ανέχεται δηλαδή συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η ενημέρωση του κοινού για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, δε θα λειτουργήσει μόνο προληπτικά αλλά θα βοηθήσει επιπλέον τις εργαζόμενες γυναίκες να καταλάβουν ότι δεν είναι μόνες τους σε αυτήν την υπόθεση και ότι δε θα πρέπει να ανέχονται οποιαδήποτε συμπεριφορά που προσβάλλει τα οποιαδήποτε εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματά τους.

- Η εκστρατεία ενημέρωσης από το χώρο της εκπαίδευσης θα είναι βοηθητική στη διαμόρφωση σωστής αντίληψης και στην καλλιέργεια ορθής στάσης σχετικά με τόσο ευαίσθητα κοινωνικά θέματα. Από την εφηβική ηλικία κιόλας η ενημέρωση λειτουργεί πάντοτε προληπτικά και θετικά στην εξέλιξη των νεαρών ατόμων.
- Η κοινοτική πολιτική πρέπει να αφυπνίσει τους πολίτες σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης παρεμβαίνοντας με διάφορα μέσα όπως είναι η διανομή έντυπου υλικού, η προβολή ταινιών, η συζήτηση με αρμόδιους του θέματος καθώς και η δημιουργία και διαφήμιση των υπάρχοντων συμβουλευτικών σταθμών στους οποίους μπορεί να απευθύνεται το κοινό δωρεάν.

8.2. ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ.

Όσον αφορά τα μέτρα αντιμετώπισης, η Επιτροπή ίσων Ευκαιριών της Ε.Ε. προτείνει τα εξής:

Προσφυγή του θύματος στον θύτη:

- Να πάει στο ίδιο το άτομο που παρενοχλεί και να του εξηγήσει προφορικά πρώτα και γραπτά μετά (αν συνεχίσει) το πρόβλημα που προκαλεί η συμπεριφορά του και να του ζητήσει να σταματήσει.
- Να του αναφέρει ότι θα λάβει επιπρόσθετα μέτρα αν συνεχίσει.
- Να κράτα ένα αντίγραφο της επιστολής και ημερολόγιο καθημερινό και να καταγράφει την προσβλητική συμπεριφορά, περιλαμβανομένων ημέρας, ώρας, πιθανούς μάρτυρες. Αυτό θα βοηθήσει όταν αποφασίσει να προβεί σε καταγγελία.

Ενημέρωση της εταιρείας και καταγραφή του περιστατικού:

- Άμεση συζήτηση με τον ανώτερο (στην ιεραρχία του θύτη). Πρέπει να αναφερθεί στο διευθυντή ότι η συμπεριφορά του συναδέλφου ή πελάτη είναι ανεπιθύμητη και ότι θέλει να σταματήσει.
- Βοηθητικό θα ήταν να πάει με κάποιον από τους συναδέλφους.

Προσφυγή στην συνδικαλιστική οργάνωση ή σε φορείς που ασχολούνται με θέματα ισότητας:

- Ζητώντας από τον συνδικαλιστή να συνοδέψει το θύμα όταν θα μιλήσει στον φερόμενο δράστη.
- Να μιλήσει εκ μέρους της στο δράστη.
- Να μιλήσει στον δράστη γενικά και όχι εκ μέρους της.

Επιζήτηση ψυχολογικής υποστήριξης:

- Τα θύματα πρέπει να μιλήσουν σε κάποιον φίλο, που εμπιστεύονται από το χώρο της δουλειά τους κατά προτίμηση, για να νοιώσουν ότι δεν είναι μόνα και για να είναι μαρτυρία στο δικαστήριο.
- Να μιλήσουν σε έναν ειδικό, αν υποφέρουν από συμπτώματα άγχους, ανησυχίας και μελαγχολίας σαν αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ανάληψη ευθύνης από τον εργοδότη:

- Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι τους οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους ή υποψήφιους για απασχόληση και πρέπει να ενδιαφέρονται για ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Προτεινόμενοι τρόποι για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας από τον εργοδότη είναι οι εξής:
- Περιοδικές υπενθυμίσεις.
- Συζητήσεις ρουτίνας στις συναντήσεις προσωπικού και ενημέρωση όλων των νεοπροσλαμβανόμενων για τα μέτρα της εταιρείας στο θέμα αυτό.

- Σεμινάρια κατάρτισης υποχρεωτικά για όλο το προσωπικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

1. Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου,(2001) «Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000»,Κ.Ε.Θ.Ι, Αθήνα.
2. Αντωνοπούλου Χ., (1999) «Κοινωνικοί πόλοι των δύο φύλων», εκδόσεις Δίοδος, Αθήνα
3. Αρτινοπούλου Β., (2000) «Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική προσέγγιση» ,Νομική Βιβλιοθήκη
4. Αρτινοπούλου Β. & συν.(2004) « η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας» ΚΕΘΙ Αθήνας
5. Βακόλα, Μ. (2006). Διαλέξεις στο ΤΕΠΑΕΣ-Πανεπιστήμιο Αιγαίου
6. Βιδάλη, Σ.,Καρύδης, Β.,Παπαθεοδώρου Θ (2001) «Η σεξουαλική παρενόχληση στη εργασία. Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα» ΚΕΘΙ Αθήνας.
7. Βιτσιλάκη – Μαράτου- Καπέλλα, (2001) «Εκπαίδευση και φύλο», Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
8. Βουτυράς Σ., (1981) «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία», εκδόσεις : Παπαζήσης , Αθήνα.
9. Γιαννακούρου Μ.-Σουμέλη Ε.,(2002)«Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και αντρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
10. Γιαρένη Ι., (2004) «Γυναίκα και ανθρώπινα δικαιώματα», εκδόσεις Έλλην, Αθήνα.

11. Δημητρόπουλος Ε, (2001), «Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας. Ένα συστημικό δυναμικό μοντέλο.», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα.
12. Δεδουσόπουλος Α.(2002) «Εργασία 2002, Εκδόσεις :Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού, Αθήνα
13. Δουλκέρη Τ., (1986) «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία» Εκδόσεις Αντώνης Σακκουλάς, Αθήνα.
14. Δουλκέρη Τ.,(1994) Ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Παπαζήση , Αθήνα.
15. Ζαϊμάκης Γ. (2002) «Κοινοτική εργασία και τοπικές κοινωνίες - ανάπτυξη, συλλογική δράση, πολυπολιτισμικότητα» Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
16. Κακλαμανάκη Ρ., (1984) «Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία», Εκδόσεις Χριστάκη, Αθήνα
17. Κακλαμανάκη Ρ., (1987) «Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα
18. Κακλαμανάκη Ρ.,(2007) «Η γυναίκα χτες και σήμερα», Εκδόσεις Κέδρος , Αθήνα
19. Καλλινικάκη Θ.,(1998) «Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
20. Καμπέρης Ν., (2001) «Κοινωνικές αναπαραστάσεις των νέων εργαζομένων για την εργασία και την εκπαίδευση», Εκδόσεις Ελληνικά γράμματα , Αθήνα
21. Κανταρτζή Ε.,(1991) «Η εικόνα της γυναίκας: Διαχρονική έρευνα των αναγνωστικών βιβλίων του δημοτικού σχολείου», Εκδόσεις Κυριακίδης, Θεσσαλονίκη.

22. Κανταρτζή Ε.,(1991). «Η εικόνα της γυναίκας: Διαχρονική έρευνά των αναγνωστικών βιβλίων του δημοτικού σχολείου », Εκδόσεις Κυριακίδης, Θεσσαλονίκη
23. Κανταρτζή Ε.,(2003)«Τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων στα σχολικά εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου», Εκδόσεις Αφοί Κυριακίδη, Αθήνα
24. Καραθανάση - Κατσαούνη Α.,(1995)«Διαφυλικές Σχέσεις», Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα.
25. Κασσωτάκης Μ.,(2003) «Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός – θεωρία και πράξη» Εκδόσεις : Τυπωθήτω, Αθήνα
26. Κατάκη Δ. Χάρις,(1984)«Οι τρεις ταυτότητες της Ελληνικής οικογένειας», Εκδόσεις Κέδρος, Αθήνα
27. Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών,(1995)«Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας- Πρακτικά Συνεδρίου Αθήνας 21-22/1/1994», ΑΑθήνα
28. Κραβαρίτου Γ.,1992«Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας», Εκδόσεις Σακουλλά, Θεσσαλονίκη
29. Μαγγανάρα Ι.,(1998)«Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων», Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα
30. Μαράτου - Αλιπράντη Λ., (1995)«Η οικογένεια στην Αθήνα: οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές, Εκδόσεις: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα

31. Μουσουρού Μ. Λουκία, (1985) «Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια, στην Ελλάδα και αλλού», Εκδόσεις Εστία, Αθήνα
32. Μουσουρού Λουκία Μ. ,(1993)«Γυναίκα και απασχόληση, δέκα ζητήματα », Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα
33. Νικολάου Κ., (1994)«Όψεις της Βυζαντινής Κοινωνίας», Εκδόσεις Ίδρυμα Γαλανδρή - Χορν, Αθήνα
34. Ξηραδάκη Κ., (1988)«Το φεμινιστικό κίνημα στην Ελλάδα 1830 - 1935: Πρωτοπόρες Ελληνίδες», Εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα
35. Παναγιωτοπούλου Σ.,(1995)«Διαφυλικές Σχέσεις», Εκδόσεις Θυμάρι, Αθήνα
36. Παπαγεωργίου,Ν.(1994) Πρακτικά ευρωπαϊκού συνεδρίου «Εκπαίδευση και ισότητα ευκαιριών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση» ΚΕΘΙ Θεσσαλονίκης
37. Πανταζή - Τζίφα Κ., (1986)«Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα», Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα
38. Πιντέρης Γ.,(2002) «Ανακάλυψε τον τρόπο που σχετίζεσαι μέσα ή έξω από το γάμο», Εκδόσεις Θυμάρι, Αθήνα
39. Πλάτων, (1977) «Πολιτεία», μετάφραση Ι.ΓΡΥΠΑΡΗΣ, Εκδόσεις Ζαχαρόπουλος, Αθήνα.
40. Σαχίνη Α. – Καρδάση (2004) «Μεθοδολογία της έρευνας,, εφαρμογές στο χώρο της υγείας», Εκδόσεις Βήτα, Αθήνα.
41. Σκόδρα Ε., (1993) «Η ψυχολογία της γυναίκας», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

42. Σουρραπά-Ασημακοπούλου Μ. (1995) «Κοινωνική Εργασία στο σχολείο- το σχολείο ως κοινωνικό σύστημα», Ίδρυμα Αναπτύξεως της Κοινωνικής Εργασίας, Αθήνα
43. Σταθόπουλος Π. (1999) «Κοινωνική Πρόνοια-μια γενική θεώρηση» Εκδόσεις Ελλην, Αθήνα
44. Τακάρη Ν., (1984) «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», εκδόσεις πελεκάνος ,Αθήνα
45. Τσακλαγκάνου Γ.,(2002) «Η πτώση των φύλ(λ)ων. Κείμενα προτάσεις για το σεξισμό και τη βία.», Εκδόσεις: Ε. Γκόβα, Αθήνα
46. Φραγκουδάκη Α., (1995) «Διαφυλικές Σχέσεις», Εκδόσεις Κέδρος, Αθήνα
47. Χουρδάκη Μ.,(1982) «Οικογενειακή Ψυχολογία», Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Askew S. - Ross C., (1994) «Τα αγόρια δεν κλαίνε», (μετάφραση: Βαγγέλης Γραμμένος), εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα.
2. Carlos Castilla Del Pino, (1980), «Η αλλοτρίωση της γυναίκας», (μετάφραση: Τασούλα Καραϊσκάκη), εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα.
3. Chaster K. - Gaster R., (1997) «Ο μύθος της ισότητας», (μετάφραση: Παπαθανασιάδη Θένα), εκδόσεις Παρισιάνος, Αθήνα.
4. Coehn Louis -Lawrence Manion, (1994) «Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας» (μετάφραση: Μητσοπούλου Χ.- Φιλοπούλου Μ.), εκδόσεις μεταίχμιο, Αθήνα

5. Dreikurs R., (1974) «Η πρόκληση του γάμου», (μετάφραση: Καββαδά Ι.), εκδόσεις Ερμής, Αθήνα.
6. Dunckel Jacqueline,(1998) "Κέρδισε τις Εντυπώσεις στον Επαγγελματικό Χώρο", Εκδόσεις Anubis, Αθήνα
7. Hiriyoyen Marie-France, (2000) «Η ηθική παρενόχληση η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή» (μετάφραση: Μαριλένα Γεωργιάδου), Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα
8. Kanitch Fon A., (1981) «Πατέρας ο νέος ρόλος του άνδρα στην οικογένεια», (μετάφραση: Κωστελένου Δημήτρη), εκδόσεις Τήνος
9. Miller Jean B., (1981) «Για μια νέα ψυχολογία της γυναίκας», (μετάφραση: Ζωή Χατζιδάκη), εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα
10. Napier Augustus Y., (1997) «Το ζευγάρι ο εύθραυστος δεσμός», (μετάφραση: Ήβη Πόκου), εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
11. Rattner Josef, (1970) «Ψυχολογία της γυναίκας: Η σύγχρονη γυναίκα ανάμεσα στο μύθο και την πραγματικότητα», (μετάφραση: Γιώργος Βαμβαλής), εκδόσεις Μανιατέας, Αθήνα
12. Satir V., (1989) «Πλάθοντας ανθρώπους», (μετάφραση: Λώλη Μαρία), εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα
13. Stern E., (1993) «Η απαραίτητη γυναίκα», (μετάφραση: Μάντσου Εύη), εκδόσεις Θυμάρι, Αθήνα

14. Walker L., (1989) «Η κακοποιημένη γυναίκα», (μετάφραση: Σωτηρίου Γ.), εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Allen W., (1999) "Sexual Harassment Guidelines", Human Resources Employee Relations Section, London.
2. Bohem W.(1959), "Objectives of the Social Work curriculum of the future, Curriculum study." New York
3. Crouch M. A., (2001) "Thinking about sexual harassment": A guide for the perplexed, Oxford University Press.
4. Davidson M.J. και Burke R.J. (1994), "Women in management: Current research issues", Paul Chapman Publications, London.
5. Demark F.(1974), 'Who discriminates against women?', Sage Publications, New York.
6. Duberman L., (1975) 'Gender and sex in society', Praeger Publications, London.
7. Eksezani, M. & Gallen, D.,(1992)"Sexual Harassment: know your rights", Carroll & Graf Publications, New York.
8. Gruber & Bjorn, (1986) «Women, Men different», Paul Chapman Publications, London.

9. Morisson S.,(1996)"Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles", Realtor Publications, Minnesota
10. Rassat M.L. (2001) "Droit penal special" , 3eme edition, Precis,Dalloz.
11. Rubenstein M.,(1989) "Sexual Harassment at Work: preventing and remedying", Industrial Relations Services Publications, London
12. Sanchez E., Larrauri E.,(2000)"Ei Nuevo delito de acoso sexual y su sanction administrative en al ambito laboral, tib, Valencia
13. Serbin L., (1985)'The hidden curriculum, academic consequences of teachers expectations',Heinemann Educational Books.
14. Smaus G.,(1998)"Social Control and Gender Relationship", Saarbrugen Publications, Dublin.
15. Tavis,Carol & Wade, Carole (1984) " The longest War : Sex differences in perspective, San Diego
16. Thomas A.M –C. Kitzinger C.,(1997) "Sexual harassment contemporary feminist perspectives", Open university Press Buckingham, Philadelphia

1. Αποστολίδου Α.,(10 Οκτωβρίου 2008)«Κίνδυνος Κατάχρησης», ΤΑ ΝΕΑ.
2. Βάρα Χ.(1994), «Κοινωνικά δικαιώματα και κοινωνική εργασία- συγκλίνουσες αρχές και επιδιώξεις», Τεύχος :34, ΕΚΛΟΓΗ
3. Δασεινάκη Δέσποινα, (16 Οκτωβρίου1991) «Βλέμματα και σημασία», ΤΑ ΝΕΑ
4. Καραγιάννη Στ., (12 Οκτωβρίου 1992) «Ανεπιθύμητη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας», Μακεδονία Θεσ/νίκη.
5. Παπαγεωργίου- Γονατά Σ.,(3 Αυγούστου 2008) «Ανασφάλεια Δικαίου», ΤΑ ΝΕΑ.
6. Σταυρομεράκου Σ.,(23 Αυγούστου 1991)«Τέρμα το καμάκι στο γραφείο», Καθημερινή.
7. Τσιάκαλος Γ., (1995) «Κοινωνικός αποκλεισμός και αλληλεγγύη. Ο αγώνας της γυναίκας». Τεύχος :61-62, Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας, Αθήνα

ΞΕΝΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ-ΑΡΘΡΑ

1. Apodaka E. και Kleiner B.,(2001)"Sexual Harassment in the Workplace", Equal Opportunities International, Volume 18.
2. Arnot Madeleine (2000) "Changing femininity, changing concepts of citizenship in public & private spheres ", The European journal of women's studies, volume 7

3. Dorres - Wortess P.B.(1997), 'Adding Elder Care to Women's Multiple Roles', Sex Roles, volume 31
4. Hadjifotiou N., (1983) "Women and Harassment at Work", Pluto Press, London.
5. Hughes D.L. & Galinsky E. (1994), 'Gender, Job and Family Conditions and Psychological Symptoms', Psychology of Women Quarterly, volume 18.
6. Kim S. και Kleiner B., (1999) "Sexual Harassment in the Workplace", Equal opportunities international, volume 18.
7. Russell D.,(1984)“Sexual Exploitation Rape child, Sexual abuse and work place harassment”, volume 155 Library of Social Research.
8. Stan A.,(1997) "Debating Sexual Correctness: Pornography, Sexual Harassment, Date Rape and the politics of sexual Equality", Teaching Sociology, volume 25

ΛΕΞΙΚΑ

1. Γιοβάνης Χ., (1993) «Λεξικό όλης της Ελληνικής Γλώσσας Θησαυρός», εκδόσεις :Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ
2. Νέο Λεξικό της ελληνικής, (1992) εκδόσεις: Σταφυλίδη,

ΕΓΚΥΚΛΟΠΑΙΔΕΙΕΣ

1. Γενική Παγκόσμια Εγκυκλοπαίδεια Πάπυρος Larous, (2000), τόμος 8, εκδόσεις Πάπυρος .

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΑ ΦΥΛΛΑΔΙΑ - ΟΔΗΓΟΙ

1. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (1993) «Πως να καταπολεμήσετε τις σεξουαλικές ενοχλήσεις στο χώρο εργασίας: Οδηγός για την εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων», Επίσημες εκδόσεις των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες.
2. Ευρωπαϊκό οδηγό μεθόδων αντιμετώπισης των στερεοτύπων φύλου και επαγγέλματος (2005), WITEC (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Γυναικών στην Επιστήμη, τη Μηχανική και την Τεχνολογία).
3. ΚΕΘΙ.,(2002) «Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής»
4. ΣΚΛΕ,(1985) «Καταστατικό Συλλόγου Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος», Αθήνα

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1. ΕΟΚ: Σύσταση της Επιτροπής της 27^{ης} Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 049 της 24/02/1992 σ. 0001 0008.
2. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (5 Οκτωβρίου 2002) «Οδηγία 2002/73/Εκ.».

3. Ψήφισμα Συμβουλίου για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία (ΕΕ C 157 της 27/6/1990, σ.3, σημείο 1)

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

1. Soulier,C. "ennui sexual feminine au travail" ανάκτηση από την ιστοσελίδα <http://1libertaire.free.fr> , 5/5/08
2. Fleming,J. "Have you been affected by sexual violence?" ανάκτηση από την ιστοσελίδα <http://www.rapecrisisscotland.org.uk>,4/5/08
3. Διαμαντοπούλου Α. «Τα δικαιώματα των γυναικών είναι ανθρώπινα δικαιώματα»ανάκτηση από την ιστοσελίδα www.diamantopoulou.gr 12/5/08
4. Fur Fragen "Sexual belastigung an arbeitsplatz" ανάκτηση από την ιστοσελίδα www.sta.be.ch, 12/5/08
5. www.bbj.bmjournm.com
6. Γενική Γραμματεία ισότητας «Πλιτικές για την ισότητα ανδρών και γυναικών» ανάκτηση από την ιστοσελίδα www.isotita.gr, 15/6/2008

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1
(ερωτηματολόγιο)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. Ηλικία

- 18 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 και άνω

2. Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμη
- Έγγαμη
- Χήρα
- Διαζευγμένη
- Σε διάσταση
- Ανύπαντρη μητέρα

3. Μορφωτικό επίπεδο

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- ΤΕΙ
- ΑΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

4. Τομέας εργασίας

- Ιδιωτικός
- Δημόσιος

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

- Διευθυντικό στέλεχος

Διοικητικό στέλεχος

Υπάλληλος

Βοηθητικό προσωπικό

Εκπαιδευτικό προσωπικό

Κάτι άλλο

6. Εάν ανήκετε στον ιδιωτικό τομέα σε ποια κατηγορία ανήκετε;

Έμπορος

Ελεύθερη επαγγελματίας

Διευθυντικό στέλεχος

Υπάλληλος

Βοηθητικό προσωπικό

Εργάτρια

Εκπαιδευτικό προσωπικό

Κάτι άλλο

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε;

- Λιγότερο από ένα χρόνο
- Μέχρι δυο χρόνια
- Μέχρι πέντε χρόνια
- Πάνω από πέντε χρόνια
- Πάνω από δέκα χρόνια

8. Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι σχετίζονται άμεσα με τη σεξουαλική παρενόχληση;

- Ανεπιθύμητα σκόπιμα αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα
- Ανεπιθύμητα σεξουαλικά βλέμματα
- Απρόσκλητες επιστολές – e mail
- Απρόσκλητα τηλεφωνήματα

- Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις
- Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού
- Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση
- Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων

- Κάτι άλλο

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

- Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες
- Απειλές για απόλυση

- Φορτικές πιέσεις
- Αφαίρεση αρμοδιοτήτων

- Πρόσθεση αρμοδιοτήτων

- Υποτίμηση ικανοτήτων

- Υπερτίμηση ικανοτήτων
- Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο
- Έπαινος από συναδέλφους
- Καμία συνέπεια
- Κάτι άλλο

10. Γνωρίζετε ότι στην Ελλάδα έχει ποινικοποιηθεί η σεξουαλική παρενόχληση; (τιμωρείται ποινικά ο δράστης της σεξουαλικής παρενόχλησης)

- Ναι
- Όχι

11. Πιστεύετε ότι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να είναι γυναίκες:

- Που προκαλούν
- Ανύπαντρες
- Χωρισμένες
- Σε διάσταση
- Νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας
- Που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους
- Αυτές που βρίσκονται σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια
- Αυτές που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο

- Που εργάζονται σε μη «παραδοσιακά» επαγγέλματα
- Νέας ηλικίας
- Ανάπηρες
- Από φυλετικές μειονότητες
- Οι λεσβίες

- Όλες οι γυναίκες

- Άλλο, τι;.....

12. Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άνδρες:

- Ιεραρχικά ανώτερους
- Ισόβαθμους
- Ιεραρχικά κατώτερους
- Πελάτες υπηρεσιών
- Όλους τους άνδρες
- Άλλο, τι

13. Στο χώρο εργασίας σας έχετε αντιληφθεί θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Ναι
- Όχι

Εάν απαντήσετε **αρνητικά**, συνεχίστε στην ερώτηση 15

14. Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του γεγονότος;

- Ναι
- Όχι

15. Έχετε πέσει εσείς θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης κατά την διάρκεια της εργασίας σας;

- Ναι
- Όχι

Εάν στην παραπάνω ερώτηση απαντήσετε **θετικά** συνεχίστε με τις ερωτήσεις 16, 17, 18, 19, 20, 21 και μετά την 21 συνεχίζετε στην 25, 26 (παραλείπετε τις 22,23,24).

Αν απαντήσετε **αρνητικά** συνεχίστε στην ερώτηση 22 έως τέλος του ερωτηματολογίου.

16. Πότε πέσατε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Όταν έψαχνα για δουλειά
- Κατά την διάρκεια της εργασίας

Όταν υπέβαλα αίτηση πρόσληψης

Κάτι άλλο

17. Από ποια κατηγορία ανδρών προήλθε το περιστατικό;

Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο

Από άνδρα ισόβαθμο

Από άνδρα ιεραρχικά κατώτερο

Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών

Κάτι άλλο

18. Πώς νιώσατε για το γεγονός;

Φόβο

Ντροπή

Μειονεξία

Απόγνωση

Θυμό

Αγανάκτηση

Ενόχληση

Δυσαρέσκεια

Απέχθεια

Αποδοχή

Κάτι άλλο

19. Αντιδράσατε με το γεγονός;

Ναι

Όχι

Εάν στην παραπάνω ερώτηση απαντήσατε **αρνητικά**, παραλείπετε την ερώτηση 20 και συνεχίζετε στην 21

20. Πώς αντιδράσετε με το περιστατικό; (εάν απαντήσετε την ερώτηση αυτή, παραλείπετε την επόμενη)

- Επίκληση στο θύτη να σταματήσει
- Παραίτηση από την εργασία
- Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο
- Υποβολή μήνυσης
- Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον
- Κοινοποίηση στον προϊστάμενο
- Κοινοποίηση στους συναδέλφους
- Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές ή υπηρεσίες
- Κοινοποίηση στα ΜΜΕ
- Κάτι άλλο

21. Σε περίπτωση μη αντίδρασης, για ποιους λόγους δεν αντιδράσατε στην σεξουαλική παρενόχληση;

- Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον
- Φόβος για απόλυση
- Φόβος για απομόνωση στην εργασία
- Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε
- Άλλο τι.....

22. Που απευθυνθήκατε μετά το περιστατικό;

- Σε κανέναν
- Στο φιλικό περιβάλλον
- Στο οικογενειακό περιβάλλον
- Στον εργοδότη προϊστάμενο
- Στους συναδέλφους
- Στην αστυνομία
- Στο συνήγορο του πολίτη

- Κάτι άλλο

23. Σε περίπτωση που κάποιος άνδρας σας παρενοχλούσε σεξουαλικά στην εργασία σας πώς θα αντιδρούσατε;

- Αποσιώπηση του γεγονότος
- Παραίτηση από την εργασία

- Υποβολή μήνυσης
- Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο
- Κοινοποίηση στον προϊστάμενο
- Κοινοποίηση στους συναδέλφους
- Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον
- Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές ή υπηρεσίες
- Κοινοποίηση στα ΜΜΕ
- Κάτι άλλο

24. Πώς θα νιώθατε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Φόβο
- Μειονεξία
- Θυμό
- Απόγνωση
- Ενόχληση
- Αποδοχή
- Ντροπή
- Δυσαρέσκεια
- Απέχθεια
- Αγανάκτηση
- Κάτι άλλο

25. Που θα απευθυνόσασταν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Σε κανέναν
- Στο φιλικό περιβάλλον
- Στο οικογενειακό περιβάλλον
- Στον εργοδότη προϊστάμενο

- Στο δικηγόρο
- Στους συναδέλφους
- Στην αστυνομία
- Στο συνήγορο του πολίτη
- Κάτι άλλο

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

Ναι

Όχι

27. Αν ναι, που;

.....
.....
.....

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2
(Στατιστικοί πίνακες)

➔ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ

1. ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
1 Χρόνο	1	100,0%	2	14,3%	0	,0%	1	12,5%	0	,0%
2 Χρόνια	0	,0%	0	,0%	4	25,0%	2	25,0%	0	,0%
5 Χρόνια	0	,0%	3	21,4%	4	25,0%	2	25,0%	0	,0%
5-10 Χρόνια	0	,0%	3	21,4%	5	31,3%	0	,0%	0	,0%
10+ Χρόνια	0	,0%	6	42,9%	3	18,8%	3	37,5%	1	100,0%

2. ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

		ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ	
ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	Διευθυντικό στέλεχος	1	12,5%	0	,0%	0	,0%
	Διοικητικό στέλεχος	3	37,5%	5	62,5%	3	75,0%
	Υπάλληλος	4	50,0%	3	37,5%	1	25,0%
	Βοηθητικό Προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Εκπαιδευτικό προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

3. ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Έμπορος	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ελεύθερη επαγγελματίας	0	,0%	0	,0%	2	25,0%	0	,0%	0	,0%
Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0 %
Υπάλληλος	0	,0%	6	100,0 %	6	75,0%	2	50,0 %	0	,0%
Βοηθητικό προσωπικό	1	100,0 %	0	,0%	0	,0%	1	25,0 %	0	,0%
Εργάτρια	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Εκπαιδευτικό προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	25,0 %	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

4. ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Σκόπιμα αγγίγματα ,χάδια στο σώμα	1	100,0%	12	85,7%	15	93,8%	5	62,5%	1	100,0%
Ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα	0	,0%	6	42,9%	11	68,8%	7	87,5%	0	,0%
Απρόσκλητες επιστολές- e-mail	0	,0%	2	14,3%	1	6,3%	0	,0%	0	,0%
Απρόσκλητα τηλεφωνήματα	0	,0%	3	21,4%	3	18,8%	1	12,5%	0	,0%
Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις	0	,0%	6	42,9%	7	43,8%	4	50,0%	1	100,0%
Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού	1	100,0%	7	50,0%	6	37,5%	4	50,0%	1	100,0%
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση	0	,0%	2	14,3%	5	31,3%	2	25,0%	0	,0%
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων	0	,0%	1	7,1%	3	18,8%	5	62,5%	1	100,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

5. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΣΗΣ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μετς	
Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες	0	,0%	7	50,0%	10	62,5%	4	50,0%		
Απειλές για απόλυση	0	,0%	2	14,3%	2	12,5%	0	,0%		
Φορτικές πιέσεις	0	,0%	6	42,9%	7	43,8%	3	37,5%		
Αφαίρεση αρμοδιοτήτων	0	,0%	2	14,3%	1	6,3%	2	25,0%		
Πρόσθεση αρμοδιοτήτων	0	,0%	2	14,3%	2	12,5%	0	,0%		
Υποτίμηση ικανοτήτων	0	,0%	4	28,6%	3	18,8%	3	37,5%		
Υπερτίμηση ικανοτήτων	0	,0%	1	7,1%	0	,0%	0	,0%		

Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο	1	100,0%	3	21,4%	6	37,5%	4	50,0%
Έπαινος από συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	12,5%
Καμία συνέπεια	0	,0%	1	7,1%	1	6,3%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

6. ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%
	Λύκειο	11 78,6%	3 21,4%
	ΤΕΙ	14 87,5%	2 12,5%
	ΑΕΙ	6 75,0%	2 25,0%
	Μεταπτυχιακό	1 100,0%	0 ,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

7. ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Προκαλούν	0	,0%	3	21,4%	0	,0%	1	12,5%	1	100,0%
Ανύπαντρες	0	,0%	3	21,4%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Χωρισμένες	0	,0%	1	7,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Σε διάσταση	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας	0	,0%	3	21,4%	1	6,3%	1	12,5%	0	,0%
Δεν έχουν μονιμότητα στη εργασία τους	0	,0%	2	14,3%	1	6,3%	0	,0%	0	,0%
Βρίσκονται σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια	0	,0%	1	7,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Εργάζονται σε μη <παραδοσιακά > επαγγέλματα	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Νέας ηλικίας	0	,0%	2	14,3%	1	6,3%	4	50,0%	0	,0%
Ανάπηρες	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Από φυλετικές μειονότητες	0	,0%	0	,0%	1	6,3%	0	,0%	0	,0%
Οι λεσβίες	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Όλες οι γυναίκες	1	100,0%	7	50,0%	13	81,3%	4	50,0%	0	,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

8. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Ιεραρχικά ανώτερους	1	100,0%	9	64,3%	6	37,5%	4	50,0%	0	
Ισόβαθμους	0	,0%	5	35,7%	0	,0%	1	12,5%	0	

Ιεραρχικά κατώτερους	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	
Πελάτες υπηρεσιών	0	,0%	2	14,3%	2	12,5%	0	,0%	0	
Όλους τους άντρες	0	,0%	4	28,6%	8	50,0%	4	50,0%	1	100
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	

9. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	1 100,0%	0 ,0%
	Λύκειο	6 42,9%	8 57,1%
	ΤΕΙ	5 31,3%	11 68,8%
	ΑΕΙ	3 37,5%	5 62,5%
	Μεταπτυχιακό	1 100,0%	0 ,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

10. ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ

		ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%
	Λύκειο	1 16,7%	5 83,3%
	ΤΕΙ	0 ,0%	5 100,0%
	ΑΕΙ	1 33,3%	2 66,7%
	Μεταπτυχιακό	0 ,0%	1 100,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

11. ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

		ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	1 100,0%	0 ,0%
	Λύκειο	6 42,9%	8 57,1%
	ΤΕΙ	8 50,0%	8 50,0%
	ΑΕΙ	3 37,5%	5 62,5%
	Μεταπτυχιακό	1	0

Διδακτορικό	100,0%	,0%
	0	0
	,0%	,0%

12. ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Όταν έμαχνα για δουλειά	0	,0%	2	33,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κατά τη διάρκεια της εργασίας	1	100,0%	4	66,7%	7	87,5%	3	100,0%	1	100,0%
Όταν υπέβαλα αίτηση πρόσληψης	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	1	12,5%	0	,0%	0	,0%

13. ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	1	100,0%	4	66,7%	3	37,5%	2	66,7%	1	100,0%
Από άνδρα ισόβαθμο	0	,0%	2	33,3%	2	25,0%	1	33,3%	0	,0%
Από άνδρα ιεραρχικό κατώτερο	0	,0%	0	,0%	1	12,5%	0	,0%	0	,0%
Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	0	,0%	0	,0%	2	25,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

14. ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Φόβο	0	,0%	3	50,0%	2	25,0%	2	66,7%	0	,0%
Ντροπή	0	,0%	2	33,3%	2	25,0%	0	,0%	0	,0%
Μειονεξία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Απόγνωση	0	,0%	2	33,3%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Θυμό	1	100,0%	4	66,7%	5	62,5%	2	66,7%	0	,0%
Αγανάκτηση	0	,0%	0	,0%	1	12,5%	1	33,3%	1	100,0%
Ενόχληση	0	,0%	4	66,7%	6	75,0%	1	33,3%	0	,0%
Δυσарέσκεια	0	,0%	0	,0%	3	37,5%	1	33,3%	0	,0%

Απέχθεια	0	,0%	1	16,7%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Αποδοχή	0	,0%	0	,0%	1	12,5%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

15. ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%
	Λύκειο	3 50,0%	3 50,0%
	ΤΕΙ	4 50,0%	4 50,0%
	ΑΕΙ	2 66,7%	1 33,3%
	Μεταπτυχιακό	1 100,0%	0 ,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

16. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ							
	Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
Επίκληση στο θύτη να σταματήσει	0	,0%	1	25,0%	0	,0%	0	,0%
Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Υποβολή μήνυσης	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	3	100,0%	3	75,0%	1	50,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	1	33,3%	0	,0%	1	50,0%	1	100,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	1	33,3%	1	25,0%	1	50,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
-----------	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----

17. ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ							
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ	
Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	1	100,0%	1	33,3%	1	25,0%	0	,0%
Φόβος για απόλυση	0	,0%	1	33,3%	0	,0%	0	,0%
Φόβος για απομόνωση στην εργασία	0	,0%	0	,0%	1	25,0%	0	,0%
Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	0	,0%	1	33,3%	2	50,0%	1	100,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

18. ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ									
	Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχια	
Σε κανέναν	0	,0%	2	40,0%	3	37,5%	0	,0%	0	
Στο φιλικό περιβάλλον	1	100,0%	2	40,0%	4	50,0%	3	100,0%	0	
Στο οικογενειακό περιβάλλον	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	
Στον εργοδότη προϊστάμενο	0	,0%	1	20,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	1	12,5%	0	,0%	0	
Στην αστυνομία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	
Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	

19. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΤΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΠΩΣ ΘΑ ΑΝΤΙΔΡΟΥΣΑΤΕ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
	Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ	
Αποσιώπηση του γεγονότος	3	37,5%	1	12,5%	1	20,0%
Παραίτηση από την εργασία	1	12,5%	0	,0%	0	,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	1	12,5%	0	,0%	1	20,0%
Υποβολή μήνυσης	4	50,0%	0	,0%	1	20,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	1	12,5%	2	25,0%	2	40,0%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	0	,0%	2	25,0%	2	40,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	1	12,5%	4	50,0%	1	20,0%
Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	1	12,5%	0	,0%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

20. ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
	Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ	
Φόβο	2	25,0%	3	37,5%	0	,0%
Μειονεξία	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Θυμό	7	87,5%	4	50,0%	4	80,0%
Απόγνωση	0	,0%	1	12,5%	0	,0%
Ενόχληση	5	62,5%	5	62,5%	4	80,0%
Αποδοχή	0	,0%	1	12,5%	0	,0%
Ντροπή	0	,0%	1	12,5%	0	,0%
Δυσaréσκεια	1	12,5%	1	12,5%	3	60,0%
Απέχθεια	2	25,0%	3	37,5%	3	60,0%

Αγανάκτηση	2	25,0%	1	12,5%	1	20,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

21. ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
	Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ	
Σε κανέναν	1	12,5%	0	,0%	0	,0%
Στο φιλικό περιβάλλον	3	37,5%	3	37,5%	2	40,0%
Στο οικογενειακό περιβάλλον	1	12,5%	2	25,0%	1	20,0%
Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	25,0%	2	25,0%	1	20,0%
Στο δικηγόρο	0	,0%	0	,0%	1	20,0%
Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Στην αστυνομία	1	12,5%	1	12,5%	0	,0%
Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

22. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
		Ναι	Όχι
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0 ,0%	0 ,0%
	Γυμνάσιο	0 ,0%	1 100,0%
	Λύκειο	1 7,1%	13 92,9%
	ΤΕΙ	0 ,0%	16 100,0%
	ΑΕΙ	1 12,5%	7 87,5%
	Μεταπτυχιακό	1 100,0%	0 ,0%
	Διδακτορικό	0 ,0%	0 ,0%

➤ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
	Ιδιωτικός		Δημόσιος	
1 Χρόνο	2	10,0%	2	10,0%
2 Χρόνια	4	20,0%	2	10,0%
5 Χρόνια	5	25,0%	4	20,0%
5-10 Χρόνια	6	30,0%	2	10,0%
10+ Χρόνια	3	15,0%	10	50,0%

2. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Ναι	12	60,0%	4	20,0%
	Όχι	8	40,0%	16	80,0%

3. ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	Ναι	12	60,0%	7	35,0%
	Όχι	8	40,0%	13	65,0%

4. ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ	Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	1	5,0%

ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	Διοικητικό στέλεχος	0	,0%	11	55,0%
	Υπάλληλος	0	,0%	8	40,0%
	Βοηθητικό Προσωπικό	0	,0%	0	,0%
	Εκπαιδευτικό προσωπικό	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

5. ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	Έμπορος	0	,0%	0	,0%
	Ελεύθερη επαγγελματίας	2	10,0%	0	,0%
	Διευθυντικό στέλεχος	1	5,0%	0	,0%
	Υπάλληλος	14	70,0%	0	,0%
	Βοηθητικό προσωπικό	2	10,0%	0	,0%
	Εργάτρια	0	,0%	0	,0%
	Εκπαιδευτικό προσωπικό	1	5,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

6. ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Σκόπιμα αγγίγματα ,χάδια στο σώμα	19	95,0%	15	75,0%
	Ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα	16	80,0%	8	40,0%
	Απρόσκλητες επιστολές- e-mail	1	5,0%	2	10,0%
	Απρόσκλητα τηλεφωνήματα	6	30,0%	1	5,0%
	Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις	7	35,0%	11	55,0%
	Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού	9	45,0%	10	50,0%
	Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση	5	25,0%	4	20,0%
	Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων	3	15,0%	7	35,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

7. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΣΗΣ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες	15	75,0%	7	35,0%
	Απειλές για απόλυση	5	25,0%	0	,0%
	Φορτικές πιέσεις	9	45,0%	8	40,0%
	Αφαίρεση αρμοδιοτήτων	2	10,0%	4	20,0%
	Πρόσθεση αρμοδιοτήτων	2	10,0%	2	10,0%
	Υποτίμηση ικανοτήτων	4	20,0%	6	30,0%
	Υπερτίμηση ικανοτήτων	1	5,0%	0	,0%
	Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο	6	30,0%	8	40,0%
	Έπαινος από συναδέλφους	1	5,0%	0	,0%
	Καμία συνέπεια	0	,0%	2	10,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

8. ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Ναι	15	75,0%	17	85,0%
	Όχι	5	25,0%	3	15,0%

9. ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ:

	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
	Ιδιωτικός		Δημόσιος	
Προκαλούν	2	10,0%	3	15,0%
Ανύπαντρες	2	10,0%	1	5,0%
Χωρισμένες	1	5,0%	0	,0%
Σε διάσταση	0	,0%	0	,0%
Νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας	2	10,0%	3	15,0%
Δεν έχουν μονιμότητα στη εργασία τους	0	,0%	3	15,0%
Βρίσκονται σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια	1	5,0%	0	,0%
Έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο	0	,0%	0	,0%
Εργάζονται σε μη <παραδοσιακά> επαγγέλματα	0	,0%	0	,0%
Νέας ηλικίας	6	30,0%	1	5,0%
Ανάπηρες	0	,0%	0	,0%
Από φυλετικές μειονότητες	0	,0%	1	5,0%
Οι λεσβίες	0	,0%	0	,0%
Όλες οι γυναίκες	12	60,0%	13	65,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%

10. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ	Ιεραρχικά ανώτερους	14	70,0%	6	30,0%
	Ισόβαθμους	4	20,0%	2	10,0%
	Ιεραρχικά κατώτερους	0	,0%	0	,0%
	Πελάτες υπηρεσιών	2	10,0%	2	10,0%
	Όλους τους άντρες	4	20,0%	13	65,0%
	Άλλο	0	,0%	0	,0%

11. ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ	Ναι	1	8,3%	1	25,0%
	Όχι	11	91,7%	3	75,0%

12. ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Όταν έψαχνα για δουλειά	1	8,3%	1	14,3%
	Κατά τη διάρκεια της εργασίας	11	91,7%	5	71,4%
	Όταν υπέβαλα αίτηση πρόσληψης	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	1	14,3%

13. ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	8	66,7%	3	42,9%
	Από άνδρα ισόβαθμο	3	25,0%	2	28,6%
	Από άνδρα ιεραρχικό κατώτερο	0	,0%	1	14,3%
	Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	1	8,3%	1	14,3%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

14. ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	Φόβο	4	33,3%	3	42,9%
	Ντροπή	3	25,0%	1	14,3%
	Μειονεξία	0	,0%	0	,0%
	Απόγνωση	3	25,0%	0	,0%
	Θυμό	7	58,3%	5	71,4%
	Αγανάκτηση	1	8,3%	2	28,6%
	Ενόχληση	8	66,7%	3	42,9%
	Δυσαρέσκεια	3	25,0%	1	14,3%
	Απέχθεια	2	16,7%	0	,0%
	Αποδοχή	0	,0%	1	14,3%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

15. ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	Ναι	7	58,3%	3	42,9%
	Όχι	5	41,7%	4	57,1%

16. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	Επίκληση στο θύτη να σταματήσει	0	,0%	1	33,3%
	Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	0	,0%
	Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	1	14,3%	0	,0%
	Υποβολή μήνυσης	0	,0%	0	,0%
	Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	6	85,7%	1	33,3%
	Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	2	28,6%	1	33,3%
	Κοινοποίηση στους συναδέλφους	2	28,6%	1	33,3%
	Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	0	,0%
	Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

17. ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	3	60,0%	0	,0%
	Φόβος για απόλυση	1	20,0%	0	,0%
	Φόβος για απομόνωση στην εργασία	0	,0%	1	25,0%
	Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	1	20,0%	3	75,0%
	Άλλο	0	,0%	0	,0%

18. ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	Σε κανέναν	2	18,2%	3	42,9%
	Στο φιλικό περιβάλλον	7	63,6%	3	42,9%
	Στο οικογενειακό περιβάλλον	0	,0%	0	,0%
	Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	18,2%	0	,0%
	Στους συναδέλφους	0	,0%	1	14,3%
	Στην αστυνομία	0	,0%	0	,0%
	Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

19. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΔΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΠΩΣ ΘΑ ΑΝΤΙΔΡΟΥΣΑΤΕ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΔΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ	Αποσιώπηση του γεγονότος	1	12,5%	4	30,8%
	Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	1	7,7%
	Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	2	15,4%
	Υποβολή μήνυσης	2	25,0%	3	23,1%
	Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	3	37,5%	2	15,4%
	Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	2	25,0%	2	15,4%
	Κοινοποίηση στους συναδέλφους	4	50,0%	2	15,4%

Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	1	7,7%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

20. ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Φόβο	1	12,5%	4	30,8%
	Μειονεξία	0	,0%	0	,0%
	Θυμό	7	87,5%	8	61,5%
	Απόγνωση	0	,0%	1	7,7%
	Ενόχληση	7	87,5%	7	53,8%
	Αποδοχή	0	,0%	1	7,7%
	Ντροπή	1	12,5%	0	,0%
	Δυσaréσκεια	2	25,0%	3	23,1%
	Απέχθεια	3	37,5%	5	38,5%
	Αγανάκτηση	0	,0%	4	30,8%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

21. ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Σε κανέναν	0	,0%	1	7,7%
	Στο φιλικό περιβάλλον	4	50,0%	4	30,8%
	Στο οικογενειακό περιβάλλον	2	25,0%	2	15,4%
	Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	25,0%	3	23,1%
	Στο δικηγόρο	0	,0%	1	7,7%
	Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%
	Στην αστυνομία	0	,0%	2	15,4%

Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

22. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Ναι	1	5,0%	2	10,0%
	Όχι	19	95,0%	18	90,0%

📌 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

1. ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
		Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1 Χρόνο	2	14,3%	0	,0%	2	33,3%	0	,0%
	2 Χρόνια	5	35,7%	1	5,6%	0	,0%	0	,0%
	5 Χρόνια	4	28,6%	3	16,7%	1	16,7%	1	50,0%
	5-10 Χρόνια	3	21,4%	3	16,7%	1	16,7%	1	50,0%
	10+ Χρόνια	0	,0%	11	61,1%	2	33,3%	0	,0%

2. ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
		Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
	Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	1	7,7%	0	,0%	0	,0%
	Διοικητικό στέλεχος	1	25,0%	9	69,2%	1	33,3%	0	,0%
	Υπάλληλος	3	75,0%	3	23,1%	2	66,7%	0	,0%
	Βοηθητικό Προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Εκπαιδευτικό προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

3. ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
		Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	Έμπορος	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Ελεύθερη επαγγελματίας	1	10,0%	1	20,0%	0	,0%	0	,0%
	Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	1	20,0%	0	,0%	0	,0%
	Υπάλληλος	7	70,0%	3	60,0%	2	66,7%	2	100,0%

Βοηθητικό προσωπικό	1	10,0%	0	,0%	1	33,3%	0	,0%
Εργάτρια	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Εκπαιδευτικό προσωπικό	1	10,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

4. ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Σκόπιμα αγγίγματα ,χάδια στο σώμα	13	92,9%	14	77,8%	5	83,3%	2	100,0%
Ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα	11	78,6%	8	44,4%	3	50,0%	2	100,0%
Απρόσκλητες επιστολές- e-mail	1	7,1%	1	5,6%	1	16,7%	0	,0%
Απρόσκλητα τηλεφωνήματα	1	7,1%	3	16,7%	1	16,7%	2	100,0%
Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις	4	28,6%	12	66,7%	2	33,3%	0	,0%
Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού	6	42,9%	8	44,4%	4	66,7%	1	50,0%
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση	4	28,6%	3	16,7%	1	16,7%	1	50,0%
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων	3	21,4%	7	38,9%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

5. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΣΗΣ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες	8	57,1%	8	44,4%	4	66,7%	2	100,
Απειλές για απόλυση	3	21,4%	1	5,6%	0	,0%	1	50,0
Φορτικές πιέσεις	5	35,7%	7	38,9%	4	66,7%	1	50,0
Αφαίρεση αρμοδιοτήτων	1	7,1%	4	22,2%	1	16,7%	0	,0%
Πρόσθεση αρμοδιοτήτων	1	7,1%	1	5,6%	1	16,7%	1	50,0
Υποτίμηση ικανοτήτων	3	21,4%	5	27,8%	1	16,7%	1	50,0
Υπερτίμηση ικανοτήτων	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	50,0

Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο	5	35,7%	7	38,9%	2	33,3%	0	,0%
Έπαινος από συναδέλφους	1	7,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Καμία συνέπεια	0	,0%	2	11,1%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

6. ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	11 78,6%	3 21,4%
	Έγγαμη	14 77,8%	4 22,2%
	Χήρα	0 ,0%	0 ,0%
	Διαζευγμένη	5 83,3%	1 16,7%
	Σε διάσταση	2 100,0%	0 ,0%
	Ανύπαντρη μητέρα	0 ,0%	0 ,0%

7. ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ:

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Προκαλούν	0	,0%	3	16,7%	2	33,3%	0	,0%
Ανύπαντρες	0	,0%	0	,0%	3	50,0%	0	,0%
Χωρισμένες	0	,0%	0	,0%	1	16,7%	0	,0%
Σε διάσταση	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας	1	7,1%	3	16,7%	1	16,7%	0	,0%
Δεν έχουν μονιμότητα στη εργασία τους	0	,0%	3	16,7%	0	,0%	0	,0%
Βρίσκονται σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια	0	,0%	0	,0%	1	16,7%	0	,0%
Έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Εργάζονται σε μη <παραδοσιακά> επαγγέλματα	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Νέας ηλικίας	4	28,6%	2	11,1%	1	16,7%	0	,0%
Ανάπηρες	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Από φυλετικές μειονότητες	1	7,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Οι λεσβίες	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Όλες οι γυναίκες	9	64,3%	11	61,1%	3	50,0%	2	100,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

8. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Ιεραρχικά ανώτερους	9	64,3%	5	27,8%	4	66,7%	2	100,0%
Ισόβαθμους	1	7,1%	1	5,6%	3	50,0%	1	50,0%
Ιεραρχικά κατώτερους	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Πελάτες υπηρεσιών	2	14,3%	2	11,1%	0	,0%	0	,0%
Όλους τους άντρες	4	28,6%	11	61,1%	2	33,3%	0	,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

9. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ		
	Ναι	Όχι	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	3 21,4%	11 78,6%
	Έγγαμη	8 44,4%	10 55,6%
	Χήρα	0 ,0%	0 ,0%
	Διαζευγμένη	3	3

	50,0%	50,0%
Σε διάσταση	2	0
	100,0%	,0%
Ανύπαντρη μητέρα	0	0
	,0%	,0%

10. ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ

		ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	0 ,0%	3 100,0%
	Έγγαμη	2 25,0%	6 75,0%
	Χήρα	0 ,0%	0 ,0%
	Διαζευγμένη	0 ,0%	3 100,0%
	Σε διάσταση	0 ,0%	2 100,0%
	Ανύπαντρη μητέρα	0 ,0%	0 ,0%

11. ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

		ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	5 35,7%	9 64,3%
	Έγγαμη	8 44,4%	10 55,6%
	Χήρα	0 ,0%	0 ,0%
	Διαζευγμένη	6	0

Σε διάσταση	100,0%	,0%
	0	2
Ανύπαντρη μητέρα	,0%	100,0%
	0	0
	,0%	,0%

12. ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Όταν έψαχνα για δουλειά	0	,0%	1	12,5%	1	16,7%	0	,0%
Κατά τη διάρκεια της εργασίας	5	100,0%	7	87,5%	4	66,7%	0	,0%
Όταν υπέβαλα αίτηση πρόσληψης	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	1	16,7%	0	,0%

13. ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	3	60,0%	5	62,5%	3	50,0%	0	,0%
Από άνδρα ισόβαθμο	1	20,0%	2	25,0%	2	33,3%	0	,0%
Από άνδρα ιεραρχικό κατώτερο	0	,0%	0	,0%	1	16,7%	0	,0%
Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	1	20,0%	1	12,5%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

14. ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Φόβο	1	20,0%	5	62,5%	1	16,7%	0	,0%

Ντροπή	2	40,0%	0	,0%	2	33,3%	0	,0%
Μειονεξία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Απόγνωση	0	,0%	2	25,0%	1	16,7%	0	,0%
Θυμό	3	60,0%	4	50,0%	5	83,3%	0	,0%
Αγανάκτηση	0	,0%	2	25,0%	1	16,7%	0	,0%
Ενόχληση	4	80,0%	4	50,0%	3	50,0%	0	,0%
Δυσαρέσκεια	2	40,0%	2	25,0%	0	,0%	0	,0%
Απέχθεια	0	,0%	2	25,0%	0	,0%	0	,0%
Αποδοχή	1	20,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

15. ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	4 80,0%	1 20,0%
	Έγγαμη	3 37,5%	5 62,5%
	Χήρα	0 0,0%	0 0,0%
	Διαζευγμένη	3 50,0%	3 50,0%
	Σε διάσταση	0 0,0%	0 0,0%
	Ανύπαντρη μητέρα	0 0,0%	0 0,0%

16. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Επίκληση στο θύτη να σταματήσει	0	,0%	0	,0%	1	33,3%	0	,0%
Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	1	33,3%	0	,0%	0	,0%
Υποβολή μήνυσης	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	4	100,0%	1	33,3%	2	66,7%	0	,0%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	0	,0%	3	100,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	2	50,0%	0	,0%	1	33,3%	0	,0%

Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

17. ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη	
Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	0	,0%	2	40,0%	1	33,3%
Φόβος για απόλυση	0	,0%	0	,0%	1	33,3%
Φόβος για απομόνωση στην εργασία	0	,0%	1	20,0%	0	,0%
Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	1	100,0%	2	40,0%	1	33,3%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

18. ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη	
Σε κανέναν	0	,0%	2	25,0%	3	50,0%
Στο φιλικό περιβάλλον	4	100,0%	4	50,0%	2	33,3%
Στο οικογενειακό περιβάλλον	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Στον εργοδότη προϊστάμενο	0	,0%	2	25,0%	0	,0%
Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	1	16,7%
Στην αστυνομία	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%

19. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΤΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΠΩΣ ΘΑ ΑΝΤΙΔΡΟΥΣΑΤΕ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Αποσιώπηση του γεγονότος	3	33,3%	2	20,0%	0	,0%	0	,0%
Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	1	10,0%	0	,0%	0	,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	2	20,0%	0	,0%	0	,0%
Υποβολή μήνυσης	1	11,1%	3	30,0%	0	,0%	1	50,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	3	33,3%	2	20,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	2	22,2%	2	20,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	2	22,2%	2	20,0%	0	,0%	2	100,0%
Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	1	11,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

20. ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
Φόβο	3	33,3%	2	20,0%	0	,0%	0	,0%
Μειονεξία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Θυμό	6	66,7%	7	70,0%	0	,0%	2	100,0%
Απόγνωση	1	11,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ενόχληση	7	77,8%	5	50,0%	0	,0%	2	100,0%
Αποδοχή	1	11,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ντροπή	1	11,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Δυσaréσκεια	2	22,2%	3	30,0%	0	,0%	0	,0%
Απέχθεια	3	33,3%	5	50,0%	0	,0%	0	,0%
Αγανάκτηση	0	,0%	4	40,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

21. ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
		Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Σε κανέναν	0	,0%	1	10,0%	0	,0%	0	,0%
	Στο φιλικό περιβάλλον	3	33,3%	3	30,0%	0	,0%	2	100,
	Στο οικογενειακό περιβάλλον	3	33,3%	1	10,0%	0	,0%	0	,0%
	Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	22,2%	3	30,0%	0	,0%	0	,0%
	Στο δικηγόρο	0	,0%	1	10,0%	0	,0%	0	,0%
	Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Στην αστυνομία	1	11,1%	1	10,0%	0	,0%	0	,0%
	Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

22. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
		Ναι	Όχι
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	0 ,0%	14 100,0%

Έγγαμη	3	15
	16,7%	83,3%
Χήρα	0	0
	,0%	,0%
Διαζευγμένη	0	6
	,0%	100,0%
Σε διάσταση	0	2
	,0%	100,0%
Ανύπαντρη μητέρα	0	0
	,0%	,0%

➔ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΗΛΙΚΙΑ

1. ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
1 Χρόνο	2	12,5%	1	7,7%	0	,0%	1	25,0%
2 Χρόνια	5	31,3%	1	7,7%	0	,0%	0	,0%
5 Χρόνια	5	31,3%	2	15,4%	2	28,6%	0	,0%
5-10 Χρόνια	3	18,8%	5	38,5%	0	,0%	0	,0%
10+ Χρόνια	1	6,3%	4	30,8%	5	71,4%	3	75,0%

2. ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	33,3%
Διοικητικό στέλεχος	1	33,3%	4	44,4%	4	80,0%	2	66,7%
Υπάλληλος	2	66,7%	5	55,6%	1	20,0%	0	,0%
Βοηθητικό Προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Εκπαιδευτικό προσωπικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

3. ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Έμπορος	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ελεύθερη επαγγελματίας	1	7,7%	1	25,0%	0	,0%	0	,0%

Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	0	,0%	1	50,0%	0	,0%
Υπάλληλος	10	76,9%	3	75,0%	1	50,0%	0	,0%
Βοηθητικό προσωπικό	1	7,7%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Εργάτρια	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Εκπαιδευτικό προσωπικό	1	7,7%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

4. ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Σκόπιμα αγγίγματα ,χάδια στο σώμα	15	93,8%	10	76,9%	5	71,4%	4	100,0%
Ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα	12	75,0%	8	61,5%	4	57,1%	0	,0%
Απρόσκλητες επιστολές- e-mail	1	6,3%	2	15,4%	0	,0%	0	,0%
Απρόσκλητα τηλεφωνήματα	4	25,0%	3	23,1%	0	,0%	0	,0%
Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία , παρατηρήσεις ή ερωτήσεις	5	31,3%	7	53,8%	5	71,4%	1	25,0%
Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού	6	37,5%	6	46,2%	5	71,4%	2	50,0%
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση	4	25,0%	3	23,1%	2	28,6%	0	,0%
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων	3	18,8%	3	23,1%	3	42,9%	1	25,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

5. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΣΗΣ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες	11	68,8%	6	46,2%	4	57,1%	1	25,0%
Απειλές για απόλυση	4	25,0%	0	,0%	1	14,3%	0	,0%
Φορτικές πιέσεις	7	43,8%	3	23,1%	7	100,0%	0	,0%

Αφαίρεση αρμοδιοτήτων	1	6,3%	3	23,1%	2	28,6%	0	,0%
Πρόσθεση αρμοδιοτήτων	1	6,3%	2	15,4%	1	14,3%	0	,0%
Υποτίμηση ικανοτήτων	4	25,0%	3	23,1%	1	14,3%	2	50,0%
Υπερτίμηση ικανοτήτων	1	6,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο	4	25,0%	6	46,2%	2	28,6%	2	50,0%
Έπαινος από συναδέλφους	1	6,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Καμία συνέπεια	0	,0%	2	15,4%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

6. ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Ναι	12	75,0%	11	84,6%	6	85,7%	3	75,0%
Όχι	4	25,0%	2	15,4%	1	14,3%	1	25,0%

7. ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ:

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Προκαλούν	0	,0%	2	15,4%	2	28,6%	1	25,0%
Ανύπαντρες	0	,0%	2	15,4%	1	14,3%	0	,0%
Χωρισμένες	0	,0%	1	7,7%	0	,0%	0	,0%
Σε διάσταση	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας	2	12,5%	3	23,1%	0	,0%	0	,0%
Δεν έχουν μονιμότητα στη εργασία τους	0	,0%	2	15,4%	0	,0%	1	25,0%
Βρίσκονται σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια	0	,0%	0	,0%	1	14,3%	0	,0%
Έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Εργάζονται σε μη <παραδοσιακά> επαγγέλματα	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Νέας ηλικίας	5	31,3%	1	7,7%	0	,0%	1	25,0%
Ανάπηρες	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Από φυλετικές μειονότητες	1	6,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Οι λεσβίες	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Όλες οι γυναίκες	10	62,5%	8	61,5%	5	71,4%	2	50,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

8. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Ιεραρχικά ανώτερους	12	75,0%	5	38,5%	1	14,3%	2	50,0%
Ισόβαθμους	2	12,5%	3	23,1%	1	14,3%	0	,0%
Ιεραρχικά κατώτερους	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Πελάτες υπηρεσιών	2	12,5%	2	15,4%	0	,0%	0	,0%
Όλους τους άντρες	3	18,8%	6	46,2%	6	85,7%	2	50,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

9. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	5 31,3%	11 68,8%
	31-40	5 38,5%	8 61,5%
	41-50	4 57,1%	3 42,9%
	51+	2 50,0%	2 50,0%

10. ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	0 ,0%	5 100,0%
	31-40	2 40,0%	3 60,0%
	41-50	0 ,0%	4 100,0%
	51+	0 ,0%	2 100,0%

11. ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

--	--

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	6 37,5%	10 62,5%
	31-40	7 53,8%	6 46,2%
	41-50	5 71,4%	2 28,6%
	51+	1 25,0%	3 75,0%

12. ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Όταν έψαχνα για δουλειά	0	,0%	2	28,6%	0	,0%	0	,0%
Κατά τη διάρκεια της εργασίας	6	100,0%	5	71,4%	4	80,0%	1	100,0%
Όταν υπέβαλα αίτηση πρόσληψης	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	1	20,0%	0	,0%

13. ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	5	83,3%	3	42,9%	2	40,0%	1	100,0%
Από άνδρα ισόβαθμο	1	16,7%	2	28,6%	2	40,0%	0	,0%
Από άνδρα ιεραρχικό κατώτερο	0	,0%	0	,0%	1	20,0%	0	,0%
Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	0	,0%	2	28,6%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

14. ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Φόβο	2	33,3%	4	57,1%	1	20,0%	0	,0%
Ντροπή	2	33,3%	2	28,6%	0	,0%	0	,0%
Μειονεξία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Απόγνωση	1	16,7%	0	,0%	2	40,0%	0	,0%
Θυμό	2	33,3%	6	85,7%	3	60,0%	1	100,0%
Αγανάκτηση	0	,0%	1	14,3%	2	40,0%	0	,0%
Ενόχληση	5	83,3%	3	42,9%	3	60,0%	0	,0%
Δυσaréσκεια	3	50,0%	0	,0%	1	20,0%	0	,0%

Απέχθεια	1	16,7%	0	,0%	1	20,0%	0	,0%
Αποδοχή	0	,0%	1	14,3%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

15. ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ 18-30		4	2
		66,7%	33,3%
31-40		2	5
		28,6%	71,4%
41-50		4	1
		80,0%	20,0%
51+		0	1
		,0%	100,0%

16. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Επίκληση στο θύτη να σταματήσει	0	,0%	0	,0%	1	25,0%	0	,0%
Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	0	,0%	1	25,0%	0	,0%
Υποβολή μήνυσης	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	4	100,0%	1	50,0%	2	50,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	0	,0%	2	100,0%	1	25,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	2	50,0%	0	,0%	1	25,0%	0	,0%

Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

17. ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	1	50,0%	1	20,0%	0	,0%	1	100,0%
Φόβος για απόλυση	0	,0%	1	20,0%	0	,0%	0	,0%
Φόβος για απομόνωση στην εργασία	0	,0%	0	,0%	1	100,0%	0	,0%
Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	1	50,0%	3	60,0%	0	,0%	0	,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

18. ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Σε κανέναν	0	,0%	4	57,1%	1	20,0%	0	,0%
Στο φιλικό περιβάλλον	5	100,0%	2	28,6%	2	40,0%	1	100,0%
Στο οικογενειακό περιβάλλον	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Στον εργοδότη προϊστάμενο	0	,0%	1	14,3%	1	20,0%	0	,0%
Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	1	20,0%	0	,0%
Στην αστυνομία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

19. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΤΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΠΩΣ ΘΑ ΑΝΤΙΔΡΟΥΣΑΤΕ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Αποσιώπηση του γεγονότος	3	30,0%	0	,0%	0	,0%	2	66,7%
Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	0	,0%	1	50,0%	0	,0%
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	2	33,3%	0	,0%	0	,0%
Υποβολή μήνυσης	2	20,0%	2	33,3%	1	50,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	3	30,0%	1	16,7%	0	,0%	1	33,3%
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	2	20,0%	2	33,3%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	3	30,0%	2	33,3%	1	50,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	1	10,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

20. ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Φόβο	3	30,0%	2	33,3%	0	,0%	0	,0%
Μειονεξία	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Θυμό	7	70,0%	4	66,7%	1	50,0%	3	100,0%
Απόγνωση	1	10,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ενόχληση	8	80,0%	4	66,7%	1	50,0%	1	33,3%
Αποδοχή	1	10,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ντροπή	1	10,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Δυσaréσκεια	2	20,0%	1	16,7%	1	50,0%	1	33,3%
Απέχθεια	3	30,0%	3	50,0%	1	50,0%	1	33,3%
Αγανάκτηση	0	,0%	3	50,0%	1	50,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

21. ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

	ΗΛΙΚΙΑ							
	18-30		31-40		41-50		51+	
Σε κανέναν	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	33,3%
Στο φιλικό περιβάλλον	4	40,0%	2	33,3%	1	50,0%	1	33,3%
Στο οικογενειακό περιβάλλον	3	30,0%	1	16,7%	0	,0%	0	,0%
Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	20,0%	1	16,7%	1	50,0%	1	33,3%
Στο δικηγόρο	0	,0%	1	16,7%	0	,0%	0	,0%
Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Στην αστυνομία	1	10,0%	1	16,7%	0	,0%	0	,0%
Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

22. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		Ναι	Όχι
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	0	16
		,0%	100,0%
	31-40	2	11
		15,4%	84,6%
	41-50	1	6
		14,3%	85,7%
	51+	0	4
		,0%	100,0%

➔ **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

1. ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
	Ιδιωτικός		Δημόσιος	
1 Χρόνο	2	10,0%	2	10,0%
2 Χρόνια	4	20,0%	2	10,0%
5 Χρόνια	5	25,0%	4	20,0%
5-10 Χρόνια	6	30,0%	2	10,0%
10+ Χρόνια	3	15,0%	10	50,0%

2. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Ναι	12	60,0%	4	20,0%
	Όχι	8	40,0%	16	80,0%

3. ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΕΧΕΤΕ ΠΕΣΕΙ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	Ναι	12	60,0%	7	35,0%
	Όχι	8	40,0%	13	65,0%

4. ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	Διευθυντικό στέλεχος	0	,0%	1	5,0%
	Διοικητικό στέλεχος	0	,0%	11	55,0%
	Υπάλληλος	0	,0%	8	40,0%
	Βοηθητικό Προσωπικό	0	,0%	0	,0%
	Εκπαιδευτικό προσωπικό	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

5. ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	Έμπορος	0	,0%	0	,0%
	Ελεύθερη επαγγελματίας	2	10,0%	0	,0%
	Διευθυντικό στέλεχος	1	5,0%	0	,0%
	Υπάλληλος	14	70,0%	0	,0%
	Βοηθητικό προσωπικό	2	10,0%	0	,0%
	Εργάτρια	0	,0%	0	,0%
	Εκπαιδευτικό προσωπικό	1	5,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

6. ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΕΙΔΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Σκόπιμα αγγίγματα ,χάδια στο σώμα	19	95,0%	15	75,0%
	Ανεπιθύματα σεξουαλικά βλέμματα	16	80,0%	8	40,0%

Απρόσκλητες επιστολές- e-mail	1	5,0%	2	10,0%
Απρόσκλητα τηλεφωνήματα	6	30,0%	1	5,0%
Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις	7	35,0%	11	55,0%
Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού	9	45,0%	10	50,0%
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση	5	25,0%	4	20,0%
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσχημων εικόνων	3	15,0%	7	35,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

7. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΝΗΣΗΣ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	Δυσμενείς εργασιακές συνθήκες	15	75,0%	7	35,0%
	Απειλές για απόλυση	5	25,0%	0	,0%
	Φορτικές πιέσεις	9	45,0%	8	40,0%
	Αφαίρεση αρμοδιοτήτων	2	10,0%	4	20,0%
	Πρόσθεση αρμοδιοτήτων	2	10,0%	2	10,0%
	Υποτίμηση ικανοτήτων	4	20,0%	6	30,0%
	Υπερτίμηση ικανοτήτων	1	5,0%	0	,0%
	Κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο	6	30,0%	8	40,0%
	Έπαινος από συναδέλφους	1	5,0%	0	,0%
	Καμία συνέπεια	0	,0%	2	10,0%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%	

8. ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Ναι	15	75,0%	17	85,0%
	Όχι	5	25,0%	3	15,0%

9. ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ:

	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
	Ιδιωτικός		Δημόσιος	
Προκαλούν	2	10,0%	3	15,0%
Ανύπαντρες	2	10,0%	1	5,0%
Χωρισμένες	1	5,0%	0	,0%
Σε διάσταση	0	,0%	0	,0%
Νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας	2	10,0%	3	15,0%
Δεν έχουν μονιμότητα στη εργασία τους	0	,0%	3	15,0%
Βρίσκονται σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια	1	5,0%	0	,0%
Έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο	0	,0%	0	,0%
Εργάζονται σε μη <παραδοσιακά> επαγγέλματα	0	,0%	0	,0%
Νέας ηλικίας	6	30,0%	1	5,0%
Ανάπηρες	0	,0%	0	,0%
Από φυλετικές μειονότητες	0	,0%	1	5,0%
Οι λεσβίες	0	,0%	0	,0%
Όλες οι γυναίκες	12	60,0%	13	65,0%
Άλλο	0	,0%	0	,0%

10. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΤΡΕΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ	Ιεραρχικά ανώτερους	14	70,0%	6	30,0%
	Ισόβαθμους	4	20,0%	2	10,0%
	Ιεραρχικά κατώτερους	0	,0%	0	,0%

ΑΝΤΡΕΣ	Πελάτες υπηρεσιών	2	10,0%	2	10,0%
	Όλους τους άντρες	4	20,0%	13	65,0%
	Άλλο	0	,0%	0	,0%

11. ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΥΠΗΡΞΕ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΓΟΝΟΤΟΣ	Ναι	1	8,3%	1	25,0%
	Όχι	11	91,7%	3	75,0%

12. ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΟΤΕ ΠΕΣΑΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Όταν έψαχνα για δουλειά	1	8,3%	1	14,3%
	Κατά τη διάρκεια της εργασίας	11	91,7%	5	71,4%
	Όταν υπέβαλα αίτηση πρόσληψης	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	1	14,3%

13. ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΑΠΟ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΔΡΩΝ ΠΡΟΗΛΘΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	8	66,7%	3	42,9%
	Από άνδρα ισόβαθμο	3	25,0%	2	28,6%
	Από άνδρα ιεραρχικό κατώτερο	0	,0%	1	14,3%
	Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	1	8,3%	1	14,3%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

14. ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΩΣ ΝΙΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	Φόβο	4	33,3%	3	42,9%
	Ντροπή	3	25,0%	1	14,3%
	Μειονεξία	0	,0%	0	,0%
	Απόγνωση	3	25,0%	0	,0%
	Θυμό	7	58,3%	5	71,4%

Αγανάκτηση	1	8,3%	2	28,6%
Ενόχληση	8	66,7%	3	42,9%
Δυσαρέσκεια	3	25,0%	1	14,3%
Απέχθεια	2	16,7%	0	,0%
Αποδοχή	0	,0%	1	14,3%
Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

15. ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ	Ναι	7	58,3%	3	42,9%
	Όχι	5	41,7%	4	57,1%

16. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	Επείκληση στο θύτη να σταματήσει	0	,0%	1	33,3%
	Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	0	,0%
	Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	1	14,3%	0	,0%
	Υποβολή μήνυσης	0	,0%	0	,0%
	Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	6	85,7%	1	33,3%
	Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	2	28,6%	1	33,3%
	Κοινοποίηση στους συναδέλφους	2	28,6%	1	33,3%
	Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	0	,0%
	Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

17. ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

	ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
	Ιδιωτικός	Δημόσιος

ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον	3	60,0%	0	,0%
	Φόβος για απόλυση	1	20,0%	0	,0%
	Φόβος για απομόνωση στην εργασία	0	,0%	1	25,0%
	Έλλειψη ατόμου στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε	1	20,0%	3	75,0%
	Άλλο	0	,0%	0	,0%

18. ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΘΗΚΑΤΕ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	Σε κανέναν	2	18,2%	3	42,9%
	Στο φιλικό περιβάλλον	7	63,6%	3	42,9%
	Στο οικογενειακό περιβάλλον	0	,0%	0	,0%
	Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	18,2%	0	,0%
	Στους συναδέλφους	0	,0%	1	14,3%
	Στην αστυνομία	0	,0%	0	,0%
	Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

19. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΤΡΑΣ ΣΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΠΩΣ ΘΑ ΑΝΤΙΔΡΟΥΣΑΤΕ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΑΝΔΡΑΣ ΣΑΣ	Αποσιώπηση του γεγονότος	1	12,5%	4	30,8%

ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ	Παραίτηση από την εργασία	0	,0%	1	7,7%
	Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	0	,0%	2	15,4%
	Υποβολή μήνυσης	2	25,0%	3	23,1%
	Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	3	37,5%	2	15,4%
	Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	2	25,0%	2	15,4%
	Κοινοποίηση στους συναδέλφους	4	50,0%	2	15,4%
	Κοινοποίηση στις αρμόδιες υπηρεσίες ή αρχές	0	,0%	1	7,7%
	Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

20. ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΩΣ ΘΑ ΝΙΩΘΑΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Φόβο	1	12,5%	4	30,8%
	Μειονεξία	0	,0%	0	,0%
	Θυμό	7	87,5%	8	61,5%
	Απόγνωση	0	,0%	1	7,7%
	Ενόχληση	7	87,5%	7	53,8%
	Αποδοχή	0	,0%	1	7,7%
	Ντροπή	1	12,5%	0	,0%
	Δυσaréσκεια	2	25,0%	3	23,1%
	Απέχθεια	3	37,5%	5	38,5%
	Αγανάκτηση	0	,0%	4	30,8%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

21. ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΣΑΣΤΑΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Σε κανέναν	0	,0%	1	7,7%
	Στο φιλικό περιβάλλον	4	50,0%	4	30,8%
	Στο οικογενειακό περιβάλλον	2	25,0%	2	15,4%
	Στον εργοδότη προϊστάμενο	2	25,0%	3	23,1%
	Στο δικηγόρο	0	,0%	1	7,7%
	Στους συναδέλφους	0	,0%	0	,0%
	Στην αστυνομία	0	,0%	2	15,4%
	Στο συνήγορο του πολίτη	0	,0%	0	,0%
	Κάτι άλλο	0	,0%	0	,0%

22. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	Ναι	1	5,0%	2	10,0%
	Όχι	19	95,0%	18	90,0%

➤ ΣΥΝΔΥΑΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

1. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

		ΗΛΙΚΙΑ							
		18-30		31-40		41-50		51+	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	13	81,3%	1	7,7%	0	,0%	0	,0%
	Έγγαμη	2	12,5%	9	69,2%	4	57,1%	3	75,0%
	Χήρα	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Διαζευγμένη	0	,0%	2	15,4%	3	42,9%	1	25,0%
	Σε διάσταση	1	6,3%	1	7,7%	0	,0%	0	,0%
	Ανύπαντρη μητέρα	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

2. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

		ΗΛΙΚΙΑ							
		18-30		31-40		41-50		51+	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	
	Γυμνάσιο	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	25
	Λύκειο	4	25,0%	6	46,2%	2	28,6%	2	50
	ΤΕΙ	8	50,0%	5	38,5%	3	42,9%	0	
	ΑΕΙ	4	25,0%	2	15,4%	1	14,3%	1	25
	Μεταπτυχιακό	0	,0%	0	,0%	1	14,3%	0	
	Διδακτορικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	

3. ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
		Ιδιωτικός	Δημόσιος
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	13 81,3%	3 18,8%
	31-40	4 30,8%	9 69,2%
	41-50	2 28,6%	5 71,4%
	51+	1 25,0%	3 75,0%

4. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
		Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη		Σε διάσταση	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	
	Γυμνάσιο	0	,0%	0	,0%	1	16,7%	0	
	Λύκειο	2	14,3%	8	44,4%	3	50,0%	1	50
	ΤΕΙ	9	64,3%	4	22,2%	2	33,3%	1	50
	ΑΕΙ	3	21,4%	5	27,8%	0	,0%	0	
	Μεταπτυχιακό	0	,0%	1	5,6%	0	,0%	0	
	Διδακτορικό	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	

5. ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
		Ιδιωτικός	Δημόσιος
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμη	10 71,4%	4 28,6%
	Έγγαμη	5 27,8%	13 72,2%
	Διαζευγμένη	3 50,0%	3 50,0%
	Σε διάσταση	2	0

100,0%

,0%

6. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Ιδιωτικός		Δημόσιος	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Δημοτικό	0	,0%	0	,0%
	Γυμνάσιο	1	5,0%	0	,0%
	Λύκειο	6	30,0%	8	40,0%
	ΤΕΙ	8	40,0%	8	40,0%
	ΑΕΙ	4	20,0%	4	20,0%
	Μεταπτυχιακό	1	5,0%	0	,0%
	Διδακτορικό	0	,0%	0	,0%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3
(ΔΗΜΟΣΙΕΜΑΤΑ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΙΝΤΕΡΝΕΤ, ΠΑΛΙΟΤΕΡΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ)

➡ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΑΙ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ Σ.Π. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

• Κατάλληλες κινήσεις:

- Αναζήτησε συμμάχους ανάμεσα στις/στους συναδέλφους σου: Όποιος παρενοχλεί σεξουαλικά, δεν το κάνει μονάχα μια φορά. Πιθανότατα θα βρεις συναδέλφους που κάτι έχουν δει ή ακούσει ή άλλες γυναίκες που έχουν υποστεί κάτι παρόμοιο από το ίδιο άτομο.
- Συζήτησέ το με έμπιστό σου πρόσωπο: βοηθάει στην ψυχική ισορροπία. Πίεσε το σωματείο σου ν' ασχοληθεί με την υπόθεση. Έτσι δε θα μπορούν να πουν πως δεν άκουσαν τίποτα, ή δεν υπάρχει τέτοιο πρόβλημα στο χώρο. Απευθύνσου προσωπικά και ιδιαίτερα στις συνδικαλίστριες.
- Αν αποφασίσεις να κάνεις καταγγελία, να την υποβάλεις στην Επιθεώρηση Εργασίας και να απαιτήσεις να καταγραφεί και να συζητηθεί.
- Να τη στείλεις και στο Υπουργείο Εργασίας και τη ΓΓ Ισότητας.
- Απευθύνσου στη Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ για συμβουλές και συμπαράσταση.
- Απευθύνσου στον Συνήγορο του Πολίτη, <http://www.synigoros.gr/diakriseis>
- Αν αντιμετωπίσες σεξουαλική παρενόχληση όταν πήγες ν' αναζητήσεις δουλειά, κατάγγειλε την επιχείρηση: μπορούμε να φτιάξουμε μια μαύρη λίστα επιχειρήσεων που πρέπει να αποφεύγουν οι γυναίκες ως καταναλώτριες.

- Αν δε συμβαίνει σε σένα, συμβαίνει δίπλα σου: δώσε τη συμπαράστασή σου στη γυναίκα που το υφίσταται.

- **Αρμόδιες υπηρεσίες:**

Στις τοπικές Επιθεωρήσεις Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άρχισε να λειτουργεί από το 1999. Οι υπηρεσίες του είναι διαθέσιμες μέσω του Επιθεωρητή Εργασίας προκειμένου να σε βοηθήσουν και να σου συμπαρασταθούν στην λύση του προβλήματος σε ότι αφορά τις εργασιακές σου σχέσεις. Το Σ.ΕΠ.Ε χωρίζει τις αρμοδιότητες του σε δυο τμήματα: α) Τμήμα Κοινωνικής Ευθύνης και β) Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης. Ως εργαζόμενη μπορείς να πληροφορηθείς ή να καταγγείλεις προβλήματα που υπάρχουν το χώρο εργασίας σου και τον χρησιμοποιούμενο εξοπλισμό. Στο πρώτο τμήμα μπορείς να απευθυνθείς σε ότι αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που διέπουν την εργασιακή σχέση, τις αποδοχές, τα χρονικά όρια της εργασίας, προστασία μητρότητας και πατρότητας, την μερική απασχόληση, άδεια, επιδόματα κτλ. Η αποστολή του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι να συμβουλεύει, να ελέγχει και να επιβάλλει κυρώσεις (διοικητικές άμεσα, ποινικές μέσω των αρμόδιων δικαστηρίων). Για την ταχύτερη εξυπηρέτησή σου επικοινωνήσε με την υπηρεσία που έχει αρμοδιότητα στην περιοχή όπου βρίσκεται η δουλεία σου.

ΣΕΠΕ:

Τηλ. Ενημέρωσης: 210 29042004

[e-mail:ypersepe@otenet.gr](mailto:ypersepe@otenet.gr)

➔ Στο Σωματείο (επιχειρησιακό ή κλαδικό)

Για να απευθυνθείς στο Σωματείο προκειμένου να ζητήσεις βοήθεια ή υποστήριξη ή την παρέμβαση του προς τον εργοδότη σου για την τήρηση των δικαιωμάτων σου, δεν χρειάζεται να είσαι μέλος του σωματείου. Συχνά θα έρθεις αντιμέτωπη με την κατάσταση όπου δεν υπάρχει καθόλου σωματείο που να καλύπτει την ειδικότητα ή την επιχείρηση που δουλεύεις. Στην περίπτωση αυτή μπορείς να απευθυνθείς στην Ομοσπονδία που καλύπτει τους/τις εργαζόμενους/ες του κλάδου ή της επιχείρησής σου ή στο τοπικό Εργατικό Κέντρο, που καλύπτει όλους τους/τις εργαζόμενους/ες της περιοχής σου, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή

την επιχείρηση. Επιπλέον, μπορείς να απευθυνθείς και στις Γραμματείες Γυναικών που λειτουργούν σε ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αν δεν γνωρίζεις ποιο είναι το σωματείο ή το Εργατικό Κέντρο ή η Ομοσπονδία που σε καλύπτει, μπορείς να πάρεις πληροφορίες από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας. ΓΣΕΕ

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

& Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ:

Πατησίων 69 & Αινιάνος, Αθήνα

Τηλ.: 210 88 34 611

Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ):

Λέκκα 23-25

10562 Αθήνα

Τηλ: 210 3246109, 3244677

➔ Στον Συνήγορο του Πολίτη

Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι Ανεξάρτητη Αρχή που ερευνά ατομικές διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις ή υλικές ενέργειες οργάνων των δημοσίων υπηρεσιών που παραβιάζουν δικαιώματα ή προσβάλλουν νόμιμα συμφέροντα φυσικών ή νομικών προσώπων. Πριν καταφύγεις στην Αρχή, θα πρέπει να έχει έλθεις σε επαφή με τη δημόσια υπηρεσία που σχετίζεται η υπόθεση σου. Μόνον στη περίπτωση που η επαφή αυτή αποβεί αναποτελεσματική μπορείς να καταθέσεις αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη.

Ο Συνήγορος εδρεύει στην Αθήνα και δέχεται αναφορές από πολίτες και νομικά πρόσωπα, ανεξαρτήτως εθνικότητας που αντιμετωπίζουν πρόβλημα κατά τη συναλλαγή τους με κάποια ελληνική δημόσια υπηρεσία στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη είναι η διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και δημοσίων υπηρεσιών με σκοπό τη προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και της τήρησης της νομιμότητας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για υποθέσεις που αναφέρονται στις υπηρεσίες του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (κοινότητες, δήμοι, νομαρχίες), νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, κρατικά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, δημοσίων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και επιχειρήσεων των οποίων τη διοίκηση ορίζει άμεσα ή έμμεσα το δημόσιο ,με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Εξαιρούνται οι Τράπεζες και το Χρηματιστήριο Αθηνών.

Συνήγορος του Πολίτη

www.synigoros.gr

Χατζηγιάννη Μέξη 5,

περιοχή Χίλτον, 115 28

Τηλ. εξυπηρέτησης κοινού: 210 72 89600

Ώρες λειτουργίας: 8:30 -14:00

► Που μπορείτε να απευθυνθείτε για πρακτικές και νομικές συμβουλές?

Εάν χρειαστείς πρακτικές και νομικές συμβουλές, μπορείς να απευθυνθείς στα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του Κέντρου για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) που λειτουργούν στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, τη Πάτρα, το Βόλο και το Ηράκλειο για να συνομιλήσεις με ειδικούς που μπορούν να σου προσφέρουν εξειδικευμένη βοήθεια και ανάλογα με την πρόβλημα που αντιμετωπίζεις να παρέμβουν σε υπηρεσίες και φορείς που έχουν τη σχετική αρμοδιότητα.

Αθήνα:

Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα

Τηλ: 210 38 98 000,

Φαξ: 210 38 98 079

e-mail: kethi@kethi.gr

Θεσσαλονίκη:

Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη

Τηλ.: 2310 517 959, 523 511, Φαξ: 2310 524 071

e-mail: thkethi@otenet.gr

Πάτρα:

Κανακάρη 101B, 71 201 Ηράκλειο

Τηλ.: 2810 341 37, 343 778

Φαξ.: 2810 343 778

e-mail: kethipat@otenet.gr

Ηράκλειο:

1866 αρ. 105, 71201 Ηράκλειο

Τηλ.: 2810 341 387, 343 778

Φαξ: 2810 343 778

e-mail: kethiira@otenet.gr

Βόλος:

Αναλήψεως; 170, 382 21 Βόλος

Τηλ.: 24210 78218-9

Φαξ: 24210 78219

e-mail: kethivol@otenet.gr

Υπάρχουν μηχανισμοί αρμόδιοι για την προώθηση της ισότητας φύλων στην Ελλάδα;

Οι θεσμοί που έχουν την αρμοδιότητα για την ανάπτυξη, προαγωγή, προώθηση και πρακτική υλοποίηση της αρχής της ισότητας των φύλων είναι οι ακόλουθοι:

• Γενική Γραμματεία Ισότητας

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης συστήθηκε το 1985 και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό. Ο σκοπός αυτός προωθείται με την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των δυο φύλων στο σύνολο των εθνικών πολιτικών δράσεων και την ανάπτυξη εξειδικευμένων παρεμβάσεων με στόχο να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες μεταξύ αυτών και γυναικών.

• Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας είναι νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο εποπτεύεται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών με στόχο να στηρίζει, να εξειδικεύσει και να τεκμηριώσει επιστημονικά όλες τις πολιτικές ισότητας και να προωθήσει τις γυναίκες σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από την ΓΓΙ. Επίσης, στα πλαίσια του ΚΕΘΙ λειτουργούν παραρτήματα στην Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Ηράκλειο καθώς και Κέντρα Πληροφόρησης γυναικών με Μονάδα Πληροφόρησης ή Συμβουλευτικής Στήριξης Γυναικών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη και Μονάδα Τεκμηρίωσης.

• Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας

Το 2000 θεσμοθετήθηκαν δεκατρείς Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας που λειτουργούν στις έδρες των περιφερειών της χώρας με στόχο να αναπτυχθεί και να υλοποιηθεί μια αποτελεσματική πολιτική για την ισότητα

ευκαιριών μεταξύ των δυο φύλων η οποία απαιτεί ουσιαστική συνεργασία και συμμετοχή όλων των τοπικών και περιφερειακών παραγόντων.

Δεν καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση στη συντριπτική πλειοψηφία τους, οι Ελληνίδες που την αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας τους. Το 10% των εργαζόμενων γυναικών στη χώρα μας αναφέρει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της δουλειάς, ενώ το 30% αυτών γνωρίζει και άλλη συνάδελφο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Ο δράστης τις περισσότερες φορές είναι κοινός.

Ο συνήθης δράστης είναι άνδρας, έγγαμος, μέσης ηλικίας (έως 45 ετών), με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ιεραρχικά ανώτερος του θύματος -διευθυντής ή προϊστάμενος. Το θύμα είναι νεαρής ηλικίας (16-25 ετών) και νεοπροσληφθείσα, αφού οι συχνότερες αναφορές αφορούν τους πρώτους έξι μήνες εργασίας σε συγκεκριμένη επιχείρηση. Τα παραπάνω, μεταξύ άλλων, καταγράφει η πρώτη πανελλαδική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, που πραγματοποίησε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι) και η οποία πραγματοποιήθηκε το πρώτο εξάμηνο του 2004.

Οι γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αποδίδουν την εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς κυρίως στον χαρακτήρα του δράστη, τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνουν περισσότερες από μία παρενοχλητικές συμπεριφορές (π.χ. αστεία σεξουαλικού περιεχομένου και προκλητικές χειρονομίες), συμβαίνουν όταν δεν υπάρχουν άλλα άτομα παρόντα εκτός του δράστη και του θύματος και στις μισές περίπου περιπτώσεις γίνονται κατ' επανάληψη.

Η διοίκηση της επιχείρησης, τις περισσότερες φορές δεν αντιλαμβάνεται το γεγονός, ενώ ακόμη και στις περιπτώσεις που η παρενόχληση γίνεται αντιληπτή, δεν λαμβάνονται δραστικά μέτρα υπέρ του θύματος, το οποίο ...μάλλον χαμένο βγαίνει, ενώ στον δράστη απλώς γίνονται συστάσεις. Όσο για τους συναδέλφους των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, αν και αντιλαμβάνονται σε αρκετές περιπτώσεις το περιστατικό, δεν αντιδρούν.

Ποια είναι όμως η ερμηνεία που δίνουν οι γυναίκες στον όρο «σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας»; Όπως έδειξε η μελέτη είναι: «Κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή ή/και λεκτική έκφραση σεξουαλικού περιεχομένου». Οι συμπεριφορές που αναφέρονται ως σεξουαλικά παρενοχλητικές περιλαμβάνουν άσκηση πίεσης για σεξουαλική συνέντευξη ή σύναψη σχέσης, εκβιασμούς για εργασιακή εύνοια με ανταλλάγματα, καθώς και προκλητικές χειρονομίες, βλέμματα και υπονοούμενα.

Το όριο μεταξύ φλερτ και σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόλυτα ξεκάθαρο για το 89,1% των γυναικών που έχουν και δεν έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τις ίδιες,

συνιστά καταπίεση στον εργασιακό χώρο, μειώνει τη γυναίκα και πρέπει να καταγγέλλεται, αν και συνήθως δεν καταγγέλλεται όταν συμβαίνει.

Σεξουαλικές ιστορίες καθημερινής πίεσης

Υστερία εξ Αμερικής

ΛΟΥΙΖΑ ΑΡΚΟΥΜΑΝΕΑ | Κυριακή 1 Φεβρουαρίου 1998

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι νέο φρούτο. Τώρα όμως που οι Αμερικανοί την ξαναθυμήθηκαν, τώρα που συγκλονίζονται από την αμαρτωλή πράξη επειδή ως παρενοχλών κατηγορείται ο πρόεδρος τους, ο όρος απέκτησε ξαφνικά μια διεθνή επικαιρότητα. Τέσσερις συντάκτριες του «Βήματος» ερευνούν και σχολιάζουν: τη θέση του θύτη και του θύματος, το νομικό πλαίσιο, τις προκλήσεις και τις αντιδράσεις, τις αλήθειες και τα ψέματα, την αστεία και την τραγική πλευρά ενός ζητήματος που είναι τόσο παλαιό όσο παλαιό είναι και το σεξ, όσο παλαιός είναι και ο έρωτας

Υπερβολές και ακρότητες στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού

Συνηθίζετε να λέτε «σόκιν» ανέκδοτα στους συναδέλφους γύρω από τον ψύκτη του γραφείου σας; Τολμήσατε να δείξετε μια φωτογραφία της γυναίκας σας με μαγιό σε δημόσιο χώρο; Είχατε το απροσμέτρητο θράσος να αφήσετε την εφημερίδα ανοιχτή σε μια σελίδα με διαφήμιση εσωρούχων πάνω στο γραφείο συναδέλφου; Αν ζούσατε στην Αμερική, θα μπορούσατε να κατηγορηθείτε για σεξουαλική παρενόχληση!

Σύμφωνα με το ειδικό ενημερωτικό έντυπο που εκδίδει το αμερικανικό Πανεπιστήμιο Πρίνστον για τους φοιτητές του, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως «*ανεπιθύμητη προσοχή σεξουαλικής φύσεως που κάνει ένα πρόσωπο να αισθάνεται αμήχανο ή δημιουργεί προβλήματα στο σχολείο, στη δουλειά ή σε άλλους δημόσιους χώρους*».

Το 1980 η Επιτροπή Ισων Ευκαιριών Απασχόλησης των ΗΠΑ θέσπισε τον όρο «σεξουαλική παρενόχληση εχθρικού χαρακτήρα» («**hostile environment sexual harassment**») για να περιγράψει οποιαδήποτε «ανεπιθύμητη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά» που μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία ενός «εχθρικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος εργασίας». Μια τέτοια συμπεριφορά, σύμφωνα με την επιτροπή αυτή, θεωρείται παραβίαση των δικαιωμάτων του πολίτη.

Είδη σεξουαλικής παρενόχλησης

Η βαρύτερη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η «**quid pro quo**», όταν δηλαδή ένας προϊστάμενος απειλεί έναν υφιστάμενο με κυρώσεις ή απόλυση σε περίπτωση που ο τελευταίος δεν συμμορφωθεί με τις σεξουαλικές απαιτήσεις του πρώτου. Η ελαφρότερη μορφή είναι η λεγόμενη «**in vitro**», η οποία συμπεριλαμβάνει πάσης φύσεως «ανεπιθύμητα ή μη σχετικά σχόλια». Και εδώ είναι που αρχίζουν τα δύσκολα. Γιατί πώς μπορεί κανείς να ορίσει το «ανεπιθύμητο» ή το «μη σχετικό»;

Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» δεν αναφέρεται πουθενά στον ελληνικό Ποινικό Κώδικα. Οι σχετικές περιπτώσεις καλύπτονται από κάποια άρθρα του Κώδικα αυτού, και κυρίως από το άρθρο **337**, περί προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας, και από το **343**, περί ασέλγειας με κατάχρηση εξουσίας. Ο ποινικολόγος **Νικόλαος Δημητράτος**, διδάκτωρ Νομικής του Πανεπιστημίου του Μονάχου, υποστηρίζει ότι, αν και είναι πάντα επικίνδυνο να συγκρίνει κανείς νομικά καθεστώτα, στην Αμερική είναι πιο κωδικοποιημένες οι διατάξεις περί σεξουαλικής παρενόχλησης και συνεπώς πιο εμπειριστατωμένη η προστασία. *«Η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχει απομακρυνθεί από το στενό ηθικιστικό πνεύμα προηγούμενων δεκαετιών, χωρίς όμως να έχει αποκτήσει ένα κλίμα μανιακής κωδικοποίησης των σχέσεων που υπάρχει, για παράδειγμα, στις Ηνωμένες Πολιτείες».*

Η δικηγόρος του **Μάικλ Ντάγκλας**, στην ταινία «*Αποκαλύψεις*» του **Μπάρι Λέβινσον**, τονίζει με ακλόνητη σιγουριά στον τρομοκρατημένο πελάτη της, που έπεσε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης από την αφεντικίνα του **Ντέμι Μουρ**: *«Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αφορά το σεξ. Αφορά την αίσθηση εξουσίας. Εκείνη την έχει, εσύ όχι».* Η υστερία που έχει κυριεύσει τους Αμερικανούς με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτέλεσε ή κορύφωση της οποίας είναι η περίπτωση των σκανδάλων που πνίγουν τον **Μπιλ Κλίντον** θα απαιτούσε ίσως πολλές κοινωνιολογικές μελέτες για να αναλυθεί πλήρως. Αυτό όμως που σίγουρα αποδεικνύει είναι ακριβώς αυτή η δυσκολία κωδικοποίησης των ανθρώπινων σχέσεων και της ανθρώπινης σεξουαλικότητας. Από τη μια πλευρά υπάρχουν σαφώς κάποιες περιπτώσεις όπου βάλλεται η «γενετήσια αξιοπρέπεια» του ατόμου: λέξεις, φράσεις, χειρονομίες, «επιθέσεις» στο γραφείο, στο ασανσέρ, στον διάδρομο, στην τάξη, στο λεωφορείο ή σε οποιονδήποτε δημόσιο χώρο.

Από την άλλη πάλι, υπάρχουν περιπτώσεις όπου τα όρια είναι ασαφή και οι προθέσεις παρερμηνεύονται, σκόπιμα ή μη. Όπως υποστηρίζει και το αφεντικό του Μάικλ Ντάγκλας στις «*Αποκαλύψεις*», όταν προσπαθεί για ιδιοτελείς φυσικά λόγους να τον πείσει να ξεχάσει την όλη ιστορία: *«Πάντα έχουμε να κάνουμε με την εκδοχή κάποιου. Αυτή είναι η κληρονομιά της σύγχρονης εποχής: άπειρες πληροφορίες αλλά καμία αλήθεια».* Αν και η συγκεκριμένη ταινία δεν μας αφήνει καμία αμφιβολία σχετικά με την «ενοχή» της αδίστακτης Μέρεντιθ Τζόνσον (Ντέμι Μουρ), υπάρχουν πολλές άλλες περιπτώσεις που τα πράγματα δεν είναι τόσο ξεκάθαρα.

Περιπτώσεις που καθορίζονται σε ζωτικότερο βαθμό από την κουλτούρα και τα ήθη μιας κοινωνίας, καθώς και από την προσωπικότητα ή τον τρόπο έκφρασης ενός ατόμου. Άλλοι λαοί είναι πιο διαχυτικοί και ανταλλάσσουν φιλία στο μάγουλο με το παραμικρό. Άλλοι

πάλι προτιμούν τις χειραψίες. Το ίδιο και με τους ανθρώπους: μερικοί είναι πιο εξωστρεφείς και δεν διστάζουν να κάνουν «τολμηρά» αστεία ή να χτυπήσουν