actionaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

Έρευνα:

Δεν είναι αυτή η δουλειά μας

Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού - τουρισμού



Περιεχόμενα



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΜΕΡΟΣ Α.
Η ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

1. ΤΙ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΚΑΙ ΤΙ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Ορισμοί και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις
1.2 Τι δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση
1.3 Τύποι και μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

2. Η ΕΚΤΑΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

2.1 Κύριες ερμηνευτικές και θεωρητικές προσεγγίσεις
2.2. Εμπειρικά δεδομένα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο
2.3 Προφίλ θύματος, δράστη και ευάλωτου εργασιακού περιβάλλοντος
  2.3.1 Προφίλ θύματος
  2.3.2 Προφίλ δράστη
  2.3.2 Προφίλ δράστη
  2.3.3 Προφίλ εργασιακού περιβάλλοντος
2.4 Μύθοι για τη σεξουαλική παρενόχληση

3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

3.1 Για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους
3.2 Για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία

ΜΕΡΟΣ Β.
Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ

1. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

1.1 Η διεθνής αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας
1.1.1 Η δράση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ)
1.1.2 Η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995
1.1.3 Οι Στόχοι Ανάπτυξης της Χιλιετίας
1.1.4 Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη
1.1.5 Εκστρατείες ευαισθητοποίησης και διεθνή κινήματα
1.1.6 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)
1.1.7 Περιφερειακά όργανα προστασίας από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας

1.2 Το νομικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
1.2.1 Οι Συνθήκες και οι Οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία
1.2.2 Γεγονότα-σταθμοί στην εξέλιξη της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία από την Ευρωπαϊκή Ένωση
α. Τα Μεσοπρόθεσμα Κοινοτικά Προγράμματα Στήριξης (1982-2005)
β. Η συμμετοχή της ΕΕ στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και το πλαίσιο πολιτικής (1995-2020)
γ. Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007)
δ. Άλλες ευρωπαϊκές δράσεις για την εμπέδωση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης
ε. Το #MeToo και τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης
στ. Ο ρόλος της ΕΕ στην επικύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ

1.3 Τα μέτρα του Συμβουλίου της Ευρώπης για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

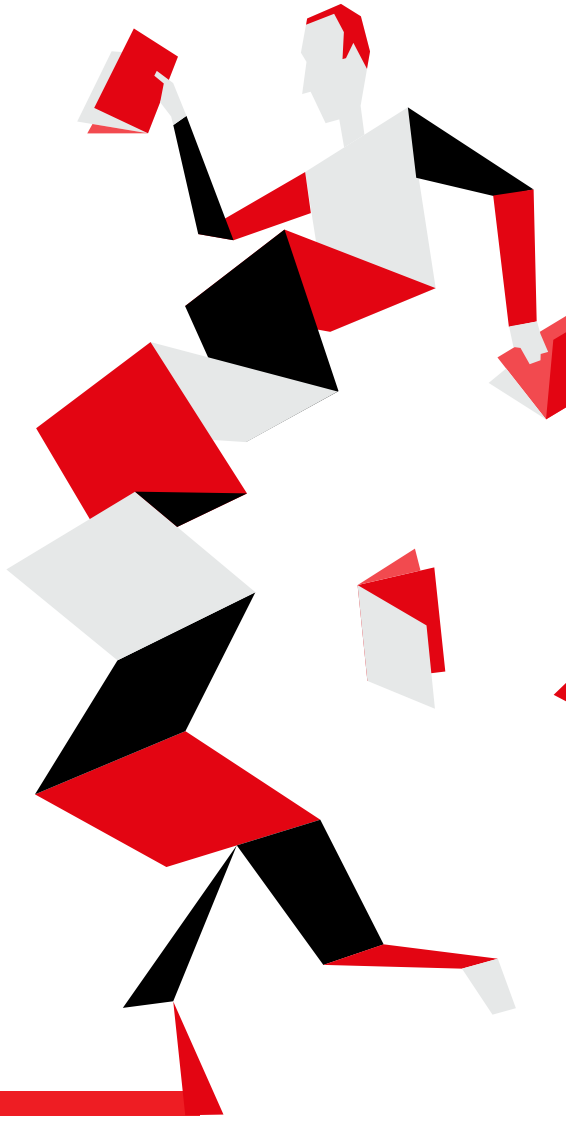
1.4 Εθνικές νομοθεσίες ευρωπαϊκών κρατών για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1.5 Το ελληνικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο
1.5.1 Ο ρόλος του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ)
1.5.2 Οι εθνικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία

2. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

2.1. Από τις υποχρεώσεις των κρατών στις υποχρεώσεις των ιδιωτών εργοδοτών
2.1.1. Οι αρχές του ΟΗΕ για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα και οι στόχοι για τη βιώσιμη ανάπτυξη
2.1.2 Η Διεθνής και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ITUC και ETUC)
2.1.3 Η σημασία των Κωδίκων Ηθικής και Δεοντολογίας ελλείψει συγκεκριμένης νομικής προστασίας και άλλες καλές πρακτικές
2.1.4 Γενικές αρχές και στρατηγικές πλαισίου πρόληψης

2.2 Υποστήριξη και συμβουλές/οδηγίες σε γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας



ΜΕΡΟΣ Γ.
Η ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΟΥ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

1. Η ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ, ΤΟΥ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

1.1. Γενικές τάσεις και δεδομένα
1.2. Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στη βιομηχανία του τουρισμού: η έκταση του προβλήματος
1.3 Επιδραστικοί παράγοντες και επιπτώσεις των υψηλών ποσοστών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του τουρισμού

2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

2.1. Αντικείμενο και στόχοι των ερευνητικών εστιάσεων
2.2 Ερευνητικά ερωτήματα και θεματικές κατηγορίες
2.3. Δειγματοληπτική διαδικασία και ερευνητικά εργαλεία
  2.3.1 Ποσοτική έρευνα σε γενικό πληθυσμό γυναικών
  2.3.2 Ποσοτική έρευνα σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού Ένωσης

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΣΕ ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

3.1. Το προφίλ των γυναικών του δείγματος
3.2. Έμμεση γνώση ή/και προσωπική μαρτυρία σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών και δυνητικές αντιδράσεις
3.3. Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Ζητήματα πολιτικών και στήριξης
3.4. Στάσεις και αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση. Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση

4. ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΣΤΟΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

4.1. Το προφίλ των γυναικών του δείγματος
4.2. Εργασιακό περιβάλλον και ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης
4.3. Έμμεση γνώση ή/και προσωπική μαρτυρία σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών και δυνητικές αντιδράσεις
4.4. Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας. Ζητήματα πολιτικών και στήριξης
4.5. Στάσεις και αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση. Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση

5. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1. Τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας σε γενικό πληθυσμό γυναικών
5.2. Τα κυριότερα αποτελέσματα σε εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό

6. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

6.1. Κενά και αδυναμίες στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης
6.2. Πλαίσιο προτάσεων και μέτρων αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



Υπεύθυνη Έργου: Μάττα Σαμίου
Επιστημονικά υπεύθυνη: Ματίνα Παπαγιαννοπούλου
Ερευνητική/συγγραφική ομάδα: Στέλλα Κάσδαγλη, Μαρία Μουρτζάκη
Σελιδοποίηση/γραφιστική επιμέλεια: Designature

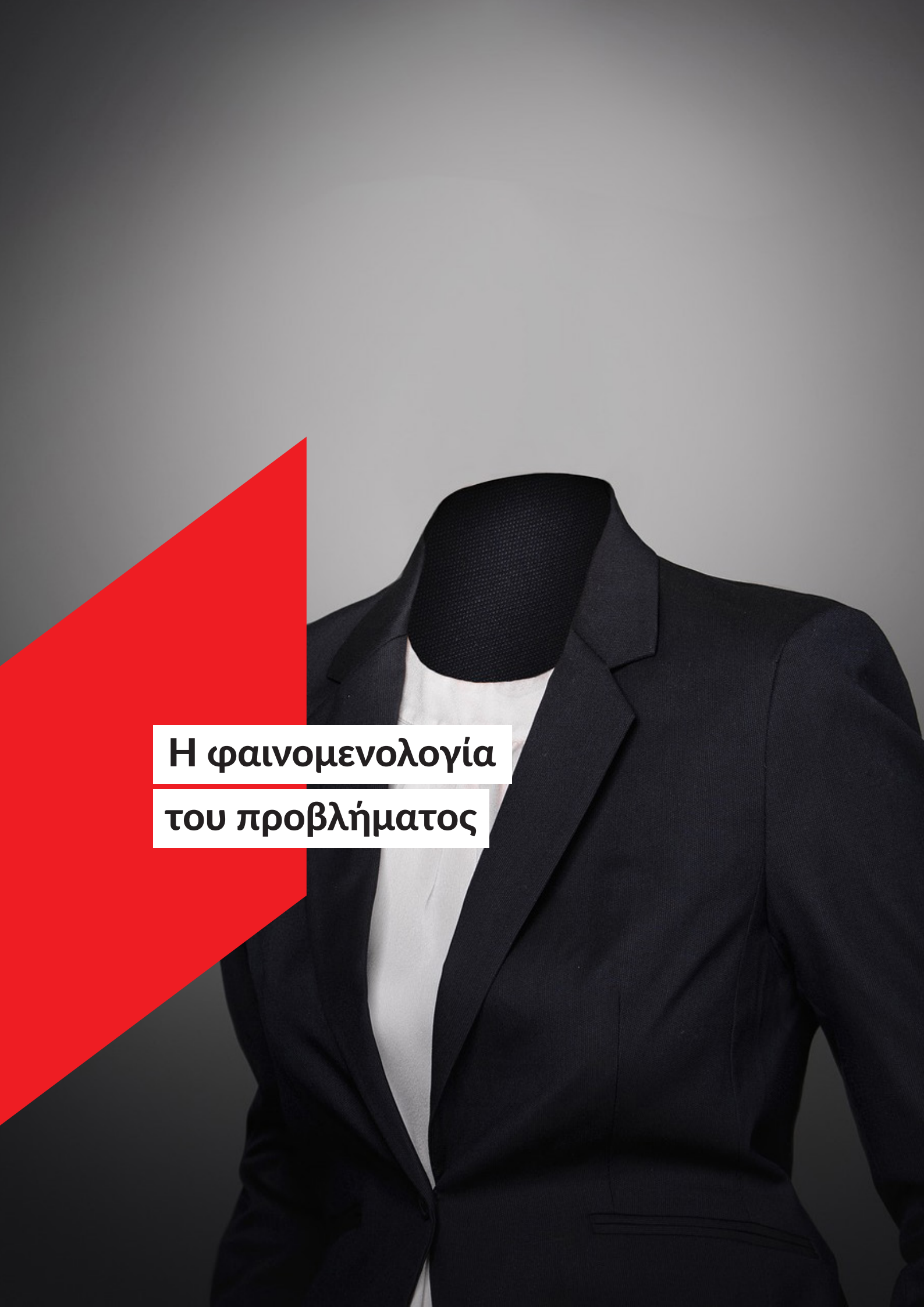
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2020

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι η πλέον διαδεδομένη μορφή βίας κατά των κοριτσιών και των γυναικών στην ΕΕ και η πλειονότητα των γυναικών στην Ευρώπη αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα τουλάχιστον μίας μορφής σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους. Στην Ελλάδα, η εικόνα για τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία είναι θολή, παρόλο που ανεκδοτολογικά δεδομένα δείχνουν ότι είναι διαδεδομένη.

Η ActionAid, στο πλαίσιο της εκστρατείας της «Ποτέ και Πουθενά» για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, σκοπεύει με τη δημοσίευση αυτής της έρευνας να καλύψει ένα κενό δεδομένων για τι συμβαίνει αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα γύρω από το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία. Παρουσιάζουμε μια μεγάλη πανελλαδική έρευνα με δύο ερευνητικές εστιάσεις, η πρώτη στον ευρύτερο πληθυσμό των γυναικών και η δεύτερη σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του τουρισμού, του επισιτισμού και γενικότερα της βιομηχανίας της φιλοξενίας. Η επιλογή αυτών των κλάδων εργασίας βασίστηκε στη σημαντική παράμετρο ότι αυτές οι επιχειρήσεις (π.χ. μπαρ, εστιατόρια, καφέ, ξενοδοχεία κ.λπ.) απασχολούν τις περισσότερες εργαζόμενες στην Ελλάδα, συχνά με αδήλωτη ή/και άτυπη εργασία, ενώ δυστυχώς για πολλές εργαζόμενες στον τομέα διασκέδασης και φιλοξενίας, η σεξουαλική παρενόχληση εναντίον τους συνιστά «μέρος» της εργασιακής τους καθημερινότητας.

Η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών και των κοριτσιών είναι στο επίκεντρο της δράσης της ActionAid σε όλες τις χώρες που δραστηριοποιείται και η εκστρατεία κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία είναι διεθνής, για την οποία δουλεύουμε σε περισσότερες από σαράντα χώρες στον κόσμο. Στοχεύουμε να φέρουμε αλλαγή σε τρεις κατευθύνσεις: ενισχύοντας το νομοθετικό πλαίσιο με την επικύρωση της πρώτης παγκόσμιας Σύμβασης κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, με την ευαισθητοποίηση του κοινού και την ενδυνάμωση γυναικών και με την κινητοποίηση των εργοδοτών να αναλάβουν ευθύνη για την προστασία των εργαζομένων.

Αν οι πληροφορίες που ακολουθούν, σας δημιουργήσουν την ανάγκη να μιλήσετε για κάποια εμπειρία σας, μπορείτε να καλέσετε δωρεάν στην τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας και παρενόχλησης ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν άμεσα με φορέα αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών.



Η φαινομενολογία του προβλήματος

1.Τι αποτελεί και τι δεν αποτελεί η σεξουαλική παρενόχληση και βία κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας

1.1 Ορισμοί και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

Ξεκινώντας τη διερεύνηση της φαινομενολογίας του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης (ΣΠ) στους χώρους εργασίας, καλείται κανείς/καμία να αντιμετωπίσει ένα εννοιολογικό πλαίσιο το οποίο, παρότι αρκετά βοηθητικό στην επίσημη εκδοχή του, παραμένει ρευστό, λόγω κυρίως των μεγάλων κοινωνικών συζητήσεων (π.χ. κινήματα #MeToo και Time's Up) και αλλαγών που καταγράφονται, τα τελευταία χρόνια, παγκοσμίως, στο πεδίο της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στη δημόσια και την ιδιωτική ζωή. Ο ερευνητής ή η ερευνήτρια, άρα, δεν βρίσκεται μπροστά σε ένα παγιωμένο πλαίσιο πλήρως αποσαφηνισμένων, από χρόνια, όρων, αλλά μπροστά σε ένα σύνολο φορτισμένων και σχετικά νέων ορισμών που βρίσκονται, σε ορισμένα σημεία τους τουλάχιστον, ακόμα υπό διαπραγμάτευση, καθώς οι αντιλήψεις και η κοινωνική ανοχή ολόκληρων κοινωνιών, απέναντι στο ζήτημα των σεξουαλικών συμπεριφορών και ορίων, αναπροσδιορίζονται ριζικά.

Με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73/ΕC για την Ισότιμη Μεταχείριση κατά την Πρόσβαση στην Απασχόληση, η ΕΕ ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αποτελούν παρενόχληση, τόσο για άτομα που τις βιώνουν απευθείας όσο και για άτομα που τις αντιλαμβάνονται έμμεσα, στο ευρύτερο εργασιακό τους περιβάλλον.

Ταυτόχρονα, η Αμερικανική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση (EEOC) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως μεμονωμένες ή επαναλαμβανόμενες «ανεπιθύμητες σεξουαλικές προκλήσεις, όπως αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, καθώς και άλλου τύπου λεκτική ή σωματική παρενόχληση σεξουαλικής φύσης» , ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως εξής: «παρότι μπορεί ένα και μόνο περιστατικό να αρκεί, η σεξουαλική παρενόχληση συχνά συνίσταται σε επαναλαμβανόμενες, ανεπιθύμητες, μη αμοιβαίες και επιβληθείσες συμπεριφορές, οι οποίες ενδέχεται να έχουν πολύ σοβαρές συνέπειες στο άτομο [που τις δέχεται]. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει αγγίγματα, σχόλια, βλέμματα, αστεία ή τη χρήση σεξουαλικοποιημένης γλώσσας, αναφορές στην ιδιωτική ζωή του ατόμου, σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό του, υπονοούμενα με σεξουαλικές συνυποδηλώσεις, παρατηρήσεις σε σχέση με το ντύσιμο ή τη σιλουέτα, καθώς και επίμονα βλέμματα προς το άτομο ή κάποιο σημείο του σώματός της/του».

[1]Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU, European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, 13, text at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf

[2]Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 148, text at: https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture

[3]Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M. & Huang, S. (2018). Addressing Sexual Harassment in the Workplace. Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology, 2-3, text at: http://www.infocoponline.es/pdf/ACOSOSEXUALLABORAL.pdf

[4]Milczarek (2010) Workplace Violence..., ό.π

Οι επίσημοι ορισμοί, έχει νόημα να συμπληρωθούν και από τους ορισμούς που έχουν δώσει ορισμένες σημαντικές ερευνήτριες του υπό ανάλυση θέματος, καθώς η σεξουαλική παρενόχληση, πριν ή και χωρίς να αποτελέσει αντικείμενο καταγγελίας ή ποινική υπόθεση, αποτελεί, πρώτα απ' όλα, ένα μοτίβο κοινωνικών συμπεριφορών και εμπειριών. Οι ορισμοί των θεωρητικών μπορεί να μην είναι εξίσου εξαντλητικοί με εκείνους των θεσμικών εγγράφων, ωστόσο είναι δηλωτικοί των κοινωνικών και των πολιτισμικών μεταβολών που τροφοδοτούν και επηρεάζουν τη δημόσια συζήτηση γύρω από το θέμα.

Η MacKinnon στη μελέτη της «Harassment of Working Women» διατυπώνει, με τρόπο ιδιαίτερα επιδραστικό, την πρώιμη φεμινιστική προσέγγιση απέναντι στη θεωρία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ορίζει την ΣΠ ως την «ανεπιθύμητη επιβολή σεξουαλικών απαιτήσεων, μέσα σε ένα σχεσιακό πλαίσιο άνισης εξουσίας» και υποστηρίζει γενικότερα ότι η ΣΠ αντλεί το νόημά της και ερμηνεύεται μέσα από το κοινωνικό πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας και της αρρενωπότητας στον χώρο εργασίας και στη δημόσια ζωή. Συνδέει την εξουσία με την οικονομική ισχύ και υποστηρίζει ότι υπάρχουν δομικές πτυχές των επιχειρήσεων και των οργανισμών που επιδεινώνουν τις ανισότητες μεταξύ των ατόμων και ανοίγουν τον δρόμο προς την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών. Οι ανώτερες ιεραρχικά θέσεις των ανδρών, για παράδειγμα, και οι κατώτερες θέσεις των γυναικών αντανακλούν τους παραδοσιακούς έμφυλους κοινωνικούς ρόλους – και η ιεραρχική αυτή υπεροχή των ανδρών συχνά καθιστά ακόμα και τη χρήση σωματικής βίας, στα περιστατικά ΣΠ, περιττή. Η θεωρητική προσέγγιση της MacKinnon δεν εξηγεί ικανοποιητικά τα φαινόμενα παρενόχλησης υψηλά ιστάμενων γυναικών από ομόλογους ή και υφιστάμενούς τους άνδρες, ωστόσο παραμένει σημαντική, τόσο για τους διεισδυτικούς ορισμούς όσο και για τον προσδιορισμό των τύπων της ΣΠ, που θα αναλυθούν σε επόμενη ενότητα.

Η Fitzgerald έχει ορίσει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «ανεπιθύμητη και σχετική με το σεξ συμπεριφορά, στον χώρο εργασίας, η οποία αξιολογείται από την αποδέκτρια ως προβλητική, υπερβαίνουσα τις δυνατότητές της ή απειλητική για την ευεξία της», ενώ η Abrams, στο άρθρο της «The New Jurisprudence of Sexual Harassment» υποστηρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση θα έπρεπε να χαρακτηρίζεται ως ένα «φαινόμενο που χρησιμεύει στη διατήρηση του ανδρικού ελέγχου και στην εδραίωση των αρσενικών άγραφων κανόνων στον χώρο της εργασίας». Μερικά χρόνια νωρίτερα, η

[5]MacKinnon, C. (1979) Sexual Harassment of Working Women, New Haven, Conn.: Yale University Press

[6]Fitzgerald, L., Swan, S. & Magley, V. (1997) But Was it Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral and Psychological Definitions of the Workplace Vctimization of Women. In W. O'Donohue (Ed.), Sexual harassment: Theory, Research and Treatment, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 5-28.

[7]Abrams, K. (1997). The New Jurisprudence of Sexual Harassment, Cornell Law Review, 83(1169), text at: https://www.lawschool.cornell.edu/research/cornell-law-review/upload/Abrams-final.pdf

[8]Farley, L. (1978). Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job, New York, NY: McGraw-Hill Companies, 33, text at: https://documents.alexanderstreet.com/d/1000674410

.





Παράδειγμα 1
Ένας εργαζόμενος χρησιμοποιεί τη φωτογραφία μιας συναδέλφου για να επικολλήσει το πρόσωπό της σε μια εικόνα πορνογραφικού περιεχομένου – στη συνέχεια στέλνει το αποτέλεσμα στους συνεργάτες του, οι οποίοι περιγελούν τη συνάδελφο. Η πράξη δεν έχει σεξουαλικό κίνητρο, όμως η χρήση της εικόνας είναι σεξουαλικής φύσης.

Farley την είχε περιγράψει ως «ανεπιθύμητη και μη αμοιβαία ανδρική συμπεριφορά, η οποία τοποθετεί τον σεξουαλικό ρόλο μιας γυναίκας σε θέση ανώτερη του επαγγελματικού της ρόλου». Πιο πρόσφατα, αντίθετα, η McDonald όρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως «μία εκ των καταχρηστικών ή αντιπαραγωγικών συμπεριφορών, στον χώρο εργασίας, η οποία έχει στον πυρήνα της τις ιεραρχικές σχέσεις εξουσίας… [καθώς και] μια σαφή σεξουαλική διάσταση».

Παρά τις επιμέρους διαφορές στους ορισμούς, όλοι σχεδόν αντικατοπτρίζουν παρόμοιες προσεγγίσεις γύρω από την ανεπιθύμητη και εχθρική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα. Στην ουσία του ζητήματος, δηλαδή, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται οποιαδήποτε ανεπιθύμητη, απειλητική, σεξουαλικών προεκτάσεων συμπεριφορά, η οποία συχνά (αλλά όχι πάντα) περιλαμβάνει και την εκμετάλλευση μιας διαφορετικής δυναμικής εξουσίας ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη. Η παρενόχληση μπορεί επίσης να στοχεύει στις γυναίκες ως πληθυσμιακή ομάδα, σε μεμονωμένες γυναίκες που λειτουργούν ως εκπρόσωποι της ομάδας αυτής, αλλά και σε άνδρες ή γυναίκες, ατομικά. Υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση που περιλαμβάνει την έκφραση σεξουαλικής επιθυμίας, σεξουαλική παρενόχληση που περιλαμβάνει σεξ αλλά όχι σεξουαλική επιθυμία, ακόμα και σεξουαλική παρενόχληση που δεν περιλαμβάνει σεξ. Τέλος, τα περιστατικά ΣΠ κατηγοριοποιούνται συχνά με βάση δύο παράγοντες: τον τύπο αλλά και τη σοβαρότητα της πράξης ή της συμπεριφοράς.

Περισσότερο απ' ό,τι ισχύει σε άλλα ερευνητικά αντικείμενα, οι ορισμοί και η κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρουν από εποχή σε εποχή, από χώρα σε χώρα, ακόμα και από άτομο σε άτομο, ανάλογα με τις προσλαμβάνουσες, τα ατομικά χαρακτηριστικά, καθώς και την κοινωνική και εργασιακή ατμόσφαιρα, τα οποία επηρεάζουν, ως έναν βαθμό, το ποια συμπεριφορά θεωρείται ως παραβιαστική, αποδεκτή, τιμωρητέα ή αναμενόμενη.

Για παράδειγμα, η ηλικία των ατόμων καθώς και το φύλο τους μπορεί να συμβάλουν στη διαμόρφωση της εικόνας που έχουν για τη σεξουαλική παρενόχληση: η Fitzgerald αναφέρει

[9]McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature, International Journal of Management Reviews, 14: 1-17, text at: https://www.researchgate.net/publication/228118724_Workplace_Sexual_Harassment_30_Years_on_A_Review_of_the_Literature

[10]McDonald, (2012). Workplace Sexual Harassment…, ό.π

.

[11]Howald et al. (2018). Addressing Sexual Harassment…, ό.π.

[12]Scott, J. (1999). Pragmatism, Feminist Theory, and the Reconceptualization of Sexual Harassment, UCLA Women's Law Journal, 10(1), text at: https://escholarship.org/content/qt86f7r080/qt86f7r080.pdf

[13]Hoel & Vartia (2018). Bullying and sexual harassment… ό.π.

[14]Hoel & Vartia, (2018). Bullying and Sexual Harassment… ό.π.; Howald et al. (2018). Addressing Sexual Harassment…, ό.π.

[15]Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Omerod, M. & Weitzman, L. (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace, Journal of Vocational Behavior, 21: 152-75, text at: https://www.academia.edu/2643016/The_incidence_and_dimensions_of_sexual_harassment_in_academia_and_the_workplace_1

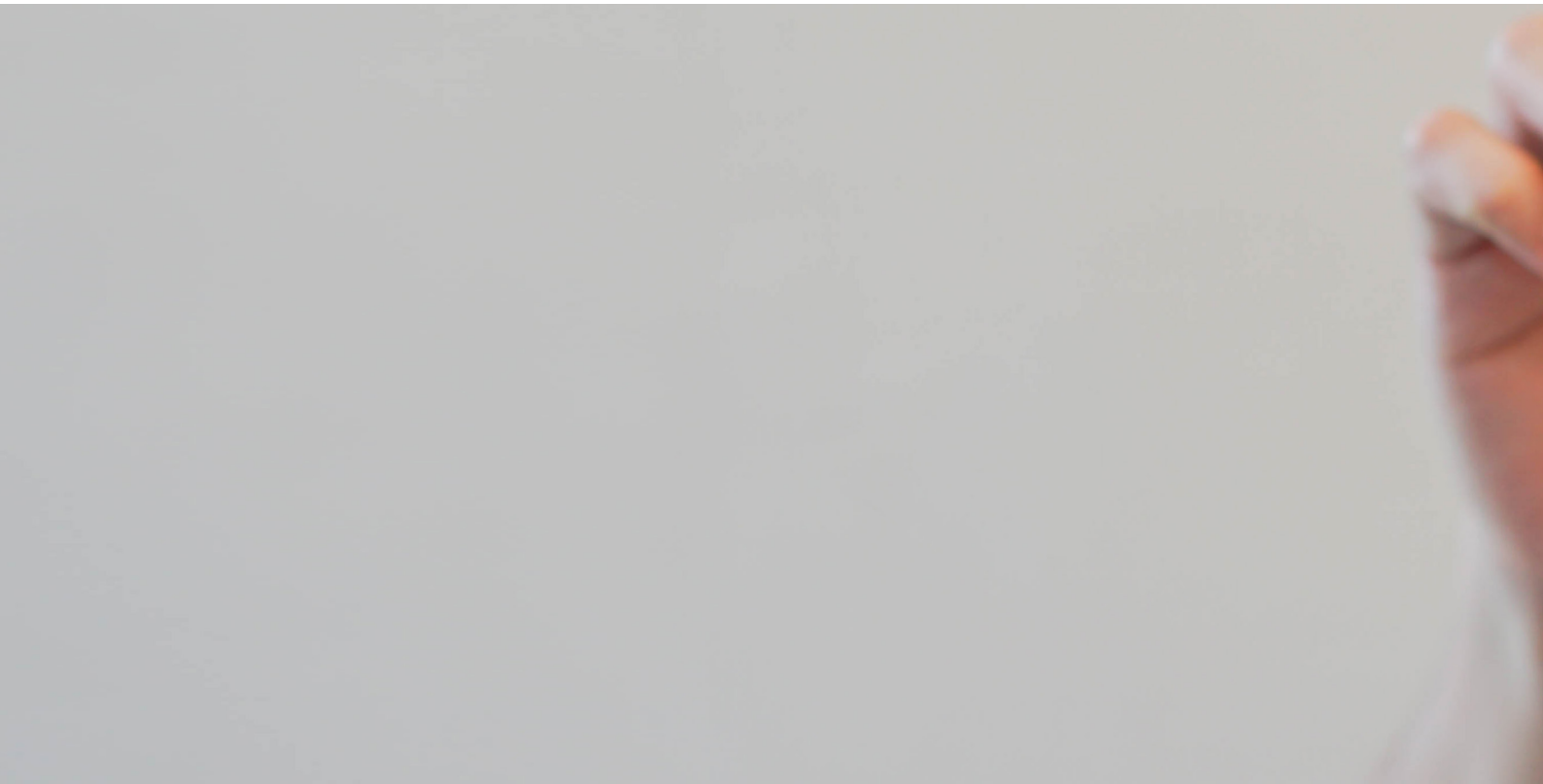
[16]Kitzinger, C. & Thomas A., (1995). Sexual Harassment: A Discursive Approach. In Sue Wilkinson & Celia Kitzinger (eds.) Feminism and Discourse: Psychological Perspectives, CA: Thousand Oaks, όπ. ανάφ. Stark, N. (2015). Millennials Making Meanings: Social Constructions of Sexual Harassment regarding Gender and Power by Generation Y, University of Central Florida, text at: https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2182&context=etd

ότι οι νεότερες γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες απ' ό,τι οι μεγαλύτερες να ορίσουν μια συμπεριφορά ως σεξουαλικά παρενοχλητική. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες εν γένει πιστεύουν, σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι οι άνδρες, ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα μέσο επιβολής της ανδρικής εξουσίας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, στο σημείο αυτό, παρουσιάζει η έρευνα των Renata Bongiorno κ.ά. , με αντικείμενο τις διαφορετικές έμφυλες αντιλήψεις και στάσεις απέναντι στις αποδέκτριες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών. Η Bongiorno υποστηρίζει ότι η τάση των ανδρών να αμφισβητούν συχνότερα τις αναφορές των γυναικών που παρενοχλούνται σεξουαλικά και να τις θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό υπεύθυνες γι' αυτό που τους συμβαίνει, δεν οφείλεται πάντα σε μειωμένη ενσυναίσθηση των ανδρών ακροατών/κριτών απέναντι στις γυναίκες αποδέκτριες αλλά, συνήθως, σε αυξημένη ενσυναίσθησή τους απέναντι στους άνδρες αυτουργούς. Αντίστοιχα, οι γυναίκες ακροάτριες δεν αμφισβητούν σπανιότερα τις αναφορές των αποδεκτριών της ΣΠ μόνο επειδή βιώνουν μικρότερη ενσυναίσθηση απέναντί στους άνδρες αυτουργούς, αλλά και επειδή νιώθουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση απέναντι στις αποδέκτριες.

Η τάση αυτή, σημειώνεται στην έρευνα, οφείλεται εν μέρει στην (έμφυλη ή όχι) ομάδα της οποίας νιώθουν πιο έντονα μέλη οι ακροατές και οι ακροάτριες, όμως μπορεί να επηρεαστεί και από τον ιδιαίτερο χειρισμό του τρόπου με τον οποίο έρχονται σε επαφή με τις αναφορές των συμβάντων ΣΠ. Σε περιπτώσεις, δηλαδή, όπου οι άνδρες ενθαρρύνονταν, μέσω της οπτικής γωνίας μιας αφήγησης, να λάβουν υπόψη τους την πλευρά μιας γυναίκας που υφίσταται ΣΠ, τότε η ενσυναίσθησή τους απέναντι στον αυτουργό της συμπεριφοράς μειωνόταν, με αποτέλεσμα οι ίδιοι να γίνονται λιγότερο ευάλωτοι σε μύθους περί σεξουαλικής παρενόχλησης και να αντιμετωπίζουν με μικρότερη καχυποψία την αποδέκτρια.

Σε κάθε περίπτωση, για να αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση μια συμπεριφορά, θα πρέπει: α) να είναι ανεπιθύμητη, β) να έχει σεξουαλικό χαρακτήρα ή να σχετίζεται με το σεξ, και γ) να αποσκοπεί ή να έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου ή τη δημιουργία ενός απειλητικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος για εκείνο. Αξίζει να σταθεί κανείς/καμία στο τελευταίο αυτό σημείο, καθώς οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, παρότι ανεπιθύμητες, δεν έχουν πάντα ως κίνητρό τους την παραβίαση της προσωπικότητας ή της ασφάλειας της αποδέκτριας ή του αποδέκτη – και η διάκριση αυτή χρησιμοποιείται συχνά ως επιχείρημα για τη μείωση της σημασίας των αντίστοιχων περιστατικών. Παραμένουν, ωστόσο, ακόμα και σε αυτή την περίπτωση προβληματικές, καθώς ενδέχεται να παραβιάζουν την αίσθηση αξιοπρέπειας των ατόμων ή/και να δημιουργούν ένα προσβλητικό για την προσωπικότητά τους περιβάλλον.



[17]Bongiorno, R. et. al. (2020). Why Women Are Blamed for Being Sexually Harassed: The Effects of Empathy for Female Victims and Male Perpetrators. Psychology of Women Quarterly, 44(1): 11-27, text at https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0361684319868730

[18]Bongiorno et. al. (2020). Why Women Are... ό.π.

[19]Equality and Human Rights Commission (2018). Turning the Tables: Ending Sexual Harassment at Work, text at: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/ending-sexual-harassment-at-work.pdf



Παράδειγμα 2

Μέλη μίας μεικτής ομάδας κατεβάζουν στους υπολογιστές της δουλειάς τους και παρακολουθούν ταινίες πορνογραφικού περιεχομένου εν ώρα εργασίας. Μπορεί το κίνητρό τους να μην ήταν να προκαλέσουν δυσφορία στην/στις γυναίκα/-ες της ομάδας, αλλά το «να κάνουν πλάκα» ή «να χαλαρώσουν», όμως εκείνη/-ες έχουν δικαίωμα να υποβάλουν καταγγελία για παρενόχληση, αν η συγκεκριμένη συμπεριφορά δημιούργησε εχθρικό και ταπεινωτικό περιβάλλον για εκείνες.



Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η αποδέκτρια ή ο αποδέκτης της ΣΠ γίνεται αντικείμενο λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης στην εργασία λόγω του ότι υπέκυψε ή αντιστάθηκε σε μια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά, ενδέχεται η δυσμενής μεταχείριση να μην προέρχεται απευθείας από τον αυτουργό της αρχικής ΣΠ, αλλά από ένα ή περισσότερα άτομα που εμπλέκονται στην αλυσίδα της παραβίασης.

Σύμφωνα, τέλος, με τον τεχνικό Οδηγό της Επιτροπής Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων,[20] για την αξιολόγησητης ικανοποίησης των παραπάνω κριτηρίων, οφείλονται να λαμβάνονται υπόψη οι εξής παράμετροι:

α. Η αντίληψη της αποδέκτριας ή του αποδέκτη: το κατά πόσον, δηλαδή, το ίδιο το άτομο αισθάνεται ότι έχει παραβιαστεί η αξιοπρέπειά του ή έχει δημιουργηθεί ένα εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον για εκείνο (υποκειμενικό ερώτημα).

β. Οι εκάστοτε συνθήκες του περιστατικού (υγεία, σωματική και ψυχική, του ατόμου, προηγούμενη παρενοχλητική εμπειρία, ύπαρξη σχέσης εξουσίας μεταξύ αυτουργού και αποδέκτριας/-κτη κ.ά.)

γ. Κατά πόσο η αντίληψη του ατόμου σε σχέση με τη συμπεριφορά συμπίπτει, εν γένει, με την αντίληψη που θα είχε ο μέσος όρος του κοινωνικού συνόλου για την ίδια συμπεριφορά (αντικειμενικό ερώτημα).

[20]Equality and Human Rights Commission (2020). Sexual Harassment and Harassment at Work, text at: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual_harassment_and_harassment_at_work.pdf



Παράδειγμα 3

Μια εργαζόμενη αρνείται επανειλημμένα να βγει ραντεβού με τον προϊστάμενό της, και τότε εκείνος αρχίζει να την επικρίνει σκληρά και να της αναθέτει πολύ περισσότερη δουλειά σε σχέση με άλλους/-ες συναδέλφους της. Στην περίπτωση αυτή, ο προϊστάμενος συμπεριφέρεται στην εργαζόμενη λιγότερο ευνοϊκά, λόγω του ότι εκείνη απέκρουσε την προσέγγισή του.

Στο ίδιο παράδειγμα, ο προϊστάμενος μπορεί να ενημερώσει για την απόρριψη που δέχτηκε τον διευθυντή του τμήματος, ο οποίος είναι φίλος του. Ο διευθυντής συμπάσχει με τον προϊστάμενο και μάλιστα πιστεύει ότι η εργαζόμενη «τον προκάλεσε». Όταν η συγκεκριμένη γυναίκα ζητά να πάρει προαγωγή, ο διευθυντής του τμήματος την απορρίπτει με την αιτιολογία ότι «δεν είναι αξιόπιστη» – χαρακτηρισμός που βασίζεται στο περιστατικό με τον προϊστάμενό της. Στην περίπτωση αυτή, και η στάση του διευθυντή συνιστά δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόρριψης, από την εργαζόμενη, μιας ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσέγγισης.



Παράδειγμα 4

Ο προϊστάμενος μιας εργαζόμενης κάνει κάποιο σχόλιο για το στήθος της. Εκείνη υποβάλλει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση εναντίον του, όμως ο προϊστάμενος αναφέρει στον εργοδότη τους ότι η εργαζόμενη είχε ποζάρει στο παρελθόν γυμνόστηθη για κάποιο περιοδικό. Ο εργοδότης επιχειρεί να παρουσιάσει το συγκεκριμένο τεκμήριο στο δικαστήριο, ως απόδειξη ότι η εργαζόμενη δεν θα μπορούσε να έχει προσβληθεί από τα σχόλια του αφεντικού της. Το δικαστήριο θα πρέπει να απορρίψει το τεκμήριο. Η εργαζόμενη μπορεί να προσβληθεί από τα σχόλια του προϊσταμένου της, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι έχει ποζάρει γυμνόστηθη στο παρελθόν.

1.2 Τι δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση

Η διάκριση ανάμεσα στη σεξουαλική παρενόχληση και σε άλλες συμπεριφορές που, όχι σπάνια, συγχέονται με αυτήν –είτε από τις αποδέκτριες και τους αποδέκτες, είτε από τα άτομα που τις υιοθετούν είτε και από το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο αλληλεπιδρούν οι μεν και οι δε– είναι σημαντική, τόσο επειδή συμβάλλει στην καλύτερη αναγνώριση και κατανόηση της πρώτης, όσο και επειδή υποδεικνύει την αναγκαιότητα ή μη, αλλά και τον τρόπο διαχείρισης μιας κατάστασης που εκτυλίσσεται ή έχει καταγραφεί. Ορισμένες από τις παρανοήσεις που συχνά χρειάζεται να αποσαφηνιστούν είναι οι εξής:

α. Μεμονωμένα ή ασήμαντα σχόλια. Ένα τυχαίο αστείο ή μια ατυχής παρατήρηση δεν θεωρούνται συνήθως παράνομα – εκτός, φυσικά, και αν ακολουθούνται από σεξουαλικά υπονοούμενα ή επαναλαμβάνονται και δημιουργούν ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, για να δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον, μια συμπεριφορά θα πρέπει να θεωρείται προσβλητική, όχι μόνο από έναν ή μία συγκεκριμένο/-η εργαζόμενο/-η, αλλά και από ένα μέσο άτομο, υπό τις ίδιες συνθήκες.[21] Για παράδειγμα, μία εργαζόμενη μπορεί να προσβληθεί από τη φιλοφρόνηση ενός συναδέλφου για το κούρεμά της ή από το γεγονός ότι εκείνος της άνοιξε την πόρτα του γραφείου για να περάσει. Επειδή, ωστόσο, ένα μέσο άτομο δεν θα θεωρούσε μια τέτοια μεμονωμένη συμπεριφορά ως προσβλητική, στην περίπτωση αυτή δεν ευσταθεί καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης.

β. Φλερτ και συναινετική ερωτική συμπεριφορά. Το φλερτ και οι συναινετικές σχέσεις δεν αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση[22] – το ίδιο και η πρώτη εκδήλωση ενδιαφέροντος που μπορεί να προκύψει μεταξύ ενηλίκων, εφόσον η προσέγγιση αυτή δεν έχει ακόμα απορριφθεί. Αντίθετα, επαναλαμβανόμενες και επίμονες εκδηλώσεις ενδιαφέροντος, που αγνοούν την αρνητική αντίδραση της αποδέκτριας ή του αποδέκτη, μπορεί να αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό ισχύει ακόμα και σε περιπτώσεις όπου έχει προϋπάρξει κάποιου είδους ερωτική/σεξουαλική σχέση μεταξύ των ατόμων, αλλά το ένα από αυτά έχει εκδηλώσει ότι δεν επιθυμεί τη συνέχιση της επαφής. Για παράδειγμα, μια εργαζόμενη έχει μια σύντομη σεξουαλική σχέση με τον προϊστάμενό της, η οποία διακόπτεται με δική της πρωτοβουλία. Λίγες μέρες αργότερα, ο προϊστάμενος την πιάνει από τα οπίσθια, λέγοντας «Έλα τώρα, αφού θέλεις, μην το παίζεις δύσκολη». Παρότι η αρχική σεξουαλική σχέση ήταν συναινετική, η στάση του προϊσταμένου μετά τον τερματισμό της αποτελεί ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης.

[21]Feldblum, C.R., Lipnic, V. A. (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace, EEOC, text at: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm#_Toc453686303

[22]Groszhans, C.A. (2018). Romance or Sexual Assault? Ambiguity of Sexual Consent in the Media and How Yes Means Yes Legislation Can Help, 29 Hastings Women's L.J. 223, text at: https://repository.uchastings.edu/hwlj/vol29/iss2/5

Χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν το φλερτ από τη σεξουαλική παρενόχληση	
Δημιουργεί ευχάριστη αίσθηση	Δημιουργεί δυσάρεστη αίσθηση
Είναι αμοιβαίο	Είναι μονόπλευρη
Κάνει την αποδέκτρια/τον αποδέκτη να νιώθει επιθυμητή/-ός	Κάνει την αποδέκτρια/τον αποδέκτη να νιώθει ανίσχυρη/-ος
Είναι εποικοδομητικό	Είναι μειωτική
Δίνει στην αποδέκτρια/τον αποδέκτη την αίσθηση του ελέγχου	Κάνει την αποδέκτρια/τον αποδέκτη να νιώθει ανίσχυρη/-ος
Έχει ως βάση του την ισότητα	Έχει ως βάση μια δυναμική εξουσίας
Μπορεί να περιλαμβάνει θετικό άγγιγμα	Μπορεί να περιλαμβάνει ενοχλητικό άγγιγμα
Είναι επιθυμητό	Είναι ανεπιθήμητη
Σέβεται τα προσωπικά όρια	Είναι παραβιαστική
Προκαλεί χαρά	Προκαλεί εκνευρισμό, θυμό και θλίψη
Ενισχύει την αυτοεκτίμηση	Επιφέρει πλήγμα στην αυτοεκτίμηση της αποδέκτριας/του αποδέκτη

“

Η ΣΠ δεν είναι ποτέ απλώς ένα φλερτ. Όχι, όχι, όχι. Δεν μπορείς να μπερδέψεις το γιασεμί με μια σκατούλα μοσχοβολιστή. Δεν μπορείς να μπερδέψεις το μαύρο με το άσπρο. Όταν ασκείται βία και αδικία σε έναν άνθρωπο που εργάζεται που είναι εκεί απλώς επειδή θέλει να πάρει το μεροκάματό της, δεν μπορεί ποτέ, μα ποτέ να έχει προκαλέσει ο άνθρωπος που εργάζεται. Μπορεί η κοινωνία να λέει ό,τι θέλει για να το δικαιολογήσει αλλά για εμένα αυτό είναι ύβρις.

Α., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση

γ. Έμφυλη παρενόχληση. Διαχωρισμός αξίζει να γίνει και ανάμεσα στη σεξουαλική παρενόχληση και την έννοια της «έμφυλης παρενόχλησης». Η έμφυλη παρενόχληση έγκειται σε ανεπιθύμητες συμπεριφορές που σχετίζονται μεν με το φύλο (κοινωνικό ή βιολογικό) του ατόμου, δεν έχουν σεξουαλική διάσταση ή προεκτάσεις (δεν αποσκοπούν, δηλαδή, σε κάποια σεξουαλικής φύσης επαφή), ωστόσο παραμένουν προσβλητικές και απορριπτικές για τις αποδέκτριες και τους αποδέκτες. Αυτού του είδους οι παρενοχλητικές συμπεριφορές αποτελούν διάκριση λόγω φύλου και μπορεί να περιλαμβάνουν σεξιστικά σχόλια, μειωτικά ανέκδοτα για τις/τους εκπροσώπους ενός φύλου ή για το φύλο συνολικά ή ακόμα και επιτιμητικές αναφορές προς γυναίκες που παραβιάζουν τα πρότυπα της στερεοτυπικής θηλυκότητας, παρουσιάζοντας παραδοσιακά ανδρικά ενδιαφέροντα ή χαρακτηριστικά, ή που αποκλίνουν από τη, στερεοτυπικά θηλυκή, αφοσίωση στις ευθύνες της μητρότητας, συνδυάζοντας οικογένεια με εργασία.[23] Αποτελούν, δε, συχνά πρόδρομο σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ επιβεβαιώνουν το γεγονός ότι η ΣΠ συνδέεται ελάχιστα με τη σεξουαλικότητα, αλλά πολύ στενά με το φύλο.

δ. Άλλες παρενοχλητικές συμπεριφορές. Παρενοχλητικές συμπεριφορές μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό χώρο στη βάση άλλων χαρακτηριστικών των ατόμων, όπως η ηλικία, η φυλή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η θρησκεία τους.[24] Ο παρακάτω πίνακας εντοπίζει ορισμένα παραδείγματα που βοηθούν στην αποσαφήνιση των διαφορών ανάμεσα σε αυτά τα είδη παρενόχλησης και στη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

[23]Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M. (2018). Sexual Harassment in Work Organizations: A View from the Twenty-first Century. In J.W. White & C. Travis (Eds.), Handbook on the Psychology of Women. Washington, DC: American Psychological Association, 215-234.

[24]Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in political life in the EU, European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, text at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf

Σεξουαλική παρενόχληση	Μη Σεξουαλική παρενόχληση
Μοίρασμα εικόνων ή βίντεο με σεξουαλικό περιεχόμενο	Χρήση ρατσιστικής γλώσσας και χαρακτηρισμών
Αποστολή υπαινικτικών μηνυμάτων ή emails	Αρνητικά σχόλια για τις θρησκευτικές πεποιθήσεις κάποιου ατόμου
Απρεπείς σεξουαλικές χειρονομίες	Μοίρασμα μειωτικών εικόνων, βίντεο, emails ή μηνυμάτων
Ανεπιθύμητα αγγίγματα	Ρούχα με ταπεινωτικά μηνύματα ή υπονοούμενα για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων

1.3 Τύποι και μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Ερευνήτριες όπως η MacKinnon[25] εντοπίζουν δύο γενικούς τύπους σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας:

• Quid pro quo (πρόταση για αντιπαροχή). Στον συγκεκριμένο τύπο παρενόχλησης, η σεξουαλική «συμμόρφωση» ανταλλάσσεται (ή προτείνεται να ανταλλαχθεί) με κάποια ευκαιρία που σχετίζεται με την εργασία ή με την αποφυγή μιας δυσμενούς συμπεριφοράς. Αυτό σημαίνει ότι η αποδέκτρια ή ο αποδέκτης της παρενόχλησης θα πρέπει να υποχωρήσει στις σεξουαλικές απαιτήσεις του αυτουργού (ο οποίος συνήθως διαθέτει κάποιας μορφή εξουσία σε σχέση με την αποδέκτρια ή τον αποδέκτη) ή να στερηθεί κάποια ευκαιρία, όφελος ή ευνοϊκή συμπεριφορά (π.χ. «Θα σου δώσω προαγωγή αν κάνεις σεξ μαζί μου» ή «Θα σε απολύσω αν δεν δεχτείς να βγούμε ραντεβού»).

• Συνθήκες εργασίας (προσβλητικό ή εχθρικό περιβάλλον). Σε αυτόν τον τύπο σεξουαλικής παρενόχλησης, η ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόθεση και συμπεριφορά (σωματική ή λεκτική) του/των αυτουργών δημιουργεί ένα προβληματικό (προσβλητικό, ταπεινωτικό, εχθρικό, κακοποιητικό) –έως και αφόρητο– περιβάλλον εργασίας για την/τον αποδέκτρια/-κτη. Μπορεί να δυσκολεύει την εργασία της/του, να δυσχεραίνει την απόδοσή της/του, να διαταράσσει τις σχέσεις της/του ή να παρεμποδίζει την ανέλιξή της/του. Στην περίπτωση αυτή, η παρενόχληση είναι συχνά πιο δύσκολο να διαγνωστεί, σε σχέση με τον πρώτο τύπο ΣΠ.

Οι δύο παραπάνω τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν, φυσικά, να συνυπάρχουν. Επιπλέον, οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές μπορούν να πάρουν πολλές διαφορετικές μορφές, οι οποίες ανεξαιρέτως υποβιβάζουν τον ρόλο της αποδέκτριας ή του αποδέκτη σε σεξουαλικό αντικείμενο αντί σε συνάδελφο ή εργαζόμενο/-η εντός του επαγγελματικού τους χώρου. Οι μορφές αυτές συγκεντρώνονται κάτω από τέσσερις (4) ευρύτερες κατηγορίες, με βάση την τυπολογία που προτείνει η πανευρωπαϊκή έρευνα «Violence against women: an EU-wide survey» από το European Union Agency for Fundamental Rights.[26]

1. Σωματική παρενόχληση. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Ανεπιθύμητο άγγιγμα, τσίμπημα, χτύπημα, τρίψιμο, μάλαξη, περιορισμός ή στρίμωγμα σε στενό και αθέατο χώρο, μη συναινετική σεξουαλική προσέγγιση, σεξουαλική επίθεση ή βιασμός.
2. Λεκτική παρενόχληση (γραπτή ή προφορική). Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Επαναλαμβανόμενα σχόλια για την ελκυστικότητα ή μη της/του αποδέκτριας/-κτη ή άλλων ατόμων, αποστολή υπαινικτικών επιστολών ή σημειωμάτων, προσκλήσεις σε προσωπικές ή κατ' επίφαση επαγγελματικές συναντήσεις εκτός ωρών εργασίας, άσεμνα αστεία ή αφήγηση ιστοριών σεξουαλικού περιεχομένου, σεξουαλικού περιεχομένου ερωτήσεις σχετικά με το παρελθόν ή τον προσανατολισμό του ατόμου, αφηγήσεις σχετικές με τη σεξουαλική ζωή του ατόμου, προσβλητικά σχόλια σχετικά με το παρελθόν ή τον προσανατολισμό του ατόμου, ταπεινωτικοί χαρακτηρισμοί για μέλη του γυναικείου σώματος, χυδαία σχόλια σε σχέση με τη γυναικεία σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική δραστηριότητα, σεξουαλική δωροδοκία.

3. Μη λεκτική παρενόχληση. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Προσωπική κοινοποίηση ή δημόσια επίδειξη σεξουαλικά ανάρμοστων εικόνων ή βίντεο, σεξουαλικοποίηση του χώρου εργασίας μέσω σεξουαλικά υπαινικτικής διακόσμησης, προσφορά δώρων με σεξουαλική συνυποδήλωση, επίδειξη γεννητικών οργάνων, απρεπείς σεξουαλικές χειρονομίες, σεξουαλικά υπαινικτικά ή προσβλητικά βλέμματα και σφυρίγματα.

4. Ψηφιακή/Ηλεκτρονική παρενόχληση. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Αποστολή υπαινικτικών emails και μηνυμάτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, διασπορά φημών ή χαρακτηρισμών για τη σεξουαλική ζωή ή τον προσανατολισμό του ατόμου, μέσω διαδικτύου, διαδικτυακή ανάρτηση προσωπικών, σεξουαλικά υπαινικτικών φωτογραφιών του ατόμου, χωρίς την άδειά του. Όλες οι παραπάνω συμπεριφορές θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση ακόμα και για τα άτομα που δεν υφίστανται ευθέως την **παραβίαση, αλλά επηρεάζονται από αυτήν.**

---

[25] MacKinnon (1979). Sexual Harassment... ό.π.

[26] FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women: An EU-wide Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf



Παράδειγμα 5
Για παράδειγμα, η συνάδελφος της υπαλλήλου στην οποία απευθύνονται οι αφηγήσεις των σεξουαλικών κατορθωμάτων του διευθυντή, είναι κι εκείνη θύμα της ΣΠ, από τη στιγμή που βρίσκεται στο ίδιο περιβάλλον και τις ακούει.

Μη τυπικές μορφές ΣΠ

Οι παραπάνω μορφές περιγράφονται συνήθως υπό το πρίσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης κάποιου άνδρα προς κάποια γυναίκα, ωστόσο περιστατικά ΣΠ σημειώνονται και από γυναίκες προς άνδρες και μεταξύ εκπροσώπων του ίδιου φύλου. Αξίζει, βέβαια, να σημειωθεί ότι σε τέτοιες, μη τυπικές, περιπτώσεις ΣΠ, η παρενόχληση είναι ως επί το πλείστον μη σωματική και αφορά κυρίως σεξουαλικώς υπαινικτικά σχόλια ή αστεία με σεξουαλική συνυποδήλωση (προφορικά ή ψηφιακά), καθώς και παραβιαστικές ερωτήσεις σχετικές με την προσωπική ζωή του/της αποδέκτη/-κτριας.

Από την άλλη, οι καταγγελίες για ΣΠ από άνδρες αποδέκτες είναι, στατιστικά, περιορισμένες, ενδεχομένως και λόγω του στερεοτύπου που αποδίδει αδυναμία στον άνδρα που διαμαρτύρεται για καταχρηστικές συμπεριφορές, ειδικά όταν αυτές περιλαμβάνουν και σεξουαλικά αιτήματα. Γι' αυτό και η ερευνητική εικόνα για τέτοιου είδους περιστατικά παραμένει χαρακτηριστικά ελλιπής.[27]

[27] Hoel & Vartia (2018). Bullying...ό.π.

2. Η έκταση και οι διαστάσεις του προβλήματος

2.1 Κύριες ερμηνευτικές και θεωρητικές προσεγγίσεις

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι αιτίες του μπορούν να κατανοηθούν μόνο μέσα από ένα πολλαπλό πρίσμα διαφορετικών μοντέλων, τα οποία έχουν αναπτυχθεί για να το εξηγήσουν. Τα μοντέλα αυτά, παρότι ανόμοια μεταξύ τους, μοιράζονται ορισμένες κοινές βάσεις και παραδοχές και αλληλοσυμπληρώνονται, καθώς συχνά αναπτύσσονται πάνω στη βάση διαφορετικών πτυχών του ίδιου ζητήματος. Παρακάτω παρουσιάζονται πέντε από τις πιο διαδεδομένες θεωρητικές προσεγγίσεις των τελευταίων δεκαετιών.

Εκτός από τα πέντε βασικά μοντέλα που παρουσιάζονται εδώ, έχουν αναπτυχθεί πιο περιορισμένης επίδρασης θεωρίες που εστιάζουν στα ψυχολογικά-γνωσιακά χαρακτηριστικά των αυτουργών της ΣΠ, τα οποία εμφανίζονται να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ερμηνεία του βιασμού.[28] Παράλληλα, έχουν αναπτυχθεί σημαντικές θεωρίες που συνδυάζουν πολλαπλούς παράγοντες, θεμελιώδεις στα μοντέλα αυτά, προκειμένου να εξηγήσουν με πιο πολύπλευρο τρόπο την ΣΠ.

Στο φυσικό ή βιολογικό μοντέλο ερμηνείας, η σεξουαλική παρενόχληση είναι το φυσικό αποτέλεσμα σεξουαλικής έλξης μεταξύ των δύο φύλων και, συγκεκριμένα, της σεξουαλικής ορμής των ανδρών (η οποία παρουσιάζεται ως εντονότερη από εκείνη των γυναικών).29 Οι συμπεριφορές ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την αναζήτηση ερωτικού συντρόφου κατευθύνονται από τη «σεξουαλική επιλογή» που έχει ως στόχο της την αναπαραγωγή. Στην αναζήτηση αυτή, η σεξουαλική στρατηγική των ανδρών διαφέρει από εκείνη των γυναικών, εξαιτίας των διαφορετικών αναπαραγωγικών ρόλων που αναλαμβάνουν, και η στρατηγική αυτή υποστηρίζεται από τους αντίστοιχους ψυχολογικούς μηχανισμούς. Για τις γυναίκες, η σεξουαλική στρατηγική συνδέεται με την αναζήτηση μακροχρόνιων και σταθερών σχέσεων, που να μπορούν να παρέχουν σιγουριά και ασφάλεια προς όφελος των μελών της οικογένειας που, ενδεχομένως, να δημιουργηθεί.

Αντίθετα, για τους άνδρες, η σεξουαλική στρατηγική επικεντρώνεται συχνότερα στη δημιουργία σύντομων σεξουαλικών σχέσεων με νέες και γόνιμες γυναίκες, με στόχο την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αναπαραγωγική επιτυχία. Αυτές οι έμφυλες διαφορές φαίνεται να οδηγούν άνδρες και γυναίκες σε συγκρούσεις. Μία μορφή σύγκρουσης είναι και η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, δεν έχει ως στόχο ούτε να γίνει προσβλητική ούτε να προκαλέσει ανισότητες και διακρίσεις. Υπό το πρίσμα αυτό, η «ταμπέλα» της ΣΠ αποδίδεται, συχνά άδικα, σε συναινετικές ερωτικές προσεγγίσεις. Παρά τη χρησιμότητα των στοιχείων που μας δίνει το βιολογικό μοντέλο για τα εγγενή ανθρώπινα ένστικτα που μπορεί να επιδρούν στην επιθετική σεξουαλική συμπεριφορά, εντούτοις της ασκείται κριτική για το ότι βασίζεται σε παραδοχές που δύσκολα μπορούν να τεκμηριωθούν και δεν παρέχει στρατηγικές για την πρόληψη της ΣΠ.

[28] Pina, A., Gannon, Th. & Saunders, B. (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, Aggression and Violent Behavior, 4(2): 126-138, text at: https://www.researchgate.net/publication/222432858_An_overview_of_the_literature_on_sexual_harassment_Perpetrator_theory_and_treatment_issues

[29] Studd, M.V. & Gattiker, U.E. (1991). The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment in Organizations, Ethology & Sociobiology, 12(4): 249-290, text at: https://doi.org/10.1016/0162-3095(91)90021-H

[30] Pina et al. (2009). An Overview of the Literature... ό.π.

Σύμφωνα με τη φεμινιστική προσέγγιση, η σεξουαλική παρενόχληση έχει άμεση σχέση με την κατάχρηση εξουσίας,[31] την ανισότητα και τον σεξισμό που παρατηρούνται στο ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον, γι' αυτό και οφείλουμε να την εξετάζουμε μέσα στο πλαίσιο που καλλιεργεί και ενισχύει τις ανισότητες εξουσίας και δύναμης μεταξύ των φύλων **(κοινωνικο-πολιτισμικό μοντέλο)**.[32] Στο κοινωνικό αυτό πλαίσιο, που διέπεται από την ιδεολογία της ανδρικής ανωτερότητας και κυριαρχίας, οι άνδρες επιβραβεύονται όταν δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα, αποφασιστικότητα και επιμονή και κοινωνικοποιούνται με βάση αυτές τις αξίες, ενώ οι γυναίκες επιβραβεύονται όταν είναι υποχωρητικές και παθητικές.

Η σεξουαλική παρενόχληση, λοιπόν, των γυναικών από τους άνδρες συνδέεται άμεσα με τη θέση που έχει η γυναίκα σε κάθε πτυχή της δημόσιας ζωής: οι άνδρες κυριαρχούν και εξουσιάζουν, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούνται. Άρα η ΣΠ θεωρείται ως παράγωγο της διαδικασίας έμφυλης κοινωνικοποίησης και ως μηχανισμού που συμβάλλει στην ανδρική κυριαρχία, την εδραίωση των γυναικών ως κατώτερου φύλου και τη διατήρηση της υπάρχουσας έμφυλης διαστρωμάτωσης που βασίζεται στις προσδοκίες περί των έμφυλων ρόλων.[33] Η σεξουαλική παρενόχληση, κατά συνέπεια, δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της ανισότητας ανάμεσα στα φύλα, η οποία πλήττει και επιδεινώνει τη θέση της γυναίκας στο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον, αλλά αποτελεί και συνέπεια αυτής[34] τοποθετώντας τη γυναίκα εργαζόμενη πρωτίστως στη θέση του σκεύους ηδονής.[35]

Το κοινωνικό-πολιτισμικό μοντέλο υπογραμμίζει επίσης το πώς τα ατομικά χαρακτηριστικά των αποδεκτριών της ΣΠ (π.χ. η ηλικία, οικογενειακή κατάσταση) γίνονται κοινωνοί της υποβαθμισμένης θέσης τους στην κοινωνία και της μειωμένης δύναμης και εξουσίας τους.[36]

Και η σεξουαλική παρενόχληση εναντίον των ανδρών;

Μια επιδραστική θεωρία σε σχέση με τα περιστατικά ΣΠ που πλήττουν άνδρες είναι ότι αυτά αποτελούν μια μορφή ετεροσεξισμού, στην οποία η ετεροφυλοφιλία θεωρείται υποχρεωτική.[37] Στο πλαίσιο αυτό, οι άνδρες των οποίων η συμπεριφορά ή η εμφάνιση αποκλίνουν από το καθιερωμένο μοντέλο αρρενωπότητας ενδέχεται να τιμωρηθούν με στόχο την εξασφάλιση μιας σταθερής αρσενικής ταυτότητας[38] και κυριαρχίας στο εκάστοτε οργανωσιακό πλαίσιο.[39]

[31] Brewis, J. & Linstead, St. (2000). Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization, Routledge, text at: https://www.researchgate.net/publication/31716153_Sex_Work_and_Sex_Work_Eroticizing_Organization_J_Brewis_S_Linstead

[32] Tangri et al. (1982). Sexual Harassment..., ό.π.

[33] Gutek, B.A. & Morasch, B. (1982). Sex Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work, Journal of Social Issues, 38: 55-74; Tangri et al. (1982). Sexual harassment at work..., ό.π.

[34] MacKinnon (1979). Sexual Harassment... ό.π.

[35] Pina et al. (2009). An Overview of the Literature... ό.π.

[36] Welsh, S. (1999). Gender and Sexual Harassment. Annual Review of Sociology. 25(1): 169-190, text at: https://www.jstor.org/stable/223502?seq=1

[37] Butler J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. Routledge, NY.

[38] Knights, D. & Tullberg, M. (2012). Managing Masculinity/Mismanaging the Corporation, Organization, 19: 385-404, text at: https://www.researchgate.net/publication/258173796_Managing_masculinitymismanaging_the_corporation

[39] Lopez, S.H. & Hodson, R. & Roscigno, V.J. (2009). Power, Status and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. The Sociological Quarterly, 50: 3-27, text at: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x

Το **μοντέλο** της **διάχυσης έμφυλων ρόλων (sex-role spillover)** αναφέρεται στη μεταβίβαση προσδοκώμενων στερεότυπων συμπεριφορών και εμπειριών στο εργασιακό ή/και εκπαιδευτικό περιβάλλον.[40] Ουσιαστικά, πρόκειται για τη μεταφορά έμφυλων ρόλων από έναν χώρο δραστηριότητας (π.χ. οικογένεια) σε έναν άλλον (π.χ. εργασία) και αντίστροφα, η οποία επηρεάζει την απόδοση των ατόμων στους ρόλους καθώς και στις υποχρεώσεις τους.[41]

Μια από τις πρωταρχικές ερμηνευτικές θεωρίες γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση,[42] στηρίζεται στη διαδικασία κατά την οποία ο έμφυλος ρόλος των γυναικών αναδεικνύεται ως σημαντικότερος από τον επαγγελματικό τους ρόλο. Η διαδικασία αυτή προκύπτει, συνήθως, σε χώρους εργασίας με σημαντική ανισορροπία στα ποσοστά ανδρών και γυναικών εργαζομένων – για παράδειγμα, σε εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία οι γυναίκες υπερισχύουν αριθμητικά, με αποτέλεσμα να εξισώνονται με τα χαρακτηριστικά της δουλειάς τους (για παράδειγμα, περιποιητικές νοσοκόμες ή σέξι σερβιτόρες).[43] Αντίστροφα, σε ανδροκρατούμενα επαγγελματικά περιβάλλοντα, η έμφαση στον έμφυλο ρόλο των γυναικών εξυπηρετεί τη συγκράτησή τους σε χαμηλότερες βαθμίδες δύναμης και εξουσίας.

Στο **δομικό μοντέλο**, η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται και ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δομικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Βάσει του μοντέλου αυτού, η ΣΠ έρχεται ως αποτέλεσμα των σχέσεων ιεραρχίας, των επαγγελματικών ευκαιριών και των σχέσεων εξουσίας που καλλιεργούνται και ενθαρρύνονται από την ίδια τη δομή μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Τα φυσικά, δομικά και κανονιστικά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου δίνουν την ευκαιρία στους άνδρες εργαζόμενους να κάνουν χρήση της δύναμης και της εξουσίας που κατέχουν, ώστε να παρενοχλούν ή και να εκβιάζουν τις υφιστάμενές τους γυναίκες.

Στις περιπτώσεις παρενόχλησης γυναικών που κατέχουν ισότιμες ή και ανώτερες θέσεις από τους αυτουργούς, υποστηρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένας τρόπος για να τιμωρούν οι άνδρες τις γυναίκες που αισθάνονται ότι τους απειλούν[44] ή να τις κρατούν εκτός εργασιακού και κοινωνικού ανταγωνισμού, ιδιαίτερα σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας. Ωστόσο, ο ισχυρισμός αυτός έχει αμφισβητηθεί και έχει υπογραμμιστεί οι ανάγκη, από ερευνήτριες όπως οι Cleveland & Kerst[45] ή η Miller , να δοθεί έμφαση στους πολυάριθμους και διαφορετικούς συσχετισμούς κοινωνικής ή διαπροσωπικής ισχύος, η οποία μπορεί συχνά να υπερκεράσει την οργανωσιακή εξουσία μιας υψηλόβαθμης, για παράδειγμα, γυναίκας, και να την καταστήσει κατά τρόπους ανίσχυρη μπροστά σε έναν υφιστάμενό της άνδρα.[47]

Η θεωρητική προσέγγιση του οργανωσιακού μοντέλου υποστηρίζει ότι η εξουσία, το οργανωσιακό κλίμα, η ιεραρχία, και οι σχέσεις ισχύος δημιουργούν ευκαιρίες σε ορισμένα άτομα, προκειμένου να εξασφαλίσουν σεξουαλικά οφέλη μέσω της παρενόχλησης.[48] Πέρα από τη διαφορά ισχύος, παράγοντες όπως ο βαθμός επαφής με το αντίθετο φύλο και η χωροταξική διαρρύθμιση του χώρου εργασίας, η αναλογία ανδρών-γυναικών στην εταιρεία, οι οργανωσιακές νόρμες, η κάθετη διαστρωμάτωση, η διαθεσιμότητα ή η απουσία μηχανισμών καταγγελίας και οι εργασιακές εναλλακτικές συνιστούν τους παράγοντες που προσδιορίζουν την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης και διαιωνίζουν τις δομές της πατριαρχίας.

---

[40]Gutek, B.A. & Morasch, B. (1982), Sex Ratios ... ό.π.

[41]Stevens, D.P. & Kiger, G. & Riley, P.J. (2006). His, Hers, or Ours? Work-to-Family Spillover, Crossover, and Family Cohesion. The Social Science Journal, 43(3): 425-436, text at: https://doi.org/10.1016/j.soscij.2006.04.011

[42]Tangri, S. & Hayes, S.M. (1997). Theories of Sexual Harassment. In W. O'Donohue (Ed.), Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment, Allyn & Bacon, 112-128.

[43]Gutek, B.A. & Morasch, B. (1982), Sex Ratios ... ό.π.; Gutek, B.A. (1985). Sex and the Workplace: The Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, and Organizations, San Francisco: Jossey-Bass.

[44]Berdahl, J. (2007). The Sexual Harassment of Uppity Women. The Journal of Applied Psychology. 92: 425-37, text at: https://www.researchgate.net/publication/6436628_The_Sexual_Harassment_of_Uppity_Women

[45]Cleveland, J.N., & Kerst, M.E. (1993). Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship, Journal of Vocational Behavior, 42, 49-67, text at: https://psycnet.apa.org/record/1993-27718-001

[46]Miller, L.L. (1997). Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men. Social Psychology Quarterly 60: 32-51, text at: https://www.jstor.org/stable/2787010?seq=1

[47]Welsh S. (1999). Gender and Sexual..., ό.π.

[48]Backhouse, C. & Cohen, L. (1981). Sexual harassment on the job. New Jersey: Prentice Hall; Terpstra, D.E. & Baker, D.D. (1989). The identification and classification of reactions to sexual harassment. Journal of Organizational Behavior. 10: 1-14.

Στο μοντέλο αυτό, πέρα από τα ποσοτικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν πολλές από τις παραπάνω μεταβλητές, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που αναδεικνύουν τους τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί υιοθετούν έμφυλες διαστάσεις στους ρόλους των εργαζομένων αλλά και στις μεταξύ τους σχέσεις.

Βάσει της προσέγγισης αυτής, οι γυναίκες, επειδή βρίσκονται συνήθως σε χαμηλότερη οργανωσιακή βαθμίδα σε σχέση με τους άνδρες, τείνουν να αποτελούν θύματα τις περισσότερες φορές, καθώς θεωρούνται πρωτίστως ως φορείς σεξουαλικής ικανοποίησης. Αντίστοιχα, οι γυναίκες με τη χαμηλότερη οργανωσιακή ισχύ θα είναι αυτές που υφίστανται τα περισσότερα ή πιο έντονα περιστατικά ΣΠ, από τη στιγμή που η οικονομική τους ευαλωτότητα τις κάνει να νιώθουν ανασφαλείς.

Ο παράγοντας ηλικία
Είναι χρήσιμο, στο σημείο αυτό, να εστιάσει κανείς στη σεξουαλική παρενόχληση ατόμων στην εφηβική και μετεφηβική ηλικία, εκτός του περιβάλλοντος σπουδών τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα άτομα αυτά έχουν ανάγκη από ιδιαίτερη υποστήριξη στην αναγνώριση των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών καθώς και στην ανταπόκρισή τους σε αυτές, έστω και αν η θεωρητική τους πληροφόρηση γύρω από το φαινόμενο φαίνεται αυξημένη σε σχέση με το παρελθόν.

Παρότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επηρεάσει άτομα κάθε ηλικίας, οι στατιστικές δείχνουν ότι οι νεαρές/-οί εργαζόμενες/-οι βιώνουν τέτοια περιστατικά περισσότερο από κάθε άλλη ηλικιακή ομάδα – μέχρι και τρεις στους τέσσερις εργαζόμενους/-ες μεταξύ 18 και 29 ετών έχουν δεχτεί ΣΠ.

Οι σημαντικότερες αιτίες για τις οποίες συμβαίνει αυτό είναι η έλλειψη εμπειρίας αλλά και η εργασιακή ευαλωτότητα των ατόμων που βρίσκονται, συνήθως, στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους. Η παρατήρηση αυτή είναι σημαντική τόσο επειδή το νεαρό της ηλικίας των ατόμων αυτών αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη και την εκδήλωση ανισόρροπων **σχέσεων εξουσίας με τους/ τις ανώτερους/-ες τους, όσο και επειδή ο χώρος του τουρισμού και της εστίασης, συχνά απασχολεί άτομα τέτοιων ηλικιών.**

[49]Welsh (1999). Gender and Sexual..., ό.π.

[50]MacKinnon (1979). Sexual Harassment... ό.π.

[51]Uggen, C. & Blackstone, A. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. American Sociological Review. 69: 64-92, text at: http://users.cla.umn.edu/~uggen/Uggen_Blackstone_ASR_04.pdf;

2.2. Εμπειρικά δεδομένα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο

Στην προσπάθεια να αποτυπωθεί η έκταση και οι διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σε επίπεδο διεθνές, ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό, γίνεται εμφανής η έλλειψη μελετών που να πλαισιώνουν και να προσδιορίζουν αριθμητικά τη ΣΠ με συστηματικό, περιοδικό και συνεκτικό τρόπο. Τα σχετικά στοιχεία είναι λίγα, αποσπασματικά και προέρχονται από πηγές που δεν εναρμονίζονται ως προς τη μεθοδολογία αλλά και το κοινωνικο-πολιτισμικό τους πλαίσιο. Ως αποτέλεσμα, από την παράθεση και τον συνδυασμό των διαθέσιμων στοιχείων μπορεί κανείς/καμία να σχηματίσει μια γενική μόνο εικόνα, η οποία ωστόσο τεκμηριώνει την αναγκαιότητα τόσο της διαμόρφωσης ενός πληρέστερου ερευνητικού πλαισίου όσο και της αναζήτησης λύσεων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΣΠ.

Στις ΗΠΑ, από τις συνολικές καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης που έλαβε, το 2015, η Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση, από εργαζόμενες και εργαζόμενους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή πολιτειακούς και ομοσπονδιακούς οργανισμούς, το 44-45% αναφέρονταν σε έμφυλη παρενόχληση. Συνολικά, σ;την αναφορά της για το 2016, η Επιτροπή εκτιμά ότι το 25% έως και το 80% των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Συγκεκριμένα, έρευνα του Αμερικανικού Pew Research Center καταλήγει ότι σε ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας, το 49% των εργαζόμενων γυναικών πιστεύουν ότι η ΣΠ αποτελεί πρόβλημα στο επαγγελματικό τους περιβάλλον, ενώ σε γυναικοκρατούμενους χώρους το ίδιο πιστεύει το 32% των εργαζόμενων γυναικών.



[52]Council of the European Union (2012) Council conclusions on Combating Violence Against Women, and the Provision of Support Services for Victims of Domestic Violence, text at: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/134081.pdf; FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women..., ό.π.; European Women's Lobby (2013) The EWL European Observatory on Violence against Women, text at: https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ewl_barometre_final_11092013.pdf

[53]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task..., ό.π.

[54]Pew Research Center (2018). Women and Men in STEM Often at Odds Over Workplace Equity, text at: https://www.pewsocialtrends.org/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-at-odds-over-workplace-equity/

παρενόχλησης στην εργασία οφείλονται, σε μεγάλο Οι Οι **Σχετικά με τις αποκλίσεις** Οι μεγάλες αποκλίσεις στις εκτιμήσεις της έκτασης που καταλαμβάνει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία οφείλονται, σε μεγάλο βαθμό, στην τάση των αποδεκτριών να υποβαθμίζουν τη σημασία των περιστατικών ΣΠ που βιώνουν και, συχνά, να μην τα καταγγέλλουν καν σε επίσημους φορείς.

Η τάση αυτή μπορεί να οφείλεται, αφενός, στο φόβο των θυμάτων για πιθανές συνέπειες,[55] στην έλλειψη εμπιστοσύνης τους απέναντι στην επιθυμία ή και την ικανότητα του οργανισμού στον οποίο εργάζονται να αντιμετωπίσει το θέμα,[56] στην απροθυμία τους να προβούν σε αλλαγές, ειδικά όταν εργάζονται σε κάποιο ανδροκρατούμενο περιβάλλον[57] κ.ά.

Επιπλέον, ο ορισμός και οι αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση, για τον τρόπο αξιολόγησής της, αλλά και για το πόσο αποδεκτό είναι να αναφέρεται ένα άτομο σε αυτήν διαφέρουν από χώρα σε χώρα ή και από έρευνα σε έρευνα, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται περαιτέρω διακυμάνσεις στα εκτιμώμενα ποσοστά. Ακόμα και το υψηλό επίπεδο έμφυλης ισότητας σε μια χώρα μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα εμφανιζόμενα ποσοστά ΣΠ, λόγω του ότι, στη χώρα αυτήν, τα περιστατικά που συμβαίνουν είναι πιο πιθανό

[55]Vijayasiri, G. (2008). Reporting Sexual Harassment: The Importance of Organizational Culture and Trust, Gender Issues 25: 43-61, text at: https://www.brandeis.edu/investigate/teen-sexual-harassment/pdf-articles/vijayasiri-underreporting-sh-the-importance-of-organizational-culture-and-trust-2008.pdf

[56]Pinder, C. & Harlos, K. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice, 331-369, text at: https://www.researchgate.net/publication/224767277_Employee_Silence_Quiescence_and_Acquiescence_as_Responses_to_Perceived_Injustice

[57]Collinson, M. & Collinson, D. (1996). `It's Only Dick': The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales. Work Employment & Society. 10: 29-56, text at: https://www.researchgate.net/publication/240729852_It's_Only_Dick'_The_Sexual_Harassment_of_Women_Managers_in_Insurance_Sales

[58]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women..., ό.π.



Στην έρευνα που πραγματοποίησε το 2014 ο **Ευρωπαϊκός Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA)**,[59] σε σχέση με την έμφυλη βία, χρησιμοποιήθηκαν 11 ερωτήσεις σχετικά με ανεπιθύμητες και προσβλητικές εμπειρίες που μπορεί να είχαν βιώσει οι συμμετέχουσες, και τους ζητήθηκε να δηλώσουν πόσο συχνά έχουν βιώσει κάποια από αυτές. Από τις 11 αυτές ερωτήσεις, οι 6 που θεωρούνταν σοβαρότερες χρησιμοποιήθηκαν για να αξιολογηθεί η επίδρασή τους στην έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως μετράται στην έρευνα. Η έρευνα έδειξε ότι, ανάλογα με το πλήθος των διαφορετικών μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης που αναφέρονταν στις ερωτήσεις, στην ΕΕ των 28, 83-102 εκατομμύρια γυναίκες ή το 45-55% του γυναικείου πληθυσμού (με βάση ερωτηματολόγια των 6 ή των 11 ερωτήσεων αντίστοιχα) είχαν υποστεί, έστω και μία φορά από την ηλικία των 15 ετών, σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Παράλληλα, 24-39 εκατομμύρια γυναίκες (13-21%) είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μέσα στους 12 μήνες που είχαν προηγηθεί της ερευνητικής συνέντευξης. Από τις γυναίκες που έχουν δεχτεί ΣΠ τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών, το 32% υπέδειξαν κάποιο άτομο από το εργασιακό τους περιβάλλον (συνάδελφο, αφεντικό ή πελάτη) ως αυτουργό.[60]

Την ίδια περίοδο, η **5η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας**, αναδείκνυε ότι το 2% του πληθυσμού έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση στην εργασία του κατά τους τελευταίους 12 μήνες.[61] Παράλληλα, σύμφωνα με το **Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τον Σεξισμό και τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία,** η πλειονότητα των γυναικών στην Ευρώπη (60%) αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα τουλάχιστον μίας μορφής σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.[62]

Σεξουαλική παρενόχληση και τουρισμός
Ο τομέας απασχόλησης των ερωτώμενων για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στα συνολικά ποσοστά. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας για το 2007,[63] ο τομέας που εμφανίζει στην Ευρώπη τα υψηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία είναι ο τομέας της εστίασης και του τουρισμού. Αντίστοιχα αποτελέσματα έχουν προκύψει και από εθνικού επιπέδου

Η λεκτική και η μη λεκτική βία, και ιδιαίτερα τα σφυρίγματα και οι άσεμνες χειρονομίες, αποτελούν τις πιο διαδεδομένες μορφές παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (το 26% των γυναικών αναφέρουν ότι έχουν βιώσει αντίστοιχες συμπεριφορές σε αρκετές περιστάσεις), μαζί με τα απρεπή σχόλια σχετικά με τη σιλουέτα ή το ντύσιμο των αποδεκτριών (το 17% έχουν υποστεί επανειλημμένες παραβιάσεις). Από την άλλη, η ψυχολογική πίεση των προτάσεων για αντιπαροχή (quid pro quo) εμφανίζεται ως πιο περιορισμένη πρακτική: το 9% των γυναικών στην Ευρώπη έχουν υποστεί πίεση, τουλάχιστον μία φορά, για να επιτελέσουν κάποια πράξη σεξουαλικής φύσης (π.χ. συνουσία με αντάλλαγμα μια θέση εργασίας ή μια προαγωγή). Πιο συχνή εμφανίζεται η ανεπιθύμητη σωματική επαφή (14% από τις ερωτώμενες έχουν υποστεί επαναλαμβανόμενο ελαφρύ ανεπιθύμητο άγγιγμα, ενώ 18% έχουν δεχτεί σεξουαλική επίθεση, μέσω αγγίγματος σε κάποια ερωτογενή περιοχή ή στην περιοχή των

[59]Στο ίδιο.

[60]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women..., ό.π.

[61]Eurofound (2015). Violence and Harassment in European Workplaces: Causes, Impacts and Policies, Dublin, text at: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies

[62]Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory on Sexism and Sexual Harassment at Work, text at: https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/survey%20sexism%20and%20sexual%20harassment%20at%20work%20feps%20fjj%202019_en%20.pdf

[63]Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, text at: https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture

[64]Cyprus Employers and Industrialists Federation (2006). The Woman and the Posts of Senior Management at the Banks and Semi-government Organisations, text at όπ. έμφ. Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, text at: https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture

[65]Sociaal-Economiche Raad van Vlaanderen, STV Innovatie & Arbeid 2005, Werkbaarheidsmonitor, 2004, όπ. έμφ. Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, text at: https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture

[66]Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory on Sexism..., ό.π.

γεννητικών οργάνων).[66]
Ένα υψηλό ποσοστό γυναικών (11%) δηλώνουν ότι έχουν εμπλακεί σε «αναγκαστική» ή «ανεπιθύμητη σεξουαλική επαφή με κάποιο άτομο από το επαγγελματικό τους περιβάλλον, κατά τη διάρκεια της καριέρας τους. Το ποσοστό αυτό διαχωρίζεται από το ποσοστό του βιασμού, με τον αυστηρό ορισμό του, υπογραμμίζει ωστόσο την ύπαρξη, στο εργασιακό περιβάλλον, μιας «γκρίζας ζώνης» όπου η συναίνεση αποδυναμώνεται από στοιχεία υποταγής, απειλής ή/και χειραγώγησης.[67]

Η επίδραση της μεθοδολογίας
Η δειγματοληπτική μέθοδος αλλά και η διατύπωση των ερωτημάτων μιας έρευνας επιδρούν με τρόπο αξιοσημείωτο στα αποτελέσματα που προκύπτουν.

-Σε έρευνες που χρησιμοποιούν τυχαίως αντιπροσωπευτικό δείγμα («δείγμα πιθανότητας») τα ποσοστά γυναικών που αναφέρουν ότι έχουν υποστεί ΣΠ είναι έως και 25 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα σε σχέση με εκείνα που προκύπτουν σε έρευνες που χρησιμοποιούν «δείγμα ευκολίας».

-Αντίστοιχα, σε έρευνες όπου οι εργαζόμενες ερωτώνται αν έχουν βιώσει «σεξουαλική παρενόχληση», χωρίς ο όρος αυτός να αποσαφηνίζεται, τα ποσοστά θετικών απαντήσεων είναι έως και 35 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα σε σχέση με εκείνες όπου οι εργαζόμενες ερωτώνται αν έχουν βιώσει μία ή περισσότερες, συγκεκριμένες συμπεριφορές με βάση το σεξ, όπως η ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή ή ο σεξουαλικός εξαναγκασμός.

Με βάση αυτά τα επαναλαμβανόμενα αποτελέσματα, εξάγεται το συμπέρασμα ότι πολλά άτομα δεν κατονομάζουν ορισμένες μορφές ανεπιθύμητων σεξουαλικών συμπεριφορών ως ΣΠ -ακόμα και αν τις θεωρούν προβληματικές ή προσβλητικές.

Ευρώπη

9%

των γυναικών στην Ευρώπη έχουν υποστεί πίεση, τουλάχιστον μία φορά, για να επιτελέσουν κάποια πράξη σεξουαλικής φύσης

14%

από τις ερωτώμενες έχουν υποστεί επαναλαμβανόμενο ελαφρύ ανεπιθύμητο άγγιγμα

18%

[67]Στο ίδιο.

[68]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task..., ό.π.

Και στην Ελλάδα, η διερεύνηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σποραδική και αποσπασματική. Η χώρα μας δεν παρέχει καν στοιχεία στο Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας (Eurofound) για τις περιοδικές Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας, οι οποίες θα μπορούσαν να προσφέρουν μια στοιχειώδη περιοδική αποτύπωση της έκτασης της ΣΠ στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα.

Η πρώτη έρευνα που διεξάχθηκε σε πανελλαδικό επίπεδο, το 2004, από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας,[69] καταδεικνύει ότι το 10% των ερωτώμενων ανέφερε προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και το 30% από αυτές δήλωσε ότι γνώριζε και άλλη γυναίκα από τον ίδιο εργασιακό χώρο που είχε επίσης υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, συνήθως από το ίδιο άτομο. Αναφορικά με την έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, το 15% των ερωτώμενων δήλωσε ότι γνωρίζει τουλάχιστον μια φίλη, συγγενή ή/και συνάδελφο που έχει υποστεί ή υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση. Οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης συμβαίνουν τα δυο πρώτα χρόνια της εργασίας της γυναίκας στην επιχείρηση και μάλιστα συχνά το πρώτο εξάμηνο. Το 36% των γυναικών λένε ότι το περιστατικό συνέβη μια μόνο φορά. Αλλά, σχεδόν 5 στις 10 γυναίκες ισχυρίζονται ότι το περιστατικό επαναλαμβάνεται, ενώ στην πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν υπάρχουν άλλα πρόσωπα μπροστά εκτός από το δράστη και το θύμα (81,7%).. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα περισσότερα περιστατικά περιλάμβαναν περισσότερες από μία παρενοχλητικές συμπεριφορές, ενώ φαίνεται από τα ευρήματα ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η διοίκηση της επιχείρησης δεν αντιλαμβανόταν το γεγονός, ενώ όταν αυτό γινόταν αντιληπτό, δεν λαμβάνονταν δραστικά μέτρα.[70]

Στην πανευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποίησε το 2014 ο FRA και ανάλογα με το πλήθος των ερωτήσεων (6 και 11 ερωτήσεις αντίστοιχα) το 36-43% των γυναικών στην Ελλάδα είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών. Παράλληλα, το 9-15% των Ελληνίδων είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μέσα στους 12 μήνες που είχαν προηγηθεί της συνέντευξης. Από τις γυναίκες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών και άνω, 32 % ανέφεραν ως δράστη τον προϊστάμενο, κάποιο συνάδελφο ή πελάτη. Για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου, προτείνεται στην έρευνα ότι οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προάγουν την ενημέρωση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν σχετικά περιστατικά.

Πιο πρόσφατα, έρευνα της Διανέοσις[71] που υλοποιήθηκε με σκοπό τη διερεύνηση αντιλήψεων σε εύρος θεμάτων που απασχολούν την ελληνική κοινωνία, και στα οποία συμπεριλαμβάνεται και το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, αναφέρει ότι το 40% των Ελληνίδων έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ στο 63% των περιπτώσεων η παρενόχληση έχει λάβει χώρα αποκλειστικά ή/και στον χώρο εργασίας τους. Στην ίδια έρευνα, το 34,1% των ατόμων που δηλώνουν ότι έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά, αναφέρουν ως δράστη κάποιον προϊστάμενο ή ανώτερό τους, ενώ το 20,1% αναφέρουν κάποιον/α συνάδελφο.

---

[69] Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ. (επιμ.) (2004). Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΚΕΘΙ, text at: https://kethi.gr/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf

[70] Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου (2004). Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους..., ό.π.

[71] Διανέοσις (2018). Τι πιστεύουν οι Έλληνες, Πανελλαδική έρευνα-έκθεση αποτελεσμάτων, text at: https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2018/06/Ti_Pistevoun_Oi_Ellines_2018_Upd_040618.pdf

2.3.1 Προφίλ θύματος

Σε ό,τι αφορά τα άτομα που είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, αυτά αποτελούν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στην πλειονότητά τους γυναίκες, χωρίς φυσικά να εξαιρούνται τα ποσοστά ανδρών ή/και ατόμων απροσδιορίστου φύλου. Μερικά ακόμα από τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τις πιθανότητες να δεχτεί μία γυναίκα ΣΠ είναι η μειονοτική προέλευση, η εκπαίδευση/κατάρτιση, η ηλικία, η εργασιακή κατάσταση, κ.λπ.



Έρευνα του 2010, απέδειξε ότι τα μέλη μειονοτικών ομάδων αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης απ' ό,τι οι λευκοί και ότι οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης απ' ό,τι οι άνδρες. Όταν ο στόχος της παρενόχλησης είναι ταυτόχρονα μέλος κάποιας μειονοτικής φυλετικής ομάδας και γυναίκα, τότε το άτομο αυτό έχει περισσότερες πιθανότητες να βιώσει ΣΠ συγκριτικά με μια λευκή γυναίκα. Παράλληλα, όταν ο στόχος της παρενόχλησης είναι ταυτόχρονα μέλος κάποιας μειονοτικής φυλετικής ομάδας και γυναίκα, τότε το άτομο αυτό έχει περισσότερες πιθανότητες να βιώσει ΣΠ σε σχέση με έναν άνδρα μέλος της ίδιας φυλετικής ομάδας. Το φαινόμενο αυτό συνιστά τη διαθεματική φύση της παρενόχλησης.[72]

Υπάρχουν, επίσης, στοιχεία που δείχνουν ότι οι γυναίκες που προέρχονται από εθνικές μειονότητες είναι και οι πιο ευάλωτες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Δεν είναι ξεκάθαρο, ωστόσο, κατά πόσο τα υψηλότερα ποσοστά ΣΠ που υφίστανται οφείλονται στην εθνικότητά τους ή απλώς αντανακλούν το γεγονός ότι οι γυναίκες από εθνικές μειονότητες απασχολούνται συχνά στις πιο περιθωριοποιημένες και ευάλωτες θέσεις της αγοράς εργασίας.[73] Παράλληλα, άλλες έρευνες[74] δείχνουν ότι και γυναίκες που ανήκουν σε άλλες μειονοτικές ομάδες, με όρους π.χ. θρησκευτικού ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή μεταναστευτικής προέλευσης, έχουν επίσης περισσότερες πιθανότητες να είναι θύματα ΣΠ.

---

[72]Raver J.L. & Nishii, L.H. (2010). Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment, Journal of Applied Psychology. 95(2):236 254, text at: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20230066/; Berdahl J.L. & Moore, C. (2006). Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women, Journal of Applied Psychology, 91. 426-36, text at: https://www.researchgate.net/publication/7228194_Workplace_harassment_Double_jeopardy_for_minority_women

[73]Murrell, A.J. (1996). Sexual Harassment and Women of Color: Issues, Challenges, and Future Directions. In M.S. Stockdale (Ed.) (1996). Women and Work: A Research and Policy Series, Vol. 5. Sexual harassment in the workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies, 51-66. Sage Publications, text at: https://doi.org/10.4135/9781483327280.n3

[74]Berdahl J.L. & Moore, C. (2006). Workplace Harassment ..., ό.π.; Debauche, A., Lebugle, A., Brown, E. et al. (2005). The Virage Survey, INED, text at: https://www.ined.fr/en/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/#tabs-2; Jaspard, M. & Brown, E. & Condon, S. & Firdion, J.M. &
Fougeyrollas-Schwebel, D. & Houel, A. & Lhomond, B. & Maillochon, F. & Saurel-Cubizolles, M.J. & Schiltz, M.A. (2000). Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff), INED, text at: https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/11/2000_ENVEFF-metropoler.pd

[75]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π. f



Διαθεματικότητα της ΣΠ

Παρά τη διαθεματική φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ένα μεγάλο μέρος της έρευνας γύρω από το πρόβλημα έχει βασιστεί στις εμπειρίες λευκών γυναικών, ενώ ένα μεγάλο μέρος της έρευνας γύρω από τη φυλετική παρενόχληση εστιάζει στις εμπειρίες ανδρών που προέρχονται από μειονοτικές ομάδες.
Κατά συνέπεια, οι υπάρχουσες έρευνες ενδέχεται να υποτιμούν την έκταση και την ακριβή φύση της διαθεματικής σεξουαλικής παρενόχλησης και η παρατήρηση αυτή έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τον χώρο του τουρισμού στην Ελλάδα, ο οποίος αποτελεί πεδίο καταγεγραμμένης αλλά και επισφαλούς απασχόλησης για ένα μεγάλο αριθμό γυναικών από μειονοτικές (φυλετικές, εθνικές και θρησκευτικές) ομάδες.[75]



Παρότι η ΣΠ αποτελεί τεκμηριωμένα βίωμα για τις γυναίκες όλων των **εκπαιδευτικών επιπέδων,** εντούτοις οι γυναίκες με υψηλότερου επιπέδου ακαδημαϊκά προσόντα δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό ότι έχουν υποστεί σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, σε σύγκριση με γυναίκες χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου. Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA, το 69% των γυναικών κατόχων πανεπιστημιακών τίτλων έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από την ηλικία των 15 ετών, σε αντιδιαστολή προς το 46% των γυναικών που έχουν ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Αξίζει, από την άλλη, να σημειωθεί ότι είναι πιθανό η διαφοροποίηση αυτή να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι πιο ευαισθητοποιημένες στην αναγνώριση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, καλύτερα ενημερωμένες σε σχέση με τα νομικά τους δικαιώματα και άρα λιγότερο ανεκτικές στην αξιολόγηση και τη διαχείρισή τους.

Αντίστροφα, η έρευνα του Eurofound (2015) για τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας αναφέρει ότι οι γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ιδιαιτέρως ευάλωτες σε παραβιαστικές συμπεριφορές.

Σύμφωνα με την έρευνα του FRA, η έκταση του φαινομένου παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ διαφορετικών **ηλικιακών ομάδων**. Οι διαφοροποιήσεις, δε, παρουσιάζουν αξιοσημείωτη συνέπεια, τόσο σε ό,τι αφορά την ύπαρξη περιστατικών από τα 15 χρόνια των ερωτώμενων και μετά, όσο και σε ό,τι αφορά την εμφάνιση περιστατικών κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της ερευνητικής συνέντευξης. Σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ, εκτός από το Λουξεμβούργο, οι νέες γυναίκες ηλικίας 18-29 ετών αντιπροσωπεύουν την πιο ευάλωτη ηλικιακά ομάδα σε περιστατικά ΣΠ. Πάνω από το 1/3 των γυναικών αυτής της ηλικιακής ομάδας είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τους 12 μήνες πριν από την έρευνα, ποσοστό που γινόταν 1/5 για τις γυναίκες ηλικίας 30-39 ετών. Μοναδική εξαίρεση στην τάση αυτή δίνουν τα αποτελέσματα που αφορούν τις διαφορετικές μορφές ΣΠ: συγκεκριμένα, εξαναγκασμό σε παρακολούθηση πορνογραφικού υλικού βιώνουν συχνότερα οι γυναίκες 40-49 ετών (30%), ακολουθούμενες από τις γυναίκες 30-39 ετών (27%).

[76]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women..., ό.π.

[77]Στο ίδιο.

[78]Eurofound (2015). Violence and Harassment ..., ό.π.

[79]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women..., ό.π.

Οι γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις **απασχόλησης** είναι εκείνες που βιώνουν τα υψηλότερα ποσοστά ΣΠ. Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA, το 75% των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις και το 74% των επαγγελματιών απασχολούμενων είχαν βιώσει, κάποια στιγμή στη ζωή τους, ένα τουλάχιστον περιστατικό ΣΠ, ενώ το 25% και το 29% αντίστοιχα είχε αντιμετωπίσει σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά και τους τελευταίους 12 μήνες.

Πέρα από το επίπεδο της επαγγελματικής ιεραρχίας, και η **εργασιακή κατάσταση** των γυναικών παίζει σημαντικό ρόλο στην ευαλωτότητά τους. Γυναίκες με ακανόνιστες ή επισφαλείς συμβάσεις εργασίας, ιδιαίτερα διαδεδομένες στο χώρο των υπηρεσιών, είναι και περισσότερο εκτεθειμένες σε σεξουαλική παρενόχληση. Από τις γυναίκες που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών, το 61% είχαν υποστεί ΣΠ τουλάχιστον μία φορά κατά τη διάρκεια της ζωής τους, ενώ το 24% είχε υποστεί ΣΠ και κατά τους τελευταίους 12 μήνες. Για τις γυναίκες που εργάζονταν ως ειδικευμένες εργάτριες τα ποσοστά ήταν αντίστοιχα 44% και 17%.

Η διαφοροποίηση αυτή στα ποσοστά ΣΠ ανάλογα με το επίπεδο ιεραρχίας των αποδεκτριών μπορεί να σχετίζεται με το ότι οι ίδιες εκτίθενται πιο συχνά σε καταστάσεις που ευνοούν τις σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές – όπως, π.χ., τα επαγγελματικά ταξίδια. Ενδεχομένως, όμως, να σχετίζεται και με το υψηλότερο εκπαιδευτικό τους επίπεδο και την αυξημένη ευαισθητοποίησή τους σε θέματα αναγνώρισης και κοινοποίησης της ΣΠ, όπως περιγράφεται και πιο πάνω. Σύμφωνα με έρευνα του 2010 , τα ποσοστά ΣΠ είναι επίσης υψηλότερα για γυναίκες που απασχολούνται σε θέση εξαρτημένης εργασίας απ' ό,τι σε αυτοαπασχολούμενες γυναίκες. Παράλληλα, οι γυναίκες με συμβάσεις αορίστου χρόνου ανέφεραν χαμηλότερα ποσοστά ΣΠ σε σύγκριση με εκείνες που εργάζονταν με προσωρινές ή ορισμένου χρόνου συμβάσεις.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τον Σεξισμό και τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην εργασία οι γυναίκες εργαζόμενες σε αστικά κέντρα, εκείνες που έχουν ήδη υπάρξει θύματα σεξουαλικής βίας, όσες εργάζονται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα αλλά και όσες αναγκάζονται από τον εργοδότη τους να φορούν ρούχα ή στολές, τα οποία αναδεικνύουν τη σιλουέτα, το στήθος ή τα πόδια τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν αποδέκτριες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών.

[80]Σύμφωνα με την έρευνα του FRA, η τάση αυτή παρατηρείται κυρίως στα κράτη-μέλη της Δυτικής Ευρώπης. Στα κράτη-μέλη της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, η πιο ευάλωτη ομάδα γυναικών ήταν εκείνες που απασχολούνταν σε επαγγέλματα με πολλές μετακινήσεις, όπως πωλήτριες και οδηγοί. Βλ. FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women..., ό.π.

[81]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women..., ό.π.

[82]McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years On: A Review of the Lterature, International Journal of Management Reviews, 14(1): 1-17, 7, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x

[83]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women..., ό.π.

[84]Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment..., ό.π.

[85]Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory on Sexism and Sexual Harassment at Work, text at: https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/survey%20sexism%20and%20sexual%20harassment%20at%20work%20feps%20fjj%202019_en%20.pdf

Μια εργαζόμενη που της συμβαίνει ΣΠ είναι πιθανό να της έχει συμβεί και άλλου είδους παρενόχληση και σχόλια από τα αφεντικά της. Για παράδειγμα, γιατί είπες αυτό, γιατί εμφανίστηκες έτσι, γιατί δεν εμφανίστηκες έτσι. Πρέπει να κάνεις αγώνα για να σε δεχτεί ο άλλος άβαφτη ή με φόρμα ή χωρίς άρωμα. Να σου πει ότι δεν φοράς μάσκαρα και πάντα με ύφος. "Τι έγινε Α., εσύ δεν βάζεις μολυβάκι; Δεν έχουμε μολυβάκι;" Ή να σου κάνουν παρατήρηση γιατί μιλάς στους πελάτες στον πληθυντικό επειδή και καλά έτσι τους έχεις σε απόσταση. Εγώ όμως η καημένη κάτι ήξερα και τους μιλούσα στον πληθυντικό. Ήταν ο τρόπος μου να το πω το δικό μου στοπ. Το βλέπει όμως το αφεντικό και σου κάνει μια παρατήρηση χωρίς ακριβώς να σου κάνει παρατήρηση και χωρίς να έχεις εσύ κάτι να του πεις.

Α., 37 χρονών,
εργαζόμενη
στην
εστίαση»

2.3.2 Προφίλ δράστη

Ακόμα πιο δύσκολος από τον προσδιορισμό ορισμένων χαρακτηριστικών που συνοδεύουν συνήθως το προφίλ των θυμάτων της ΣΠ είναι ο αντίστοιχος προσδιορισμός χαρακτηριστικών γνωρισμάτων για τους δράστες των περιστατικών. Τα ερευνητικά και εμπειρικά δεδομένα σκιαγραφούν το προφίλ των δραστών με ελάχιστα αναγνωρίσιμα χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο θύματος, διαπροσωπική και ιεραρχική σχέση), γεγονός που υπογραμμίζει και πάλι την έκταση και τη συχνότητα του φαινομένου σε κάθε είδους εργασιακό περιβάλλον και κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο.

Στην ερώτηση για το αν το άτομο που ευθυνόταν για το πιο σοβαρό περιστατικό ΣΠ που έχουν βιώσει στον χώρο εργασίας ήταν άνδρας ή γυναίκα, το 86% των θυμάτων, στην πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA, δήλωσαν ότι ήταν άνδρας. Τα αποτελέσματα αυτά αποδεικνύουν ότι, παρότι το φύλο των αυτουργών είναι ορισμένες φορές άγνωστο, λόγω της φύσης της ΣΠ –π.χ. διαδικτυακή παρενόχληση– εντούτοις στην πλειονότητα των περιπτώσεων η παρενόχληση ασκείται από άνδρες.[86]

Στις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης γυναικών από την ηλικία των 15 ετών, ο δράστης ήταν κάποιο άγνωστο άτομο (68%), κάποιο άτομο γνωστό στην αποδέκτρια (35%) ή κάποιο άτομο από το εργασιακό της περιβάλλον (32%).[87]

Στον εργασιακό χώρο, ωστόσο, κίνδυνο για τις γυναίκες δεν αποτελούν μόνο οι ανώτεροι στην ιεραρχία άνδρες, ούτε μόνον οι συνάδελφοι (προϊστάμενοι, ισότιμοι ή υφιστάμενοι) τους. Στην έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου, η μόνη περίπτωση στην οποία η πλειονότητα των θυμάτων ΣΠ (34%) αναφέρουν ότι δέχτηκαν παρενόχληση από κάποιον ανώτερό τους σχετίζεται με την ψυχολογική πίεση από τον δράστη για την εκτέλεση κάποιας σεξουαλικής δραστηριότητας με αντάλλαγμα, για παράδειγμα, μια προαγωγή ή μια θέση εργασίας (quid pro quo).[88]

Τα περιστατικά παρενόχλησης που ασκούνται είτε από συναδέλφους που δεν ασκούν ιεραρχική εξουσία είτε από εξωτερικούς συντελεστές, όπως πελάτες ή προμηθευτές, περιστρέφονται συνήθως γύρω από μορφές ΣΠ που διαφοροποιούνται από τις συμπεριφορές του είδους quid pro quo. Αφορούν, τις περισσότερες φορές, σχόλια σχετικά με την εξωτερική εμφάνιση (46%) ή σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα (38%), καθώς και ανάρμοστα δώρα.[89]

Στην έρευνα της Επιτροπής για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα το 2018,[90] αναφέρεται ότι τα περιστατικά ΣΠ από πελάτες ή χρήστες υπηρεσιών αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 25% του συνόλου και ότι για ορισμένα ευθύνονται άτομα που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης νέων υπαλλήλων, οι οποίοι δεν ανήκουν ακόμα στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης.

Σε κάθε περίπτωση, στην πλειονότητα των περιπτώσεων ΣΠ, τα εμπλεκόμενα άτομα συνδέονται από μια σχέση που χαρακτηρίζεται από ανισοκατανομή της εξουσίας. Πολλά από τα θύματα, δε, εμφανίζονται να πιστεύουν ότι οι αυτουργοί των περιστατικών, λόγω της θέσης ή της επιρροής τους στην οργανωσιακή δομή και κουλτούρα, δεν έρχονται ποτέ, τελικά αντιμέτωποι με τις συνέπειες των πράξεών τους, και ότι κανείς «δεν μπορεί να τους αγγίξει».[91] Τέλος, τα άτομα που παρενοχλούν κάποιο άλλο άτομο έχουν, τις περισσότερες φορές, στο ενεργητικό τους κάποια προηγούμενη επιτυχημένη απόπειρα παρενόχλησης.[92]

---

[86] FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women..., ό.π.

[87] Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory..., ό.π.

[88] Στο ίδιο.

[89] Στο ίδιο.

[90] Equality and Human Rights Commission (2018). Turning the Tables..., ό.π.

[91] Στο ίδιο.

[92] Hoel & Vartia (2018). Bullying and Sexual ..., ό.π.

2.3.3 Προφίλ εργασιακού περιβάλλοντος

Σε σχέση με τη σκιαγράφηση του προφίλ των εμπλεκομένων σε περιστατικά ΣΠ, τα περισσότερα εμπειρικά δεδομένα αφορούν όχι τόσο τα άτομα που συμμετέχουν στο/α περιστατικό/-ά, αλλά το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα η παρενόχληση, το οποίο αναδεικνύεται τελικά ως καθοριστικός παράγοντας για την πρόβλεψη της έκτασης των περιστατικών ΣΠ που θα συμβούν σε αυτό.[93] Το φαινόμενο αυτό αναδεικνύει την κοινωνική και συστημική διάσταση της ΣΠ, που δεν εξαρτάται τόσο από τα ατομικά ή ψυχολογικά χαρακτηριστικά των δραστών ή των θυμάτων, αλλά περισσότερο από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο διαμορφώνουν και κανονικοποιούν τη συμπεριφορά τους.

Οι περισσότεροι, αν όχι όλοι, οι χώροι εργασίας εμφανίζουν ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά/παράγοντες κινδύνου που αναφέρονται παρακάτω (π.χ. ιδιοκτησιακό καθεστώς, ποικιλομορφία, κανόνες ένδυσης, ηλικιακή σύνθεση, προσωποπαγής χαρακτήρας, δυναμικές εξουσίας, πελατοκεντρικός χαρακτήρας, απομόνωση/αποκέντρωση, χρήση αλκοόλ, ανοχή) – αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει απαραίτητα ότι σε καθέναν από τους χώρους αυτούς συμβαίνουν περιστατικά ΣΠ. Σημαίνει, όμως, ότι το γόνιμο έδαφος για την εμφάνιση τέτοιων περιστατικών βρίσκεται εκεί και για το λόγο αυτό επιβάλλεται η ενσυνειδητότητα και η επαγρύπνηση των εμπλεκομένων, σε όλα τα επίπεδα ευθύνης και ιεραρχίας του οργανισμού.[94]

Στην έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου[95], η διάσταση του **ιδιοκτησιακού καθεστώτος** διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, καθώς η ανάλυση των περιστατικών ΣΠ αναδεικνύει την ευαλωτότητα γυναικών που συμμετέχουν σε οικογενειακές επιχειρήσεις (το 37% αναφέρουν ένα, τουλάχιστον, περιστατικό έμφυλης ή σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τους τελευταίους 12 μήνες, σε αντιδιαστολή προς το 20% των απλών εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές). Το γεγονός αυτό υπογραμμίζει, επίσης, τη συχνή αλληλοεπικάλυψη μεταξύ φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και έμφυλης βίας στο οικογενειακό περιβάλλον.

Η έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου[96] αναδεικνύει το γεγονός ότι η έκθεση σε σεξουαλική βία εμφανίζει διακυμάνσεις ανάλογα με παράγοντες όπως η έμφυλη ποικιλομορφία μέσα στον οργανισμό (αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων). Και από άλλες έρευνες[97] επιβεβαιώνεται ότι οι παρενοχλητικές συμπεριφορές είναι πιο συχνές σε χώρους εργασίας που χαρακτηρίζονται από έλλειψη ποικιλομορφίας – στην περίπτωση της ΣΠ, δηλαδή, σε χώρους που ανδροκρατούνται. Σε τέτοια εργασιακά περιβάλλοντα, τα άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά και προέλευση (στην περίπτωση αυτή, οι γυναίκες) τείνουν να απομονώνονται και να εμφανίζονται ως πιο ευάλωτα στην εξωτερική πίεση. Ταυτόχρονα, τα μέλη της κυρίαρχης ομάδας ενδέχεται να εκλαμβάνουν την παρουσία των πρώτων ως απειλή και να νιώθουν ανασφάλεια για τη θέση τους ή για την κουλτούρα της εταιρείας την οποία ως τώρα γνώριζαν. Η ομοιογένεια, όμως, δεν αντανακλάται μόνο στο πλήθος των ατόμων. Η απόλυτη κυριαρχία, στον εργασιακό χώρο, συγκεκριμένων νορμών και κανόνων με τα οποία ορισμένοι εργαζόμενοι ή εργαζόμενες δεν συμμορφώνονται (π.χ. η ύπαρξη ενός ανδροκρατούμενου περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο οι θηλυπρεπείς άντρες ή οι εργαζόμενες που παρεκκλίνουν από τη στερεοτυπικά γυναικεία συμπεριφορά εξοστρακίζονται), αυξάνει τις πιθανότητες εκδήλωσης σεξουαλικά παραβιαστικών συμπεριφορών.[98] Το φαινόμενο αυτό σχετίζεται

[93]Willness C.R. & Piers, S. & Kibeom L. (2007). A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment, Personnel Psychology. 60. 127 - 162, text at: https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment

[94]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

[95]Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory..., ό.π.

[96]Στο ίδιο.

[97]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace, ό.π.; Willness C.R. et al. (2007) A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences..., ό.π.

[98]Bond, M.A. (2014). Prevention of Sexism in Encyclopedia of Primary Prevention and Health Promotion (Thomas Gullotta & Martin Bloom eds.), text at: https://www.springer.com/gp/book/9781461459989; Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D. & Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. Work and Occupations 35: 262-295, text at: https://www.researchgate.net/publication/251759482_Sexual_Harassment_in_Organizational_Context/citation/download

[99]Gutek, B. A., & Cohen, A. G. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. Human Relations, 40(2), 97–115. Text at: https://doi.org/10.1177/001872678704000202

με τη διάχυση των έμφυλων ρόλων που, όπως αναφέρεται και παραπάνω, κατέχει κεντρικό ρόλο στην ερμηνεία και κατανόηση του ευρύτερου φαινομένου της ΣΠ: στα περιβάλλοντα αυτά, οι γυναίκες τείνουν να κατηγοριοποιούνται με βάση τον στερεοτυπικό έμφυλο ρόλο τους (μητέρες, σεξουαλικά αντικείμενα) και όχι με βάση τον επαγγελματικό, γεγονός που επηρεάζει τη συμπεριφορά του περιγύρου τους απέναντί τους. Σύμφωνα με την Gutek[99], όσο λιγότερες είναι, σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες σε ένα τμήμα ή σε έναν οργανισμό, τόσο περισσότερες είναι η πιθανότητες εκδήλωσης σεξουαλικά παραβιαστικών συμπεριφορών σε αυτόν.

Ως παράγοντας κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον εμφανίζεται και η **ύπαρξη κανόνων για την ένδυση των εργαζόμενων γυναικών,** οι οποίοι τις υποχρεώνουν να αποκαλύπτουν τη σιλουέτα, το στήθος ή τα πόδια τους. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, παρότι οι κανόνες αυτοί είναι σχετικά σπάνιοι στο εργασιακό περιβάλλον της ΕΕ (6%), οι γυναίκες που τους υφίστανται είναι οι πιο εκτεθειμένες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές (52% από αυτές είχαν υποστεί τουλάχιστον ένα περιστατικό σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας στην εργασία τους κατά τους προηγούμενους 12 μήνες). Η υποχρεωτική χρήση τέτοιου είδους ρούχων τοποθετεί τις γυναίκες εργαζόμενες ως στερεοτυπικά «αντικείμενα πόθου», ειδικά σε χώρους όπως η εστίαση και ο τουρισμός, στους οποίους οι ίδιες έρχονται σε απευθείας επαφή με το κοινό.[100]

Τα εργασιακά περιβάλλοντα με πολλούς εργαζόμενους και εργαζόμενες **νεαρής ηλικίας** τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά παρενόχλησης.[101] Τα άτομα αυτά δεν έχουν, ως αυτουργοί της ΣΠ, την ωριμότητα που θα τους επέτρεπε να συνειδητοποιήσουν τις συνέπειες της συμπεριφοράς τους, ενώ ως θύματα συχνά δεν διαθέτουν την αυτοπεποίθηση που θα τους επέτρεπε να αποκρούσουν τις ανεπιθύμητες προσεγγίσεις ή να βάλουν όρια σε συμπεριφορές που θεωρούν παραβιαστικές. Τέλος, το νεαρό της ηλικίας τους συνήθως τους ή τις τοποθετεί σε θέσεις περιορισμένης εξουσίας, εργασιακής ασφάλειας και οικονομικής δύναμης, καθιστώντας τους έτσι πιο ευάλωτους/-ες απέναντι στις προσπάθειες χειραγώγησης από μεγαλύτερους σε ηλικία και πιο καταξιωμένους συναδέλφους τους.

Σε επαγγελματικούς χώρους, όπου **συγκεκριμένοι εργαζόμενοι θεωρούνται ιδιαιτέρως «πολύτιμοι» για τους εργοδότες τους** –το στέλεχος με τις υψηλές πωλήσεις, ο συνέταιρος– η διοίκηση μπορεί να εμφανίζεται απρόθυμη να αντιμετωπίσει τυχόν παρενοχλητική συμπεριφορά τους, αλλά και οι ίδιοι να θεωρούν ότι εξαιρούνται από τους περιορισμούς και τις συνέπειες που αφορούν τα υπόλοιπα άτομα στον χώρο εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές, οι πιθανότητες να παρενοχλήσουν, οι εργαζόμενοι αυτοί, σεξουαλικά κάποια ή κάποιον συνάδελφο ή υφιστάμενό τους είναι αυξημένες.[102]

Στους περισσότερους χώρους εργασίας διαπιστώνονται **ανισορροπίες στον βαθμό εξουσίας** διαφορετικών ομάδων εργαζομένων και όταν αυτές εντείνονται αποτελούν σημαντικό παράγοντα κινδύνου για την εκδήλωση φαινομένων ΣΠ.[103] Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι εταιρείες με υψηλόβαθμα στελέχη και χαμηλόβαθμο διοικητικό προσωπικό, τα εργοστάσια με προϊσταμένους και ανειδίκευτους/-ες εργάτες/-τριες, ο στρατός κ.λπ. Σε τέτοια περιβάλλοντα, τα άτομα που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία (ιδιαίτερα όταν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, έχουν μεταναστευτική προέλευση κ.λπ.) είναι ιδιαιτέρως ευάλωτα στην παρενόχληση και διστάζουν να καταγγείλουν τυχόν προβληματικές συμπεριφορές, ενώ τα υψηλόβαθμα στελέχη συχνά δεν αισθάνονται ότι δεσμεύονται από περιορισμούς στη συμπεριφορά τους. Όταν επιπλέον, οι αποκλίσεις στο επίπεδο εξουσίας έχουν και έμφυλο χαρακτήρα (όταν, π.χ., όπως συμβαίνει συχνά, τα ανώτερα στελέχη είναι κυρίως άνδρες και τα κατώτερα κυρίως γυναίκες) τα επίπεδα ΣΠ αυξάνονται ακόμα περισσότερο.[104]

---

[100]Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory..., ό.π.

[101]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

[102]Στο ίδιο.

[103]Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S. & Stibal, J. (2003). Reported Incidence Rates of Work-related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities. Personnel Psychology, 56: 607-631, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00752.x

[104]Bond, M.A. (2014). Prevention of Sexism in Gullotta T. & Bloom, M. (Eds.) (2014) Encyclopedia of Primary Prevention and Health Promotion, Springer US

Σε επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες έρχονται σε απευθείας και συστηματική επαφή με τους **πελάτες**, κατά πρόσωπο ή μέσω τεχνολογικών εφαρμογών (π.χ. τουρισμός & εστίαση, δημόσιες υπηρεσίες) ή/και η αποζημίωσή τους εξαρτάται άμεσα από την ικανοποίηση των πελατών (π.χ. μέσω φιλοδωρημάτων ή προμηθειών), είναι αυξημένες οι πιθανότητες τα άτομα αυτά να ανεχθούν ή να αποφύγουν να καταγγείλουν μια προβληματική συμπεριφορά για λόγους οικονομικής και εργασιακής ανασφάλειας.[105] Αντίστοιχα, στους χώρους αυτούς ενδέχεται και η διοίκηση, συνειδητά ή ασυνείδητα, να εμφανίζει μεγαλύτερη ανεκτικότητα απέναντι σε τέτοιες συμπεριφορές, αντί να παρεμβαίνει προς όφελος των εργαζομένων της.

Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιο πιθανό να εκδηλωθούν σε **απομονωμένους χώρους εργασίας**, όπου οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δουλεύουν αποκομμένοι από ευρύτερες ομάδες και έχουν περιορισμένες ευκαιρίες να συνεργαστούν με άλλους (π.χ. υπάλληλοι σε νυχτερινή βάρδια, καμαριέρες σε απομονωμένα δωμάτια, εργαζόμενες σε απομακρυσμένες πτέρυγες της επιχείρησης). Στις περιπτώσεις αυτές, οι δράστες της παρενόχλησης έχουν πιο εύκολη πρόσβαση στα θύματα, και μάλιστα χωρίς –συνήθως– την παρουσία μαρτύρων.[106] Παράλληλα, τα **αποκεντρωμένα εργασιακά περιβάλλοντα** (όπως αλυσίδες εστιατορίων, καταστήματα λιανικής κ.λπ.), που χαρακτηρίζονται από περιορισμένη ροή επικοινωνίας μεταξύ των διαφορετικών μονάδων τους και περιορισμένη λογοδοσία ή και επιμόρφωση των κατά τόπους προϊσταμένων και διευθυντών, μπορεί να αποτελέσουν εύφορο έδαφος για την εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης από υψηλόβαθμα στελέχη που παραμένουν ανεξέλεγκτα ή που αδυνατούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά προβληματικές συμπεριφορές εργαζομένων.[107]

Σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου η **κατανάλωση αλκοόλ** κατά τη διάρκεια ή αμέσως πριν και μετά τις ώρες εργασίας θεωρείται μέρος της δουλειάς (είτε ως διευκολυντικό της αλληλεπίδρασης των ομάδων είτε ως μέσο ψυχαγώγησης και ενεργοποίησης πελατών), οι ευκαιρίες για την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι περισσότερες, καθώς το αλκοόλ μειώνει τις κοινωνικές αναστολές και επιδρά αρνητικά στην ευθυκρισία.[108]

Το γενικότερο κλίμα που επικρατεί σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, αποτελεί σημαντικό στοιχείο πρόβλεψης για την έκταση και την ένταση με την οποία θα εκδηλωθεί η ΣΠ σε αυτήν.[109] Οι Hulin, Fitzgerald και Drasgow[110] όρισαν τρία σημαντικά χαρακτηριστικά που καλλιεργούν ένα περιβάλλον διευκολυντικό για την παρενόχληση: η αίσθηση του ρίσκου για τις αποδέκτριες, εάν παραπονεθούν, η έλλειψη ποινών για τους δράστες και η πεποίθηση ότι τυχόν καταγγελίες για ΣΠ δεν λαμβάνονται στα σοβαρά.[111] Άλλες έρευνες αναφέρουν αντίστοιχους παράγοντες όπως η σεξουαλικοποιημένη συμπεριφορά και η αντικειμενοποίηση των γυναικών[112], το οργανωτικό χάος που εκφράζεται μέσα από την απουσία πολιτικών και διαδικασιών[113] και η αντίληψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί αναπόφευκτα μέρος (ίσως ακόμα και απαίτηση) της συγκεκριμένης δουλειάς.[114] Οι παράγοντες αυτοί, εκτός του ότι ενθαρρύνουν και διευκολύνουν άτομα που επιθυμούν ή έχουν την τάση να παρενοχλούν σεξουαλικά στον χώρο εργασίας, ταυτόχρονα διαμορφώνουν αντίστοιχα την κοινωνικοποίηση όλων των εργαζομένων και στελεχών μέσα στον χώρο εργασίας.[115]



[105]Restaurant Opportunities Centers United (2004). The Glass Floor, Sexual Harassment in the Restaurant Industry, text at: http://rocunited.org/wp-content/uploads/2014/10/REPORT_The-Glass-Floor-Sexual-Harassment-in-the-Restaurant-Industry2.pdf

[106]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

[107]Στο ίδιο.

[108]Bacharach, S.B. et al. (2007). Harassing Under the Influence: The Prevalence of Male Heavy Drinking, the Embeddedness of Permissive Workplace Drinking Norms, and the Gender Harassment of Female Coworkers, 12 Journal of occupational health psychology. 12. 232-50, text at: https://www.researchgate.net/publication/6201018_Harassing_Under_the_Influence_The_Prevalence_of_Male_Heavy_Drinking_the_Embeddedness_of_Permissive_Workplace_Drinking_Norms_and_the_Gender_Harassment_of_Female_Coworkers

[109]Willness C.R. et al. (2007). A Meta-Analysis ..., ό.π.; Hunt, C. & Davidson, M. & Hoel, H. (2007). Sexual Harassment in the Workplace: A Literature Review, text at: https://www.researchgate.net/publication/251867493_Sexual_harassment_in_the_workplace_a_literature_review

[110]Hulin, C. & Fitzgerald, L. & Drasgow, F. (1996). Organizational Influences on Sexual Harassment. 5, text at: https://www.researchgate.net/publication/232470761_Organizational_influences_on_sexual_harassment

[111]Howald, N. et al (2018). Addressing Sexual Harassment in the Workplace... ό.π.

[112]Rutherford, S., Schneider, R. and Walmsley, A. (2006). Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative & Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed Forces. Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission, text at: http://www.mod.uk/defenceinternet/home

[113]Carbone-Lopez, K., Esbensen, F.-A., & Brick, B. T. (2010). Correlates and Consequences of Peer Victimization: Gender Differences in Direct and Indirect Forms of Bullying. Youth Violence and Juvenile Justice, 8(4), 332-350, text at: https://doi.org/10.1177/1541204010362954

[114]Hennekam, S., and Bennett, D. (2017) Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. Gender, Work & Organization, 24: 417-434, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12176

115Archer, D. (1999), Exploring "Bullying" Culture in the Para-military Organisation, International Journal of Manpower, 20(1/2): 94-105, text at: https://doi.org/10.1108/01437729910268687

2.4 Μύθοι για τη σεξουαλική παρενόχληση

Παρά την ανάδειξη του ζητήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης τα τελευταία χρόνια διεθνώς, υπάρχουν μύθοι που περιβάλλουν το πρόβλημα και συχνά συνοδεύουν τις προσπάθειες κατανόησης και διαχείρισής του.

Οι ψυχολόγοι Lonsway και Fitzgerald[116] ορίζουν τους μύθους ως «στάσεις και πεποιθήσεις, που είναι, σε γενικές γραμμές εσφαλμένες, αλλά ευρέως διαδεδομένες και επίμονες, και οι οποίες χρησιμοποιούνται για να δικαιολογήσουν την ανδρική σεξουαλική επιθετικότητα εναντίον των γυναικών». Πρόκειται, μάλιστα, για πεποιθήσεις οι οποίες διατυπώνονται με τρόπο ηχηρό, αναπαράγονται από άτομα, πολιτισμικούς και θεσμικούς φορείς και αποδεικνύονται ιδιαίτερα σθεναρές απέναντι σε κοινωνικά κινήματα και ευρύτερες μεταβολές στη νοοτροπία μεμονωμένων ατόμων και ολόκληρων κοινωνιών. Γι' αυτό και ο στοχευμένος εντοπισμός και η ανασκευή των επικρατέστερων μύθων κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εκπαίδευση γυναικών, ανδρών και συστημάτων στην αναγνώριση, ερμηνεία, πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών ΣΠ και των συνεπειών τους.

Η μυθολογία γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση έχει ως στόχο και αποτέλεσμα: α) να μειώσει τη σημασία ή την έκταση των περιστατικών, β) να δικαιολογήσει τη θυματοποίηση, και γ) να υποβαθμίσει τις συνέπειες της ΣΠ για τις αποδέκτριες και τους αποδέκτες της.[117]

Παράλληλα, οι συνηθέστεροι μύθοι γύρω από τη ΣΠ μπορούν να χωριστούν σε τέσσερις γενικές κατηγορίες, αντίστοιχες με εκείνες που έχουν χρησιμοποιηθεί για την κατηγοριοποίηση της μυθολογίας του βιασμού: α) Η αποδέκτρια/-κτης ψεύδεται, β) Η αποδέκτρια/ο αποδέκτης έχει την ευθύνη, γ) Η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο, και δ) Η σεξουαλική παρενόχληση δεν προκαλεί σημαντικές συνέπειες στις αποδέκτριες και τους αποδέκτες.[118]

Οι κυριότεροι από τους μύθους αυτούς είναι οι εξής:

•Οι περισσότερες καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση περιέχουν ψέματα ή υπερβολές, συνήθως με κάποιον απώτερο στόχο από την πλευρά της γυναίκας. Η θεωρία ότι οι γυναίκες καταγγέλλουν ψευδώς περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, προκειμένου να εκδικηθούν κάποιον ανώτερό τους για λόγους επαγγελματικούς ή προσωπικούς, δεν βασίζεται σε στοιχεία, αλλά μόνο στην στερεοτυπική παραδοχή ότι οι γυναίκες κάνουν τα πάντα «για να πάρουν το αίμα τους πίσω». Στην πραγματικότητα, και σύμφωνα με στοιχεία της Αυστραλιανής Επιτροπής για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το ποσοστό των καταγγελιών που αποδεικνύεται ότι δεν ευσταθούν είναι μόλις 1,4%.[119]

•Η αποδέκτρια της σεξουαλικής παρενόχλησης «το ήθελε» ή «το προκάλεσε», αν κρίνει κανείς από το ντύσιμο ή/και τη συμπεριφορά της. Η άποψη ότι μία γυναίκα που φοράει, για παράδειγμα, εφαρμοστά φορέματα, το κάνει για να προσελκύσει τους άνδρες και άρα δεν θα έπρεπε να προσβάλλεται όταν γίνεται αντικείμενο ανεπιθύμητης προσοχής στην εργασία, έχει ως στόχο να μετακυλίσει την ευθύνη για την παρενοχλητική συμπεριφορά από τον αυτουργό στην αποδέκτρια. Στην πραγματικότητα, ο αυτουργός είναι πάντα υπεύθυνος για την παρενόχληση, ανεξάρτητα από την εμφάνιση ή τη συμπεριφορά της εργαζόμενης. Αντίστοιχα, δεν ευσταθεί ούτε ο μύθος ότι η γυναίκα «το ήθελε» επειδή δεν αντιστάθηκε αρκετά στην παρενόχληση: το γεγονός ότι μία αποδέκτρια ΣΠ σπανίως καταγγέλλει επίσημα το περιστατικό, αφήνει κυρίως να διαφανεί δυσπιστία απέναντι στο σύστημα ή/και φόβος για την ασφάλεια της δουλειάς της, αλλά σε καμία περίπτωση συναίνεση για τη συμπεριφορά.[120]

---

[116]Lonsway, K. A. & Fitzgerald, L. (1994). Rape Myths. Psychology of Women Quarterly, 18: 133-164., όπ. αναφ. Ubell R.M.L. (2018). Myths and Misogyny: The Legal Response to Sexual Assault, Western University, 8-9, text at: https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=mslp

[117]Crittenden, C.A. (2009). Examining Attitudes and Perceptions of Sexual Harassment on a University Campus: What Role Do Myths and Stereotypes Play? University of Tennessee, Chattanooga, 14, text at: https://scholar.utc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1381&context=theses

[118]Crittenden (2009). Examining attitudes..., ό.π.

[119]Diversity Council Australia (2018). Myth Busting..., ό.π.

[120]Crittenden (2009). Examining attitudes..., ό.π.

Δεν καταλαβαίνω τι σημαίνει “προκαλώ”. Αν κάποιος θέλει να παρενοχλήσει, θα πιαστεί από το οτιδήποτε. Γιατί το ντύσιμο της κάθε γυναίκας να είναι αφορμή για σεξουαλική παρενόχληση; Μου φαίνεται παράλογο. Δηλαδή γιατί να μην φοράει μια γυναίκα το φόρεμα της και να έχει και το ντεκολτέ της και να φοβάται μην την κοιτάξει κάποιος από πάνω μέχρι κάτω και να πάει να της την πέσει; Αλλά από την άλλη, και αυτό είναι το χειρότερο, μπορώ να το καταλάβω. Γιατί μέσα στα χρόνια, αυτός ο τρόπος συμπεριφοράς έχει γίνει φυσιολογικός πλέον. Οπότε σκέφτεσαι, να μην βγω έτσι έξω γιατί θα δώσω δικαίωμα στον άλλον να με χουφτώσει. Είναι κομμάτι της καθημερινότητάς μας. Και νιώθουμε άσχημα για αυτό. Λέμε στον εαυτό μας να βγω τώρα έτσι έξω;
Θα γυρίσω το βράδυ στο σπίτι μου αν βγω έξω έτσι; Γιατί υπάρχουν γυναίκες που γιοκ.
Δεν γυρίζουν ποτέ.

Α., 26 χρονών,
εργαζόμενη
σε τουρισμό κι
εστίαση»

•Οι γυναίκες λένε «όχι» ακόμα και όταν εννοούν «ναι». Η άποψη ότι ορισμένες γυναίκες στέλνουν αντιφατικά μηνύματα (επιθυμίας/απώθησης) στους άνδρες του περιβάλλοντός τους αποτελεί ένα ακόμα εργαλείο ενοχοποίησης των αποδεκτριών ΣΠ, διαιωνίζει το στερεότυπο ότι η λεκτική αντίσταση των γυναικών δεν χρειάζεται να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη και παραγνωρίζει το γεγονός ότι η απώθηση μιας ανεπιθύμητης ερωτικής προσέγγισης μπορεί να πάρει διαφορετικές μορφές για διαφορετικά άτομα.[121]

•Είναι συγκεκριμένες οι γυναίκες που παρενοχλούνται σεξουαλικά – αν «δεν δίνεις δικαιώματα» δεν αντιμετωπίζεις τέτοια προβλήματα. Ο μύθος αυτός συνδέεται στενά με τον μύθο περί βιασμού που υποστηρίζει ότι μόνο οι «αμφιβόλου ηθικής», οι «ελαφρόμυαλες» ή οι «αμαρτωλές» γυναίκες γίνονται αντικείμενο επίθεσης – επειδή, σε κάποιο βαθμό, τους αξίζει. Οι έρευνες, ωστόσο, τεκμηριώνουν ότι η ΣΠ χρησιμεύει ως εργαλείο σωφρονισμού γυναικών που παρεκκλίνουν από τις συμβατικές απόψεις για το τι σημαίνει να είσαι «καλή γυναίκα» ή «ξεχνούν την κοινωνική θέση τους».[122]

•Η σεξουαλική παρενόχληση είναι φυσιολογικό φαινόμενο όταν άνδρες και γυναίκες εργάζονται μαζί. Οι απόψεις που υπονοούν ότι «άνδρες είναι» ή ότι οι άνδρες δεν μπορούν να ελέγξουν τις σεξουαλικές τους ορμές, χωρίς ωστόσο να έχουν κακή πρόθεση[123], ελαχιστοποιούν την ευθύνη των αυτουργών αλλά και τη σημασία των περιστατικών ΣΠ για τις αποδέκτριες και τους αποδέκτες τους. Πέραν του ότι «συγχωρεί» την κακή συμπεριφορά ορισμένων ατόμων και ορίζει ότι οι γυναίκες θα πρέπει να είναι προετοιμασμένες για το «αναπόφευκτο», η προσέγγιση υποτιμά συνολικά το ανδρικό φύλο, αποδίδοντάς του χαρακτηριστικά ανευθυνότητας, ασέβειας και επιθετικότητας.

•Η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει σπάνια, μόνο από διεστραμμένους άνδρες. Η (αντίστροφη από την παραπάνω) άποψη ότι μόνο μια μικρή υπο-ομάδα ανδρών, με υπερβολικές ορμές, παρενοχλούν σεξουαλικά γυναίκες στην εργασία, συμβάλλει επίσης στην καλλιέργεια της εντύπωσης ότι τόσο η συχνότητα όσο και η βαρύτητα των περιστατικών ΣΠ είναι χαμηλές. Στην πραγματικότητα, όμως, οι αυτουργοί της ΣΠ μπορεί να έχουν οποιαδήποτε ηλικία, φύλο, εθνικότητα ή σεξουαλικό προσανατολισμό, επάγγελμα και θέση στην ιεραρχία.[124]

•Αυτό που θεωρείται ως σεξουαλική παρενόχληση είναι συνήθως μια απλή παρεξήγηση. Ο μύθος αυτός περιλαμβάνει επιχειρήματα όπως το ότι ο αυτουργός δεν είχε σκοπό να προσβάλει την αποδέκτρια ή τον αποδέκτη, όπως επίσης ότι ορισμένες γυναίκες είναι υπερβολικά εύθικτες, ενώ δεν θα θεωρούσαν τη συμπεριφορά αυτή παρενοχλητική αν δεν είχαν επηρεαστεί από το φεμινιστικό κίνημα. Οι έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες είναι, στο σύνολό τους, λιγότερο ανεκτικές απέναντι στην ΣΠ από τους άνδρες – άρα η ευαισθησία τους δεν είναι κυρίως θέμα χαρακτήρα ή ερεθισμάτων.[125] Επιπρόσθετα, όμως, όσο εύκολο και αν είναι να χαρακτηρίσουμε ένα σεξιστικό αστείο ως αθώο, οι έρευνες δείχνουν ότι τέτοια συχνά μικρά περιστατικά προκαλούν συνέπειες αντίστοιχες με εκείνες που προκαλεί μια πιο ακραία εμπειρία.[126] Τέλος, τα σεξιστικά σχόλια καλλιεργούν μια κουλτούρα παρενόχλησης και «ανοίγουν τον δρόμο» για άλλες, κατάφωρες παραβιάσεις.

---

[121]Osman, S. (2004). Victim Resistance: Theory and Data on Understanding Perceptions of Sexual Harassment. Sex Roles. 50: 267-275, text at: https://www.researchgate.net/publication/227029287_Victim_Resistance_Theory_and_Data_on_Understanding_Perceptions_of_Sexual_Harassment

[122]Berdahl (2007). The Sexual Harassment of..., ό,π.

[123]Quinn, B.A. (2002). Sexual Harassment and Masculinity: The Power and Meaning of "Girl Watching." Gender & Society, 16(3): 386-402, text at: https://doi.org/10.1177/0891243202016003007

[124]FRA (2015), Violence..., ό.π.

[125]Ellis, S., Barak, A. & Pinto, A. (2006). Moderating Effects of Personal Cognitions on Experienced and Perceived Sexual Harassment of Women at the Workplace. Journal of Applied Social Psychology, 21(16): 1320-1337, text at: https://www.researchgate.net/publication/229518722_Moderating_Effects_of_Personal_Cognitions_on_Experienced_and_Perceived_Sexual_Harassment_of_Women_at_the_Workplace ; Lott, B. & Reilly, M., & Howard, D. (1982). Sexual Assault and Harassment: A Campus Community Case Study. Signs, 8(2): 296-319, text at: www.jstor.org/stable/3173901

[126]Sojo, V. & Wood, R. & Genat, A. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. Psychology of Women Quarterly, 40(1): 10-40, text at: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0361684315599346

•Στους αυτουργούς δεν αξίζει να καταστραφεί η καριέρα τους και η ζωή τους –είναι εύκολο να υποβάλει κανείς καταγγελία αλλά πολύ δύσκολο να την αντικρούσει. Συχνά οι γυναίκες που καταγγέλλουν τη ΣΠ κατηγορούνται για τις συνέπειες που προκάλεσαν στην καριέρα ή τη ζωή των αυτουργών, οι οποίες προβάλλονται ως ακόμα και καταστροφικές.[127] Παραγνωρίζεται έτσι τόσο η δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όταν αποφασίζουν να καταγγείλουν ένα περιστατικό όσο και οι σημαντικές ψυχολογικές, σωματικές και οικονομικές ζημιές που υφίστανται οι ίδιες, όπως απώλεια εργασίας, κατάθλιψη και μειωμένη απόδοση στην εργασία.

•Η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει πάντα από υψηλά ιστάμενους εργαζόμενους προς άτομα με χαμηλότερη θέση. Πράγματι τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης συνδέονται πάντοτε με μια δυναμική άνισης εξουσίας, ωστόσο η εξουσία αυτή δεν εκπορεύεται απαραίτητα από τη θέση του κάθε ατόμου στην ιεραρχία ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης. Για την ακρίβεια, οι έρευνες[128] δείχνουν ότι οι αυτουργοί της παρενόχλησης είναι συνήθως συνάδελφοι ή ακόμα και υφιστάμενοι των αποδεκτριών, γεγονός που αποδεικνύει ότι πολλές φορές η ανισότητα στην ισχύ αυτουργού/αποδέκτη σχετίζεται κυρίως με το φύλο του κάθε ατόμου ή με άλλες παραμέτρους όπως οι συνδέσεις του εντός ή εκτός του οργανισμού, η ηλικία του κ.ά.[129].

•Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία προκύπτει μόνο μεταξύ συναδέλφων και μόνο στον χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εμπλέκει πελάτες, προμηθευτές, επενδυτές, ακόμα και υποψήφιους/-ες εργαζόμενους/-ες ή επισκέπτες που βρίσκονται για περιορισμένο μόνο χρόνο στον χώρο της επιχείρησης. Μπορεί, επίσης, τα περιστατικά να προκύπτουν εντός ή εκτός τυπικών ωρών εργασίας ή ακόμα και εκτός του οριοθετημένου χώρου δουλειάς – σε ταξίδια, μετακινήσεις, επαγγελματικά γεύματα ή νυχτερινές εξόδους.[130] Στις περιπτώσεις ΣΠ από πελάτες, μπορεί να είναι ακόμα πιο δύσκολο για τις αποδέκτριες ή τους αποδέκτες να αναλάβουν δράση, καθώς η αμοιβή τους ενδεχομένως να εξαρτάται άμεσα από την ικανοποίηση των αυτουργών. Για παράδειγμα, στον χώρο του τουρισμού, μια εργαζόμενη μπορεί να διστάσει να καταγγείλει κάποιο περιστατικό, αν αυτό σημαίνει ότι θα χάσει τα φιλοδωρήματά της.

•Τα άτομα προχωρημένης ηλικίας, τα άτομα με αναπηρία, καθώς και τα μη ελκυστικά άτομα δεν δέχονται σεξουαλική παρενόχληση γιατί δεν είναι σεξουαλικά επιθυμητά. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει να κάνει με την εξωτερική ομορφιά ή με τη σεξουαλική επιθυμία. Χρησιμοποιείται κυρίως για να εξαναγκάσει, να τρομοκρατήσει και να εκφοβίσει. Λόγω της ευάλωτης θέσης τους, τα άτομα με αναπηρία είναι ιδιαιτέρως ευάλωτα στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.[131]

---

[127]Lonsway, K. & Cortina, L. & Magley, V. (2008). Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement. Sex Roles. 58. 599-615, text at: https://www.researchgate.net/publication/226246290_Sexual_Harassment_Mythology_Definition_Conceptualization_and_Measurement

[128]Grauerholz, L., Sexual Harassment of Women Professors by Students: Exploring the Dynamics of Power, Authority, and Gender in a University Setting, Sex Roles, 21. 789-801, text at: https://www.researchgate.net/publication/226107024_Sexual_Harassment_of_Women_Professors_by_Students_Exploring_the_Dynamics_of_Power_Authority_and_Gender_in_a_University_Setting ; Gutek (1985). Sex and the Workplace..., ό.π.; McKinney, K. (1994). Sexual Harassment and College Faculty Members. Deviant Behavior, 15. 171-191, text at: https://psycnet.apa.org/record/1994-43051-001; Rospenda, K.M. & Richman, J.A., & Nawyn, S.J. (1998). Doing Power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment. Gender & Society, 12: 40-60, text at: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089124398012001003

[129]Welsh (1999). Gender and Sexual..., ό.π.

[130]Diversity Council Australia (2018). Myth Busting..., ό.π.

[131]Equality and Human Rights Commission (2020). Sexual Harassment and Harassment at Work, text at: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual_harassment_and_harassment_at_work.pdf



•Η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης σημαίνει έλλειψη χιούμορ ή λογοκρισία. Ορισμένοι άνθρωποι θεωρούν ότι, στη μετα-#metoo εποχή, οποιαδήποτε αθώα αλληλεπίδραση στη δουλειά μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση, και ότι το να μην μπορεί κανείς να το διασκεδάσει, έστω και λίγο, στη δουλειά κάνει κακό σε όλους/-ες. Η πρόληψη της ΣΠ, όμως, δεν σχετίζεται με τη λογοκρισία ή την αστυνόμευση, αλλά με την προσπάθεια να επικοινωνούμε με τρόπο που να προάγει την ασφάλεια και τον σεβασμό για όλες και όλους.[132]

•Αν δεν είμαι εγώ η αποδέκτρια ή ο αποδέκτης, δεν έχω λόγο να μπλεχτώ. Η Αυστραλιανή Επιτροπή για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα αναφέρει ότι στο 40% τουλάχιστον των περιστατικών ΣΠ υπάρχει ένας τουλάχιστον μάρτυρας. Παρ' όλα αυτά, στην πλειονότητα των περιπτώσεων (69%), το άτομο αυτό δεν παρενέβη για να αλλάξει την εξέλιξη του περιστατικού. Πολλοί παρατηρητές και παρατηρήτριες αποφεύγουν να εμπλακούν λόγω ντροπής ή φόβου, ενώ άλλοι (κυρίως άνδρες) ανησυχούν ότι οι συνάδελφοί τους θα τους κρίνουν ως μαλθακούς, αν το κάνουν. Ωστόσο, αυτά που προσπερνάμε είναι αυτά που αποδεχόμαστε, ενώ αν δώσουμε το παράδειγμα της μη ανοχής σε παραβιαστικές συμπεριφορές, είναι πολύ πιθανό και άλλοι να μας ακολουθήσουν. Άλλωστε, η εμπειρία, στην ΣΠ και σε άλλα πεδία, δείχνει ότι η παρέμβαση των παρατηρητών μπορεί να μειώσει τις αρνητικές συνέπειες της παρενόχλησης και να την περιορίσει[133].

3. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

3.1 Για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους

Στον αντίποδα των μύθων που εμφανίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως λίγο ή και καθόλου σημαντική για την υγεία, σωματική και ψυχική, και την ευημερία των εργαζόμενων, γυναικών και ανδρών, η βιβλιογραφία έχει να δείξει πλήθος στοιχείων που τεκμηριώνουν τις σοβαρές αρνητικές συνέπειες (π.χ. σωματικές, ψυχικές/συναισθηματικές, κοινωνικές, επαγγελματικές/οικονομικές), που προκαλούν οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές για τα άτομα που τις βιώνουν, άμεσα αλλά και έμμεσα.

Τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζουν συχνά πλήθος σωματικών προβλημάτων, ιδιαίτερα όταν οι εμπειρίες της ΣΠ απλώνονται στον χρόνο. Ορισμένα από τα σωματικά συμπτώματα που αναφέρονται συχνά ως συνέπειες έκθεσης σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές είναι: πονοκεφάλοι, πόνοι στη μέση και στην πλάτη, διαταραχές ύπνου, πόνοι στο στομάχι και τον αυχένα, υψηλή αρτηριακή πίεση, καρδιαγγειακά προβλήματα, εξάντληση, αύξηση ή μείωση βάρους, ναυτία και εμετοί.[134]

[132]Diversity Council Australia (2018). Myth Busting..., ό.π.

[133]Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces (2018) Australian Human Rights Commision, text at: https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual

[134]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.



Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA[135] τα θύματα ΣΠ αναφέρουν, σε σχέση με το πιο σοβαρό περιστατικό παρενόχλησης που έχουν βιώσει συναισθήματα όπως: θυμό (45%), εκνευρισμό (41%) και ντροπή (36%), φόβο (29%), άγχος (14%) και απώλεια αυτοπεποίθησης (13%). Στις αποδέκτριες και τους αποδέκτες της ΣΠ μπορεί επίσης να εμφανιστούν πλήθος ψυχικών προβλημάτων, ανάλογα και με την προσωπικότητα και τα προηγούμενα βιώματά τους.[136] Συμπτώματα όπως: αγχώδεις διαταραχές, κατάθλιψη και διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD)[137], θυμός, απώλεια αυτοπεποίθησης, συναισθηματική εξάντληση, κρίσεις πανικού, υστερία, παράνοια, ανεξέλεγκτο κλάμα ή εκρήξεις θυμού, αναφέρονται επανειλημμένα στη βιβλιογραφία.[138]

Ορισμένα άτομα στρέφονται στο αλκοόλ, το κάπνισμα, τις διαταραχές πρόσληψης τροφής, τα ναρκωτικά, τα ηρεμιστικά, αντικαταθλιπτικά ή υπνωτικά χάπια για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που τους προκαλεί το στρες.[139] Παρότι τα συμπτώματα της διαταραχής μετατραυματικού στρες συνδέονται συνήθως με τα πιο σοβαρά περιστατικά ΣΠ (π.χ. σεξουαλικός εξαναγκασμός και ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή), εντούτοις και η επαναλαμβανόμενη έκθεση σε συμπεριφορές μικρότερης έντασης (σεξιστική εργασιακή κουλτούρα και έμφυλη παρενόχληση) μπορεί να επιφέρει σημαντικές αρνητικές συνέπειες για την αποδέκτρια.[140]



[134]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

[135]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women..., ό.π.

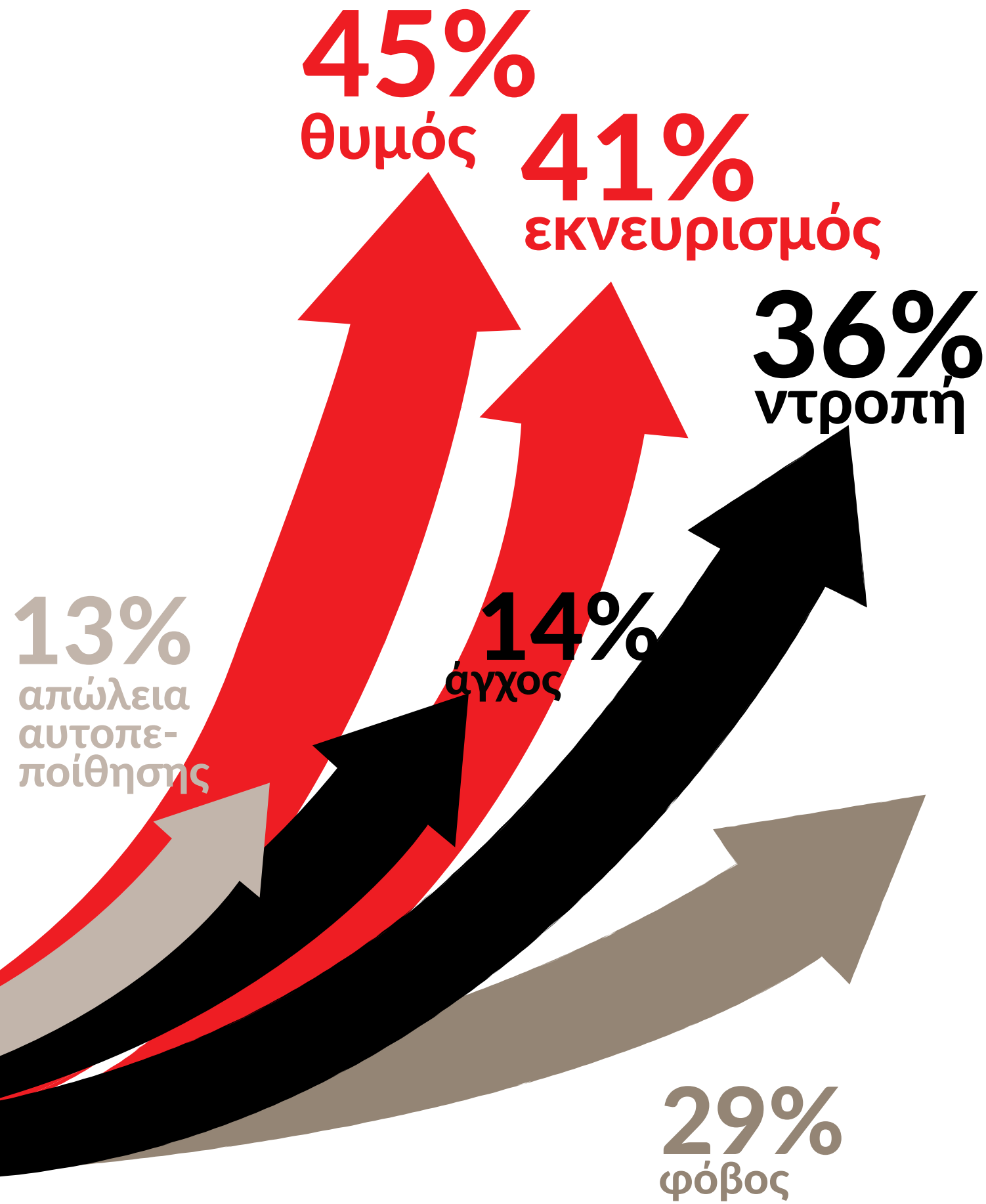
[136]Stockdale, M. S. (Ed.). (1996). Women and Work: A Research and Policy Series, Vol. 5.Sexual harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies. Sage Publications, text at: https://doi.org/10.4135/9781483327280

[137]Richman, J., Rospenda, K., Nawyn, S., Flaherty, J., Fendrich, M., Drum, M. & Johnson, T. (1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. American journal of public health. 89: 358-63, text at: https://www.researchgate.net/publication/13213428_Sexual_harassment_and_generalized_workplace_abuse_among_university_employees_Prevalence_and_mental_health_correlates; Koss, M. (1990). The Women's Mental Health Research Agenda: Violence against Women. American Psychologist, 45: 374-380, text at: https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=395691

[138]Hoel, H. & Sparks K. & Cooper, C. L. (2001). The Cost of Violence/Stress..., ό.π.; Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

[139]Cortina, L.M. x& Breval, J.L. (2008). Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review. In J. Barling & C.L. Cooper (Eds.) The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume 1- Micro Approaches New York, NY: SAGE, 469-497.

[140]Sojo, V.E., Wood, R.E., & Genat, A.E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. Psychology of Women Quarterly, 40(1): 10-40, text at: https://doi.org/10.1177/0361684315599346


45%
θυμός
41%
εκνευρισμός
36%
ντροπή
14%
άγχος
13%
απώλεια
αυτοπε-
ποίθησης
29%
φόβος

Οι γυναίκες τείνουν να αναφέρουν πιο έντονες αρνητικές συνέπειες από τις εμπειρίες παρενόχλησης που βιώνουν, είτε επειδή οι παραβιάσεις που υφίστανται είναι συνήθως πιο σοβαρές είτε επειδή οι άνδρες βρίσκουν τις εμπειρίες που βιώνουν οι ίδιοι όχι τόσο απειλητικές και επικίνδυνες όσο ενοχλητικές.[141] Σε περιπτώσεις, ωστόσο, που η εμπειρία της ΣΠ είναι πιο σοβαρή, οι άνδρες τείνουν να αντιδρούν πιο αρνητικά απ' ό,τι οι γυναίκες, ενδεχομένως επειδή βιώνουν τη δοκιμασία αυτή ως στίγμα και ως ευνουχισμό, είτε προέρχεται από άλλον άνδρα είτε από γυναίκα αυτουργό.[142]

Επιπλέον, οι σύζυγοι και σύντροφοι των θυμάτων βιώνουν την αλλαγή στη διάθεση και τη συμπεριφορά τους χωρίς να ξέρουν πάντα ποια είναι η αιτία της. Συχνά, η ένταση που προκαλείται οδηγεί τις σχέσεις αυτές σε διάλυση.[143] Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την έρευνα του FRA[144], ανεξάρτητα από το αν μια γυναίκα έχει βιώσει κάποιο περιστατικό ΣΠ, ο φόβος γύρω από το πρόβλημα αυτό οδηγεί το 3% των γυναικών στο να αποφεύγουν να μένουν μόνες με άνδρες συναδέλφους ή εργοδότες τους.

Τα επαναλαμβανόμενα περιστατικά ΣΠ επιφέρουν σημαντικές επαγγελματικές και οικονομικές επιπτώσεις, καθώς μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά την ικανότητα των θυμάτων να εκτελούν πολύπλοκες και επικίνδυνες εργασίες – όταν αυτές περιλαμβάνουν τη χρήση πολύπλοκων μηχανημάτων, είναι πιθανό να προκύψουν μέχρι και θανατηφόρα ατυχήματα. Ακόμα, όμως, και σε άτομα που εκτελούν πιο απλές και ακίνδυνες εργασίες, η έκθεση σε παρενοχλητικές συμπεριφορές συχνά προκαλεί «γνωσιακό περισπασμό» και αδυναμία συγκέντρωσης[145], επιδρά αρνητικά στην ευθυκρισία και τη συνεργατική τους διάθεση[146] και οδηγεί σε γενική πτώση της ικανοποίησης που αντλούν από την εργασία τους και της απόδοσης τους σε αυτήν[147], η οποία μπορεί να οδηγήσει σε συστάσεις, πειθαρχικές παρεμβάσεις ή ακόμα και απόλυση. Πριν συμβεί κάτι τέτοιο, το στρες και η αδυναμία διαχείρισης της κατάστασης μπορεί να οδηγήσουν το ίδιο το θύμα σε παραίτηση από την εργασία του. Και στις δύο περιπτώσεις, το άτομο ενδέχεται να βιώσει παρατεταμένα διαστήματα ανεργίας, με όλες τις αρνητικές συνέπειες που συχνά επιφέρουν αυτά: απώλεια αυτοεκτίμησης, αίσθημα ενοχής σε σχέση με την κατάσταση, κατάθλιψη και απόγνωση. Συχνά, οι γυναίκες που έχουν παραιτηθεί ή απολυθεί από την εργασία τους λόγω κάποιας εμπειρίας ΣΠ, έχουν την τάση να κάνουν αιτήσεις για θέσεις με χαμηλότερο μισθό, μικρότερο κύρος και περιορισμένες επαγγελματικές προοπτικές σε σχέση με εκείνη που άφησαν πίσω τους. Η τάση αυτή μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα και την οριστική αποχώρησή τους από επαγγέλματα, τα οποία οι ίδιες θεωρούν ανδροκρατούμενα και άρα πιο επικίνδυνα σε σχέση με την εκδήλωση σεξουαλικά παραβιαστικών συμπεριφορών.

Σε κάθε περίπτωση, τα θύματα της ΣΠ ενδέχεται να υποστούν σοβαρές οικονομικές απώλειες, είτε λόγω αλλαγής στην επαγγελματική τους κατάσταση είτε λόγω εξόδων που σχετίζονται με τη νομική διαδικασία της καταγγελίας τους αλλά και την επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας.[148]

Άλλωστε, ο φόβος που βιώνουν συχνά οι αποδέκτριες της παρενόχλησης σε σχέση με τις πιθανές συνέπειες μιας καταγγελίας του περιστατικού από πλευράς τους δεν είναι πάντα αβάσιμος. Από την έρευνα της Επιτροπής Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων[149] προκύπτει ότι εργαζόμενες που προχώρησαν σε αναφορά συχνά βρέθηκαν κατηγορούμενες οι ίδιες για το γεγονός, αναγκάστηκαν να υποστούν μετακίνηση σε άλλο τμήμα του οργανισμού ή περιθωριοποιήθηκαν, με σοβαρές συνέπειες για την ψυχική κατάσταση ή ακόμα και την επαγγελματική τους ανεξαρτησία.

[141]Nielsen, M. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-analytic Review. Work & Stress. 26(4), text at: https://www.researchgate.net/publication/263312489_Outcomes_of_exposure_to_workplace_bullying_A_meta-analytic_review

[142]Hoel & Vartia (2018). Bullying and sexual harassment… ό.π.

[143]Barling, J., Dekker, I. & Loughlin, C., Kelloway, K., Fullagar, Cl. & Johnson, D. (1996). Prediction and Replication of the Personal and Organizational Consequences of Sexual Harassment. Journal of Managerial Psychology. 11: 4-25; Stockdale (Ed.) (1996). Women and work…, ό.π.

[144]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against women…, ό.π.

[145]Barling et al. (1996). Prediction and replication…, ό.π.

[146]Hoel, H., Sparks K. & Cooper, C.L. (2001). The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment, Report Commissioned by the International Labour Organization, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf

[147]Willness et al. (2007). A Meta-Analysis …, ό.π.

[148]Hoel et al. (2001). The cost of violence/stress…, ό.π.

Οι συνέπειες της έμμεσης παρενόχλησης
Αξιοσημείωτες είναι και οι συνέπειες για τα άτομα που παρευρίσκονται ως μάρτυρες σε περιστατικά ΣΠ στον χώρο της εργασίας τους, αλλά νιώθουν αδυναμία ή απροθυμία να δράσουν, ώστε να υποστηρίξουν το θύμα της.

Οι μάρτυρες, παρότι δεν είναι άμεσα υπεύθυνοι/-ες για το γεγονός, ενδέχεται να βιώνουν ενοχή και δυσφορία σε σχέση με την παρενόχληση που βιώνει η αποδέκτρια της ΣΠ ή μπορεί να αισθάνονται πίεση για να επιδείξουν αντίστοιχη συμπεριφορά απέναντι σε πιο αδύναμα μέλη της ομάδας τους, ώστε να γίνουν αποδεκτοί/-ές.

Άλλωστε οι αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για τα θύματα -σωματικές, ψυχολογικές, οικονομικές και κοινωνικές- είναι παρόμοιες είτε τα άτομα την υπέστησαν την χαρακτηρίζουν ως τέτοια, είτε όχι.[150] Το φαινόμενο αυτό υπογραμμίζεται και από έρευνες που υποστηρίζουν ότι η ανεκτικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση και η έμμεση έκθεση των εργαζομένων σε αυτήν αποτελεί πιο έγκυρο στοιχείο πρόβλεψης αρνητικών ψυχικών συνεπειών απ' ό,τι οι ίδιες οι καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης[151].

[150]Magley V.J., Hulin C.L., Fitzgerald L.F. & DeNardo M. (1999). Outcomes of Self-labeling Sexual Harassment. Journal of Applied Psychology, 84(3): 390-402, text at: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10380419/

[151]Hulin et al. (1996). Organizational influences on sexual..., ό,π.

3.2 Για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία

Οι αρνητικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αφορούν μόνο τα άτομα, αφορούν, αναπόφευκτα, και τις ομάδες, τα τμήματα, τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς στους οποίους τα άτομα δραστηριοποιούνται. Η εξάπλωση αυτή των αρνητικών συνεπειών μέσα στις οργανωσιακές δομές έχει, με τη σειρά της, σημαντικό αντίκτυπο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, καταρρίπτοντας έτσι τον μύθο ότι η ΣΠ είναι ή μπορεί να παραμείνει ένα πρόβλημα που αφορά αποκλειστικά έναν/μια εργοδότη/-τρια ή έναν επαγγελματικό κλάδο. Γίνεται, λοιπόν, σαφές ότι επιχειρήσεις, οργανισμοί και κοινωνίες θα πρέπει να εργαστούν συστηματικά για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της ΣΠ, όχι μόνο για λόγους ηθικούς, κοινωνικής συνοχής και δικαιοσύνης, αλλά και για λόγους εξοικονόμησης και βέλτιστης αξιοποίησης των πόρων που έχουν στη διάθεσή τους.

Στην κορυφή των **οικονομικών συνεπειών** για μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό βρίσκονται τα κόστη που προκύπτουν από τη διαχείριση των επίσημων καταγγελιών που υποβάλλουν οι εργαζόμενες/-οι θύματα περιστατικών παρενόχλησης εντός της εργασίας. Στην περίπτωση μιας νομικής αντιπαράθεσης στην οποία εμπλέκεται και ο εργοδότης, ο χρόνος, η ενέργεια και οι πόροι που διοχετεύονται στη νομική εκπροσώπηση, τους διακανονισμούς, την εκδίκαση της υπόθεσης ή/και τις αποζημιώσεις είναι αξιοσημείωτα: σύμφωνα με στοιχεία της Αμερικανικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών στην Απασχόληση, το 2017 οι εταιρείες που ενεπλάκησαν σε τέτοιου είδους αγωγές κατέβαλαν περίπου 46,3 εκατομμύρια δολάρια σε αποζημιώσεις θυμάτων σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών[152].

Αντίστοιχα, η ERC, συμβουλευτική εταιρεία από το Οχάιο των ΗΠΑ, υπολόγισε ότι η μέση καταγγελία για ΣΠ που καταλήγει σε εξωδικαστικό διακανονισμό στοιχίζει στην επιχείρηση από 75.000 δολάρια έως 125.000 δολάρια, μόνο σε νομικά έξοδα. Το κόστος αυτό δεν συμπεριλαμβάνει τα έξοδα του διακανονισμού και των αποζημιώσεων, την πτώση της παραγωγικότητας, τις απουσίες και άλλες επιπτώσεις που εξετάζονται παρακάτω. Συνολικά, τα κόστη αυτά εκτιμάται[153] ότι άγγιζαν, κατά μέσο όρο, το 2017, τα 14 εκατομμύρια δολάρια για την εταιρεία – χωρίς να συνυπολογίζεται σε αυτά η ζημιά που προκύπτει από το πλήγμα στη φήμη του ονόματός της.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στις επιπτώσεις της ΣΠ για τους/τις εργαζόμενους/-ες σε ατομικό επίπεδο, η άμεση ή έμμεση έκθεση σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές μειώνει τον ενθουσιασμό, την αφοσίωση και τη δημιουργικότητα των υπαλλήλων, και καλλιεργεί την απογοήτευση, την απόσυρση και την απάθεια, οδηγώντας έτσι σε αδιαφορία, **συχνές απουσίες** και καθυστερήσεις και **μειωμένη παραγωγικότητα** ατόμων και ομάδων.[154] Οι συνέπειες της ΣΠ για την απόδοση των εργαζομένων γίνονται εμφανείς ήδη από το ξεκίνημα της σχέσης απασχόλησης: τη συνέντευξη επιλογής. Έρευνα[155] που έγινε σε 50 γυναίκες έδειξε ότι εκείνες που δέχονταν σεξουαλικά φορτισμένες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης απαντούσαν με λιγότερη ευφράδεια, έδιναν χαμηλότερης ποιότητας απαντήσεις και έκαναν λιγότερες επεξηγηματικές ερωτήσεις στον/στην συνεντευκτή/-κτρια. Αντίστοιχα, έρευνα[156] που πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενες στη βιομηχανία του τουρισμού στην Κίνα έδειξε ότι η σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά επηρέαζε αρνητικά την προδραστική απόδοσή τους στην εξυπηρέτηση πελατών. Η αποστασιοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία επηρεάζει φυσικά και τις διαπροσωπικές σχέσεις και τη συνεργασία ανάμεσα σε άτομα και ομάδες, με αρνητικά αποτελέσματα για τη λειτουργικότητα της συνεργασίας αυτής. Τέτοιου είδους εντάσεις μπορούν εύκολα να εξαπλωθούν και να επηρεάσουν, ως παράγοντας άγχους, ολόκληρο τον οργανισμό, ζημιώνοντας έτσι και την παραγωγικότητά του.[157]

---

[152]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

[153]Parramore, L. (2018). $MeToo: The Economic Cost of Sexual Harassment, text at: https://www.ineteconomics.org/research/research-papers/metoo-the-economic-cost-of-sexual-harassment

[154]Willness C.R. et al. (2007). A Meta-Analysis ..., ό.π.

[155]Woodzicka, J.A. & LaFrance, M. (2005). The Effects of Subtle Sexual Harassment on Women's Performance in a Job Interview. Sex Roles 53, 67-77, text at: https://doi.org/10.1007/s11199-005-4279-4

[156]Li, Y., Chen, M., Lyu, Y. & Qiu, C. (2016). Sexual Harassment and Proactive Customer Service Performance: The Roles of Job Engagement and Sensitivity to Interpersonal Mistreatment. International Journal of Hospitality Management. 54: 116-126, text at: https://www.researchgate.net/publication/297663133_Sexual_harassment_and_proactive_customer_service_performance_The_roles_of_job_engagement_and_sensitivity_to_interpersonal_mistreatment

[157]Feldblum & Lipnic (2016). Select Task Force ..., ό.π.

Επιπλέον, σε περιπτώσεις εκδήλωσης σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στο επαγγελματικό περιβάλλον, οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενες ενδέχεται να αισθάνονται προδομένες/-οι από μια διοίκηση που δεν ενδιαφέρεται αρκετά, ώστε να παρέμβει για να δώσει τέλος στη σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά ή να τιμωρήσει τον αυτουργό της.[158] Αυτά τα αρνητικά συναισθήματα απέναντι στον οργανισμό και στον εργοδότη συχνά οδηγούν σε απώλεια χρόνου και πτώση του ηθικού, καθώς τα άτομα, άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενα, αναλώνονται σε συζητήσεις και κουτσομπολιά ή αρχίζουν να αναζητούν αλλού την επαγγελματική ικανοποίηση που πλέον τους λείπει[159]. Σύμφωνα με έρευνα των Gutek & Koss[160], περίπου ένα στα δέκα άτομα που αναφέρουν ότι έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση, αποχώρησαν από την εταιρεία στην οποία εργάζονταν εξαιτίας της εμπειρίας αυτής. Αντίστοιχα, από έρευνα των Laband & Lentz[161] φάνηκε ότι γυναίκες δικηγόροι που είχαν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση είτε από ανώτερους είτε από ομόλογούς τους συναδέλφους, είχαν περισσότερες πιθανότητες να φύγουν από τη δουλειά τους μέσα σε δύο χρόνια από το περιστατικό.

Η **διαρροή εργαζομένων** πλήττει και οικονομικά την επιχείρηση, μέσα από τις αυξημένες ανάγκες διαφήμισης, επιλογής προσωπικού, εκπαίδευσης κ.λπ. αλλά και τη ζημιά που υφίσταται η εργοδοτική της εικόνα.[162] Σύμφωνα με έρευνα του 2008[163] για την επίδραση της ΣΠ στην εργοδοτική εικόνα μιας μάρκας καταναλωτικών προϊόντων, η γνώση των υποψήφιων εργαζομένων για τέτοιου είδους περιστατικά στην εταιρεία επέδρασε αρνητικά στην πρόθεσή τους να δεχτούν μια θέση σε αυτήν.

Οι επιπτώσεις για το σύνολο
Σε μια χώρα με εκτεταμένο δημόσιο σύστημα υγείας, όπως η Ελλάδα, τα ιατρικά κόστη που προκύπτουν από την αντιμετώπιση των σωματικών και ψυχοσυναισθηματικών προβλημάτων των θυμάτων ΣΠ (νοσηλεία, μακροχρόνια θεραπεία, κ.ά.) μπορεί να επιβαρύνουν σημαντικά τον κρατικό προϋπολογισμό.[164]

[158]Çela, A. (2015). Sexual Harassment at Work: A European Experience, Albanian Power Corporation, text at: http://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf

[159]Barling et al. (1996). Prediction and replication..., ό.π.

[160]Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Effects of sexual harassment on women and organizations. Occupational medicine (Philadelphia, Pa.), 8(4), 807-819, text at: https://arizona.pure.elsevier.com/en/publications/effects-of-sexual-harassment-on-women-and-organizations

[161]Laband, D., & Lentz, B. (1998). The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings, and Turnover among Female Lawyers. Industrial and Labor Relations Review, 51(4): 594-607, text at: https://www.jstor.org/stable/2525010?seq=1

[162]Herbert, C. & ILO (1999). Preventing Sexual Harassment at Work. International Labour Office. Geneva, 25-27.

[163]Sierra, J., Compton, N. & Frias-Gutierrez, K. (2008). Brand Response-Effects of Perceived Sexual Harassment in the Workplace. Journal of Business and Management. 14: 175-197, text at: https://www.researchgate.net/publication/258209691_Brand_Response-Effects_of_Perceived_Sexual_Harassment_in_the_Workplace

[164]Hoel et al. (2001). The cost of violence/stress..., ό.π.



Η πρόληψη και η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

κατά των γυναικών στους εργασιακούς χώρους

1. Θεσμικό πλαίσιο και νομοθετικές πρωτοβουλίες

1.1.Η προστασία από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση σε διεθνή νομικά κείμενα

Ο εργασιακός χώρος συνιστά ένα από τα περιβάλλοντα στα οποία οι εργαζόμενες αντιμετωπίζουν διεθνώς και διαχρονικά πολλαπλές διακρίσεις, ενώ το γεγονός ότι είναι γυναίκες με ταυτοτικά χαρακτηριστικά που διασταυρώνονται[165] (π.χ. ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, εκπαιδευτικό επίπεδο, εργασιακή κατάσταση κ.λπ.) αποτελεί την κύρια βάση των διακρίσεων σε πεδία, όπως οι αμοιβές, η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης κ.ά. Σειρά πρωτοβουλιών και εργασιών σε διεθνές επίπεδο έχει σταδιακά οδηγήσει στην αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης (ΣΠ) κατά των γυναικών στον χώρο της εργασίας ως απαγορευμένη μορφή έμφυλης διάκρισης, η οποία αναζητά μια νομική βάση επαρκώς ορισμένη και σαφή, προκειμένου να αποδώσει σε όλες τις οικείες συμπεριφορές τη δέουσα απαξία και να τις αναγνωρίσει ως παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Ήδη από το 1998, στη Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία[166], η ισότητα και η απαγόρευση των διακρίσεων αναγνωρίστηκαν ως ζητήματα κεντρικής σημασίας. Στις αρχές της πρώτης δεκαετίας του 2000, παρατηρήθηκε συστηματικότερη προσπάθεια να διερευνηθούν, να καταγραφούν και να περιληφθούν σε έναν σύγχρονο ορισμό όλες οι μορφές και τα είδη των παρενοχλητικών συμπεριφορών στην εργασία, με τη σεξουαλική παρενόχληση να κατέχει προεξέχουσα θέση. Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ)[167] και η ΔΟΕ, με σωρεία ρυθμίσεων ήπιου δικαίου (συστάσεις, πορίσματα, σχόλια, εκθέσεις κ.ά.) απέδωσαν σαφέστερο περιεχόμενο στην έννοια της ΣΠ συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια, τονίζοντας παράλληλα την ανάγκη για τη δημιουργία νέων εξειδικευμένων οργάνων (Επιτροπές, νομοθετικά μέτρα κ.λπ.) που θα συστηματοποιήσουν την προσπάθεια να προστατευθούν οι γυναίκες και να δημιουργηθούν ασφαλή εργασιακά περιβάλλοντα εντός των οποίων θα μπορούν να αναπτύσσονται δίχως προσκόμματα. Από αυτές τις προσπάθειες, ως παρενόχληση στον εργασιακό χώρο θεωρήθηκε –και συνεχίζει να θεωρείται– η διαμόρφωση ενός επισφαλούς και εχθρικού περιβάλλοντος μέσω απρεπών και ανάρμοστων συμπεριφορών (χρήση λεκτικών και μη λεκτικών μέσων) που εύλογα αναμένεται ότι δύνανται να προκαλέσουν ή θεωρούνται ικανές να προκαλέσουν βλάβη, προσβολή ή ταπείνωση στην αποδέκτριά τους.[168] Όταν οι συμπεριφορές αυτές αποκτούν σεξουαλικό χαρακτήρα ή/και σεξουαλικές προεκτάσεις, τότε η παρενόχληση θεωρείται σεξουαλική. Η εκδήλωσή τους μπορεί να γίνεται από άνδρες συναδέλφους της ίδιας ή κατώτερης βαθμίδας, ενώ όταν κατευθύνεται από πρόσωπο που βρίσκεται υψηλότερα στην ιεραρχία προς υφιστάμενη εργαζόμενη τότε, συνήθως γίνεται για να οδηγήσει στην απόδοση σεξουαλικής χάρης. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η κατάχρηση εξουσίας αποτελεί μια ακόμα νομικά ενδιαφέρουσα πτυχή της εν λόγω συμπεριφοράς.

---

[165]Sheppard, C. (2011). Multiple Discrimination in the World of Work, ILO Working Paper, 3-4.

[166]ILO (1998). Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, text at: https://www.ilo.org/declaration/the-declaration/textdeclaration/lang--en/index.htm

[167]Βλ. ενδεικτικά: UN Secretary-General's bulletin (2008). Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority, (ST/SGB/2008/5), text at: https://unctad.org/en/Docs/ST_sgb2008d5_en.pdf

[168]Μία ενδιαφέρουσα περίπτωση κατά την οποία οι ισχυρισμοί της εργαζόμενης περί ΣΠ δεν αποδείχθηκαν αληθείς, αλλά ούτε διαψεύστηκαν, ενώ ταυτόχρονα κάποιες συμπεριφορές του άμεσου προϊσταμένου της κατηγοριοποιήθηκαν ως ΣΠ εξετάζεται στην: ILO Administrative Tribunal, Judgment (2012) No. 3142, 113th Session, στην οποία η ενάγουσα κατήγγειλε τη μη ανανέωση της σύμβασής της, text at: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=3142&p_language_code=EN

Η προαναφερθείσα καθοριστική παραγωγή κειμένων από το 2000 στηρίχθηκε σε σημαντικά κείμενα προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και σε ενέργειες που αναγνώρισαν ρητά την άσκηση βίας και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας ως παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων, πέρα από απαγορευμένη μορφή διάκρισης. Καθώς η βία και η παρενόχληση στην εργασία είναι πολύ πιθανό να τέμνονται με άλλες μορφές διακρίσεων που σχετίζονται με τις πολλαπλές ταυτότητες των γυναικών (π.χ. μεταναστευτικό προφίλ, αναπηρίες, σεξουαλικός προσανατολισμός κ.ά.), η διαθεματικότητα[169] όσον αφορά στην παρεχόμενη προστασία επιτυγχάνεται μέσω της επίκλησης περισσότερων του ενός νομικών κειμένων. Συνοπτικά και ενδεικτικά, **ρυθμίσεις** υπάρχουν στα παρακάτω **διεθνή** κείμενα:

1. Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (1948)[170]
2. Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (1966)[171]
3. Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (1966)[172]
4. Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (1966)[173]
5. Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (1979)[174]
6. Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των δικαιωμάτων όλων των Μεταναστών Εργατών και των Μελών των Οικογενειών τους (1990)[175]
7. Σύμβαση για την προστασία των ανθρώπων με αναπηρίες (2006)[176].

Όλα τα παραπάνω περιλαμβάνουν διατάξεις που κατοχυρώνουν το δικαίωμα στην αξιοπρεπή διαβίωση μακριά από κάθε είδους εμπόδια που δυσχεραίνουν την ανάπτυξη της προσωπικότητας και τη γενικότερη εξέλιξη του ατόμου, καθώς και διατάξεις για την απαγόρευση των διακρίσεων και την προστασία των γυναικών από τη βία.

[169]Bourgeois, T., Jain-Link, P. & Taylor Kennedy J. (2019). Ending Harassment at Work Requires an Intersectional Approach, Harvard Business Review, text at: https://hbr.org/2019/04/ending-harassment-at-work-requires-an-intersectional-approach

[170]Βλ. σχετικά: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=grk

[171]Όπως κυρώθηκε με τον Ν. 2462/1997 «Κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στο Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και του Δευτέρου Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στο Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα σχετικού με την κατάργηση της ποινής του θανάτου», text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bd686e52

[172]Όπως κυρώθηκε με τον Ν. 1532/1985: κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα, text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bd686b92

[173]Όπως κυρώθηκε με το Νομοθετικό Διάταγμα 494 της 24 Μαρτίου/3 Απριλίου 1970: «Περί κυρώσεως της εν Ν. Υόρκη υπογραφείσης την 7ην Μαρτίου 1966 Διεθνούς Συμβάσεως Περί Καταργήσεως Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων», text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2

[174]Όπως κυρώθηκε με τον Ν 1342 της 1/1 Απριλίου 1983: «Κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών», text at: https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QED06zHY-Ji6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNP22Kg

[175]Βλ. σχετικά: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0f3b9d9

[176]Όπως κυρώθηκε με τον Ν. 4074/2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες», text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=50fe63392

1.1.1 Η δράση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ)

Στο σύστημα του ΟΗΕ, η **Μονάδα για την Ισότητα των Φύλων και την Ενδυνάμωση των Γυναικών** (UN Women)[177] και η **Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών** (UN CEDAW Committee)[178]—εποπτικό όργανο εφαρμογής της οικείας Σύμβασης— αποτελούν τα δύο μεγάλα όργανα στην προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών διεθνώς. Σημείο αναφοράς και για τις δύο είναι η **Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών του 1979**, καθώς βάσει του άρθρου 11 ορίζεται ότι: «τα συμβαλλόμενα κράτη πρέπει να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στον εργασιακό τομέα προκειμένου να εξασφαλίσουν, στη βάση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα ίδια δικαιώματα».

Οι ρυθμίσεις της Σύμβασης έχουν εξειδικευτεί από σειρά Γενικών Συστάσεων,[179] οι οποίες, ενώ δεν έχουν νομικά δεσμευτική ισχύ, αποσαφηνίζουν και παρέχουν απαραίτητες οδηγίες προς τα κράτη για την ορθή εφαρμογή της Σύμβασης. Η εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών έχει αποτελέσει μέχρι σήμερα το αντικείμενο τριών Γενικών Συστάσεων, την υπ' αριθμόν 12 (1989)[180], την 19 (1992)[181] και την 35 (2017).[182] Πιο συγκεκριμένα, η Γενική Σύσταση 12 αναδεικνύει τη βία κατά των γυναικών σε μια αυτοτελή περιοχή ενδιαφέροντος για την Επιτροπή, ενώ συγκεκριμενοποιείται το 1992 από τη Γενική Σύσταση 19 με την οποία η ΣΠ στον χώρο της εργασίας αναγνωρίζεται ρητά ως μια μορφή βίας, η οποία περιορίζει τις δυνατότητες εξέλιξης των γυναικών στα εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία εκδηλώνεται (άρθρο 11). Είκοσι πέντε χρόνια αργότερα, το 2017, η Γενική Σύσταση 35 επικαιροποίησε τα όσα προέβλεπε η Σύσταση 19 με έμφαση στην ανάγκη για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας: «η ισότητα στην εργασία αποδυναμώνεται σοβαρά όταν οι γυναίκες υπόκεινται σε μορφές έμφυλης βίας, όπως η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο». Η Σύσταση 35 ταυτοποιεί τους χώρους στους οποίους ενδέχεται να εκδηλωθούν βίαιες συμπεριφορές με έμφυλο πρόσημο, αναφέροντας ότι αυτοί μπορεί να ανήκουν τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια σφαίρα και να εκτείνονται σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής ζωής.[183]

Σταθμό στις διεθνείς προσπάθειες καταπολέμησης της βίας και όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών αποτελεί το 1993, το έτος μετά από τη δημοσίευση της Γενικής Σύστασης 12. Εκείνη τη χρονιά, με τη **Διακήρυξη για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών**,[184] ο ΟΗΕ εδραίωσε έναν ευρύ και συμπεριληπτικό πλαίσιο για τον ορισμό[185] της βίας κατά των γυναικών.[186]

[177]Βλ. σχετικά: https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women

[178]Βλ. σχετικά: https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx

[179]Για τον πλήρη κατάλογο των Συστάσεων, βλ. σχετικά: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx

[180]UN CEDAW Committee (1989). General Recommendation No. 12, Violence against Women, text at: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5831_E.pdf.

[181]UN CEDAW Committee (1992). General Recommendation No.19, Violence against Women, text at: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en

[182]UN CEDAW Committee (2017). General Recommendation No. 35 on Gender-Based Violence against Women, updating General Recommendation No. 19, text at: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en

[183]Ο ευρύς συμπεριληπτικός ορισμός της βίας κατά των γυναικών ισχύει μέχρι σήμερα και υπόκειται στις απαραίτητες επικαιροποιήσεις.

[184]United Nations General Assembly (1993). Declaration on the Elimination of Violence against Women, text at: https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx

[185]Στον νέο αυτό ορισμό γινόταν για πρώτη φορά λόγος για τη βία στην οικογένεια, στην κοινότητα, και στις παραβιάσεις που γίνονται ως αποτέλεσμα πράξεων ή παραλείψεων των κρατών ως τις τρεις βασικές περιοχές στις οποίες εντοπίζεται η βία κατά των γυναικών διευκρινίζοντας ότι μπορεί να είναι σωματική, σεξουαλική ή/και ψυχολογική.

[186]Πέρα από τον ορισμό της βίας κατά των γυναικών, ο ΟΗΕ συνέβαλε αποφασιστικά στη συλλογή στατιστικών και λοιπών στοιχείων για τη μέτρηση του φαινομένου ανά τον κόσμο. Αξίζει να αναφερθεί πως η ανάγκη συλλογής αξιόπιστων δεδομένων τονίστηκε από πολλά κράτη στις απαντήσεις που έστειλαν ανταποκρινόμενες στο αίτημα που απηύθυνε ο Γενικός Γραμματέας για την εφαρμογή των Ψηφισμάτων 57/179 και 57/181 της Γενικής Συνέλευσης σχετικά με την εξάλειψη όλων των μορφών βίας εναντίον των γυναικών και των εγκλημάτων τιμής που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών.

1.1.2 Η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995

Οι δράσεις που προαναφέρθηκαν οδήγησαν με αργά, αλλά σταθερά βήματα στο 4Ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, το οποίο διεξήχθη στο Πεκίνο μεταξύ 4 και 15 Σεπτεμβρίου του 1995 και ήταν η συνέχεια του 3ου Παγκόσμιου Συνεδρίου του ΟΗΕ για τις Γυναίκες που πραγματοποιήθηκε στο Ναϊρόμπι το 1985.[187] Στόχος του συνεδρίου του 1995 ήταν η επισκόπηση της προόδου που είχε επιτευχθεί σε σχέση με την προστασία και την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, η καθιέρωση «μελλοντικών στρατηγικών για την ενίσχυση του ρόλου των γυναικών» και η λήψη νέων αποφάσεων μέσα από τη δημιουργία μιας «πλατφόρμας ενεργειών». Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) στο συνέδριο, αλλά και στις μετέπειτα δράσεις, είχε βαρύνουσα σημασία.

Στο πλαίσιο του Συνεδρίου υιοθετήθηκε ομόφωνα από τα κράτη που συμμετείχαν, **η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου**, η οποία αποτέλεσε τη διεθνή ατζέντα ενδυνάμωσης των γυναικών και έθεσε μια σειρά στρατηγικών στόχων και δράσεων που έπρεπε να επιτευχθούν μέχρι το 2000 από τις κυβερνήσεις, τη διεθνή κοινότητα, τις ΜΚΟ και τον ιδιωτικό τομέα για την απομάκρυνση των εμποδίων στην ανάπτυξη των γυναικών. Για τον σκοπό αυτό, ορίστηκαν δώδεκα (12) τομείς προτεραιότητας που –σύμφωνα με την Πλατφόρμα Δράσης– κάθε μία αντιστοιχούσε σε μία κατηγορία εμποδίων που καλούνταν να υπερκεράσουν (π.χ. βία κατά των γυναικών).[188]

Η Διακήρυξη του Πεκίνου αναγνώρισε τον εργασιακό χώρο ως ένα από τα περιβάλλοντα εντός των οποίων θα πρέπει να υιοθετούνται πολιτικές και μέτρα και να εφαρμόζεται η νομοθεσία που θα εξαλείφει τους κινδύνους εναντίον των γυναικών. Μάλιστα, ο 5ος στρατηγικός στόχος που αφορά στην εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού και όλες τις μορφές διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, περιλαμβάνει σειρά δράσεων, με τη συνεργασία των κυβερνήσεων, των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των γυναικείων οργανώσεων, οι οποίες εστιάζουν στην εφαρμογή νομοθεσιών και πολιτικών και καταπολεμούν τις έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας, στους τομείς των προσλήψεων, της κοινωνικής πρόνοιας και της προστασίας από τη ΣΠ.

Η Διακήρυξη αναγνωρίζει πως η ΣΠ, ως απαγορευμένη μορφή διάκρισης, διαμορφώνει ένα εργασιακό περιβάλλον που ευνοεί περαιτέρω διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και εμποδίζει την ανάπτυξή τους. Η πρόσβαση των γυναικών σε ίσες ευκαιρίες με τον ίδιο τρόπο που ισχύει για τους άνδρες εργαζόμενους τονίζεται στο κείμενο της Διακήρυξης. Δύο από τις σημαντικότερες ενέργειες που προτείνονται είναι η πιστή εφαρμογή των Συμβάσεων της ΔΟΕ, καθώς θέτουν τα απαραίτητα εργασιακά πρότυπα για να εξαλειφθούν οι διακρίσεις στην εργασία, η υιοθέτηση νέων εξειδικευμένων νομοθεσιών, όπως επίσης η διαμόρφωση μηχανισμών που θα είναι σε θέση να εποπτεύουν επαρκώς τις εξελίξεις από την εφαρμογή τους. Ιδιαίτερη βαρύτητα πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι η Διακήρυξη προέβλεπε πως οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να στρέφονται στη δικαιοσύνη αποτελεσματικά για την αποκατάσταση των ζημιών που ενδέχεται να έχουν υποστεί.

---

[187]Commission of the European Communities (1986). The Nairobi World Conference, text at: https://core.ac.uk/download/pdf/5091571.pdf

[188]Οι κατηγορίες ήταν οι παρακάτω: 1) γυναίκες και φτώχεια, 2) εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών, 3) γυναίκες και υγεία, 4) βία κατά των γυναικών, 5) γυναίκες και ένοπλες συρράξεις, 6) γυναίκες και οικονομία, 7) γυναίκες στην εξουσία και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, 8) θεσμικοί μηχανισμοί για την ανάπτυξη των γυναικών, 9) τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών, 10) γυναίκες και μέσα μαζικής ενημέρωσης, 11) γυναίκες και περιβάλλον, και 12) το κορίτσι-παιδί. Βλ. σχετικά: https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw59/feature-stories

Σε ό,τι αφορά στη βία κατά των γυναικών κατά τη διάρκεια των χρόνων που ακολούθησαν ελήφθησαν ενδεικτικά σημαντικά μέτρα, όπως: α) Το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ (06/10/1999) και δίνει στις γυναίκες το δικαίωμα να ζητήσουν επανόρθωση για παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένης της βίας κατά των γυναικών, και β) Στρατηγικές-πρότυπα και πρακτικά μέτρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών στον τομέα της Πρόληψης του Εγκλήματος και της Ποινικής Δικαιοσύνης που υιοθετήθηκαν από τη Γενική Συνέλευση το 1997.

Σε συνέχεια του 4ου Παγκόσμιου Συνεδρίου του 1995, έλαβαν χώρα σε διακυβερνητικό κυρίως επίπεδο ποικίλα –είτε αυτοτελή είτε προπαρασκευαστικά άλλων μεγαλύτερων δράσεων– συνέδρια[189] που παρουσίαζαν νέες προβληματικές και προσεγγίσεις σε σχέση με την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Στο κατώφλι της νέας χιλιετίας, ήταν πλέον η στιγμή να ληφθούν αποφασιστικότερες πρωτοβουλίες και να υπάρξει συμφωνία για τα επόμενα βήματα που θα φιλοδοξούσε να αντιμετωπίσει η ανθρωπότητα. Η βία κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της ΣΠ στον εργασιακό χώρο, ήταν ένα από τα θέματα για τα οποία η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου θα έπρεπε να δεσμευθεί εκ νέου στο πλαίσιο μιας νέας πολιτικής διακήρυξης.

1.1.3 Οι Στόχοι Ανάπτυξης της Χιλιετίας

Αναγνωρίζοντας ότι μία στις πέντε γυναίκες έχει υποστεί βία κάποια στιγμή στη ζωή της,[190] η οποία ενδέχεται να έχει οδηγήσει σε σοβαρές βλάβες ή ακόμα και σε θάνατο, οι Στόχοι Ανάπτυξης της Χιλιετίας, αξιοποιώντας την παρακαταθήκη της Πλατφόρμας του Πεκίνου και όλων των δράσεων που ακολούθησαν μέχρι το 2000, έθεσε ως προτεραιότητα την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων. Οι στόχοι αποτέλεσαν την έκφραση της διεθνούς κοινότητας στο υψηλότερο επίπεδο για τις αναπτυξιακές προτεραιότητες των επόμενων χρόνων, δεσμεύοντας σε μια σειρά δράσεων που θα επικεντρώνονται στην ανάπτυξη με χαρακτηριστικά βιωσιμότητας.

Σύμφωνα με την ανάλυση των στόχων, καμία αναπτυξιακή πολιτική δεν είναι επιτυχημένη αν δεν έχει συμπεριλάβει στο στάδιο του σχεδιασμού της τη διάσταση της έμφυλης ανισότητας, καθώς ο περιορισμός των ευκαιριών συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή για τις γυναίκες έχει αρνητικό αντίκτυπο στις κοινωνίες.[191] Σε γενικές γραμμές, η επίτευξη του 3ου στόχου ανάπτυξης της χιλιετίας, δηλαδή της επίτευξης της ισότητας και της ενδυνάμωσης των γυναικών, συνεπάγεται την ενσωμάτωσή της σε όλους τους υπόλοιπους στόχους. Εξαιρετικά σημαντική για τον σχεδιασμό των μέτρων και των πολιτικών που θα οδηγήσουν στην πραγμάτωση των στόχων ανάπτυξης της χιλιετίας είναι η συλλογή στατιστικών στοιχείων, η οποία σε πολλές σε περιπτώσεις, όπως εκείνη της ΣΠ στον χώρο της εργασίας, παρουσιάζει σημαντικές ελλείψεις λόγω των ανεπαρκών εθνικών συστημάτων καταγραφής και των ελάχιστων επίσημων αναφορών.[192]

---

[189]Για παράδειγμα στην Ειδική Σύνοδο που πραγματοποιήθηκε στη Νέα Υόρκη με θέμα «Γυναίκες 2000: Ισότητα των Φύλων, Ανάπτυξη και Ειρήνη για τον Εικοστό Πρώτο Αιώνα», γνωστή και ως «Πεκίνο +5», η διεθνής κοινότητα και οι ΜΚΟ, οι οποίες διαδραμάτιζαν πλέον καταλυτικό ρόλο σε ό,τι αφορά στη συνηγορία (advocacy) για τα δικαιώματα των γυναικών, εστίασαν στις καλές πρακτικές, στα θετικά μέτρα, στα μαθήματα από την εφαρμογή των δράσεων που είχαν συμφωνηθεί το 1995, στα εμπόδια και στις προκλήσεις που παρέμεναν στην πορεία προς την ισότητα.

[190]WHO (2005). Addressing Violence against Women and Achieving the Millennium Development Goals, 3, text at: https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/who_fch_gwh_05_1/en/

[191]Birdsall, N, Ibrahim, A.J. & Rao Gupta, G. (2004). Task Force 3 Interim Report on Gender Equality, Millennium Project.

[192]Για περισσότερες πληροφορίες για τον τρόπο συλλογής στοιχείων, βλ. σχετικά: ILO (2009). Guide to the New Millennium Development Goals Employment Indicators, 41 επ., text at: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_110511/lang--en/index.htm

Την καθιέρωση των στόχων αυτών ακολούθησε η διεξαγωγή μιας μεγάλης μελέτης[193] του ΟΗΕ, για την πορεία της οποίας δημοσιεύθηκαν τρεις αναφορές –Ψηφίσματα κατά τα έτη 2001[194], 2003[195] και 2005[196], όπως επίσης και ειδικότερες ρυθμίσεις και ερευνητικές δράσεις με έμφαση στις εργάτριες με μεταναστευτικό προφίλ. Στο επεξηγηματικό υπόμνημα που συνοδεύει την παραπάνω μελέτη επισημαίνεται ξανά η ανάγκη συλλογής αξιόπιστων στοιχείων, δεδομένης μάλιστα της ανυπαρξίας νομικού πλαισίου που να προστατεύει από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση σε πολλές χώρες ανά τον κόσμο. Το υπόμνημα υπογραμμίζει έμμεσα την ανάγκη θέσπισης νομοθεσιών που θα προστατεύουν τις γυναίκες από τη ΣΠ, υπονοώντας ότι η έλλειψη στοιχείων σε πολλές χώρες οφείλεται στην απουσία ρυθμιστικού πλαισίου και όχι στην ανυπαρξία του προβλήματος.[197] Σε κάθε περίπτωση, όποιο και να είναι το ισχύον νομικό καθεστώς, τα βήματα που θα έπρεπε να ακολουθηθούν θα ήταν πολλά, καθώς ο πραγματικός αριθμός γυναικών που έχουν δεχθεί σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές στην εργασία αναμένεται να είναι πολύ μεγαλύτερος από τις επίσημες αναφορές, όπου είναι διαθέσιμες.

1.1.4 Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη

Οι στόχοι ανάπτυξης της χιλιετίας θα έπρεπε να έχουν επιτευχθεί μέχρι το 2015, κάτι το οποίο δε συνέβη με την αποτελεσματικότητα που οραματιζόταν η διεθνής κοινότητα στις αρχές του 2000.[198] Για την επίτευξη της ισότητας των φύλων τα βήματα που έγιναν ήταν πολλά και σημαντικά σε διεθνές, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, αλλά οι προκλήσεις προς την εξάλειψη όλων των διακρίσεων κατά των γυναικών είναι παρούσες. Παρά τις έρευνες και τις ανάγκες που εκφράστηκαν εμφατικά μετά από το 2000,[199] οπότε ο ΟΗΕ παρουσίασε με σωρεία εγγράφων την κατάσταση για τα δικαιώματα των γυναικών ανά τον κόσμο και τις περιοχές για τις οποίες απαιτείται συντεταγμένη δράση, πολλά κράτη συνέχιζαν να μη διαθέτουν ένα επαρκές νομικό πλαίσιο σχετικά με τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στον χώρο της εργασίας.

Το 2015 η διεθνής κοινότητα αποφάσισε να θέσει ακόμα πιο φιλόδοξους στόχους και να προσδώσει στην επιδιωκόμενη ανάπτυξη την κατεύθυνση της βιωσιμότητας για να ανταποκριθεί στις διαρκώς αναδυόμενες ανάγκες. Οι **17 Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη**, συμπεριλαμβάνουν και επεκτείνουν τους Στόχους Ανάπτυξης της Χιλιετίας και καλούν όλα τα κράτη σε μια παγκόσμια συνεργασία με στόχο να μη μείνει κανένας πίσω.

Το ζήτημα της ΣΠ στον χώρο της εργασίας επανήλθε στο προσκήνιο παγκοσμίως μέσω της Ατζέντας 2030 και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, οι οποίοι επιδιώκουν την ισότητα των φύλων υπό τον στόχο 5, την επίτευξη της πλήρους και παραγωγικής εργασίας κάτω από αξιοπρεπείς συνθήκες για όλους τους άνδρες και όλες τις γυναίκες υπό τον υποστόχο 8:5, τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των χωρών υπό τον στόχο 10, τη διασφάλιση των υγιών συνθηκών διαβίωσης και την προώθηση της ευημερίας υπό τον στόχο 3.[200] Ο στόχος 5, για

[193]UN (2006). InDepth Study on All Forms of Violence against Women Report of the Secretary-General, text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/419/74/PDF/N0641974.pdf?OpenElement

[194]UN General Assembly (2001). Resolution 56/131. Violence against Women Migrant Workers (A/RES/56/131), text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N01/484/16/PDF/N0148416.pdf?OpenElement

[195]UN General Assembly (2003). Resolution 58/143. Violence against Women Migrant Workers (A/RES/58/143), text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/503/16/PDF/N0350316.pdf?OpenElement

[196]UN General Assembly (2005). Resolution 60/139. Violence against Women Migrant Workers (A/RES/60/139), text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/495/94/PDF/N0549594.pdf?OpenElement

[197]Για την ανάγκη συλλογής αξιόπιστων δεδομένων, βλ. σχετικά: Expert Group Meeting (2005). Violence against Women: A Statistical Overview, Challenges and Gaps in Data Collection and Methodology and Approaches for Overcoming them, text at: https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw-stat-2005/index.html#top

[198]UN (2015). The Millennium Development Goals Report, text at: https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf

[199]Για όλες τις ενέργειες της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ από το 2000, βλ. σχετικά: https://evaw-un-inventory.unwomen.org/en/intl-policy-framework/general-assembly-of-the-united-nations

[200]UN Women (2019). Handbook Addressing violence and Harassment against Women in the World of Work, 17, text at: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050



την ισότητα των φύλων, εστιάζει μεταξύ άλλων στην εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών και των κοριτσιών οπουδήποτε, την εξάλειψη όλων των μορφών βίας στη δημόσια και στην ιδιωτική σφαίρα, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων, της σεξουαλικής και άλλων μορφών εκμετάλλευσης, την προώθηση και την υλοποίηση μεταρρυθμίσεων, ώστε να αποκτήσουν οι γυναίκες ίσα δικαιώματα σε οικονομικούς πόρους, πρόσβαση και έλεγχο στη γη και σε άλλες μορφές περιουσίας, οικονομικών υπηρεσιών, κληρονομιών και φυσικών πόρων και, τέλος, την υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών και εκτελεστής νομοθεσίας για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και της ενδυνάμωσης γυναικών και κοριτσιών σε όλα τα επίπεδα.[201]

Σε συμφωνία με την Ατζέντα 2030, ο ΟΗΕ και η Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν ξεκινήσει μια νέα πολυετή προσπάθεια για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, με σύνθημα να μη μείνει καμία γυναίκα και κανένα κορίτσι πίσω. Η **Πρωτοβουλία Spotlight**[202] με το **hashtag #WithHer**[203] στοχεύει στην εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών μέχρι το 2030, προχωρώντας σε δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των γυναικών, προώθησης νόμων και πολιτικών ως αποτέλεσμα συνηγορίας σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης με τη συμμετοχή των γυναικών, και την οικοδόμηση μιας ισχυρής Κοινωνίας των Πολιτών έτοιμης να διεκδικήσει και να ενισχύσει τον ρόλο των γυναικών.

[201]UN ECOSOC (2019). Special Edition: Progress towards the Sustainable Development Goals Report of the Secretary-General, text at: https://undocs.org/E/2019/68. Για την πρόοδο επίτευξης του Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης υπ' αριθμ. 5 βλ. σχετικά: https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5

[202]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.un.org/en/spotlight-initiative/index.shtml

[203]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://spotlightinitiative.org/withher/withher και https://ec.europa.eu/international-partnerships/withher_en

1.1.5 Εκστρατείες ευαισθητοποίησης και διεθνή κινήματα

Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και το φιλόδοξο πνεύμα τους έδωσαν νέα ώθηση σε κινήματα και εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Η ορατότητα των ζητημάτων που θίγουν οι στόχοι αυξήθηκε σημαντικά. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και η Διακήρυξη αναγνώρισαν τον σημαντικό ρόλο των ΜΚΟ μέσω των δράσεων συνηγορίας για την ενδυνάμωση των γυναικών. Με τα χρόνια, η Κοινωνία των Πολιτών έφερε στον δημόσιο διάλογο ζητήματα που πολλές κυβερνήσεις ανά τον κόσμο δεν ανέσυραν στην επιφάνεια. Πολλές έννοιες απέκτησαν σαφές περιεχόμενο και πολλές γυναίκες ενημερώθηκαν για τα δικαιώματά τους και βρήκαν διέξοδο από τη βία που τις εγκλώβιζε σε μια επικίνδυνη και περιοριστική πραγματικότητα.

Από το 2016 ως το 2019, το **hashtag #MeToo,** το οποίο είχε πρωτοεμφανιστεί στο Myspace το 2006[204], και άλλα hashtags[205] συγγενή προς αυτό έκανε γνωστή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σε όλο τον κόσμο τη συμπαράσταση όλων των γυναικών προς άλλες γυναίκες που κατήγγειλαν υποθέσεις ΣΠ στον εργασιακό χώρο μετά από ένα από τα πιο γνωστά σκάνδαλα των τελευταίων ετών.[206] Η δυναμική του #MeToo επεκτάθηκε στις περισσότερες από τις μορφές και τα είδη βίας κατά των γυναικών, οδηγώντας στη δημιουργία ενός παγκόσμιου κινήματος, ενός από τα μεγαλύτερα της σύγχρονης ιστορίας, που διεκδίκησε και σε πολλές περιπτώσεις πέτυχε ιστορικές αλλαγές.[207]

Σε πολλές χώρες, πολλές εκστρατείες δήλωσαν τη μηδενική ανοχή στη βία, ενώνοντας τις φωνές εκατομμυρίων γυναικών. Κάποιες από αυτές τις εκστρατείες είναι η Σκωτσέζικη Zero Tolerance Campaign[208], η εκστρατεία "Enough"[209] της Oxfam, η εκστρατεία "Stop the Violence" [210] της World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS), η εκστρατεία #WeBelieveYou[211] στο Ηνωμένο Βασίλειο και πολλές άλλες. Επιπλέον, αναγνωρίζοντας ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι εφικτή χωρίς τη συμμετοχή των ανδρών, ο ΟΗΕ δημιούργησε ένα διεθνές κίνημα αλληλεγγύης υπό το hashtag #HeForShe[212]



[204]The Guardian (2018). #MeToo founder Tarana Burke: 'You Have to Use your Privilege to Serve Other People', text at: https://www.theguardian.com/world/2018/jan/15/me-too-founder-tarana-burke-women-sexual-assault

[205]UN Women (2018). Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo, 14, text at: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236

[206]The New York Times (2017). Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades, text at: https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html

[207]MacKinnon, C.A. (2019). Where #MeToo Came From, and Where It' s Going, The Atlantic, text at: https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2019/03/catharine-mackinnon-what-me-too-has-changed/585313/

[208]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.zero-tolerance.org.uk/about-our-prevention-campaign/

[209]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.oxfam.org/en/take-action/campaigns/say-enough-violence-against-women-and-girls

[210]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.wagggs.org/en/what-we-do/stop-the-violence/

[211]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: http://webelieveyou.net/

[212]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.heforshe.org/en



1.1.6 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)

Ελλείψει ειδικότερης νομοθετικής ρύθμισης που να αναγνωρίζει τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο ως συγκεκριμένη μορφή παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα διεθνή δικαιοδοτικά όργανα και οι διεθνείς οργανισμοί χρησιμοποιούσαν για πολλά χρόνια τις γενικές αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας ως νομική βάση για τη διαπίστωση σχετικών παραβιάσεων.

Σε ό,τι αφορά στη ΔΟΕ οι τρεις χρονολογίες-σταθμοί που οδήγησαν στη σταδιακή ανάδειξη της ανάγκης να αναγνωριστεί η βία και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία ως παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων ήταν το 1958, το 1985 και το 2003. Πριν από την εξέταση των γεγονότων που έλαβαν χώρα σε κάθε μία από αυτές τις χρονολογίες παρατίθενται συνοπτικά το σύνολο των Συμβάσεων και των Συστάσεων της ΔΟΕ που συμπεριλαμβάνουν την προστασία από τις διακρίσεις, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στις υποχρεώσεις των κρατών που θα τις επικύρωναν.

Πρώτος σταθμός στην ιστορία της αντιμετώπισης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία από τη ΔΟΕ είναι το 1958, έτος κατά το οποίο η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας στην 42η Σύνοδό της υιοθέτησε τη Σύμβαση 111 για τις Διακρίσεις στην εργασία. Άξιο αναφοράς είναι το επιχείρημα της κυβέρνησης του Καναδά για την απάλειψη της λέξης «φύλο» από τη λίστα των βάσεων διάκρισης, καθώς θα χρειαζόταν ένα ξεχωριστό νομικό κείμενο και όχι η γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων.[213] Πολλά κράτη εξέφρασαν εντελώς αντίθετες γνώμες θεωρώντας ότι θα πρέπει να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες έχουν ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες με τους άνδρες με τον ίδιο τρόπο. Η πρόταση απορρίφθηκε με 119 ψήφους υπέρ έναντι 229 κατά και 10 αποχές. Για πολλά χρόνια, η Σύμβαση 111 ήταν το βασικό νομοθετικό όργανο της ΔΟΕ για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.

[213] International Labour Conference (1958). Discrimination in the Field of Employment and Occupation, 42nd Session, Report IV (1), 5-6, text at: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1957/57B09_52_engl.pdf

Αρκετά χρόνια μετά, το 1985 η Σύμβαση 161 για τις Υπηρεσίες Επαγγελματικής Υγείας[214] και η Σύσταση 171 όριζαν ρητά ότι όλες δραστηριότητες που διεξάγονται στον εργασιακό χώρο θα πρέπει να τηρούν τα πρότυπα προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και να προωθούν, όπου αυτό απαιτείται, τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών ή/και του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι υπηρεσίες αυτές θα έπρεπε να παρέχονται από τους/τις κατάλληλους/-ες επαγγελματίες που θα δρουν είτε μεμονωμένα είτε ως μέρη ειδικών μονάδων των εταιριών ή εξωτερικών υπηρεσιών. Εφόσον ο ορισμός της επαγγελματικής υγείας αφορά τόσο στη σωματική όσο και στην ψυχική υγεία, η αντιμετώπιση της ΣΠ και των επιπτώσεών της εμπίπτει στο πεδίο της Σύμβασης παρά το ότι δε γίνεται ρητή αναφορά σε αυτή. Συνοπτικά, τα βασικότερα χαρακτηριστικά που συμφωνήθηκαν με διεθνή ομοφωνία σχετίζονται με τις ευθύνες των κρατών να νομοθετούν και να διαθέτουν τις κατάλληλες υποδομές, όπως και την ευθύνη των εργοδοτών/-τριών για την προστασία των εργαζομένων και την αποτροπή των εργατικών ατυχημάτων, λαμβάνοντας όλα τα πρόσφορα μέτρα. Η κατεύθυνση της Σύμβασης 161 εντοπίζεται σε αρκετές από τις στρατηγικές του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) για την προστασία της υγείας των εργαζομένων.[215]

Με τη νέα χιλιετία και τους Στόχους Ανάπτυξης, η ΔΟΕ εστίασε στη διαμόρφωση χώρων εργασίας χωρίς βία και παρενοχλητικές συμπεριφορές, καθώς ήταν πλέον ένα ζωτικής σημασίας δικαίωμα.[216] Για τον σκοπό αυτό, η τριμερής Επιτροπή ειδικών σε συνάντησή της το 2003[217] για τη βία στους τομείς παροχής υπηρεσιών τόνισε πως θα πρέπει να υιοθετηθούν οι ακόλουθες δράσεις για τη αντιμετώπιση της βίας στην εργασία: πρόληψη, διαχείριση κινδύνων, εκπαίδευση, πρόνοια και υποστήριξη όσων πλήττονται, εποπτεία και αξιολόγηση των μέτρων που λαμβάνονται. Μάλιστα, την ίδια χρονιά υιοθετήθηκε ο Κώδικας Πρακτικών Αντιμετώπισης της Βίας στους τομείς παροχής υπηρεσιών[218], καθώς και άλλα σχετικά μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Μέσα στα χρόνια και καθώς το ζήτημα της

[214]Η έννοια της επαγγελματικής υγείας είναι ευρεία, διεπιστημονική και διατμηματική προϋποθέτοντας τη σύμπραξη ειδικών επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, όπως και άλλους/-ες επαγγελματίες εντός και εκτός των εταιριών, των αρμοδίων αρχών, των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους που μπορούν να αναπτυχθούν σε περιβάλλοντα που βρίσκονται κάτω από καλό συντονισμό και ανάπτυξη. Ένα τέτοιο περιβάλλον συγκεντρώνει τις διοικητικές, οργανωτικές και επιχειρησιακές δομές που επιτρέπουν την ανάπτυξη των συστημάτων και τη διαρκή βελτίωση.

[215]WHO (1994-2000). Global Strategy for Occupational Health for All: The Way to Health at Work, text at: https://www.who.int/occupational_health/globstrategy/en/, WHO (2008-2017). Global Plan of Action on Workers' Health, text at: https://www.who.int/occupational_health/who_workers_health_web.pdf?ua=1, και WHO Constitution, όπου η υγεία ορίζεται ως μία κατάσταση πλήρους σωματικής, πνευματικής και κοινωνικής ευημερίας και όχι απλώς η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας, text at: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf?ua=1

[216]Chappell, D. & Di Martino, V., Violence at Work, 3rd ed., ILO, 305 και ILO (n.d)., Gender Equality and Non -Discrimination, text at: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/lang--en/index.htm.

[217]ILO (2003). Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work, text at: http://ilo.ch/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsws-10.pdf

[218]ILO (2003). Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf



ΣΠ και της έμφυλης βίας γενικότερα άρχισε να αποκτά μεγαλύτερη ορατότητα, η ΔΟΕ με την παραγωγή σημαντικών κειμένων και τη διεξαγωγή ερευνών διατύπωνε με μεγαλύτερη σαφήνεια την ανάγκη για ένα νέο νομοθετικό όργανο που θα αντιμετώπιζε με σύγχρονο τρόπο το ζήτημα της ΣΠ κατά των γυναικών. Το γεγονός αυτό είχε αποτελέσει βασική σύσταση διεθνών οργανισμών και ΜΚΟ.[219] Η ανάγκη για πιο συγκεκριμένη προστασία ενάντια στην έμφυλη βία εκφράστηκε, επίσης, στο Ψήφισμα της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (98η Σύνοδος) του 2009,[220] το οποίο ανέφερε την ανάγκη για καλύτερες πολιτικές, καλύτερα προγράμματα, νομοθεσίες και μέτρα. Η πρόταση τέθηκε ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου επτά φορές. Στην 325η Σύνοδο[221] αποφασίστηκε ότι η ενέργειες προς την πληρέστερη κατοχύρωση της προστασίας από τη ΣΠ θα λάμβανε την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου. Με την ώθηση των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης, το 2015 ξεκίνησαν οι εργασίες για τη διαμόρφωση της Σύμβασης για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και τη σχετική με αυτήν Σύσταση.

Μετά από μια διαδικασία ζυμώσεων και διαβουλεύσεων,[222] **η Σύμβαση 190 και η Σύσταση 206** ψηφίστηκαν αμφότερες από την πλειοψηφία των κρατών-μελών του οργανισμού σε μια ιστορικής σημασίας ψηφοφορία τον Ιούνιο του 2019. Η Σύμβαση υιοθετήθηκε σε μια στιγμή που 35 οικονομίες ανά τον κόσμο είχαν λάβει μέτρα (νομοθετικά και μη) για την πρόληψη και την προστασία από τη ΣΠ, προστατεύοντας δυο δισεκατομμύρια περισσότερες γυναίκες συγκριτικά με ό,τι συνέβαινε μία δεκαετία πριν.[223] Τα βασικά σημεία της Σύμβασης 190 και της Σύστασης είναι τα εξής:

Προστατεύει τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους σε όλους τους κλάδους (της επίσημης και ανεπίσημης οικονομίας), παρέχοντας έναν αρκετά ευρύ ορισμό του «εργασιακού χώρου», αποσαφηνίζοντας ζητήματα σχετικά με χώρους που κατά την αυστηρή ερμηνεία του όρου δεν μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως εργασιακοί (π.χ. τα επαγγελματικά ταξίδια και τις κοινωνικές δραστηριότητες που συνδέονται ή λαμβάνουν χώρα με αφορμή την εργασία). Παράλληλα, πρόσθεσε τις περιπτώσεις της εξ' αποστάσεως εργασίας με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων. Σύμφωνα με το κείμενο της Σύμβασης, η βία και παρενόχληση στον «κόσμο της εργασίας» αναφέρεται σε όλο το φάσμα των ανεπιθύμητων συμπεριφορών και πρακτικών, ή απειλών, που είτε εκδηλώνονται ως μεμονωμένα περιστατικά είτε επαναλαμβάνονται και στοχεύουν ή έχουν αποτέλεσμα είτε είναι πιθανό να έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής ή οικονομικής βλάβης, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Δεν αφορά μόνο σε συμπεριφορές των εργοδοτών/-τριών, αλλά και σε τρίτα μέρη στο πλαίσιο συνεργασιών. Οι συμπεριφορές, οι πρακτικές και οι απειλές

[219]Human Rights Watch (2018). Ending Violence and Harassment at Work, The Case for Global Standards, 2, text at: https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/2018_ilo_for_japan.pdf

[220]International Labour Conference (2009). Resolution adopted at the 98th Session, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_113004.pdf

[221]ILO (2015). Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_450050.pdf

[222]ILO (2016). Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf

[223]Ωστόσο, όπως έχει επισημανθεί από την Παγκόσμια Τράπεζα, μια τυπική οικονομία δίνει στις γυναίκες τα ¾ των δικαιωμάτων που δίνει στους άνδρες. Βλ. σχετικά: The World Bank (2018). Women, Business and the Law, text at: http://documents.worldbank.org/curated/en/926401524803880673/pdf/125804-PUB-REPLACEMENT-PUBLIC.pdf. Δεδομένης της αλληλεπίδρασης των σύγχρονων οικονομιών, καθώς και των διαφορετικών επιπέδων προστασίας από χώρα σε χώρα, η Διεθνής Σύμβαση ήταν το απαραίτητο βήμα για την εξασφάλιση κοινών προτύπων και αποτελεσματικής προστασίας των γυναικών. Η Σύμβαση θα ισχύει 12 μήνες μετά την επικύρωση δύο κρατών από εκείνες που την έχουν υπογράψει. Μέχρι τη στιγμή της συγγραφής, η Ουρουγουάη είναι η μόνη χώρα διεθνώς που έχει επικυρώσει τη Σύμβαση, ενώ άλλες χώρες, όπως η Ισπανία έχουν δεσμευθεί ότι θα προχωρήσουν άμεσα σε επικύρωση. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737414/lang--en/index.htm

που μπορούν να χαρακτηριστούν ως ΣΠ είναι ποικίλες και μπορούν να περιοριστούν είτε σε ένα μεμονωμένο γεγονός είτε να είναι επαναλαμβανόμενες. Κοινό τους χαρακτηριστικό είναι ότι στοχεύουν ή (μπορούν να) έχουν ως αποτέλεσμα τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Η έμφυλη βία και παρενόχληση συμπεριλαμβάνονται σε αυτές τις συμπεριφορές. Είναι το πρώτο εξειδικευμένο νομικό κείμενο που δεν αφορά μόνο στον δημόσιο, αλλά και στον ιδιωτικό τομέα. Προβλέπει τη συνεργασία με ΜΚΟ και, φυσικά, με τους/τις εργαζόμενους/-ες και τους εκπροσώπους τους.

Σε παρόμοιο πνεύμα με αυτό άλλων κειμένων προστασίας, η Σύμβαση 190 δίνει έμφαση τόσο στην πρόληψη όσο και στην αντιμετώπιση, σημαντικό ρόλο για τα οποία διαδραματίζουν οι εθνικές νομοθεσίες και πολιτικές. Το απαραίτητο νομικό πλαίσιο όντας προσανατολισμένο στην πρόληψη συμβάλλει σταδιακά στην ευαισθητοποίηση μέσα από μια σειρά προγραμμάτων ενδυνάμωσης, εκστρατειών, εκπαιδεύσεων και άλλων εργαλείων. Ο ρόλος των δημοσίων αρχών είναι καθοριστικός για την ταυτοποίηση των τομέων όπου οι εργαζόμενοι/-ες είναι εκτεθειμένοι/-ες σε μεγαλύτερους κινδύνους. Για την αντιμετώπιση, οι ποινές που θα επιβάλλονται σε συνδυασμό με τη λειτουργία σωμάτων επιθεώρησης ή άλλων αρχών με αρμοδιότητα την έκδοση ενταλμάτων ή τη δυνατότητα παύσης των δραστηριοτήτων. Η εποπτεία εφαρμογής και η επιβολή των εθνικών νομοθεσιών και πολιτικών, η εύκολη πρόσβαση σε αποτελεσματικά ένδικα βοηθήματα και μέσα, η προστασία από την επαναθυματοποίηση και η περιφρούρηση της ιδιωτικότητας των εμπλεκομένων μερών, η λειτουργία μηχανισμών επίλυσης διαφορών και το δικαίωμα να αποχωρήσει κάποιος/-α από ένα εργασιακό περιβάλλον, όταν αυτό δεν είναι ασφαλές, συγκεκριμενοποιούν την παρεχόμενη προστασία που μέχρι τώρα παρεχόταν σε γενικό πλαίσιο ή απουσίαζε πλήρως.

Όπως και με όλες τις άλλες Συμβάσεις της ΔΟΕ, το σύστημα των εποπτικών της μηχανισμών εφαρμόζεται και σε αυτή την περίπτωση με την Επιτροπή των Ειδικών και την Τριμερή Επιτροπή για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συνθηκών της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, καθώς και άλλες ειδικές διαδικασίες των οποίων η ενεργοποίηση εξετάζεται σε περιπτώσεις καταγγελιών.

Σύσταση 206/2019

Η Σύσταση συμπληρώνει τα όσα προβλέπει η Σύμβαση στη βάση της γενικής αρχής να μην εκτίθεται κανένας εργαζόμενος και καμία εργαζόμενη στη βία και στη σεξουαλική παρενόχληση που παρατηρείται και εκδηλώνεται στους χώρους εργασίας. Η Σύσταση ορίζει με μεγαλύτερη σαφήνεια και πιο αναλυτικά τη λογική και χρονική ακολουθία που πρέπει να ακολουθήσουν τα μέτρα πρόληψης και προστασίας για την πληρέστερη εφαρμογή της Σύμβασης 190 και των λοιπών εθνικών πολιτικών. Η εφαρμογή του νόμου και τα κατάλληλα ένδικα μέσα και βοηθήματα, η συνδρομή στο θύμα, η καθοδήγηση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση προϋποθέτουν τη χρηματοδότηση, την ανάπτυξη, την εφαρμογή και τη διανομή υλικού και προγραμμάτων εκπαίδευσης.



1.1.7 Περιφερειακά όργανα προστασίας από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας

Ακολουθώντας τη συμφωνία της διεθνούς κοινότητας για την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και τις σχετικές εξελίξεις, περιφερειακοί οργανισμοί υιοθέτησαν κείμενα προστασίας, τα οποία περιλαμβάνουν διατάξεις για την προστασία των γυναικών από την έμφυλη βία. Κάποια από τα πιο σημαντικά είναι τα εξής:

• Το Πρωτόκολλο του Αφρικανικού Χάρτη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Λαών για τα δικαιώματα των γυναικών στην Αφρική που υιοθετήθηκε στο Μαπούτο το 2000 και τέθηκε σε ισχύ το 2005.

• Το Πρωτόκολλο για το Φύλο και την Ανάπτυξη της Νοτιοαφρικανικής Αναπτυξιακής Κοινότητας.

• Η Αμερικανική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων και των Υποχρεώσεων του Ανθρώπου του 1948.

• Η Παναμερικανική Σύμβαση για την Πρόληψη, την Καταστολή και την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών (Σύμβαση του Belém do Pará) του 1994.[224]

Η παρουσίαση των μέτρων που έλαβαν οι δύο βασικοί περιφερειακοί ευρωπαϊκοί οργανισμοί, δηλαδή η Ευρωπαϊκή Ένωση, το Συμβούλιο της Ευρώπης, όπως επίσης και κάποια από τα κράτη-μέλη τους ακολουθούν στην επόμενη ενότητα.

[224]Πρβλ. Έκθεση της Διαμερικανικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της 7ης Μαρτίου 2003 σχετικά με την κατάσταση των δικαιωμάτων των γυναικών στη Ciudad Juárez (Μεξικό) «Το Δικαίωμα στην Ελευθερία από Βία και Διακρίσεις».

1.2 Το νομικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

1.2.1 Οι Συνθήκες και οι Οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία

Ανταποκρινόμενη στον ρόλο της ως μιας ένωσης κρατών με ισχυρή επιρροή και συμμετοχή στις διεθνείς εξελίξεις, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) ακολούθησε την πορεία της προώθησης της ισότητας των φύλων στο διεθνές στερέωμα, συγκεκριμενοποιώντας την σε πολιτικές, νομοθετήματα και πρακτικές που σταδιακά έδωσαν στις γυναίκες περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης. Η θέση των εργαλείων που δημιούργησε η ΕΕ, ήδη από την ίδρυσή της ως Ευρωπαϊκή Κοινότητα, στα περιφερειακά συστήματα προστασίας από τις διακρίσεις θεωρείται εξέχουσα. Η ιδρυτική Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας του 1957 **(Συνθήκη της Ρώμης)** στο άρθρο 119 ήταν η βάση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι για πολλές δεκαετίες το περιεχόμενο του δικαίου κατά των διακρίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης εστίαζε στην ισότητα των φύλων στην εργασία, η οποία μεταφραζόταν ως επί το πλείστον σε ίση αμοιβή, ίση μεταχείριση και κοινωνική ασφάλιση. Η προσέγγιση ήταν απολύτως λογική αν λάβουμε υπόψη ότι η ΕΕ ιδρύθηκε ως οικονομική –αρχικά– ένωση και η εργασία αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες της οικονομίας.

Μέσα στα χρόνια, το άρθρο 119 τροποποιήθηκε επιτρέποντας τη λήψη θετικών μέτρων προς την επίτευξη της ισότητας, ενώ με το ισχύον άρθρο 153 της **Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (2012/C 326/01) για την ισότητα ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, η ΕΕ έχει υποστηρικτικό ρόλο προς τα κράτη-μέλη για την υιοθέτηση των Οδηγιών που θέτουν τις ελάχιστες απαιτήσεις (minimum requirements). Παράλληλα, το άρθρο 19 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης[225] ορίζει ότι η ΕΕ λαμβάνει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, στη φυλή, στην εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Τα άρθρα 8 και 10 προβλέπουν οριζόντιες ρήτρες σύμφωνα με τις οποίες η ΕΕ προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και καταπολεμά κάθε μορφή διακρίσεων. Τέλος, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (2016/C 202/02)[226] στο άρθρο 21 απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης και στο άρθρο 31 προβλέπει πως κάθε εργαζόμενος/-η έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του/της.

Το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της ΣΠ στην εργασία πλαισιώνεται από μια σειρά πολιτικών και πρακτικών που είτε εφαρμόζονταν ως υποχρεώσεις από τις Συνθήκες, τους Κανονισμούς και τις Οδηγίες είτε προέκυπταν ως ανάγκες, προκειμένου να υλοποιηθούν επιτυχώς ευρωπαϊκά προγράμματα. Σε κάθε περίπτωση, η αντιμετώπιση της ΣΠ στον χώρο της εργασίας, όπως συνέβη και διεθνώς, ήταν αρχικά μορφή απαγορευμένης διάκρισης. Με τα χρόνια, η προσπάθεια στρατηγικής αντιμετώπισής της οδήγησε σταδιακά στην αναγνώρισή της ως χωριστής κατηγορίας παραβίασης θεμελιωδών δικαιωμάτων που εμποδίζει την εξέλιξη[227] των γυναικών και κατ΄ επέκταση την οικονομική ανάπτυξη, έχοντας μάλιστα υψηλό κόστος. Συνολικά, στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ΣΠ στην εργασία αντιμετωπίζεται, είτε στο πλαίσιο των κανόνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία είτε στο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων

[225]Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Πρωτόκολλα - Παραρτήματα - Δηλώσεις οι οποίες προσαρτώνται στην Τελική Πράξη της Διακυβερνητικής Διάσκεψης η οποία υιοθέτησε τη Συνθήκη της Λισσαβώνας που υπογράφηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2007 - Πίνακας αντιστοιχίας Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 326 της 26/10/2012, 0001-0390, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN

[226]Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. C 202 της 7/6/2016, 389-405, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL

[227]Van der Vleuten, A. (2007). The Price of Gender Equality: Member States and Governance in the European Union, Routledge, 164-165.

είτε ως αυτοτελής παραβίαση δικαιωμάτων. Πλην των άρθρων των Συνθηκών που προηγήθηκαν, οι παρακάτω Οδηγίες περιέχουν ορισμούς και σειρά υποχρεώσεων προς τα κράτη-μέλη για την προστασία των γυναικών από τη ΣΠ. Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι δεν περιέχουν όλα αναφορές στο ζήτημα της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εντούτοις, αξίζει να αναφερθούν συνολικά, καθώς όλες μαζί συνιστούν τα βασικά νομικά κείμενα που υιοθετήθηκαν από την ΕΕ για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες από τις δυσμενείς συνθήκες που διαμορφώνονται στο εργασιακό περιβάλλον ως αποτέλεσμα διακριτικής μεταχείρισης. Παράλληλα, σε συνδυασμό με άλλους Κανονισμούς, **Οδηγίες** και άρθρα των Συνθηκών επιτυγχάνουν τη διαθεματικότητα στην προσέγγιση του υπό εξέταση ζητήματος:

• Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Η Οδηγία αυτή περιλαμβάνει ορισμό της «παρενόχλησης», η οποία αναγνωρίζεται ως ειδικότερη μορφή διάκρισης.[228]

• Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Παρομοίως με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ, και αυτή περιλαμβάνει ορισμό της παρενόχλησης, η οποία κατατάσσεται στις πιθανές διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στα εργασιακά περιβάλλοντα.[229]

• Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.[230]

• Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).[231]

[228]Βλ. σχετικά: text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/LSU/?uri=CELEX%3A32000L0043

[229]Βλ. σχετικά: text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL

[230]Βλ. σχετικά: text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113

[231]Βλ. σχετικά: text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054

1.2.2 Γεγονότα-σταθμοί στην εξέλιξη της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία από την Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι παραπάνω Οδηγίες, όπως ερμηνεύθηκαν από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την πλούσια νομολογία σε θέματα διακρίσεων στην εργασία, εκπλήρωσαν σε μεγάλο βαθμό τον σκοπό τους, αποκρυσταλλώνοντας ένα συνεκτικό πλαίσιο προστασίας και καθιερώνοντας κοινούς ορισμούς σε πολλά κράτη-μέλη, με ιδιαίτερης σπουδαιότητας παρεμβάσεις σε εκείνα που δεν είχαν ανεπτυγμένο ή πολλές φορές κανένα νομικό εργαλείο προστασίας των εργαζομένων από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για την καλύτερη πλαισίωση και κατανόηση των λόγων και της χρονικής ακολουθίας των γεγονότων που οδήγησαν στην ψήφισή τους, ακολουθεί η σύντομη περιγραφή κάποιων γεγονότων-σταθμών σχετικά με την επιδίωξη της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην εργασία και όλων των μέτρων που έπρεπε να ληφθούν για να επιτευχθεί.



α. Τα Μεσοπρόθεσμα Κοινοτικά Προγράμματα Στήριξης (1982-2005)

Τα μεσοπρόθεσμα κοινοτικά προγράμματα στήριξης ώθησαν σημαντικά τις θετικές εξελίξεις προς την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, το Πρώτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες και το Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για άνδρες και γυναίκες έθεσαν τις βάσεις και τους στόχους για την πρακτική υλοποίηση της ισότητας. Σημαντική εξέλιξη στο πλαίσιο των συγκεκριμένων κοινοτικών προγραμμάτων ήταν, μεταξύ άλλων, και η αναγνώριση της απλήρωτης οικιακής εργασίας.

Μέσα στην τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα περάσαμε σταδιακά από την ανάληψη θετικών δράσεων στην ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Μάλιστα, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που έλαβε χώρα στο Έσεν τον Δεκέμβριο του 1994 υιοθετήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, που υποχρέωνε τα κράτη-μέλη να ορίζουν τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης σύμφωνα με τις ετήσιες κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές υλοποιήθηκε μέσω του Τρίτου και του Τέταρτου Προγράμματος Κοινοτικής Δράσης[232] για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με τη διαπίστωση της αναγκαιότητας[233] ενός νέου προγράμματος για την εμπέδωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων συγκεκριμενοποίησε τις προτάσεις που θα ευνοούσαν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική ζωή, τονίζοντας ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή αν δεν είναι προστατευμένες από φαινόμενα βίας. Τα παραπάνω πέντε κοινοτικά προγράμματα στήριξης καταλαμβάνουν την περίοδο μεταξύ 1982 και 2005 και αποτέλεσαν την εκκίνηση και το κίνητρο για την υιοθέτηση πολιτικών και πρακτικών για την αντιμετώπιση της ΣΠ στην εργασία.

β. Η συμμετοχή της ΕΕ στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και το πλαίσιο πολιτικής (1995-2020)

Η Ευρωπαϊκή Ένωση συμμετείχε στο 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, επιδιώκοντας να έχει καταλυτικό ρόλο και να προωθήσει την ατζέντα της σχετικά με την ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην εργασία. Η περίοδος που ακολούθησε τη διεξαγωγή του 4ου Παγκόσμιου Συνεδρίου μέχρι το 2000 ήταν κρίσιμη, δεδομένης μάλιστα της Συνθήκης του Άμστερνταμ του 1997, που τροποποίησε τη Συνθήκη της Ρώμης και διαμόρφωσε πλέον σαφέστερη νομική βάση για όλα τα μέτρα που λάμβανε η Ευρωπαϊκή Ένωση. Εν όψει της 5ης Παγκόσμιας συνδιάσκεψης για τα δικαιώματα των γυναικών στην έκθεση της Επιτροπής για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τις Ίσες Ευκαιρίες σχετικά με τη συνέχεια που δόθηκε στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου[234] ζητήθηκε από την Επιτροπή να παρουσιάσει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή των συστάσεων που περιέχονται στο έγγραφο για τη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων αναφορικά με την πρόληψη της ΣΠ στον χώρο εργασίας. Στην ίδια έκθεση υπογραμμίστηκε η ανάγκη επιτάχυνσης της εφαρμογής των δράσεων που συμφωνήθηκαν το 1995. Το αίτημα αυτό συμπεριλήφθηκε σε Ψήφισμα[235] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που υιοθετήθηκε κάποιες μέρες αργότερα.

---

[232]Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1995 που αφορά σε ένα Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1996 -2000) (95/593/ΕΚ), text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995D0593&from=EN

[233]Απόφαση του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2000, για τη Θέσπιση Προγράμματος Κοινής Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2001-2005) (2001/51/ΕΚ), text at: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001D0051:EL:HTML

[234]Έκθεση σχετικά με τη Συνέχεια που Δόθηκε στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (2000/2020(INI) Επιτροπή΄ για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τις Ίσες Ευκαιρίες (A5-0125/2000).

[235]Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τη Συνέχεια που Δόθηκε στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (2000/2020(INI), text at: https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0237+0+DOC+XML+V0//EL

Με τη συμπλήρωση 15 χρόνων από την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, υιοθετήθηκε το 2010 ο Χάρτης για τα Δικαιώματα των Γυναικών. Ο Χάρτης έρχεται σε συνέχεια των αιτημάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τη λήψη αυστηρότερων μέτρων για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, την αξιοπρέπεια, την ακεραιότητα και τον τερματισμό της σεξιστικής βίας μέσω ενός ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικής.[236] Συμπληρώνοντας 20 χρόνια από την Πλατφόρμα Δράσης και τη Διακήρυξη του Πεκίνου, η έκθεση απολογισμού των μέτρων που ελήφθησαν έθεσε ως στόχους: α) την αποτελεσματική συλλογή στοιχείων για να είναι ευχερέστερα μετρήσιμη και συγκρίσιμη η πρόοδος που σημειώνεται, και β) την ομαλή μετάβαση από τους Στόχους Ανάπτυξης της Χιλιετίας στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης.[237]

Σήμερα, 25 έτη από την 4η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες και στο πλαίσιο των ετοιμασιών για την 64η σύνοδο της Επιτροπής του ΟΗΕ για τη Θέση των Γυναικών (UNCSW64) που πραγματοποιήθηκε στη Νέα Υόρκη τον Μάρτιο του 2020, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διατύπωσε τις προτεραιότητές του, βασικότερη εκ των οποίων είναι η λήψη μέτρων για την αποφυγή της αύξησης των διακρίσεων στην ΕΕ. Από τις πλέον ενδιαφέρουσες και σημαντικές προτάσεις προς τον σκοπό αυτό ήταν η πρόταση επικύρωσης από την ΕΕ της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.[238]

γ. Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007)

Το 2007 τέθηκε σε εφαρμογή η Συμφωνία για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία.[239] Πρόκειται για αυτόνομη συμφωνία-πλαίσιο, η οποία υπεγράφη από κοινωνικούς εταίρους (ETUC/CsevES, BUSINESSEUROPE, UEAPME και CEEP).[240] Η συμφωνία αυτή δεν είχε νομικά δεσμευτικό χαρακτήρα που μπορούσε να επεκταθεί σε τρίτα μέρη και ήταν προσανατολισμένη στην ανάληψη δράσης. Ωστόσο, αποτέλεσε καλό παράδειγμα εφαρμοζόμενων πρακτικών, καλύπτοντας το μέχρι τότε υφιστάμενο κενό για την απτή αντιμετώπιση της ΣΠ στην εργασία. Το 2011, τέσσερα χρόνια μετά από την έναρξη της εφαρμογής της, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι σε απολογιστική τους έκθεση[241] συμπέραναν πως επρόκειτο για ένα βήμα με ουσιαστική προστιθέμενη αξία σε ό,τι αφορούσε στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και της ενίσχυσης των εργαζομένων γύρω από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Παρά το γεγονός ότι ο προαναφερόμενος μη νομικά δεσμευτικός χαρακτήρας της εφαρμογής της εισέφερε αρκετές προκλήσεις, η ευελιξία της ήταν ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματά της. Θεωρήθηκε, μάλιστα, ότι ακριβώς λόγω αυτής της ευελιξίας της ήταν κατάλληλη να αναπροσαρμοστεί στα εκάστοτε εθνικά συμφραζόμενα και τις ιδιαιτερότητες πολλών επαγγελματικών/εταιρικών κλάδων. Προκειμένου να ενισχυθούν και να βελτιωθούν τα εργαλεία που προέβλεπε η συμφωνία-πλαίσιο, η έκθεση πρότεινε συμπληρωματικά μέτρα, όπως τη διεξαγωγή ερευνών, καταρτίσεις/εκπαιδεύσεις/δράσεις επικοινωνίας και άλλες εκδηλώσεις. Κάποια από αυτά είχαν ήδη λάβει χώρα σε έντεκα κράτη-μέλη.

[236]Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενισχύει τη δέσμευση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Δελτίο Τύπου), Βρυξέλλες, text at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_10_237

[237]Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015). Δήλωση του πρώτου αντιπροέδρου Τίμερμανς, της Ύπατης Εκπροσώπου/αντιπροέδρου Μογκερίνι και των επιτρόπων Μίμιτσα, Αβραμόπουλου, Τίσεν, Στυλιανίδη και Γιούροβα με την ευκαιρία της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας, text at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/STATEMENT_15_4573

[238]Δελτίο Τύπου (2020). Δικαιώματα των Γυναικών: Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Ζητά Μέτρα εναντίον της Αύξησης των Διακρίσεων, text at: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/2/press_release/20200206IPR72017/20200206IPR72017_el.pdf

[239]EURELECTRIC / EPSU / EMCEF (2007). Joint Declaration on Harassment and Violence at Work, text at: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/2007-11-27_-_Draft_Joint_statement_violence_at_work__AMR.pdf

[240]Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη Διαβίβαση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαισίου σχετικά με την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία (COM/2007/0686), text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0686&from=EN

[241]Implementation of the ETUC /BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Inclusive Labour Markets, Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities, 2011, text at: http://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/ILM%202011%201st%20joint%20table%20version%20FINAL%20EN.pdf

δ. Άλλες ευρωπαϊκές δράσεις για την εμπέδωση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Στην προσπάθειά της να ενισχύσει τις διεθνείς υποχρεώσεις της και να ανταποκριθεί στην αποτελεσματική εφαρμογή των Οδηγιών που είχε υιοθετήσει,[242] αλλά και για να ενισχύσει τα κράτη-μέλη να εφαρμόσουν τις Οδηγίες σε εθνικό επίπεδο, η ΕΕ αξιοποίησε όλα τα διαθέσιμα εργαλεία της: στρατηγικές, δηλώσεις, Συστάσεις, διεξαγωγή ερευνών και άλλα μέτρα. Εντασσόμενα αρμονικά και αποφασιστικά, πολλές φορές στο ευρύτερο πλαίσιο αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, τα παρακάτω ενδεικτικά αναφερόμενα μέτρα πολιτικής συμπλήρωσαν τα μέχρι τώρα καταγεγραμμένα – νομοθετικά και μη βήματα. Πιο συγκεκριμένα, προς την κατεύθυνση της επίτευξης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης γυναικών εργαζομένων, συνέβαλαν με χρονολογική σειρά τα εξής:

• Ο Κοινοτικός Χάρτης των Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989.

• Η Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.[243]

• Η Δήλωση Συμβουλίου του 1991 για τη Εφαρμογή της παραπάνω Σύστασης.

• Το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την παρενόχληση στην εργασία (2001/2339(INI)).

• Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβώνας του Μαρτίου του 2000 με στόχο τη δημιουργία καλύτερων θέσεων εργασίας με σεβασμό στην υγεία και στην ασφάλεια.[244]

• Η Κοινοτική Στρατηγική 2007-2012 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (COM (2007)62).

• Οι διατομεακές κατευθυντήριες γραμμές του 2010 για την ανίχνευση της βίας και της παρενόχλησης από τρίτα μέρη στην εργασία (ανάμεσα σε εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης).[245]

• Οι κατευθυντήριες γραμμές της Συμβουλευτικής Επιτροπής για την Ασφάλεια και την Υγεία στον Χώρο Εργασίας (ACSH)[246].

• Τα Συμπεράσματα της Ισπανικής Προεδρίας επί της εξάλειψης της βίας κατά των γυναικών στην ΕΕ (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010).[247] Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλείται να καταρτίσει ευρωπαϊκή στρατηγική πρόληψης και καταπολέμησης της βίας κατά των γυναικών.

• Η Διακήρυξη περί της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών του 2010 σύμφωνα με τις οποίες τα κράτη-μέλη καλούνται να καταρτίσουν εθνικές στρατηγικές, να διαθέσουν πόρους για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας, να διώκουν τους δράστες και να παρέχουν συνδρομή και υποστήριξη στα θύματα, αναγνωρίζοντας πως η βία κατά των γυναικών αποτελεί πρόβλημα για την ισότητα των φύλων.[248]

---

[242]Cahill, M.L. (2019). The Social Construction of Sexual Harassment Law: The Role of the National, Organizational and Individual Context, Routledge.

[243]92/131/ΕΟΚ: Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την Προστασία της Αξιοπρέπειας Γυναικών και Ανδρών κατά την Εργασία, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L 49, της 24/2/1992, 1-8, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31992H0131

[244]Lisbon European Council 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions και Ανακοίνωση της Επιτροπής - Προσαρμογή στις Αλλαγές της Εργασίας και της Κοινωνίας: Μια Νέα Κοινοτική Στρατηγική Υγείας και Ασφάλειας 2002-2006 /* COM/2002/0118 τελικό */, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0118&from=EN

[245]Social Dialogue: Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment related to Work EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS, 2010, text at: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf

[246]Η γνώμη εγκρίθηκε την 1η Δεκεμβρίου 2011.

[247]Council of the European Union (2010). Council Conclusions on the Eradication of Violence Against Women in the European Union, text at: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/113226.pdf

[248]Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ενίσχυση της Δέσμευσης για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών» COM(2010)78 τελικό, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0078&from=EN

• Το στρατηγικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (2014-2020).

• Η Δέσμη μέτρων για την προστασία των θυμάτων αξιόποινων πράξεων («Victims' package») του 2011 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που οδήγησε σε σχέδιο Οδηγίας[249] για την καθιέρωση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων αξιόποινων πράξεων.

• Η Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2010-2015.[250]

• Η Στρατηγική δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2016-2019.[251]

• Η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των φύλων 2020-2024.[252]

Ξεχωριστή αναφορά θα πρέπει να γίνει στο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων (EIGE),[253] το οποίο είναι το βασικότερο θεσμικό όργανο της ΕΕ για την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων. Αντλώντας στοιχεία μέσα από συνεργασίες με τα εθνικά όργανα ισότητας διεξάγει έρευνες για τη γενικότερη κατάσταση της ισότητας των φύλων στα κράτη-μέλη, προτείνει συστάσεις πολιτικής, οργανώνει δράσης εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης ενισχύοντας τα κράτη-μέλη στις σχετικές προσπάθειές τους και διαμορφώνει δείκτες για την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων. Μία από τις σημαντικότερες δράσεις του είναι το Gender Equality Index,[254] το οποίο πρόκειται για ένα εργαλείο που μετρά την πρόοδο της έμφυλης ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δίνοντας με αυτόν τρόπο μεγαλύτερη ορατότητα στις περιοχές που μπορούν να βελτιωθούν και, τελικά, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση αποτελεσματικών εθνικών επιλογών για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Μία από τις περιοχές ενδιαφέροντος είναι η έμφυλη βία. Συνολικά, η παρακολούθηση της προόδου γίνεται με την ανάλυση 31 δεικτών.

Σε ό,τι αφορά σε άλλους φορείς της ΕΕ που επιβλέπουν την πορεία της έμφυλης ισότητας, θα ήταν παράλειψη να μη γίνει αναφορά στον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος στο πλαίσιο της γενικότερης αποστολής παρακολούθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δημοσιεύει σημαντικές έρευνες και συνδράμει τα κράτη-μέλη αναφορικά με την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση γύρω από τα ανθρώπινα δικαιώματα.

[249]Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012 , για τη Θέσπιση Ελάχιστων Προτύπων σχετικά με τα Δικαιώματα, την Υποστήριξη και την Προστασία Θυμάτων της Εγκληματικότητας και για την Αντικατάσταση της Απόφασης-Πλαισίου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32012L0029

[250]Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2010-2015/* COM/2010/0491 τελικό*/, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0491

[251]Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική Δέσμευση για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019, text at: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-el

[252]Η δημόσια διαβούλευση για την Στρατηγική της περιόδου 2020-2024 έκλεισε στις 13/2/2020.

[253]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://eige.europa.eu/about

[254]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019

ε. Το #MeToo και τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Λίγο μετά το 2015 και έχοντας ήδη δεσμευτεί να επιτύχει τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης, ένας από τους οποίους είναι και η έμφυλη ισότητα, η ΕΕ, τόσο σε επίπεδο κρατών-μελών όσο και στο εσωτερικό των θεσμικών οργάνων της δεν έμεινε ανεπηρέαστη από το διεθνές κίνημα του #MeToo. Το ζήτημα της ΣΠ των γυναικών εργαζομένων, συζητήθηκε εκτενώς στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με πολλές Ευρωβουλεύτριες να καταθέτουν τις εμπειρίες τους και να παίρνουν σαφή θέση σχετικά με το ότι η ΣΠ εκδηλώνεται σε χώρους άσκησης εξουσίας, όπως είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Μάλιστα, η διατύπωση για πρώτη φορά στα τέλη της δεκαετίας του 1980 για μια νέα Οδηγία για τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών αναβίωσε, καθώς ελάχιστη πρόοδος είχε σημειωθεί από τότε. Σε debate στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το 2017, θεμελιώθηκε η άποψη πως η καταπολέμηση της ΣΠ απαιτεί ριζική αλλαγή νοοτροπίας και τρόπου σκέψης. Για την επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης μέχρι το 2030, μια αρχική επένδυση ύψους 500 εκατομμυρίων ευρώ και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως τον βασικό εταίρο, η αναφερθείσα πρωτοβουλία Spotlight, έχει ως στόχο την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και την εμπέδωση της ισότητας κάτω από τον στόχο υπ' αριθμόν 5.

στ. Ο ρόλος της ΕΕ στην επικύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ

Τα μέτρα που έχει λάβει μέχρι σήμερα η ΕΕ για την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία είναι αποφασιστικής σημασίας, αλλά ενδεχομένως όχι αρκετά. Σε αυτήν την κατεύθυνση συνηγορούν τα χρόνια αιτήματα για την πρόταση και την υιοθέτηση Οδηγίας για την έμφυλη βία, καθώς και για την επικύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από την ΕΕ για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω. Ωστόσο, ακόμα και αν υποτεθεί ότι η ΕΕ θα προχωρούσε σήμερα κιόλας στην πραγματοποίηση αυτών των προτάσεων, γεγονός που θα επηρέαζε την προστασία και σε εθνικό επίπεδο για τα κράτη-μέλη, η βία και η παρενόχληση στην εργασία θα έπρεπε να αναγνωριστεί ως ιδιαίτερη μορφή παραβίασης μέσα από ένα εξειδικευμένο νομικό εργαλείο.

Βλέποντας τη Σύμβαση 190 ως μια ευκαιρία να θωρακίσουν τα κράτη-μέλη την προστασία τους, επιτυγχάνοντας παράλληλα τους στόχους ανάπτυξής της, η ΕΕ ενθάρρυνε τον Ιανουάριο του 2020 τα κράτη-μέλη της να επικυρώσουν τη Σύμβαση 190 προτείνοντας μια απόφαση του Συμβουλίου με αυτό το περιεχόμενο. Άλλωστε, η ΕΕ έχοντας στρατηγικές συνεργασίες με τη ΔΟΕ από το 1958 για την καταπολέμηση των διακρίσεων, δρα με γνώμονα τις αρχές και τις αξίες της, έχοντας στον πυρήνα της τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για όλους σε περιβάλλοντα χωρίς την εμφάνιση βίαιων και παρενοχλητικών συμπεριφορών.

---

[255]Elman, R.A. (1999). Sexual Politics and the European Union: The New Feminist Challenge, Bergham Books.

[256]Commission of the European Communities (1998). The Dignity of Women at Work - A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities - PARTS II I.

[257]The Parliament Magazine (2019). Six in Ten Women in EU Hit by Workplace Sexual Harassment or Violence, text at: https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/news/six-ten-women-eu-hit-workplace-sexual-harassment-or-violence

[258]The Parliament Magazine (2019). #MeToo: Dragging Dark Acts into the Light, text at: https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/opinion/metoo-dragging-dark-acts-light

[259]Πρόταση – Απόφαση του Συμβουλίου για την Εξουσιοδότηση των Κρατών Μελών να Κυρώσουν, προς το Συμφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, COM(2020) 24 τελικό, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN

[260]ILO (2019). The European Union – ILO Cooperation, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_350516.pdf

[261]Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από το κείμενο του σχεδίου συμπερασμάτων του Συμβουλίου με θέμα «Το Μέλλον της Εργασίας: η Ευρωπαϊκή Ένωση Προωθεί τη Διακήρυξη της Εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ», όπως εκπονήθηκε από την Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων ενόψει της συνόδου του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2019, text at: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12765-2019-INIT/el/pdf.

1.3 Τα μέτρα του Συμβουλίου της Ευρώπης για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

Σε ό,τι αφορά στο Συμβούλιο της Ευρώπης, η **Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** (ΕΣΔΑ) απαγορεύει τις διακρίσεις στη βάση του φύλου. Το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ εξασφαλίζει την ισότητα των δικαιωμάτων και των ελευθεριών που περιλαμβάνονται στη Σύμβαση, ενώ το Πρωτόκολλο 12[262], το οποίο δεν έχει επικυρωθεί από την Ελλάδα μέχρι σήμερα, απαγορεύει τις διακρίσεις κατά την απόλαυση όλων ανεξαιρέτως των δικαιωμάτων που θεμελιώνονται σε νόμο. Σε περίπτωση πιθανής παραβίασης άρθρου της ΕΣΔΑ ή των πρωτοκόλλων της, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ερμηνεύει τη Σύμβαση και διαπιστώνει αν έχει υπάρξει ή όχι παραβίαση. Σύμφωνα με τη νομολογία του, η προώθηση της ισότητας των φύλων στα συμβαλλόμενα στην ΕΣΔΑ κράτη, αποτελεί θεμελιώδη σκοπό.

Σχετικά με τις πολιτικές έμφυλης ισότητας και τη συμβολή του Συμβουλίου της Ευρώπης, θα ήταν σημαντική παράλειψη να μη γίνει αναφορά στην έρευνα του 1998 για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming), η οποία οδήγησε στη Σύσταση (98) 14 τον Οκτώβριο του 1998. Μέσω αυτής, η Επιτροπή των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης κάλεσε τα κράτη να εμπνευστούν από τα αποτελέσματα της έρευνας και να διευκολύνουν την ένταξη των πολιτικών ισότητας στον δημόσιο τομέα. Παράλληλα, υποστηρίζοντας τις εργασίες των Ευρωβουλευτριών για την καταπολέμηση του σεξισμού (συμπεριλαμβανομένης της ΣΠ) σε χώρους άσκησης εξουσίας, η Κοινοβουλευτική Συνέλευση σε έκθεση του 2018 επιχείρησε να καταγράψει την έκταση του φαινομένου στα εθνικά και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.[263] Η έκθεση βασίστηκε και επικαιροποίησε τα στοιχεία που είχαν συμπεριληφθεί σε αντίστοιχη έκθεση του 2016 και κατέληξε στο Ψήφισμα 2274[264] του 2019 για την απελευθέρωση των κοινοβουλίων από σεξιστικές συμπεριφορές. Σε επίπεδο εκστρατειών, στο τέλος του 2018 η Πρόεδρος της Κοινοβουλευτικής Συνέλευσης του Συμβουλίου της Ευρώπης, Liliane Maury Pasquier, ξεκίνησε την πρωτοβουλία launched the #NotInMyParliament.[265]

Η πιο πρόσφατη ενέργεια του Συμβουλίου της Ευρώπης για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης εντοπίζεται στη **Σύσταση (2019)1 της Επιτροπής των Υπουργών**[266] προς τα κράτη-μέλη για την πρόληψη και την καταπολέμηση του σεξισμού. Όπως και στην περίπτωση των κοινοβουλίων, η ΣΠ συνιστά μείζονα έκφραση σεξιστικών συμπεριφορών, η οποία προλαμβάνεται κυρίως με εκπαιδευτικές δράσεις πρόληψης και ενημέρωσης.

Αναφορικά με τους κανονισμούς λειτουργίας του Συμβουλίου της Ευρώπης, με την Οδηγία (Instruction) υπ' αριθμόν 44 της 7ης Μαρτίου του 2002[267] προστατεύτηκε η ανθρώπινη αξιοπρέπεια εντός του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία επικαιροποιήθηκε το 2010, συγκεκριμενοποιώντας τις εσωτερικές πολιτικές του οργανισμού για την καταπολέμηση της ΣΠ.
Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961 μπορεί να παράσχει κάποιες βάσεις προστασίας

---

[262]Το 2002 η Ελληνική Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) κατέθεσε στην Ελληνική Κυβέρνηση Πρόταση για την επικύρωση του Δωδέκατου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου στην ΕΣΔΑ που προβλέπει γενική απαγόρευση διακρίσεων (2002). Ολόκληρη η πρόταση είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της ΕΕΔΑ, text at: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/protaseis_epi_nomoth_keimenwn/dwdekato_protokollo_stin_esda2002.pdf

[263]Inter parliamentary Union (2016). Sexism, Harassment and Violence against Women Parliamentarians, text at: https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians

[264]Council of Europe Resolution 2274 of 2019 Promoting Parliaments Free of Sexism and Sexual Harassment, text at: http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=27614

[265]Council of Europe (2019). Parliaments Free of Sexism and Sexual Harassment, text at: https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/parliaments-free-of-sexism-and-sexual-harassment.

[266]Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to Member States on Preventing and Combating Sexism, text at: https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a

[267]Οδηγία (Instruction) 44 της 7ης Μαρτίου του 2002 για την Προστασία της Ανθρώπινης Αξιοπρέπειας στο Συμβούλιο της Ευρώπης, text at: https://rm.coe.int/1680781f0f

από τη ΣΠ, αλλά όντας μη δεσμευτικός η δύναμή του είναι περιορισμένη. Ωστόσο, πέρα από την ΕΣΔΑ, το σημαντικότερο κείμενο για την προστασία των γυναικών είναι η **Σύμβαση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας** του 2011, η οποία είναι ευρύτερα γνωστή ως Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Η Σύμβαση είναι ένα από τα σημαντικότερα σύγχρονα νομικά κείμενα προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ορίζει και αναγνωρίζει τη ΣΠ ως παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων και ως μορφή διάκρισης και προβλέπει μια σειρά από μέτρα προστασίας από τη βία και καταπολέμησής της. Η βία και η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο καλύπτονται από το ευρύ πεδίο εφαρμογής της. Ωστόσο, όπως συμβαίνει με τη βία που ασκείται σε άλλα περιβάλλοντα διαμορφώνοντας ιδιαιτερότητες ως προς την αντιμετώπισή της, όχι απλά δεν αποκλείεται, αλλά μάλλον επιβάλλεται νομική ρύθμιση που θα είναι ειδικότερη συγκριτικά με τα γενικά προβλεπόμενα στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.



1.4 Εθνικές νομοθεσίες ευρωπαϊκών κρατών για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Τα παραπάνω νομοθετήματα και πολιτικές της ΕΕ και του Συμβουλίου της Ευρώπης έχουν διαμορφώσει μια σχετική ομοιομορφία στα εθνικά πλαίσια προστασίας. Αυτό, όμως, δε σημαίνει ότι δε συναντάμε διαφορές από χώρα σε χώρα, οι οποίες σχετίζονται συνήθως τόσο με τη νομική παράδοση των χωρών όσο και με την ανάπτυξή τους σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της οικονομίας. Ακολουθεί ενδεικτικά η συνοπτική παρουσίαση των παραδειγμάτων της Γαλλίας και της Σουηδίας για την εθνική αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

Η **Σουηδία** έχει έναν πολύ ευρύ ορισμό για τη ΣΠ σύμφωνα με τον οποίο ο χαρακτηρισμός μιας πράξης ως παρενοχλητικής προϋποθέτει την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού σύμφωνα με τον ορισμό που παρέχεται στον νόμο περί διακρίσεων (Discrimination Act (2008:567)).[268] Μαζί με τον νόμο περί διακρίσεων, από το 1993 έχει τεθεί σε εφαρμογή ο Σουηδικός κανονισμός για το εργασιακό περιβάλλον που υποχρεώνει τους εργοδότες να υιοθετούν πολιτικές στις οποίες αναφέρεται ρητά η απαγόρευση των διακρίσεων στη βάση του φύλου και να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε αντίστοιχες συμπεριφορές.[269] Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων παρατηρεί πως η Σουηδική νομοθεσία ρυθμίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών χωρίς να ποινικοποιεί την ίδια την πράξη της ΣΠ στην εργασία πέρα από την αναγνώρισή της ως μορφής απαγορευμένης διάκρισης.[270]
Ο Συνήγορος κατά των Διακρίσεων / Υπέρ της Ισότητας (Diskrimineringsombudsmannen (DO)) αποτελεί

[268]Το Σουηδικό κοινοβούλιο προχώρησε στην πλήρη ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών Οδηγιών για την ίση μεταχείριση το 2008 με τον νόμο περί διακρίσεων. Επρόκειτο για μια μακρά διαδικασία, καθώς η χώρα δεν είχε προβεί για χρόνια σε πλήρη ενσωμάτωση των τεσσάρων Οδηγιών που αναφέρονται παραπάνω. Ωστόσο, ακόμα και μετά την ενσωμάτωση, ο ορισμός της ΣΠ ήταν ευρύτερος από αυτούς που προέβλεπαν οι Οδηγίες. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: BPI. How to Measure Progress in Combating Discrimination and Promoting Equality? - Final Draft of Country Report on Sweden και European Commission (2016). Gender Equality in Europe – How Are EU Rules Transposed into National Law in 2016?.

[269]Η πολιτικές των εργοδοτών θα πρέπει να περιλαμβάνουν συγκεκριμένα βήματα και συγκεκριμένες ενέργειες που αναμένονται από τον εργοδότη, εφόσον αποδειχθεί ότι πράγματι έλαβε χώρα κάποια πράξη ΣΠ. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: Eurofound (2015). Violence and Harassment in European Workplaces: Causes, Impacts and Policies, Dublin, 39, tetxt at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

[270]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/sweden-sexual-harassment



τον κυβερνητικό φορέα που αναλαμβάνει τη διερεύνηση καταγγελιών από τους πολίτες αναφορικά με την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.[271] Μέσα στο 2018 ο Συνήγορος διεξήγαγε μία μεγάλη ενημερωτική εκστρατεία για τον σεβασμό της ισότητας στους εργασιακούς χώρους, καθώς και μια μεγάλης κλίμακας εποπτική επιχείρηση σε αρκετούς εργοδότες τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα για να διαπιστωθεί η συμμόρφωσή τους με τα πρότυπα αποτροπής πράξεων ΣΠ και θυματοποίησης στους εργασιακούς χώρους. Μέσα από αυτή τη διαδικασία προέκυψε πως οι 290 από τους 310 δήμους δε διέθεταν διαδικασίες που ανταποκρίνονταν στις νομικές προϋποθέσεις, ενώ μέσα στο 2019 οι περισσότεροι από τους δήμους έλαβαν μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης.[272] Το κίνημα του #MeToo έδωσε σημαντική ώθηση για τις ενέργειες αυτές, καλλιεργώντας τις κατάλληλες συνθήκες διεθνώς.

Στη **Γαλλία** η πρόληψη της βίας και της ΣΠ στον εργασιακό χώρο αποτελεί μέρος της γενικής υποχρέωσης των εργοδοτών να θωρακίζουν την ασφάλεια των εργαζομένων, όπως προβλέπεται στο άρθρο 4121-1 του γαλλικού εργατικού κώδικα.[273] Στο πλαίσιο αυτής της υποχρέωσης οφείλουν να αξιολογούν τους κινδύνους και να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίζουν πως η ψυχική και σωματική υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων τους προστατεύονται επαρκώς και αποτελεσματικά.[274] Οι διατάξεις του εργατικού και του ποινικού κώδικα[275] εφαρμόζονται συμπληρωματικά σε περίπτωση ΣΠ στον εργασιακό χώρο. Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα από τις σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες για την ανάγκη λήψης μέτρων για την προστασία των εργαζομένων από τη ΣΠ, το 2010 η γαλλική κυβέρνηση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών προχώρησαν σε συμφωνία για τις υποχρεώσεις και τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για την προστασία από τη ΣΠ στην εργασία.[276] Μέσα στο κλίμα που δημιούργησε το #MeToo, η Γαλλία έχει κάνει σημαντικά βήματα ως προς την αναγνώριση μορφών παρενόχλησης που παλαιότερα δεν ήταν νομικά κατοχυρωμένες. Διαβουλεύσεις με την κοινωνία και σεμινάρια ενημέρωσης οργανώνονται από το αρμόδιο όργανο της γαλλικής κυβέρνησης, τη Γραμματεία για Θέματα Ισότητας μεταξύ Ανδρών και Γυναικών και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.[277] Τέλος, καλώντας στην τηλεφωνική γραμμή 3919, παρέχονται σημαντικές πληροφορίες και καθοδήγηση σε περιπτώσεις άσκησης βίας.[278]

---

[271]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.do.se/other-languages/english/

[272]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: The Equality Ombudsman in 2018, text at: https://www.do.se/globalassets/andra-sprak/the-equality-ombudsman-in-brief.pdf

[273]Σύμφωνα με αυτό το άρθρο «Κάθε εργαζόμενος δεν οφείλει να υπόκειται σε επαναλαμβανόμενες ενέργειες ηθικής παρενόχλησης που έχουν ως αποτέλεσμα την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας που ενδέχεται να επηρεάσει τα δικαιώματα και την αξιοπρέπειά του, να μεταβάλει τη σωματική ή την πνευματική του υγεία ή να καθορίσει το επαγγελματικό του μέλλον».

[274]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: http://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes/reglementation.html

[275]Άρθρο L. 222-33 για την ηθική παρενόχληση και άρθρο 222-33-2 για τη σεξουαλική παρενόχληση. Παράλληλα, βλ. σχετικά τις εγκυκλίους του 2012 και του 2014 του Γαλλικού Υπουργείου Δικαιοσύνης σχετικά με τις διατάξεις του ποινικού κώδικα και του κώδικα ποινικής δικονομίας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την καταπολέμηση της παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, texts at: http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/08/cir_35685.pdf και http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/03/cir_38081.pdf

[276]Accord du 26 mars 2010 sur le Harcèlement et La Violence au Travail, text at: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf

[277]Décret n° 2017-1066 du 24 mai 2017 relatif aux Attributions déléguées à la Secrétaire d' Etat chargée de l' Égalité entre les Femmes et les Hommes, text at: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034806993&fastPos=1&fastReqId=1898209740&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte

[278]Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: https://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/

1.5. Το ελληνικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο

Οι πρωτοβουλίες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο συνέβαλαν καθοριστικά στη διαμόρφωση κοινών ορισμών και ελάχιστων προτύπων προστασίας σε πολλά κράτη. Στην Ελλάδα, η ιστορία της αντιμετώπισης της ΣΠ στην εργασία –σε νομοθετικό επίπεδο– ξεκίνησε το 2006, με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ως κράτος-μέλος της ΕΕ, η Ελλάδα ενσωμάτωσε αυτή την Οδηγία με τον **Ν. 3896/2010**.

Πριν από αυτόν, με το **Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 105/2003,** το οποίο έκανε την Οδηγία 97/80/ΕΚ τμήμα της ελληνικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, περιελάμβανε τα εξής σημαντικά ζητήματα: το ΠΔ όριζε στο άρθρο 4 ότι όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι βλάπτεται επειδή δεν τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με το φύλο του και παρουσιάζει στο δικαστήριο περιστατικά ή άλλα στοιχεία από τα οποία συμπεραίνεται ότι έχει γίνει διάκριση σε βάρος του με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, το άλλο μέρος θα πρέπει να αποδείξει ότι η διάκριση αυτή δεν έχει υπάρξει και, συνεπώς, δεν έχει παραβιαστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αυτή η πρόβλεψη για το βάρος απόδειξης, δηλαδή για το ποιος πρέπει να αποδείξει ότι η διάκριση έχει ή δεν έχει υπάρξει, διατηρήθηκε και στον Ν. 3896/2010. Η δεύτερη σημαντική αλλαγή σχετίζεται με τις νέες αρμοδιότητες της Ανεξάρτητης Αρχής του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) ως προς την παρακολούθηση του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, θέμα το οποίο αναλύεται παρακάτω.

Αποτέλεσμα μεταφοράς της ευρωπαϊκής Οδηγίας αποτέλεσε και ο **Ν. 3488/2006**, που αφορούσε στην ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Ο νόμος ρύθμιζε το ζήτημα των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων και καταργήθηκε από τον νόμο 3896/2010. Στη συνέχεια, ο **Ν. 3769/2009** (Οδηγία 2004/113/ΕΚ) όριζε το πώς εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναφορικά με την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών 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. Η προστασία που παρέχουν τα νομοθετήματα αυτά συμπληρώνεται από σειρά διατάξεων αστικού, ποινικού και εργατικού δικαίου κυρίως, αλλά και από άλλα εξειδικευμένα κείμενα, όπως:

• Ο Ν. 3811/2009 για την αποζημίωση των θυμάτων εγκλημάτων βίας από πρόθεση (εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2004/80/ΕΚ του Συμβουλίου της ΕΕ της 29ης Απριλίου 2004) και άλλες διατάξεις. Η λειτουργία της Εθνικής Αρχής Αποζημιώσεων που προβλέπει ο νόμος υπέστη αλλαγές με πρόσφατες τροπολογίες στο πολυνομοσχέδιο[279] του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

• Ο Ν. 4478/2017 (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2012/29/ΕΕ για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της Απόφασης-Πλαίσιο 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου και λοιπές διατάξεις).

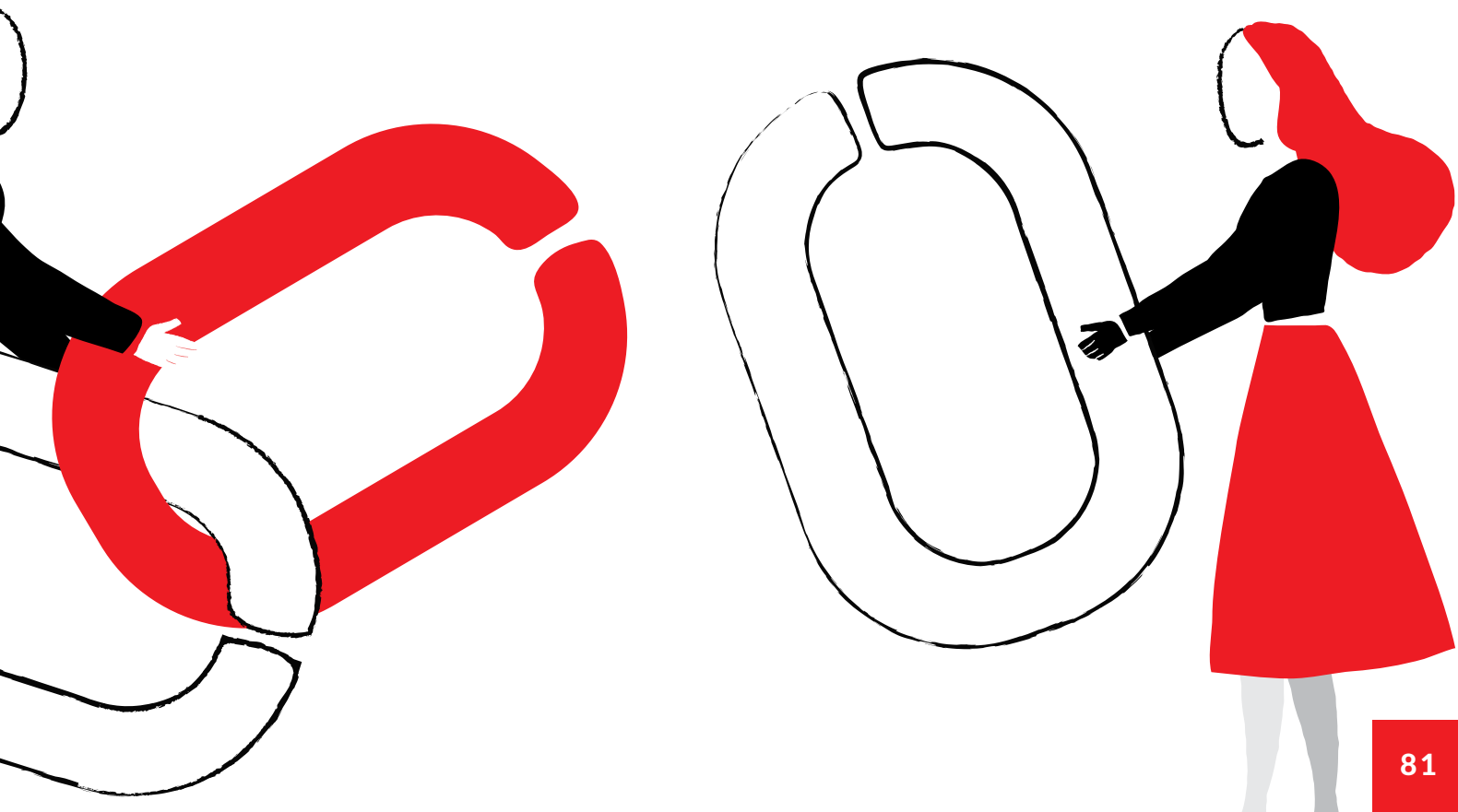
[279]Ν. 4689/2020 «Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία των Οδηγιών (ΕΕ) 2016/800, 2017/1371, 2017/541, 2016/1919, 2014/57/ΕΕ, κύρωση του Μνημονίου Διοικητικής Συνεργασίας μεταξύ του Υπουργείου Δικαιοσύνης της Ελληνικής Δημοκρατίας και του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξεως της Κυπριακής Δημοκρατίας, τροποποιήσεις του Ν. 3663/2008 (Α'99) προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2018/1727 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Τεύχος Α 103/27.05.2020), text at: https://collab.lawspot.gr/sites/default/files/mashup/feka/2020/fek-103-2020.pdf



• Ο Ν. 4531/2018 για την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης. Η κύρωση της Σύμβασης έφερε σημαντικές αλλαγές στον ποινικό κώδικα και σε άλλα νομοθετήματα που ρυθμίζουν ειδικότερες περιπτώσεις έμφυλης βίας, όπως η ενδοοικογενειακή (Ν. 3500/2006). Ο νόμος δίνει σαφείς ορισμούς σχετικά τη βία και την παρενόχληση και εφαρμόζεται σε όλη την ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα. Προβλέπει την ενισχυμένη συνεργασία του κράτους και της κοινωνίας των πολιτών και δίνει έμφαση στην εκπαίδευση για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ισότητα και τις συμπεριφορές που μπορούν να θεωρηθούν παρενοχλητικές και βίαιες και ασκούνται στη βάση του φύλου του θύματος. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης παρέχει σημαντικές εγγυήσεις προστασίας για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, αλλά δεν ανταποκρίνεται πλήρως στις ιδιαιτερότητες της κάθε μορφής και του κάθε είδους βίας, καθιστώντας αναγκαία τη συγκεκριμενοποίηση με άλλα εξειδικευμένα νομοθετήματα.

• Ο Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων είναι ένα από τα πιο σημαντικά βήματα της Ελληνικής Πολιτείας για τη μείωση των ανισοτήτων και την αντιμετώπιση των βασικών αιτιών τους. Και σε αυτόν τον νόμο περιλαμβάνονται οι ορισμοί της βίας στην εργασία, που αναλύεται ως "κάθε επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας. Είναι σημαντικό πως σε σύγκριση με τους ορισμούς που περιέχονταν στους παραπάνω νόμους, σε αυτήν την επικαιροποιημένη εκδοχή η μη λεκτική βία αντικαταστάθηκε από την ψυχολογική. Στον ίδιο νόμο παρενόχληση θεωρείται «κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Σε ό,τι αφορά στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η Ελλάδα έχει επικυρώσει 71 από τις διεθνείς Συμβάσεις, ενώ εκκρεμεί η επικύρωση άλλων 42. Είναι σημαντικό ότι η χώρα έχει επικυρώσει τη Σύμβαση 111 της ΔΟΕ του 1958 για τις Διακρίσεις στην Εργασία, τη Σύμβαση 81 για την Επιθεώρηση Εργασίας και τη Σύμβαση 122 για τις Πολιτικές Απασχόλησης, αλλά όχι τη Σύμβαση 155 για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην εργασία, ομοίως με τη Σύμβαση Οικιακών Εργαζομένων (189). Για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα η Σύμβαση 98 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις για τις διεκδικήσεις αναφορικά με την επίτευξη καλύτερων εργασιακών όρων. Η Ελλάδα έχει επικυρώσει την εν λόγω Σύμβαση.



Το **Σύνταγμα** στα άρθρα 4 και 5 προβλέπει την προστασία της ισότητας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου. Στο άρθρο 12, με την πρόβλεψη του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, οι εργαζόμενες μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας συλλογικά, όπως συμβαίνει με τη Σύμβαση 98 της ΔΟΕ. Παράλληλα, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 116 δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών, καθώς το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη ιδίως σε βάρος των γυναικών. Πέρα από το Σύνταγμα, αστικές, εργατικές και ποινικές διατάξεις προσφέρουν προστασία από εργατικές αυθαιρεσίες και καταχρήσεις που εκφράζονται με τη μορφή της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ιδιαίτερα σε ό,τι σχετίζεται με αξιώσεις αστικού δικαίου υπάρχει διαφορά στις διαδικασίες ανάλογα με το αν πρόκειται για αξίωση που στρέφεται κατά συναδέλφου της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας ή για προϊστάμενο ή διευθυντικό στέλεχος, γεγονός που σχετίζεται άμεσα με τη διαμόρφωση εσωτερικών διαδικασιών στον κάθε εργασιακό χώρο, όπως θα εξηγηθεί αναλυτικότερα στην επόμενη ενότητα.

Σε ό,τι σχετίζεται με το **αστικό/εργατικό δίκαιο**, το άρθρο 914 του αστικού κώδικα για τις αδικοπραξίες μπορεί να αποτελέσει τη νομική βάση για αποζημίωση σε περίπτωση άσκησης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, το άρθρο 57 του αστικού κώδικα προβλέπει ότι όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει το δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον, ενώ η παθούσα μπορεί μετά από αίτηση να ζητήσει την ικανοποίησή της για ηθική βλάβη, εφόσον έχει αποδειχθεί ότι έχει προσβληθεί η προσωπικότητά της.[280] Σημειώνεται ότι για την προσβολή της προσωπικότητας του άρθρου 57 αρκεί η απόδειξη γεγονότων ικανών να αποτελέσουν σεξουαλική διάκριση που δημιουργεί εκφοβιστικό κλίμα στον χώρο εργασίας.[281]

Αναφορικά με τη λύση της σύμβασης εργασίας, έχει κριθεί ότι η καταγγελία της σύμβασης/απόλυση είναι άκυρη και καταχρηστική, όταν γίνεται επειδή η/ο εργαζόμενη/-ος απέκρουσε ΣΠ του εργοδότη.[282] Το ζήτημα της εκδικητικής απόλυσης έχει απασχολήσει το Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλίας στην απόφαση 1936/2005 όπου κρίθηκε πως η απόλυση λόγω εκδίκησης κατόπιν απόκρουσης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς από την εργαζόμενη ή λόγω μαρτυρίας ενός συμβάντος ΣΠ από κάποια εργαζόμενη είναι απολύτως άκυρη. Επιπλέον, σε τέτοιες περιπτώσεις το δικαίωμα απόλυσης ασκείται καταχρηστικά και ως εκ τούτου υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της εργαζόμενης Η βλαπτική μεταβολή ενδέχεται να θεωρηθεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη γεγονός που γεννά την αξίωση καταβολής αποζημίωσης στη βάση των παραπάνω διατάξεων.

[280]Η παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, η οποία συντρέχει σε κάθε ΣΠ, συνιστά αδικοπραξία και θεμελιώνει αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης (ΕΦ ΑΘ 1139/2007). Επίσης, η ΣΠ αντιβαίνει στα χρηστά ήθη και στη δημόσια τάξη, διότι αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας και συγκεκριμένα της τιμής και της ελευθερίας του παρενοχλουμένου προσώπου και προκαλεί, ως εκ τούτου ηθική αυτού βλάβη και δικαίωμα ικανοποίησης αυτής κατά την έννοια των διατάξεων των άρθρων 57, 59 και 932 ΑΚ, ενώ, όταν αφορά την εκδήλωσή της από το ισχυρότερο λόγω θέσεως εργασίας πρόσωπο ήτοι τον εργοδότη ή ευρύτερα τον προϊστάμενο, συνιστά κατάχρηση δικαιώματος υπό την έννοια της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ (ΑΠ 631/2008, ΕφΛαρ 192/2012, ΕφΑΘ 1139/2007, ΕφΘεσ 957/2001, ΕφΑΘ 5789/1998).

[281]Στην απόφαση ΜΠρΘεσ 1936/2005 κρίθηκε πως οι προσωπικές συζητήσεις και ιδίως αναφορικά με τις ερωτικές σχέσεις, η πρόθεση συναντήσεων εκτός χώρου εργασίας, καθώς και οι ερωτήσεις περί σεξουαλικών εμπειριών και προτιμήσεων, συνιστούν εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία προκαλεί δυσάρεστο αίσθημα στον εργαζόμενο, φθάνοντας έως και την αίσθηση εκφοβιστικού ή ταπεινωτικού κλίματος στο χώρο εργασίας. Το ίδιο κρίθηκε και στην περίπτωση, που ο εργοδότης εξανάγκαζε συγκεκριμένη υπάλληλο να παραμένει μαζί του στο χώρο εργασίας μετά το πέρας του ωραρίου της, προκειμένου να κλείσουν τις ταμειακές μηχανές, ενώ επιπλέον της απηύθυνε συνεχώς ερωτικά τραγούδια (ΕφΘεσ 957/2001). Σύμφωνα με την υπ' αριθμόν απόφαση 5789/1998 του Εφετείου Αθηνών κρίθηκε ότι η προσφορά προσωπικού δώρου από τον εκπρόσωπο του εργοδότη σε μισθωτό, είναι σημαντικής αξίας και ως εκ τούτου, συνιστά υπέρβαση των ορίων της εθιμοτυπίας των κοινωνικών και οικογενειακών σχέσεων κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας.

[282]ΑΠ 1655/1999/ και ΜονΠρωτΑθ 743/1999.

Είναι σαφές ότι σε περίπτωση ΣΠ οφείλεται αποζημίωση στην εργαζόμενη και από τον συνάδελφο που έχει προβεί στη συμπεριφορά αυτή. Σε αυτή την περίπτωση, η εργαζόμενη οφείλει να ενημερώσει τον/τη διευθυντή/-τρια και –εφόσον υπάρχει– το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή τον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας/εργοδότη, ώστε να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της προσωπικότητάς της. Σε περίπτωση αποτυχίας του εργοδότη να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις πρόνοιας,[283] μπορεί να υπάρξει αίτημα αποζημίωσης στρεφόμενο κατά του συναδέλφου και του εργοδότη. Μάλιστα, η παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.[284]
Η άρνηση της εργαζόμενης απέναντι σε παρενοχλητικές ή βίαιες συμπεριφορές πρέπει να εκφράζεται, προκειμένου να μπορούν να ενεργοποιηθούν τα σχετικά δικαιώματα.

Τόσο ο συνάδελφος όσο και ο προϊστάμενος/διευθυντής υπέχουν και **ποινικές ευθύνες** πέρα από τις αστικές αξιώσεις που μπορούν να στραφούν εναντίον τους. Συγκεκριμένα, μπορεί να ασκηθεί μήνυση εναντίον τους στη βάση του άρθρου 337 του ποινικού κώδικα[285] για τη ΣΠ, όπως και στη βάση των άρθρων για την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, της εξύβρισης ή της απειλής. Οι οικείες διατάξεις του αστικού και ποινικού κώδικα εφαρμόζονται και κατά το στάδιο σύναψης της εργασιακής σύμβασης όπου πρέπει να εκφράζεται η γνήσια βούληση των μερών σχετικά με τους όρους εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο, ότι η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ καλύπτει ακόμα και το στάδιο της συνέντευξης, διευρύνοντας με αυτόν τον τρόπο την προστασία προς τις εργαζόμενες, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν ισότιμα και χωρίς φόβο σε διαδικασίες που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Συνεπώς, η επικύρωση της Σύμβασης θα έλυνε –μεταξύ άλλων– σοβαρά ερμηνευτικά προβλήματα που ανακύπτουν κατά καιρούς για το στάδιο των συνεντεύξεων, οπότε η σχέση εργασίας δεν έχει κατοχυρωθεί νομικά με την υπογραφή της σχετικής σύμβασης και του καθορισμού όλων των επιμέρους όρων της συνεργασίας.



[283] Άρθρο 662 Αστικού Κώδικα: Ασφάλεια και Υγιεινή Χώρων Εργασίας: Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με τον χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις, και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

[284] ΑΠ 420/2015 (Πολιτικές) όπου: «Εάν η μεταβολή συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου δικαιούται αυτός, κατά τα άρθρα 57, 59, 299 και 932 ΑΚ, να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Είναι δε βλαπτική για τον εργαζόμενο η μεταβολή, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, όχι μόνο όταν προκαλεί υλική ζημία αλλά και ηθική. Από τη γενική υποχρέωση προνοίας πηγάζει, μεταξύ άλλων, και η υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ενόψει δε τού κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα, υφίσταται ο εργαζόμενος ηθική ζημία από τυχόν βάναυση ή προσβλητική της προσωπικότητας του συμπεριφορά του εργοδότη ή του προσώπου που αντιπροσωπεύει αυτόν στη διεύθυνση της επιχειρήσεως του, έστω και αν η συμπεριφορά αυτή δεν πηγάζει από δόλια προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζομένου σε αποχώρηση από την εργασία. Αρκεί ότι αυτή η συμπεριφορά δημιούργησε τέτοιες συνθήκες ώστε καλοπίστως και αντικειμενικώς να μην είναι πλέον δυνατή η εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργαζομένου για παροχή της εργασίας του, με πνεύμα αμοιβαίας κατανοήσεως και συνεργασίας ή να επέφερε τέτοια ηθική μείωση στην προσωπικότητα του, ώστε η περαιτέρω συνέχιση της εργασίας του στο χώρο της επιχειρήσεως του εργοδότη να καθίσταται αδύνατη ή δυσχερής.»

[285] Η παράγραφος 5 του άρθρου 337 αφορά συγκεκριμένα στην εργασία.

1.5.1 Ο ρόλος του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ)

Με το Προεδρικό Διάταγμα 105/2003 ο ΣτΠ απέκτησε νέες αρμοδιότητες που σχετίζονται με την παρακολούθηση του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Πιο συγκεκριμένα και, όπως εξειδικεύτηκε μέσα στα επόμενα χρόνια, κατ΄ εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ (Ν. 3896/2010) έγινε ο φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της εργασίας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα όσον αφορά: α) στην πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) στις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης».

Ο ΣτΠ επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας. Δεν υποκαθιστά και δεν αναλαμβάνει τον ρόλο εισαγγελέων, δικαστηρίων, δικηγόρων, νομικών συμβούλων και κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά συνεργάζεται με τις αρχές. Επιλαμβάνεται, επίσης, υποθέσεων όταν υφίσταται πρόβλημα ΣΠ ή/και προσβλητικής συμπεριφορά στον χώρο εργασίας και σχετίζεται με το φύλο.

Ο **κύκλος ισότητας του ΣτΠ**[286] αναλαμβάνει την αντιμετώπιση των διακρίσεων που εκδηλώνονται για έναν από τους παραπάνω λόγους, στην πρόσβαση στην εργασία, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην απασχόληση εν γένει (π.χ. στους όρους και συνθήκες εργασίας) και στα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Οι ετήσιες εκθέσεις του αποτελούν μια πολύ συχνή πηγή πληροφόρησης σε σχέση με την πορεία της ισότητας στην εργασία και σε άλλους τομείς. Η παρακολούθηση αυτή για την εργασία έχει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο δεδομένης της συχνής ολιγωρίας των τοπικών γραφείων της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία πρέπει να συνεργάζονται και να ενημερώνουν τον ΣτΠ σε περίπτωση που λάβουν κάποια καταγγελία για ΣΠ στην εργασία ή άλλη μορφή εργασιακής διάκρισης λόγω φύλου. Συνήθως, η Ανεξάρτητη Αρχή είναι υπεύθυνη για τη διερεύνηση μιας υπόθεσης και την άρση της διάκρισης, ενώ το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας προβαίνει στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων (προστίμων κ.λπ.) Οι ετήσιες εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη αποτελεί σημαντική καταγραφή των καταγγελιών που δέχεται ανά κατηγορία. Στην έκθεση του 2019 υπήρχαν τρεις αναφορές σε περιπτώσεις ΣΠ.[287]

Στην ειδική έκθεση του 2019 αναφέρεται ότι από το 2016 μέχρι το 2019, έχουν εντατικοποιηθεί οι διαμεσολαβητικές παρεμβάσεις, έχουν ενισχυθεί οι ελεγκτικές αρμοδιότητες, έχουν εμπλουτιστεί οι νομοθετικές προτάσεις, οι θεσμικές συστάσεις, οι ενημερωτικές και επιμορφωτικές πρωτοβουλίες. Μέσα από τη συνεργασία με ομολόγους του από το εξωτερικό, ο ΣτΠ επιδιώκει τη διεκδίκηση νέων εργαλείων ελέγχου και νέων δυνατοτήτων παρέμβασης, όπως προκύπτουν από την ανάδειξη βέλτιστων πρακτικών λειτουργίας φορέων ίσης μεταχείρισης άλλων ευρωπαϊκών χωρών και αποτυπώνονται σε πρότυπα και αρχές από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αποστολή της Ανεξάρτητης Αρχής αποτελεί η προώθηση, η προαγωγή αλλά και η προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η σταδιακή είσοδος σε μια πιο εξελιγμένη και ουσιαστική φάση λειτουργίας.

---

[286] Η Ανεξάρτητη Αρχή απέκτησε χωριστό κύκλο ισότητας μόλις το 2016 παρά το γεγονός ότι αναλάμβανε για χρόνια καταγγελίες και προέβαινε σε παρεμβάσεις σε ποικίλες περιπτώσεις εργοδοτικών παραβιάσεων που ελάμβαναν χώρα στη βάση του φύλου.

[287] Βλ. σχετικά: Κύκλος Ισότητας του Συνηγόρου του Πολίτη (2019). Ίση Μεταχείριση -Ειδική Έκθεση, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2019_el.pdf, όπου αναφέρεται ότι οι αναφορές εμφανίζουν το έτος αυτό αύξηση κατά 30% έναντι του 2018, καταγράφοντας τη μεγαλύτερη αύξηση από το 2016, όταν δημιουργήθηκε ο Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης. Μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείται στις υποθέσεις διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

1.5.2. Οι εθνικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία

Στην Ελλάδα, η **Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων** (ΓΓΟΠΙΦ) είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.[288] Επίσης, η ΓΓΟΠΙΦ είναι υπεύθυνη για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Στις «Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Αξόνων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2004-2008»,[289] η πρόληψη και η καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες περιλαμβάνεται ως ένας από τους τέσσερις άξονες, ενώ το 2009, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, η Γενική Γραμματεία εκπονεί το «Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών (2009-2013)», ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης.[290]

Το Πρόγραμμα αυτό ενσωματώθηκε λίγους μήνες μετά, εντός του 2010, στο **«Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013»,** ως ένας από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους του.[291] Πυλώνα του Προγράμματος αποτέλεσε η ανάπτυξη εξειδικευμένων μέτρων και δράσεων και η υλοποίησή του διασφαλίστηκε με την ταυτόχρονη δέσμευση επαρκών ανθρώπινων και οικονομικών πόρων (χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ, ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση»). Δημιουργήθηκε, έτσι, για πρώτη φορά στη χώρα μας, ένα ολοκληρωμένο Δίκτυο εξήντα μίας (63) δομών, πανελλαδικής κάλυψης, για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών (42 Συμβουλευτικά Κέντρα, 20 Ξενώνες Φιλοξενίας και Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900), υπό την επιστημονική επίβλεψη και τον οργανωτικό συντονισμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Οι υπηρεσίες που παρέχονται καθημερινά από τα Συμβουλευτικά Κέντρα (σε οκτάωρη βάση) είναι:

• Ενημέρωση και εξειδικευμένη πληροφόρηση για θέματα ισότητας των φύλων ή/και πολλαπλών διακρίσεων.

• Ψυχολογική, κοινωνική και εργασιακή συμβουλευτική (με την οπτική φύλου).

• Νομική συμβουλευτική και πληροφόρηση για τα δικαιώματα των γυναικών θυμάτων βίας (τους σχετικούς νόμους και τις διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή μήνυσης ή καταγγελίας) - (για το οικογενειακό δίκαιο, βία, εργασία, άδεια παραμονής στη χώρα κ.ά.).

• Παραπομπή σε ξενώνες φιλοξενίας, σε δομές υγείας, σε φορείς απασχόλησης, σε φορείς υποστήριξης παιδιών κ.λπ.

• Δράσεις πρόληψης/ ευαισθητοποίησης και ανάπτυξη δικτυώσεων για τη βία ή/και τις πολλαπλές διακρίσεις κατά των γυναικών.

---

[288] Από τον Ιούλιο του 2019 μεταφέρθηκε από το Υπουργείο Εσωτερικών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, συνεχίζοντας να προσεγγίζει την ισότητα των φύλων ως μια οικουμενική αρχή.

[289] Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004). Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008), Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, text at: http://old.isotita.gr/index.php/docs/c153/

[290] Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2009). Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών (2009-2013), Αθήνα: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, βλ. σχετικά: http://womensos.gr/2010-2013/

[291] Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010). Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, text at: http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2012/10/ETHNIKO-PROGRAMMA_MAY-2011.pdf

Στη συνέχεια, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η ΓΓΟΠΙΦ αναγνώρισε τις επιπτώσεις της σε βάρος των γυναικών, αναπτύσσοντας δράσεις για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων. Σύμφωνα με τη ΓΓΟΠΙΦ «οι άνισες συνθήκες ζωής και εργασίας των ανδρών και των γυναικών επιδεινώνονται, εξαιτίας και των συνεπειών της σοβαρής οικονομικής κρίσης σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στην Ελλάδα, η πολύπλευρη επίθεση της κρίσης στα κεκτημένα δικαιώματα των γυναικών, πολλαπλασίασε τα εμπόδια ισότιμης ένταξής τους στην αγορά εργασίας, οδηγώντας έτσι ένα τεράστιο αριθμό νέων γυναικών στην ανεργία. [...] Ανέδειξε τις πολλαπλές μορφές βίας, που υφίστανται και στις οποίες αδυνατούν να αντιδράσουν, συμπίεσε ασφυκτικά τις επιλογές ζωής τους και έθεσε σημαντικά εμπόδια στην πορεία χειραφέτησής τους.»

Οι προκλήσεις και οι ιδιαιτερότητες που αντιμετώπισε η ελληνική κοινωνία τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης λήφθηκαν υπόψη στο «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ)» της περιόδου 2016-2020, το οποίο επικαιροποίησε τις προτεραιότητες και τα δεδομένα του προηγούμενου σχεδίου δράσης για την περίοδο 2010-2013. Η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών αποτέλεσε βασικό άξονα και για τα δύο σχέδια. Μάλιστα, στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2016-2020 δίνεται σημαντική έμφαση στην έμφυλη βία και ιδίως στην τροποποίηση της νομοθεσίας που ισχύει προκειμένου να ενισχυθεί η προστασία που παρέχεται. Βασικές προτεραιότητες του ΕΣΔΙΦ είναι: α) η λήψη μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών (π.χ. ενίσχυση νομοθεσίας, συνέχιση λειτουργίας των υποστηρικτικών δομών του Δικτύου, δράσεις ευαισθητοποίησης, κ.λπ.), και β) η αξιολόγηση του Δικτύου για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Τα παραπάνω μέτρα αποτελούν ζωτικής σημασίας τμήμα των εθνικών πολιτικών υποστήριξης των επιζησασών έμφυλης βίας που προβλέπονται στα εθνικά σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Όπως ακριβώς συμβαίνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα εθνικά σχέδια δράσης και οι εθνικές στρατηγικές για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση της βίας «παρακολουθούν» το ένα το άλλο υπό την έννοια της εκτίμησης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών μέσα σε μια ορισμένη χρονική περίοδο, η οποία συνήθως ακολουθείται από την προσπάθεια βελτίωσης των πολιτικών αυτών ή/και τον σχεδιασμό νέων.

Τόσο στο πλαίσιο των Συστάσεων του ΟΗΕ όσο και στη βάση των όσων προβλέπει η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, τα κράτη οφείλουν, μεταξύ άλλων, να συλλέγουν ενημερωμένα στατιστικά στοιχεία που θα αναλύονται υπό την οπτική του φύλου για τον σχεδιασμό πολιτικών και την παρακολούθηση του φαινομένου της έμφυλης βίας. Για τον σκοπό αυτό, το Παρατηρητήριο Ισότητας της ΓΓΟΠΙΦ έχει διαμορφώσει δείκτες, ένας από τους οποίους είναι η βία κατά των γυναικών. Σε πιο συγκεκριμένες θεματικές, στην επίσημη ιστοσελίδα της ΓΓΟΠΙΦ παρουσιάζονται στοιχεία για το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν υποστεί εκφοβισμό ή παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον κατά τις περιόδους 2005 και 2010. Ο δείκτης εκφράζει τον αριθμό των εργαζομένων που ανέφεραν συμβάντα ΣΠ στον χώρο εργασίας, ως ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων. Βασίστηκε σε δεδομένα, τα οποία συλλέχθησαν από τις Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΕΣΕ) της Eurofound (European Working Conditions Surveys - EWCS), που έλαβαν χώρα σε ευρωπαϊκό επίπεδο και είχαν ως στόχο να παρουσιάσουν μια επισκόπηση των συνθηκών εργασίας στην Ευρώπη.

[292]Βλ. σχετικά: http://womensos.gr/ethiko-sxedio-drasis-2/

[293]Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2017). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2016-2020, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf

2. Καλές πρακτικές και στρατηγικές αντιμετώπισης

2.1 Από τις υποχρεώσεις των κρατών στις υποχρεώσεις των ιδιωτών εργοδοτών

2.1.1 Οι αρχές του ΟΗΕ για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα και οι στόχοι για τη βιώσιμη ανάπτυξη

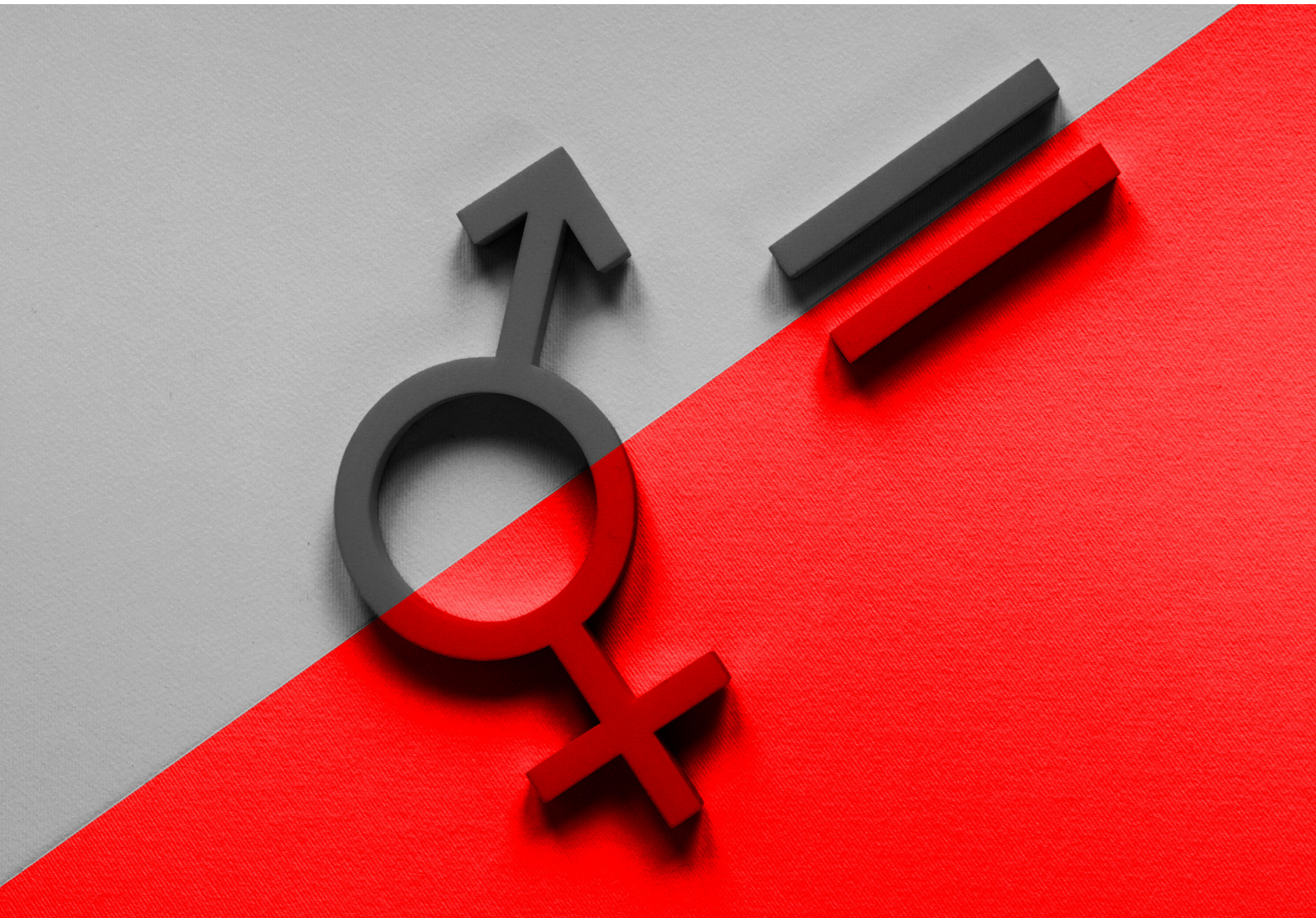
Η παράθεση της νομοθεσίας που προηγήθηκε αφορά στη βία και στη ΣΠ σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και δεν εξειδικεύεται ανά επαγγελματικό κλάδο και επαγγελματική ειδικότητα. Επίσης, αφορά στις υποχρεώσεις που έχουν τα κράτη ως προς τη διασφάλιση της προστασίας από τη βία και τη ΣΠ στον χώρο εργασίας. Ένα κοινό χαρακτηριστικό των κειμένων που παρουσιάστηκαν ήταν η καθιέρωση της υποχρέωσης θέσπισης πολιτικών στα εργασιακά περιβάλλοντα με την υποστήριξη του κράτους σε ό,τι αφορά στην εκπαίδευση και στην ενημέρωση για το τι συνιστά βία και ΣΠ. Κατά την εξέταση των διεθνών πρωτοβουλιών για τη ΣΠ πρέπει να υπογραμμιστεί η εξής ιδιαιτερότητα: ο ΟΗΕ, η ΕΕ[294], το Συμβούλιο της Ευρώπης και τα κράτη πέρα από τη χάραξη των κατευθύνσεων που αφορούν στις υποχρεώσεις των εργοδοτών για τη διαμόρφωση ασφαλών χώρων εργασίας, αποτελούν και οι ίδιοι εργοδότες που απασχολούν εκατοντάδες χιλιάδες εργαζομένους/-ες. Ιδιαίτερα ο ΟΗΕ[295] διέθεσε από πάρα πολύ νωρίς αναλυτικές πολιτικές και διαδικασίες για την αντιμετώπιση της ΣΠ για τους/τις εργαζόμενους/-ες και όσους/-ες λαμβάνουν υπηρεσίες κατά τις αποστολές σε πολλά κράτη του κόσμου.[296]

---

[294]European Commission (1998). Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, text at: https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf

[295]UN Women (2008). Prohibition of Discrimination, Harassment, including Sexual Harassment, and Abuse of Authority, text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement

[296]Οδηγία (Instruction) 44 της 7ης Μαρτίου του 2002 για την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας στο Συμβούλιο της Ευρώπης.



Η ύπαρξη αυτών των πολιτικών σε συνδυασμό με υποθέσεις ΣΠ που έβλεπαν το φως της δημοσιότητας έδωσαν ώθηση στην υιοθέτηση πολιτικών από ΜΚΟ, αλλά και ιδιωτικούς φορείς.[297] Αντίστοιχες πολιτικές διαθέτει και η ΔΟΕ.[298] Παρά το γεγονός ότι η ύπαρξη αυτών των πολιτικών δεν εξασφαλίζει την εξάλειψη[299] της ΣΠ στην εργασία, ενώ παράλληλα έχει κριθεί ότι δεν μπορούν να είναι απόλυτα αποτελεσματικές[300], θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθεί ότι έχουν λειτουργήσει σημαντικά σε πολλές περιπτώσεις.[301]

Το νομικό όχημα για την καθιέρωση της ευθύνης μη κρατικών φορέων για παραλείψεις που έχουν ως αποτέλεσμα παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων ήταν η **αρχή της δέουσας επιμέλειας** (due diligence), έννοιας του διεθνούς δικαίου[302] που σταδιακά απέκτησε περιεχόμενο σχετικό –μεταξύ άλλων– με τη δράση των επιχειρήσεων. Στη Γενική Σύσταση 19 της Επιτροπής για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (UN CEDAW Committee) αναφέρεται ότι τα κράτη μπορούν, επίσης, να είναι υπεύθυνα για ιδιωτικές πράξεις, αν αυτές αποτυγχάνουν τη συμμόρφωση με την αρχή της δέουσας επιμέλειας, προκειμένου να προλαμβάνουν παραβιάσεις δικαιωμάτων ή να ερευνούν και να τιμωρούν βίαιες πράξεις, καθώς και για να παρέχουν αποζημίωση. Ενώ, λοιπόν, τα κράτη συνεχίζουν να έχουν πρωταρχική ευθύνη[303] για την καταπολέμηση της βίας και της ΣΠ, νέες προοδευτικές στρατηγικές και εναλλακτικές μέθοδοι επίλυσης διαφορών έθεσαν τα θεμέλια της αμφισβήτησης των δομών που αναπαράγουν τις έμφυλες κυριαρχίες στον ιδιωτικό τομέα.[304] Συνεπώς, και μη κρατικοί φορείς[305] μπορούν να είναι υπεύθυνοι και να πρέπει να λογοδοτήσουν για παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η ευθύνη των εταιριών –είτε μιλάμε για πολυεθνικές είτε για εταιρίες που εδρεύουν και δραστηριοποιούνται σε συγκεκριμένο κράτος– οφείλουν να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις δράσεις τους και όχι απλώς να μιλούν για ανθρώπινα δικαιώματα.[306] Οι κατευθυντήριες γραμμές για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις επιχειρήσεις[307] του 2011 διαμόρφωσαν για πρώτη φορά ξεκάθαρα **πρότυπα-υποχρεώσεις** σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τις επιχειρήσεις.[308] Η διάσταση του φύλου

[297]Για περισσότερα παραδείγματα για τις πολιτικές αντιμετώπισης της ΣΠ στον εργασιακό χώρο και την ιστορία καθιέρωσής τους, βλ. σχετικά: Seiner, J.A. (2019). Employment Discrimination: Procedure, Principles, and Practice, Wolters Kluwer.

[298]Βλ. σχετικά: ILO (2001). Collective Agreement on the Prevention and Resolution of Harassment - Related Grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union, text at: https://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm

[299]Dobbin, F. & Kalev, A. (2017). Training Programs and Reporting Systems Won't End Sexual Harassment. Promoting More Women Will, text at: https://hbr.org/2017/11/training-programs-and-reporting-systems-wont-end-sexual-harassment-promoting-more-women-will

[300]Βλ. σχετικά: United States Supreme Court (1998). Burlington Industries, INC. v. Ellerth, text at: https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/524/742.html. Σε αυτή την απόφαση κατεγράφησαν οι θετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, καθώς και το πώς θα πρέπει να διαμορφώνονται τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνουν για την προστασία από τη ΣΠ.

[301]Javone, J. (2018). Thwarting Success Sexual Harassment: 5 Success Stories, text at: https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0918/pages/thwarting-sexual-harassment-5-success-stories.aspx.

[302]Βλ. σχετικά: Inter-American Court of Human Rights, Velasquez Rodriguez v. Honduras, 29 July 1988, Series C: Decisions and Judgments, No. 04, text at: https://www.refworld.org/cases,IACRTHR,40279a9e4.html.

[303]Τα κράτη έχουν πρωταρχική ευθύνη να προστατεύουν τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους από παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους σε όλες τις εκφάνσεις της επαγγελματικής ζωής τους συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών δράσεων και διεκδικήσεων, οι οποίες θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα χωρίς κανένα ίχνος διάκρισης. Βλ. σχετικά: International Labour Conference (2012). Giving Globalization a Human Face, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf.

[304]UN ECOSOC (2006). Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Violence against Women. The Due Diligence Standard as a Tool for the Elimination of Violence against Women. Report of the Special Rapporteur on Violence against Women, its Causes and Consequences, Yakin Ertürk, text at: https://undocs.org/E/CN.4/2006/61

[305]Στη διεθνή βιβλιογραφία διευκρινίζεται ότι οι επιχειρήσεις υπόκεινται στους νόμους του κράτους στο οποίο έχουν την έδρα τους, αλλά στις περιπτώσεις των πολυεθνικών εταιριών η δέουσα επιμέλεια διευκολύνει τη δέσμευση από την υποχρέωση λογοδοσίας για παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων παρά τις διαφορές που εντοπίζονται μεταξύ διαφορετικών εννόμων τάξεων. Βλ. σχετικά, επίσης: UN (2007). State Responsibilities to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the United Nations' core Human Rights Treaties Individual - Report on the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Report No. 4, text at: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/Ruggie-report-CEDAW-Sep-2007.pdf

[306]Bourke Martignoni, J. & Umlas, E. (2018). Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches, The Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, 8, text at: https://www.geneva-academy.ch/joomla-tools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012-interactif-V3.pdf

[307]UN (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights, text at: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

[308]OHCHR (2011). Statement by Ms. Navi Pillay United Nations High Commissioner for Human Rights to the Employers' Group at the International Labour Conference, text at: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ILC%20STATEMENT_7June2011.pdf

στα μέτρα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τη δράση των επιχειρήσεων – συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών μηδενικής ανοχής στη βία και στη ΣΠ– εξετάστηκε επισταμένα στα χρόνια που ακολούθησαν την υιοθέτηση των κατευθυντηρίων γραμμών.[309]

Τέσσερα χρόνια μετά από την υιοθέτηση των κατευθυντηρίων γραμμών, οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη έφεραν ξανά στο προσκήνιο την ανάγκη να εμπεδωθεί η ισότητα των φύλων και να καταπολεμηθούν συμπεριφορές που συνιστούν ΣΠ στον χώρο της εργασίας. Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη που αποτελούν ένα πλαίσιο δράσης με συγκεκριμένους στόχους που εισάγουν την ανάγκη δημιουργίας συνεργιών με υπάρχοντες μηχανισμούς και πλαίσια[310] επανέφεραν στο προσκήνιο το ζήτημα της ΣΠ με αρκετά φιλόδοξο τρόπο. Αυτό σημαίνει ότι τόσο η αρχή της δέουσας επιμέλειας όσο και οι **κατευθυντήριες γραμμές για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις επιχειρήσεις** έλαβαν μια νέα μετρήσιμη κατεύθυνση με ορίζοντα επίτευξης το 2030.

Άλλωστε, η έννοια της ***«υπεύθυνης επιχείρησης»*** (responsible business) έχει κεντρικό ρόλο σε ό,τι αφορά στους Στόχους για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη[311] και για τον λόγο αυτό έχει δημιουργηθεί συγκεκριμένος μηχανισμός μέτρησης της προόδου των επιχειρήσεων σε σχέση με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Πρόκειται για το Corporate Human Rights Benchmark[312], η δημιουργία του οποίου στοχεύει στην πρόληψη των δυσμενών επιπτώσεων από τις προκλήσεις της λειτουργίας της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης αγοράς στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες, στις κοινότητες, στους καταναλωτές και στις καταναλώτριες. Τέλος, στο πλαίσιο της δέσμευσης για την υλοποίηση των Στόχων για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και των κατευθυντηρίων γραμμών για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ΕΕ έχει συμβάλει σημαντικά στην προώθηση μιας προσέγγισης στη βάση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά τη δράση των επιχειρήσεων.[313] Παρά τις παραπάνω προσπάθειες σε διεθνές επίπεδο, καθώς και τις καλές πρακτικές που θα εξεταστούν στη συνέχεια, συνεχίζει να υφίσταται ένα μεγάλο χάσμα ευθύνης (responsibility gap)[314] μεταξύ των επιχειρήσεων σε ό,τι αφορά στα μέτρα που λαμβάνονται για την καταπολέμηση της ΣΠ.[315]

[309]Το 2014 με το Ψήφισμα 26/9 της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ ιδρύθηκε διακυβερνητική ομάδα εργασίας με σκοπό την ανάπτυξη ενός δεσμευτικού νομικού εργαλείου για τις πολυεθνικές εταιρίες και τις επιχειρήσεις με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα, text at: https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εθνικών Θεσμών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ENNHRI) έχει ήδη δημοσιεύσει σχόλιά του στο «Προσχέδιο Μηδέν» (Zero Draft) του ΟΗΕ για τη Σύμβαση για τη Δέουσα Επιμέλεια που αναμένεται να ψηφιστεί τον προσεχή Οκτώβριο μετά από μία μακρά διαδικασία επεξεργασίας. Παράλληλα, το ENNHRI έχει καλέσει πρόσφατα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να λάβει δράση για το θέμα συμμετέχοντας ενεργά στη διαδικασία υιοθέτησης της Διεθνούς Σύμβασης για τη Δέουσα Επιμέλεια που αναμένεται να ψηφιστεί τον προσεχή Οκτώβριο, text at: https://www.business-humanrights.org/en/european-network-of-national-human-rights-institutions-calls-on-eu-commission-to-adopt-eu-level-action-plan-on-bhr.

[310]UN ECOSOC (2016). The 2030 Agenda for Sustainable Development: A New Roadmap to Achieve Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls, 10, text at: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/9783ESCWA_2030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development-Gender%20Equality.pdf

[311]The Danish Institute for Human Rights (2019). Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda – A Look at the Implications. A Discussion Paper, text at: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2019/responsible_business_conduct_as_a_cornerstone_of_the_2030_agenda_dihr_2019.pdf

[312]Βλ. σχετικά: https://www.corporatebenchmark.org

[313]Βλ. σχετικά: Οδηγία 2014/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2014 για την Τροποποίηση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ όσον αφορά τη Δημοσιοποίηση Μη Χρηματοοικονομικών Πληροφοριών και Πληροφοριών για την Πολυμορφία από Ορισμένες Μεγάλες Επιχειρήσεις και Ομίλους, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L 330/1, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN. European Parliament (2017). Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, text at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf και 2017 United Nations Forum on Business and Human Rights 27-29 November 2017 Contribution of the European Union, text at: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/EU.pdf

[314]Mares, R. (2010). A Gap in the Corporate Responsibility to Respect Human Rights, text at: https://rwi.lu.se/app/uploads/2012/08/A-Gap-in-the-Corporate-Responsibility.pdf Για ένα κανονιστικό πλαίσιο που θα καθιστά αναγκαία τη διεξαγωγή ερευνών εκτίμησης των κινδύνων κατά τις συναλλαγές των επιχειρήσεων και τις επιπτώσεις αυτών στα ανθρώπινα δικαιώματα, βλ. σχετικά: European Parliament Working Group on Responsible Business Conduct (2020), Investors Call on Mandatory Human Rights Due Diligence, text at: https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/24/investors-call-on-mandatory-human-rights-due-diligence/

[315]Για την προσπάθεια ανίχνευσης και ενίσχυσης αναδυόμενων πρακτικών, βλ. σχετικά: UN (2018). Corporate Human Rights Due Diligence – Identifying and Leveraging Emerging Practice, text at: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx

2.1.2 Η Διεθνής και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ITUC και ETUC)

Η απουσία ενός νομικά δεσμευτικού διεθνούς πλαισίου με αντικείμενο αποκλειστικά την καταπολέμηση της ΣΠ οδήγησε σταδιακά στη διαμόρφωση περιφερειακών συνεργασιών με εκπροσώπους των εργαζομένων και επιχειρήσεις με σκοπό την υιοθέτηση καλών πρακτικών και παραδειγμάτων. Για αρκετό καιρό, αυτές οι συμφωνίες αποτελούσαν και συνεχίζουν να αποτελούν το πρότυπο και την πηγή των βασικών πληροφοριών για τις ανάγκες που προκύπτουν κατά τη διαμόρφωση εσωτερικών στις επιχειρήσεις πολιτικών. Ο ρόλος της Διεθνούς και της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ως δύο εκ των βασικότερων θεσμικών εκπροσώπων των εργαζομένων ήταν καταλυτικός, καθώς έθεσαν τις βάσεις της συστηματοποίησης της προστασίας από τη ΣΠ με οδηγούς, κώδικες ηθικής και αλλα σημαντικά δεδομένα που προέκυπταν από ερευνητικές δραστηριότητες σε εργασιακούς χώρους και επιχειρησιακούς κλάδους.

Η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων έχει δημοσιεύσει **Οδηγούς**[316], στους οποίους εκτίθεται με αρκετή σαφήνεια τόσο το τι συνιστά και τι δε συνιστά ΣΠ στην εργασία, όσο και ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με την ενημέρωση και την υιοθέτηση στρατηγικών και διαδικασιών για την προστασία των εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί πως οι Συνομοσπονδίες Συνδικαλιστικών Οργανώσεων οργανώνουν **εκστρατείες ευαισθητοποίησης** στις οποίες καλούν το κοινό να λάβει δράση για την εξάλειψη της ΣΠ στην εργασία.[317]

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ήταν ένα από τα μέρη της συμφωνίας πλαισίου του 2007, η οποία αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, που αποτέλεσε ένα από τα χαρακτηριστικότερα καλά παραδείγματα εφαρμοζόμενων πρακτικών καλύπτοντας, τηρουμένων των αναλογιών, το κενό που υπήρχε από την έλλειψη νομικού πλαισίου προσανατολισμένου αποκλειστικά στη ΣΠ. Υπογραμμίζεται ξανά πως η ευελιξία της συμφωνίας-πλαίσιο ήταν ένα από τα πλεονεκτήματά της που επέτρεψε την εξαγωγή του συμπεράσματος σχετικά με την **ανάγκη βελτίωσης των εργαλείων** που προέβλεπε η συμφωνία και της ανάπτυξης/ συμπλήρωσης των **ερευνών**, των **εκπαιδεύσεων** και άλλων δράσεων που είχαν λάβει χώρα μέχρι εκείνη τη στιγμή. Η συμφωνία επεσήμανε αυτό που αποτελεί πυρήνα όλων των εφαρμοζόμενων πολιτικών μέχρι σήμερα, δηλαδή το γεγονός ότι η βία και η ΣΠ στην εργασία είναι ανεπίτρεπτα φαινόμενα και δεν θα πρέπει να υπάρχει καμία ανοχή σε αυτά.

Σε επεξηγηματικό Οδηγό[318] της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων περιγράφονται όλες οι μορφές βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών/-τριών. Ούσα η φωνή των εργαζομένων που είναι μέλη σε πάνω από 90 συνδικαλιστικές οργανώσεις σε 38 ευρωπαϊκές χώρες επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν μια σαφή δήλωση μηδενικής ανοχής στη βία και στη ΣΠ, η οποία θα εξειδικεύει τις διαδικασίες που θα πρέπει να ακολουθηθούν αν προκύψει κάποια σχετική υπόθεση.[319] Στις διαδικασίες αυτές θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται ένα ανεπίσημο στάδιο κατά το οποίο ένα πρόσωπο που χαίρει της εμπιστοσύνης των εργαζομένων και της διεύθυνσης λαμβάνει τον ρόλο της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών εφόσον ζητηθεί. Στο πλαίσιο διερεύνησης και χαρτογράφησης των διαδικασιών που ενδεχομένως υφίστανται πριν από τη διαμόρφωση εσωτερικών πολιτικών των επιχειρήσεων, πρέπει πάντα να εκτιμάται η αποτελεσματικότητα των διαδικασιών αυτών με σκοπό την ενίσχυση και τη βελτίωσή τους.

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών, στις 25 Νοεμβρίου του 2019, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, με επιστολή της στην Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ursula von der Leyen, ζήτησε την προσχώρηση της ΕΕ στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και την επικύρωση από όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.[320] Τέλος, τόσο η Διεθνής όσο και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων τονίζουν, όπως εκτέθηκε παραπάνω, την ανάγκη υιοθέτησης σαφώς ορισμών για τη ΣΠ και τον επιτακτικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης των διευθυντικών στελεχών των επιχειρήσεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών και τη διάχυσή τους σε όλα τα επίπεδα του εκάστοτε εργασιακού περιβάλλοντος.



[316]Βλ. σχετικά: ITUC (2008). Stopping Sexual Harassment at Work, text at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

[317]Βλ. σχετικά για το 2020: https://www.tuc.org.uk/news/end-sexual-harassment-work-place#about-unions και ILO (2017). Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work. Trade Union Perspectives and Action, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

[318]ETUC (nd). Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work - An ETUC Interpretation Guide, Brussels, text at: http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/FA%20Harassment%20&%20Violence%20-%20ETUC%20Interpretation%20Guide%20EN.pdf.

[319]Βλ. σχετικά: ETUC (2017). Safe at Home - Safe at Work, Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Workplace Harassment and Violence against Women, text at: http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/safe_at_home_safe_at_work_Report.pdf

[320]Βλ. σχετικά: https://www.etuc.org/en/document/letter-ursula-von-der-leyen-proposals-increase-eu-action-against-violence-against-women.

2.1.3 Η σημασία των Κωδίκων Ηθικής και Δεοντολογίας ελλείψει συγκεκριμένης νομικής προστασίας και άλλες καλές πρακτικές

Η προστασία από τη ΣΠ στην εργασία μπορεί να περιγράφεται σε **εσωτερικές πολιτικές** ή σε **κώδικες ηθικής και δεοντολογίας**. Αν εξεταστούν συνδυαστικά τα όσα ισχύουν στην Ελλάδα και σε πολλές χώρες του εξωτερικού εντοπίζονται τα εξής: σε περιπτώσεις επαγγελματικών ενώσεων, οι κώδικες δεοντολογίας και ηθικής αποτελούν ένα σύνολο αρχών που θα πρέπει να τηρούνται από τους/τις επαγγελματίες του εκάστοτε κλάδου και να έχουν υιοθετηθεί από τα οικεία σωματεία ή τις συνδικαλιστικές ενώσεις.[321] Πολλές από αυτές τις αρχές ενδέχεται να είναι κατοχυρωμένες σε διεθνή νομικά κείμενα που αφορούν στην προστασία ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή και όχι. Σε άλλες περιπτώσεις, οι κώδικες δεοντολογίας εφαρμόζονται σε έναν ορισμένο επαγγελματικό κλάδο και αποτελούν νόμους του εκάστοτε κράτους, όντες νομικά δεσμευτικά κείμενα, η παράβαση των οποίων επισύρει συγκεκριμένες πειθαρχικές κυρώσεις.[322] Και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις γίνονται ρητές αναφορές για τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της αποχής από συμπεριφορές που την καταπατούν.

Μία ακόμη περίπτωση κωδίκων ηθικής, είναι εκείνη που διαμορφώνεται στο εσωτερικό επιχειρήσεων και δεσμεύει τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις ως μέρος της συμβατικής σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Η περίπτωση παραβίασης των αρχών που προβλέπουν οι κώδικες ηθικής μπορεί να θεωρηθεί λόγος λύσης της εργασιακής σχέσης. Οι κώδικες ηθικής των επιχειρήσεων εναρμονίζονται με το όραμά τους, ορίζουν τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις των μερών που δεσμεύονται από τον κώδικα, που επίσης προσδιορίζονται με σαφήνεια, καθώς και οι σχέσεις με τρίτα μέρη. Όπου κρίνεται απαραίτητο, διαμορφώνονται εξειδικευμένες πολιτικές για θέματα που χρήζουν ιδιαίτερων δομών και παρέμβασης, όπως η ΣΠ.[323]

Σε ό,τι αφορά στο δημόσιο, η εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας έχει χαρακτηριστεί σημαντικό μέρος της χρηστής διοίκησης.[324] Από το 2012, στην Ελλάδα εφαρμόζεται ο Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς[325], ο οποίος σε αντίθεση διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα ή άλλων νομικών κειμένων[326] δεν έχει νομικά δεσμευτική ισχύ. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής διαμόρφωσε τον Ευρωπαϊκό Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς[327] που τέθηκε σε ψηφοφορία και υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το 2001. Πρόκειται για ένα κείμενο που ενσωματώνει στις αξίες της ΕΕ[328] και έχει στενή σύνδεση με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ[329]. Σε άλλα ειδικότερα θέματα για το ελληνικό δημόσιο αξίζει να γίνει λόγος στο πλαίσιο της αναφοράς καλών πρακτικών στον Οδηγό ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο που κατάρτησε ο Συνήγορος του Πολίτη, στον οποίο αναφέρεται ρητά η υποχρέωση των εργοδοτών να λαμβάνουν μέτρα πρόνοιας για την προστασία των εργαζομένων από τη ΣΠ.[330]

[321]Για παράδειγμα, βλ. σχετικά: CCBE (2013). Charter of Core Principles of the European Legal Profession and Code of Conduct for European Lawyers, Brussels, text at: https://www.ccbe.eu/NTCdocument/EN_CCBE_CoCpdf1_1382973057.pdf

[322]Για παράδειγμα για την Ελλάδα, βλ. σχετικά: Νόμος 4194/2013: Κώδικας Δικηγόρων & Κώδικας Δεοντολογίας Δικηγορικού Λειτουργήματος, text at: https://portal.olomeleia.gr/sites/default/files/static/KpD.pdf, άρθρο 113 του Νόμου 4488/2017 - Κώδικας δεοντολογίας των Κοινωνικών Λειτουργών, text at: https://www.taxheaven.gr/law/4488/2017

[323]Για παράδειγμα, βλ. σχετικά: http://www.trainose.gr/wp-content/uploads/policies/code_of_ethics.pdf

[324]Φαμέλη, Ε. (2014). Ο Ρόλος των Κωδίκων Δεοντολογίας στην Εφαρμογή της Χρηστής Διοίκησης: Συγκριτική Μελέτη των Σχετικών Προβλέψεων του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και του Ευρωπαϊκού Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, text at: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf και Ηθική και Δεοντολογία στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση, Πρακτικά Συνεδρίου ΕΚΔΔΑ/ΕΝΑ, Αθήνα, 9 Δεκεμβρίου 2011, text at: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/news/Praktika_Ekdda_Ena_GR.pdf

[325]Συνήγορος του Πολίτη (2012). Σχέσεις Δημοσίων Υπαλλήλων & Πολιτών: Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς. Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι στην Υπηρεσία του Δημόσιου Συμφέροντος και των Πολιτών, Αθήνα, text at: http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120405_oods54_odigos_orthis_dioikitikis_siberiforas.pdf

[326]Βλ. σχετικά: Προεδρικό Διάταγμα 254/2004 (ΦΕΚ 238/Α΄), Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού, text at: http://www.hellenicpolice.gr/images/stories/Attachment14238_KOD_FEK_238A_031204.pdf.

[327]European Ombudsman (2012). The European Code of Good Administrative Behaviour, Strasbourg, text at: https://cpvo.europa.eu/sites/default/files/documents/lex/Ombudsman_European_Code_of_Good_Administrative_Behaviour.pdf

[328]Για τα μεθοδολογικά ζητήματα που προκύπτουν, βλ. σχετικά: Douglas-Scott, S. & Hatzis, N. (Eds) (2017). Research Handbook on EU Law and Human Rights, Edward Elgar Publishing, 126.

[329]Στο άρθρο 41 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ προβλέπεται το δικαίωμα χρηστής διοίκησης ως βασικό δικαίωμα των πολιτών, βασικό στοιχείο του οποίου είναι η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς τους άλλους.

[330]Συνήγορος του Πολίτη (2017). Οδηγός Ίσης Μεταχείρισης στο Δημόσιο, Αθήνα, 19, text at: https://www.synigoros.gr/resources/im_odigos_web_o_sevasmos_kanei_ti_diafora_gr.pdf.

2.1.4 Γενικές αρχές και στρατηγικές πλαισίου πρόληψης[331]

Το πλαίσιο πρόληψης που αναπτύσσεται από τις πολιτικές των επιχειρήσεων βασίζεται στη μηδενική ανοχή στη βία και στη ΣΠ. Η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και συνολικά των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί προτεραιότητα. Για το λόγο αυτό η πρόληψη είναι πρωτογενής, δευτερογενής και τριτογενής αντιστοιχώντας στην προσπάθεια να ληφθούν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή της ΣΠ, να αντιμετωπιστεί μία περίπτωση που έχει εκδηλωθεί και, τέλος, για να λάβει η παρενοχληθείσα την κατάλληλη υποστήριξη και να ανορθώσει τη ζημιά που έχει υποστεί.

Οι επιχειρήσεις έχουν τη θετική υποχρέωση διαμόρφωσης **μηχανισμού καταγγελιών και διερεύνησης περιπτώσεων ΣΠ** ως ειδικότερη πτυχή της υποχρέωσης πρόνοιας. Πρέπει να διευκρινιστεί, ωστόσο, ότι οι μηχανισμοί αυτοί δεν υποκαθιστούν τις ενέργειες που πρέπει να γίνονται σε κρατικό επίπεδο ούτε λειτουργούν ως μηχανισμοί απονομής της δικαιοσύνης. Η ύπαρξη και η λειτουργία τους είναι παραπληρωματική και καλύπτει ένα εύρος βημάτων που πρέπει να γίνουν στη δημόσια και στην ιδιωτική σφαίρα. Συνεπώς, η διερεύνηση που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο αυτών των πολιτικών δε θα πρέπει να παρεμποδίζει τη διερεύνηση από τις αρχές, εφόσον έχουν λάβει χώρα οι απαραίτητες νομικές ενέργειες.

Σε όλη τη διαδικασία, η συναίνεση της σεξουαλικά παρενοχληθείσας θα πρέπει να είναι παρούσα και να λαμβάνεται ανεπιφύλακτα κατανοώντας ότι ο στιγματισμός αποτελεί πολλές φορές υπαρκτό φόβο και αποτρεπτικό παράγοντα ως προς την υποβολή αναφοράς, κάτι που οι εργοδότες οφείλουν να αναγνωρίζουν και να κατανοούν. Στο ίδιο πλαίσιο, οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν υπόψιν ότι διαφορές στη διάθεση, στην απόδοση, στην ψυχική υγεία και στην προθυμία της εργαζομένης να συμμετάσχει σε ομαδικές εργασίες ενδέχεται να οφείλονται σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Με άλλα λόγια, η επιχείρηση υποχρεούται να θέτει σε ισχύ τους κατάλληλους μηχανισμούς, αλλά η αξιοποίησή τους εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια των εργαζομένων, την απόφαση των οποίων πρέπει να σέβονται οι εργοδότες.

Ένα σημαντικό πεδίο της πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η ύπαρξη διαδικασιών για την πρόσληψη και την προαγωγή των εργαζομένων, για να προλαμβάνεται η **«quid pro-quo»** ΣΠ[332] η οποία έχει ως σκοπό το αντάλλαγμα (συνήθως πρόσληψη, προαγωγή κ.λπ.).

Τα πλαίσια πρόληψης και οι στρατηγικές που διαμορφώνονται στη βάση αυτών βασίζονται συνήθως σε **πέντε βασικούς άξονες:** στην ιδέα της πρόληψης, στην ταυτοποίηση και στη διαχείριση του προβλήματος της ΣΠ και της βίας, στην πρακτική εφαρμογή των διαδικασιών και των μέτρων και στην παρακολούθηση όλων των παραπάνω βημάτων. Η διεξαγωγή ερευνών (μελέτες εκτίμησης αναγκών και κινδύνων)[334] που διαπιστώνουν το πώς πρέπει να διαμορφωθεί μια στρατηγική πρόληψης και αντιμετώπισης, το επίπεδο επικινδυνότητας ενός εργασιακού χώρου , η εσωτερική δομή και ο αριθμός του συνόλου των εργαζομένων αποτελούν παράγοντες κρίσιμης σημασίας κατά το στάδιο του σχεδιασμού.

---

[331]Η ενότητα διαμορφώθηκε κατόπιν συγκριτικής μελέτης πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης της ΣΠ που έχουν υιοθετήσει διάφορες εταιρίες στην Ελλάδα και στον υπόλοιπο κόσμο συμπεριλαμβανομένων των φορμών αναφοράς.

[332]Στις ΗΠΑ οι πρώτες υποθέσεις quid pro-quo συζητήθηκαν ενώπιον των δικαστηρίων στη δεκαετία του '90. Ήδη από το 1995 είχε τεθεί το ζήτημα της ποινικοποίησης της συγκεκριμένης μορφής ΣΠ στον εργασιακό χώρο. Βλ. σχετικά: Baker, C. N. (1995). Sexual Extortion: Criminalizing Quid Pro Quo Sexual Harassment, Law & Inequality: A Journal of Theory and Practice, text at: https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1441&context=lawineq.

[333]Βλ. σχετικά: The Danish Institute for Human Rights, Human rights impact assessment guidance and toolbox - road-testing version, text at: https://www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-and-toolbox.

[334]Λαμβάνονται υπόψη οι γενικότερες συνθήκες άσκησης του εκάστοτε επαγγέλματος, όπως η φύση της εργασίας, η συχνότητα επαφής με τρίτα πρόσωπα στο πλαίσιο της εργασίας κ.λπ.

Αναπόσπαστο μέρος όλων αυτών των βημάτων είναι η κατάρτιση και η εκπαίδευση των στελεχών των επιχειρήσεων και των εργαζομένων αναφορικά με το τι συνιστά ΣΠ. Σημειώνεται ότι η μηδενική ανοχή στη ΣΠ δεν αποτελεί απλώς γραμμή χάραξης των πολιτικών των επιχειρήσεων, αλλά βασικό στοιχείο της κουλτούρας που πρέπει να καλλιεργηθεί για την εξάλειψη της βίας και της ΣΠ στην εργασία. Για το σκοπό αυτό, όλοι οι εργαζόμενοι/ες φέρουν ευθύνη ανεξάρτητα από τη θέση και τη βαθμίδα στην οποία βρίσκονται. Η εφαρμογή των μέτρων που λαμβάνονται θα πρέπει να βασίζεται σε ακριβή και σαφή βήματα που περιγράφονται σε κείμενα[335] των οποίων οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες έχουν λάβει γνώση και έχουν πρόσβαση. Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών τόσο στο σύνολό τους όσο και στα επιμέρους βήματά τους πρέπει να λαμβάνει χώρα σε σταθερή βάση για να διαπιστώνεται η πραγματική ανταπόκρισή τους στη ΣΠ στον εργασιακό χώρο και η πιθανή ανάγκη αναπροσαρμογής τους στα νέα δεδομένα.

Τα βασικά βήματα για την εφαρμογή των μέτρων αντιμετώπισης της ΣΠ πρέπει να γίνονται σε διαφορετικά επίπεδα, λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο διακυβέρνησης της επιχείρησης, το οργανόγραμμα και τον αριθμό των εργαζομένων, καθώς και τη θέση του παρενοχλητή και της παρενοχλούμενης. Οι εργαζόμενοι/-ες ενημερώνονται επαρκώς για το περιεχόμενο των εσωτερικών πολιτικών, πράγμα που συνήθως γίνεται κατά το στάδιο της πρόσληψης από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού[336] της εκάστοτε επιχείρησης. Πάντοτε ορίζεται ένα συγκεκριμένο πρόσωπο αναφοράς που είναι υπεύθυνο να λαμβάνει καταγγελίες για ΣΠ και να προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, τηρώντας τους κανόνες της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου. Τα πρόσωπα αυτά ενδέχεται να είναι περισσότερα από ένα, προκειμένου να καλυφθούν όλες οι περιπτώσεις ΣΠ σε όλες τις βαθμίδες της επιχείρησης και να έχουν οι εργαζόμενες την πραγματική δυνατότητα αναφοράς χωρίς εμπόδια. Για την αναφορά, διατίθενται **φόρμες**[337], οι οποίες τηρούνται για ορισμένο χρονικό διάστημα με σεβασμό στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εμπλεκομένων μερών.

Εφόσον διαπιστωθεί ότι έχουν λάβει χώρα ενέργειες για τις οποίες προβλέπεται νομικά η υποχρεωτική αναφορά στις αρμόδιες αρχές, η επιχείρηση θα πρέπει να λάβει όλα τα σχετικά μέτρα ενημερώνοντας την εργαζόμενη. Σε κάθε περίπτωση, η υποχρέωση πρόνοιας που αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο περιλαμβάνει την υποχρέωση της επιχείρησης να διατηρεί ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από ΣΠ, όπως, επίσης, και την προστασία από την επαναθυματοποίηση ή την έκθεση σε άλλες τραυματικές εμπειρίες που μπορούν να στιγματίσουν την εργαζόμενη ή να της προκαλέσουν δυσάρεστα συναισθήματα.

---

[335]Για το περιεχόμενο των γραπτών συμφωνιών που διαμορφώνει ο εργοδότης βλ. σχετικά: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011). Δεν Ανεχόμαστε τη Σεξουαλική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας - Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία και Κοινωνικούς Φορείς, text at: http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/EGXEIRIDIO-SYMBOULEYTIKIS.pdf.

[336]Για την υποχρέωση σύναψης συμφωνιών πρόληψης και αντιμετώπισης της ΣΠ α) με τους εργαζομένους/ες της επιχείρησης, β) με τρίτα μέρη, γ) αναφορικά με τη σχέση της με την ενδοοικογενειακή βία, καθώς και την τήρηση αναλυτικών δεδομένων για τη ΣΠ και τα ειδικότερα χαρακτηριστικά αυτών των υποχρεώσεων, βλ. σχετικά: UN Women (2019). Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work, 62 επ., text at: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050.

[337]Υποδείγματα φορμών παρατίθενται στο παράρτημα.



Από την πλευρά τους, οι παρευρισκόμενοι/-ες (bystanders) εργαζόμενοι/-ες στων οποίων την αντίληψη υποπίπτει κάποια περίπτωση ΣΠ εναντίον άλλης συναδέλφου τους οφείλουν να ενημερώσουν το πρόσωπο αναφοράς με απόλυτη διακριτικότητα ώστε να ακολουθηθούν οι απαραίτητες διαδικασίες. Για να είναι αποτελεσματικότερη η αναγνώριση παρενοχλητικών συμπεριφορών προς συναδέλφους, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επενδύσουν στην εκπαίδευση και στην ευαισθητοποίηση, ενώ ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη που αντιλαμβάνεται μια περίπτωση ΣΠ στην εργασία δεν είναι απαραίτητο να επιχειρήσει να αντιμετωπίσει άμεσα τον παρενοχλητή. Αυτού του είδους η εκπαίδευση μπορεί σταδιακά να καλλιεργήσει την κουλτούρα της μηδενικής ανοχής στους εργασιακούς χώρους. Μάλιστα, σε πολλούς εργασιακούς χώρους έχουν διαμορφωθεί διακριτές πολιτικές για εργαζόμενους/-ες που εντοπίζουν περιπτώσεις ΣΠ χωρίς να είναι οι ίδιοι/-ες τα θύματα.

Τα σωματεία εργαζομένων μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά τόσο στο στάδιο της διαμόρφωσης πολιτικών και κωδίκων ηθικής όσο και στην αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης περίπτωσης ΣΠ προσφέροντας πολύτιμη υποστήριξη στις εργαζόμενες που έχουν παρενοχληθεί είτε με τη μορφή συμβουλευτικής (ψυχολογική, νομική υποστήριξη) είτε/και διεκδικώντας συλλογικά τη διαμόρφωση ασφαλών εργασιακών χώρων. Παράλληλα, με τη συνεργασία με εθνικά όργανα και φορείς που έχουν ως αποστολή την επίβλεψη του σεβασμού της ισότητας , τα σωματεία και οι συνδικαλιστικοί φορείς μπορούν να ασκήσουν σημαντική πίεση για τη λήψη μέτρων και τη χάραξη πολιτικών σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο. Παράλληλα, μέσα από τη συμμετοχή τους σε δίκτυα επιχειρήσεων μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην παροχή πληροφοριών σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Όλοι αυτοί οι φορείς στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου μπορούν, τέλος, να συνεργαστούν με ΜΚΟ για τη συμμετοχή σε προγράμματα παροχής υπηρεσιών σε εργαζόμενες που έχουν αντιμετωπίσει ΣΠ στην εργασία ή να διεκδικήσουν από κοινού αλλαγές σε ό,τι αφορά στη βελτίωση του θεσμικού/ νομικού πλαισίου.

---

[338]Schulte, B. (2018). To Combat Harassment, More Companies Should Try Bystander Training, Harvard Business Review, text at: https://hbr.org/2018/10/to-combat-harassment-more-companies-should-try-bystander-training.

[339]Για παράδειγμα, βλ. σχετικά: https://www.ocwr.gov/sites/default/files/compliance-bystanders.pdf.

[340]Για τις δράσεις των εθνικών οργάνων ισότητας σχετικά με την αντιμετώπιση της ΣΠ, βλ. σχετικά: https://www.archive.equineteurope.org/The-Work-of-Equality-Bodies.

[341]Για τις δράσεις του Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης Ελλάδος, βλ. σχετικά: https://www.csrhellas.net/program/cease/ και https://www.csrhellas.net/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%b1%ce%b4%ce%bf%cf%84%ce%b5%ce%b1-%cf%80%cf%81%ce%bf%ce%b3%cf%81%ce%b1%ce%bc%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%bf%cf%83/.

2.2 Υποστήριξη και συμβουλές/οδηγίες σε γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας

Σε περίπτωση που κάποια εργαζόμενη αντιμετωπίσει βία ή ΣΠ στον εργασιακό χώρο δε θα πρέπει να κατηγορήσει τον εαυτό της, αλλά να ζητήσει υποστήριξη. Καλό θα ήταν να τηρεί ένα αρχείο σε ασφαλή χώρο σχετικά με τον χρόνο, τον χώρο και το πρόσωπο που προέβη στη ΣΠ εναντίον της για να μπορέσει να αναφέρει με σαφήνεια τις ειδικότερες περιστάσεις κάτω από τις οποίες έλαβε χώρα ένα περιστατικό.
Επομένως, μια εργαζόμενη που έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά μπορεί να προβεί στις ακόλουθες ενέργειες:

• Μπορεί να ασκήσει τα παραπάνω ένδικα βοηθήματα και μέσα αξιώνοντας αποζημίωση, άρση της προσβολής και μη επανάληψή της στο μέλλον, όπως επίσης και την καταδίκη του δράστη σύμφωνα με τα οικεία άρθρα του ποινικού κώδικα.

• Μπορεί να στραφεί στους αναφερθέντες μηχανισμούς της ΔΟΕ ή σε άλλα διεθνή όργανα, όπως στην Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών , στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ή στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

• Μπορεί να κάνει καταγγελία στα κατά τόπους γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας.

• Μπορεί να υποβάλει αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αποστολής του να εξετάζει παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, όπως εκτέθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

• Μπορεί να ζητήσει υποστήριξη καλώντας στη Γραμμή SOS 15900 ή στα Συμβουλευτικά Κέντρα του Δικτύου της ΓΓΟΠΙΦ.

• Μπορεί να στραφεί σε συλλογικά όργανα/ σωματεία/ επαγγελματικούς συλλόγους αναφέροντας τη ΣΠ.

---

[342]Βλ. σχετικά: TUC (2018). Protection from Sexual Harassment for Women, London, text at: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC%20KYR%20Sexual%20Harassment%20Digital%20AW.pdf

[343]Η Ελλάδα έχει κυρώσει τη Σύμβαση με τον Ν. 1342/1983.

[344]Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.





Η εμπειρική διερεύνηση της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών

στον γενικό πληθυσμό και στους κλάδους του επισιτισμού και τουρισμού

1.Η βιομηχανία του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας

1.1 Γενικές τάσεις και δεδομένα

Το μέγεθος, ο αντίκτυπος αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της βιομηχανίας του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας στην Ελλάδα καθιστούν την έρευνα αυτή τόσο αναγκαία όσο και σημαντική για την κατανόηση και την επίλυση πολλών από τα θέματα που επηρεάζουν τη σεξουαλική παρενόχληση στο σύνολο της αγοράς εργασίας. Μια σύντομη επισκόπηση των χαρακτηριστικών αυτών, θα βοηθήσει στην κατανόηση των παραγόντων αυτών.

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία που ανέπτυξε, το 1997, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Τουρισμού (World Tourism Organization - UNWTO), διαμορφώνεται και επισήμως το πλαίσιο των επιχειρήσεων και των επαγγελμάτων που συνδέονται με τον τουρισμό (Standard International Classification of Tourist Activities - SICTA), το οποίο εντάσσει στη βιομηχανία του τουρισμού δραστηριότητες που επιτελούνται σε ξενοδοχεία, κάμπινγκ, ξενώνες, χώρους φιλοξενίας σχετιζόμενους με την υγεία, εστιατόρια, μπαρ, καταστήματα γρήγορου φαγητού, νυχτερινά κέντρα, υπηρεσίες ταξί, αεροπορικές εταιρείες, εταιρείες ενοικίασης αυτοκινήτων, ταξιδιωτικά πρακτορεία και πάρκα ψυχαγωγίας, μεταξύ άλλων.[345] Πιο πρόσφατα, το 2019, η ΔΟΕ περιόρισε τον όρο «τουρισμός» σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τη φιλοξενία (ξενοδοχεία, ξενώνες, κάμπινγκ και θέρετρα), την εστίαση και την ψυχαγωγία (εστιατόρια, μπαρ, καφέ, μπυραρίες, νυχτερινά κέντρα και αντίστοιχα καταστήματα), την ταξιδιωτική διαχείριση (τουριστικά γραφεία και υπηρεσίες ξενάγησης, γραφεία τουριστικών πληροφοριών και συνεδριακά κέντρα), καθώς και τα τουριστικά αξιοθέατα.[346]

Σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ[347] από το 2017, η άμεση συμμετοχή του τουρισμού στο ΑΕΠ εκτιμάται σε 8,4-9,5%. Το World Travel & Tourism Council (WTTC) αναφέρει ότι, με τον συνυπολογισμό της πολλαπλασιαστικής επίπτωσης η συνολική επίπτωση του τουρισμού για το 2019 βρίσκεται στο 20,8%.[348] Όσον αφορά την τουριστική απασχόληση στην Ελλάδα, σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΣΕΤΕ[349], η συμμετοχή του τουρισμού στην απασχόληση ανήλθε σε 10,6% το 2018. Επιμέρους, ο κλάδος του τουρισμού αντιπροσωπεύει το 9,9% της πλήρους και το 17,8% της μερικής απασχόλησης. Οι μισοί/ές περίπου από τους/τις εργαζόμενους/-ες στον τουρισμό καταγράφονται στην εστίαση και στις υπηρεσίες φιλοξενίας. Ο αριθμός των απασχολούμενων στις οδικές μεταφορές εκτιμάται στις 57.000, στις θαλάσσιες μεταφορές (ακτοπλοΐα, επιχειρήσεις θαλάσσιου τουρισμού κ.ά.) στις 26.000, στην Ψυχαγωγία-Πολιτισμός 12.000, και αντίστοιχος αριθμός στα Ταξιδιωτικά γραφεία.

[345]Moreno Alarcón, D. & Cañada Mullor, E. (2018). Gender Dimensions in Tourism Work, no 4, Barcelona: Alba Sud, text at: http://www.albasud.org/publ/docs/81.en.pdf

[346]ILO (2017). ILO Guidelines on Decent Work and Socially Responsible Tourism, International Labour Office, Sectoral Policies Department-Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546337.pdf

[347]Νικολαΐδης, Ε. (2017). Τουρισμός και ανάπτυξη: Βασικά μεγέθη, κλαδικές διασυνδέσεις, αγροτροφικό σύστημα και το παράδειγμα της Κρήτης, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, text at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/07/Meleti_Tourismos_kai_Anaptiksi.pdf

[348]Greece 2020 Annual Research, World Travel & Tourism Council, table at: https://wttc.org/Research/Economic-Impact

[349]Ίκκος, Α. & Κουτσός, Σ. (2019). Η απασχόληση στον τουρισμό και τους λοιπούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας, 2009-2018, Αθήνα: ΙΝΣΕΤΕ, text at: https://insete.gr/wp-content/uploads/2020/02/Employment-in-tourism-and-other-sectors-2009-2018.pdf



Μικρότερος είναι ο αριθμός των απασχολούμενων στην ενοικίαση αυτοκινήτων και στη διοργάνωση συνεδρίων.[350] Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι, για κάθε 100 θέσεις εργασίας στην άμεση τουριστική απασχόληση υποστηρίζονται άλλες 130 θέσεις συνολικά σε άλλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης του τουρισμού στη χώρα.[351]

Σύμφωνα με στοιχεία του ILO για το 2012[352], οι γυναίκες αποτελούν παγκοσμίως την πλειονότητα των εργαζομένων στον χώρο του τουρισμού και ειδικότερα στον τομέα της φιλοξενίας, σε ποσοστό απασχόλησης έως και 70%. Σύμφωνα με αντίστοιχα στοιχεία της Eurostat για το 2018, στην ΕΕ οι γυναίκες αποτελούν το 59% των εργαζομένων στον χώρο.[353] Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία του ΣΕΤΕ, το ποσοστό τους είναι χαμηλότερο, 48% για το 2018, παραμένει όμως σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε άλλους τομείς της οικονομίας, το οποίο κυμαίνεται περίπου στο 41%.[354]

Στη βιομηχανία αυτή, οι γυναίκες απασχολούνται σε ένα μεγάλο φάσμα θέσεων[355], από την υποδοχή πελατών, τη σίτιση και την τροφοδοσία, μέχρι τις εργασίες καθαριότητας, τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων, τις λογιστικές εργασίες, το μάρκετινγκ και, λιγότερο, τις ανώτερες διοικητικές θέσεις. Συγκεκριμένα στις υπηρεσίες καταλύματος, τα ποσοστά των γυναικών είναι υψηλότερα από εκείνα των ανδρών, τάση αντίθετη με το σύνολο των εγχώριων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.[356] Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών συνδέεται με τη διάρθρωση της απασχόλησης στα ξενοδοχειακά επαγγέλματα, καθώς η πλειοψηφία τους εντοπίζεται κυρίως στο βοηθητικό προσωπικό (καθαριότητα, προετοιμασία γευμάτων κ.ά.). Επίσης, σημαντικό ποσοστό αυτών είναι ξένης υπηκοότητας που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα, ενώ αρκετές επιχειρήσεις στον κλάδο (σχεδόν 2 στις 5) χρησιμοποιούν μόνο γυναίκες ως απασχολούμενες.[357]

Επιπλέον, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΟΒΕ[358] περισσότεροι από τους μισούς/ές απασχολουμένους/ες (53%) στον τομέα του τουρισμού είναι ηλικίας μεταξύ 25 και 44 ετών. Σε ό,τι αφορά το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, η πλειοψηφία (45%) των απασχολουμένων στον τομέα της φιλοξενίας είναι απόφοιτοι/ες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ υψηλό (38%) είναι το ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση ή το Γυμνάσιο. Οι απόφοιτοι/ες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν το 16% των απασχολουμένων, όταν στο σύνολο των κλάδων το αντίστοιχο ποσοστό διαμορφώνεται στο 26%. Συμπερασματικά, καταλήγει η έρευνα, «η εποχικότητα που εμφανίζει το τουριστικό προϊόν

στην Ελλάδα και το μικρό (συνήθως) μέγεθος των ξενοδοχειακών μονάδων, στρέφει μέρος του εργατικού δυναμικού με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο σε επαγγέλματα εκτός της τουριστικής αγοράς. Αντίθετα, μεγάλο μέρος των απασχολούμενων διαθέτει χαμηλό βαθμό εξειδίκευσης δεδομένου ότι οι τουριστικές υπηρεσίες στην πλειοψηφία τους δεν εντάσσονται στους τομείς έντασης γνώσης».

Πέρα από την εποχικότητα του ελληνικού τουριστικού προϊόντος, που τεκμηριώνεται και ερευνητικά, η επαγγελματική δραστηριότητα των εργαζομένων στον τουρισμό χαρακτηρίζεται επίσης από υψηλά ποσοστά υποαπασχόλησης και άτυπης απασχόλησης[359], στοιχεία που, όπως θα αναλυθεί παρακάτω, επιτείνουν την ευαλωτότητα των εργαζομένων, αφήνοντάς τους/τις πιο εκτεθειμένες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Σύμφωνα με τη μελέτη «Η παραβατικότητα στην εργασία - Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού» του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ[360], η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, στις αρχές του 2018, ανερχόταν στο 15,87% των μισθωτών εργαζομένων με 406.412 άτομα να απασχολούνται χωρίς καμία ασφάλιση στον ΕΦΚΑ και με ένα σημαντικό ποσοστό αυτών να προέρχεται από τον κλάδο των ξενοδοχείων και της εστίασης. Όπως αναφέρεται στη μελέτη, ειδικά στον κλάδο του τουρισμού εντοπίζεται ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, κατά την περίοδο 2013-2018. Ενδεικτικά, μεταξύ των εργαζομένων στον επισιτισμό, το ποσοστό των ερωτηθέντων που απαντούν θετικά στο ερώτημα αν στη διάρκεια των ετών 2017-2018 εργάστηκαν –έστω για περιορισμένα χρονικά διαστήματα– πλήρως ανασφάλιστοι/-ες είναι σημαντικά υψηλότερο από το μέσο όρο του δείγματος (14,23% έναντι 10,67%). Γίνεται έτσι ακόμα καλύτερα αντιληπτή ή έντονη επισφάλεια που χαρακτηρίζει την εργασία των επαγγελματιών του κλάδου.

---

[351]Ίκκος Α. & Κουτσός Σ. (2019). Η απασχόληση στον Τουρισμό..., ό.π.

[352]Baum T. (2013). International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism, ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_209867.pdf

[353]Employment in selected tourism industries, EU 2018, Eurostat. Table at: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/10085877/Employment_selected_tourism_industries_EU_2018.png

[354]Ίκκος Α. & Κουτσός Σ. (2019). Η απασχόληση στον Τουρισμό ..., ό.π.

[355]Vettori, S. & Nicolaides, A. (2016). Sexual Harassment at the Workplace in the Hospitality Industry, African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 5(2), text at: http://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/2016_article_11_vol_5__2_.pdf

[356]ΙΟΒΕ / Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2013). Η απασχόληση..., ό.π.

[357]Στο ίδιο.

[358]Στο ίδιο.

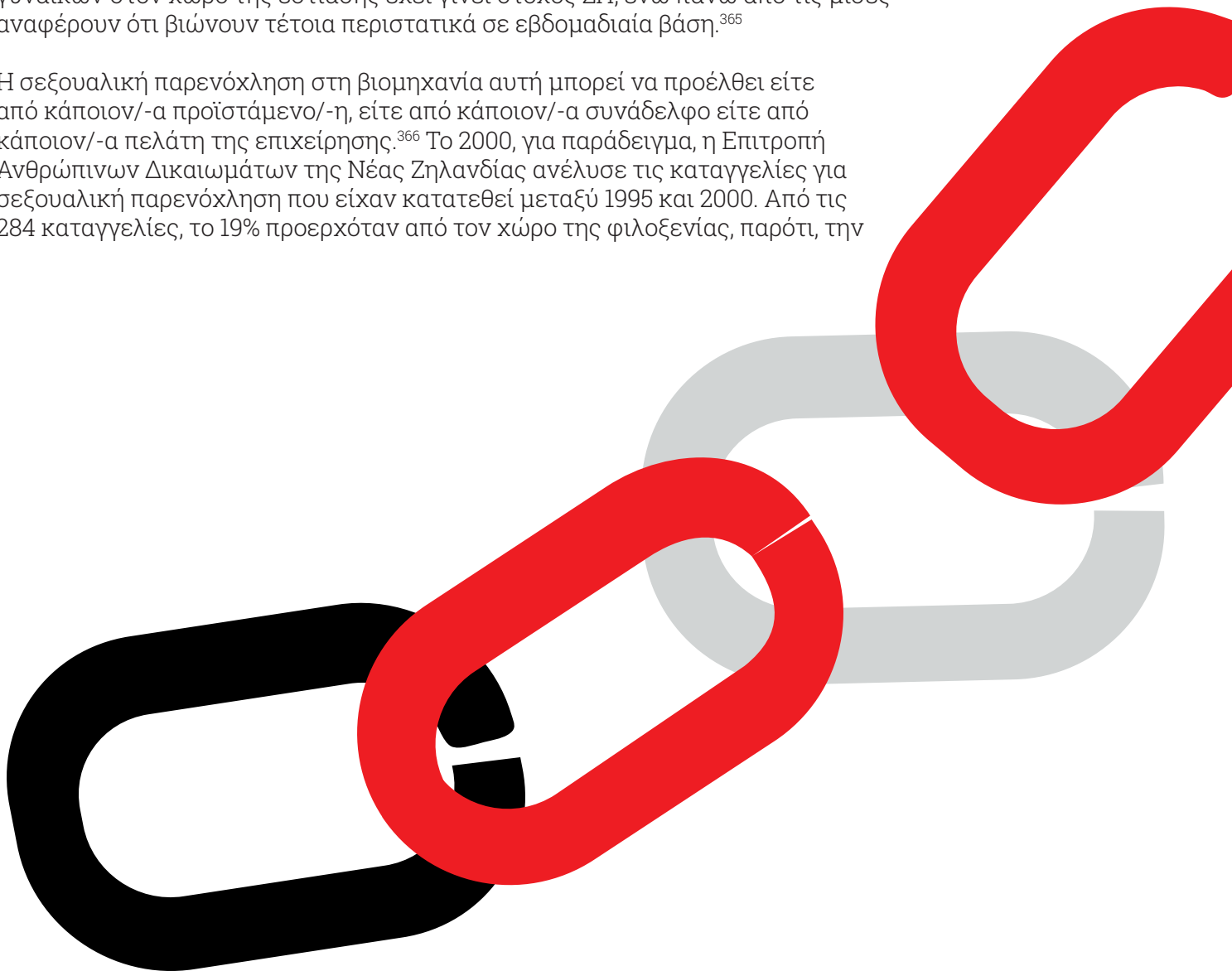
[359]Φρονιμάκη, Ε. (2006). Η απασχόληση στον τουρισμό: διάρθρωση στις τουριστικές επιχειρήσεις, Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σχολή Επιστημών της Διοίκησης. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Σχεδιασμός Διοίκηση και Πολιτική του Τουρισμού, text at: https://www.openarchives.gr/aggregator-openarchives/edm/hellanicus/000100-11610_11438

[360]Καψάλης Α., Κουμαριανός Ε. & Αυγέρης Ν. (2020). Η παραβατικότητα στην εργασία - Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, text at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/MELETH-48_E-BOOK_compressed.pdf

Από εμπειρικά και ερευνητικά δεδομένα είναι γνωστό ότι τα περιστατικά ΣΠ στον χώρο του τουρισμού, της εστίασης και της φιλοξενίας είναι σημαντικά αυξημένα σε σχέση με εκείνα σε άλλους χώρους της αγοράς εργασίας.[361] Παρότι δεν υπάρχουν προγενέστερες έρευνες για την έκταση του φαινομένου στην ελληνική τουριστική βιομηχανία, εντούτοις είναι διαθέσιμες και πιο πρόσφατες έρευνες, που καταδεικνύουν ότι η συγκεκριμένη βιομηχανία παραμένει παγκοσμίως ιδιαίτερα ευάλωτη στο πρόβλημα.[362] Η πραγματικότητα αυτή σκιαγραφείται τόσο από θύματα ΣΠ και μέλη του προσωπικού, όσο και από διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων, καθώς και σπουδάστριες/-τές που ετοιμάζονται να εισέλθουν στον χώρο[363].

Σε αναφορά της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία για το 2000, η βιομηχανία του τουρισμού αναδείχτηκε ως υψηλού ρίσκου για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης σε ολόκληρη την ΕΕ. Στη Δανία, για παράδειγμα, το 6% των εργαζομένων στον τομέα του τουρισμού ανέφεραν εμπειρίες ΣΠ, σε αντιδιαστολή με το 2% του εθνικού μέσου όρου. Σε βρετανική έρευνα, το 24,2% των ερωτηθεισών/-έντων από τον τομέα του τουρισμού απάντησαν ότι έχουν βιώσει ανεπιθύμητο σεξουαλικό ενδιαφέρον στη δουλειά – ποσοστό μεγαλύτερο με διαφορά από αντίστοιχα άλλων τομέων. Νορβηγική μελέτη σε γυναίκες μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον χώρο του τουρισμού, ανέδειξε ότι το 18% είχαν βιώσει την ίδια εμπειρία. Τα ποσοστά αυτά είναι ιδιαίτερα υψηλά σε νέες γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους οργανισμούς.[364] Αλλά και στις ΗΠΑ, η ανάλυση των στοιχείων από την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών στην Απασχόληση (EEOC) δείχνει ότι, κατά την περίοδο 2005 και 2015, το 14% των καταγγελιών για ΣΠ που υποβλήθηκαν στην Επιτροπή προέρχονταν από τον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας. Το Κέντρο Ευκαιριών στα Εστιατόρια (ROC) αναφέρει επίσης ότι το 60% των γυναικών στον χώρο της εστίασης έχει γίνει στόχος ΣΠ, ενώ πάνω από τις μισές αναφέρουν ότι βιώνουν τέτοια περιστατικά σε εβδομαδιαία βάση.[365]

Η σεξουαλική παρενόχληση στη βιομηχανία αυτή μπορεί να προέλθει είτε από κάποιον/-α προϊστάμενο/-η, είτε από κάποιον/-α συνάδελφο είτε από κάποιον/-α πελάτη της επιχείρησης.[366] Το 2000, για παράδειγμα, η Επιτροπή Ανθρώπινων Δικαιωμάτων της Νέας Ζηλανδίας ανέλυσε τις καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση που είχαν κατατεθεί μεταξύ 1995 και 2000. Από τις 284 καταγγελίες, το 19% προερχόταν από τον χώρο της φιλοξενίας, παρότι, την



περίοδο εκείνη, η συγκεκριμένη βιομηχανία απασχολούσε μόλις το 4,5% του εργατικού δυναμικού της χώρας. Οι περισσότερες από αυτές αφορούσαν καφέ και εστιατόρια με λιγότερους/ες από 10 εργαζόμενους/-ες, στα οποία οι αυτουργοί της παρενόχλησης ήταν οι ιδιοκτήτες ή οι υπεύθυνοι του καταστήματος. Στο 72% των περιστατικών, το θύμα κατείχε θέση κατώτερη από εκείνη του δράστη.[367] Παρόλα αυτά, σε παγκόσμιο επίπεδο και σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες,[368] περίπου το 30% των περιστατικών ΣΠ οφείλονται σε συμπεριφορές προϊσταμένων και διευθυντών, περίπου το 25% οφείλονται σε συμπεριφορές συναδέλφων, ενώ οι πελάτες αποτελούν την πιο συνήθη κατηγορία δραστών.

[361]Eller, M.E. (1990). Sexual Harassment in the Hotel Industry: The Need to Focus on Prevention, Hospitality Research Journal, 14(2): 431-440, text at: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/109634809001400246; Woods, R.H. & Kavanaugh, R.R. (1994). Gender Discrimination and Sexual Harassment as Experienced by Hospitality-Industry Managers: More than 80 percent of the men and women surveyed perceive gender discrimination and sexual harassment in the workplace as an ongoing problem. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 35(1): 16-21, text at: https://doi.org/10.1177/001088049403500101

[362]Hoel, H. & Einarsen, S. (2003). Violence at Work in Hotels, Catering and Tourism, Geneva: International Labour Office, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161998.pdf; Lin, Y. H. (2006). The Incidence of Sexual Harassment of Students while Undergoing Practicum Training Experience in the Taiwanese Hospitality Industry - Individuals Reactions and Relationships to Perpetrators, Tourism Management 27(1): 51-68, Text at: https://doi.org/10.1016/j.tourman.2004.06.018

[363]Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 10(2): 48-53, text at: https://www.researchgate.net/publication/235320267_Sexual_harassment_issues_in_the_hospitality_industry

[364]Hoel, H. & Einarsen, S. (2003). Violence at Work in Hotels..., ό.π.

[365]Durana, A., Lenhart, A., Miller, R., Schulte, B. & Weingarten E. (2018). Sexual Harassment: A Severe and Pervasive Problem, New America and Better Life Lab, text at: https://d1y8sb8igg2f8e.cloudfront.net/documents/Sexual_Harassment_A_Severe_and_Pervasive_Problem_2018-10-10_190248.pdf

[366]Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality Industry – Employees' Coping Strategies and Employers' Prevention Strategies: A Case Study of Two Chain Hotels, A Master's Thesis Presented to Mid-Sweden University, text at: https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:934577/FULLTEXT01.pdf

[367]Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition of Sexual Harassment. International Journal of Hospitality Management. 27: 232-240, text at: https://www.academia.edu/38030747/Metamorphosis_in_hospitality_A_tradition_of_sexual_harassment

[368]Hughes, K.D. & Tadic, V. (1998). 'Something to Deal With': Customer Sexual Harassment and Women's Retail Service Work in Canada. Gender, Work & Organization, 5: 207-219, text at: http://doi:10.1111/1468-0432.00058; Yagil, D. (2008). When the Customer is Wong: A Review of Research on Aggression and Sexual Harassment in Service Encounters. Aggression and Violent Behavior, 13(2): 141-152, text at: https://doi.org/10.1016/j.avb.2008.03.002; Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised Work Experience and Sexual Harassment. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 12: 249-255, text at: https://www.researchgate.net/publication/240259768_Supervised_work_experience_and_sexual_harassment



Είναι τόσο διαδεδομένο το φαινόμενο της ΣΠ από πελάτες στους χώρους που συνδέονται με την εστίαση και τον τουρισμό, που ορισμένες εργαζόμενες εξηγούν στις έρευνες ότι επέλεξαν να μην αναφέρουν κάποιο περιστατικό ΣΠ, επειδή η απρεπής συμπεριφορά εκ μέρους των πελατών είναι τόσο συχνή και ευρεία που τους φαίνεται πλέον «φυσιολογική» ή έχουν «πάθει ανοσία» σ' αυτήν.[369] Αυτή η αποδοχή και η παραίτηση από την πλευρά των γυναικών λειτουργεί συνδυαστικά με τις υπόλοιπες αιτίες του φαινομένου, διαιωνίζοντάς το στους χώρους εργασίας τους. Αλλά και οι προϊστάμενοι των εργαζομένων δείχνουν να αντιλαμβάνονται την ίδια, σεξουαλικά παρενοχλητική, συμπεριφορά λιγότερο αρνητικά όταν προέρχεται από πελάτες, παρά από άλλους εργαζόμενους.[370] Πολλές φορές, δε, όπως προκύπτει από ποιοτικές έρευνες στον χώρο του τουρισμού και της φιλοξενίας, οι ίδιες οι γυναίκες δεν αναγνωρίζουν τις εμπειρίες τους ως περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, μέχρι που κάτι (ακόμα και οι ερωτήσεις του/της ερευνητή/-τριας) τις παρακινεί να εξετάσουν και αυτό το ενδεχόμενο.[371]

Ελλείψει προγενέστερων ελληνικών ερευνών, παρατίθενται παρακάτω δύο χαρακτηριστικά παραδείγματα ερευνών από χώρες του εξωτερικού, που σκιαγραφούν με ιδιαίτερα αποτελεσματικό τρόπο τόσο τη φύση όσο και τις μορφές του προβλήματος.

Στην Ευρώπη

Σε βρετανική έρευνα των Worsfold και McCann (2000)[372] το 57% των σπουδαστών/τριών τουριστικών σχολών που επέστρεφαν από επιβλεπόμενη πρακτική άσκηση, είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.

Το 2015, η βιομηχανία του τουρισμού και της εστίασης στις ΗΠΑ απασχολούσε πάνω από 7 εκατομμύρια άτομα. Οι γυναίκες αποτελούσαν την πλειονότητα των εργαζομένων στον τομέα αυτόν – πολλές από αυτές, δε, ανήκαν και σε φυλετικές ή εθνικές μειονότητες. Από τις γυναίκες αυτές, ένας μεγάλος αριθμός χαρακτηρίζεται από το νεαρό της ηλικίας τους και το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Τα στοιχεία αυτά αφήνουν τις εργαζόμενες στον τομέα του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας σε ευάλωτη θέση, χωρίς μεγάλη σιγουριά στην αντιμετώπιση ατόμων –προϊστάμενων και πελατών– από τα οποία εξαρτάται η επαγγελματική τους εξέλιξη και τα οποία ενδέχεται να τις παρενοχλούν.[373]

Επιπλέον, λόγω της έλλειψης ισχύος που βιώνουν οι γυναίκες αυτές στον χώρο της εργασίας τους, ενδέχεται να καταφύγουν σε μηχανισμούς όπως η κοινωνικότητα και η ελκυστικότητα για να εξασφαλίσουν τη θέση τους.[374]

Το κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο των ανδρών πελατών που απαντώνται σε ξενοδοχεία, καζίνο και συνεδριακά κέντρα συχνά έρχεται σε απόλυτη αντίθεση με εκείνο των γυναικών που εργάζονται σε αυτά. Το γεγονός αυτό δημιουργεί μια δυναμική ισχύος που αποτελεί πρόσφορο έδαφος για εκμετάλλευση.[375] Ενδεικτικά, σύμφωνα με την έρευνα Unite Here Local 1 στην τουριστική βιομηχανία του Σικάγο[376], το 58% των εργαζόμενων σε ξενοδοχεία, έχουν βιώσει μία, τουλάχιστον, από τις παρακάτω συμπεριφορές εκ μέρους των πελατών:

---

[369]Unite Here Local 1 (2016). Hands Off, Pants On: Sexual Harassment in Chicago's Hospitality Industry, text at: https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf

[370]Madera, J.M., Guchait, P. & Dawson, M. (2018). Managers' Reactions to Customer vs Coworker Sexual Harassment, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(2): 1211-1227, text at: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-02-2017-0081/full/html?skipTracking=true

[371]The Restaurant Opportunities Centers United (2018). Take Us Off the Menu. The Impact of Sexual Harassment in the Restaurant Industry, New York, text at: https://rocunited.org/wp-content/uploads/sites/7/2020/02/TakeUsOffTheMenuReport.pdf

[372]Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised Work Experience..., ό.π.

[373]Aaron, T. & Dry, Edward. (1992). Sexual Harassment in the Hospitality iIndustry. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly. 33: 93-95, text at: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/001088049290088M; Hamilton, A.J., & Veglahn, P.A. (1992). Sexual Harassment The Hostile Work Environment: With recent court decisions and new legislation, more employees have gained the right to sue and the limits to awards have been removed. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 33(2): 88-92, text at: https://doi.org/10.1177/001088049203300225

[374]Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues..., ό.π.

[375]US Bureau of Labor Statistics (2016). Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Household Data Annual Averages Employed persons by detailed industry, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, text at: http://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm

[376]Unite Here Local 1 (2016). Hands off..., ό.π.

• Ο πελάτης ήταν γυμνός όταν άνοιξε την πόρτα, επέδειξε τα γεννητικά του όργανα ή σήκωσε την μπλούζα της γυναίκας.

• Ο πελάτης έγειρε πάνω της ή την «στρίμωξε» με ανεπιθύμητο τρόπο.

• Ο πελάτης την ακούμπησε ή προσπάθησε να την ακουμπήσει με ανεπιθύμητο τρόπο (π.χ. με φιλί, χούφτωμα, τσίμπημα ή χτυπηματάκι).

• Ο πελάτης την πίεσε να βγει ραντεβού μαζί του ή να του κάνει κάποια σεξουαλική χάρη.

• Ο πελάτης της έδειξε κάποια εικόνα, κείμενο ή άλλο υλικό σεξουαλικού περιεχομένου, χωρίς εκείνη να θέλει.

• Ο πελάτης έκανε κάποιο ανεπιθύμητο σεξουαλικό σχόλιο, αστείο ή ερώτηση σε ή για εκείνη.

• Ο πελάτης της έριξε ανεπιθύμητα βλέμματα με σεξουαλικό υπονοούμενο ή έκανε αντίστοιχες χειρονομίες.

• Ο πελάτης προχώρησε σε άλλες ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες ή σωματική παρενόχληση σεξουαλικής φύσης.

Γενικότερα, οι γυναίκες στα ξενοδοχεία και τα καζίνο του Σικάγο αναφέρουν υψηλά επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης, κυρίως από άνδρες πελάτες: το 58% των εργαζόμενων σε ξενοδοχεία και το 77% των εργαζόμενων σε καζίνο που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση από κάποιον πελάτη.[377] Από τις εργαζόμενες σε ξενοδοχεία που συμμετείχαν στην έρευνα, πάνω από τις μισές (56%) δήλωσαν ότι, μετά από το συμβάν, δεν ένιωθαν αρκετά ασφαλείς ώστε να επιστρέψουν στην εργασία τους.

Από τις εργαζόμενες στον χώρο της φιλοξενίας που συμμετείχαν στην έρευνα, οι σερβιτόρες, οι μπαργούμεν και οι εργαζόμενες στον χώρο της υποδοχής έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να υποστούν λεκτική σεξουαλική παρενόχληση από πελάτες. Το 78% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα και οι οποίες σερβίρουν ποτό ή φαγητό σε πελάτες, έχουν δεχτεί ανεπιθύμητα σχόλια, αστεία ή ερωτήσεις από πελάτες.[378]

Το παράδειγμα των καζίνο

Τα καζίνο μπορεί να αποτελέσουν ιδιαίτερα τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα για τις γυναίκες που δουλεύουν σε αυτά. Το 77% των εργαζομένων σε καζίνο που συμμετείχαν στην έρευνα της τουριστικής βιομηχανίας του Σικάγο έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση από κάποιον πελάτη, ενώ το 65% των σερβιτόρων σε καζίνο που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν υποστεί ανεπιθύμητα αγγίγματα. Το 38% των σερβιτόρων σε καζίνο έχουν επίσης υποστεί λεκτική σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον 10 φορές κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Οι εργαζόμενες αυτές είναι ιδιαίτερα ευάλωτες, καθώς είναι αναγκασμένες να περνάνε ανάμεσα από πελάτες, στις αίθουσες του καζίνο, συχνά κρυμμένες ανάμεσα σε σειρές μηχανημάτων και παιχνιδιών, καθώς παίρνουν παραγγελίες και μεταφέρουν τα ποτά.

Από τις εργαζόμενες στον τομέα της φιλοξενίας του Σικάγο που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση από πελάτες, περίπου το 1/3 κατήγγειλαν το συμβάν της παρενόχλησης σε κάποιον/-α ανώτερό/-ή τους. Οι συνηθέστερες αιτίες που αναφέρουν όσες δεν το καταγγέλλουν σχετίζονται με την πεποίθηση ή/και την προηγούμενη εμπειρία τους ότι δεν μπορούν να γίνουν και πολλά για την αντιμετώπιση της απρεπούς συμπεριφοράς των πελατών. Συγκεκριμένα, από τις εργαζόμενες σε καζίνο που συμμετείχαν στην έρευνα, το 24% δήλωσαν ότι δεν πίστευαν ότι μπορεί να γίνει κάτι γι' αυτό. Και από όσες ανέφεραν το περιστατικό, μόλις το 38% έμειναν ικανοποιημένες από την ανταπόκριση.[379]

[377] Στο ίδιο.

[378] Στο ίδιο.

[379] Στο ίδιο.

Αντίστοιχα ευρήματα από έρευνα σε ξενοδοχεία της Μαλαισίας[380] αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στα ξενοδοχεία (το 50% των συμμετεχουσών) είχαν υποστεί κυρίως λεκτική σεξουαλική παρενόχληση – σεξουαλικού περιεχομένου αστεία, σχόλια για το σώμα τους, περιγραφές σεξουαλικών φαντασιώσεων και ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις. Οι ίδιες καταλαμβάνονταν από άγχος και δυσφορία λόγω του ότι δεν ήξεραν πώς έπρεπε να αντιδράσουν σε αυτή τη συμπεριφορά. Η αμέσως επόμενη, σε συχνότητα, μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η σωματική ΣΠ, που αναφέρθηκε από το 22% των συμμετεχουσών στη συγκεκριμένη έρευνα. Η μορφή αυτή περιλαμβάνει επίμονα και ανεπιθύμητα αγγίγματα σε διάφορα μέρη του σώματος και των εσωρούχων, τρίψιμο του σώματος του αυτουργού επάνω στο θύμα, χούφτωμα του στήθους ή των οπισθίων της. Επόμενη σε συχνότητα μορφή (17%) αναδείχτηκε η ψυχολογική σεξουαλική παρενόχληση, στην οποία οι αποδέκτριες υφίστανται επίμονες, επαναλαμβανόμενες και ανεπιθύμητες κοινωνικές και σεξουαλικές προσκλήσεις. Τέλος, αναφέρθηκαν περιστατικά μη λεκτικής παρενόχλησης, μέσα από χειρονομίες, βλέμματα, προκλητικές κινήσεις των χειλιών ή της γλώσσας κ.ά., αλλά και οπτικής παρενόχλησης, μέσα από την επίδειξη σεξουαλικών φωτογραφιών ή και των γεννητικών οργάνων του αυτουργού.[381]

Χαρακτηριστικά είναι τα ευρήματα έρευνας[382] του 2017 για τον κλάδο του οργανωμένου τουρισμού στην Ταϊβάν, όπου αναφέρεται ότι οι επικεφαλής των ταξιδιωτικών γκρουπ θεωρούνται πρωτίστως «εξυπηρετητές» των τουριστών και λιγότερο ως ειδικευμένοι επαγγελματίες και ότι συχνά γίνονται θύματα σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς από πελάτες, άλλους επικεφαλής αλλά και οδηγούς τουριστικών λεωφορείων. Συγκεκριμένα, πάνω από το 60% των ερωτηθεισών/-έντων ανέφεραν ότι έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ πάνω από το 74% ανέφεραν ότι έχουν δεχτεί έμφυλη παρενόχληση στο πλαίσιο της εργασίας τους. Στο 86% των περιπτώσεων, ο αυτουργός της δράσης ήταν άνδρας και το θύμα γυναίκα. Τα πιο συνηθισμένα σενάρια ΣΠ που αναφέρθηκαν περιλάμβαναν «σεξουαλικά αγγίγματα», «σεξουαλικά αστεία», «σεξουαλικά βλέμματα», «επαναλαμβανόμενα αιτήματα για ραντεβού εκτός εργασίας» και, σε λιγότερες περιπτώσεις, σεξουαλικό εξαναγκασμό ή/και επιθέσεις.

Για τις γυναίκες επικεφαλής, το γεγονός ότι το εισόδημά τους εξαρτάται, στο μεγαλύτερο μέρος του, από τα φιλοδωρήματα των τουριστών και τις προμήθειες από τις συνεργασίες τους με καταστήματα, τις καθιστά ιδιαιτέρως ευάλωτες σε παρενοχλητικές συμπεριφορές, ενώ ο φόβος της ανεργίας παραμένει το σημαντικότερο εμπόδιο στην καταγγελία αυτών των συμπεριφορών. Και στην περίπτωση αυτή, αποτελεί συχνό φαινόμενο για τα θύματα να αντιμετωπίζουν τις συμπεριφορές αυτές ως αναπόσπαστο κομμάτι της δουλειάς τους, το οποίο οι ίδιες μπορούν να αγνοήσουν.

[380]Ponmalar N Alagappar, Mei Li Lean, Maya Khemlani David, Zainab Ishak, Yeok Meng Ngeow (2011). "You're So Hot!": A Content Analysis of Sexual Harassment Among Hotel Employees, International Conference on Humanities, Society and Culture, text at: http://www.ipedr.com/vol20/4-ICHSC2011-M00014.pdf

[381]Στο ίδιο.

[382]Cheung, C. & Baum, T. & Hsueh, A. (2017). Workplace Sexual Harassment: Exploring the Experience of Tour Leaders in an Asian Context, Current Issues in Tourism, 21(1): 1-18, text at: https://www.researchgate.net/publication/313371080_Workplace_sexual_harassment_exploring_the_experience_of_tour_leaders_in_an_Asian_context

Στις αρχές του 2015, η Συνομοσπονδία Δανών Εργαζομένων (3F) διενήργησε έρευνα γύρω από τη ΣΠ σε 1650 επαγγελματίες του χώρου της φιλοξενίας και της εστίασης στη χώρα.[383] Η έρευνα αυτή κατέδειξε ότι το 27% των συμμετεχουσών (σε αντιδιαστολή προς το 19% των ανδρών) είχαν βιώσει κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τους προηγούμενους 12 μήνες. Το ποσοστό αυτό εμφανιζόταν αυξημένο σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες –για τις σερβιτόρες, για παράδειγμα, κυμαινόταν στο 37%– αλλά και σε ηλικιακές ομάδες – για τις νέες εργαζόμενες κυμαινόταν στο 30-35%. Η πιο συχνή μορφή παρενόχλησης που είχαν αντιμετωπίσει οι ερωτώμενες ήταν τα λεκτικά σχόλια – το 53%, ωστόσο, από αυτές είχαν βιώσει και ανεπιθύμητα ή απρεπή αγγίγματα. Από το σύνολο των εργαζομένων, μόνο το 56% είχαν καταγγείλει τη ΣΠ στους προϊσταμένους τους, με τους άνδρες εργαζόμενους να πρωτοστατούν στις καταγγελίες.

Αντίστοιχα ευρήματα προέκυψαν και από την έρευνα της Ένωσης Φινλανδών Εργαζομένων στην Εξυπηρέτηση.[384] Η Ένωση έλαβε απαντήσεις από 580 μέλη της, εκ των οποίων τα 140 απασχολούνταν στον τομέα του τουρισμού. Από αυτά, το 38% (45% των γυναικών έναντι 16% των ανδρών) δήλωσαν ότι είχαν υποστεί σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές από πελάτες. Οι εργαζόμενες σε συγκεκριμένους ρόλους, όπως μπαρτέντερς, σερβιτόρες και καθαρίστριες σε ξενοδοχεία, αλλά και εκείνες που δούλευαν εκτός κάποιας σταθερής σύμβασης εργασίας ήταν οι πιο ευάλωτες σε αντίστοιχες συμπεριφορές. Η επισφάλεια της εργασίας αναδείχτηκε σε σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα και για τις πιθανότητες που είχαν τα θύματα να καταγγείλουν τις σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Από αντίστοιχη έρευνα από την Ομοσπονδία Γενικών και Ειδικών Εργαζομένων της Ισλανδίας, προέκυψε[385] ότι το 41% των εργαζομένων στον κλάδο του τουρισμού (50% των γυναικών και 26% των ανδρών) είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Οι εργαζόμενοι/-ες κάτω των 25 ετών ήταν ιδιαιτέρως ευάλωτοι/ες σε τέτοιες συμπεριφορές, ενώ οι γυναίκες είχαν παρενοχληθεί σεξουαλικά από κάποιον προϊστάμενό τους σε μεγαλύτερα ποσοστά σε σχέση με τους άνδρες. Από τους επιμέρους κλάδους που συμμετείχαν στην έρευνα, οι σερβιτόροι/ες και οι μπαρτέντερς ήταν οι πιο ευάλωτοι/-ες σε ΣΠ, με ποσοστά θετικών απαντήσεων που άγγιζαν το 60%.

Τον Ιανουάριο του 2014 το ερευνητικό ινστιτούτο FAFO της Νορβηγίας διεξήγαγε έρευνα για τις συνθήκες εργασίας των επαγγελματιών του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου.[386] Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 20% των γυναικών εργαζομένων στον κλάδο είχαν βιώσει κάποιου είδους ΣΠ κατά τους προηγούμενους 12 μήνες και, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι πελάτες ήταν οι κύριοι αυτουργοί. Σύμφωνα, δε, με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασιακής Υγείας της Νορβηγίας, το 2015 το 24% των σερβιτόρων δήλωναν ότι είχαν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, σε αντιδιαστολή προς το 5% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Από έρευνες για την εργασιακή υγεία και ασφάλεια που έχουν υλοποιηθεί στη Σουηδία, προκύπτει[387] ότι, το 2014, το 13% των γυναικών εργαζομένων στον τουριστικό και επισιτιστικό τομέα είχαν δεχτεί, τους προηγούμενους 12 μήνες, ΣΠ από κάποιον πελάτη, ενώ το 6% είχαν πέσει θύμα ΣΠ από προϊστάμενους ή συναδέλφους. Τέλος, από έρευνα που πραγματοποίησε το 2013 σουηδική εφημερίδα, από τις 317 εργαζόμενες ηλικίας 17-56 ετών που απασχολούνταν σε εστιατόρια και μπαρ της Στοκχόλμης και του Γκέτενμπεργκ, προέκυψε[388] ότι πάνω από το 65% είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση (κυρίως από πελάτες) κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Οι περισσότερες από τις γυναίκες αυτές είχαν παρενοχληθεί σεξουαλικά πάνω από μία φορά.

---

[383]Bragason, K. (2016). Report on Sexual Harassment: Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry, Nordic Union – HRCT, text at: https://www.nordichrct.org/nyheder/report-on-sexual-harassment

[384]Στο ίδιο.

[384]Στο ίδιο.

[385]Στο ίδιο.

[387]Στο ίδιο.

[388]Στο ίδιο.

1.3 Επιδραστικοί παράγοντες και επιπτώσεις των υψηλών ποσοστών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του τουρισμού

Οι λόγοι για τους οποίους παρατηρούνται τόσο υψηλά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας είναι πολυδιάστατοι. Παρακάτω παρατίθενται συνοπτικά οι σημαντικότεροι από αυτούς, σε σχέση πάντα με τα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες

> Οπουδήποτε μπορεί να έχεις ένα σεξιστή αφεντικό θα νιώθεις πίεση αλλά σε αυτόν τον κλάδο έρχεσαι σε επαφή με δεκάδες ανθρώπους καθημερινά. Δεν είσαι στο χώρο σου, δεν είσαι στο γραφείο σου, μπαίνεις εσύ διαρκώς στον δικό τους χώρο, στο τραπέζι τους, στον χώρο που έχουν φτιάξει αυτοί στον οποίο σε καλούν διαρκώς και πρέπει να ανταποκριθείς. Στον κλάδο μας, επειδή είναι για την εξυπηρέτηση των πελατών, οι πελάτες βλέπουν τον υπάλληλο σαν υπηρέτη. Μοιάζει σαν να υπάρχει μια εγγενής ανισότητα στη σχέση του πελάτη και της εργαζόμενης και γίνεται πολύ εύκολο να υποβιβαστεί η προσωπικότητα της εργαζόμενης.
>
> Δ., 40 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης



του τουρισμού στην Ελλάδα.
Οι έρευνες εντοπίζουν στην ευαλωτότητα των εργαζομένων μία από τις κυριότερες αιτίες για την έκταση που κατέχει το φαινόμενο της ΣΠ στον χώρο του τουρισμού. Όσο χαμηλότερα βρίσκεται μια γυναίκα στην κλίμακα της βιομηχανίας του τουρισμού, τόσο πιο εκτεθειμένη είναι σε περιστατικά παρενόχλησης, από πελάτες αλλά και από συναδέλφους ή προϊσταμένους της και τόσο πιο δύσκολο της είναι να υπερασπιστεί τον εαυτό της.[389] Στον χώρο του τουρισμού επικρατούν συνήθως τα παρακάτω χαρακτηριστικά γνωρίσματα, που προσδίδουν στην απασχόληση των γυναικών επισφάλεια ή/και καθιστούν τις ίδιες πιο ευάλωτες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.

• Ακανόνιστες ώρες εργασίας, συχνά νυχτερινές ή και σε περιόδους διακοπών, και μεγάλες βάρδιες που ακολουθούνται από περιόδους απραξίας και απαιτούν ευελιξία εκ μέρους των εργαζομένων.[390]

• Εποχικότητα της εργασίας: οι εργαζόμενες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο έκθεσης σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.[391]

• Ανισορροπία ισχύος. Η ηλικία, η φυλή, το φύλο, οι χαμηλές αμοιβές και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση των εργαζομένων στον τουρισμό τούς τοποθετεί συνήθως σε σημαντικά χαμηλότερη θέση ισχύος σε σχέση με τους πελάτες που εξυπηρετούν [392], γι' αυτό και οι νέες γυναίκες, οι ανειδίκευτες εργάτριες και τα μέλη φυλετικών ή εθνικών μειονοτήτων διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο[393]. Προς αυτή την κατεύθυνση, είναι χαρακτηριστικά τα ευρήματα μελετών από τον χώρο της βιομηχανίας της φιλοξενίας, που δείχνουν ότι οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς παρατηρούνται σε ξενοδοχεία πολυτελείας. Εκεί, οι πελάτες, που πληρώνουν σεβαστά χρηματικά ποσά και είναι, συνήθως, άτομα με μεγάλη οικονομική ισχύ, αντιπαραβάλλουν στη μειονεκτική θέση των εργαζομένων τη δική τους αίσθηση κύρους και εξουσίας.[394]
Οι εργαζόμενες που συνδιαλλάσσονται με πελάτες θεωρούνται ως η πιο ευάλωτη ομάδα σε ό,τι αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς καλούνται να ικανοποιήσουν τόσο τους πελάτες όσο και τους προϊσταμένους τους, μέσα σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από βαθιά ριζωμένες δομές.[395] Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας εργάζονται υπό την παραδοχή ότι οφείλουν, σε κάποιο βαθμό, να αποδέχονται την απρεπή συμπεριφορά πελατών.[396] Η φιλική προσέγγιση και η ευχάριστη διάθεση επιβραβεύονται στη βιομηχανία αυτή, με τη μορφή για παράδειγμα συνεχιζόμενης

[389]Ram, Y. (2015). Hostility or Hospitality? A Review on Violence, Bullying and Sexual Harassment in the Tourism and Hospitality Industry. Current Issues in Tourism, 21 (7): 760-774 text at: https://www.researchgate.net/publication/280051404_Hostility_or_hospitality_A_review_on_violence_bullying_and_sexual_harassment_in_the_tourism_and_hospitality_industry; Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G. & Patiar, A. (2015). Sexual Harassment of Women Working as Room Attendants within Five Star Hotels, Gender, Work & Organization, 22(1): 36-50, text at: http://dx.doi.org/10.1111/gwao.12064; Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues..., ό.π.

[390]Ram, Y. (2015). Hostility or Hospitality? A Review on Violence..., ό.π.

[391]Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised Work Experience..., ό.π.

[392]Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G. & Patiar, A. (2015). Sexual Harassment of Women Working as... ό.π.

[393]Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition..., ό.π.

[394]Moira, P., Mylonopoulos, D., Vasilopoulou, P. & Kontoudaki, A. (2013). The Management of Delinquent Behavior in Greek Hotels, e-Journal of Science & Technology (e-JST), 3(8): 21-32 text at: http://e-jst.teiath.gr/issues/issue_31/Moira_31.pdf

[395]Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality..., ό.π.

[396]Bergold, J. & Vedin, U. (2015). Sveriges jämställdhetsbarometer 2015 - Tid, makt ochpengar. Landsorganisationen i Sverige. Stockholm: Bantorget Grafiska. Όπ. αν. Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality..., ό.π.

[397]McDowell, L. (2009). Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781444310214

Η παγίδα των φιλοδωρημάτων

Στις ΗΠΑ, οι εργαζόμενες στον χώρο της εστίασης που αμείβονται με μικρότερο του κατώτατου μισθού και βασίζονται στα φιλοδωρήματα για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, αναφέρουν διπλάσια ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με εργαζόμενες που αμείβονται, τουλάχιστον, με τον κατώτατο μισθό. Επιπλέον, οι πρώτες έχουν τριπλάσιες πιθανότητες να δεχτούν παραίνεση από τους προϊσταμένους τους να τροποποιήσουν την εμφάνισή τους και να φορούν πιο «σέξι» και αποκαλυπτικά ρούχα, σε σύγκριση με τις γυναίκες που αμείβονται κανονικά.[398]

απασχόλησης ή και φιλοδωρημάτων.[397]
Στην Ελλάδα, λόγω του εγγυημένου κατώτατου μισθού για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, αποφεύγεται η απόλυτη εξάρτηση από τα φιλοδωρήματα, και πάλι, όμως, ο μηχανισμός της ανταμοιβής μέσω αυτών μπορεί να συντείνει στην ανοχή εκ μέρους των εργαζομένων: πρώτον προς τους πελάτες, που ενδέχεται να μην αφήσουν φιλοδώρημα αν η εργαζόμενη απορρίψει την προσέγγισή τους, δεύτερον προς τους ανωτέρους τους, που έχουν την ευχέρεια να τους αναθέσουν λιγότερο επικερδείς βάρδιες, και τρίτον προς τους συναδέλφους τους, που μπορούν να σαμποτάρουν την εξυπηρέτησή τους και να καταστρέψουν το γεύμα ενός πελάτη και μαζί με αυτό και το πιθανό φιλοδώρημα, αν η γυναίκα δεν ενδώσει στις προτάσεις τους.[399] Ειδικά σε χώρους παροχής υπηρεσιών, όπου κυριαρχεί η φιλοσοφία ότι «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο»,[400] η αίσθηση της κατωτερότητας της εργαζόμενης έναντι του πελάτη ενισχύεται. Καλλιεργείται, έτσι, η αποπροσωποποίησή της, καθώς η ίδια φτάνει να θεωρείται από τον πελάτη ως «μη άνθρωπος». Το φαινόμενο αυτό, σε συνδυασμό με την αίσθηση ότι ο ρόλος της εργαζόμενης είναι να ευχαριστεί τον πελάτη, αυξάνουν τον κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών ΣΠ[401].

Ακόμα κι όταν η αναφορά του περιστατικού φτάσει στα υψηλότερα κλιμάκια του οργανισμού, είναι σπάνιο να του δοθεί προτεραιότητα, ακριβώς επειδή, ακόμα και τότε, ο πελάτης εξακολουθεί σύμφωνα με την πολιτική της διοίκησης, να έχει πάντα δίκιο.[402] Χαρακτηριστικά ως προς αυτό είναι τα ευρήματα ερευνών που αναδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι/ες στον χώρο της φιλοξενίας θεωρούν την κλοπή ως πιο σοβαρό ηθικό ζήτημα απ' ό,τι η σεξουαλική παρενόχληση, θέτοντας έτσι σε προτεραιότητα την περιουσία έναντι του ανθρώπινου δυναμικού.[403]

Η **χρήση αλκοόλ και ναρκωτικών ουσιών**, που αποτελεί συχνά αναπόσπαστο μέρος της εμπειρίας των πελατών σε χώρους εστίασης και φιλοξενίας, έχει αναδειχθεί επανειλημμένως ως παράγοντας κινδύνου για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης – οι ουσίες αυτές οδηγούν τα άτομα σε συμπεριφορές που ενδέχεται και να αντιβαίνουν τις συνήθεις αρχές τους

[398]The Restaurant Opportunities Centers United (2018). Take Us Off ..., ό.π.

[399]Στο ίδιο.

[400]Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment..., ό.π.

[401]Ram, Y. (2015). Hostility or Hospitality? A Review..., ό.π.

[402]Moreno Alarcón, D. & Cañada Mullor, E. (2018) Gender Dimensions... ό.π.

[403]Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition..., ό.π.

[404]Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality..., ό.π.



Ήταν δύο παιδιά που μπήκαν μέσα στο μπαρ που εργαζόμουν, Πέμπτη βράδυ, χαλαρό βράδυ και ήδη πηγαίναμε για το κλείσιμο. Είχα ξεκινήσει να μαζεύω το μαγαζί και μπήκαν εκείνοι μέσα διαολεμένοι από την κόκα - είχα μάθει να τους αναγνωρίζω. Τους σέρβιρα πολύ γρήγορα και τους εντυπωσίασε η ταχύτητά μου μάλλον επειδή συμβάδιζε με τη δική τους. Ξεκίνησαν να μου την πέφτουν και εγώ συμπεριφερόμουν όσο πιο ξενέρωτα μπορούσα. Μου είπαν το εξής: "λοιπόν τώρα έτσι όπως σε βλέπουμε, πιστεύουμε ότι μας προλαβαίνεις και τους δύο. Πάμε να το δοκιμάσουμε στην πλατεία, δεν θα σε δει κανείς".

Α., 37 χρονών,
εργαζόμενη στην
εστίαση»

Ήταν δύο παιδιά που μπήκαν μέσα στο μπαρ που εργαζόμουν, Πέμπτη βράδυ, χαλαρό βράδυ και ήδη πηγαίναμε για το κλείσιμο. Είχα ξεκινήσει να μαζεύω το μαγαζί και μπήκαν εκείνοι μέσα διαολεμένοι από την κόκα - είχα μάθει να τους αναγνωρίζω. Τους σέρβιρα πολύ γρήγορα και τους εντυπωσίασε η ταχύτητά μου μάλλον επειδή συμβάδιζε με τη δική τους. Ξεκίνησαν να μου την πέφτουν και εγώ συμπεριφερόμουν όσο πιο ξενέρωτα μπορούσα. Μου είπαν το εξής: "λοιπόν τώρα έτσι όπως σε βλέπουμε, πιστεύουμε ότι μας προλαβαίνεις και τους δύο. Πάμε να το δοκιμάσουμε στην πλατεία, δεν θα σε δει κανείς".

Α., 37 χρονών,
εργαζόμενη στην
εστίαση

ή/και να τους προσφέρουν επιχειρήματα για να δικαιολογήσουν τέτοιου είδους συμπεριφορές.[404] Σύμφωνα με την Poulston (2008)[405] οι πελάτες, ιδιαίτερα όταν ταξιδεύουν και χρησιμοποιούν χώρους φιλοξενίας μακριά από το πλαίσιο της καθημερινότητάς τους, τείνουν να συμπεριφέρονται διαφορετικά απ' ό,τι στην κανονική τους ζωή. Η απόσταση, γεωγραφική και εμπειρική, δίνει στους τουρίστες την αίσθηση ότι οι συνήθεις κανόνες δεν ισχύουν για το πλαίσιο αυτό και ότι μόνο ο νόμος του εμπορίου διέπει τις σχέσεις τους με τα άτομα που τους εξυπηρετούν: οι ίδιοι δεν έχουν καμία υποχρέωση απέναντί τους πέρα από την οικονομική. Με τον τρόπο αυτόν, αίρονται πολλές από τις αναστολές των πελατών, ακόμα και εκείνες που σχετίζονται με τη μεταχείριση άλλων ατόμων[406].

[405]Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition..., ό.π.

[406]Lashley, C. (2000). In Search of Hospitality: Towards a Theoretical Framework. International Journal of Hospitality Management, 19: 3-15, text at: https://www.researchgate.net/publication/232503971_In_search_of_hospitality_Towards_a_theoretical_framework



Παίζει ρόλο και το ότι “ο πελάτης έχει πάντα δίκιο”. Είναι σημαντικό ότι σε μια εποχιακή επιχείρηση σε νησί για παράδειγμα, ο πελάτης θα είναι ένας τουρίστας που θέλει απλά κάποιον να του κάνει τη δουλειά, δεν θα δώσει σημασία στον άνθρωπο που έχει απέναντί του. Συναντώ συνέχεια, μα συνέχεια όμως, παρέες τουριστών αντρών που συμπεριφέρονται άθλια στις σερβιτόρες. Είναι μια νοοτροπία αυτή. Είναι σε ένα μέρος για λίγες μέρες, δεν ξέρουν κανέναν και οι πράξεις τους δεν έχουν καμία συνέπεια.

Α., 26 χρονών, εργαζόμενη σε τουρισμό και εστίαση

Οι Wolkowitz (2012)[407] και McDowell (2009)[408] έχουν αναδείξει μέσα από τις έρευνές τους τη **σωματική διάσταση της εργασίας** σε χώρους τουρισμού, φιλοξενίας και επισιτισμού. Στους χώρους αυτούς οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι καλούνται να (και αμείβονται για να) χρησιμοποιούν το σώμα τους προκειμένου να προσφέρουν, όχι μόνο τις υπηρεσίες εξυπηρέτησης, αλλά και ένα μεγάλο μέρος συναισθηματικής εργασίας: τη διαχείριση των συναισθημάτων και του σώματός τους, ώστε να διαμορφώσουν ένα παρατηρήσιμο σύνολο συμπεριφοράς, ευχάριστο για τον αποδέκτη. Παράλληλα με τη συναισθηματική εργασία, οι Warhurst & Nickson (2009)[409] έχουν παρατηρήσει την «αισθητική εργασία», που αναφέρεται στην εμφάνιση και τους ήχους που παράγει η εργαζόμενη, ευνοώντας την εισχώρηση της σεξουαλικότητας στο μίγμα της «καλής εξυπηρέτησης».[410]

---

[407]Wolkowitz, C. (2012). Flesh and Stone Revisited: The Body Work Landscape of South Florida. Sociological Research Online, 17(2): 1-7, text at: https://doi.org/10.5153/sro.2682

[408]McDowell, L. (2009). Working Bodies: Interactive Service Employment..., ό.π.

[409]Warhurst, C. and Nickson, D. (2009). 'Who's Got the Look?' Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. Gender, Work & Organization, 16: 385-404, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2009.00450.x

[410]Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition..., ο.π.



“

Μας έχει τύχει πάρα πολλές φορές στο ξενοδοχείο, στο spa που έχουμε, να κλείνουν ζευγάρια τουριστών να κάνουν μαζί μασάζ και η γυναίκα να ζητήσει happy end για τον άντρα της από την κοπέλα που κάνει μασάζ. Αυτό σημαίνει στοματικό σεξ στο τέλος του μασάζ. Ο χώρος της ευεξίας είναι πολύ προβληματικός και δεν υπάρχουν κάμερες εκεί, δεν υπάρχει τίποτα για να αποδείξεις τι σου συνέβη.

Κ., 29 χρονών, εργαζόμενη σε ξενοδοχείο



Το πώς «πρέπει» να συμπεριφέρεται ένας άνδρας και μια γυναίκα καθορίζονται από βαθιά ριζωμένα **έμφυλα στερεότυπα** στην κοινωνία και την κουλτούρα. Στην έρευνά της, η Hall (1993)[411] αναφέρει ότι οι εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού επιτελούν το φύλο τους σε επίπεδο συμπεριφοράς, ακολουθώντας, ακόμα και στην εργασία τους, επιθυμητά κοινωνικά σενάρια, έτσι ώστε να ευχαριστήσουν τους πελάτες: σωστή φροντίδα, φιλική διάθεση, υποτακτική στάση και φλερτ. Όλες οι λειτουργίες αυτές συνδέονται συνειρμικά με τον γυναικείο κοινωνικό ρόλο και το γυναικείο σώμα[412] και δημιουργούν ένα μοτίβο έμφυλων συμπεριφορών που ωθεί και τους άνδρες πελάτες σε μια πολύ συγκεκριμένη ερμηνεία του ρόλου των γυναικών εργαζομένων απέναντί τους, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες εκδήλωσης κάποιου περιστατικού ΣΠ.[413]

Οι εργοδότες, με τη σειρά τους, συμμετέχουν στην επιτέλεση του φύλου, προσδοκώντας τα σενάρια αυτά από τις υπαλλήλους τους, αλλά και επιλέγοντας, ως μέλη του προσωπικού τους, άτομα που είναι πρόθυμα να «παίξουν» αυτά τα σενάρια μέσα από τη γλώσσα, τη συμπεριφορά, την εμφάνιση και την ένδυσή τους. Χαρακτηριστικό είναι ότι, στην ερώτηση για το «αν το ασφαλές φλερτ με τους πελάτες αποτελεί μέρος της δουλειάς του προσωπικού εξυπηρέτησης», το 7% των διευθυντών απάντησαν θετικά και το 39% δήλωσαν ουδέτεροι, ενώ το 29% δήλωσαν ότι θεωρούν τα σεξουαλικά αστεία και τα πειράγματα ως ασήμαντο πρόβλημα.[414] Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, ότι η πλειονότητα των γυναικών που εργάζονται στον χώρο του τουρισμού απασχολούνται σε δραστηριότητες που θεωρούνται ως μια επέκταση των οικιακών εργασιών.[415]

Οι στολές που προβλέπονται για το γυναικείο προσωπικό σε χώρους εστίασης και φιλοξενίας, αλλά και τα ρούχα που ενθαρρύνονται να φορέσουν όσες γυναίκες δεν χρειάζεται να φορέσουν στολή, έχουν αναδειχτεί επίσης ως σημαντικός παράγοντας εκδήλωσης φαινομένων ΣΠ στην εργασία. Σύμφωνα με τη μελέτη των Gilbert κ.ά.[416], το 80% των διευθυντών προσωπικού σε ξενοδοχεία θεωρούν το ντύσιμο των εργαζομένων σημαντικό, το 39% επιτρέπουν τις πολύ κοντές φούστες, ενώ το 38% δεν επιτρέπουν στις εργαζόμενες να φορούν παντελόνια.

Ο **ανεπίσημος χαρακτήρας της εργασίας** στις συγκεκριμένες βιομηχανίες αλλά και η **συνεχής αλληλεπίδραση** μεταξύ εργαζομένων και πελατών, εργαζομένων και προμηθευτών αλλά και των εργαζομένων μεταξύ τους, γίνεται συχνά αιτία να συγχέονται τα όρια ανάμεσα στον επαγγελματικό ρόλο και την κοινωνική διάδραση.[417] Σε πολλές από τις πελατοκεντρικές θέσεις του χώρου, η «σέξι» εμφάνιση αποτελεί μέρος του ίδιου του επαγγελματικού ρόλου και το φλερτ εν ώρα εργασίας ενθαρρύνεται ως μια θετική διάσταση του τρόπου εξυπηρέτησης, γι' αυτό και η γραμμή ανάμεσα στην προώθηση της υπηρεσίας και την προώθηση της σεξουαλικότητας γίνεται λεπτή.[418]

Η MacKinnon (1979)[419], για παράδειγμα, αναφέρει ότι ο ρόλος των γυναικών σερβιτόρων απαιτεί από εκείνες «διαρκή επιφυλακή, περίτεχνη δουλοπρέπεια και μια ικανότητα να αφήνουν τη νύξη ότι ενέχεται στη σχέση κάποια σεξουαλική προοπτική, ενώ ταυτόχρονα αποφεύγουν το ξεκάθαρο 'τι θα 'λεγες να...', που θα προκαλούσε ανοιχτή απόρριψη». Προς την κατεύθυνση αυτή λειτουργεί και η σεξουαλικοποίηση του χώρου εργασίας, ειδικά των γυναικών που δουλεύουν σε ξενοδοχεία και περνούν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους μόνες, μέσα σε προσωπικούς χώρους των πελατών (δωμάτια ή σουίτες).[420]

---

[411]Hall, E. J. (1993). Smiling, Deferring and Flirting – Doing Gender by Giving - Good Service. Work and occupations, 20(4): 452-471, όπ. αν. Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality Industry – Employees' Coping Strategies and Employers' Prevention Strategies: A Case Study of Two Chain Hotels, text at: https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:934577/FULLTEXT01.pdf

[412]Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality..., ό.π.

[413]Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G. & Patiar, A. (2015). Sexual Harassment of Women..., ό.π.

[414]Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues..., ό.π.; Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition..., ό.π.

[415]Baum T. (2013). International Perspectives on Women and Work in Hotels..., ό.π.

[416]Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues..., ό.π.

[417]Lin, Y. H. (2006). The Incidence of Sexual Harassment of Students while Undergoing Practicum..., ό.π.

[418]Hall, E. J. (1993). Smiling, Deferring and Flirting – Doing gender by giving..., ό.π.

[419]MacKinnon, C. (1979). Sexual Harassment of Working Women, New Haven, Conn.: Yale University Press.

[420]Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G. & Patiar, A. (2015). Sexual Harassment of Women..., ό.π.

Είχα πάει σε ένα δωμάτιο γιατί κάναμε και room service στο οποίο έμενε ένα ζευγάρι και μου άνοιξε ο άντρας γυμνός και με το μπουρνούζι ανοιχτό. Ήταν σαν να φορούσε μια ανοιχτή ζακέτα. Εγώ από την θέση που εργαζόμουν, δεν έπρεπε να δείξω ότι είδα κάτι, ούτε να αντιδράσω. Έπρεπε να αντιδράσω σαν να ήταν ντυμένος. Εκείνος όμως με κοιτούσε επίμονα στα μάτια, μου χαμογελούσε και με έκανε να νιώθω ότι το κάνει επίτηδες όλο αυτό. Έπρεπε να υπογράψει την παραγγελία, οπότε ήρθε ακόμα πιο κοντά μου για να πάρει την απόδειξη και ήταν όλες του οι κινήσεις του προκλητικές για να δει την αντίδρασή μου. Με ρώτησε πόσες ώρες εργάζομαι, μου έπιασε κουβέντα και εγώ συνέχισα κανονικά την κουβέντα σαν να μην με ενόχλησε όλο αυτό. Έμοιαζε σαν να έκανε κάτι για να επιβάλει την εξουσία του.

Κ., 29 χρονών, εργαζόμενη
σε ξενοδοχείο

Οι Hoel και Einarsen (2003)[421] θεωρούν ότι μέρος της βιομηχανίας του τουρισμού δημιουργεί σκοπίμως ερωτικά και σεξουαλικοποιημένα περιβάλλοντα, με συνέπεια να εκθέτουν τις ίδιες τις εργαζόμενές τους σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές από τους άνδρες πελάτες. Υποστηρίζουν, επίσης, ότι ο στόχος της διοίκησης ξενοδοχείων, μπαρ και εστιατορίων είναι να νιώθουν οι πελάτες ότι βρίσκονται σε ιδιωτικό χώρο. Έτσι, η σύγχυση ανάμεσα σε νόρμες ιδιωτικής και δημόσιας συμπεριφοράς μπορεί να προκαλέσουν αυξημένο κίνδυνο εκδήλωσης παραβιαστικών συμπεριφορών προς τους άλλους.[422] Στην τάση αυτή συμμετέχουν συχνά και οι διαφημιστικές καμπάνιες συγκεκριμένων τουριστικών προορισμών, που κανονικοποιούν την ανισορροπία ισχύος και τις σεξουαλικές ανισότητες, προωθώντας έτσι μια πατριαρχική εικόνα των τουριστικών προορισμών και θέτοντας σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των γυναικών, κυρίως, και των παιδιών της περιοχής.[423] Εξού και η έρευνα των Hoel και Einarsen καταλήγει στο ότι το ξενοδοχείο, για παράδειγμα, δεν αποτελεί ένα ορθολογικό περιβάλλον, στο οποίο συμφωνούνται οι κοινωνικοί κανόνες που διέπουν τη συμπεριφορά. Συνήθως αποτελεί ένα σεξουαλικά φορτισμένο πλαίσιο, που θέτει ως στόχο του την ικανοποίηση κάθε ανάγκης των πελατών του, αφήνοντας έτσι να εννοηθεί ότι σε αυτή την εξυπηρέτηση μπορεί να περιλαμβάνονται και σεξουαλικές χάρες.[424]

[421]Hoel, H. & Einarsen, S. (2003). Violence at Work in Hotels..., ό.π.

[422]Moreno Alarcón, D. & Cañada Mullor, E. (2018) Gender..., ό.π.

[423]Pritchard, A. & Morgan, N. (2001). Culture, Identity and Tourism Representation: Marketing Cymru or Wales?. Tourism Management, 22: 167-179, text at: https://www.researchgate.net/publication/222656871_Culture_identity_and_tourism_representation_Marketing_Cymru_or_Wales

[424]Hoel, H. & Einarsen, S. (2003). Violence at Work in Hotels..., ό.π.



Είναι περίεργο όλο αυτό στα ξενοδοχεία γιατί αυτό το δωμάτιο είναι το σπίτι του για μερικές μέρες και όσο το πληρώνει. Και στην ουσία εγώ μπαίνω στο σπίτι του αν και αυτός με κάλεσε και κάποιοι θα έλεγαν ότι δεν είναι παρενοχλητική η συμπεριφορά του, είναι μια πολύ λεπτή γραμμή γιατί θα μπορούσε απλώς να κυκλοφορεί γυμνός στο σπίτι του.

Κ., 29 χρονών, εργαζόμενη σε ξενοδοχείο

Οι επιπτώσεις του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στις εργαζόμενες, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία έχουν ήδη αναλυθεί, εδώ ωστόσο θα παρουσιάσουμε συνοπτικά ορισμένα ευρήματα σχετικά με τις επιπτώσεις ειδικά για τον χώρο του τουρισμού. Οι αποχωρήσεις εργαζομένων εξαιτίας περιστατικών ΣΠ αποτελούν ιδιαίτερο πρόβλημα, ειδικά για τις τουριστικές επιχειρήσεις υψηλών αξιώσεων, που βασίζονται στην άριστη εξυπηρέτηση από καταρτισμένους/-ες εργαζόμενους/-ες και αναγκάζονται έτσι να επιμορφώνουν συχνά εκ νέου καινούριο δυναμικό.[425] Τα στοιχεία δείχνουν ότι ένα ποσοστό της τάξης του 19% των τουριστικών εταιρειών αναφέρουν ότι έχουν δει εργαζόμενες να παραιτούνται λόγω περιστατικών ΣΠ.[426] Ζήτημα επίσης αποτελούν οι τεταμένες σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων, που συχνά προκαλούνται από περιστατικά ΣΠ, και με τη σειρά τους υποβαθμίζουν την ποιότητα της εξυπηρέτησης των πελατών και του τουριστικού προϊόντος.[427] Η σημαντικότερη, όμως, ίσως επίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του τουρισμού, προκύπτει από το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού ξεκινά την επαγγελματική του ζωή από μια θέση σε αυτήν ακριβώς τη βιομηχανία. Στις ΗΠΑ το ποσοστό αυτό είναι περίπου 30%[428]. Αντιλαμβάνεται, λοιπόν, κανείς, πόσο η κανονικοποίηση της ΣΠ στον χώρο του τουρισμού διαμορφώνει τις αντιλήψεις των νέων εργαζομένων για το τι είναι αποδεκτό σε ένα περιβάλλον εργασίας και πώς οι αντιλήψεις αυτές μεταφέρονται και επηρεάζουν την εργασιακή τους καθημερινότητα σε όλη την υπόλοιπη επαγγελματική τους ζωή.

---

[425]Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues..., ό.π.

[426]Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition..., ό.π.

[427]Στο ίδιο.

[428]The Restaurant Opportunities Centers United (2018). Take Us Off ..., ό.π.

[429]Στο ίδιο.

2. Αντικείμενο, στόχοι και μεθοδολογική προσέγγιση των ερευνών

2.1. Αντικείμενο και στόχοι των ερευνητικών εστιάσεων

Αντικείμενο της συνολικής έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας, της έκτασης και των διαστάσεών της στην ελληνική κοινωνία, όπως επίσης και η καταγραφή προτάσεων πολιτικής και νομοθετικών μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμησή της. Ειδικότερα, αναπτύχθηκαν **δύο (2) ερευνητικές εστιάσεις**, η πρώτη στον ευρύτερο πληθυσμό των γυναικών και η δεύτερη σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του τουρισμού, του επισιτισμού και γενικότερα της βιομηχανίας της φιλοξενίας. Η επιλογή αυτών των κλάδων εργασίας βασίστηκε στη σημαντική παράμετρο ότι αυτές οι επιχειρήσεις (π.χ. μπαρ, εστιατόρια, καφέ, ξενοδοχεία κ.λπ.) απασχολούν τους/τις περισσότερους/-ες εργαζόμενους/-ες στην Ελλάδα, συχνά με αδήλωτη ή/και άτυπη εργασία, ενώ δυστυχώς για πολλές εργαζόμενες στον τομέα διασκέδασης και φιλοξενίας, η σεξουαλική παρενόχληση εναντίον τους συνιστά «μέρος» της εργασιακής τους καθημερινότητας.

Η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών και η ανάδειξη του εύρους των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών που αντιμετωπίζουν στους εργασιακούς τους χώρους αποτέλεσε και την κεντρική **επιδίωξη** των εν λόγω ερευνητικών εστιάσεων, με στόχο η εκστρατεία «Ποτέ και πουθενά» να οδηγήσει προς την κατεύθυνση της γνωστοποίησης και της ευαισθητοποίησης του κοινού, της βελτίωσης της νομοθεσίας και της λήψης μέτρων, καθώς και της αλλαγής της κουλτούρας ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία.

Επιμέρους στόχοι των ερευνητικών εστιάσεων αποτέλεσαν: α) η μελέτη του είδους των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών που υφίστανται οι γυναίκες, β) η ανάδειξη των παραγόντων που ενοχοποιούνται για την παρουσία του φαινομένου στην ελληνική κοινωνία, γ) οι στάσεις, οι αντιλήψεις και οι αντιδράσεις των γυναικών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, δ) η έμμεση γνώση ή/και μαρτυρία των γυναικών σε τέτοιες παραβιαστικές συμπεριφορές και ε) η εισήγηση πλαισίου προτάσεων πολιτικής για την καταπολέμηση του φαινομένου με στόχευση την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων υλοποιήθηκαν οι ακόλουθες **δράσεις**:

• Συλλογή, βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση κειμένων (desk research) θεωρητικής παραγωγής και εμπειρικών ερευνών για τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας (και ειδικότερα στον επισιτισμό και τουρισμό).

• Συλλογή, επισκόπηση και σχολιασμός (desk research), μέσω της ανάδειξης θετικών σημείων αλλά και νομοθετικών κενών, της θεσμικής πλαισίωσης του ζητήματος (π.χ. νομοθεσία, μηχανισμοί κ.λπ.).

• Διεξαγωγή πρωτογενούς ποσοτικής πανελλαδικής έρευνας σε αντιπροσωπευτικό δείγμα γυναικών.

• Διεξαγωγή πρωτογενούς ερευνητικής εστίασης σε ειδικό κοινό γυναικών εργαζομένων στους κλάδους του επισιτισμού και τουρισμού.

• Συλλογή και ανάδειξη καλών πρακτικών αναφορικά με εφαρμοζόμενα μέτρα στους κλάδους επισιτισμού και τουρισμού.

• Παρουσίαση πλαισίου προτάσεων πολιτικής προληπτικών και ενεργητικών μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου στους χώρους εργασίας –σύμφωνα με τα ευρήματα των ερευνών και των βιβλιογραφικών επισκοπήσεων.

Επομένως, η διάρθρωση της συνολικής έρευνας σε **πολλαπλά επίπεδα ερευνητικής εστίασης**, μέσω της συνδυαστικής προσέγγισης τεχνικών της πρωτογενούς και δευτερογενούς ανάλυσης βοήθησε στην ανάπτυξη και περιγραφή του θέματος μέσα από μια ολοκληρωμένη και ολιστική μεθοδολογική προσέγγιση, ώστε να καλύπτονται επαρκώς τα κριτήρια της εγκυρότητας, της αντικειμενικότητας, της αξιοπιστίας και της επιστημονικής αρτιότητας του θέματος.

2.2 Ερευνητικά ερωτήματα και θεματικές κατηγορίες

Η επισκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με τις σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές κατά των γυναικών βοήθησε στην ανάπτυξη ερευνητικών ερωτημάτων (research questions), έχοντας γενικό περιγραφικό χαρακτήρα ή/και εξετάζοντας δύο ή περισσότερες μεταβλητές μεταξύ τους (Creswell, 2004), τα οποία αναδύθηκαν από τις θεωρητικές και ερμηνευτικές προσεγγίσεις, αλλά και από τα εμπειρικά δεδομένα ερευνών που έχουν διενεργηθεί σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών.
Τα ερευνητικά ερωτήματα και για τις δύο ερευνητικές εστιάσεις που αναπτύχθηκαν προς έλεγχο/επαλήθευση ή διάψευση- είναι τα ακόλουθα:

1. Διαφοροποιούνται τα ποσοστά των γυναικών που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση από αυτά των γυναικών που έχουν έμμεση γνώση ή/και έχουν υπάρξει μάρτυρες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών;

2. Υπάρχει διαφοροποίηση κατά ηλικιακή κατηγορία στις γυναίκες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση;

3. Υπάρχει διαφοροποίηση κατά επαγγελματική εμπειρία στις γυναίκες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση;

4. Υπάρχει διαφοροποίηση στην αντίδραση μεταξύ των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και των γυναικών που δεν έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση;

5. Σε ποιον βαθμό η σεξουαλική παρενόχληση ασκείται σε γυναίκες από συνάδελφο και σε ποιον βαθμό από προϊστάμενο;

6. Ποιες είναι οι στάσεις, οι αντιλήψεις και οι πεποιθήσεις των γυναικών για την άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία;

7. Υπάρχει συγκεκριμένος χώρος στην εργασία που συνήθως λαμβάνουν χώρα αυτές οι παραβιαστικές και καταχρηστικές συμπεριφορές;

8. Η σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών έχει συνέπειες στην επαγγελματική, ψυχολογική κ.ά. ζωή τους και αν ναι, ποιες είναι αυτές;

9. Νοιώθουν ασφαλείς οι γυναίκες στα εργασιακά τους περιβάλλοντα;

10. Είναι ευαισθητοποιημένες οι γυναίκες στα θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης;

11. Γνωρίζουν οι γυναίκες αρμόδιους φορείς για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης; Έχουν απευθυνθεί σε αυτούς τους φορείς;

12. Εκφράζεται ως αιτούμενο η λήψη μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών;

Συνακόλουθα, στα ερωτηματολόγια που κατασκευάστηκαν για τις δύο ερευνητικές εστιάσεις, οι γενικές θεματικές ενότητες που τέθηκαν υπό εξέταση αφορούν ενδεικτικά: στα κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων, στην έμμεση γνώση/μαρτυρία σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών των ερωτώμενων, στην αναγνώριση και στον προσδιορισμό ενεργειών και συμπεριφορών ως σεξουαλική παρενόχληση, στην προσωπική θυματοποίηση, στη δυνητική και πραγματική αντίδραση των γυναικών απέναντι σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, στη γνώση σχετικών φορέων, στα μέτρα πολιτικής που χρειάζεται περαιτέρω να αναληφθούν κ.λπ.

2.3. Δειγματοληπτική διαδικασία και ερευνητικά εργαλεία

Οι ερευνητικές εστιάσεις υιοθέτησαν τους κανόνες δεοντολογίας που διέπουν την κοινωνική έρευνα (Babbie, 2011, Cohen κ.ά., 2008), ενώ παράλληλα ενέταξαν τη διάσταση του φύλου στις επιμέρους ερευνητικές διαδικασίες, προκειμένου να αναδειχθούν χρήσιμα και αξιόπιστα αποτελέσματα, λαμβάνοντας υπόψη ότι το φύλο (gender) αλληλο-διαμορφώνεται ή διαπλέκεται (intersectionality) με άλλες κοινωνικές μεταβλητές και κατηγορίες, όπως η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η ηλικία κ.λπ. Επιπλέον, η έμφυλη διάσταση είναι βασικός άξονας στη διατύπωση πλαισίου προτάσεων πολιτικής, και ειδικά για τα θέματα βίας κατά των γυναικών, καθώς οι έμφυλες ανισότητες και ασυμμετρίες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εκδήλωση καταχρηστικών, παραβιαστικών και βίαιων συμπεριφορών κατά των γυναικών.

2.3.2 Ποσοτική έρευνα σε γενικό πληθυσμό γυναικών

Η διενέργεια της ποσοτικής έρευνας πεδίου σε γενικό πληθυσμό γυναικών βασίστηκε στη συστηματική μεθοδολογία συλλογής πληροφοριών από ένα δείγμα του πληθυσμού της οποίας τα αποτελέσματα να είναι αντιπροσωπευτικά αφήνοντας ένα μικρό περιθώριο σφάλματος. Για την εξαγωγή ασφαλών και στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε αφενός στη δειγματοληπτική διαδικασία, και αφετέρου στο ερευνητικό εργαλείο/ερωτηματολόγιο, προκειμένου να αποτελέσει ουσιαστική πηγή συγκέντρωσης των εμπειρικών δεδομένων. Ειδικότερα, το δείγμα της ποσοτικής έρευνας αποτέλεσαν 1.001 γυναίκες, ηλικίας 18-65 ετών σε πανελλαδικό επίπεδο. Η έρευνα διεξήχθη από την εταιρεία ερευνών Qed market research, για λογαριασμό της ActionAid, τον Ιούλιο του 2020, μέσω online συνεντεύξεων, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου που περιελάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου, διάρκειας 10-15 λεπτών (CAWI-Computer Assisted Telephone Interviewing), δίνοντας τη δυνατότητα στις ερευνήτριες να προσεγγίσουν μεγάλο μέρος του γυναικείου πληθυσμού για τον έλεγχο των θεωρητικών προσεγγίσεων και ερωτημάτων τους. Η κατανομή των γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα και γεωγραφική περιφέρεια ήταν αντιπροσωπευτική της κατανομής του πραγματικού πληθυσμού των γυναικών στη χώρα, διασφαλίζοντας έτσι τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων με μεθόδους που επιτρέπουν τη γρήγορη και εύκολη πρόσβαση και παρακολούθηση του δείγματος, καθώς και την καλύτερη διασπορά του στο σύνολο της χώρας. Επιπλέον, το δειγματοληπτικό πλαίσιο της έρευνας ήταν το online panel της εταιρείας Talk Online , το μέγεθος του οποίου είναι 25.000 panelists. Για την κάλυψη της αντιπροσωπευτικότητας εφαρμόστηκαν quotas-ποσοστώσεις στον αριθμό των απαιτούμενων completes ανά ηλικία και περιφέρεια, ενώ τα δεδομένα, με την ολοκλήρωση της έρευνας, σταθμίστηκαν σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία απογραφής της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (2011) ανά ηλικιακή ομάδα και περιφέρεια. Το περιθώριο στατιστικού σφάλματος στο σύνολο τους δείγματος (n=1001) ήταν +3,1%. Επιπλέον, τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τη συλλογή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων αναλύθηκαν και τέθηκαν υπό επεξεργασία με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

[430]Τα online panels είναι πλατφόρμες-διαδικτυακές βάσεις κοινών για συμμετοχή σε online έρευνα (panelists). Το online panel που χρησιμοποιήθηκε είναι αυτό της εταιρείας Talk Online που έχει 25.000 μέλη στην Ελλάδα. Οι βάσεις αυτές ενημερώνονται και εμπλουτίζονται σε συνεχή βάση. Για τη συμμετοχή σε ένα online panel, ο/η κάθε συμμετέχων/-ουσα συμφωνεί και παρέχει κάποια προσωπικά του/της στοιχεία (π.χ. ηλικία, περιοχή, εκπαίδευση, επάγγελμα, ενδιαφέροντα κ.ά.) ώστε να του/της αποστέλλονται έρευνες.

Για την κατάρτιση του ερωτηματολογίου αξιοποιήθηκαν τα αποτελέσματα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και λήφθηκε επίσης υπόψη το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε σε παρόμοια έρευνα, η οποία είχε διεξαχθεί από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) το 2004 , έτσι ώστε να αναπτυχθούν οι θεματικές κατηγορίες. Το ερωτηματολόγιο ήταν δομημένο, χρονικής διάρκειας 10-15 λεπτών και ελέγχθηκε για την πληρότητα, τη σαφήνεια των ερωτήσεων και τη συνοχή του, όπως επίσης να επιδέχεται κωδικογραφική επεξεργασία και ανάλυση. Επίσης, οι ερωτήσεις ήταν: α) κλειστές, β) πολλαπλής επιλογής, γ) διαβαθμισμένης κλίμακας, και δ) διχοτομικού τύπου, ενώ συμπεριλαμβάνονταν ερωτήσεις αποκλεισμού/φίλτρα. Το ερευνητικό εργαλείο ελέγχθηκε, μέσω της χορήγησής του σε άτομα μη-εμπλεκόμενα στην έρευνα, ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά του και να βελτιωθεί η διατύπωση των ερωτήσεων. Τέλος, το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από εισαγωγικό κείμενο με σχετικές πληροφορίες για την έρευνα και τους σκοπούς της και τονιζόταν η τήρηση της εχεμύθειας των πληροφοριών και της χρήσης τους αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας, ενώ για κάθε απαραίτητη διευκρίνιση σημειώνονταν πρόσωπο επικοινωνίας με τα στοιχεία της ActionAid.

2.3.3. Ποσοτική έρευνα σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού

Αξίζει να σημειωθεί ότι η υλοποίηση της εν λόγω ερευνητικής εστίασης κατά την περίοδο της τρέχουσας υγειονομικής κρίσης λόγω της πανδημίας covid-19 αντιμετώπισε σημαντικές δυσκολίες, καθώς έχουν συντελεστεί ραγδαίες αλλαγές τόσο σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων και συνθηκών, όσο και σε επίπεδο λειτουργίας των επιχειρήσεων στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού, οι οποίες έχουν επηρεάσει σημαντικά την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και επομένως και την προσπάθεια διερεύνησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στις εργαζόμενες των κλάδων αυτών. Οι δομικές αυτές δυσχέρειες (π.χ. κάθετη μείωση των τουριστικών ροών κ.λπ.) είχαν ως αντίκτυπο τη δυσκολία συμπλήρωσης ερωτηματολογίων για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς αφενός καθίστατο έως και αδύνατη η πρόσβαση σε αυτές τις επιχειρήσεις λόγω ότι είτε υπολειτουργούσαν είτε ήταν κλειστές και αφετέρου η προσέγγιση πολλών εργαζομένων ήταν δυσχερής. Αν και πραγματοποιήθηκε επανειλημμένως επικοινωνία με την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) και στάλθηκε το ερωτηματολόγιο σε σχετικά σωματεία εργαζομένων η ανταπόκριση ήταν περιορισμένη, καθώς διαφαίνεται ότι τα προβλήματα που αντιμετώπιζαν οι κλάδοι δεν ευνοούσαν την προτεραιοποίηση της έρευνας στο πλαίσιο των ενεργειών τους. Έτσι, τα εμπόδια αυτά επηρέασαν την τήρηση του χρονοδιαγράμματος της έρευνας, χωρίς εν τούτοις να επηρεάσουν την τήρηση των ποιοτικών προδιαγραφών που είχαν τεθεί κατά τον σχεδιασμό της μεθοδολογικής ανάπτυξης, ώστε να παραχθούν έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα που να αναδεικνύουν κανονικότητες και γενικές τάσεις που χαρακτηρίζουν το υπό εξέταση ζήτημα.

Η διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε με online συνεντεύξεις από την εταιρεία ερευνών Qed market research, για λογαριασμό της ActionAid, τον Ιούλιο και τον Σεπτέμβριο του 2020, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, με τον μέσο απαιτούμενο χρόνο για τη συμπλήρωσή του να υπολογίζεται στα 10-15 λεπτά (CAWI-Computer Assisted Telephone Interviewing). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 376 γυναίκες, ηλικιών 18-65 ετών, πανελλαδικά. Το συνολικό δείγμα αποτελείται από τρία υποδείγματα: α) εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό που προέκυψαν από τη συμμετοχή τους στην προαναφερόμενη μεγάλη πανελλαδική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση (N=1001), που διεξήχθη τον Ιούλιο του 2020 (συμμετοχή στο δείγμα N=64), β) ειδική έρευνα απευθυνόμενη ειδικά στις εργαζόμενες στους τομείς του επισιτισμού και του τουρισμού (N=184), που διεξήχθη τον Σεπτέμβριο του 2020, και γ) συμμετέχουσες στη μεγάλη ανοιχτή καμπάνια της Action Aid (N=1706) που εργάζονται στον επισιτισμό και τον τουρισμό που διεξήχθη τον Ιούλιο του 2020 (συμμετοχή στο δείγμα N=128). Το περιθώριο στατιστικού σφάλματος στο σύνολο τους δείγματος (n=376) είναι ±5,1%. Το δείγμα που επιλέχθηκε καθορίστηκε με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και την ανάγκη αξιοποίησης των ευρημάτων της έρευνας στο άμεσο μέλλον, την προβλεπόμενη διάρκεια της έρευνας, κ.λπ.

Με γνώμονα τα παραπάνω χαρακτηριστικά διάρθρωσης, το ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο) εκπονήθηκε βάσει της μελέτης βιβλιογραφίας και του θεωρητικού πλαισίου σχετικά με το υπό διερεύνηση αντικείμενο και των ερευνητικών ερωτημάτων, ενώ δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στους κανόνες της ερευνητικής και μεθοδολογικής δεοντολογίας (θέματα απορρήτου, ανωνυμίας κ.λπ.). Επίσης, για την επιστημονικά αξιόπιστη κατάρτισή του, η ερευνητική ομάδα προέβη στις ακόλουθες ενέργειες: α) προσδιορισμός και εξειδίκευση του στόχου της έρευνας, β) επιλογή της μεθόδου συλλογής των δεδομένων, και γ) κατανόηση των χαρακτηριστικών των ερωτώμενων (Παρασκευόπουλος, 1999).

Επομένως, το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε ως προς τη σαφήνεια των ερωτήσεων, την πληρότητα της δομής, αλλά και ως προς τη δυνατότητα κωδικογραφικής επεξεργασίας, όπως επίσης διασφαλίστηκε ότι τα δεδομένα που θα συλλεχθούν υπάγονται στη δεοντολογία και νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων. Η ερευνητική ομάδα πραγματοποίησε συναντήσεις για την απλοποίηση της γλώσσας και προκειμένου να συμπεριληφθούν διαστάσεις που πιθανά είχαν παραληφθεί, ενώ παράλληλα χορήγησε το ερωτηματολόγιο σε άτομα μη-εμπλεκόμενα στην έρευνα για περαιτέρω παρατηρήσεις, ώστε να διαπιστωθεί η λειτουργικότητα του εργαλείου. Στην τελική του μορφή, το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις: α) κλειστές, β) πολλαπλής επιλογής, γ) διχοτομικές, και δ) σταθμισμένες - κλιμακωτές (5βάθμιας κλίμακας βαθμολογίας). Αναφορικά με τη ροή των ερωτήσεων σημειώνεται ότι συμπεριλαμβάνονταν ερωτήσεις αποκλεισμού/φίλτρα. Το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από εισαγωγικό κείμενο που περιέγραφε τον σκοπό, το αντικείμενο, το δεοντολογικό πλαίσιο της έρευνας (θέματα απορρήτου, ανωνυμίας κ.λπ.) και κοινοποιούσε τα στοιχεία επικοινωνίας του φορέα για τυχόν παροχή διευκρινήσεων προς τις ερωτώμενες, ενώ παράλληλα ενημέρωνε για τη λειτουργία της υποστηρικτικής Τηλεφωνικής Γραμμής SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ), καθώς επίσης και για τη δυνατότητα κατάθεσης προσωπικής μαρτυρίας στην ActionAid. Τέλος, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια έτυχαν επεξεργασίας και αναλύθηκαν με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

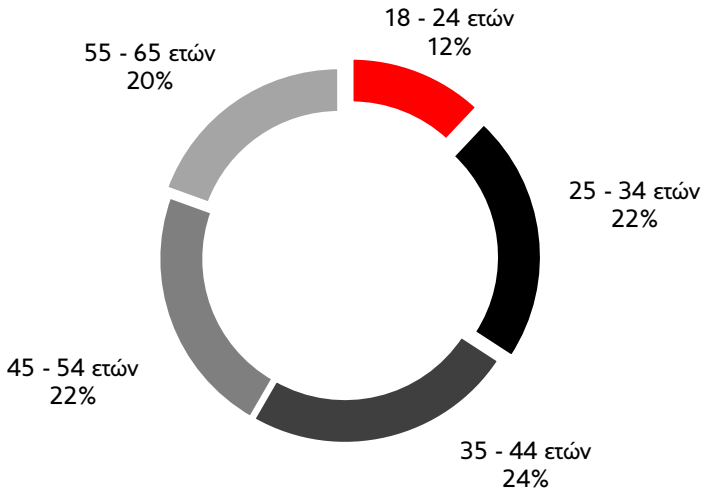


3. Αποτελέσματα της εμπειρικής διερεύνησης σε γενικό πληθυσμό γυναικών

Τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας στον γενικό γυναικείο πληθυσμό, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις απηχούν αντίστοιχα ευρήματα προηγούμενων ερευνών, ενώ σε κάποιες άλλες σκιαγραφούν μια μετατόπιση, σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες, της ευαισθητοποίησης των γυναικών σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όπως θα δούμε αναλυτικά παρακάτω.

3.1. Το προφίλ των γυναικών του δείγματος

Το μέγεθος του δείγματος –όπως προαναφέρθηκε– ήταν 1.001 γυναίκες και για την κάλυψη της αντιπροσωπευτικότητας εφαρμόστηκαν ποσοστώσεις στον αριθμό των απαιτούμενων completes ανά ηλικία και περιφέρεια, ενώ τα δεδομένα, με την ολοκλήρωση της έρευνας, σταθμίστηκαν σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία απογραφής της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (2011) ανά ηλικιακή ομάδα και περιφέρεια. Ειδικότερα, όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό (24%) ανήκει στην **ηλικιακή κατηγορία 35-44**, το 22% είναι από 25 έως 34 ετών και το 22% είναι 45-54 ετών, άρα στις πλέον παραγωγικές ηλικιακές κατηγορίες (από 25 έως 54 ετών).



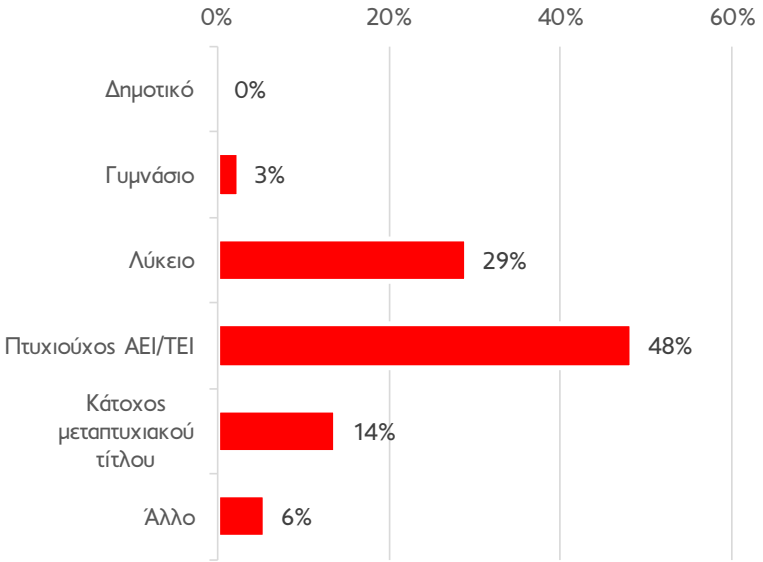
Διάγραμμα 1. Ηλικιακή κατηγορία

Σχετικά με την **οικογενειακή κατάσταση** των γυναικών σημειώνεται ότι το 42% είναι σε γάμο ή σε μακροχρόνια σχέση με παιδιά, το 30% είναι άγαμες, ενώ 14% είναι σε γάμο ή σε μακροχρόνια σχέση χωρίς παιδιά (βλ. διάγραμμα 2).



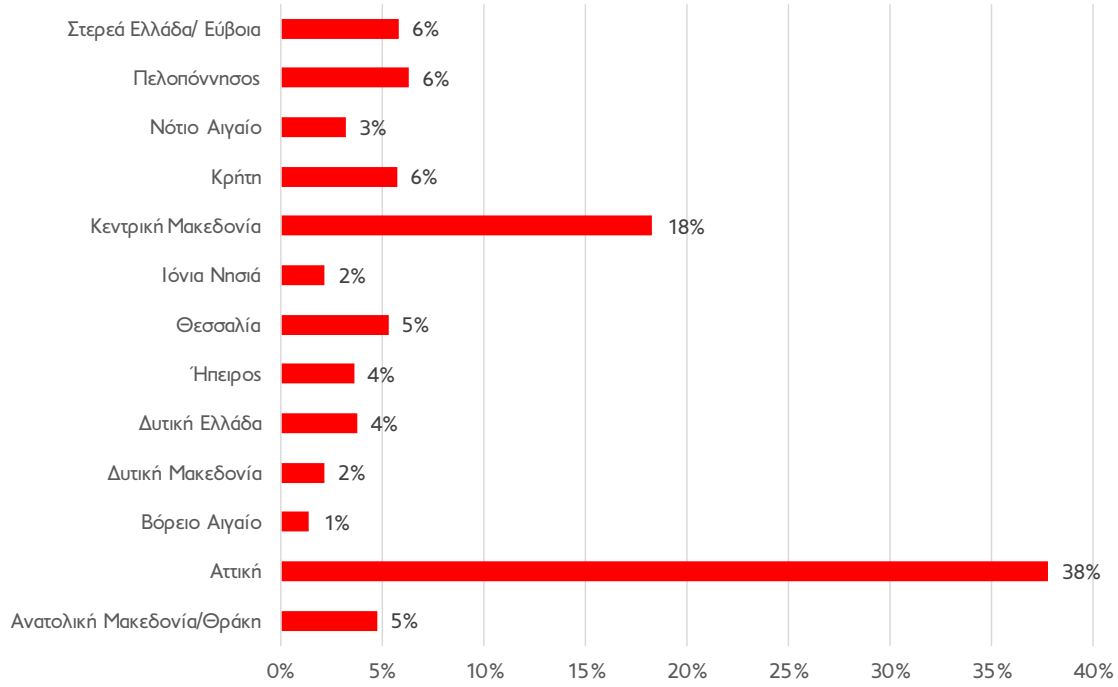
Διάγραμμα 2. Οικογενειακή κατάσταση

Σχετικά με το **εκπαιδευτικό επίπεδο** των γυναικών, το 48% είναι πτυχιούχες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΤΕΙ), το 29% έχουν ολοκληρώσει το λύκειο, ενώ το 14% είναι κάτοχοι μετατυχιακού τίτλου (βλ. διάγραμμα 3)..



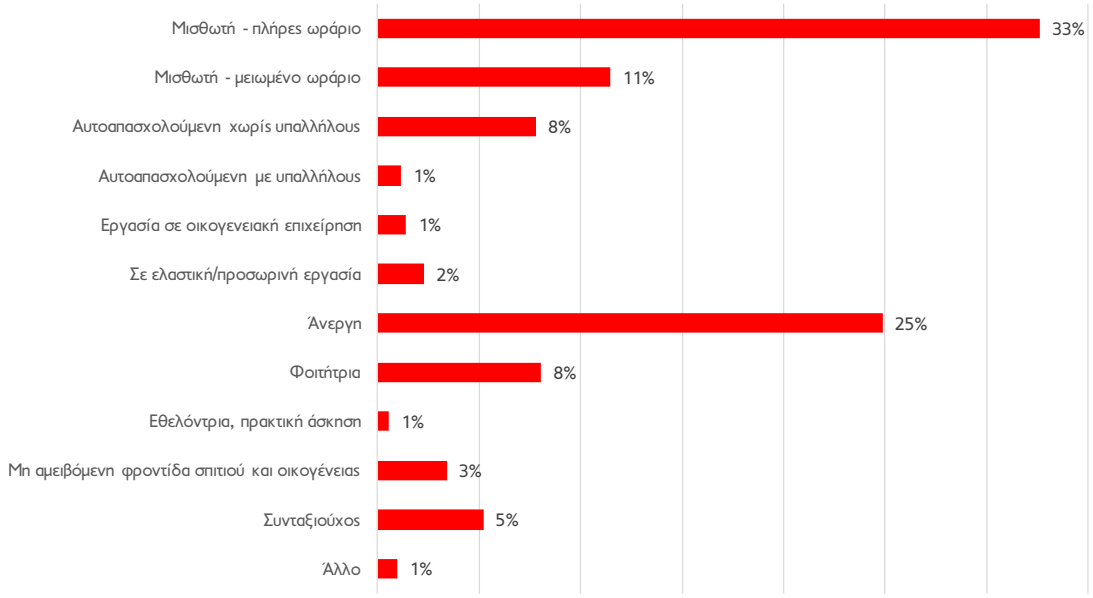
Διάγραμμα 3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Όπως φαίνεται και από το διάγραμμα 4 σχετικά με την **περιοχή κατοικίας**, η πλειοψηφία των γυναικών διαμένει στις δύο μεγάλες περιφέρειες της χώρας, καθώς το 38% διαμένει στην περιοχή της Αττικής και το 18% στην Κεντρική Μακεδονία.



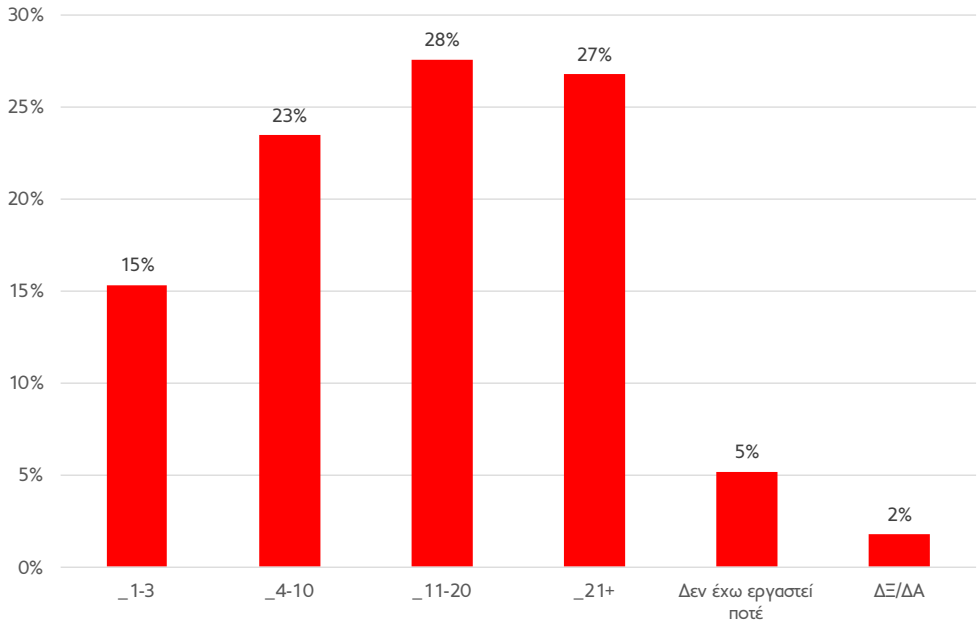
Διάγραμμα 4. Περιοχή κατοικίας

Αναφορικά με την παρούσα **επαγγελματική κατάσταση** των γυναικών (βλ. Διάγραμμα 5), 33% είναι μισθωτές με πλήρες ωράριο, 25% είναι άνεργες, 11% είναι μισθωτές με μειωμένο ωράριο, 8% είναι αυτοαπασχολούμενες χωρίς υπαλλήλους και 8% είναι φοιτήτριες.



Διάγραμμα 5. Επαγγελματική κατάσταση

Ειδικότερα, το 28% των γυναικών έχει από 11-2ο **έτη εργασίας,** το 27% έχει παραπάνω από 21 έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, το 23% από 4-10 έτη, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 15% έχει από 1-3 έτη εργασίας (βλ. Διάγραμμα 6).



Διάγραμμα 6. Έτη εργασίας

Συγκεκριμένα, από ό,τι φαίνεται στο διάγραμμα 7 για τον **κλάδο απασχόλησης**, το 65% των γυναικών εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, το 21% στον δημόσιο τομέα, ενώ το 14% είναι ελεύθερες επαγγελματίες.



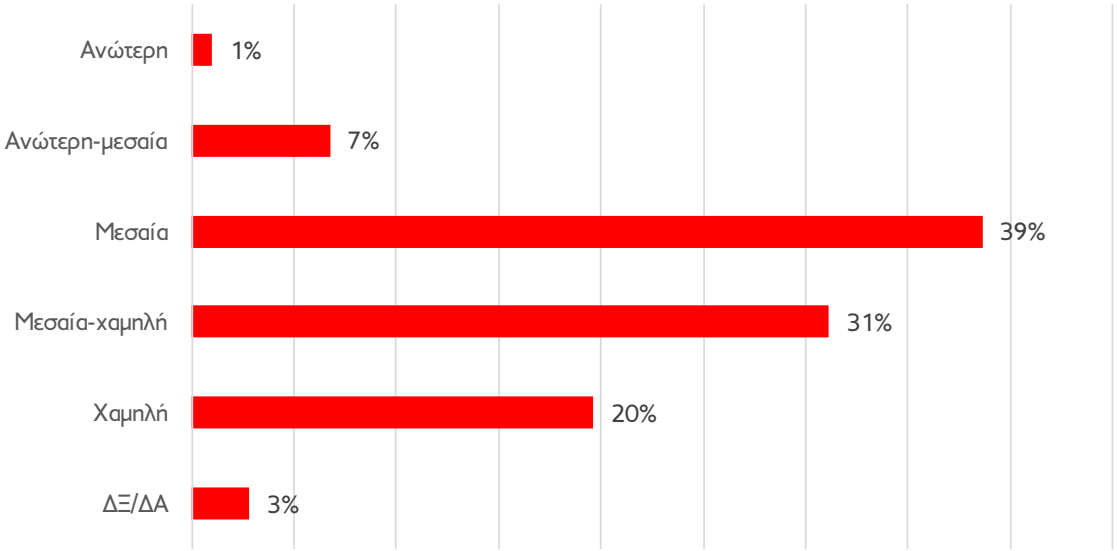
Διάγραμμα 7. Κλάδος απασχόλησης

Αναφορικά με τον **επαγγελματικό κλάδο** των γυναικών, το 18% εργάζεται στον τομέα της εκπαίδευσης, το 12% στο λιανικό εμπόριο, το 9% στα ξενοδοχεία/τουρισμό, το 8% στον χώρο της υγείας, το 5% σε διοικητικές/υποστηρικτικές δραστηριότητες, το 4% στην εστίαση, το 4% στη δημόσια διοίκηση, κ.λπ. (βλ. διάγραμμα 8).



Διάγραμμα 8. Επαγγελματικός κλάδος

Τέλος, ως προς την **οικονομική κατάσταση** των γυναικών (βλ. διάγραμμα 9), το μεγαλύτερο ποσοστό 39% δήλωσε ότι η οικονομική του κατάσταση είναι μεσαία, το 31% των ερωτώμενων απάντησε ότι είναι μεσαία προς χαμηλή, το 20% είναι σε χαμηλή οικονομική κατάσταση, ενώ σημαντικά χαμηλότερα ήταν τα ποσοστά των γυναικών που δήλωσαν ότι βρίσκονται σε ανώτερη προς μεσαία (7%) και σε ανώτερη οικονομική κατάσταση (1%).



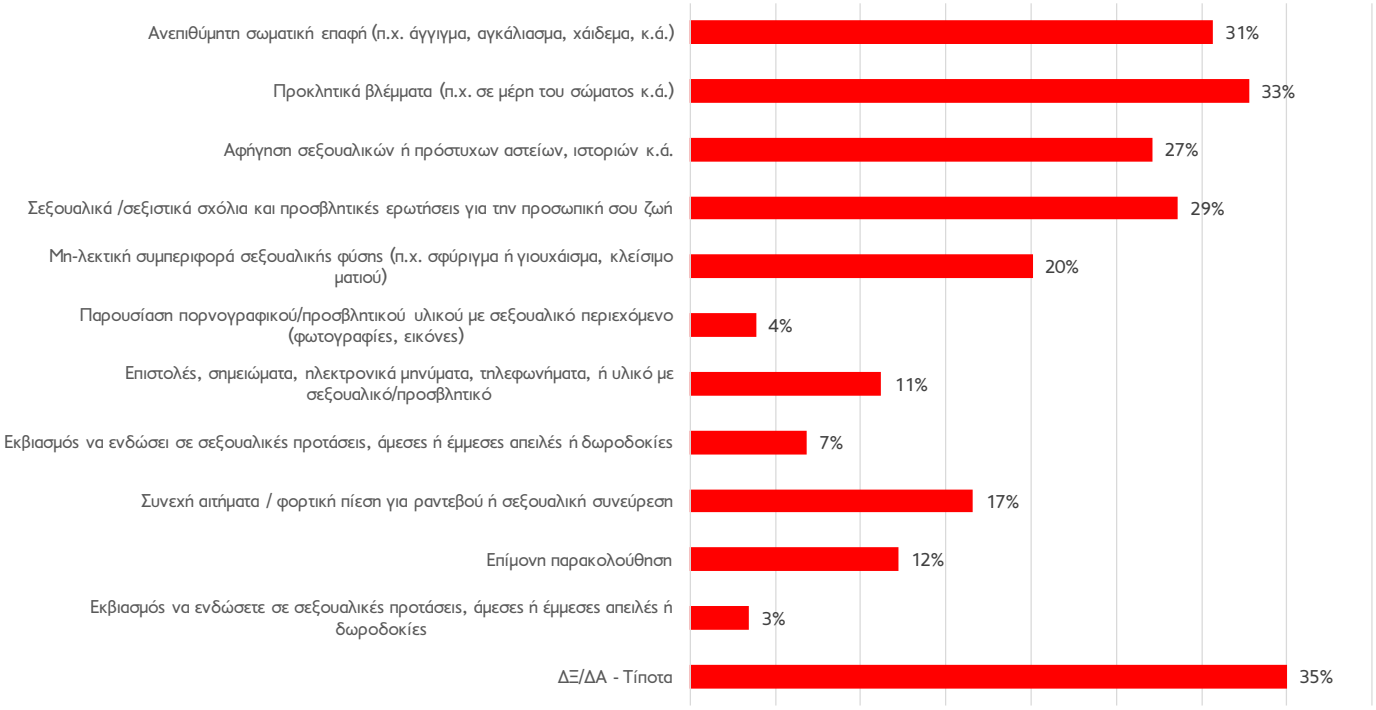
Διάγραμμα 9. Οικονομική κατάσταση

3.2. Έμμεση γνώση ή/και προσωπική μαρτυρία σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών και δυνητικές αντιδράσεις

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, 2 στις 3 γυναίκες του δείγματος έχουν έμμεση γνώση ή/και έχουν υπάρξει προσωπικά μάρτυρες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά γυναικών στους εργασιακούς τους χώρους, ενώ ο μέσος όρος που προκύπτει από τις απαντήσεις τους είναι τα 1,98 περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ανά γυναίκα. Αξίζει να σημειωθεί εδώ η μεταβολή που έχει σημειωθεί στα ποσοστά αναφερόμενης έμμεσης γνώσης σε σχέση με την έρευνα του ΚΕΘΙ (2004)[432], όπου μόλις το 15% των ερωτώμενων δήλωνε ότι γνωρίζει τουλάχιστον μια φίλη, συγγενή ή/και συνάδελφο που έχει υποστεί ή υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση.

Όπως διαφαίνεται και από το διάγραμμα 10, οι συμπεριφορές και οι ενέργειες αυτές αφορούν στα ακόλουθα: **προκλητικά βλέμματα (33%), ανεπιθύμητη σωματική επαφή (31%), σεξουαλικά/σεξιστικά σχόλια και προσβλητικές ερωτήσεις (29%), αφήγηση σεξουαλικών ή πρόστυχων αστείων και ιστοριών** (27%), άλλες μη λεκτικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης, όπως σφύριγμα και κλείσιμο ματιού (20%), συνεχή αιτήματα για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση (17%), επίμονη παρακολούθηση (12%), μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο (11%), εκβιασμός μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκίες (7%), παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (4%) και απόπειρα βιασμού/ βιασμός / σεξουαλική επίθεση (3%).

Επομένως, 1 στις 3 γυναίκες έχει υπάρξει μάρτυρας προκλητικών βλεμμάτων ή ανεπιθύμητης σωματικής επαφής, ενώ περισσότερες από 1 στις 4 γυναίκες έχουν ακούσει για αναφορές πρόστυχων ιστοριών και σεξουαλικών σχολίων.

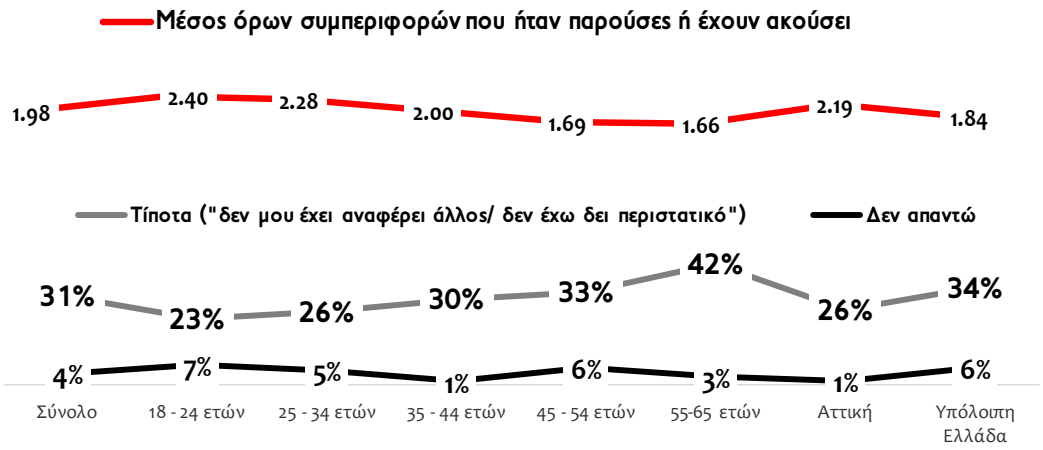


Διάγραμμα 10. Έμμεση γνώση/μαρτυρία & συμπεριφορές/ενέργειες σεξουαλικής παρενόχλησης

[432] Αρτινοπούλου Β., κ.ά (2004). Η σεξουαλική..., ό.π.

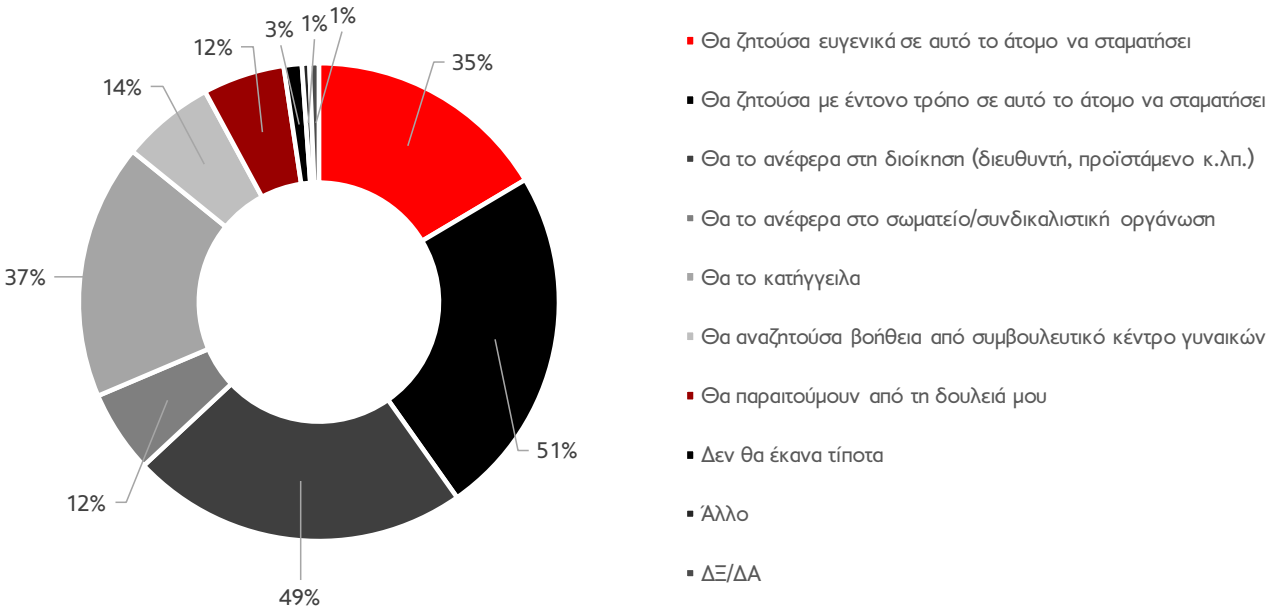
Ειδικότερα, οι πιο νεαρές γυναίκες αλλά και οι γυναίκες κάτοικοι Αττικής εμφανίζονται συχνότερα ως μάρτυρες ή/και αποδέκτριες μαρτυριών που αφορούν σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, σε σχέση με τις γυναίκες διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και γεωγραφικών περιοχών.

Για παράδειγμα, οι γυναίκες ηλικίας 18-24 ετών έχουν υπάρξει μάρτυρες ή/και έχουν έμμεση γνώση με μέσο όρο τα 2,4 περιστατικά, σε αντιδιαστολή προς τις γυναίκες 55-65 ετών, οι οποίες αναφέρουν ως μέσο όρο τα 1,66 περιστατικά. Αντίστοιχα, ο μέσος όρος που αναφέρουν οι γυναίκες κάτοικοι Αττικής είναι τα 2,19 περιστατικά, με το μέσο όρο για την περιφέρεια να κυμαίνεται στα 1,84 περιστατικά (βλ. διάγραμμα 11).



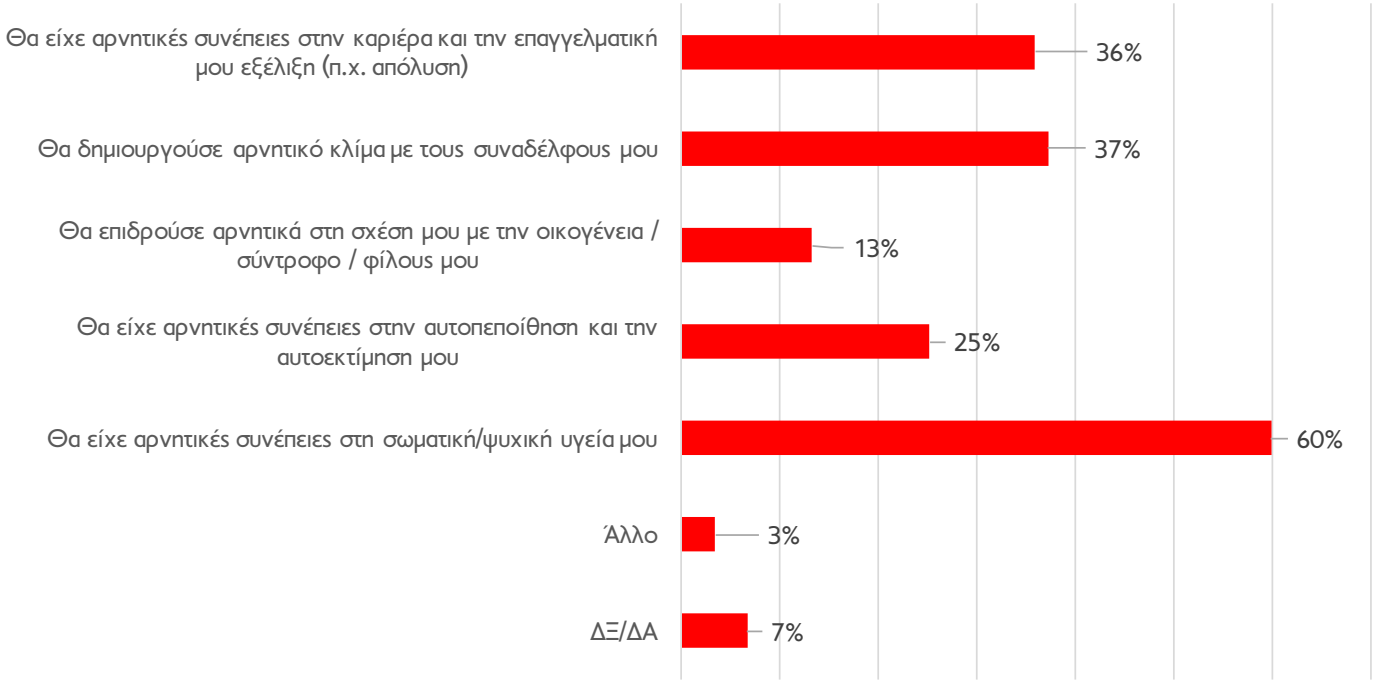
Διάγραμμα 11. Έμμεση γνώση/μαρτυρία & μέσος όρος συμπεριφορών

Σχετικά με τη **δυνητική αντίδραση** των ερωτώμενων στην περίπτωση άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον τους, η πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή το **51%** των γυναικών, απαντά ότι θα ζητούσε με έντονο τρόπο στον δράστη να σταματήσει, το **49%** θα το ανέφερε στη διοίκηση της επιχείρησης ή του οργανισμού τους (π.χ. προϊστάμενο, διευθυντή), ενώ το **37%** θα το ανέφερε επίσημα σε αρμόδιο φορέα (βλ. διάγραμμα 12).



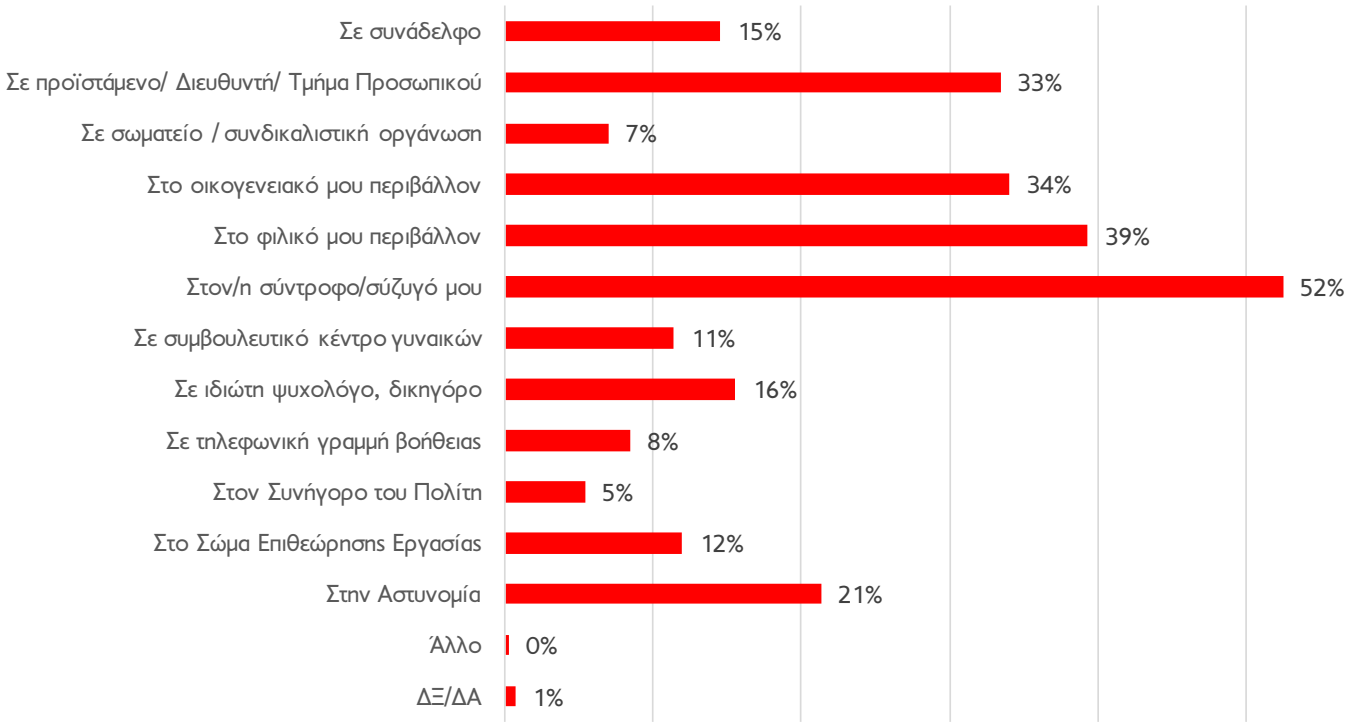
Διάγραμμα 12. Δυνητική σεξουαλική παρενόχληση & αντίδραση

Σύμφωνα με την πλειοψηφία του δείγματος (60%) η άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης, θα είχε συνέπειες στη σωματική και ψυχική τους υγεία, θα δημιουργούσε αρνητικό εργασιακό κλίμα με συναδέλφους (37%), ενώ παράλληλα για ένα ποσοστό της τάξης του 36% θα είχε αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα και την επαγγελματική τους εξέλιξη (π.χ. απόλυση) (βλ. διάγραμμα 13).



Διάγραμμα 13. Δυνητική σεξουαλική παρενόχληση & πιθανές συνέπειες

Στην περίπτωση της δυνητικής άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης και θέτοντας ως περιορισμό την επιλογή μόνον τριών (3) απαντήσεων, 1 στις 2 γυναίκες (52%) θα μιλούσαν για αυτή την εμπειρία στον/στη σύζυγο/σύντροφό τους, το 39% στο φιλικό τους περιβάλλον και το 34% στο οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 33% θα το ανέφερε σε προϊστάμενο/διευθυντή/τμήμα προσωπικού. Αξιοσημείωτα είναι τα χαμηλά ποσοστά που συγκεντρώνουν ο Συνήγορος του Πολίτη (5%), το σωματείο/συνδικαλιστική οργάνωση (7%), και η Τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας (8%) (βλ. διάγραμμα 14).



Διάγραμμα 14. Δυνητική σεξουαλική παρενόχληση & περιβάλλον αναφοράς

3.3. Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Ζητήματα πολιτικών και στήριξης

Στην ερώτηση για το ποιες σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές έχουν βιώσει οι ερωτώμενες και πόσο συχνά, στην οποία οι γυναίκες έχουν να επιλέξουν από μία λίστα 11 πιθανών επιλογών, το 85% των οικονομικά ενεργών γυναικών αναφέρει ότι έχει υποστεί κάποια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά (βλ. διάγραμμα 15).



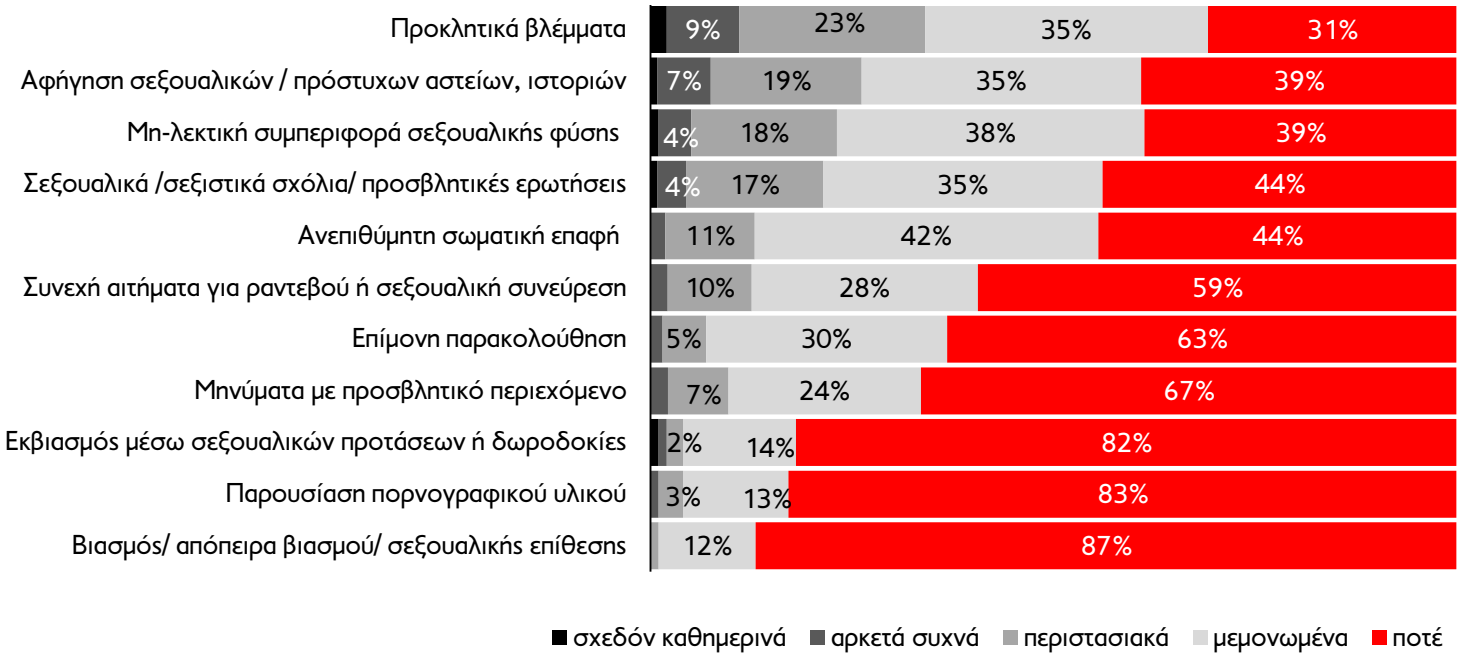
Διάγραμμα 15. Θυματοποίηση γυναικών δείγματος

Οι πιο συχνές συμπεριφορές και ενέργειες αφορούν τα προκλητικά βλέμματα (69%), την αφήγηση σεξουαλικών/πρόστυχων αστείων (61%), τη μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (61%), τα σεξουαλικά/σεξιστικά σχόλια και τις προσβλητικές ερωτήσεις (57%), καθώς και την ανεπιθύμητη σωματική επαφή (56%). Επομένως, περίπου 2 στις 3 γυναίκες έχουν γίνει στόχος βλεμμάτων και μη λεκτικής σεξουαλικής συμπεριφοράς, καθώς και αποδέκτριες σεξουαλικών ιστοριών. Επίσης, 1 στις 2 έχει νιώσει ανεπιθύμητη σωματική επαφή ενώ έχει δεχθεί προσωπικά πρόστυχα σχόλια. Χαρακτηριστικό, επίσης, είναι το γεγονός ότι παραπάνω από 1 στις 3 γυναίκες έχουν υποστεί πίεση για ερωτικό ραντεβού, stalking ή/και μηνύματα προσβλητικού περιεχομένου, ενώ 1 στις 6 έχει υποστεί σεξουαλικό εκβιασμό ή/και της έχει παρουσιαστεί πορνογραφικό υλικό. Τέλος, 1 στις 10 γυναίκες αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης/απόπειρας βιασμού/βιασμού, ενώ 1 στις 5 αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικού εκβιασμού (βλ. διάγραμμα 16).



Διάγραμμα 16. Θυματοποίηση & σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές

Αντίστοιχη κλιμάκωση παρατηρείται και στη συχνότητα με την οποία οι γυναίκες βιώνουν τις εν λόγω συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές που βιώνουν οι γυναίκες στο εργασιακό τους περιβάλλον από περιστασιακά έως και σχεδόν καθημερινά, αφορούν σε προκλητικά βλέμματα (34%), σε αφήγηση σεξουαλικών/πρόστυχων αστείων, ιστοριών (27%), σε μη-λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (23%), σε σεξουαλικά/σεξιστικά σχόλια/προσβλητικές ερωτήσεις (22%), σε ανεπιθύμητη σωματική επαφή (13%), σε συνεχή αιτήματα για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση (12%), σε μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο (9%), σε επίμονη παρακολούθηση (6%), σε εκβιασμό μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκίες (4%) και σε παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (4%) (βλ. διάγραμμα 17).



Διάγραμμα 17. Είδος σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς & συχνότητα

Είναι περίεργο όλο αυτό στα ξενοδοχεία γιατί αυτό το δωμάτιο είναι το σπίτι του για μερικές μέρες και όσο το πληρώνει. Και στην ουσία εγώ μπαίνω στο σπίτι του αν και αυτός με κάλεσε και κάποιοι θα έλεγαν ότι δεν είναι παρενοχλητική η συμπεριφορά του, είναι μια πολύ λεπτή γραμμή γιατί θα μπορούσε απλώς να κυκλοφορεί γυμνός στο σπίτι του.

Κ., 29 χρονών, εργαζόμενη σε ξενοδοχείο

Ειδικότερα, το θέμα φαίνεται να αφορά σε όλες τις γυναίκες, ανεξαιρέτως ηλικίας/περιοχής/εκπαιδευτικού επιπέδου κ.λπ. Κάποιες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο, συναντώνται περισσότερο στις ηλικιακά νεότερες γυναίκες, με μικρότερη εργασιακή προϋπηρεσία. Η τάση αυτή, που αποτυπώνεται και στην έρευνα του FRA[433], εξηγείται από το δομικό μοντέλο ερμηνείας της ΣΠ ως αποτέλεσμα της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας αλλά και της εργασιακής ευαλωτότητας των ατόμων που βρίσκονται, συνήθως, στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους (βλ. πίνακα 1).[434]

Ειδικότερα, όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα, οι νεότερες υφίστανται με μεγαλύτερη συχνότητα: παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (40%), εκβιασμούς μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκιών (36%), σεξουαλικά και προσβλητικά σχόλια (35%), προσβλητικά μηνύματα (35%), αλλά και απόπειρες βιασμού, σεξουαλικής επίθεσης ή/και βιασμό (36%), ενώ οι γυναίκες χωρίς παιδιά υφίστανται αναλογικά περισσότερα σεξουαλικά σχόλια (47%), επαναλαμβανόμενα αιτήματα για ραντεβού (47%), αλλά και απόπειρες σεξουαλικών επιθέσεων/βιασμών ή/και βιασμό. Ιδιαίτερα η κατηγορία «απόπειρα σεξουαλικής επίθεσης, απόπειρα βιασμού ή/και βιασμός» φαίνεται να στοχεύει περισσότερο άτομα χαμηλότερης οικονομικής θέσης (52%) και μέσου εκπαιδευτικού επιπέδου (39%).

Παράλληλα, όμως, οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά περιστατικών που περιλαμβάνουν την παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (19%), ενώ οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, ενώ δείχνουν να αποτελούν μόνο το 7% των συνολικών θυμάτων, εντούτοις διπλασιάζουν το ποσοστό τους σε ό,τι αφορά τα περιστατικά απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης (29%).

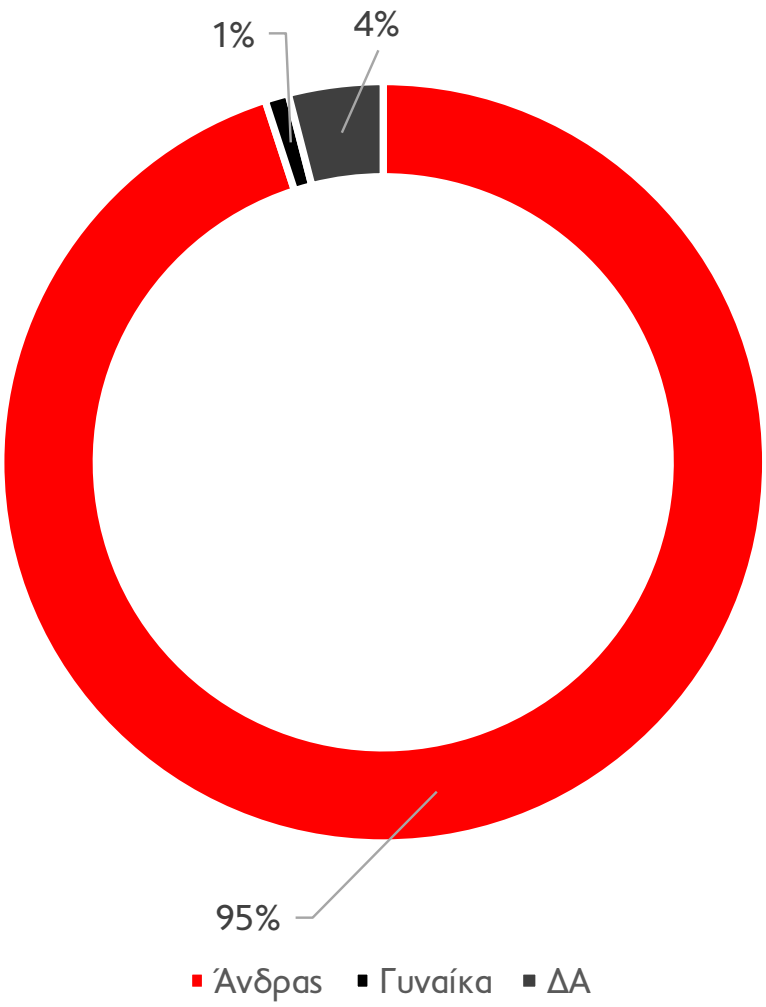
[433]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women..., ό.π

[434]Uggen, C. & Blackstone, A. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. American Sociological Review. 69: 64-92, text at: http://users.cla.umn.edu/~uggen/Uggen_Blackstone_ASR_04.pdf

		Ηλικία				Γεωγραφία		Οικογενειακή Κατάσταση		Οικονομικό Status			Επίπεδο εκπαίδευσης		Χρόνια Εργασίας		Τομέας απασχόλησης		
		18-34	35-44	45-54	55-65	Αττική	Υπόλοιπο Ελλάδας	Χωρίς παιδιά	Με παιδιά	Ανώτερο	Μεσαίο	Χαμηλό	Μέση	Ανώτατη	ως 10 χρόνια	>10 χρόνια	Ιδιωτικός	Δημόσιος	Ελεύθερες Επαγγελματίες
	Σύνολο εργαζομένων	**30%**	**29%**	**24%**	**17%**	**41%**	**59%**	**43%**	**57%**	**10%**	**43%**	**45%**	**29%**	**71%**	**37%**	**63%**	**65%**	**21%**	**14%**
	Σύνολο θυμάτων	**33%**	**28%**	**24%**	**16%**	**42%**	**58%**	**45%**	**55%**	**10%**	**42%**	**46%**	**30%**	**70%**	**40%**	**60%**	**64%**	**22%**	**15%**
Θύματα...	Ανεπιθύμητης σωματικής επαφής	31%	29%	23%	16%	42%	58%	44%	55%	10%	41%	47%	29%	71%	39%	61%	63%	23%	14%
	Προκλητικών βλεμμάτων	31%	29%	22%	18%	40%	60%	44%	55%	9%	42%	47%	30%	70%	39%	61%	64%	22%	13%
	Αφήγησης σεξουαλικών αστείων, ιστοριών	31%	28%	25%	16%	43%	57%	45%	54%	12%	43%	44%	28%	72%	37%	63%	63%	24%	13%
	Σεξουαλικών σχολίων/ προσβλητικών ερωτήσεων	35%	28%	23%	15%	43%	57%	47%	52%	9%	41%	48%	28%	72%	41%	59%	66%	21%	13%
	Μη-λεκτικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης	32%	28%	22%	18%	40%	60%	43%	56%	12%	41%	46%	32%	68%	38%	62%	66%	20%	14%
	Παρουσίασης πορνογραφικού υλικού	40%	26%	28%	6%	48%	52%	45%	53%	13%	38%	48%	32%	68%	47%	53%	59%	22%	19%
	Μηνυμάτων με προσβλητικό περιεχόμενο	35%	27%	23%	15%	44%	56%	46%	53%	11%	43%	45%	32%	68%	45%	55%	64%	19%	17%
	Εκβιασμού μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκιών	36%	27%	28%	10%	46%	54%	39%	60%	12%	45%	43%	34%	66%	43%	57%	61%	22%	16%
	Συνεχών αιτημάτων για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση	35%	27%	26%	13%	38%	62%	47%	53%	8%	44%	47%	32%	68%	40%	60%	65%	22%	14%
	Επίμονης παρακολούθησης	32%	29%	22%	17%	41%	59%	44%	56%	10%	40%	48%	32%	68%	41%	59%	62%	20%	17%
	Απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης	36%	28%	24%	12%	43%	57%	47%	53%	9%	39%	52%	39%	61%	47%	53%	54%	29%	17%

Πίνακας 1. Σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές & κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά

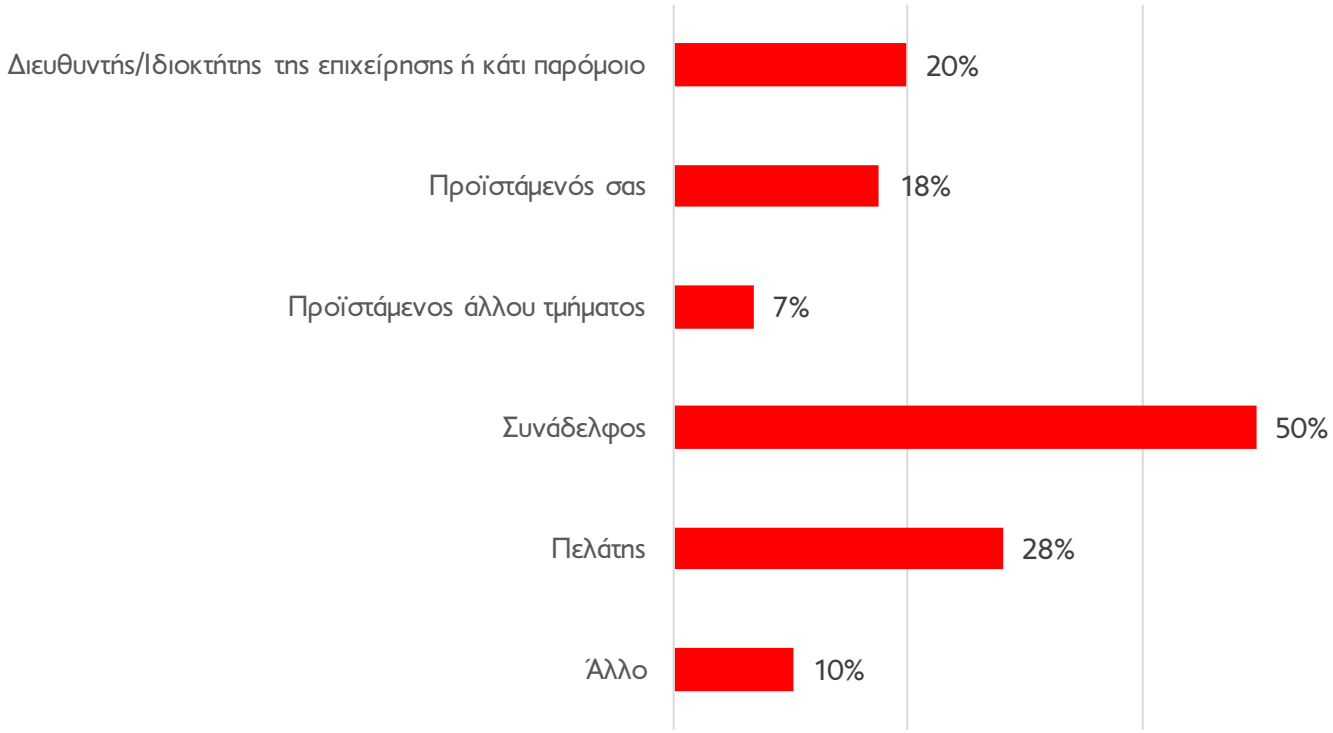
Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, **ο δράστης είναι άνδρας (95%)**, ένα ποσοστό της τάξης του 4% δεν επιθυμεί να απαντήσει, ενώ μόνο το 1% των γυναικών απαντούν ότι το περιστατικό προήλθε από άλλη γυναίκα (βλ. διάγραμμα 18). Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση της παρούσας έρευνας αναδεικνύεται ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει συνδεθεί στενά με το φύλο, όπως επίσης και με τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας, καθώς τα θύματα είναι στη συντριπτική τους πλειονότητα γυναίκες.[435]



Διάγραμμα 18. Φύλο δράστη

[435]Uggen, Ch. & Blackstone, A. (2004). "Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power"..., ό.π.

Σε σχέση με την **επαγγελματική σχέση που έχουν οι γυναίκες θύματα με τον αυτουργό της ΣΠ**, οι μισές απαντούν ότι το περιστατικό προήλθε από συνάδελφο σε ποσοστό 50%, ενώ 1/4 περίπου αναφέρουν ότι ο δράστης ήταν πελάτης. 1 στις 5 φορές εμπλέκεται ο διευθυντής/ ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ενώ παραπάνω από το 1/3 των περιστατικών αφορά ανώτερο στη διοίκηση (βλ. διάγραμμα 19).



Διάγραμμα 19. Ιδιότητα δράστη

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι, στα θύματα σεξουαλικού εκβιασμού, το ποσοστό των προϊσταμένων και των διευθυντών, ως δραστών, ανεβαίνει στο 27% (βλ. διάγραμμα 20), γεγονός που καταδεικνύει αφενός ότι η pro quid quo παρενόχληση έχει καθιερωθεί ως σεξουαλικός αντιπραγματισμός, όπου η αποδοχή ή μη μιας ανεπιθύμητης σεξουαλικής πρότασης λειτουργεί ως προϋπόθεση για την προσφορά εργασιακών ανταλλαγμάτων (π.χ. προαγωγή ή ακόμα και παραμονή στην εργασία)[436], ενώ συνήθως τον ρόλο αυτό διαδραματίζουν οι εργασιακές δυναμικές εξουσίας στη δυνατότητα των δραστών να υποβάλουν τις γυναίκες υφιστάμενες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, δωροδοκώντας ή απειλώντας τις με ενδεχόμενες επιπτώσεις που θα έχει η στάση τους για την επαγγελματική επιβίωση και πορεία τους.[437]



Διάγραμμα 20. Ιδιότητα δράστη και σεξουαλική παρενόχληση

[436]Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017). Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών και κοριτσιών στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους χώρους εργασίας: Επιμορφωτικό υλικό, Επιμορφωτικό πρόγραμμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος USVReact με τίτλο: «Ευαισθητοποίηση στην αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο πανεπιστήμιο» που υλοποιήθηκε στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (επιστημονικά υπεύθυνη: Καθ. Α. Αθανασίου).

[437]Αρσέλ, Λ.Τ. (2011). Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς, Αθήνα: ΓΓΙΦ.

Η προαναφερθείσα αυτή τάση αντανακλά αφενός τη σχετική έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου (2019)[438], όπου ο σεξουαλικός εκβιασμός είναι η μόνη περίπτωση στην οποία η πλειονότητα των γυναικών θυμάτων ΣΠ (34%) αναφέρουν ότι δέχτηκαν παρενόχληση από κάποιον ανώτερό τους, αφετέρου τις επισημάνσεις της θεωρητικού MacKinnon[439], που ανέφερε ότι η ιεραρχική υπεροχή των ανδρών συχνά καθιστά ακόμα και τη χρήση σωματικής βίας, στα περιστατικά ΣΠ, περιττή.

Σε ό,τι αφορά **τον χώρο και το πλαίσιο στο οποία έλαβαν χώρα τα περιστατικά** ΣΠ που αναφέρουν οι συμμετέχουσες, παρατηρείται ότι σε πάνω από τις μισές περιπτώσεις (56%) οι παραβιαστικές συμπεριφορές εκδηλώνονται στον χώρο του γραφείου τους. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των γυναικών (29%) αναφέρει ότι περιστατικά έχουν εκδηλωθεί και σε κοινόχρηστους χώρους, π.χ. κουζίνα ή μπάνιο, ενώ το 16% τα τοποθετεί σε κάποια κοινωνική δραστηριότητα της εργασίας (π.χ. εκδηλώσεις, πάρτυ, κ.ά.). Η εξυπηρέτηση πελατών γίνεται επίσης πεδίο ΣΠ στο 14% των περιπτώσεων, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 12% δέχεται σεξουαλική παρενόχληση σε εξωτερικές επαγγελματικές συναντήσεις (βλ. διάγραμμα 21).



Διάγραμμα 21. Χώρος άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης

[438]Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory..., ό.π.

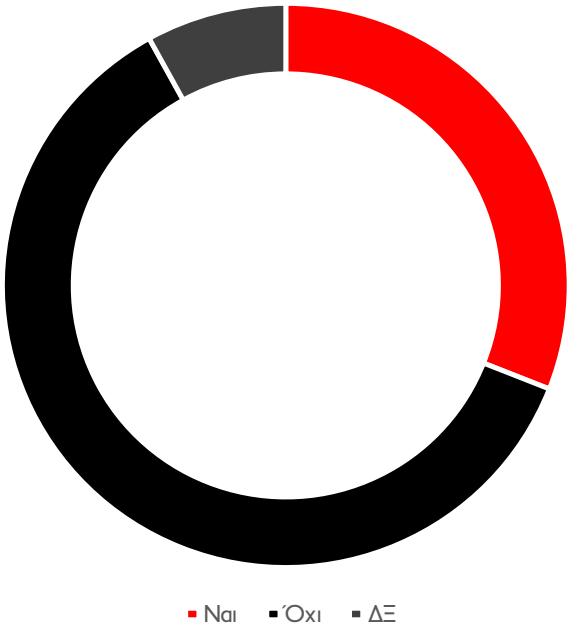
[439]MacKinnon, C. (1979). Sexual Harassment..., ό.π.

Σε ό,τι αφορά τις απόπειρες σεξουαλικής επίθεσης, το 19% των γυναικών (ποσοστό ασυνήθιστα υψηλό για το συγκεκριμένο πλαίσιο) αναφέρει ότι έλαβαν χώρα σε κάποιο επαγγελματικό ταξίδι (βλ. διάγραμμα 22).

	Γυναίκες θύματα:										
	Ανεπιθύμητης σωματικής επαφής	Προκλητικών βλεμμάτων	Αφήγησης σεξουαλικών αστείων, ιστοριών	Σεξουαλικών σχολίων/ προσβλητικών ερωτήσεων	Μη-λεκτικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης	Παρουσίασης πορνογραφικού υλικού	Μηνυμάτων με προσβλητικό περιεχόμενο	Εκβιασμού μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκιών	Συνεχών αιτημάτων για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση	Επίμονης παρακολούθησης	Βιασμού/ απόπειρας βιασμού/ σεξουαλικής επίθεσης
Σε κοινόχρηστο εργασιακό χώρο	30%	30%	30%	32%	30%	27%	24%	22%	31%	31%	24%
Σε κοινωνική δραστηριότητα της εργασίας	19%	17%	16%	15%	18%	23%	17%	12%	24%	23%	7%
Στο γραφείο σας / στον χώρο που εργάζεστε	58%	59%	59%	60%	57%	53%	54%	48%	58%	58%	43%
Σε συνάντηση με περισσότερα άτομα	11%	10%	9%	7%	11%	8%	8%	6%	12%	13%	4%
Σε κατ' ιδίαν συνάντηση	12%	11%	12%	14%	12%	13%	16%	16%	13%	9%	14%
Σε μετακίνηση / ταξίδι	9%	8%	9%	8%	9%	11%	9%	7%	12%	11%	19%
Σε εξωτερική συνάντηση	13%	13%	12%	11%	14%	17%	16%	14%	16%	19%	15%
Κατά την εξυπηρέτηση πελατών	13%	15%	13%	15%	16%	15%	18%	13%	16%	16%	6%
Κάπου αλλού	2%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	3%
Δεν απαντώ	7%	6%	5%	6%	6%		10%		7%	7%	21%

Διάγραμμα 22. Μορφή σεξουαλικής παρενοχλητικής συμπεριφοράς & χώρος εργασίας

Στην πλειοψηφία των περιστατικών ΣΠ, οι συμμετέχουσες ανέφεραν ότι **δεν υπήρχαν άλλα άτομα παρόντα (61%)** (βλ. διάγραμμα 23), ποσοστό μειωμένο σε σχέση με το 81,7% που αναφέρεται στην έρευνα του ΚΕΘΙ (2004)[440], ενώ ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό της τάξης του 55% των ερωτώμενων αναφέρει ότι τα άτομα που ήταν παρόντα δεν προέβησαν σε καμία υποστηρικτική ενέργεια, σε αντίθεση με το 17% που προσπάθησε να μιλήσει με τον δράστη για το περιστατικό (βλ. διάγραμμα 24).



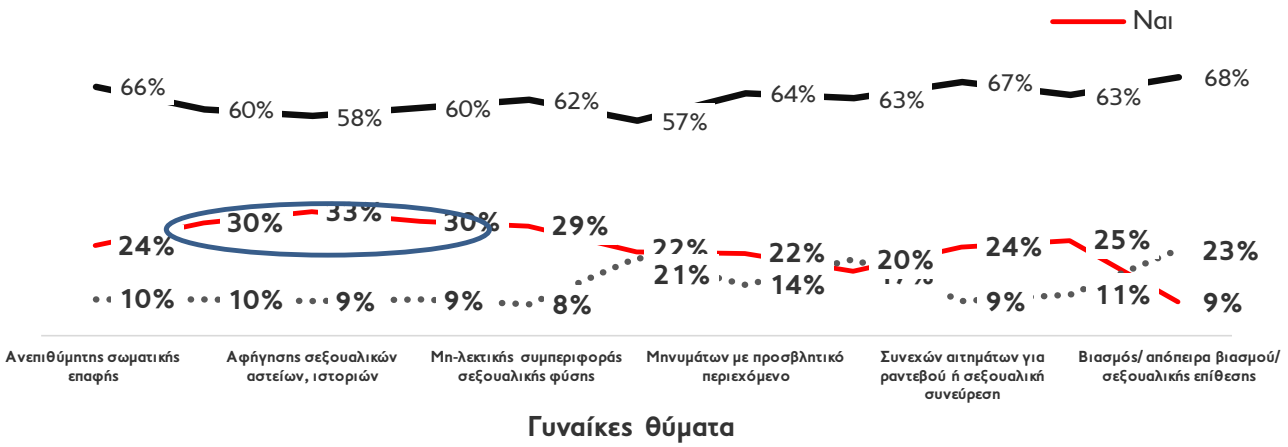
Διάγραμμα 23. Παρουσία μαρτύρων



Διάγραμμα 24. Αντίδραση μαρτύρων

[440] Αρτινοπούλου Β., κ.ά. (2014). Η σεξουαλική,.... ό.π.

Οι περιπτώσεις στις οποίες υπήρχαν μάρτυρες περιλάμβαναν κυρίως προκλητικά βλέμματα, αφηγήσεις σεξουαλικών αστείων ή ιστοριών και σεξουαλικά σχόλια ή προσβλητικές ερωτήσεις, δεικνύοντας ότι η σεξουαλικοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος είναι αρκετά συχνή, καθώς παρουσιάζονται ποσοστά από 30% έως και 33% (βλ. διάγραμμα 25).



Διάγραμμα 25. Μάρτυρες σε μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

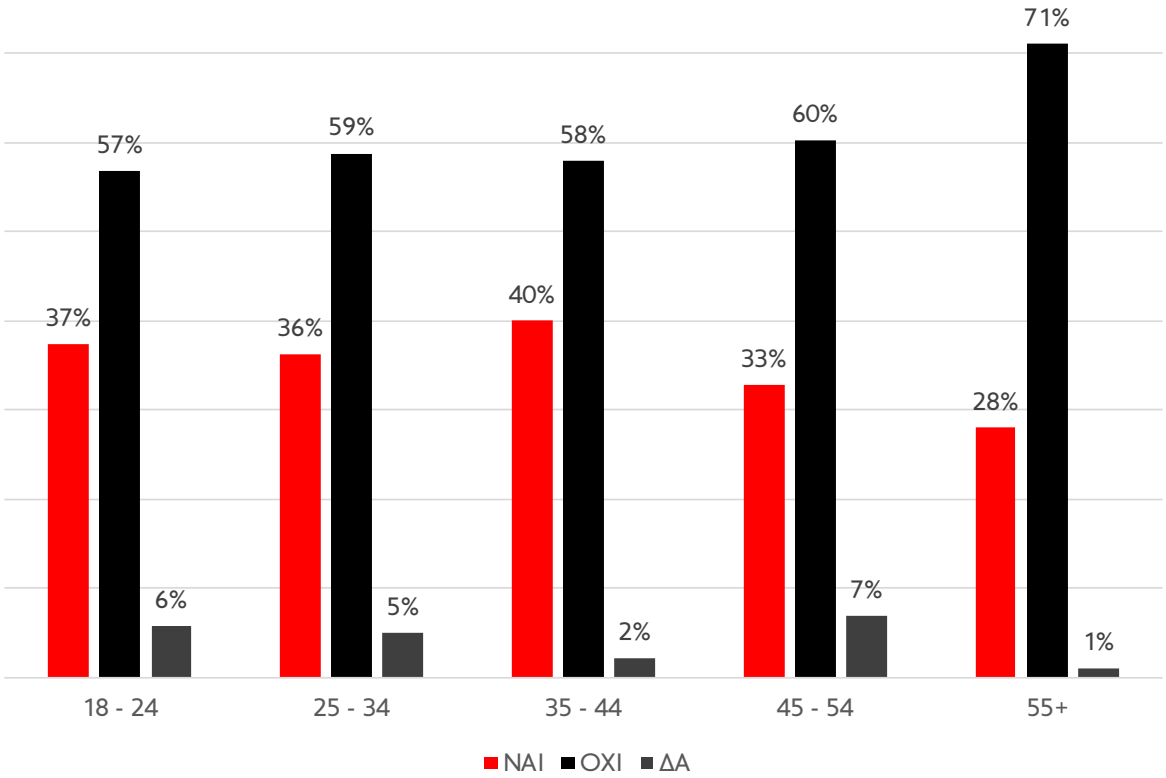
Ωστόσο, το πολύ υψηλό ποσοστό (55%) των μαρτύρων που, κατά δήλωση των γυναικών, δεν έκανε καμία από τις κινήσεις που περιγράφονται στη λίστα του ερωτηματολογίου, φαίνεται να ερμηνεύεται λόγω των ψυχικών, κοινωνικών και εργασιακών παραγόντων (π.χ. φόβος απόλυσης, έμφυλα στερεότυπα κ.λπ.) που αποτρέπουν, ακόμα και έμμεσα εμπλεκόμενα άτομα, να μην αντιδρούν ενεργά σε σχέση με τα περιστατικά ΣΠ που υποπίπτουν στην αντίληψή τους, ενώ πιθανά δημιουργείται εκφοβιστικό και προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.

Επίσης, χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι στην επιλογή απάντησης «Άλλο», και από τα σχόλια των ερωτώμενων φαίνεται ότι ορισμένες συμμετέχουσες ανέφεραν ότι το άτομο ή τα άτομα που ήταν παρόντα ενθάρρυναν με τη συμπεριφορά τους τον δράστη ή μείωναν τη δική του ευθύνη για το περιστατικό σε σχέση με την ευθύνη της γυναίκας-θύματος. Η στάση αυτή βρίσκεται σε συνέπεια με τα συμπεράσματα της Αυστραλιανής Επιτροπής για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η οποία αναφέρει ότι πολλοί παρατηρητές και παρατηρήτριες αποφεύγουν να εμπλακούν λόγω ντροπής ή φόβου, ενώ άλλοι (κυρίως άνδρες) ανησυχούν ότι οι συνάδελφοί τους θα τους κρίνουν ως «μαλθακούς», αν το κάνουν.[441]

[438] Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory..., ό.π.

[439] MacKinnon, C. (1979). Sexual Harassment..., ό.π.

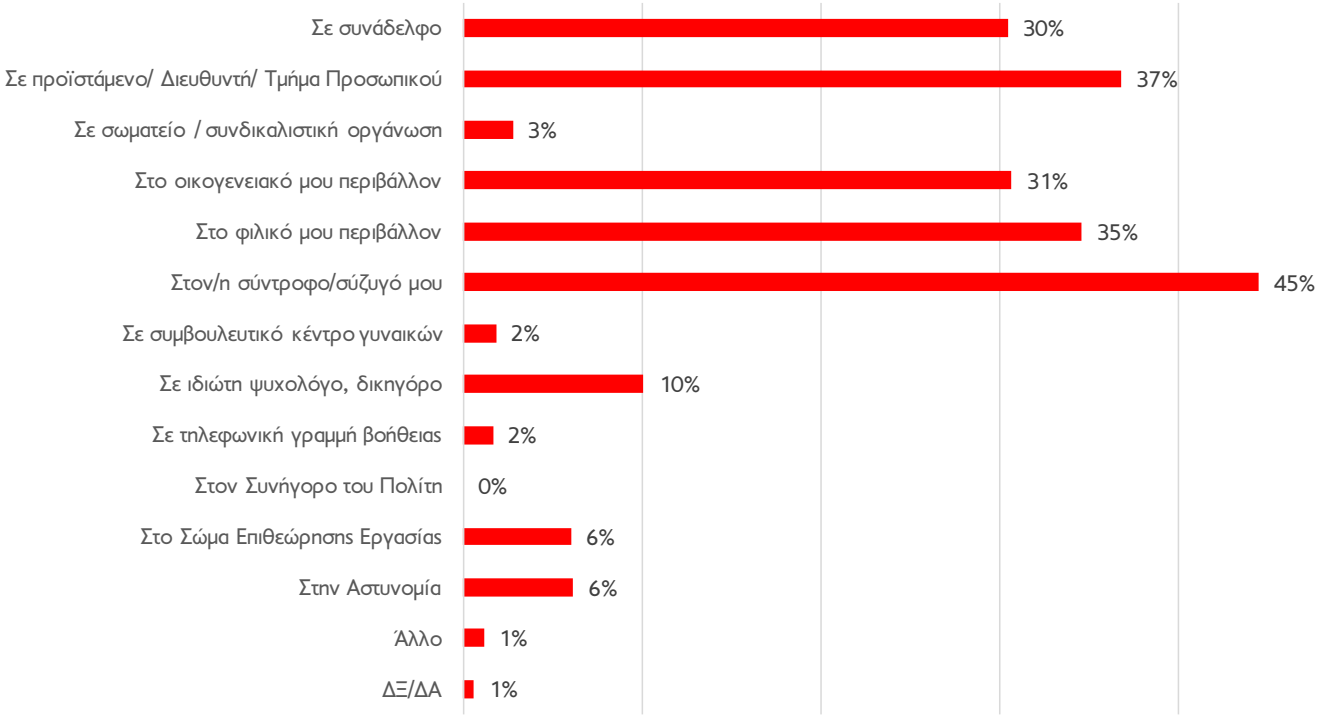
Στην ερώτηση **«Κάνατε καταγγελία ή μιλήσατε σε κάποιον/-α για αυτά τα περιστατικά;»** με δυνατότητα πολλαπλών επιλογών, μόνο το 35% των γυναικών δηλώνει ότι μίλησε σε κάποιον/-α άλλον/-η για το περιστατικό (βλ. διάγραμμα 26) -ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο από εκείνο της δυνητικής αντίδρασης στην περίπτωση άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον τους που αναφέρουν οι γυναίκες σε παραπάνω ερώτηση (βλ. διάγραμμα 12).



Διάγραμμα 26. Αναφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης

Συγκεκριμένα, από αυτές που μίλησαν ή απευθύνθηκαν σε κάποιον φορέα (35%), η συντριπτική πλειονότητα απευθύνθηκε στο στενό οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, καθώς από αυτές το 45% μίλησε στον/στη σύζυγο ή σύντροφό του, το 35% στο φιλικό του περιβάλλον και το 31% στο φιλικό του περιβάλλον, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 37% απευθύνθηκε σε κάποιον/-α προϊστάμενο/-η ή στο Τμήμα Προσωπικού, και ακολουθούν οι συνάδελφοι με 30%. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι μόλις στο 6% των περιπτώσεων οι γυναίκες απευθύνθηκαν στην Αστυνομία και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και μόνο το 3% σε κάποιο σωματείο ή συνδικαλιστική οργάνωση, 2% σε κάποιο συμβουλευτικό κέντρο γυναικών ή σε τηλεφωνική γραμμή βοήθειας (βλ. διάγραμμα 27).

Και εδώ, λοιπόν, διαπιστώνουμε σημαντική απόκλιση από τα αντίστοιχα ποσοστά δυνητικής αντίδρασης, όπου το 49% των ερωτώμενων δηλώνει ότι θα ανέφερε το συμβάν της ΣΠ στη διοίκηση της επιχείρησης ή του οργανισμού τους (π.χ. προϊστάμενο, διευθυντή) και το 37% δηλώνει ότι θα το ανέφερε επίσημα σε αρμόδιο φορέα (βλ. διάγραμμα 12).



Διάγραμμα 27. Σεξουαλική παρενόχληση & απεύθυνση γυναικών

Συνολικά, αξιοσημείωτα είναι τα μικρά ποσοστά απεύθυνσης σε εξειδικευμένους φορείς (π.χ. ΣτΠ, ΣΕΠΕ κ.λπ.) του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών που βιώνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Διαφαίνεται, επίσης, ότι το ποσοστό των γυναικών που θα έκανε καταγγελία σε κάποιον επίσημο φορέα είναι ιδιαίτερα χαμηλό, παρόλο που, όπως θα δούμε παρακάτω, προκύπτει ότι υπάρχει σχετικά ικανοποιητικός βαθμός γνώσης σε σχέση με τους συγκεκριμένους φορείς υποστήριξης, όπως συμβουλευτικά κέντρα, αστυνομία, τηλεφωνική γραμμή βοήθειας. Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν και από την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA[442], σύμφωνα με την οποία, στις χώρες της Ε.Ε., το 35% των θυμάτων δεν μίλησαν σε κανέναν για το πιο σοβαρό περιστατικό ΣΠ που μπορούσαν να ανακαλέσουν, το 28% το μοιράστηκαν με το φιλικό περιβάλλον τους, το 24% με το οικογενειακό περιβάλλον και μόλις το 14% το συζήτησαν με τον/την σύντροφό τους. Αντίστοιχα, μόνο το 4% των θυμάτων απευθύνθηκαν στην αστυνομία, επίσης 4% ανέφεραν το περιστατικό στον/την εργοδότη ή τον/την προϊστάμενο/η τους και λιγότερο από το 1% συμβουλεύθηκαν κάποιον/α δικηγόρο, κάποιον οργανισμό υποστήριξης θυμάτων ή εκπρόσωπο συνδικαλιστικού φορέα.

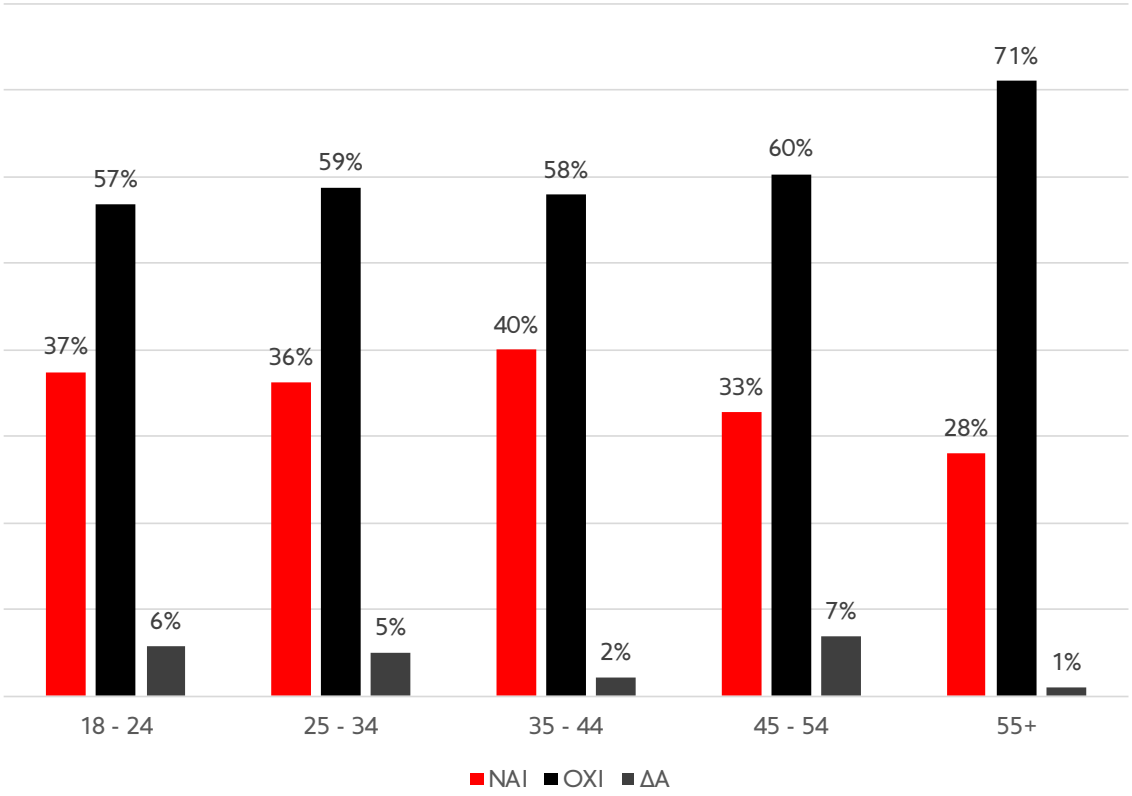
Τα χαμηλά αυτά ποσοστά απεύθυνσης σε θεσμικούς φορείς και συλλογικά όργανα πιθανότατα είναι δηλωτικά όχι τόσο της άγνοιας των γυναικών για τους υπάρχοντες μηχανισμούς αντιμετώπισης, αλλά κυρίως της δυσπιστίας των θυμάτων απέναντί τους ή/και της απογοήτευσης ότι δεν θα βρουν υποστήριξη και λύση σε όσα αντιμετωπίζουν. Σύμφωνα με την έρευνα του FRA, ως αιτίες του φαινομένου αυτού αναφέρονται επίσης η ντροπή και η αντίληψη των θυμάτων ότι το συμβάν δεν ήταν αρκούντως σημαντικό για να αναφερθεί, αλλά ήταν διαχειρίσιμο από προσωπικά από τις ίδιες.

[442]FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women: An EU-wide Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf



> Νομίζω ότι ο σημαντικότερος λόγος που δεν μιλάμε είναι ο φόβος και η ντροπή. Από τα προσωπικά μου βιώματα βλέπω ότι η ντροπή σε κάνει να μην μιλάς, ντρέπεσαι να πεις έχω υποστεί κάτι τέτοιο. Και όσο πιο μικρή τόσο το χειρότερο. Θα πρέπει να έχεις έναν άνθρωπο εμπιστοσύνης στον περίγυρό σου για να το εκμυστηρευτείς και μετά αν το βγάλεις από μέσα σου μπορεί να το δεις και αλλιώς. Να πεις δηλαδή ότι εντάξει το είπα σε μια φίλη μου και ελάφρυνα, μήπως να το πω και κάπου παραπέρα; Μήπως κάποιος άλλος επίσης το έχει βιώσει;
>
> Α., 26 χρονών, εργαζόμενη σε τουρισμό και εστίαση

Ειδικότερα, κατά τη διασταύρωση μεταβλητών διαφαίνεται ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά αποσιώπησης των περιστατικών ΣΠ (71%) παρατηρούνται στις γυναίκες θύματα 55-65 ετών. Δεν παρατηρούνται διαφορές σημαντικές διαφορές μεταξύ των θυμάτων διαφορετικών περιστατικών παρενόχλησης, με εξαίρεση τα θύματα απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης, από τα οποία το 47% αναφέρει ότι μίλησε για το περιστατικό (βλ. διάγραμμα 28).



Διάγραμμα 28. Ηλικία θυμάτων & αναφορά σεξουαλικής παρενόχλησης

Σε σχέση με τους επαγγελματικούς κλάδους που πλήττονται περισσότερο από το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με την ποσοστιαία συμμετοχή στο δείγμα και βάσει των απαντήσεων των συμμετεχουσών, τα περιστατικά ΣΠ φαίνεται να εστιάζονται κυρίως στο λιανικό εμπόριο (15%), στην εστίαση (9%), στη δημόσια διοίκηση (7%) και στη διασκέδαση/ψυχαγωγία (6%) (βλ. πίνακα 2).

Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν τόσο την αναγκαιότητα της διερεύνησης της κατάστασης στους τομείς αυτούς, όπως επιχειρείται και από την παρούσα έρευνα, όσο και τη δυνατότητα να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα που προκύπτουν από αυτούς τους τομείς για να κατανοηθεί σε μεγαλύτερο βάθος το φαινόμενο της ΣΠ στην αγορά εργασίας γενικότερα.

	Ποσοστό	Συμμετοχή στο δείγμα
Λιανικό εμπόριο	15%	12%
Εκπαίδευση	12%	18%
Εστίαση	9%	4%
Ξενοδοχεία/ τουρισμός	9%	9%
Δημόσια διοίκηση	7%	4%
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	6%	5%
Διασκέδαση & ψυχαγωγία	6%	1%
Υγεία	6%	8%
Οικονομικές υπηρεσίες/ λογιστικές υπηρεσίες	5%	3%
Μάρκετινγκ/ διαφήμιση/ δημόσιες σχέσεις/ επικοινωνία	4%	3%
Χονδρικό εμπόριο	3%	3%
Κατασκευές	3%	4%
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	2%	1%
Υπηρεσίες αρχιτέκτονα/ μηχανικού/ πολιτικού μηχανικού/ διακοσμητή	2%	2%
Άλλα τεχνικά επαγγέλματα	2%	2%
Χρηματοπιστωτικές & επιχειρηματικές δραστηριότητες	2%	1%
Μεταφορές	1%	1%
Τέχνες	1%	1%
Ασφαλιστικές υπηρεσίες	1%	1%
Νομικές υπηρεσίες	1%	2%
Γεωργία, δασοκομία, αλιεία	1%	3%
Επαγγέλματα αισθητικής	1%	0%
Μέσα μαζικής ενημέρωσης	1%	1%
Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας (π.χ. παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, και νερού)	1%	1%
Εκδόσεις	1%	0%
Προγραμματισμός ηλεκτρονικών υπολογιστών	1%	1%
Μεταποίηση	1%	2%
Real estate	1%	0%
ΜΚΟ	0%	1%
Άλλο	4%	6%
Δεν απαντώ	8%	

Πίνακας 2. Επαγγελματικοί κλάδοι & άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης

Στην ερώτηση «Τι συνέπειες είχε για εσάς η παρενόχληση που βιώσατε;», 1 στις 3 γυναίκες θύματα (35%) αναφέρει ότι υπέστη αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική της υγεία. Το 92% των θυμάτων βίωσε επιπτώσεις σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο ενώ το 18% (1 στις 5 γυναίκες) συγκεκριμένα αναγκάστηκε να παραιτηθεί (βλ. διάγραμμα 29).

Ένα ποσοστό της τάξης του 8% των γυναικών αναφέρει ότι δεν επηρεάστηκε, αλλά το στοιχείο αυτό ενδέχεται να αναδεικνύει εκ νέου τον υψηλό βαθμό κανονικοποίησης της έμφυλης βίας και των έμφυλων προϊδεάσεων που ωθεί πολλές γυναίκες, ιδιαίτερα από επαγγελματικά περιβάλλοντα που πλήττονται έντονα από το φαινόμενο της ΣΠ και από παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων, να εκλογικεύουν την κατάσταση ως αναπόφευκτη και να αποφεύγουν να συνειδητοποιήσουν ή να συζητήσουν τις συνέπειες που είχε αυτή στη ζωή, την υγεία και τις σχέσεις τους. Χαρακτηριστικό ως προς αυτό είναι ότι, στη συγκεκριμένη ερώτηση, η επιλογή απάντησης «Άλλο» συγκέντρωσε και τις περισσότερες απαντήσεις από ό,τι σε οποιαδήποτε άλλη ερώτηση. Στις ελεύθερες αυτές διατυπώσεις, οι συμμετέχουσες είτε επαναδιατυπώνουν την απάθειά τους απέναντι στο περιστατικό είτε, αντίθετα, εκφράζουν έντονο θυμό ο οποίος πολύ συχνά καταλήγει σε φαντασιώσεις ανταπόδοσης/χειροδικίας.



Διάγραμμα 29. Επιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης

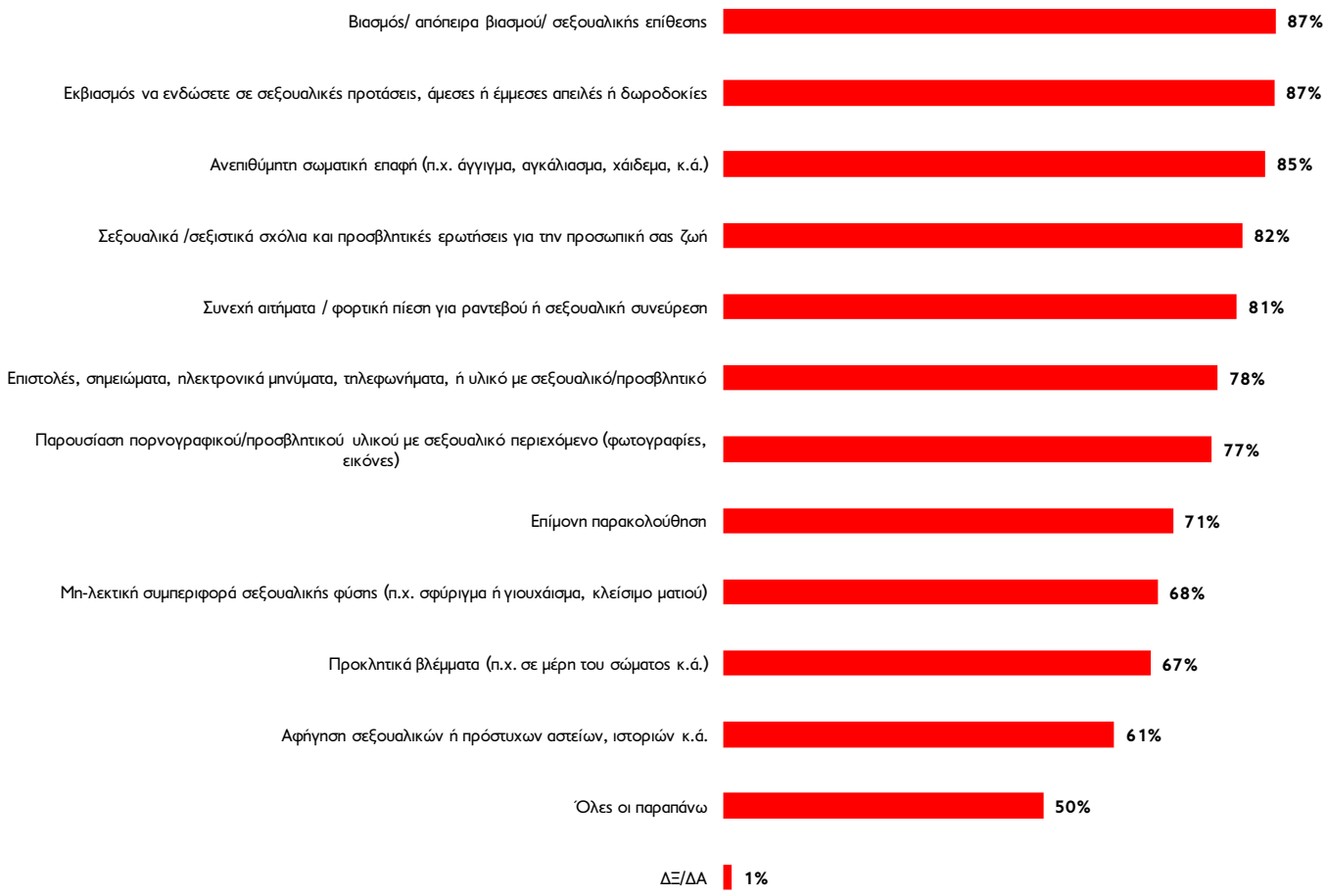
	ΣΥΝΟΛΟ	ΟΙΚΟΓ. ΚΑΤ.	ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
		Single	1-3	4-10	11-20	21+	Μισθωτές ιδιωτικού τομέα	Μισθωτές δημοσίου τομέα	Ελεύθερες Επαγγελματίες
Απόλυτα ασφαλές	41%	32%	26%	35%	40%	52%	40%	34%	53%
Πολύ ασφαλές	39%	41%	45%	35%	41%	39%	41%	41%	30%
Μέτρια ασφαλές	13%	12%	18%	15%	15%	6%	11%	19%	9%
Λίγο ασφαλές	4%	8%	6%	9%	2%	2%	4%	4%	5%
Καθόλου ασφαλές	2%	3%	3%	3%	2%	1%	2%	2%	1%
Δεν απαντώ	1%	3%	2%	3%	0%	0%	1%	0%	1%
» ασφαλές	*80%*	*73%*	*71%*	*70%*	*81%*	*91%*	*81%*	*75%*	*83%*
» όχι ασφαλές	*20%*	*23%*	*27%*	*27%*	*19%*	*9%*	*17%*	*25%*	*16%*

Πίνακας 3. Ασφάλεια εργασιακού περιβάλλοντος

Αξιοσημείωτες είναι και οι απαντήσεις των γυναικών για το **αν θεωρούν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον είναι ασφαλές για εκείνες, ώστε να μην υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση**. Σύμφωνα με τα ευρήματα, 1 στις 5 εργαζόμενες δεν είναι βέβαιη σχετικά με την ασφάλεια του εργασιακού της περιβάλλοντος. Το φαινόμενο είναι πιο έντονο στις γυναίκες που είναι μόνες τους (χωρίς γάμο/συμβίωση ή σχέση), σε όσες δεν έχουν μεγάλη επαγγελματική εμπειρία, αλλά και στις απασχολούμενες στον δημόσιο τομέα σε αντίστιξη προς τις μισθωτές του ιδιωτικού τομέα και τις αυτοαπασχολούμενες (βλ. πίνακα 3).

3.4. Στάσεις και αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση. Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση

Στην ενότητα αυτή του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχουσες ερωτήθηκαν για το **ποιες συμπεριφορές από τις 11 που χρησιμοποιήθηκαν και από την έρευνα του FRA (2014) αναγνωρίζουν ως σεξουαλική παρενόχληση**. Αξιοσημείωτο είναι ότι από τις απαντήσεις τους προκύπτει ότι μόλις το 50% των γυναικών αναγνωρίζει ως σεξουαλική παρενόχληση όλες τις εν λόγω συμπεριφορές/ ενέργειες. Εν τούτοις, είναι σημαντικά τα υψηλά ποσοστά που παρατηρούνται σε όλες τις επιλογές, τα οποία κυμαίνονται από 61% έως και 87%, δεικνύοντας έτσι την ευαισθητοποιημένη στάση των γυναικών στο υπό εξέταση θέμα (βλ. διάγραμμα 30).



Διάγραμμα 30. Αναγνώριση συμπεριφορών/ενεργειών ως σεξουαλική παρενόχληση

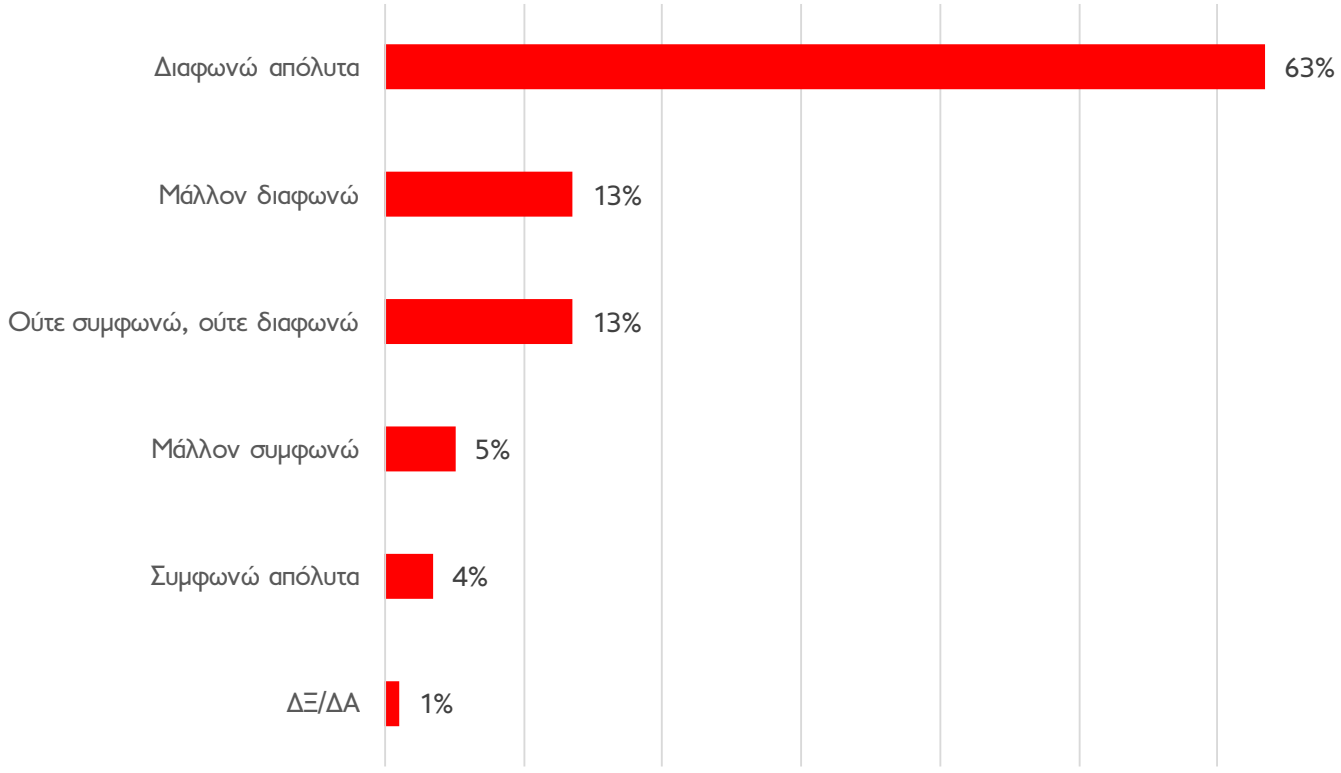
Στις επιμέρους συμπεριφορές, τα χαμηλότερα ποσοστά συγκεντρώνουν τα προκλητικά βλέμματα, η λεκτική πρόκληση και η μη λεκτική επικοινωνία, οι οποίες αναγνωρίζονται ως ΣΠ από τα 2/3 των συμμετεχουσών. Τα υψηλότερα ποσοστά θετικών απαντήσεων συγκεντρώνουν η απόπειρα βιασμού και οι σεξουαλικοί εκβιασμοί -εντούτοις ακόμα και αυτά δεν αγγίζουν το 100%, πιθανότατα επειδή στο μυαλό των γυναικών ξεπερνούν τα «όρια» της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι πιο συχνά παρατηρούμενες συμπεριφορές (προκλητικά βλέμματα, σεξουαλικά αστεία κ.λπ.) αναγνωρίζονται λιγότερο ως σεξουαλική παρενόχληση συγκριτικά με άλλες, όπως είναι η απεύθυνση προς το πρόσωπό τους σεξουαλικών σχολίων/προσβλητικών ερωτήσεων και η ανεπιθύμητη σωματική επαφή.

Δούλευα σε μία καφετέρια και ο εργοδότης είχε κάποια εμμονή μαζί μου, με είχε αδυναμία, με φρόντιζε πάρα πολύ, με γύριζε το βράδυ σπίτι μου και γενικά με είχε σαν "προστατευόμενη". Εγώ ήμουν 24 και αυτός περίπου 50 χρονών. Ένα βράδυ που με γύρισε σπίτι, πήγα να φύγω, να βγω από το αμάξι και μου έπιασε το πρόσωπο «έτσι» [με δύναμη και προς το πρόσωπό του] και δεν θυμάμαι τι μου είπε αλλά είχα μείνει παγωμένη και απλώς έφυγα. Μετά δεν ξαναγύρισα ποτέ μαζί του σπίτι. Πραγματικά δεν θυμάμαι λεπτομέρειες. Θυμάμαι όμως ακριβώς την αίσθηση που είχα.

Δ., 31 χρονών, πρώην εργαζόμενη σε χώρο εστίασης

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι από τις συμπεριφορές που οι γυναίκες χαρακτηρίζουν συχνότερα ως σε]ξουαλική παρενόχληση, εκείνες στις οποίες γίνονται συνήθως μάρτυρες ή/και έχουν έμμεση γνώση είναι η ανεπιθύμητη σωματική επαφή και τα σεξουαλικά αστεία/σεξιστικά σχόλια, καθώς και οι προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική τους ζωή.

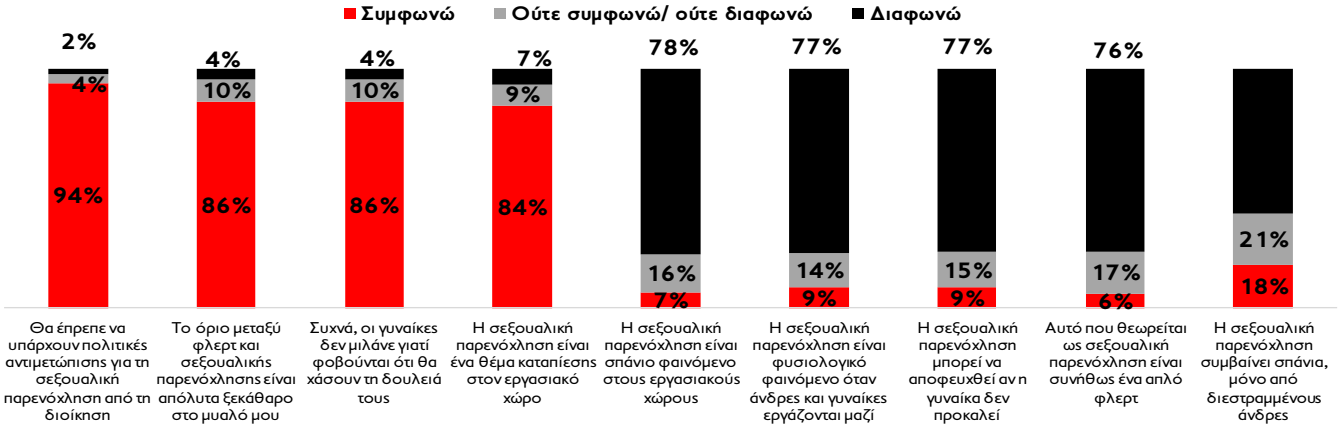
Επιπλέον, από τις γενικές διαπιστώσεις των ερωτώμενων που αφορούν στη σεξουαλική παρενόχληση, προκύπτει ότι το 63% των γυναικών διαφωνούν απόλυτα ότι τη σεξουαλική παρενόχληση είναι φυσιολογικό φαινόμενο όταν άνδρες και γυναίκες εργάζονται μαζί, ενώ παρουσιάζει ενδιαφέρον το 9% αλλά και το 13% που είτε εκφράζει συμφωνία είτε εκφράζει ουδετερότητα, δείχνοντας πιθανά όπως και παραπάνω τον βαθμό κανονικοποίησης του φαινομένου της έμφυλης βίας στους χώρους εργασίας (βλ. διάγραμμα 31).



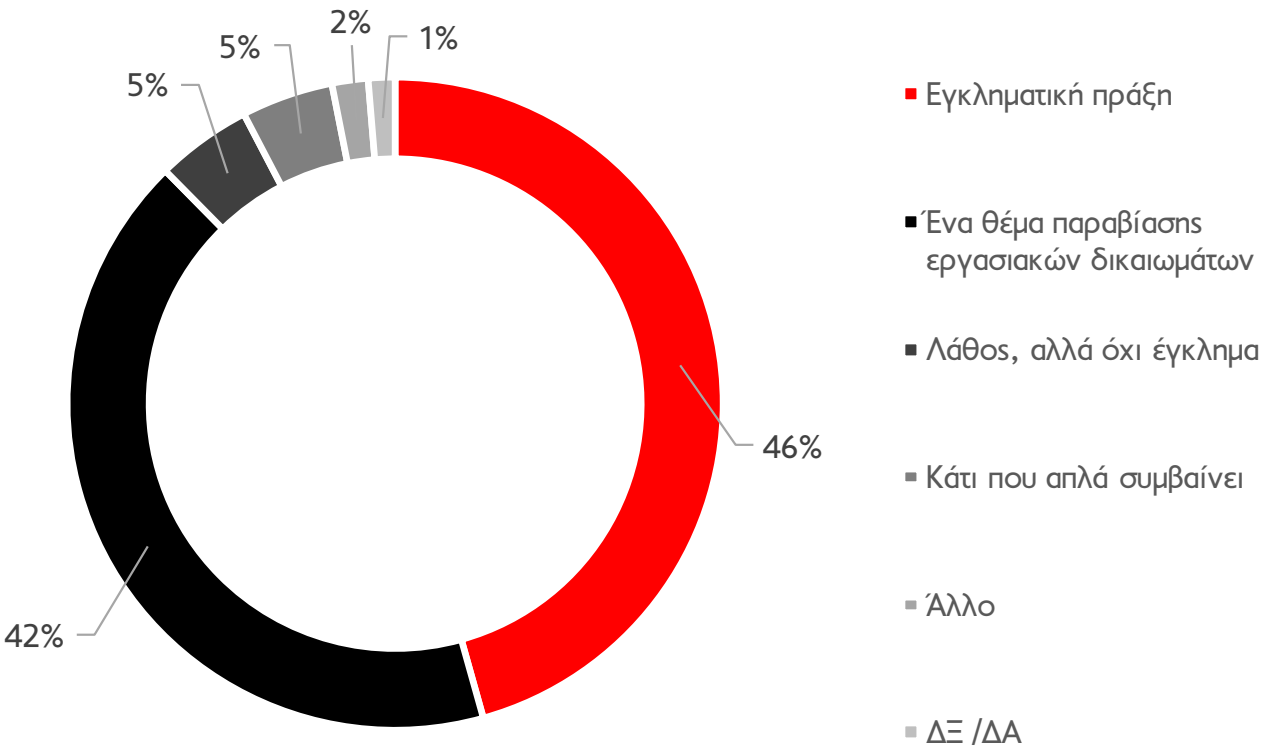
Διάγραμμα 31. Η σεξουαλική παρενόχληση ως φυσιολογικό φαινόμενο

Από τα ευρήματα της έρευνας διαφαίνεται ότι σε γενικές γραμμές υπάρχει σημαντική ευαισθητοποίηση των γυναικών του δείγματος ως προς τις αντιλήψεις τους για το τι συνιστά το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εν τούτοις, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ένα ποσοστό της τάξης του 18% των συμμετεχουσών θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει σπάνια μόνον από διεστραμμένους άνδρες, ενώ παράλληλα ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 23% δεν διαφωνεί με τη διατύπωση ότι αυτό που θεωρείται ως σεξουαλική παρενόχληση είναι συνήθως ένα απλό φλερτ, αναδεικνύοντας έτσι ότι σε ένα μέρος του δείγματος η μυθολογία και οι έμφυλες προϊδεάσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ακόμα ισχυρές και σε αρκετές γυναίκες (βλ. διάγραμμα 32).

Επιπλέον, το 94% των γυναικών επισημαίνει την αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών από τη διοίκηση της εργασίας τους, το 86% αναφέρει ότι, συχνά, οι γυναίκες δεν μιλάνε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και το 78% δεν θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στους εργασιακούς χώρους. Παρόλ' αυτά, το 23% των γυναικών είναι ουδέτερο ή/και διαφωνεί με την άποψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση θα μπορούσε να αποφευχθεί αν η γυναίκα δεν προκαλεί - παρότι το 86% αναφέρουν ότι το όριο μεταξύ φλερτ και σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόλυτα ξεκάθαρο στο μυαλό τους.



Διάγραμμα 32. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας & αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση



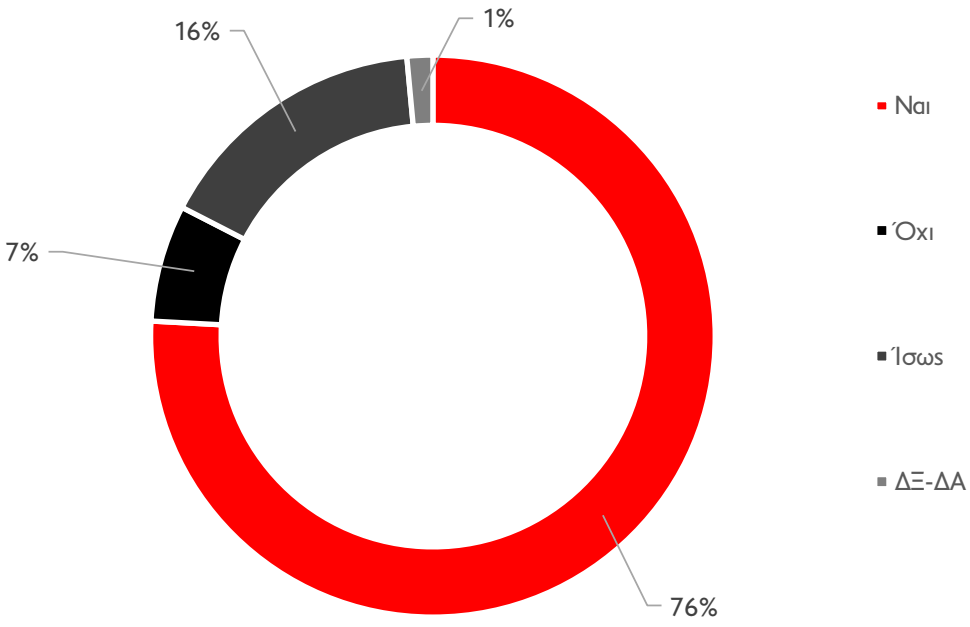
Διάγραμμα 33. Τι συνιστά η σεξουαλική παρενόχληση

Το υψηλότερο ποσοστό διαφωνίας που αφορά στη δήλωση ότι «η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στον εργασιακό χώρο», δείχνει πόσο σημαντικό και συχνό είναι το θέμα αυτού του είδους της έμφυλης βίας, ενώ παράλληλα το υψηλότερο ποσοστό συμφωνίας εντοπίζεται στο ότι θα έπρεπε να υπάρχουν πολιτικές αντιμετώπισης για τη σεξουαλική παρενόχληση από τη διοίκηση, κάτι το οποίο υποστηρίζει η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχουσών.

Μοιρασμένες εμφανίζονται οι απόψεις των γυναικών σχετικά με το αν αποτελεί εγκληματική πράξη (46%) ή θέμα παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων (42%) -πάντως το 10% των συμμετεχουσών αναφέρει ότι πρόκειται για κάτι που «απλά συμβαίνει» ή ότι είναι «λάθος, αλλά όχι έγκλημα». Παράλληλα, στην επιλογή απάντησης «Άλλο», συμμετέχουσες συνδυάζουν τις δύο επιλογές σημειώνοντας ότι ισχύουν ταυτόχρονα (βλ. διάγραμμα 33).

Επιπρόσθετα, χαρακτηριστικό είναι το ότι 3 στις 4 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα θα απέρριπταν σίγουρα μια θέση εργασίας αν γνώριζαν ότι στον χώρο αυτό συμβαίνουν περιστατικά παρενόχλησης (βλ. διάγραμμα 34).

Στην ερώτηση για το πού θα απευθύνονταν στην περίπτωση που θα ήθελαν να μάθουν περισσότερες πληροφορίες για τη σεξουαλική παρενόχληση, τα συμβουλευτικά κέντρα γυναικών (54%) και η τηλεφωνική γραμμή βοήθειας (41%) αναγνωρίζονται ως οι σημαντικότερες πηγές πληροφόρησης που εμπνέουν στις γυναίκες μεγαλύτερη εμπιστοσύνη.

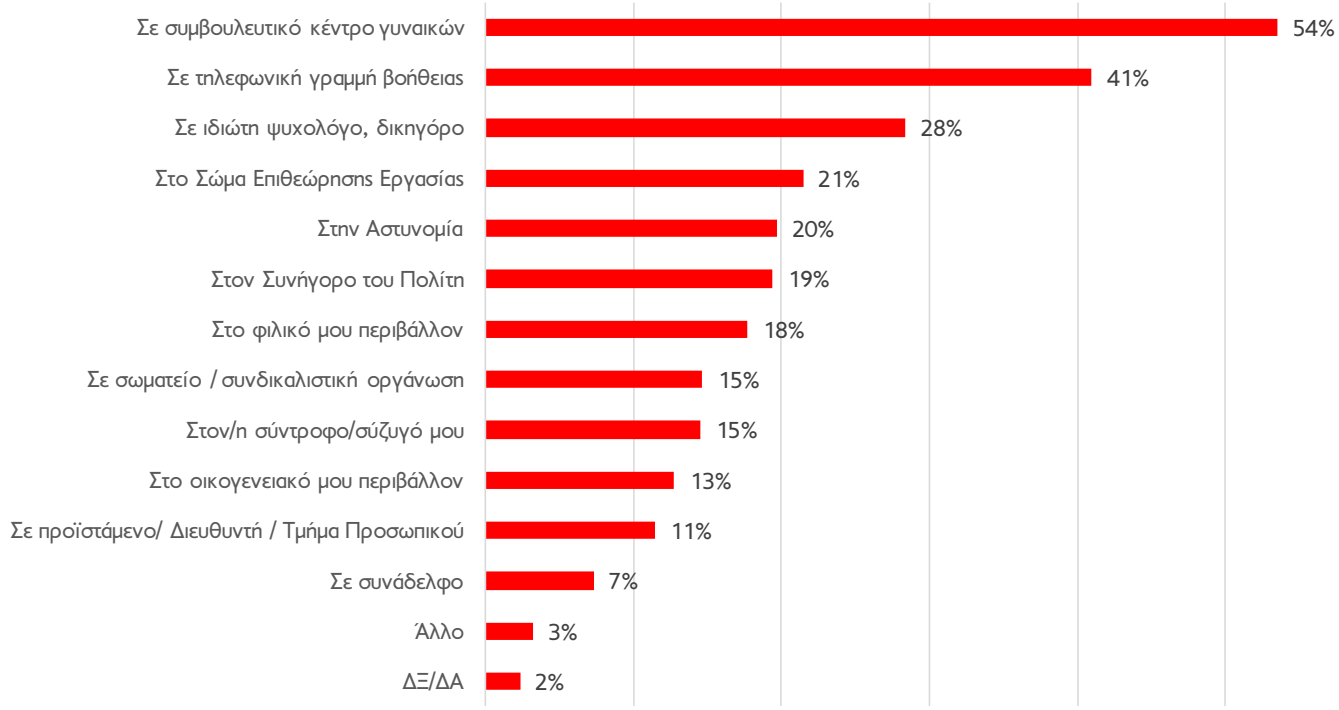


Διάγραμμα 34. Επιλογή θέσης εργασίας και σεξουαλική παρενόχληση

Η αλήθεια είναι ότι δεν γνωρίζω φορείς που ασχολούνται με το ζήτημα, δεν γνωρίζω καν το νομοθετικό πλαίσιο, δεν γνωρίζω τι μπορεί να κάνει κάποιος για να το αντιμετωπίσει. Ακούγεται πολύ περισσότερο η θεματική της ενδοοικογενειακής βίας και το κομμάτι της εργασίας δεν ακούγεται πουθενά. Τα σωματεία βάσης κάνουν κάποιες παρεμβάσεις αλλά χρειάζεται να γίνει πολύ περισσότερη δουλειά.

Ε., 41 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης

Ακολουθούν οι ιδιώτες επαγγελματίες, όπως δικηγόροι & ψυχολόγοι (28%), το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (21%), η Αστυνομία (20%), ο Συνήγορος του Πολίτη (19%) και το φιλικό περιβάλλον με 18%. Μόνο το 11% των γυναικών θεωρεί τη διοίκηση ή/και το τμήμα HR των επιχειρήσεων αρμόδιο να δώσει απαντήσεις στα ζητήματα αυτά (βλ. διάγραμμα 35).



Διάγραμμα 35. Απεύθυνση γυναικών για πληροφόρηση

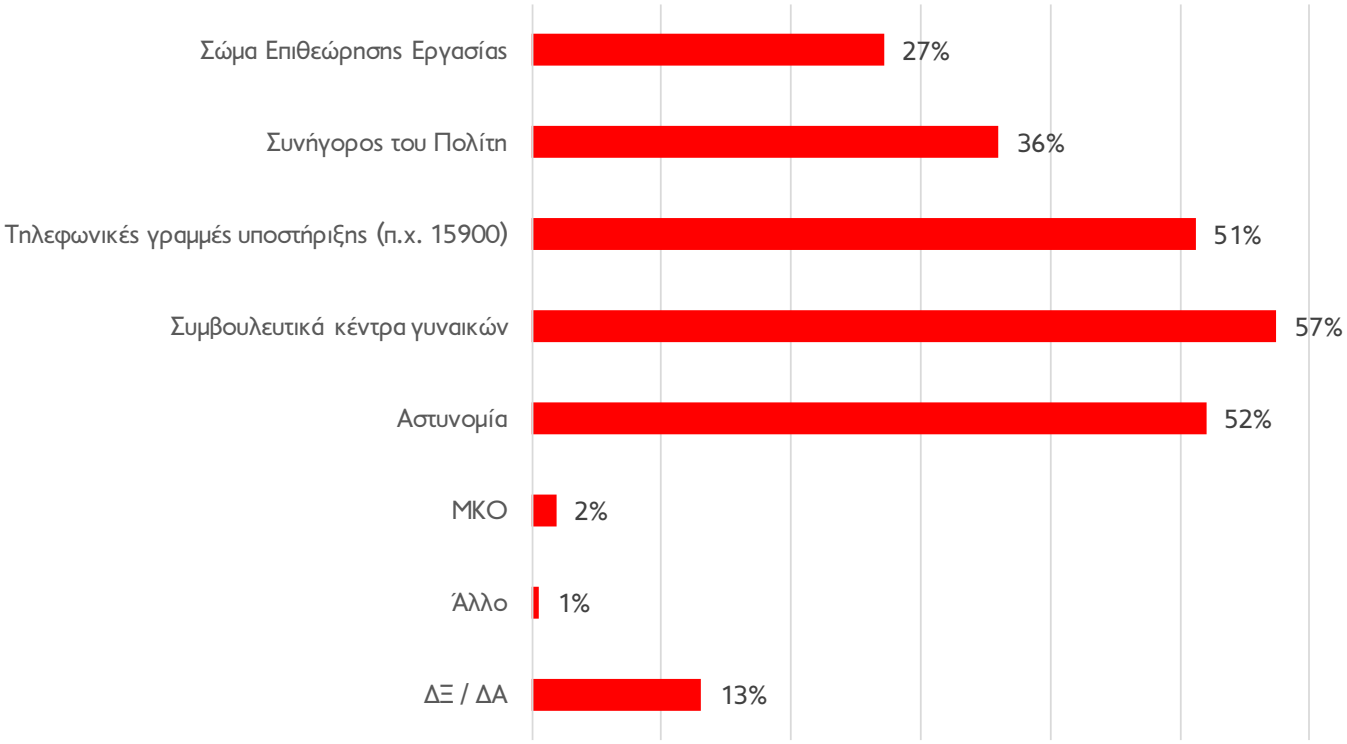
Ενδεικτικό είναι το στοιχείο ότι οι γυναίκες χαμηλότερης οικονομικής κατάστασης πιο εύκολα θα προσέφευγαν σε θεσμικούς φορείς, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη, το Σώμα Επιθεώρησης εργασίας και τα σωματεία εργαζομένων, σε σχέση με τις γυναίκες με υψηλότερη οικονομική κατάσταση, που θα επέλεγαν περισσότερο τα συμβουλευτικά κέντρα, την τηλεφωνική γραμμή βοήθειας και το φιλικό τους περιβάλλον (βλ. πίνακα 3). Διαφαίνεται, δηλαδή, στο σημείο αυτό η μεγαλύτερη ανάγκη των δεύτερων να δημοσιοποιήσουν όσο το δυνατόν λιγότερο το συμβάν και την εμπειρία τους, καθώς και η μεγαλύτερη δεκτικότητα και εξοικείωση των πρώτων στη διαχείριση της ΣΠ με τη βοήθεια συλλογικών και θεσμικών φορέων.

	Οικονομική κατάσταση (κατά δήλωση)		
	Μεσαία-ανώτερη & Ανώτερη n=81	**Μεσαία** n=395	**Μεσαία-χαμηλή & Χαμηλή** n=496
Σε συμβουλευτικό κέντρο γυναικών	**60%**	51%	54%
Σε τηλεφωνική γραμμή βοήθειας	**53%**	43%	37%
Σε ιδιώτη ψυχολόγο, δικηγόρο	30%	28%	28%
Στο φιλικό μου περιβάλλον	**27%**	17%	16%
Στην Αστυνομία	20%	21%	19%
Στον Συνήγορο του Πολίτη	15%	**20%**	**20%**
Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	14%	**21%**	**23%**
Σε προϊστάμενο/ Διευθυντή-ρια / Τμήμα Προσωπικού	12%	9%	12%
Σε συνάδελφο	9%	4%	9%
Στο οικογενειακό μου περιβάλλον	9%	12%	**14%**
Σε σωματείο / συνδικαλιστική οργάνωση	8%	13%	**17%**
Στον/η σύντροφο/σύζυγό μου	8%	**16%**	**15%**
Άλλο	2%	3%	4%
Δεν γνωρίζω	2%	2%	3%

Πίνακας 3. Οικονομική κατάσταση γυναικών & φορείς για πληροφόρηση

Στην ερώτηση για το **αν γνωρίζουν κάποια/-ες από μια λίστα υπηρεσιών για την υποστήριξη ατόμων που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία,** το μεγαλύτερο ποσοστό (57%) συγκεντρώνουν τα συμβουλευτικά κέντρα (57%), η Αστυνομία (52%)[443] και οι τηλεφωνικές γραμμές υποστήριξης, π.χ. 15900 (51%). Ακολουθούν ο Συνήγορος του Πολίτη με 36% και το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας με 27%, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι μόλις το 2% των συμμετεχουσών γνωρίζουν τη δράση μη κυβερνητικών οργανώσεων γύρω από το ζήτημα, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 13% δηλώνει ότι δεν γνωρίζει κανέναν από τους φορείς και τις υπηρεσίες (βλ. διάγραμμα 36).

[443]Η απόκλιση αυτή των ποσοστών που αφορούν τη γνώση/ενδεχόμενο καταφυγής στην Αστυνομία αποτυπώνεται αντίστοιχα και στην πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA.



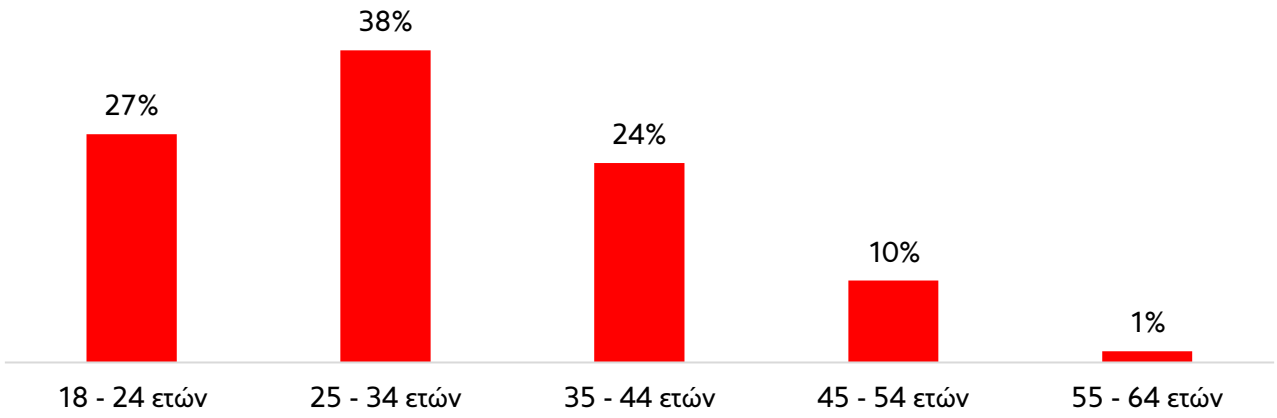
Διάγραμμα 36. Γνώση γυναικών για υποστηρικτικές υπηρεσίες

4. Ευρήματα της έρευνας σε εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό

Τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας σε εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό, παρουσιάζουν επίσης μεγάλο ενδιαφέρον καθώς, κατά ερωτήματα, απηχούν αντίστοιχα ευρήματα ερευνών από άλλες χώρες, ενώ σε άλλα σημεία σκιαγραφούν και μια απόκλιση από τις διεθνείς τάσεις.

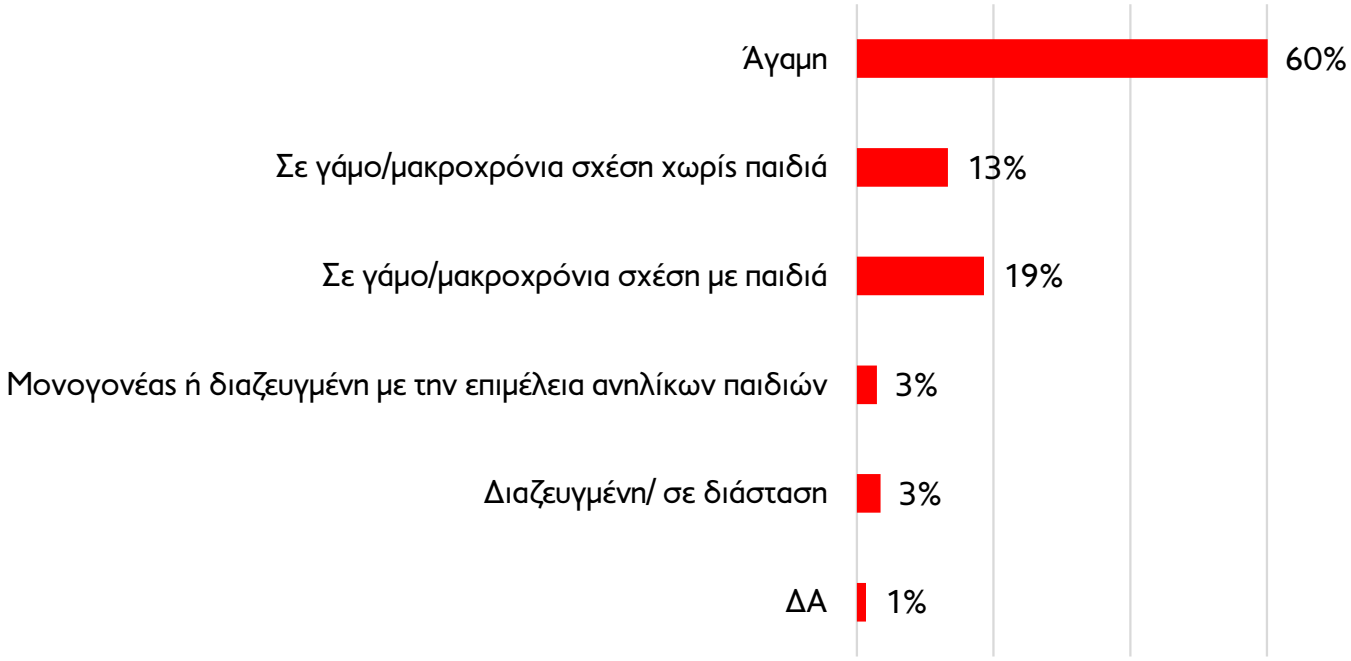
4.1. Το προφίλ των γυναικών του δείγματος

Το μέγεθος του δείγματος ήταν 376 γυναίκες που έχουν εργαστεί ή εργάζονται στον χώρο του επισιτισμού και του τουρισμού. Όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα 1, το μεγαλύτερο ποσοστό (38%) ανήκει στην **ηλικιακή κατηγορία 25-34**, το 27% είναι από 18 έως 24 ετών και το 24% είναι 35-44 ετών, γεγονός που καταδεικνύει και εδώ την τάση που παρατηρείται διεθνώς, να ανήκουν τα άτομα που απασχολούνται στον χώρο του τουρισμού, σε νεότερες ηλικιακές ομάδες.



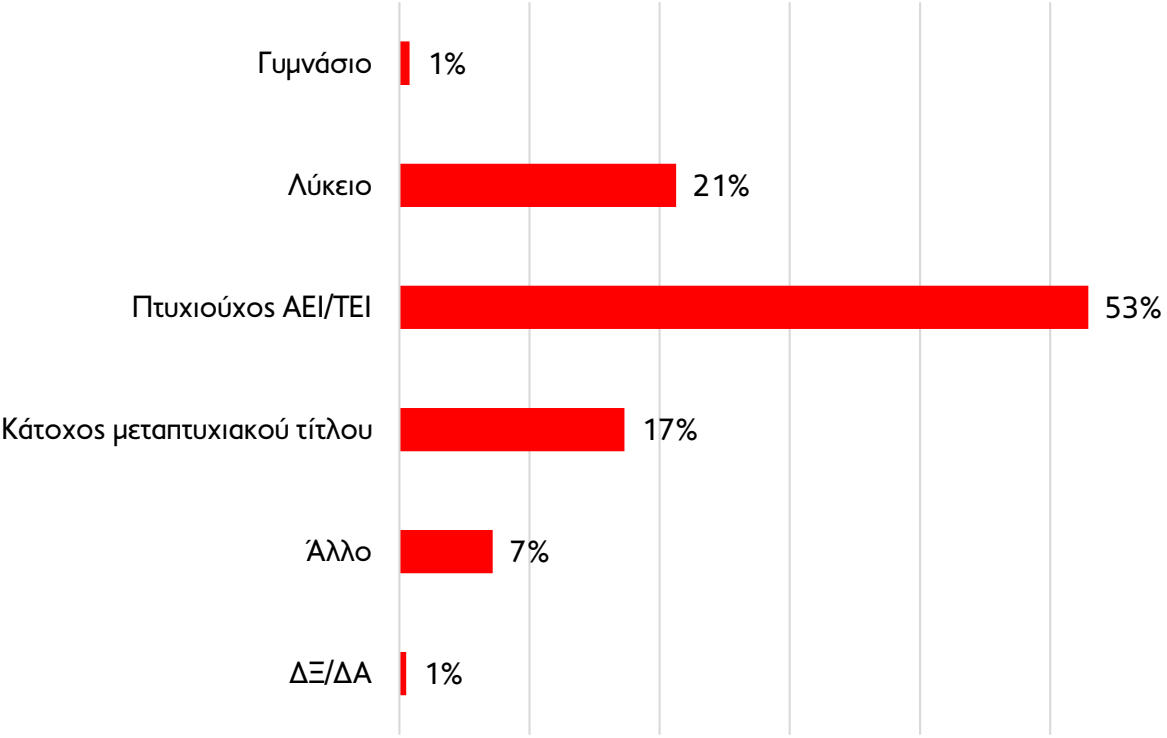
Διάγραμμα 1. Ηλικιακή κατηγορία

Σχετικά με την **οικογενειακή κατάσταση** των γυναικών το 60% είναι άγαμες, το 19% σε γάμο ή σε μακροχρόνια σχέση με παιδιά, ενώ το 13% είναι σε γάμο ή σε μακροχρόνια σχέση χωρίς παιδιά (βλ. διάγραμμα 2).



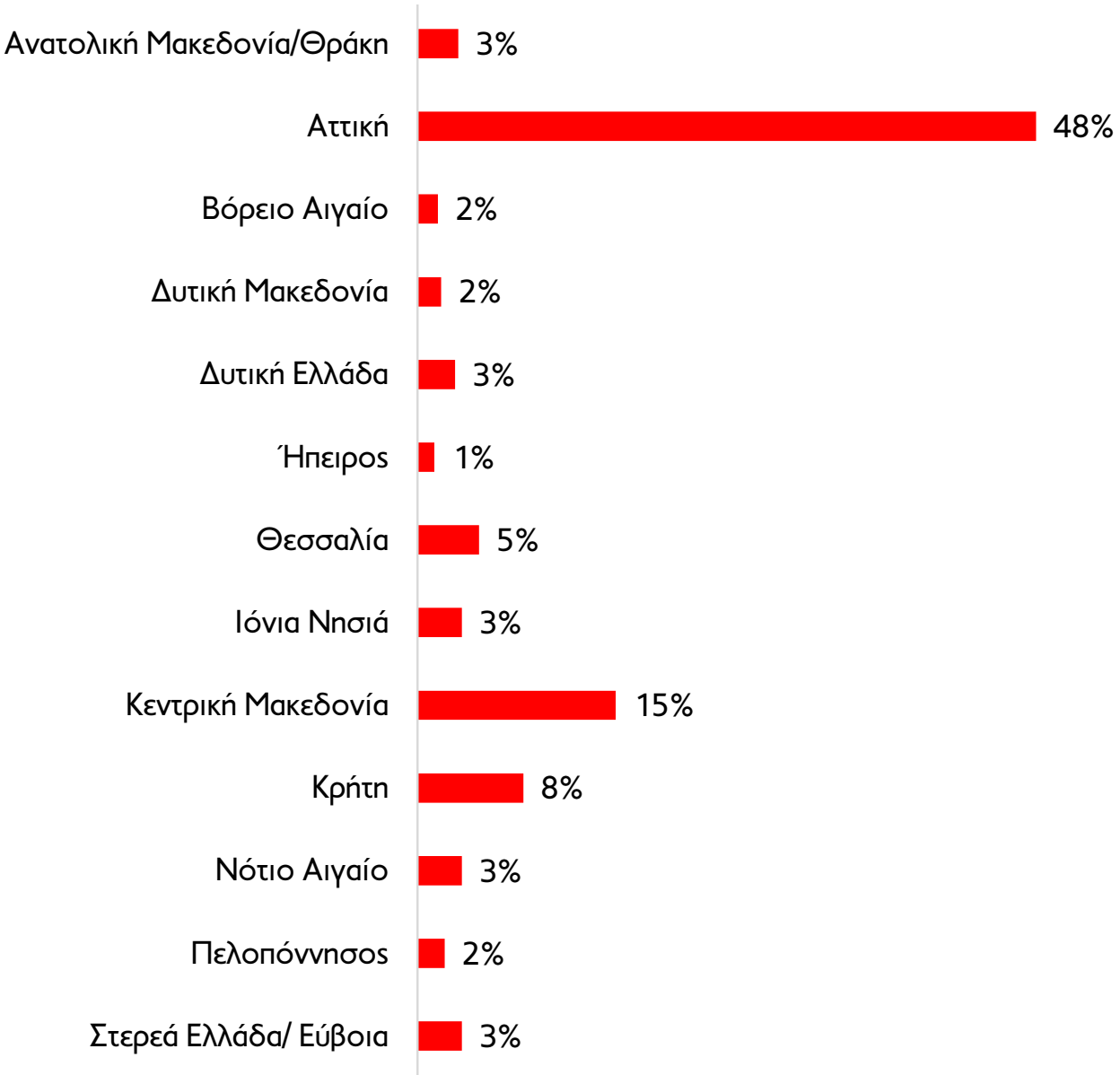
Διάγραμμα 2. Οικογενειακή κατάσταση

Σε ό,τι αφορά το **εκπαιδευτικό επίπεδο** των γυναικών, το 53% είναι πτυχιούχες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΤΕΙ), το 21% έχουν ολοκληρώσει το λύκειο, ενώ το 17% είναι κάτοχοι μετατυχιακού τίτλου (βλ. διάγραμμα 3).

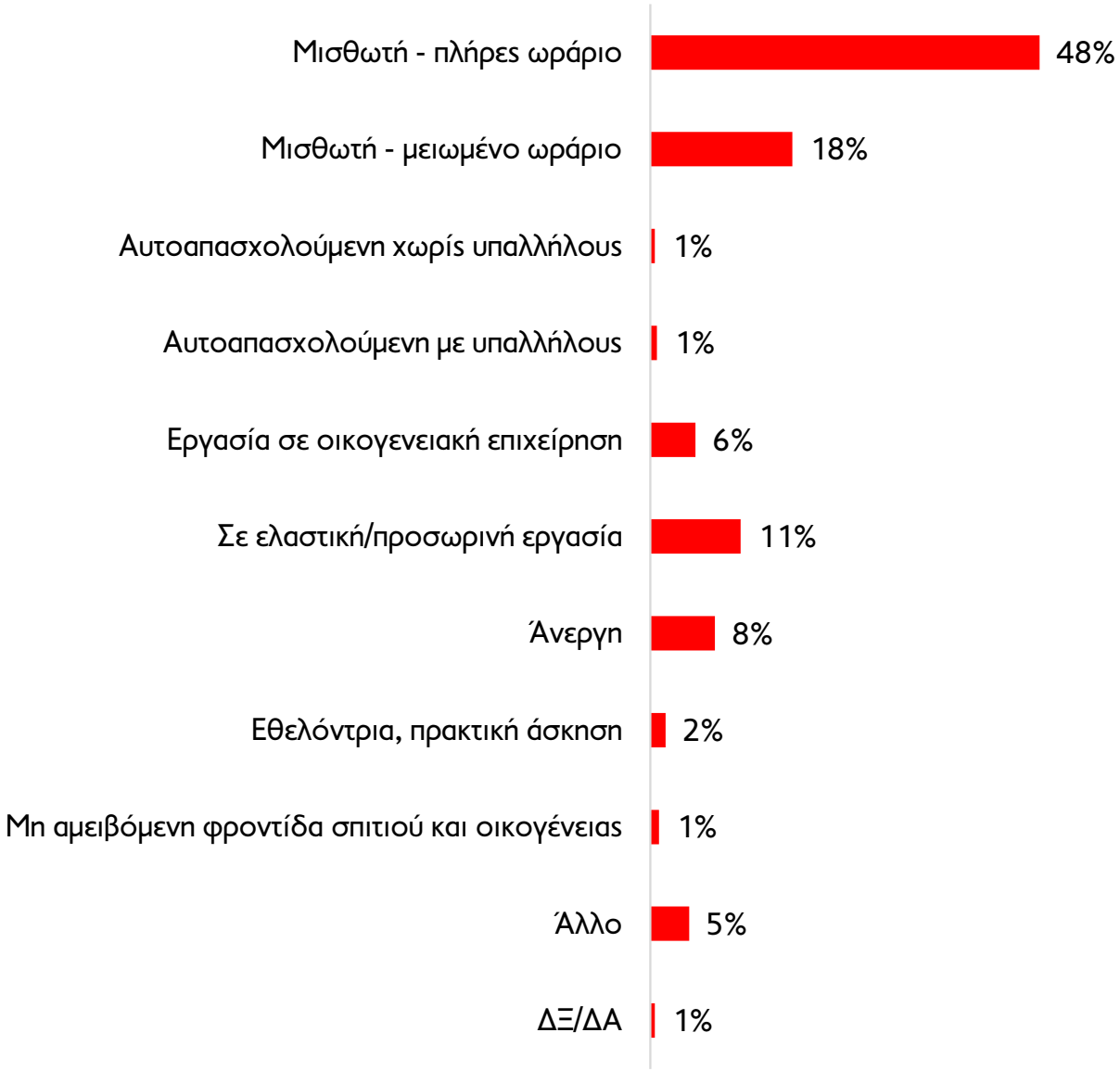


Διάγραμμα 3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Από το διάγραμμα 4 σχετικά με την **περιοχή κατοικίας**, διαφαίνεται πως η πλειοψηφία των γυναικών διαμένει στις δύο μεγάλες περιφέρειες της χώρας, καθώς το 48% διαμένει στην περιοχή της Αττικής και το 15% στην Κεντρική Μακεδονία.



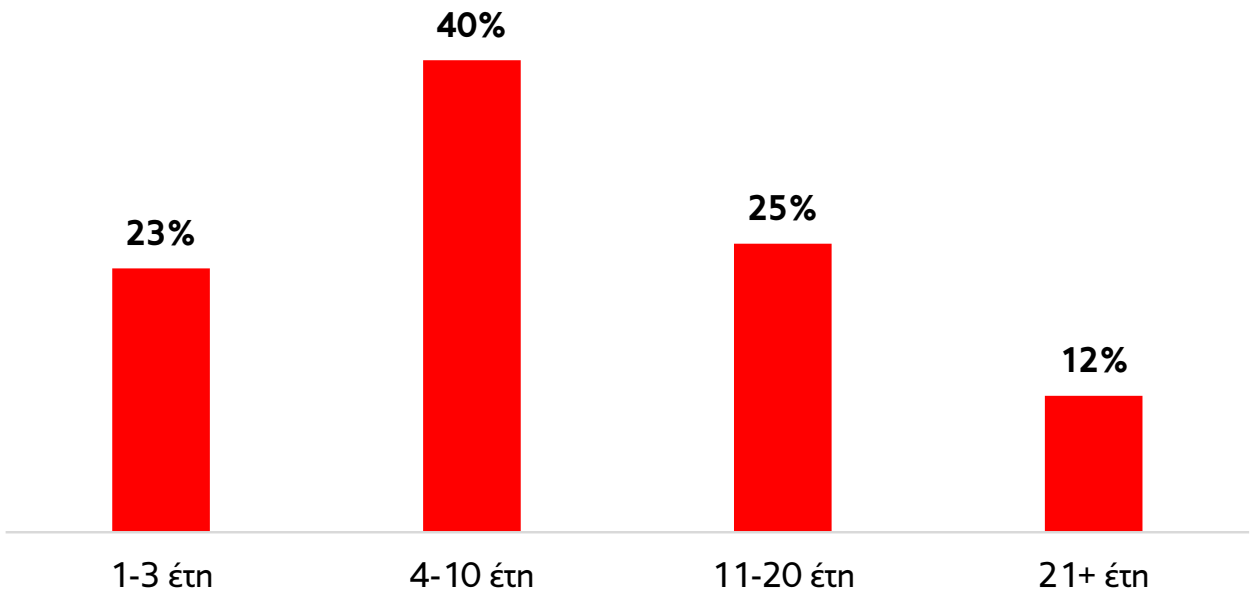
Διάγραμμα 4. Περιοχή κατοικίας



Διάγραμμα 5. Επαγγελματική κατάσταση

Σε ό,τι αφορά την παρούσα **επαγγελματική κατάσταση** των γυναικών (βλ. διάγραμμα 5), 48% είναι μισθωτές με πλήρες ωράριο, 18% είναι μισθωτές με μειωμένο ωράριο, ενώ 11% βρίσκονται σε ελαστική/προσωρινή εργασία και το 8% είναι άνεργες, καταδεικνύοντας και εδώ τα σημαντικά ποσοστά μερικής, ελαστικής και επισφαλούς απασχόλησης που επικρατούν στον τομέα του τουρισμού/επισιτισμού και συντείνουν στην ευαλωτότητα των εργαζομένων σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Σημειώνεται ότι το 40% των γυναικών έχει από 4-1ο **έτη εργασίας**, το 25% έχει 11-20 έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, το 23% από 1-3 έτη, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 12% έχει περισσότερα από 21 έτη εργασίας (βλ. διάγραμμα 6).



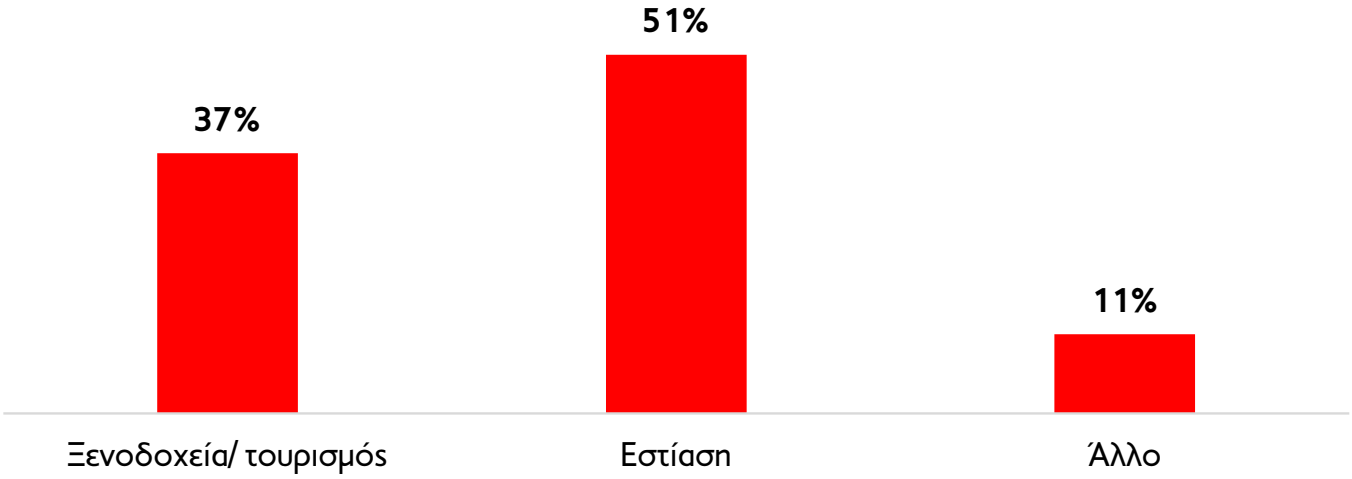
Διάγραμμα 6. Έτη εργασίας

Από ό,τι διαφαίνεται στο διάγραμμα 7 για τον **τομέα απασχόλησης**, το 93% των γυναικών εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, το 6% είναι ελεύθερες επαγγελματίες, και μόλις το 1% εργάζεται στον δημόσιο τομέα.



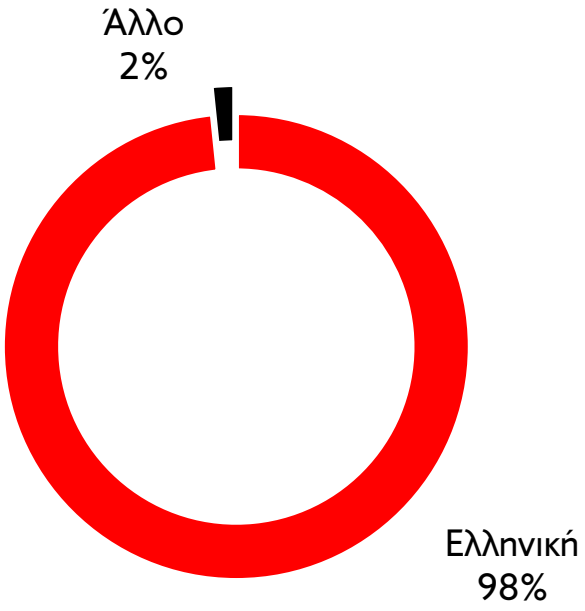
Διάγραμμα 7. Τομέας απασχόλησης

Σε ό,τι αφορά τον **επαγγελματικό κλάδο** των γυναικών, το 51% εργάζεται στον τομέα της εστίασης και το 37% στα ξενοδοχεία και τον τουρισμό (βλ. διάγραμμα 8).



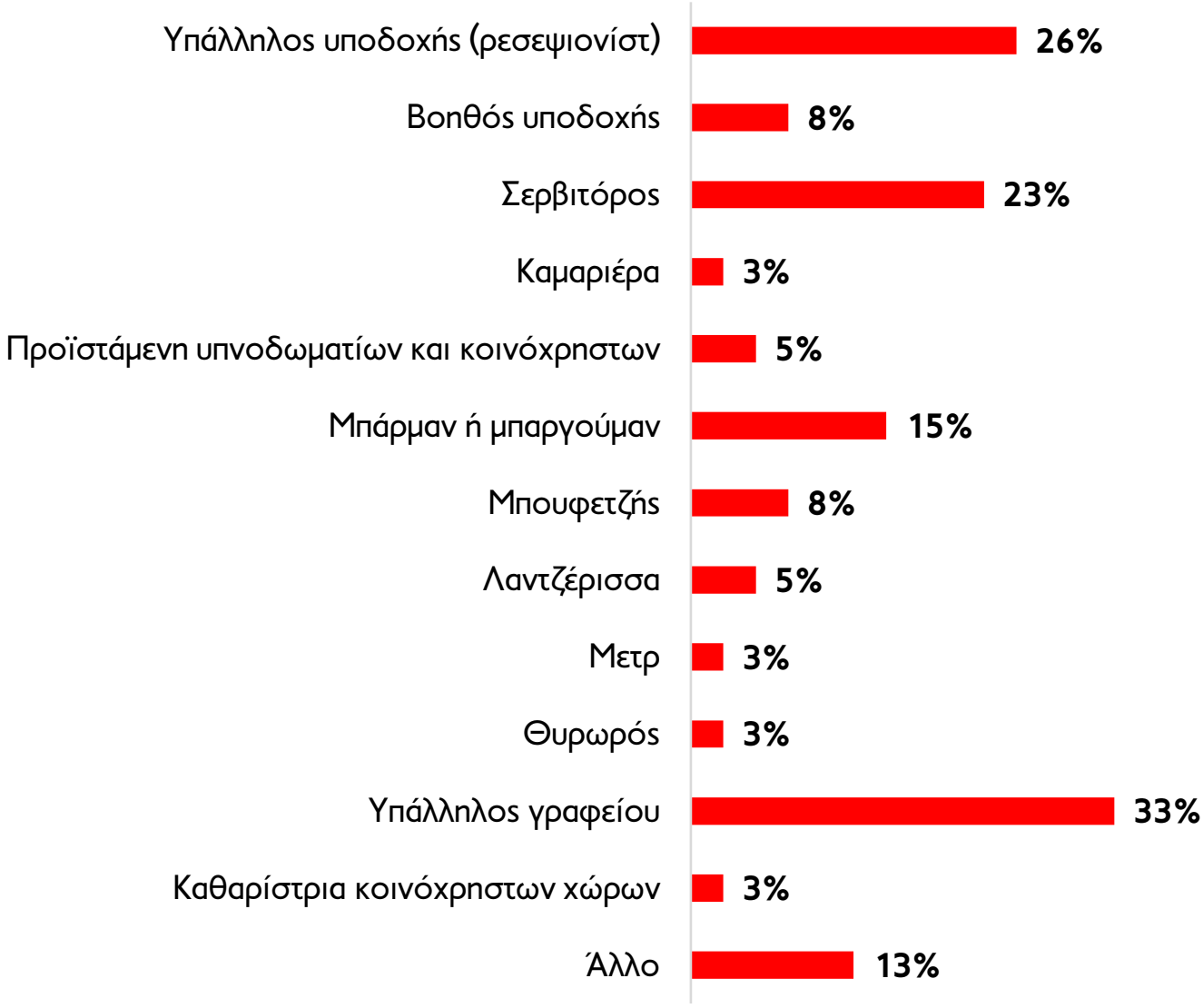
Διάγραμμα 8. Επαγγελματικός κλάδος

Όπως διαφαίνεται από το διάγραμμα 9, για την **υπηκοότητα/ιθαγένεια** των συμμετεχουσών, το 98% από αυτές είχαν ελληνική ιθαγένεια.



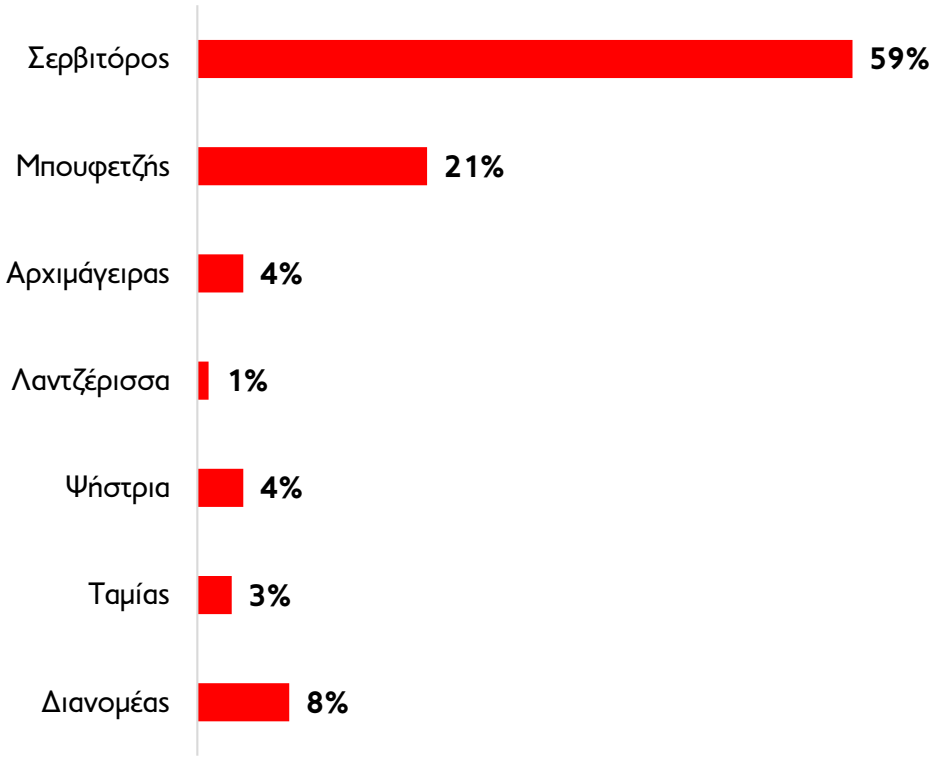
Διάγραμμα 9. Υπηκοότητα/ιθαγένεια

Αναφορικά με την **ειδικότητά** τους, από τις γυναίκες που δήλωσαν ότι εργάζονται στον κλάδο του τουρισμού, φαίνεται να είναι κατά 33% υπάλληλοι γραφείου, κατά 26% υπάλληλοι υποδοχής (ρεσεψιονίστ) και κατά 23% σερβιτόρες. Επίσης, ένα 15% εργάζεται ως μπαργούμεν (βλ. διάγραμμα 10).



Διάγραμμα 10. Ειδικότητα στον τουρισμό

Αντίστοιχα, από τις γυναίκες που δήλωσαν ότι εργάζονται στον **τομέα του επισιτισμού,** το 59% εργάζεται ως σερβιτόρες, το 21% σε θέση μπουφετζή, ενώ το 8% εργάζεται ως διανομείς (βλ. διάγραμμα 11).



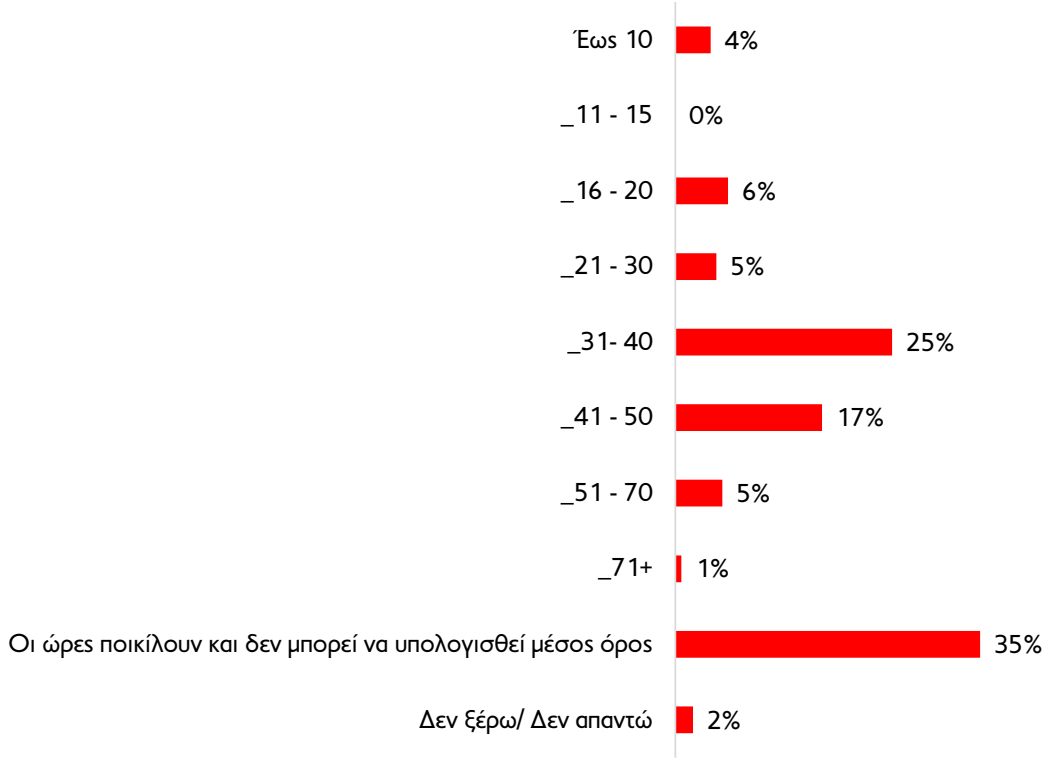
Διάγραμμα 11. Ειδικότητα στον επισιτισμό

Αναφορικά με το είδος σχέσης εργασίας που τις συνδέει με τον/την εργοδότη/-τριά τους (βλ. διάγραμμα 12), το 54% δηλώνει ότι δεσμεύεται από σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ το 26% από προσωρινή εργασία/ σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τέλος, είναι αξιοσημείωτο ότι το 16% των ερωτώμενων απαντά ότι δεν έχει υπογράψει καμία σύμβαση εργασίας με τον/την εργοδότη/-τριά τους.



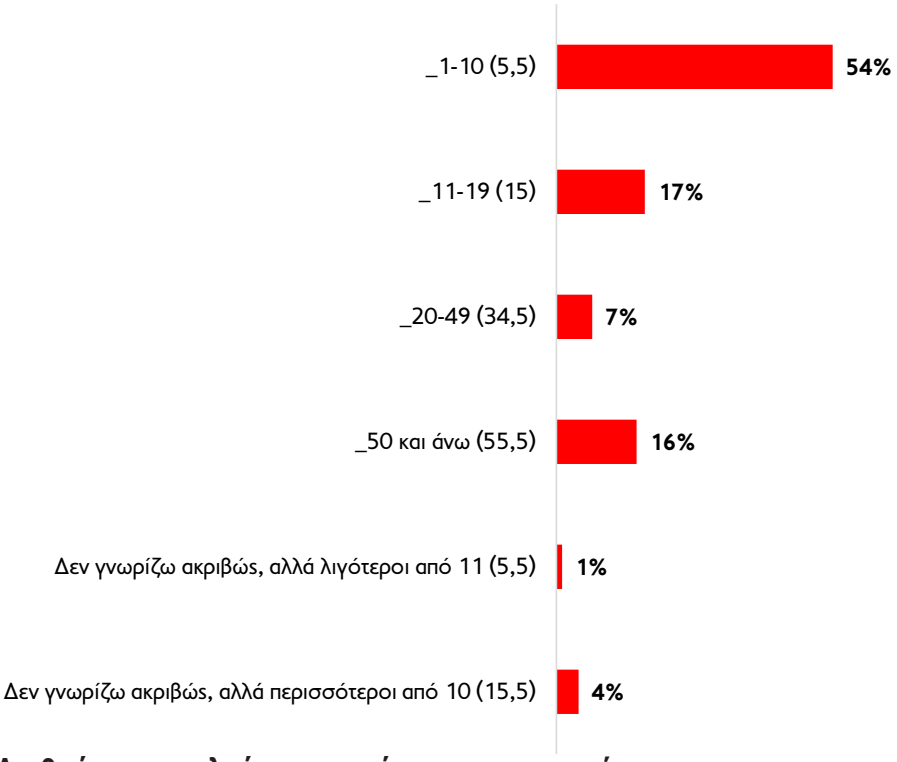
Διάγραμμα 12. Είδος σχέσης εργασίας

Στην ερώτηση σχετικά με τις **ώρες απασχόλησής** τους ανά εβδομάδα στην κύρια εργασία τους, το 35% των ερωτώμενων απάντησε ότι οι ώρες ποικίλουν και δεν μπορεί να υπολογισθεί μέσος όρος. Ένα 25% απάντησε ότι εργάζονται, κατά μέσο όρο, 31-40 ώρες την εβδομάδα, ενώ ένα 17% δήλωσε ότι εργάζεται 41-50 ώρες την εβδομάδα (βλ. διάγραμμα 13).



Διάγραμμα 13. Ώρες απασχόλησης ανά εβδομάδα στην κύρια εργασία (Μ.Ο ώρες / εβδομάδα)

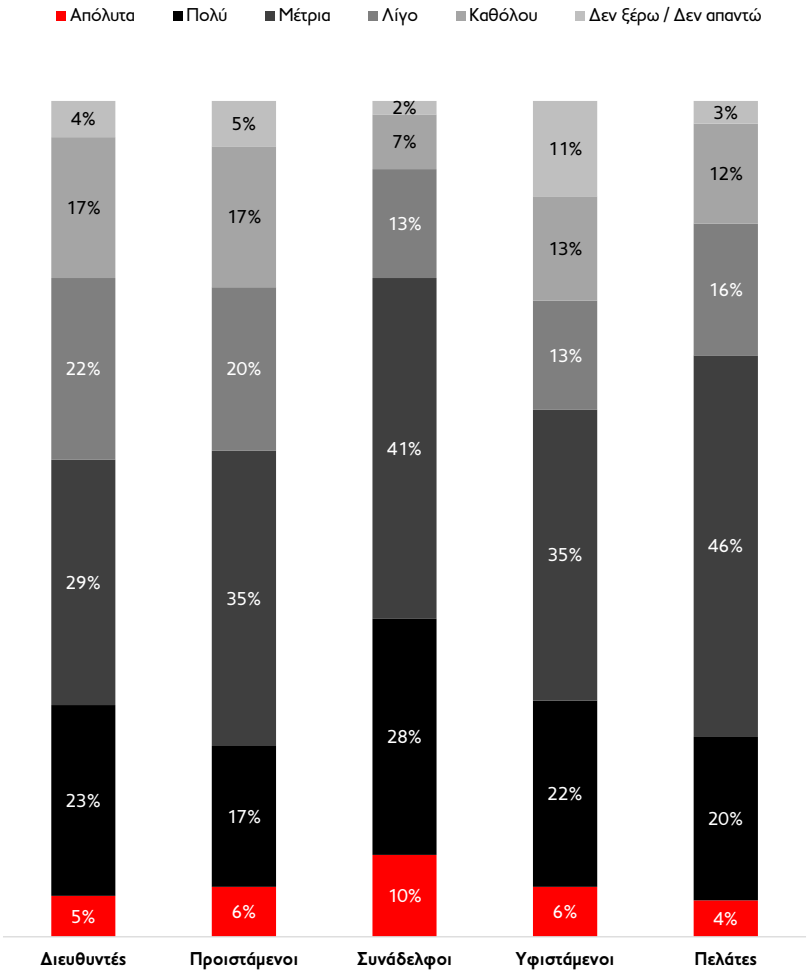
Σε ό,τι αφορά τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται στην εργασία τους, το 54% των γυναικών δήλωσε ότι είναι από 1 έως 10, ενώ το 17% ανέφερε 11-19 άτομα και το 16% περισσότερα από 50 άτομα (βλ. διάγραμμα 14).



Διάγραμμα 14. Αριθμός απασχολούμενων ατόμων στην εργασία

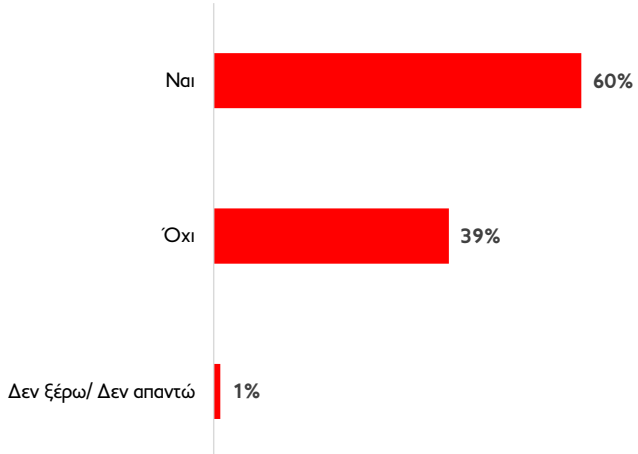
4.2. Εργασιακό περιβάλλον και ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης

Στην ερώτηση «Από την επαγγελματική σας εμπειρία στην αγορά εργασίας, πόσο ευχαριστημένη θα λέγατε ότι είστε συνολικά από τη συμπεριφορά που είχατε από τους άνδρες» ως διευθυντές/ιδιοκτήτες επιχείρησης, προϊσταμένους, συναδέλφους, υφιστάμενους και πελάτες, οι απαντήσεις των γυναικών του κλάδου δείχνουν ότι η συμπεριφορά των ιδιοκτητών, προϊσταμένων, υφισταμένων και πελατών είναι ικανοποιητική για λιγότερο από το 30% των γυναικών. Η κατάσταση δεν βελτιώνεται ούτε για τους υφισταμένους και τους πελάτες. Τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης συγκεντρώνουν οι άνδρες συνάδελφοι, σε ποσοστό, όμως, που και πάλι δεν ξεπερνά το 38% (βλ. διάγραμμα 15).



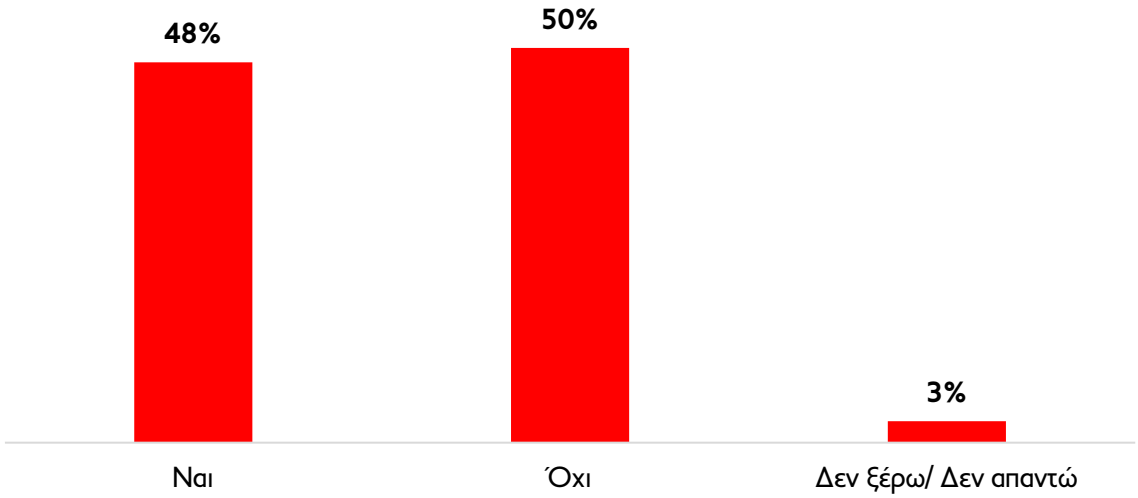
Διάγραμμα 15. Βαθμός ικανοποίησης από συμπεριφορά ανδρών συναδέλφων/ υφισταμένων/προϊσταμένων/ιδιοκτητών/πελατών

Από τις εργαζόμενες στον κλάδο, το 60% δήλωσε ότι εργάζεται σε θέση πρώτης γραμμής, όπου οι πελάτες τούς αφήνουν φιλοδώρημα (βλ. διάγραμμα 16).



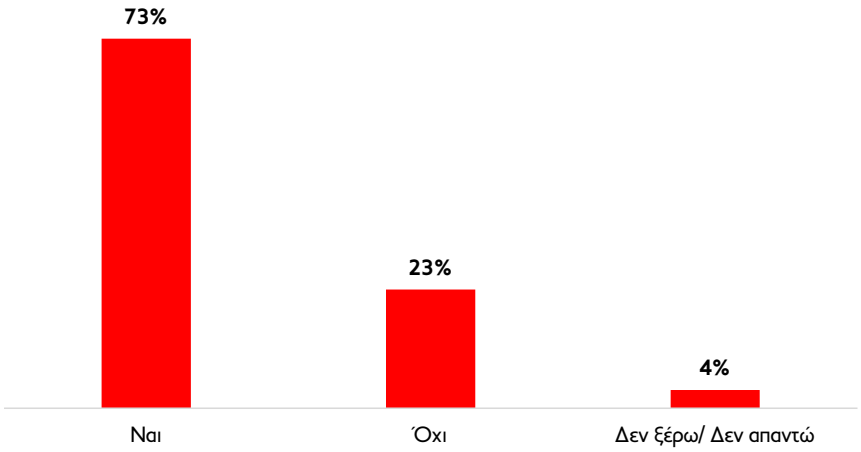
Διάγραμμα 16. Θέση εργασίας και φιλοδώρημα

Από αυτές, είναι αξιοσημείωτο ότι σχεδόν οι μισές δήλωσαν ότι **έχουν νιώσει πως πρέπει να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση, προκειμένου να εξασφαλίσουν το φιλοδώρημά τους** (βλ. διάγραμμα 17).



Διάγραμμα 17. Σεξουαλική παρενόχληση και φιλοδώρημα

Από την ίδια ομάδα εργαζομένων πρώτης γραμμής, τα 3/4 δήλωσαν επίσης ότι έχουν νιώσει ότι οι πελάτες αναμένουν από εκείνες να συμπεριφέρονται με τρόπο που χαρακτηρίζεται από **σεξουαλικές προεκτάσεις/εκφάνσεις** (βλ. διάγραμμα 18). Το στοιχείο αυτό απηχεί ξεκάθαρα ευρήματα διεθνών ερευνών που συγκλίνουν στο ότι οι εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας εργάζονται υπό την παραδοχή ότι οφείλουν, σε κάποιον βαθμό, να αποδέχονται την απρεπή συμπεριφορά πελατών.[444] Η φιλική προσέγγιση και η ευχάριστη διάθεση επιβραβεύονται στη βιομηχανία αυτή, με τη μορφή για παράδειγμα συνεχιζόμενης απασχόλησης ή και φιλοδωρημάτων.[445]

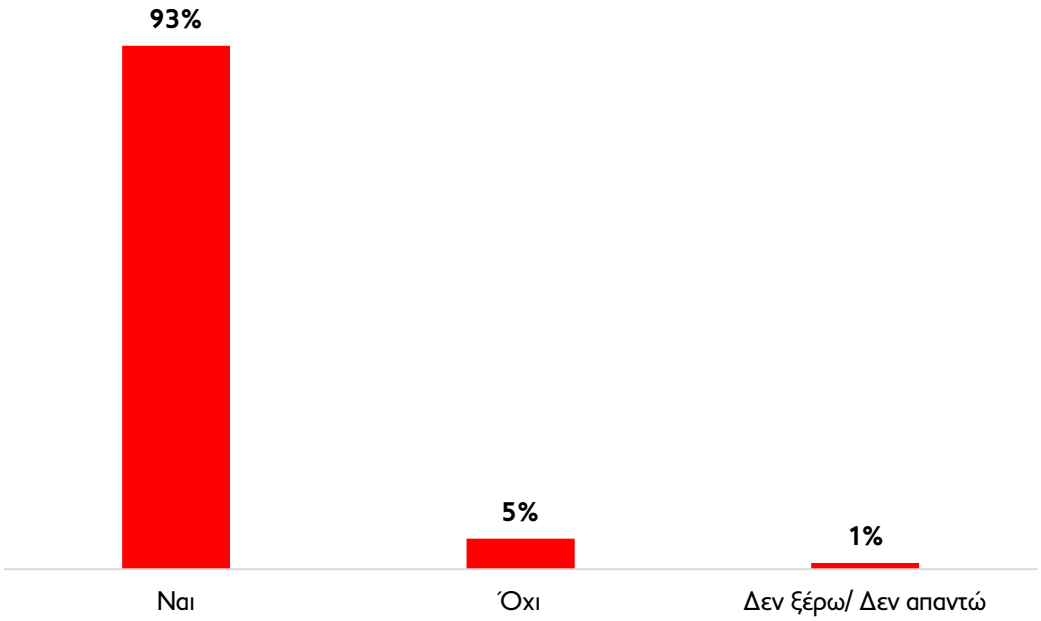


Διάγραμμα 18. Πελάτες και προσδοκία συμπεριφοράς από εργαζόμενες

[444]Bergold, J. & Vedin, U. (2015). Sveriges ..., ό.π.

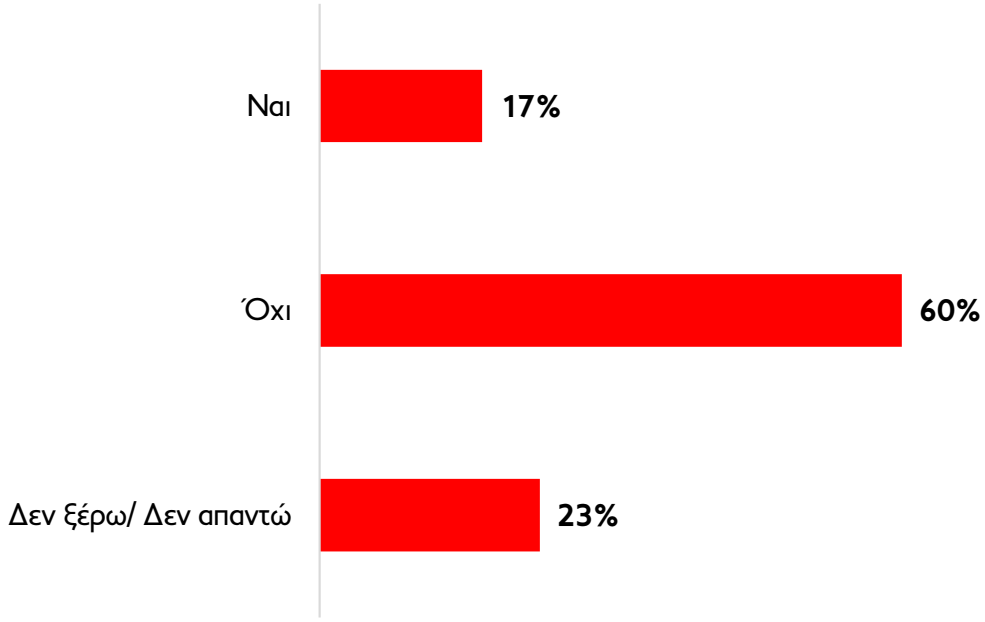
[445]McDowell, L. (2009). Working Bodies ..., ό.π.

Στην ερώτηση για το αν είναι **μέλη σε κάποιο επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο/ συνδικαλιστική συλλογικότητα,** η συντριπτική πλειοψηφία (93%) των συμμετεχουσών απάντησε θετικά (βλ. διάγραμμα 19).



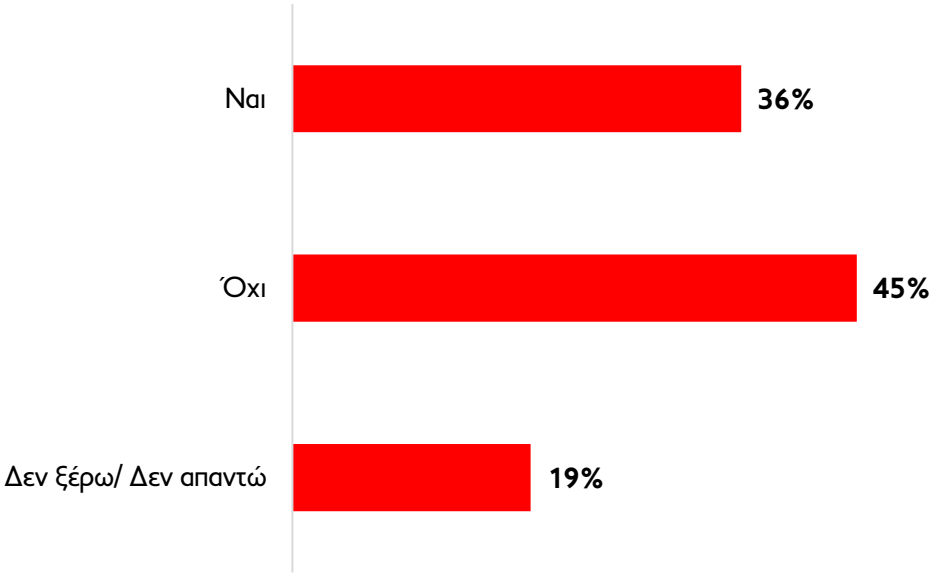
Διάγραμμα 19. Ένταξη σε επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο/ συνδικαλιστική συλλογικότητα

Σε αντιστοιχία με τη διεθνή βιβλιογραφία που επισημαίνει ότι η λογική «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο» συντηρείται και διαιωνίζεται από εργοδότες/-τριες και προϊσταμένους/-ες στον χώρο της εστίασης και του τουρισμού, οι συμμετέχουσες της έρευνας δηλώνουν σε ποσοστό 60% ότι η εταιρεία στην οποία εργάζονται δεν διαθέτει συγκεκριμένη πολιτική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου (βλ. διάγραμμα 20).



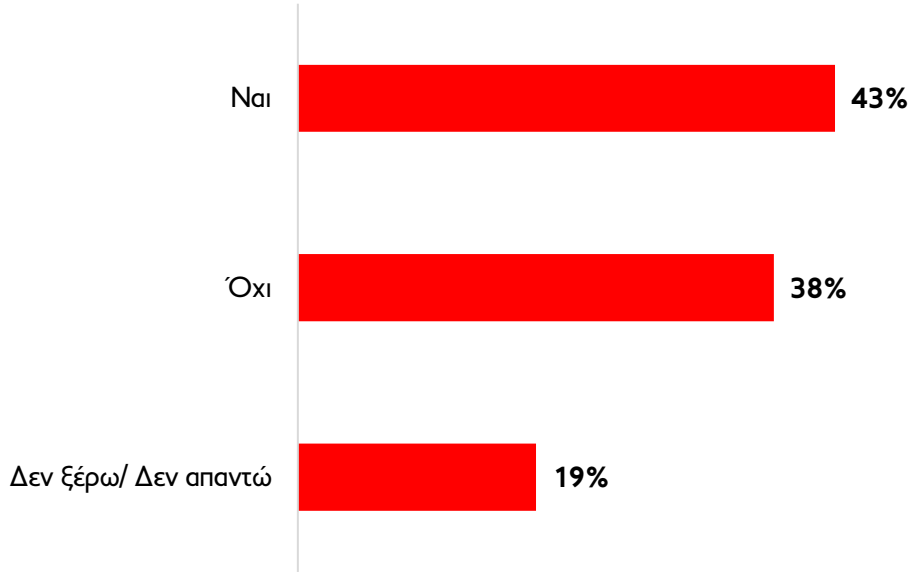
Διάγραμμα 20. Πολιτική επιχείρησης κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας κατά των γυναικών

Αντίστοιχα, το 45% των ερωτώμενων απαντά ότι, σύμφωνα με την εμπειρία τους, η εργοδοσία δεν παίρνει στα σοβαρά το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης (βλ. διάγραμμα 21).



Διάγραμμα 21. Πιστεύετε ότι ο εργοδότης σας παίρνει στα σοβαρά τα θέματα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;

Τέλος, είναι λιγότερες από τις μισές (43%) εκείνες που δηλώνουν ότι γνωρίζουν για τα νομικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα που έχουν σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (βλ. διάγραμμα 22).



Διάγραμμα 22. Γνώση νομικών δικαιωμάτων και δυνατότητας συνδικαλιστικής στήριξης

4.3. Έμμεση γνώση ή/και προσωπική μαρτυρία σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών και δυνητικές αντιδράσεις

Στην ενότητα του ερωτηματολογίου που διερευνά τα ποσοστά **έμμεσης γνώσης ή/και παρουσίας** σε περιστατικά σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας, το 88% των εργαζόμενων στο κλάδο δηλώνει πως γνωρίζει τουλάχιστον ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

> Έχω υπάρξει μάρτυρας σε ένα πολύ άσχημο περιστατικό. Ήμουν πελάτης σε ένα μαγαζί στο οποίο εργαζόταν μια κοπέλα που παρενοχλούσαν δύο άλλοι πελάτες. Η κοπέλα πολύ ευγενική, προσπαθούσε να πάρει την παραγγελία τους για να βγάλει εις πέρας αυτό που είναι η δουλειά της. Της παρήγγειλαν δύο ποτά και η κοπέλα έφυγε πάρα πολύ γρήγορα. Όταν μας έφερε τη δική μας παραγγελία, αμέσως την ρώτησα αν είναι καλά. Θα σχολούσε μετά από κάποια ώρα και οι πελάτες που την παρενοχλούσαν φαινόταν να το ξέρουν αυτό. Λίγο πριν φύγει, την φώναξαν να πληρώσουν και της είπαν "θα σε περιμένουμε". Είδα την κοπέλα να κατεβαίνει στο δρόμο και να πηγαίνει να πάρει το μηχανάκι της για να φύγει. Ταυτόχρονα, είδα τον έναν τύπο να μπαίνει μπροστά στο μηχανάκι και να την εμποδίζει να φύγει, κρατώντας την ρόδα ανάμεσα στα πόδια του. Πήγα κατευθείαν κάτω να την στηρίξω, φωνάξαμε στον τύπο και ήρθε μαζί μου να κάτσει στο τραπέζι μας. Το χειρότερο είναι ότι ενώ καθόταν στο τραπέζι μας να ηρεμήσει, ήρθαν δύο από το μαγαζί να της κάνουν παρατήρηση ότι δημιούργησε πρόβλημα με την συμπεριφορά της. Και η κοπέλα έβαλε τα κλάματα γιατί η μαμά της έκανε χημειοθεραπεία και δεν ήθελε να χάσει τη δουλειά της.
>
> Α., 37 χρονών,
> εργαζόμενη
> στην εστίαση

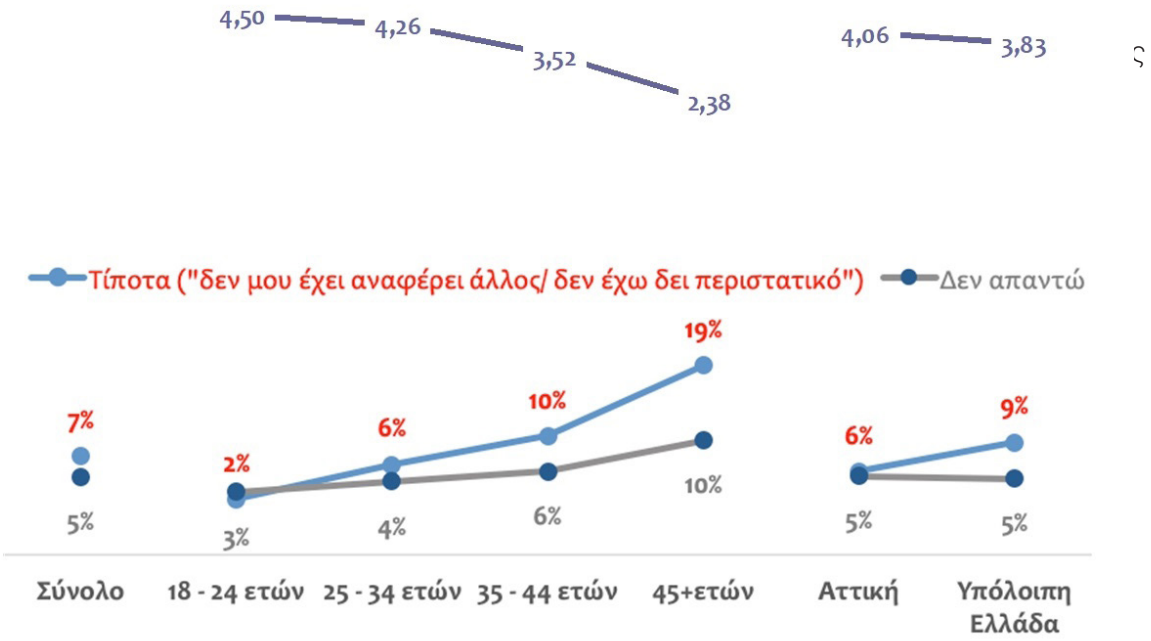


Η πλειοψηφία των περιπτώσεων (63%) αφορά σε σεξουαλικά / σεξιστικά σχόλια και προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική ζωή, προκλητικά βλέμματα (60%), αφήγηση σεξουαλικών ή πρόστυχων αστείων, ιστοριών κ.ά. (59%) και ανεπιθύμητη σωματική επαφή (57%) (π.χ. άγγιγμα, αγκάλιασμα, χάιδεμα, κ.ά.) (βλ. διάγραμμα 23).



Διάγραμμα 23. Έμμεση γνώση/μαρτυρία & συμπεριφορές/ενέργειες σεξουαλικής παρενόχλησης

Το φαινόμενο της έμμεσης γνώσης ή/και μαρτυρίας τέτοιων συμπεριφορών είναι



Διάγραμμα 24. Έμμεση γνώση/μαρτυρία & μέσος όρος συμπεριφορών

Σχετικά με τη δυνητική αντίδραση των ερωτώμενων στην περίπτωση άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον τους, η πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή το 59% των γυναικών, απαντά ότι θα ζητούσε με έντονο τρόπο στον δράστη να σταματήσει (ενώ το 38% θα ζητούσε ευγενικά σε αυτό το άτομο να σταματήσει), το 47% θα το ανέφερε στη διοίκηση της επιχείρησης ή του οργανισμού τους (π.χ. προϊστάμενο/-η, διευθυντή/-τρια) και το 23% θα το κατήγγειλε επίσημα σε αρμόδιο φορέα (βλ. διάγραμμα 25).



Διάγραμμα 25. Δυνητική σεξουαλική παρενόχληση & αντίδραση

Σύμφωνα με την πλειοψηφία του δείγματος **(71%)** η άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης, θα είχε **συνέπειες** στη σωματική και ψυχική τους υγεία, θα είχε αρνητικές συνέπειες στην αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή τους **(38%)**, θα δημιουργούσε αρνητικό εργασιακό κλίμα με συναδέλφους (36%), ενώ παράλληλα για ένα ποσοστό της τάξης του **34%** θα είχε αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα και την επαγγελματική τους εξέλιξη (π.χ. απόλυση) (βλ. διάγραμμα 26).



Διάγραμμα 26. Δυνητική σεξουαλική παρενόχληση & πιθανές συνέπειες

Στην περίπτωση της δυνητικής άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης και θέτοντας ως περιορισμό την επιλογή τριών (3) απαντήσεων, 2 στις 3 γυναίκες **(64%)** θα μιλούσαν για αυτή την εμπειρία στο φιλικό τους περιβάλλον, το **43%** στον/η σύντροφο ή σύζυγό τους και το **34%** στο οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του **28%** θα το ανέφερε σε προϊστάμενο/διευθυντή/τμήμα προσωπικού.

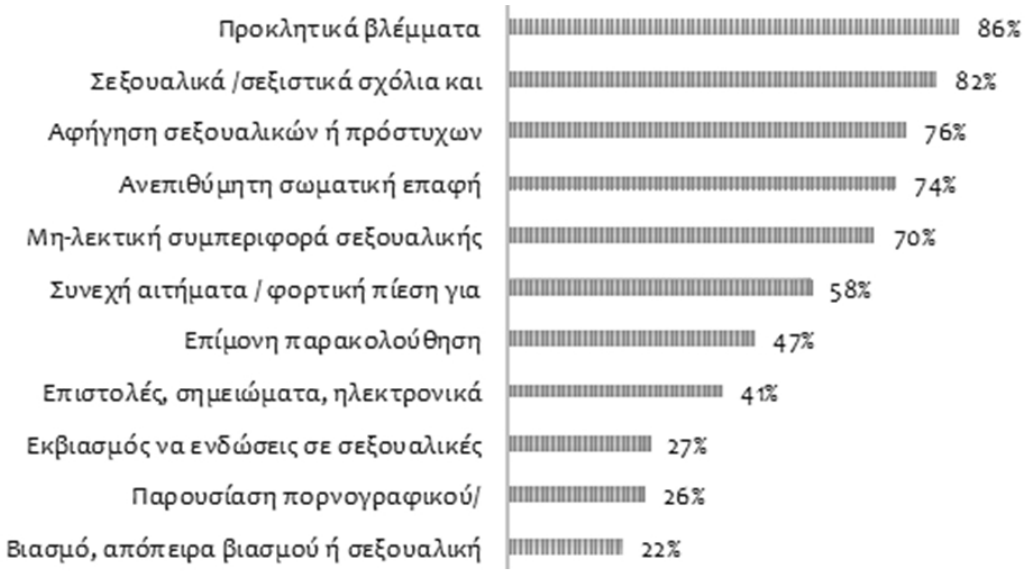
Αξιοσημείωτα είναι τα χαμηλά ποσοστά που συγκεντρώνουν το σωματείο/ συνδικαλιστική οργάνωση (7%), τα συμβουλευτικά κέντρα (7%), η Τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας (6%) και ο Συνήγορος του Πολίτη (2%)
(βλ. διάγραμμα 27).



Διάγραμμα 27. Δυνητική σεξουαλική παρενόχληση & περιβάλλον αναφοράς

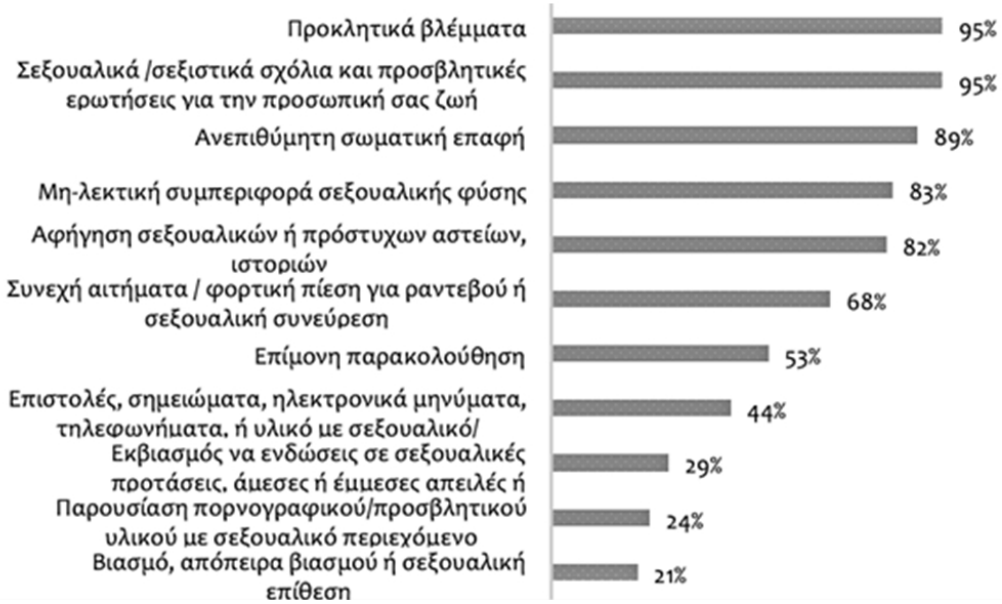
4.4. Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας. Ζητήματα πολιτικών και στήριξης

Στην ερώτηση για το ποιες **σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές έχουν βιώσει οι ερωτώμενες και πόσο συχνά**, στην οποία οι γυναίκες έχουν να επιλέξουν από μία λίστα 11 πιθανών επιλογών, το 85% των γυναικών που εργάζονται σήμερα στους συγκεκριμένους κλάδους αναφέρουν ότι έχουν υποστεί κάποια συμπεριφορά που αναγνωρίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, τα πιο συχνά περιστατικά αφορούν μη λεκτική συμπεριφορά και κυρίως προκλητικά βλέμματα (1 στις 3 εργαζόμενες στο κλάδο τα βιώνει καθημερινά ή συχνά), ενώ συνήθης είναι και η αφήγηση σεξουαλικών ιστοριών και αστείων, με τις μισές σχεδόν γυναίκες να τα βιώνουν έστω και περιστασιακά. Συνολικά, περίπου 80% των εργαζομένων στο κλάδο έχουν γίνει στόχος βλεμμάτων και λεκτικής σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και αποδέκτες σεξουαλικών ιστοριών. 3 στις 4 γυναίκες έχουν νιώσει ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ενώ παραπάνω από 4 στις 10 γυναίκες έχει υποστεί πίεση για ερωτικό ραντεβού, stalking και μηνύματα προσβλητικού περιεχομένου. Τέλος 1 στις 4 δηλώνει ότι της έχει παρουσιαστεί πορνογραφικό υλικό (βλ. διάγραμμα 28). Χαρακτηριστικό της έντασης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης είναι το 22% των γυναικών που αναφέρει ότι έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικής επίθεσης/βιασμού, καθώς και το 27% που δηλώνει ότι έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικού εκβιασμού. Αξίζει, στο σημείο αυτό, να θυμίσουμε ότι τα αντίστοιχα ποσοστά για γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό είναι 13% και 18% αντίστοιχα.



Διάγραμμα 28. Θυματοποίηση & σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές

Σύμφωνα με τα ευρήματα οι συμπεριφορές αυτές απαντώνται πιο συχνά στον κλάδο των γυναικών σερβιτόρων: ιδιαίτερα ορισμένες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως τα επίμονα βλέμματα (95%), τα σεξιστικά σχόλια (95%) αλλά και οι ανεπιθύμητες σωματικές επαφές (89%) είναι πολύ πιο συνηθισμένες σε αυτήν την υποομάδα (βλ. διάγραμμα 29).

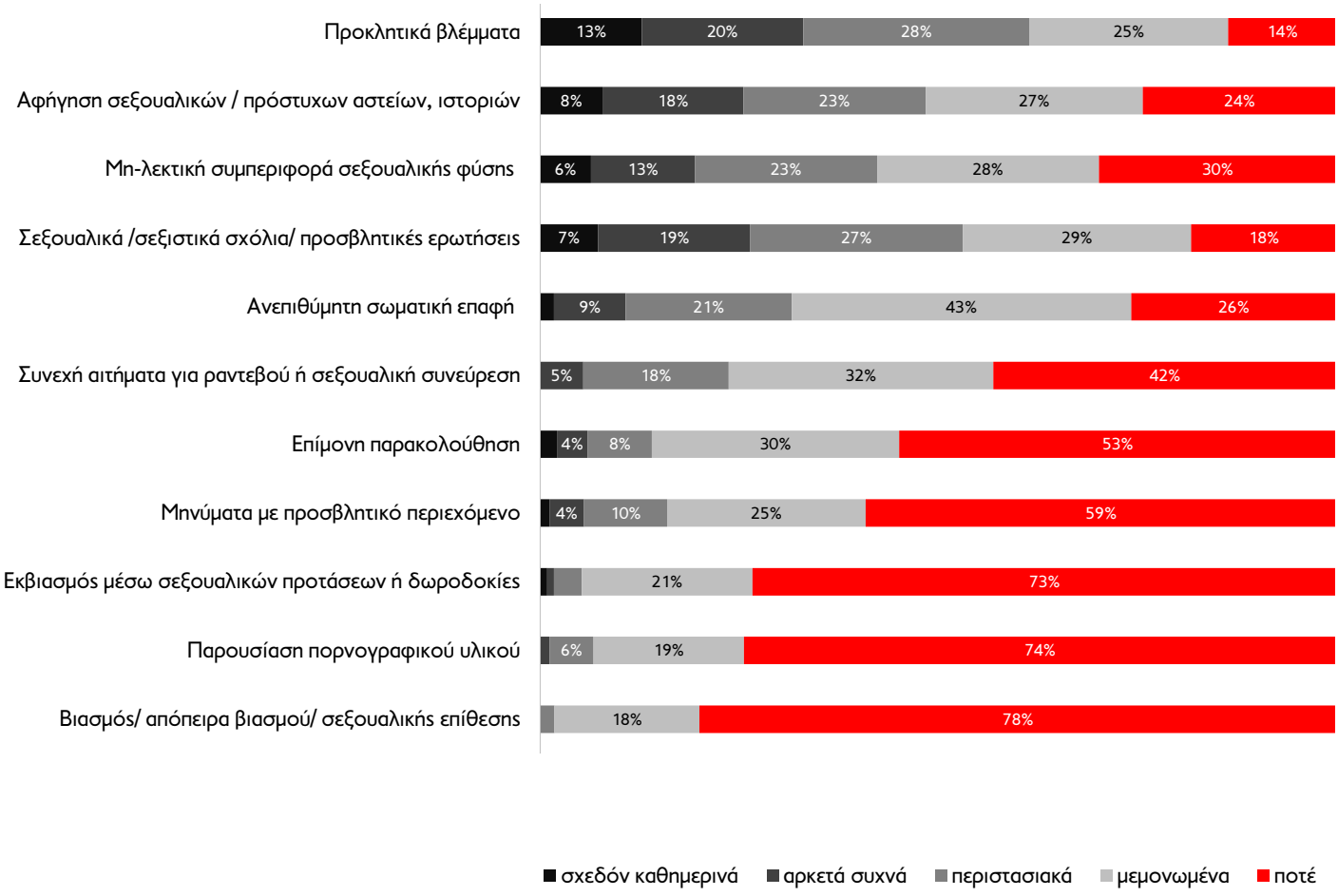


Διάγραμμα 29. Θυματοποίηση & σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές (σερβιτόρες)

Αντίστοιχη με την εμφάνιση των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι και η κλιμάκωση που παρατηρείται στη συχνότητα με την οποία οι γυναίκες βιώνουν τις συμπεριφορές αυτές στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Οι παραβιαστικές συμπεριφορές που βιώνουν οι γυναίκες στο εργασιακό τους περιβάλλον από περιστασιακά έως και σχεδόν καθημερινά, αφορούν σε προκλητικά βλέμματα (61%), σε σεξουαλικά/σεξιστικά σχόλια/προσβλητικές ερωτήσεις (53%), σε αφήγηση σεξουαλικών/πρόστυχων αστείων, ιστοριών (49%), σε μη-λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (42%), σε ανεπιθύμητη σωματική επαφή (32%), σε συνεχή αιτήματα για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση (23%), σε μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο (15%), σε επίμονη παρακολούθηση (14%), σε παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (7%) και σε εκβιασμό μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκίες (6%) (βλ. διάγραμμα 30).

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι όλα αυτά τα ποσοστά εμφανίζονται αυξημένα σε σχέση με τα αντίστοιχα ευρήματα από τη διερεύνηση στις γυναίκες του γενικού πληθυσμού.



Διάγραμμα 30.. Είδος σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς & συχνότητα

Σε ό,τι αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών, εκτός της θέσης εργασίας τους, το θέμα φαίνεται να αφορά όλες τις γυναίκες, ανεξαιρέτως ηλικίας, γεωγραφικής περιοχής και εκπαιδευτικού επιπέδου κ.λπ.

Ωστόσο, ορισμένες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης συναντώνται περισσότερο στις νεότερες ηλικιακά γυναίκες. Ειδικότερα, οι νεότερες και χωρίς παιδιά γυναίκες δείχνουν να υφίστανται περισσότερες μη λεκτικές προκλήσεις, προκλητικά βλέμματα, επίμονες παρακολουθήσεις και σεξουαλικά σχόλια.

Αντίστοιχα ευάλωτες φαίνονται οι γυναίκες χαμηλής οικονομικής κατάστασης, ιδίως σε μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο (61%), αλλά στην περίπτωση του σεξουαλικού εκβιασμού, και εκείνες που έχουν περισσότερα από 10 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας (45%) (βλ. πίνακα 1). Τα δεδομένα αυτά βρίσκονται σε απόλυτη συνέπεια με τα ευρήματα διεθνών ερευνών που συνδέουν τη χαμηλή κοινωνική και οικονομική στάθμη των εργαζομένων, καθώς και το νεαρό της ηλικίας τους με τα αυξημένα ποσοστά ΣΠ που υφίστανται στην εργασία τους.

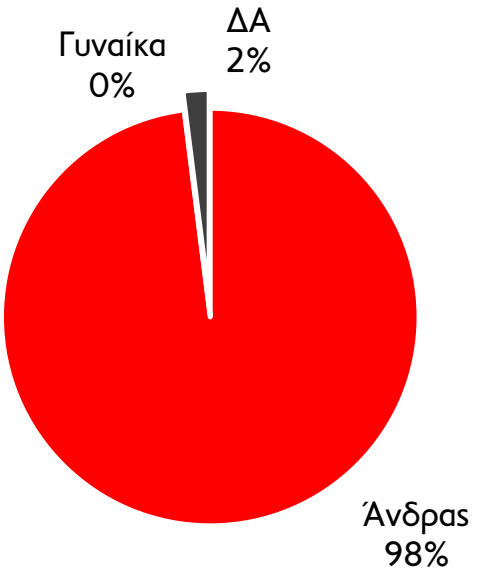
		Ηλικία				Γεωγραφία		Οικογενειακή Κατάσταση		Οικονομικό Status			Εκπαιδευτικό επίπεδο		Χρόνια Εργασίας	
		18-24	25-34	35-44	45+	Αττική	Υπόλοιπο Ελλάδας	Χωρίς παιδιά	Με παιδιά	Ανώτερο	Μεσαίο	Χαμηλό	Μέση	Ανώτατη	ως 10 χρόνια	>10 χρόνια
	Σύνολο εργαζομένων	**26%**	**38%**	**24%**	**12%**	**49%**	**51%**	**73%**	**25%**	**10%**	**34%**	**55%**	**23%**	**70%**	**63%**	**37%**
	Σύνολο θυμάτων	**27%**	**38%**	**24%**	**10%**	**50%**	**50%**	**75%**	**24%**	**10%**	**35%**	**54%**	**23%**	**69%**	**62%**	**37%**
Θύματα...	Ανεπιθύμητης σωματικής επαφής	28%	39%	23%	10%	51%	49%	76%	22%	8%	34%	57%	20%	70%	64%	35%
	Προκλητικών βλεμμάτων	29%	38%	24%	10%	52%	48%	76%	22%	9%	35%	56%	21%	70%	63%	36%
	Αφήγησης σεξουαλικών αστείων, ιστοριών	25%	42%	23%	10%	52%	48%	75%	23%	10%	33%	56%	20%	72%	62%	38%
	Σεξουαλικών σχολίων/ προσβλητικών ερωτήσεων	28%	40%	23%	9%	51%	49%	77%	21%	9%	34%	56%	21%	70%	66%	34%
	Μη-λεκτικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης	31%	39%	22%	9%	50%	50%	78%	21%	9%	32%	58%	22%	69%	66%	33%
	Παρουσίασης πορνογραφικού υλικού	27%	39%	28%	6%	49%	51%	75%	24%	12%	29%	57%	27%	63%	64%	36%
	Μηνυμάτων με προσβλητικό περιεχόμενο	27%	40%	27%	6%	56%	44%	76%	23%	7%	31%	61%	25%	66%	66%	34%
	Εκβιασμού μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκιών	23%	40%	21%	16%	43%	57%	72%	26%	12%	33%	54%	25%	66%	55%	45%
	Συνεχών αιτημάτων για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση	27%	38%	25%	10%	50%	50%	76%	21%	9%	31%	59%	23%	70%	57%	42%
	Επίμονης παρακολούθησης	35%	29%	26%	10%	51%	49%	75%	23%	9%	32%	59%	23%	68%	64%	36%
	Βιασμός/ απόπειρα βιασμού/ σεξουαλικής επίθεσης	21%	42%	22%	15%	55%	45%	67%	30%	12%	30%	57%	31%	63%	60%	40%

Πίνακας 1. Σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές & κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά

[446] Poulston, J. (2008). Metamorphosis ..., ό.π.; Hughes, K.D. & Tadic, V. (1998). 'Something ..., ό.π.; Yagil, D. (2008). When the Customer is Wong..., ό.π.; Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised Work Experience ..., ό.π.


WOMEN

Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης **(98%), ο δράστης είναι άνδρας** (βλ. διάγραμμα 31).



Διάγραμμα 31. Φύλο δράστη

Σε ό,τι αφορά τη σχέση του δράστη με τη γυναίκα θύμα, οι περισσότερες αναφορές εμπλέκουν κάποιον πελάτη, σε συνέπεια με τα αντίστοιχα ευρήματα διεθνών ερευνών από τον χώρο του τουρισμού[447]. Πολλές ακόμα αφορούν κάποιον εργαζόμενο ή στέλεχος, ανώτερο στην ιεραρχία από τη γυναίκα επιζώσα - χαρακτηριστικό είναι ότι, στο 1/3 των περιπτώσεων (32%) εμπλέκουν τον διευθυντή ή τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης (βλ. διάγραμμα 32).



Διάγραμμα 32. Ιδιότητα δράστη

[447] Poulston, J. (2008). Metamorphosis ..., ό.π.; Hughes, K.D. & Tadic, V. (1998). 'Something ..., ό.π.; Yagil, D. (2008). When the Customer is Wong..., ό.π.; Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised Work Experience ..., ό.π.

Στην ερώτηση **«Πού συνέβη το περιστατικό;»**, πάνω από τις μισές γυναίκες (53%), αναφερόμενες στο περιστατικό που θυμούνται πιο έντονα από την επαγγελματική τους ζωή, αναφέρουν ως πλαίσιο τον χώρο του γραφείου τους, ενώ το 36% αναφέρει κάποιον κοινόχρηστο εργασιακό χώρο. Παράλληλα, στο 40% των περιπτώσεων φαίνεται ότι το περιστατικό έλαβε χώρα κατά τη φάση εξυπηρέτησης των πελατών (βλ. διάγραμμα 33).



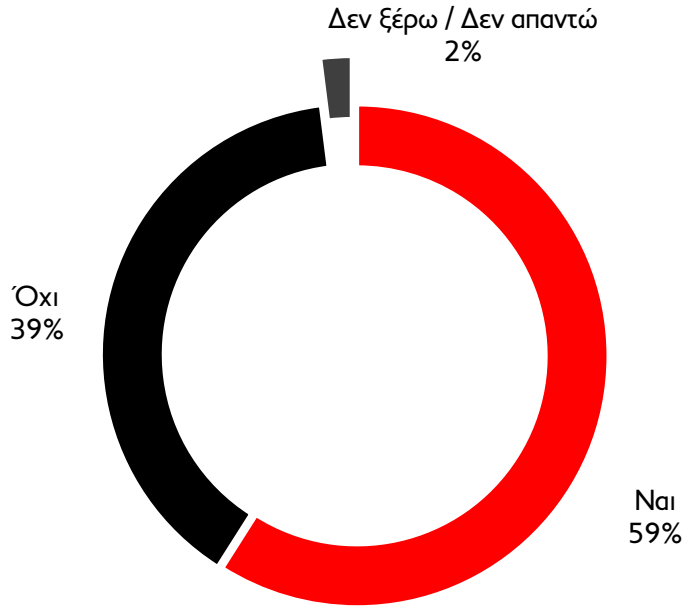
Διάγραμμα 33. Χώρος άσκησης σεξουαλικής παρενόχλησης

Ανάλογα με τη φύση της ΣΠ δείχνει να διαφοροποιείται και ο χώρος στον οποίο λαμβάνει χώρα αυτή - για παράδειγμα, η παρουσίαση πορνογραφικού υλικού φαίνεται να συμβαίνει συχνά σε κοινωνικές δραστηριότητες της εργασίας (18%), αλλά και κατά την εξυπηρέτηση πελατών (45%). Αντίστοιχα υψηλό είναι και το ποσοστό της αποστολής μηνυμάτων με προσβλητικό περιεχόμενο που συμβαίνει κατά την εξυπηρέτηση πελατών (47%). Επιπλέον, αξιοσημείωτο είναι ότι οι εκβιασμοί μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκιών λαμβάνει χώρα σε κοινωνικές δραστηριότητες της εργασίας (17%), σε κατ' ιδίαν συναντήσεις (15%) (βλ. πίνακα 2).

	Θύματα..										
	Ανεπιθύμητης σωματικής επαφής	Προκλητικών βλεμμάτων	Αφήγησης σεξουαλικών αστείων, ιστοριών	Σεξουαλικών σχολίων/ προσβλητικών ερωτήσεων	Μη-λεκτικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης	Παρουσίασης πορνογραφικού υλικού	Μηνυμάτων με προσβλητικό περιεχόμενο	Εκβιασμού μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκιών	Συνεχών αιτημάτων για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση	Επίμονης παρακολούθησης	Βιασμός/ απόπειρα βιασμού/ σεξουαλικής επίθεσης
Σε κοινόχρηστο εργασιακό χώρο	39%	37%	39%	37%	43%	45%	39%	38%	40%	40%	48%
Σε κοινωνική δραστηριότητα της εργασίας	13%	11%	11%	10%	12%	18%	15%	17%	15%	13%	9%
Στο γραφείο σας / στον χώρο που εργάζεστε	55%	55%	56%	53%	54%	56%	57%	58%	57%	58%	54%
Σε συνάντηση με περισσότερα άτομα	9%	8%	8%	7%	9%	10%	9%	8%	9%	12%	12%
Σε κατ' ιδίαν συνάντηση	11%	10%	11%	11%	12%	12%	11%	15%	12%	11%	9%
Σε μετακίνηση / ταξίδι	5%	4%	4%	5%	5%	7%	6%	7%	4%	5%	6%
Σε εξωτερική συνάντηση	8%	9%	8%	9%	10%	15%	11%	12%	10%	10%	6%
Κατά την εξυπηρέτηση πελατών	39%	40%	40%	42%	42%	45%	47%	41%	41%	44%	36%
Κάπου αλλού	4%	3%	3%	2%	4%	2%	6%	4%	4%	5%	6%
Δεν απαντώ	2%	1%	2%	1%	2%	4%	3%	4%	2%	2%	4%

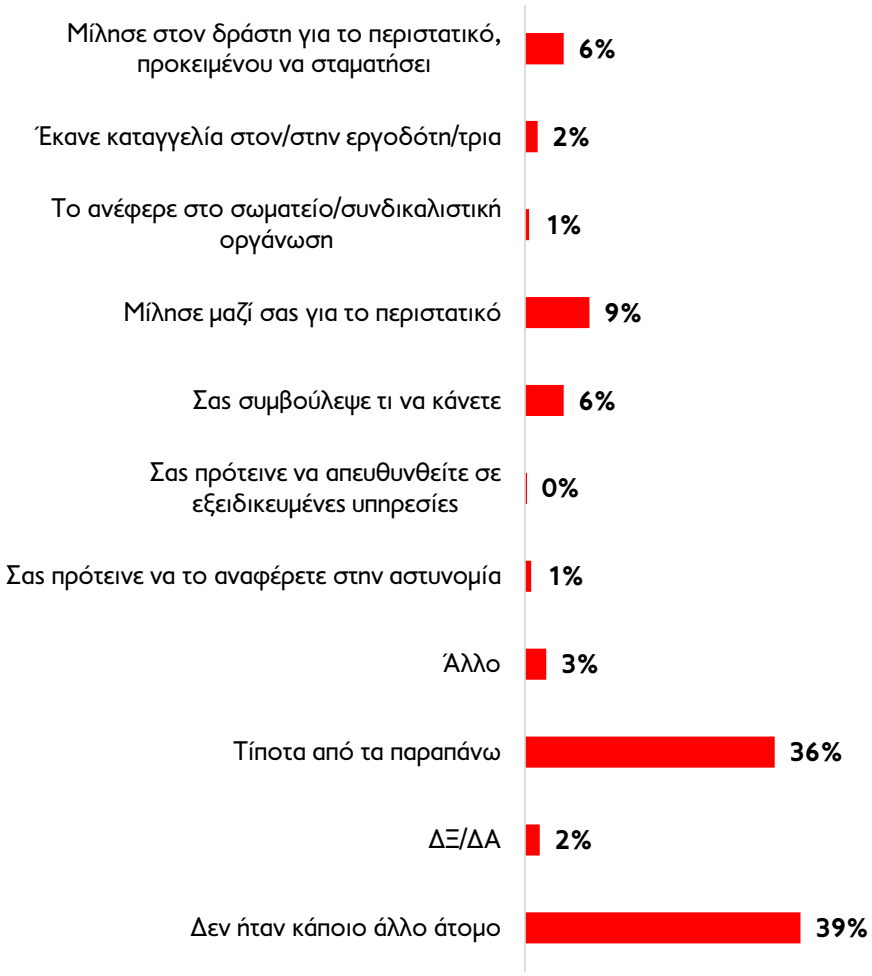
Πίνακας 2. Μορφή σεξουαλικής παρενοχλητικής συμπεριφοράς & χώρος εργασίας

Στην ερώτηση **«Εάν κάποιο άτομο ήταν παρόν, έκανε κάτι από τα παρακάτω;»,** το 59% απαντά θετικά, ενώ το 39% των γυναικών δηλώνει ότι δεν ήταν κανένα άλλο άτομο παρόν κατά τη διάρκεια του περιστατικού (βλ. διάγραμμα 34).



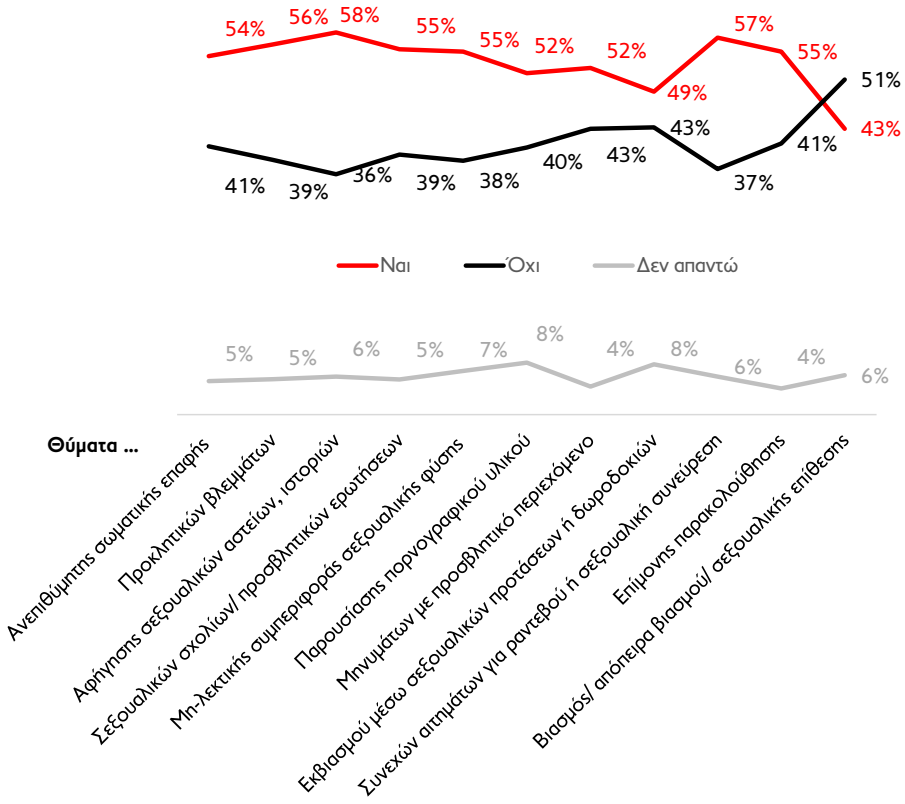
Διάγραμμα 34. Παρουσία μαρτύρων

Στις μισές, δε, από τις περιπτώσεις που ήταν κάποιο άτομο παρόν, εκείνος/-η δεν αντέδρασε. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, η πιο συχνή αντίδραση του/της παριστάμενου/-ης ήταν να μιλήσει με το θύμα για το περιστατικό (9%) (βλ. διάγραμμα 35).



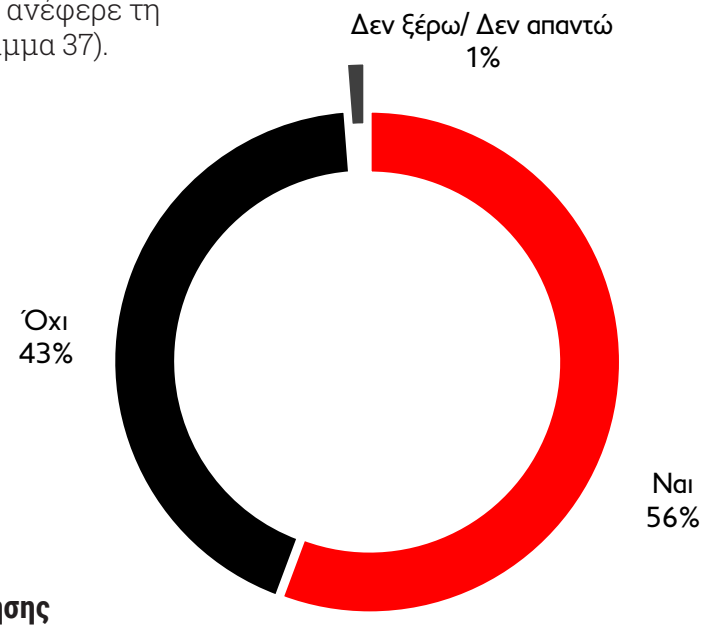
Διάγραμμα 35. Αντίδραση μαρτύρων

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι, ενώ τα ποσοστά ύπαρξης μαρτύρων (και αντίδρασης αυτών) αγγίζουν το ανώτατο σημείο τους σε περιπτώσεις αφήγησης σεξουαλικών αστείων και ιστοριών καθώς και στα συνεχή αιτήματα για συνευρέσεις, εντούτοις αγγίζουν το χαμηλότερο σημείο τους σε περιπτώσεις σεξουαλικών εκβιασμού και βιασμού ή σεξουαλικής επίθεσης (βλ. διάγραμμα 36).



Διάγραμμα 36. Μάρτυρες σε μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Σε ό,τι αφορά την αντίδραση των ίδιων των θυμάτων, το 56% (ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού) μίλησε για το περιστατικό σε κάποιο άλλο άτομο, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 43% δεν ανέφερε τη σεξουαλική παρενόχληση σε κάποιον/-α (βλ. διάγραμμα 37).



Διάγραμμα 37. Αναφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης

Εν τούτοις, από αυτές που μίλησαν για την εμπειρία τους, το 72% το ανέφερε στο φιλικό του περιβάλλον, το 43% σε συνάδελφο, το 39% στον/στη σύζυγο/σύντροφο και μόνο μία στις πέντε του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών που βιώνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης τα αναφέρουν σε κάποιον/-α αρμόδιο/-α εντός της εργασίας τους (21%). Ιδιαίτερα χαμηλά είναι τα ποσοστά που παρατηρούνται για τα σωματεία (2%) και τους ειδικούς φορείς [Αστυνομία (1%), Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (1%), Συνήγορο του Πολίτη (1%)] (βλ. διάγραμμα 38).

Αξίζει επιπλέον να σημειωθεί ότι δεν παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις, σε ό,τι αφορά την καταγγελία, μεταξύ των θυμάτων διαφορετικών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.



Διάγραμμα 38. Σεξουαλική παρενόχληση & απεύθυνση γυναικών



Στην ερώτηση «Τι συνέπειες είχε για εσάς η παρενόχληση που βιώσατε;», οι εργαζόμενες-θύματα αναφέρουν, σε ποσοστά μεγαλύτερα από εκείνα του γενικού πληθυσμού (40% έναντι 35%), αλλά σημαντικά μικρότερα από εκείνα της δυνητικής παρενόχλησης (40% έναντι 71%), αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική τους υγεία λόγω της σεξουαλικής παρενόχλησης.

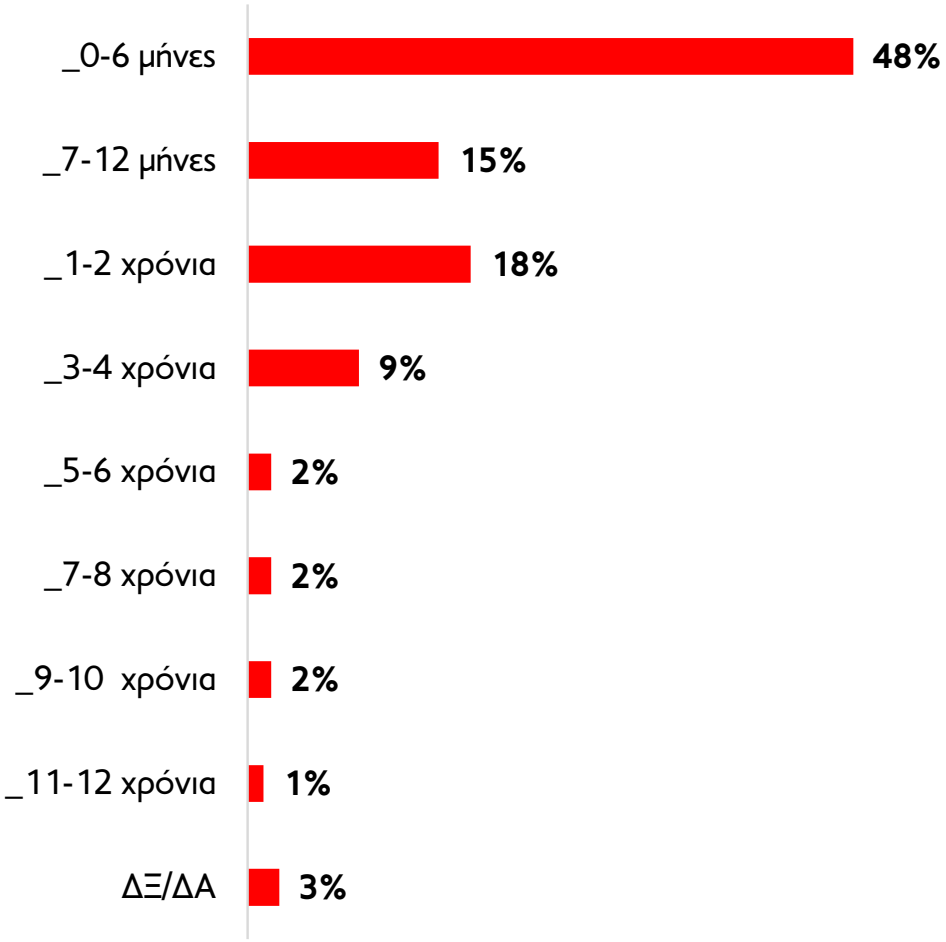
Τι σημαίνει “έχω γίνει δυνατή”; Ποιο είναι το προσωπικό κόστος που έχει το να οχυρωθείς στον κίνδυνο; Εγώ έχω περάσει 4 μέρες να κλαίω επειδή έσπασα το κεφάλι ενός ανθρώπου στον καθρέφτη ενός αυτοκινήτου. Ένα βράδυ πολύ αργά, ήρθαν δυο πελάτες και μου είπαν ότι όταν πας τα σκουπίδια, εμείς θα σε περιμένουμε στους κάδους για να πιάσουμε το ωραίο σου κωλαράκι. Μετά πέρασε ώρα που δούλευα σε πανικό και τους ξέχασα. Είχα να κάνω και χίλια πράγματα μέχρι να κλείσω το μαγαζί. Ξεκινάω λοιπόν να πάω στον κάδο να πετάξω τα σκουπίδια και φτάνοντας προς τους κάδους, είδα τους τύπους και τους αναγνώρισα. Και αμέσως θυμήθηκα αυτό που μου είπαν. Εκείνοι δεν μιλούσαν, κάθονταν εκεί και απλώς έτρωγαν στα όρθια. Και έπεσα πάνω στον έναν και τον έριξα και έσπασα τον καθρέφτη του αυτοκινήτου. Δεν είμαι καθόλου περήφανη για αυτό, μου έρχεται να δακρύσω που το λέω. Όταν βγαίνει τόση βία από μέσα σου, δεν υπάρχει δικαιολογία. Είχα σοκαριστεί, είχα δηλητηριαστεί από τον ίδιο μου τον εαυτό. Ο άνθρωπος τρόμαξε και ο φίλος του που το είδε τρόμαξε ακόμα πιο πολύ. Τελικά, δεν ήταν εκεί για μένα, απλώς τα έλεγαν δίπλα στο αμάξι τους μέχρι να φύγουν. Δεν ξέρω πώς έκανα αυτό το πράγμα, αν με βάλουν να το κάνω σε αναπαράσταση, δεν ξέρω να το κάνω.

Α., 37 χρονών,
εργαζόμενη
στην εστίαση

Παράλληλα, στον κλάδο αυτόν είναι υψηλότερα τα ποσοστά των γυναικών θυμάτων που αναγκάστηκαν να παραιτηθούν λόγω της ΣΠ (30%), σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά του γενικού πληθυσμού (1/3 έναντι 1/5) (βλ. διάγραμμα 39).



Διάγραμμα 39. Επιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης

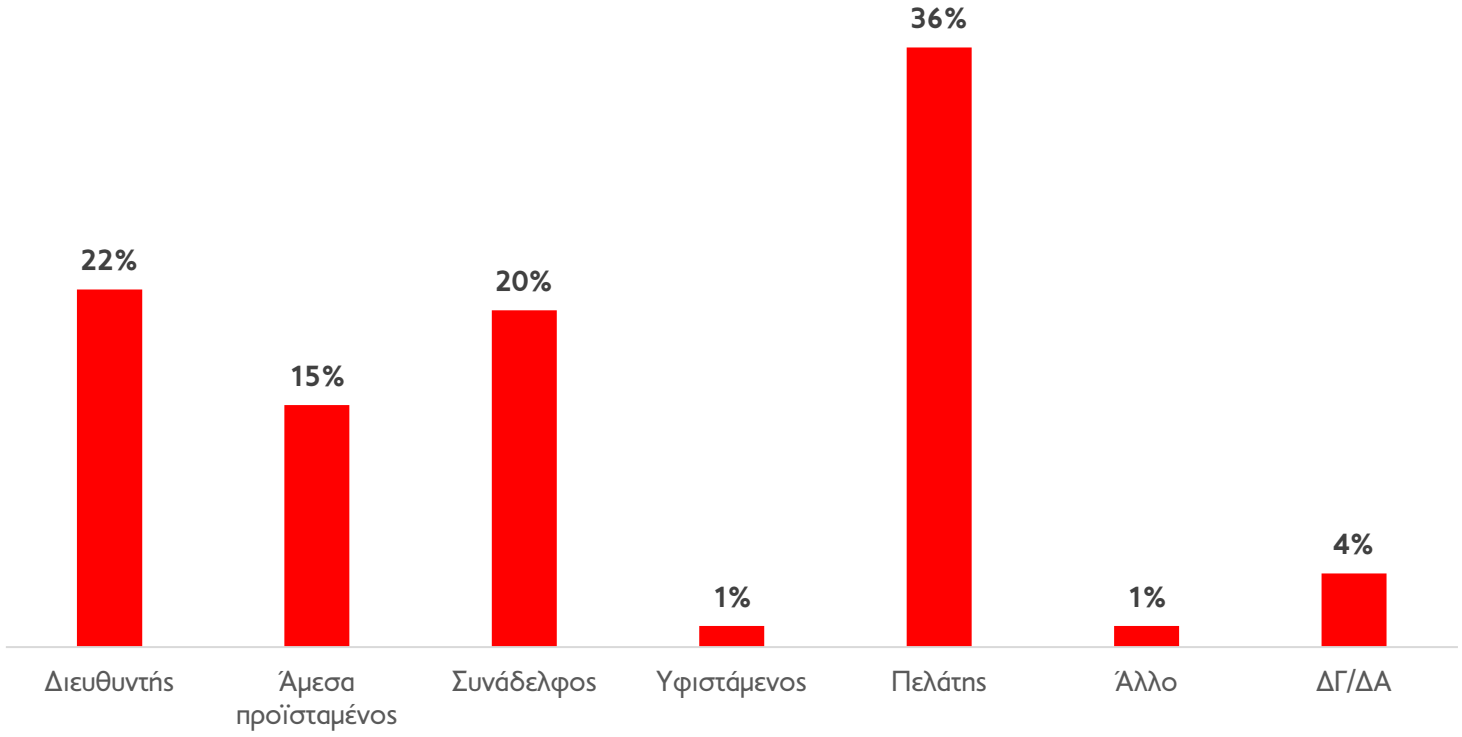


Διάγραμμα 40. Έτη στην εργασία που εκδηλώθηκε ΣΠ (Μ.Ο. σε έτη)

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων διαφαίνεται ότι οι περισσότερες από αυτές (48%) δεν είχαν εργαστεί για πάνω από 6 μήνες στη θέση που βρίσκονταν όταν προέκυψε το πιο σημαντικό περιστατικό ΣΠ που έχουν βιώσει. Το 18% βρίσκονταν στην εργασία εκείνη για 1-2 χρόνια, ενώ το 15% για 7-12 μήνες (βλ. διάγραμμα 40).

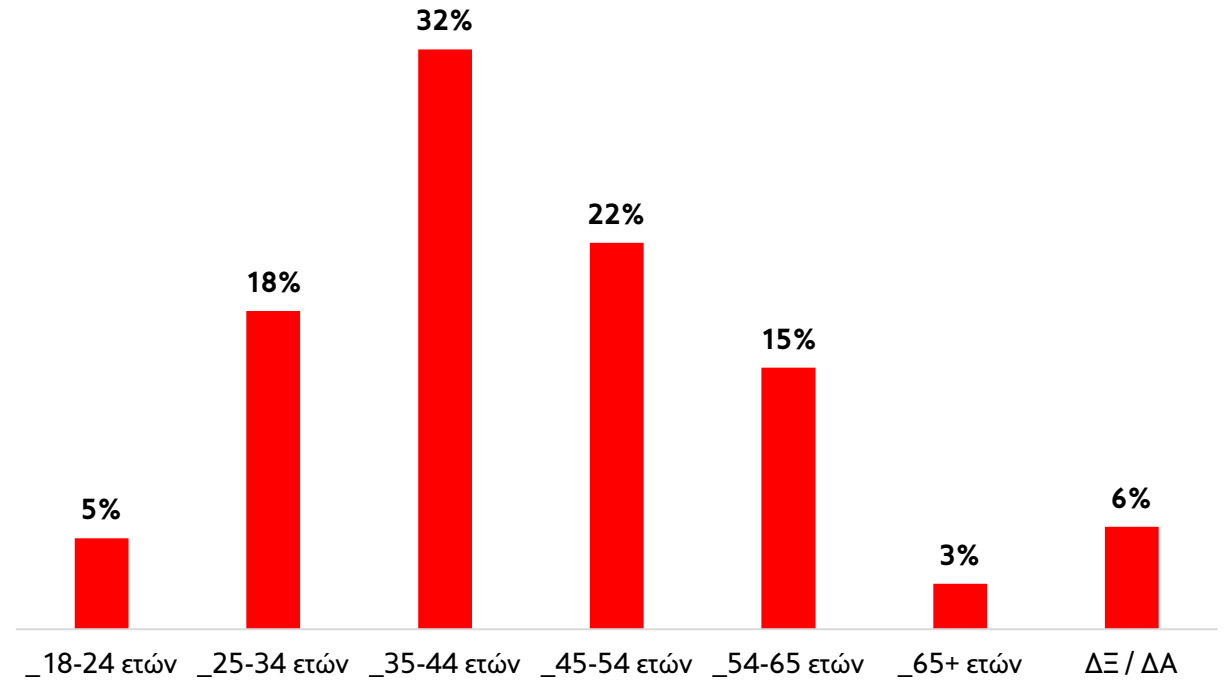
Στο 36% των περιπτώσεων, οι συμμετέχουσες αναφέρουν ότι το πιο σημαντικό περιστατικό ΣΠ που έχουν βιώσει προήλθε από πελάτη, ενώ το 22% αναφέρει ως αυτουργό τον διευθυντή και το 20% κάποιον συνάδελφο (βλ. διάγραμμα 41).

Διάγραμμα 41. Ιδιότητα δράστη σημαντικότερου περιστατικού

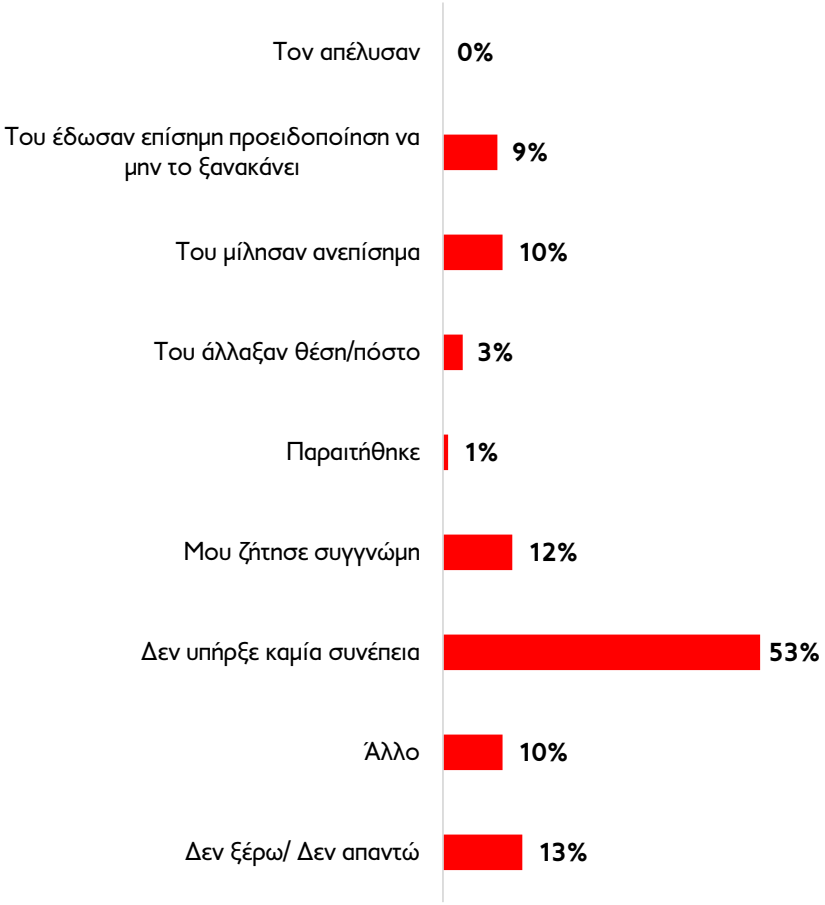


Στα περιστατικά αυτά οι ηλικίες των δραστών δείχνουν μοιρασμένες, με το 1/3 να είναι 35-44 ετών, και να ακολουθούν οι ηλικιακές κατηγορίες 45-54 ετών (22%) και 25-34 ετών (18%). Διαφαίνεται, λοιπόν, εδώ μια διαφορά ηλικίας μεταξύ θύματος και δράστη, η οποία ενισχύει τις όποιες ανισορροπίες εξουσίας υφίστανται λόγω εμπειρίας, θέσης ή κοινωνικής-οικονομικής κατάστασης και καθιστά ακόμα πιο ευάλωτες τις εργαζόμενες (βλ. διάγραμμα 42).

Διάγραμμα 42. Ηλικία δράστη σημαντικότερου περιστατικού

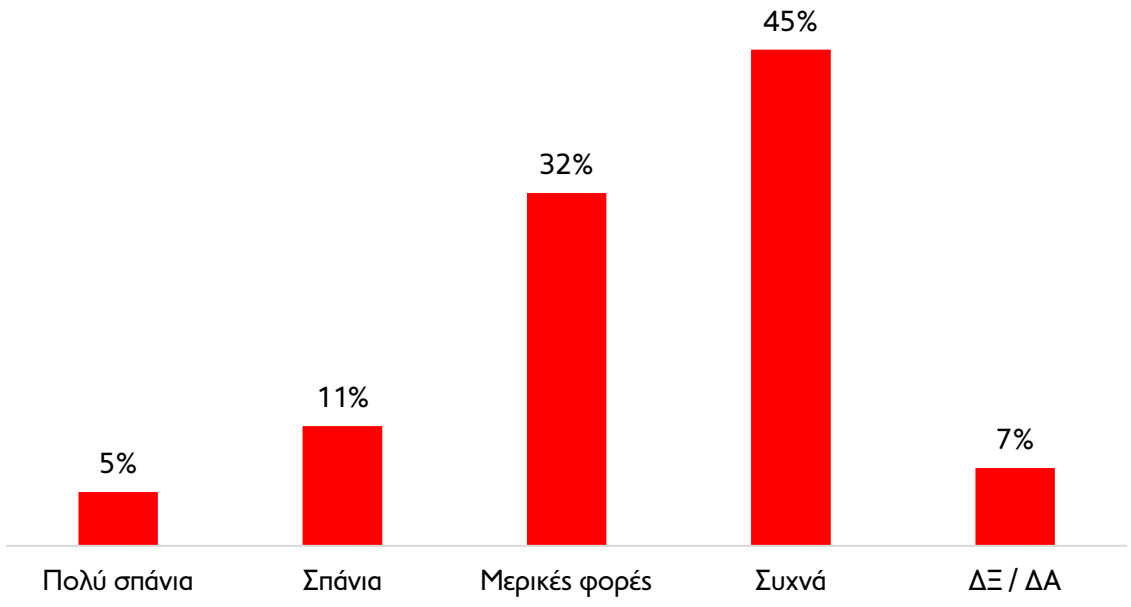


Από τις απαντήσεις των συμμετεχουσών στην ερώτηση **«Μετά την αντίδρασή σας, συνέβη κάτι στον δράστη από τα παρακάτω;»** προκύπτει ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων (53%) δεν υπήρξε καμία συνέπεια για τον δράστη, γεγονός που καταδεικνύει την αναγκαιότητα άμεσης λήψης σχετικών μέτρων, ενώ μόνο στο 12% των περιπτώσεων ο αυτουργός ζήτησε συγγνώμη από το θύμα. Χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι σε κανένα από τα περιστατικά αυτά ο δράστης δεν απολύθηκε (βλ. διάγραμμα 43).



Διάγραμμα 43. Συνέπειες για τον δράστη

Στην ερώτηση **«Έχοντας στο νου σας το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο συνέβη η παρενόχληση, κάθε πότε θα λέγατε ότι συνέβαιναν τέτοιες παρενοχλητικές συμπεριφορές;»**, το 77% των συμμετεχουσών απάντησαν «μερικές φορές» ή «συχνά», καταδεικνύοντας και με αυτόν τον τρόπο τη διάχυτη παρουσία του φαινομένου στους εργασιακούς χώρους του τουρισμού και της εστίασης (βλ. διάγραμμα 44).



Διάγραμμα 44. Συχνότητα περιστατικών

Χαρακτηριστικές είναι και οι απαντήσεις των γυναικών για το **αν θεωρούν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον είναι ασφαλές για εκείνες, ώστε να μην υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση.** Σύμφωνα με τα ευρήματα, 1 στις 4 εργαζόμενες (περισσότερες από τις 1 στις 5 που απάντησαν το ίδιο στον γενικό πληθυσμό) δεν είναι βέβαιη σχετικά με την ασφάλεια του εργασιακού της περιβάλλοντος. Το φαινόμενο είναι πιο έντονο σε όσες δεν εργάζονται πολύ καιρό (1-3 έτη: 34%) και στις απασχολούμενες στην εστίαση (34%) (βλ. πίνακα 3).

	ΣΥΝΟΛΟ	ΟΙΚΟΓ. ΚΑΤ.	ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
		Single	1-3	4-10	11-20	21+	Τουρισμός	Εστίαση
Απόλυτα ασφαλές	17%	12%	9%	13%	22%	34%	28%	10%
Πολύ ασφαλές	27%	26%	22%	26%	29%	32%	32%	24%
Μέτρια ασφαλές	19%	23%	16%	25%	18%	9%	17%	19%
Λίγο ασφαλές	13%	13%	21%	11%	11%	5%	9%	17%
Καθόλου ασφαλές	13%	15%	13%	14%	11%	9%	7%	17%
Δεν απαντώ	12%	12%	18%	11%	10%	11%	7%	13%
» ασφαλές	43%	37%	32%	39%	51%	66%	60%	34%
» όχι ασφαλές	25%	27%	34%	25%	22%	14%	16%	**34%**

Πίνακας 3. Ασφάλεια εργασιακού περιβάλλοντος

4.5. Στάσεις και αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση. Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση

Και στο ερωτηματολόγιο αυτό, οι συμμετέχουσες ερωτήθηκαν για το **ποιες συμπεριφορές από τις 11 που χρησιμοποιήθηκαν και από την έρευνα του FRA (2014) αναγνωρίζουν ως σεξουαλική παρενόχληση**. Από τις απαντήσεις τους παρατηρούμε ότι το 65% των εργαζόμενων στον κλάδο του τουρισμού και της εστίασης (ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού) αναγνωρίζει ως σεξουαλική παρενόχληση όλες τις εξεταζόμενες συμπεριφορές (βλ. διάγραμμα 45).

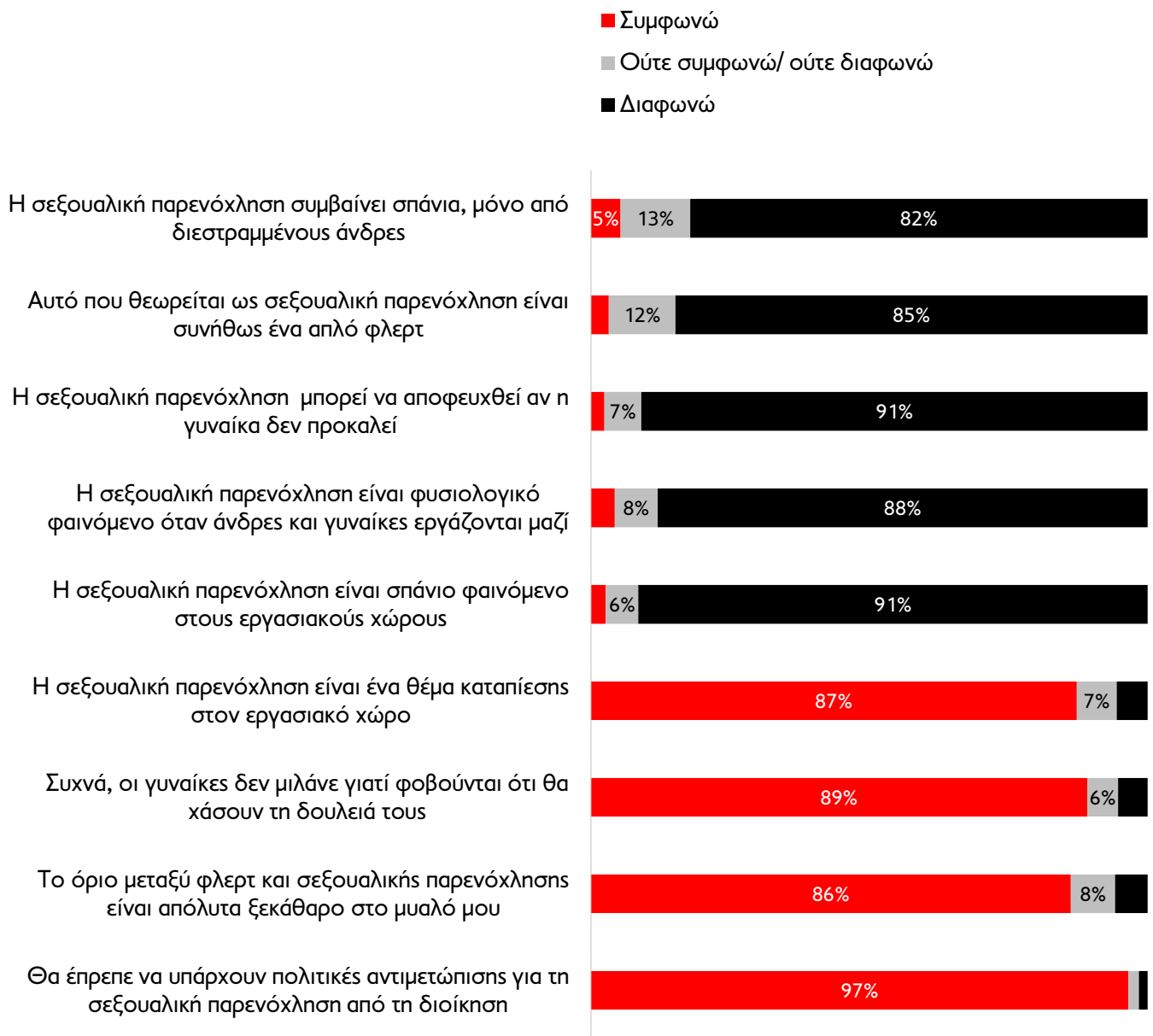


Διάγραμμα 45. Αναγνώριση συμπεριφορών/ενεργειών ως σεξουαλική παρενόχληση

Οι συμπεριφορές που εκλαμβάνονται συχνότερα ως σεξουαλική παρενόχληση είναι η ανεπιθύμητη σωματική επαφή και τα σεξουαλικά/πρόστυχα σχόλια και ερωτήσεις που απευθύνονται στο θύμα. Εντούτοις, ορισμένες από τις πλέον συνηθισμένες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως η αποστολή σεξουαλικών μηνυμάτων και η αφήγηση αντίστοιχων ιστοριών, έχουν κανονικοποιηθεί από τις γυναίκες σε βαθμό που αναγνωρίζονται λιγότερο συχνά ως τέτοιες.

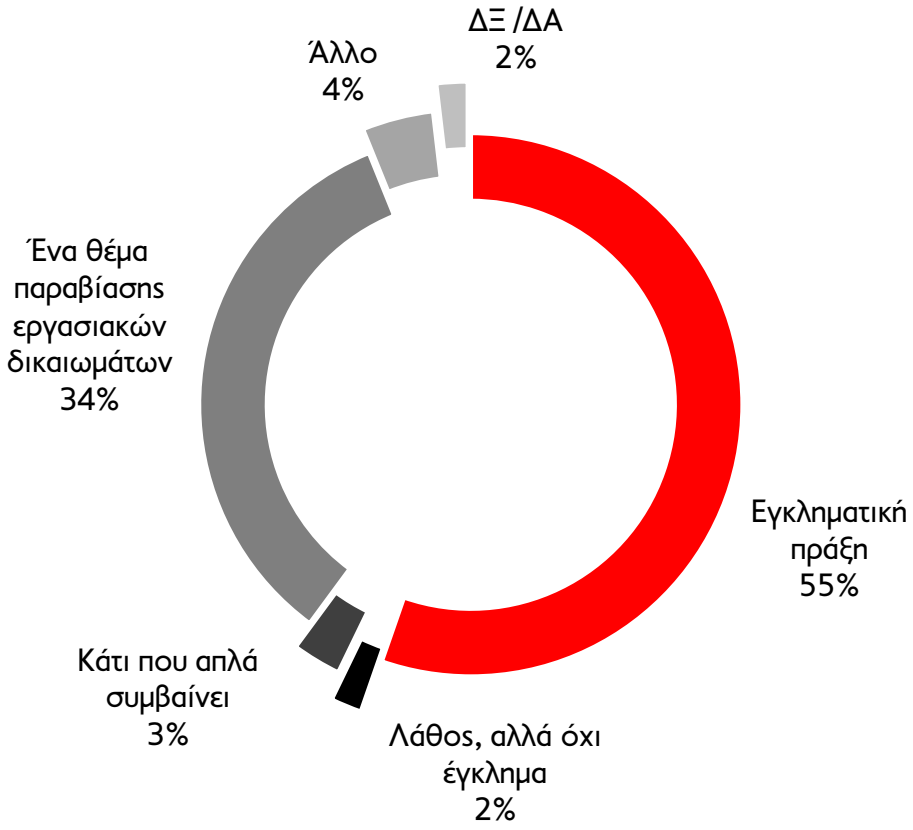
Και στον πληθυσμό αυτόν, ο βιασμός, η απόπειρα βιασμού και οι σεξουαλικοί εκβιασμοί δεν λαμβάνουν καθολικά (100%) ποσοστά θετικών απαντήσεων, πιθανότατα επειδή στις αντιλήψεις των γυναικών ξεπερνούν τα «όρια» της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Υψηλά είναι τα ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα θέμα καταπίεσης για το οποίο οι γυναίκες δεν μιλάνε από φόβο μήπως χάσουν την εργασία τους (βλ. διάγραμμα 46). Δείχνει επίσης ξεκάθαρο, στις αντιλήψεις των εργαζομένων, ότι η παρενόχληση δεν είναι σπάνιο φαινόμενο (91%), ούτε κάτι φυσικό (88%), ούτε κάτι που κάνουν μόνον ορισμένοι «διεστραμμένοι» άνδρες μόνο (82%). Στις ερωτήσεις αυτές, οι απαντήσεις των εργαζομένων στον χώρο του τουρισμού και της εστίασης υποδηλώνουν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση απέναντι στο θέμα της ΣΠ, σε σχέση με τις γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό, καθώς και μικρότερη πίστη σε μύθους που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.



Διάγραμμα 46. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας & αντιλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση

Μοιρασμένες εμφανίζονται οι απόψεις των γυναικών σχετικά με το τι συνιστά η ΣΠ. Παρότι οι περισσότερες εργαζόμενες στον κλάδο (55%) λένε πως είναι εγκληματική πράξη, ένα τρίτο περίπου από αυτές το θεωρεί ως παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων τους (34%) (βλ. διάγραμμα 47).



Διάγραμμα 47. Τι συνιστά η σεξουαλική παρενόχληση

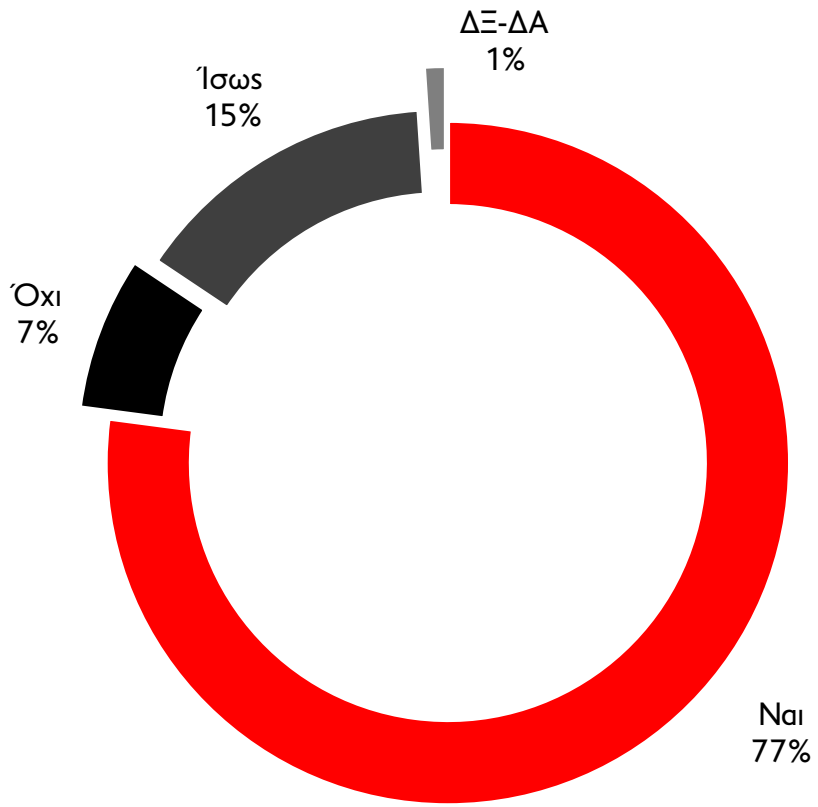
Με βάση τα παραπάνω, οι εργαζόμενες από τον χώρο του τουρισμού και της εστίασης εμφανίζονται συστηματικά πιο ενημερωμένες και ευαισθητοποιημένες σε θέματα αναγνώρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε λόγω της συχνότητας με την οποία την συναντούν στην εργασιακή τους καθημερινότητα, είτε λόγω του συνολικά χαμηλότερου μέσου όρου ηλικίας τους είτε λόγω ενός συνδυασμού σχετιζόμενων παραγόντων.

Ήμουν 15 χρονών, δούλευα σε χώρο εστίασης και κάθε πρωί υπήρχε μια στάνταρ παρέα αντρών 50-60 χρονών που πάντα καθόταν στο πιο απομακρυσμένο τραπέζι, αυτό που δεν φαίνεται από τους άλλους πελάτες. Κάθε φορά που πήγαινα στο τραπέζι τους, έβλεπα τα βλέμματά τους και γενικότερα το στιλ τους που ήταν "εγώ είμαι πελάτης, έχω πάντα δίκιο και ό,τι κι αν πω, εσύ πρέπει να σωπάσεις". Είχα πάντα φόβο όταν έπρεπε να πάρω παραγγελία. Αλλά εκείνη την ημέρα, φοβόμουν πάρα πολύ, με είχε πιάσει ταχυπαλμία που έπρεπε να πάω. Μου παρήγγειλαν μπύρα βαρέλι και είχαμε δύο μεγέθη στο μαγαζί, μικρή και μεγάλη οπότε τους ρώτησα τι θέλουν και μου είπαν "εμάς μας αρέσουν οι μικρούλες, οπότε θα φέρεις μικρούλες για όλους μας". Και με κοίταξε χαμογελώντας. Με έπιασε τρέμουλο. Εκείνοι να χαζογελάνε και εγώ να προσπαθώ να γράψω την παραγγελία ενώ έτρεμε το χέρι μου. Και σκέφτομαι ότι αν δεν ήμασταν σε ιδιωτικό χώρο και αυτός ο άνθρωπος με πετύχαινε κάπου αλλού στο δρόμο, τι άλλο θα μπορούσε να μου κάνει; Ήταν πολύ απειλητικό. Για εμένα ήταν τότε πρωτοφανές όλο αυτό.
Ήταν η πρώτη μου δουλειά,
15 χρονών.

Α., 26 χρονών,
εργαζόμενη
σε τουρισμό
και εστίαση

Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό γυναικών εργαζομένων του κλάδου που υποστηρίζουν ότι είναι απόλυτα απαραίτητες οι εργασιακές πολιτικές αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σχετικά χαμηλότερο από εκείνο που προκύπτει από τις γυναίκες του γενικού πληθυσμού (89% έναντι 94%) γεγονός που, πιθανότατα, καταδεικνύει και πάλι έναν υψηλότερο βαθμό κανονικοποίησης του φαινομένου από και για τη συγκεκριμένη βιομηχανία.[448]

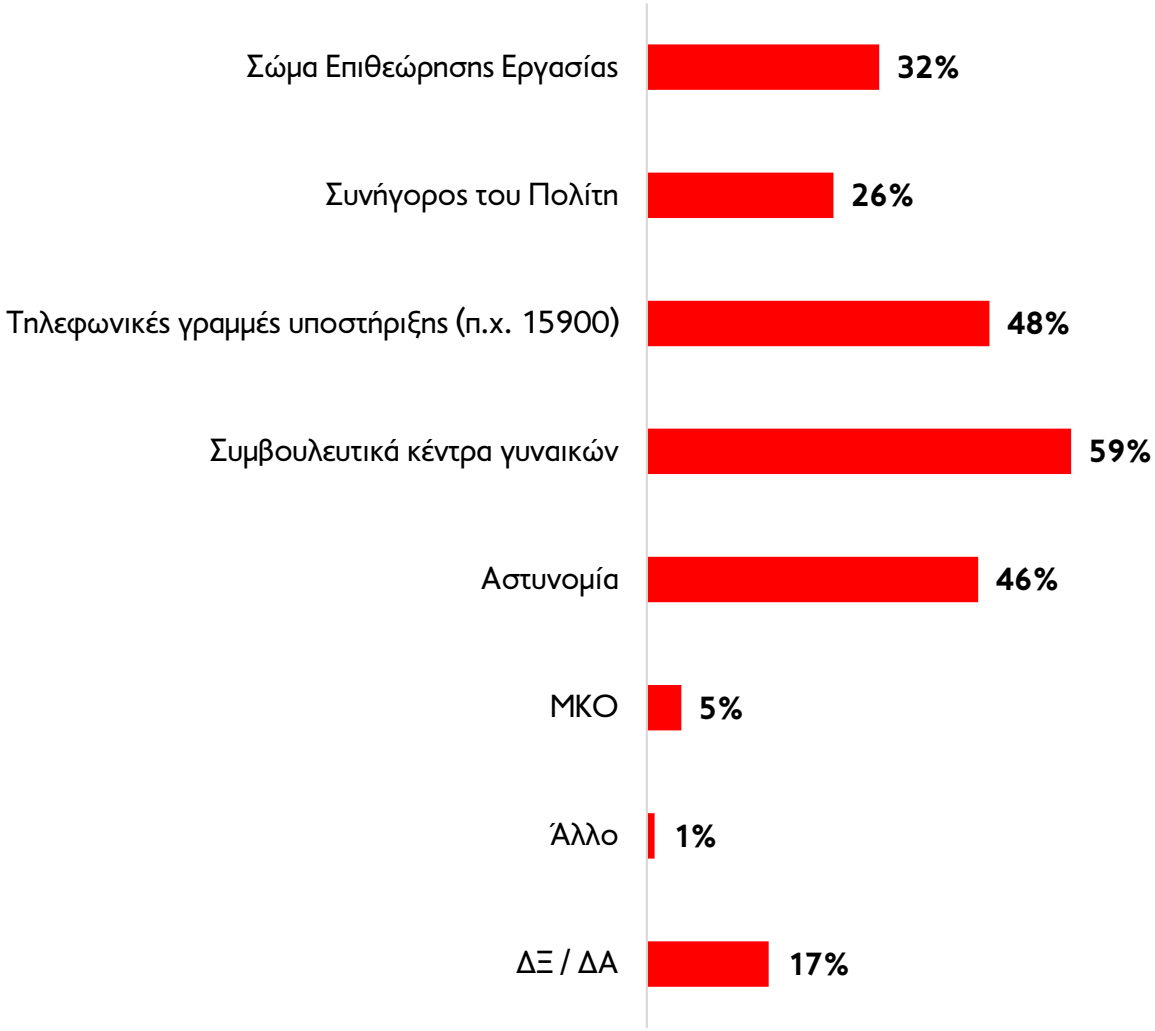
Τέλος, το ποσοστό των γυναικών (3 στις 4) που θα **απέρριπταν μια θέση εργασίας**, αν γνώριζαν ότι στον χώρο αυτό συμβαίνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το ίδιο για τις γυναίκες εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού όσο και για τις γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό (77%) (βλ. διάγραμμα 48).



Διάγραμμα 48. Επιλογή θέσης εργασίας και σεξουαλική παρενόχληση

[448]The Restaurant Opportunities Centers United (2018). Take Us Off the Menu..., ό.π.

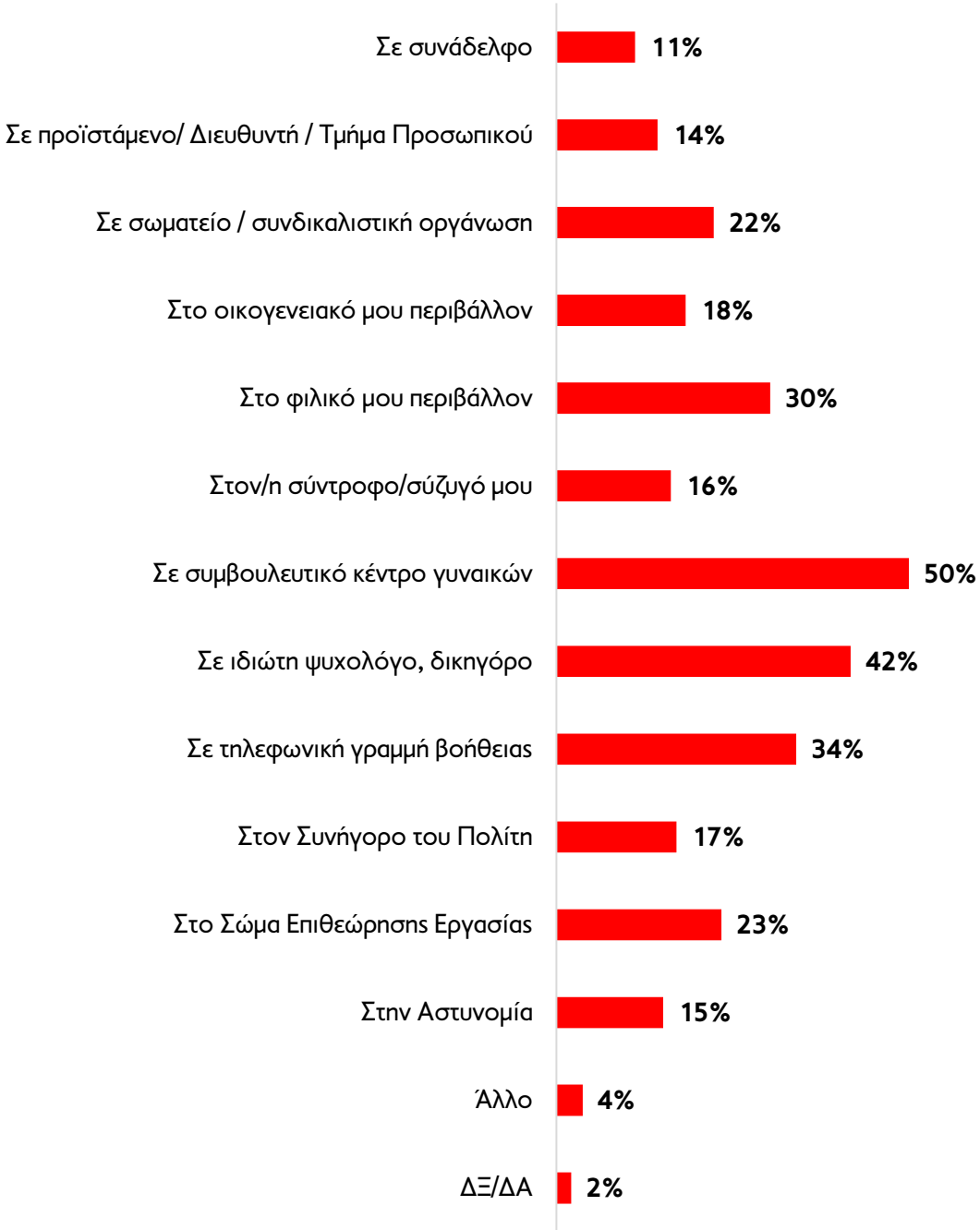
Σε ό,τι αφορά τη **γνώση των γυναικών για τις υπηρεσίες υποστήριξης** που λειτουργούν για τα θύματα ΣΠ, 8 στις 10 γυναίκες γνωρίζουν για κάποια υπηρεσία υποστήριξης, ενώ 6 στις 10 δηλώνουν πως έχουν γνώση των συμβουλευτικών κέντρων (59%) - ποσοστά αντίστοιχα με εκείνα του γενικού πληθυσμού. Τέλος, περίπου οι μισές γνωρίζουν για τις τηλεφωνικές γραμμές υποστήριξης των θυμάτων (48%). Ο ρόλος, ωστόσο, των ΜΚΟ τούς είναι σχεδόν άγνωστος (5%), όπως συμβαίνει και με τις γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό (βλ. διάγραμμα 49).



Διάγραμμα 49. Γνώση γυναικών για υποστηρικτικές υπηρεσίες

Σε ό,τι αφορά τις διεξόδους που θα επέλεγαν οι γυναίκες του κλάδου, αν ήθελαν να μάθουν περισσότερα για το ζήτημα της ΣΠ, φαίνεται ότι τα συμβουλευτικά κέντρα (50%, δηλαδή 1 στις 2 γυναίκες) αλλά και οι ιδιώτες ψυχολόγοι (42%) είναι οι πρώτες πηγές πληροφόρησης στις οποίες οδηγούνται. Ακολουθούν, η τηλεφωνική γραμμή βοήθειας (34%), το φιλικό τους περιβάλλον (30%), το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (23%) και το σωματείο/συνδικαλιστική οργάνωση με ποσοστό 22%.

Η δυνατότητα των σχετιζόμενων με την εργασία τους φορέων να δώσουν βοήθεια είναι σχεδόν ανύπαρκτη στις επιλογές των γυναικών: μόνο το 14% των γυναικών (ελάχιστα υψηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού) θεωρεί τη Διοίκηση/Τμήμα HR των εταιρειών αρμόδιο να δώσει απαντήσεις σε αυτά τα θέματα. Επιπλέον, το ποσοστό εκείνων που θα επέλεγαν την Αστυνομία (15%) είναι χαμηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού (20%) (βλ. διάγραμμα 50).



Διάγραμμα 50. Απεύθυνση γυναικών για πληροφόρηση



Γενικά συμπεράσματα

Τόσο η εμπειρική διερεύνηση σε γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό όσο και τα αποτελέσματα από τη διεξαγωγή της έρευνας στον κλάδο του τουρισμού/επισιτισμού, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την κατανόηση του φαινομένου και των διαστάσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας αλλά και στον συγκεκριμένο κλάδο, καθώς ανέδειξαν σημαντικές πτυχές του ζητήματος και κάλυψαν ένα σημαντικό κενό πρόσφατης διερεύνησης του ζητήματος και μάλιστα, σε εργασιακούς χώρους που χαρακτηρίζονται από την ευαλωτότητα των εργαζομένων και την επισφάλεια των εργασιακών τους συνθηκών και σχέσεων.

Διαφαίνεται ότι το έμφυλο οργανωσιακό πλαίσιο, οι σχέσεις ισχύος και εξουσίας, οι έμφυλες ανισότητες και προκαταλήψεις, καθώς και η σεξουαλικοποίηση του εργασιακού χώρου δημιουργούν εργασιακά περιβάλλοντα, τα οποία ευνοούν σεξιστικές συμπεριφορές και σεξουαλικά παρενοχλητικές πράξεις εναντίον των γυναικών. Οι παράγοντες αυτοί, μεταξύ άλλων, όπως επίσης και η έλλειψη εφαρμογής της νομοθεσίας αλλά και η ανυπαρξία ειδικών θεσμικών μέτρων εντός των χώρων εργασίας, συντείνουν στη δυσκολία των γυναικών να αναφέρουν και να καταγγείλουν σε επίσημους φορείς τη σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται. Ο βαθμός και η συχνότητα της άσκησης σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών κατά των γυναικών είναι σε τέτοια έκταση που η λήψη μέτρων και η εφαρμογή συγκεκριμένου πλαισίου πολιτικών είναι περισσότερο από αναγκαία και άμεση.

«Υπάρχουν πολλά καθημερινά σχόλια και “αστειάκια” που απλώς τα παραβλέπεις. Είναι συνεχόμενα. Είναι επίσης πολύ δύσκολο να διαχειριστείς τα προκλητικά βλέμματα ενός πελάτη που σε καρφώνει συνέχεια όταν δουλεύεις πίσω από το μπαρ. Είναι μια συμπεριφορά που όποιος την κάνει, ξέρει τι κάνει. Και είναι ακόμα πιο ενοχλητικό όταν δείχνεις ότι δεν το θέλεις και ο άλλος συνεχίζει. Είναι μια συμπεριφορά που δείχνει “εξουσία” γιατί παρόλο που σε ενοχλεί, δεν μπορείς να το σταματήσεις. Και αυτός το συνεχίζει με εξουσιαστικό τρόπο, “επειδή μπορώ και το κάνω και είσαι κάτω από το βλέμμα μου”. Σκέψου πώς νιώθει κάποια που το βιώνει αυτό, νιώθει τρομερή παραβίαση και δεν μπορεί να φύγει, πρέπει να μείνει εκεί και να δουλέψει. Ακόμα και αν σταματήσεις να τον κοιτάς, νιώθεις το βλέμμα να σε καίει και απλώς θέλεις να σταματήσεις να συμβαίνει, να βάλεις έναν τοίχο ανάμεσα και να το σταματήσεις.»

Ε., 41 χρονών, εργαζόμενη
σε επιχείρηση εστίασης

5.1. Τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας σε γενικό πληθυσμό γυναικών

Τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας σε γενικό πληθυσμό γυναικών αναδεικνύουν δυστυχώς την ένταση και την πυκνότητα του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας τους. Ένα συντριπτικό ποσοστό της τάξης του **90% των γυναικών δηλώνει ότι έχουν υπάρξει παρούσες ή/και αποδέκτριες μαρτυριών ή έχουν υποστεί οι ίδιες συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρο εργασίας από άνδρες δράστες (95%).**

Αναλυτικά:
• μόνο το 10% των γυναικών δηλώνει ότι δεν έχουν υπάρξει ούτε θύματα, ούτε μάρτυρες/ αποδέκτριες μαρτυριών

• το 21% δηλώνει ότι έχουν υπάρξει θύματα αλλά όχι μάρτυρες ή αποδέκτριες μαρτυριών

• το 64% δηλώνει ότι έχουν υπάρξει και μάρτυρες/ αποδέκτριες μαρτυριών και θύματα, και

•το 5% δηλώνει ότι έχουν υπάρξει μάρτυρες ή αποδέκτριες μαρτυριών αλλά όχι θύματα.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, δηλαδή **2 στις 3 γυναίκες γίνονται μάρτυρες ή/και έχουν έμμεση γνώση** περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, και συγκεκριμένα: μη λεκτικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης (σφυρίγματα, κλεισίματα ματιού κ.λπ.), προκλητικά βλέμματα και αφήγηση σεξουαλικών ή πρόστυχων αστείων. Σύμφωνα με την ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στο δείγμα και βάσει των απαντήσεών τους, τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται να εστιάζονται κυρίως στο λιανικό εμπόριο (15%), στην εστίαση (9%), στη δημόσια διοίκηση (7%) και στη διασκέδαση/ψυχαγωγία (6%).

Οι μισές γυναίκες (50%) αναφέρουν ότι έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά από συνάδελφο, 1/4 περίπου αναφέρει ότι ο δράστης ήταν πελάτης, ενώ 1 στις 5 φορές εμπλέκεται ο διευθυντής/ ιδιοκτήτης της επιχείρησης, και παραπάνω από το 1/3 των περιστατικών αφορά ανώτερο στη διοίκηση. Μάλιστα, οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών **εκδηλώνονται στον χώρο του γραφείου τους σε ποσοστό 56%, σε κοινόχρηστους χώρους (29%) και σε κοινωνικές δραστηριότητες/ εκδηλώσεις της εργασίας τους (16%).**

Τα **ποσοστά αντιδράσεων** από γυναίκες-θύματα είναι πολύ χαμηλότερα από εκείνα που υποδεικνύουν οι γυναίκες ότι θα εκδήλωναν σε δυνητική σεξουαλική παρενόχληση: για παράδειγμα, **μόνον το 35% των γυναικών δηλώνει ότι μίλησε σε κάποιον/-α άλλον/-η για το περιστατικό**. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει πιθανά εργασιακά, ψυχολογικά, νομικά κ.ά. εμπόδια, που αποθαρρύνουν τελικά τις γυναίκες που υφίστανται τέτοιες συμπεριφορές να αντιδράσουν.

Είναι αξιοσημείωτο, ότι **μόνον το 6% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατήγγειλαν επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα** (π.χ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και **μόνον το 37% το ανέφερε στη Διοίκηση της εταιρείας ή του οργανισμού,** αντίστοιχα. Ακόμα και σε ό,τι αφορά την αναζήτηση βοήθειας από κάποιο συμβουλευτικό κέντρο, τα υποθετικά ποσοστά αγγίζουν το 13%, ενώ το πραγματικό είναι μόλις 2%. Τα χαμηλά αυτά ποσοστά αναζήτησης στήριξης από θεσμικούς φορείς και συλλογικά όργανα πιθανότατα είναι δηλωτικά όχι τόσο της άγνοιας των γυναικών για τους υπάρχοντες μηχανισμούς αντιμετώπισης, αλλά κυρίως της **δυσπιστίας** των θυμάτων απέναντί τους ή/και της **απογοήτευσης** ότι δεν θα βρουν υποστήριξη και λύση σε όσα αντιμετωπίζουν.

Από την άλλη, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών που θα μιλούσε στο άτομο για να σταματήσει αλλά δεν θα έκανε κάποια άλλη μορφή αναφοράς ή καταγγελίας είναι μόλις 17%, ενώ στην πραγματικότητα, για τις γυναίκες-επιζώσες, το ποσοστό αυξάνεται κατακόρυφα. Αξιοσημείωτο, επίσης, είναι ότι στην απάντηση "θα παραιτούμουν από τη δουλειά μου" το υποθετικό ποσοστό του 8% υπερδιπλασιάζεται στα πραγματικά περιστατικά, στοιχείο που υποδεικνύει ότι οι **ψυχολογικές και επαγγελματικές επιπτώσεις** της ΣΠ ενδέχεται να είναι τελικά ακόμα πιο σοβαρές από εκείνες που υποθέτουν ή φαντάζονται τα άτομα που δεν την έχουν υποστεί.

Αξιοσημείωτες είναι και οι απαντήσεις των γυναικών σε σχέση με το αν θεωρούν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον είναι **ασφαλές** για εκείνες, ώστε να μην υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση. Σύμφωνα με τα ευρήματα, 1 στις 5 εργαζόμενες δεν είναι βέβαιη σχετικά με την ασφάλεια του εργασιακού της περιβάλλοντος.

Παρόλα αυτά, μόλις το **50%** των γυναικών αναγνωρίζει ως σεξουαλική παρενόχληση όλες τις συμπεριφορές/ενέργειες για τις οποίες ερωτώνται. Εν τούτοις, είναι σημαντικά τα υψηλά ποσοστά που παρατηρούνται σε όλες τις επιλογές σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, τα οποία κυμαίνονται από 61% έως και 87%, δεικνύοντας έτσι την ευαισθητοποιημένη στάση των γυναικών στο υπό εξέταση θέμα, ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι **3 στις 4 γυναίκες θα απέρριπταν σίγουρα μια θέση εργασίας αν γνώριζαν ότι στον χώρο αυτό συμβαίνουν περιστατικά παρενόχλησης.**

Είναι αξιοσημείωτο ότι το **94% των γυναικών επισημαίνει την αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών από τη διοίκηση της εργασίας τους,** το 86% αναφέρει ότι, συχνά, οι γυναίκες δεν μιλάνε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και το 78% δεν θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στους εργασιακούς χώρους. Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι οι γυναίκες αναγνωρίζουν ως τις σημαντικότερες πηγές πληροφόρησης τα συμβουλευτικά κέντρα γυναικών (54%) και την τηλεφωνική γραμμή βοήθειας (41%).

5.2. Τα κυριότερα αποτελέσματα σε εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό

Τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας σε εργαζόμενες στον **επισιτισμό και τον τουρισμό**, παρουσιάζουν επίσης μεγάλο ενδιαφέρον καθώς, κατά ερωτήματα, απηχούν αντίστοιχα ευρήματα ερευνών από άλλες χώρες, ενώ σε άλλα σημεία σκιαγραφούν και μια απόκλιση από τις διεθνείς τάσεις.

Το **94% των εργαζομένων γυναικών στον κλάδο του επισιτισμού και τουρισμού δηλώνουν ότι έχουν ακούσει ή/και ήταν παρούσες ή/και έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους**, ποσοστό υψηλότερο ακόμα και από εκείνα που παρουσιάζουν οι έρευνες από διαφορετικές χώρες του δυτικού κόσμου.



Η αδερφή μου δούλευε σε ένα μπαρ, ξεκινούσε 12 το βράδυ και τελείωνε το πρωί. Ήταν 22 χρονών. Ο γείτονας που έμενε στο από κάτω σπίτι ήταν ένας άντρας περίπου 50 χρονών, ο οποίος είχε δει ότι η αδερφή μου φεύγει κάθε βράδυ την ίδια ώρα από το σπίτι χωρίς να ξέρει όμως για ποιο λόγο. Ένα βράδυ βγήκε έξω την ώρα που βγήκε και η αδερφή μου και άρχισε να της φωνάζει. Τα καλύτερα που της είπε ήταν "τσούλα" και "πουτανάκι", δεν σου λέω τα άλλα τα χειρότερα. Την ρωτούσε "που πας έτσι ντυμένη" και η αδερφή μου φορούσε τα στάνταρ ρούχα της δουλειάς. Την ακολούθησε μέχρι που εκείνη κατάφερε και μπήκε σε ένα ταξί για να φύγει. Αυτό το περιστατικό είναι ένα απλό, καθημερινό.

Α., 26 χρονών,
εργαζόμενη σε
τουρισμό
και εστίαση

Οι εργαζόμενες στον κλάδο δηλώνουν, σε ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά, ότι η συμπεριφορά των ανδρών ιδιοκτητών, προϊσταμένων, υφισταμένων και πελατών είναι ικανοποιητική σε λιγότερο από το 30% των περιπτώσεων. Οι περισσότερες αναφέρουν, μάλιστα, ότι έχουν νιώσει πως οι πελάτες αναμένουν από εκείνες να συμπεριφέρονται με τρόπο που χαρακτηρίζεται από **σεξουαλικές προεκτάσεις**. Το στοιχείο αυτό απηχεί ξεκάθαρα ευρήματα διεθνών ερευνών που συγκλίνουν στο ότι οι εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας εργάζονται υπό την παραδοχή ότι οφείλουν, σε κάποιο βαθμό, να αποδέχονται την απρεπή συμπεριφορά πελατών.

Από τις εργαζόμενες στον κλάδο, το 60% δήλωσε ότι εργάζεται σε θέση πρώτης γραμμής, όπου οι πελάτες τούς αφήνουν φιλοδώρημα σχεδόν οι μισές (48%) δήλωσαν ότι **έχουν νιώσει πως πρέπει να υποστούν σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, προκειμένου να εξασφαλίσουν το φιλοδώρημά τους.**

Ταυτόχρονα, **οι εργαζόμενες δηλώνουν σε ποσοστό 60% ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν διαθέτει συγκεκριμένη πολιτική** για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου, καθώς και ότι δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη στο πλαίσιο παροχής προστασίας τους. Και σε ότι αφορά τη δική τους ετοιμότητα, ωστόσο, είναι λιγότερες από τις μισές (43%) εκείνες που δηλώνουν ότι γνωρίζουν για τα νομικά και συνδικαλιστικά **δικαιώματα** που έχουν σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικό της διάχυτης παρουσίας του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τουρισμό και την εστίαση είναι το ότι **το 88% των εργαζόμενων δηλώνουν πως γνωρίζουν τουλάχιστον ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους. Ένα συντριπτικό ποσοστό της τάξης του 85% των γυναικών που εργάζονται σήμερα στους συγκεκριμένους κλάδους αναφέρουν ότι έχουν υποστεί κάποια συμπεριφορά που αναγνωρίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.**



Χαρακτηριστικό της έντασης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης είναι το 22% των γυναικών που αναφέρει ότι έχουν υπάρξει **θύματα σεξουαλικής επίθεσης/ βιασμού**, καθώς και το 27% που δηλώνει ότι έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικού εκβιασμού. Αξίζει, στο σημείο αυτό, να θυμίσουμε ότι τα αντίστοιχα ποσοστά για γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό είναι 13% και 18% αντίστοιχα.

“

Δίπλα στο εστιατόριο που εργαζόμουν, ξεκίνησε να χτίζεται ένα υπερπολυτελές ξενοδοχείο και ο ιδιοκτήτης του ξενοδοχείου, περίπου 60 χρονών έκανε στέκι το εστιατόριο και ερχόταν καθημερινά. Από κάποια στιγμή και μετά ερχόταν και με έψαχνε και ρωτούσε πότε θα πάω να δουλέψω για να έρθει και αυτός για να φάει στο εστιατόριο και να τον σερβίρω εγώ. Κάθε φορά που ερχόταν, πετούσε άσχημα υπονοούμενα, από ένα σημείο και μετά σεξουαλικού περιεχομένου χωρίς να ντρέπεται, αποσκοπούσε στο να μου αποσπάσει περισσότερες πληροφορίες για εμένα και τελικά να καταλήξω μαζί του κάπου. Αυτό όλο θεωρώντας το δεδομένο. Μου είχε ζητήσει το τηλέφωνο μου, δεν το έδωσα. Μου έκανε πρόταση για δουλειά, αρνήθηκα. Τελικά και λόγω καραντίνας σταμάτησα τη δουλειά, έδωσα οδηγίες να μην του δώσει κανένας στοιχεία επικοινωνίας μου και τελείωσε εκεί. Αλλά για αυτόν ήταν απλώς άλλη μία μέρα στο κουρμπέτι. Όταν έφευγα από το μαγαζί, κοιτούσα πάντα πίσω μου να δω αν με ακολουθεί. Ή έκανα ότι έμπαινα σε ένα λεωφορείο, κρυβόμουν και τελικά έμπαινα στο επόμενο. Το έκανα πάρα πολλές φορές αυτό. Να σπαταλάς τόση ενέργεια καθημερινά για να νιώθεις ασφαλής, να έχει μετακυλιστεί όλο το άγχος πάνω σου. Και φαντάσου ότι αυτό ήταν ένα απλό περιστατικό.

Α., 26 χρονών,
εργαζόμενη σε τουρισμό
και εστίαση

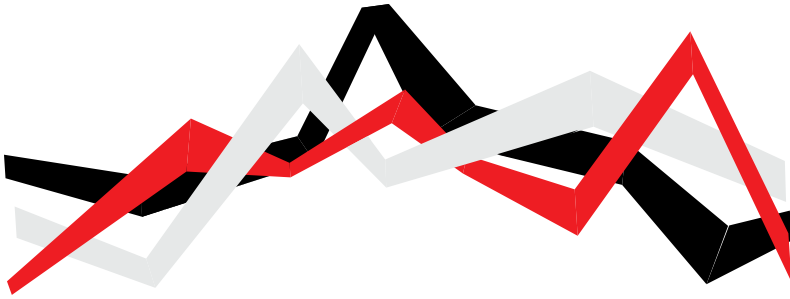


Οι **σεξουαλικά παραβιαστικές και καταχρηστικές συμπεριφορές** που βιώνουν οι γυναίκες στο εργασιακό τους περιβάλλον από **περιστασιακά έως και σχεδόν καθημερινά**, αφορούν σε:
• προκλητικά βλέμματα (61%)
• σε σεξουαλικά/σεξιστικά σχόλια/προσβλητικές ερωτήσεις (53%)
• σε αφήγηση σεξουαλικών/πρόστυχων αστείων, ιστοριών (49%)
• σε μη-λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (42%)
• σε ανεπιθύμητη σωματική επαφή (32%)
• σε συνεχή αιτήματα για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση (23%)
• σε μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο (15%)
• σε επίμονη παρακολούθηση (14%), σε παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (7%)
• σε εκβιασμό μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκίες (6%).

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι όλα αυτά τα ποσοστά εμφανίζονται αυξημένα σε σχέση με τα αντίστοιχα ευρήματα από τις γυναίκες του γενικού πληθυσμού. **Οι νεότερες και χωρίς παιδιά γυναίκες δείχνουν να υφίστανται περισσότερες μη λεκτικές προκλήσεις, προκλητικά βλέμματα, επίμονη παρακολούθηση και σεξουαλικά σχόλια.** Αντίστοιχα, **ευάλωτες** φαίνονται οι γυναίκες χαμηλής οικονομικής κατάστασης αλλά, στην περίπτωση του σεξουαλικού εκβιασμού, και εκείνες που έχουν περισσότερα από 10 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας.

Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης (98%), **ο δράστης είναι άνδρας, και συχνότερα πελάτης (48%) ή συνάδελφος (41%)**, σε συνέπεια με τα αντίστοιχα ευρήματα διεθνών ερευνών από τον χώρο του τουρισμού. Πολλές ακόμα αφορούν κάποιον εργαζόμενο ή στέλεχος, ανώτερο στην ιεραρχία από τη γυναίκα επιζώσα. Χαρακτηριστικό είναι ότι στο 1/3 των περιπτώσεων (32%) εμπλέκουν τον διευθυντή ή τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης.





Στις μισές από τις περιπτώσεις που ήταν κάποιο άτομο παρόν σε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, εκείνος/-η δεν αντέδρασε. Το πολύ υψηλό ποσοστό (55%) των **μαρτύρων** που, κατά δήλωση των γυναικών, δεν έκανε καμία υποστηρικτική ενέργεια, φαίνεται να ερμηνεύεται λόγω των ψυχικών, κοινωνικών και εργασιακών παραγόντων (π.χ. φόβος απόλυσης, έμφυλα στερεότυπα, ενοχή κ.λπ.) που αποτρέπουν, ακόμα και έμμεσα εμπλεκόμενα άτομα, να μην αντιδρούν ενεργά σε σχέση με τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψή τους.

Σε ό,τι αφορά την **αντίδραση των ίδιων των γυναικών-θυμάτων**, το 56% (ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού) **μίλησε για το περιστατικό σε κάποιο άλλο άτομο.** Εν τούτοις, από αυτές που μίλησαν για την εμπειρία τους, το 72% το ανέφερε στο φιλικό του περιβάλλον, το 43% σε συνάδελφο, το 39% στον/στη σύζυγο/σύντροφο και **μόνο μία στις πέντε του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών που βιώνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης τα αναφέρουν σε κάποιον/-α αρμόδιο/-α εντός της εργασίας τους (21%).** Ιδιαίτερα χαμηλά είναι τα ποσοστά που παρατηρούνται για τα σωματεία (2%) και τους ειδικούς φορείς [Αστυνομία (1%), Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (1%), Συνήγορο του Πολίτη (1%)].

Οι εργαζόμενες στον τουρισμό και την εστίαση αναφέρουν, σε ποσοστά μεγαλύτερα από εκείνα του γενικού πληθυσμού (40% έναντι 35%), **αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική τους υγεία** λόγω της σεξουαλικής παρενόχλησης. Παράλληλα, **στον κλάδο του τουρισμού και επισιτισμού είναι υψηλότερα τα ποσοστά των γυναικών θυμάτων που αναγκάστηκαν να παραιτηθούν λόγω της ΣΠ, σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά του γενικού πληθυσμού.**

Ξεκινάς να κάνεις τη βάρδιά σου και είσαι ήδη φορτωμένη με πολλή καταπίεση. Η ψυχολογία σου είναι ήδη μια μαύρη τρύπα και ξεκινάς με αυτό το δεδομένο. Δουλεύουμε σε πολύ δύσκολες συνθήκες. Δεν υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας σε αυτόν τον εργασιακό χώρο. Η ΣΠ είναι απλώς το κερασάκι στην τούρτα. Υπάρχουν κορίτσια που έχουν πάει να ζητήσουν δουλειά και έχουν ήδη πιει αλκοόλ από το σπίτι τους για να χαλαρώσουν για να πάνε να μιλήσουν λίγο πιο ήρεμα, από την αγωνία τους μην τους πει να φορέσουν κάτι άλλο και θα πρέπει να τους βρίσουν ή να φύγουν και να μην έχουν δουλειά. Πώς θα το δεχτεί αλλά χωρίς να χάσει την υπερηφάνειά της. Πώς θα παραβλέψει αυτό που γίνεται, πώς δεν θα την επηρεάσει. Η ψυχολογία σου έχει πληγεί πριν ακόμα ξεκινήσεις δουλειά.

Α., 37 χρονών,
εργαζόμενη στην εστίαση

Αντίθετα, όπως αναφέρουν οι συμμετέχουσες, στο 53% των περιπτώσεων ΣΠ δεν υπήρξε καμία **συνέπεια** για τον δράστη, γεγονός που καταδεικνύει την αναγκαιότητα άμεσης λήψης σχετικών μέτρων, ενώ μόνο στο 12% των περιπτώσεων ο αυτουργός ζήτησε συγγνώμη από το θύμα. Χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι σε κανένα από τα περιστατικά αυτά ο δράστης δεν απολύθηκε.

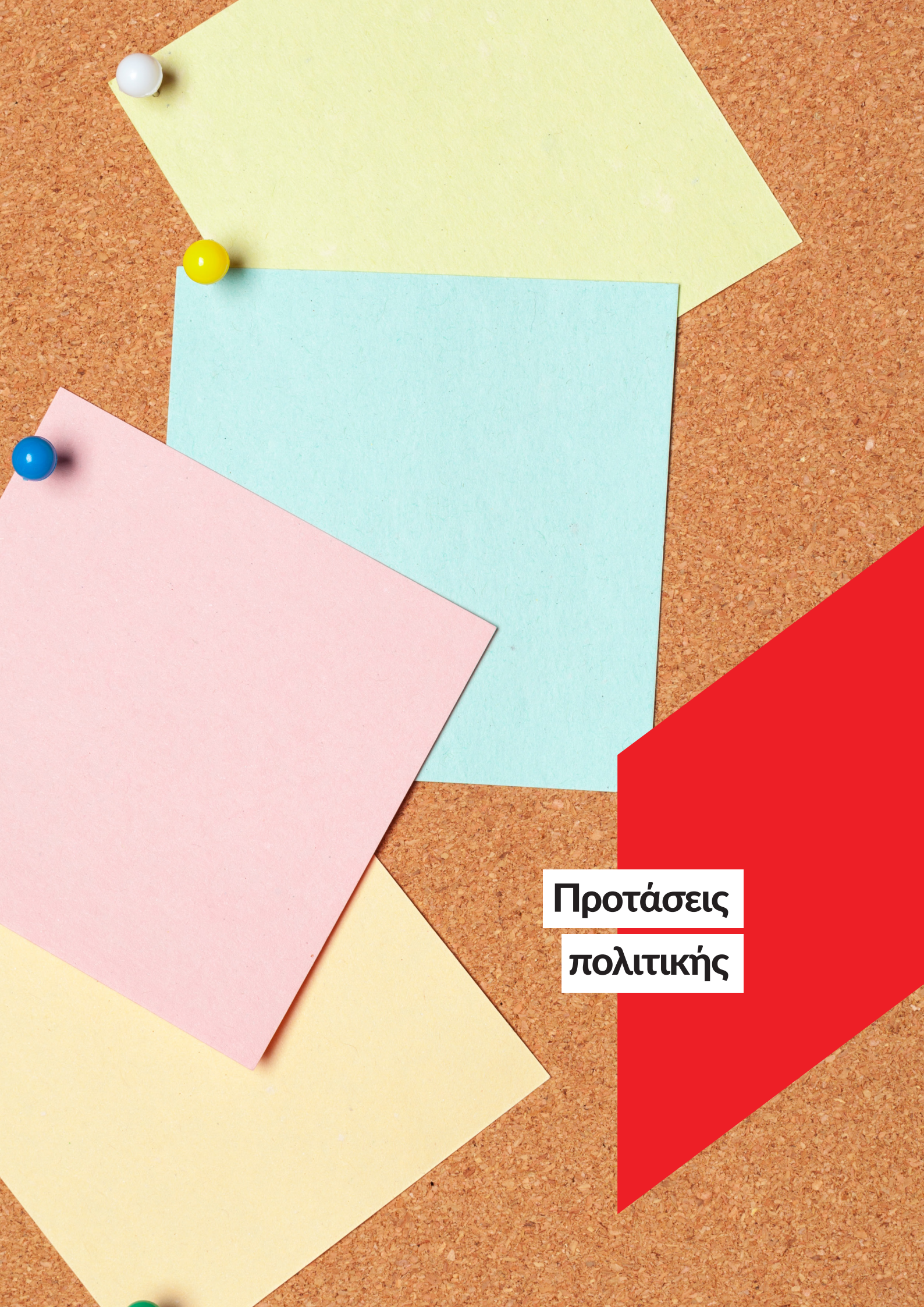
> Αν του πεις του άλλου "τι κοιτάς ρε", θα σου πει "τι που κοιτάω, το βλέμμα μου είναι και πέφτει όπου θέλει" και αυτό δεν ξέρω πώς να το διαχειριστώ. Δεν έχω αποδείξεις ότι υπάρχει. Και είναι σαν να παίζεις το παιχνίδι του άλλου γιατί νιώθω ότι αυτό θέλει και ο άλλος, να ξεκινήσεις μια αντιπαράθεση και να σε βγάλει "τρελή".
>
> Ε., 41 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης



Σύμφωνα με τα ευρήματα, **1 στις 4 εργαζόμενες** (περισσότερες από τις 1 στις 5 που απάντησαν το ίδιο στο γενικό πληθυσμό) **δεν είναι βέβαιη σχετικά με την ασφάλεια του εργασιακού της περιβάλλοντος.** Το φαινόμενο είναι πιο έντονο σε όσες δεν εργάζονται πολύ καιρό και στις απασχολούμενες στην εστίαση. Μάλιστα, **3 στις 4 γυναίκες θα απέρριπταν μια θέση εργασίας, αν γνώριζαν ότι στον χώρο αυτό συμβαίνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης**.

Σε σχέση με την **ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των γυναικών,** παρατηρούμε ότι το 65% των εργαζόμενων στο κλάδο του τουρισμού και της εστίασης (ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού) αναγνωρίζει ως σεξουαλική παρενόχληση όλες τις εξεταζόμενες συμπεριφορές. Υψηλά είναι επίσης τα ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα θέμα καταπίεσης για το οποίο οι γυναίκες δεν μιλάνε από **φόβο** μήπως χάσουν την δουλειά τους. **8 στις 10 γυναίκες γνωρίζουν για κάποια υπηρεσία υποστήριξης,** ενώ 6 στις 10 δηλώνουν πως έχουν γνώση των συμβουλευτικών κέντρων (59%), ενώ περίπου οι μισές γνωρίζουν για τις τηλεφωνικές γραμμές υποστήριξης των θυμάτων (48%). Σε ό,τι αφορά τις διεξόδους που θα επέλεγαν οι γυναίκες του κλάδου, αν ήθελαν να μάθουν περισσότερα για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, φαίνεται ότι τα συμβουλευτικά κέντρα (50%, δηλαδή 1 στις 2 γυναίκες) αλλά και οι ιδιώτες ψυχολόγοι (42%) είναι οι πρώτες πηγές πληροφόρησης στις οποίες οδηγούνται. Ακολουθούν, η τηλεφωνική γραμμή βοήθειας (34%), το φιλικό τους περιβάλλον (30%), το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (23%) και το σωματείο/συνδικαλιστική οργάνωση με ποσοστό 22%.

Με βάση τα παραπάνω, οι εργαζόμενες από το χώρο του τουρισμού και της εστίασης εμφανίζονται συστηματικά πιο **ενημερωμένες και ευαισθητοποιημένες** σε θέματα αναγνώρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο παραμένουν πολλά τα ζητήματα που πρέπει να επιλυθούν ώστε να προληφθούν και να αντιμετωπιστούν τα αυξημένα περιστατικά που καταγράφονται στο συγκεκριμένο πεδίο.


Προτάσεις
πολιτικής

6.1. Κενά και αδυναμίες στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Παρά την ύπαρξη ενός φαινομενικά συνεκτικού νομικού πλαισίου τα κενά που εντοπίζονται αναφορικά με τα μέτρα πρόληψης και προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι νομικής, ουσιαστικής και πρακτικής φύσης και αφορούν τόσο σε ενέργειες που είναι απαραίτητο να προβούν τα κράτη όσο και οι εργοδότες/επιχειρήσεις. Συνοπτικά:

- Υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανά χώρα σχετικά με το αν η σεξουαλική παρενόχληση παραβιάζει την αξιοπρέπεια ή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, γεγονός που είναι σημαντικό για τη νομική βάση που ενεργοποιείται. Οι διαφοροποιήσεις στο παρεχόμενο πλαίσιο προστασίας είναι ιδιαιτέρως σημαντικές σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης με το στοιχείο της διακρατικότητας (π.χ. όταν υπάρχει συνεργασία μεταξύ πολυεθνικών επιχειρήσεων ή εταιριών που έχουν την έδρα τους ή/και αναπτύσσουν τη δράση τους σε διαφορετικές χώρες).

- Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία ποινικοποιείται σε αρκετές χώρες, αλλά η προστασία δεν είναι ομοιόμορφη είτε γιατί αφορά μόνο στην καταστολή και όχι στην πρόληψη είτε γιατί δεν συνοδεύεται από ένα ευρύτερο πλέγμα μέτρων που συντελεί στην πληρέστερη αντιμετώπισή της.

- Πολλές από τις θεσμικές εγγυήσεις που μπορούν να προστατεύσουν από τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πολλών κλάδων, αλλά και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, έχουν αποδυναμωθεί τα τελευταία χρόνια.

Αναφορικά με τα όσα παρατηρούνται στους εργασιακούς χώρους αναφέρονται συνοπτικά τα εξής:

- Παρατηρείται απουσία στρατηγικών που όχι μόνο θα προστατεύουν από τη βία στην εργασία, αλλά θα θέτουν υπό αμφισβήτηση και αναστοχασμό τις κοινωνικές νόρμες και τις παγιωμένες αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους. Στην ίδια κατεύθυνση, πολλές από τις στρατηγικές δεν υιοθετούν τη διαθεματικότητα στην προσέγγισή τους.

- Πολλές από τις στρατηγικές που υπάρχουν – σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως και οι μελέτες εκτίμησης κινδύνων που έχουν οδηγήσει στη διαμόρφωση των στρατηγικών αυτών, δεν έχουν λάβει υπόψη τη διάσταση του φύλου, με αποτέλεσμα να μην έχουν ενταχθεί με τον κατάλληλο τρόπο στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Μάλιστα, η φωνή των γυναικών δεν ακούγεται σε αρκετές περιπτώσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να έχουν οδηγήσει σε συμμετοχική διαμόρφωση των υπό συζήτηση στρατηγικών.

- Οι περισσότεροι εργασιακοί χώροι δεν διαθέτουν κανένα απολύτως προστατευτικό πλαίσιο. Η συντεταγμένη προσπάθεια καθιέρωσης μέτρων και άλλων πρακτικών παρατηρείται είτε σε μεγάλες εταιρίες είτε σε παραρτήματα/θυγατρικές εταιριών του εξωτερικού που δεσμεύονται να υλοποιούν τις πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλες τις χώρες δράσης τους. Πέρα από την πραγματική δυνατότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων να επενδύσουν υλικά στη διαμόρφωση στρατηγικών πρόληψης, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η απουσία των μέτρων οφείλεται και στην ολιγωρία που προκαλείται από τα στερεότυπα και τις πατριαρχικές αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους και τις δυναμικές εντός των εργασιακών χώρων.

- Ο συνδυασμός της ανυπαρξίας στρατηγικών και άλλων μέτρων πρόληψης και προστασίας, και η αποσπασματικότητα πολλών από τις υπάρχουσες στρατηγικές πρόληψης μεταφράζεται σε κενό αναφορικά με το επίπεδο ευθύνης που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις και οι εταιρίες και σε περαιτέρω ανομοιόμορφη προστασία που δεν συμβάλλει στην καθολική αντιμετώπιση του φαινομένου.

- Δεν υπάρχουν πολιτικές που συνδέουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία με άλλες μορφές βίας (π.χ. ενδο-οικογενειακή), γεγονός που οδηγεί σε ανεπαρκή προστασία.

- Πολλά διοικητικά συμβούλια και διευθυντικές θέσεις, δεν καταλαμβάνονται από γυναίκες, αλλά από άνδρες (φαινόμενο γυάλινης οροφής). Η αλλαγή προς την ανάληψη περισσότερων ηγετικών θέσεων από γυναίκες θα συνέβαλε σημαντικά στην κατεύθυνση της αλλαγής νοοτροπίας στο εργασιακό περιβάλλον.

- Δεν υπάρχουν κώδικες ηθικής ή άλλης παραπλήσιας φύσης δεσμεύσεις αντιμετώπισης και πρόληψης σε πολλά επαγγέλματα.

- Οι περισσότερες επιχειρήσεις μπορεί να έχουν ένα πρόσωπο αναφοράς –από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού– για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά δεν έχουν ανεξάρτητες διατμηματικές (multidisciplinary) Επιτροπές.

- Η ενημέρωση των εργαζομένων γύρω από το θέμα δεν είναι διαρκής, ενώ σε πολλές περιπτώσεις η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών είναι ανεπαρκής.

- Η σημασία της συναίνεσης τόσο στο τι συνιστά και τι όχι σεξουαλική παρενόχληση όσο και στο πώς θα πρέπει να προχωρούν οι διαδικασίες μετά από μια καταγγελία δεν έχει τη δέουσα βαρύτητα στις επιχειρήσεις, γεγονός που αποδυναμώνει την πίστη των εργαζομένων στη δυνατότητά τους να αποφασίζουν και να θέτουν όρια.

- Δεν υπάρχουν αποτελεσματικές διαδικασίες καταγγελιών, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στην τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας από πιθανά αντίποινα από τον δράστη. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχουν καν ανάλογες διαδικασίες και τα θύματα είναι εντελώς εκτεθειμένα.

- Οι διαδικασίες πρόσληψης δεν λαμβάνουν υπόψη σε πολλές περιπτώσεις την ασφάλεια των υποψηφίων εργαζομένων (είτε μιλάμε για την προσπάθεια να αποτραπεί η πρόσληψη ατόμων με βεβαρημένο παρελθόν βίας και παρενόχλησης είτε στην προστασία των υποψηφίων κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων). Στο πλαίσιο διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού, οι αξιολογήσεις της απόδοσης των εργαζομένων είναι ανεπαρκείς.

- Το υλικό (αφίσες/ φυλλάδια κ.λπ.) με το οποίο ενημερώνονται οι εργαζόμενοι/-ες και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν έχει σχεδιαστεί ορθώς ή δεν εκτίθεται σε εμφανή σημεία από τα οποία μπορούν να το προμηθεύονται οι εργαζόμενοι/-ες που θέλουν να προστατευτούν και να αναζητήσουν προστασία.

- Πολλές επιχειρήσεις δεν διαθέτουν ή δεν παραπέμπουν τις/τους εργαζόμενες/-ους σε υπηρεσίες υποστήριξης (νομικές/ ψυχοκοινωνικές κ.λπ.)

Ειδικότερα σε ότι αφορά στον **τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο** διαφαίνεται ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχουν ιδιαίτερα μέτρα, τα οποία υποχρεώνονται να ακολουθούν οι εργοδότες και οι εργοδότριες των κλάδων αυτών πλην όσων παρατέθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο που αποτελούν γενικές υποχρεώσεις όλων των εργοδοτών/-τριών στο πλαίσιο της υποχρέωσης πρόνοιας. Η εφαρμογή πολιτικών μηδενικής ανοχής στη ΣΠ είναι περιορισμένη, ιδίως σε περιπτώσεις μεγάλων τουριστικών μονάδων[449] που αναπτύσσουν δραστηριότητες και στην Ελλάδα, ακολουθώντας τη γενικότερη τάση που υπάρχει στη χώρα αναφορικά με την ύπαρξη διαδικασιών πρόληψης και αντιμετώπισης της ΣΠ στους εργασιακούς χώρους. Η ανομοιόμορφη εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που τις περισσότερες φορές εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης και τις υλικοτεχνικές δυνατότητες ανάπτυξης ενός πλαισίου προστασίας είναι η εικόνα που διαμορφώνεται για τη χώρα.

Άξιο αναφοράς είναι ότι όλες οι ξενοδοχειακές αλυσίδες διαθέτουν πολιτικές προστασίας της ιδιωτικότητας, κάτι το οποίο είναι απολύτως αναμενόμενο δεδομένης της φύσης της παροχής υπηρεσιών, ενώ το ίδιο δεν συμβαίνει με την ύπαρξη πολιτικών προστασίας από τη ΣΠ. Καθώς τα περιστατικά ΣΠ συμβαίνουν κατά κύριο λόγο μεταξύ δράστη και θύματος σε συνθήκες που δεν έχουν δημοσιότητα, μαζί με την προστασία της ιδιωτικότητας θα πρέπει να υπάρχουν πολιτικές που θα λειτουργούν ως δικλείδες ασφαλείας που θα φέρνουν στο φως ζητήματα παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως η ΣΠ, που υπό άλλες συνθήκες θα λάμβαναν χώρα και θα παρέμεναν πίσω από «κλειστές πόρτες». Τα μέτρα για την προστασία από τη ΣΠ αποτελούν τμήμα των δράσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και στις περισσότερες περιπτώσεις αναφέρονται γενικά στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Σε λιγότερες περιπτώσεις εντοπίζονται αναλυτικές πολιτικές μηδενικής ανοχής στη ΣΠ που περιγράφουν διαδικασίες αναφοράς και διερεύνησης ενός περιστατικού, καθώς και τρόπους υποστήριξης της εργαζόμενης που έχει παρενοχληθεί.

[449]Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με διεθνείς ξενοδοχειακές αλυσίδες που διαθέτουν πολιτικές προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση, βλ. σχετικά και όλως ενδεικτικά: Hilton Human Rights Policy Statement, text at: https://ir.hilton.com/~/media/Files/H/Hilton-Worldwide-IR-V3/committee-composition/he-human-rights-policy-2017.pdf, Grecotel Corporate and Social Responsibility Policy, text at: https://www.grecotel.com/the-hotel-group/sustainability/responsibility-policy.html, Four Seasons Harassment Policy and Process Refresher for Employees, text at: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/Harassment-Policy.pdf και Wyndham Hotels and Resorts - Business Principles, text at: http://q4live.s22.clientfiles.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/153757806/files/doc_downloads/governance_documents/WHR-Business-Principles.pdf

Σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, ωστόσο, έρευνες[450] δείχνουν την επιτακτική ανάγκη να ληφθούν μέτρα για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο δεδομένου του μεγάλου αριθμού γυναικών που εργάζονται στον κλάδο. Σε πρόσφατη έκθεση του Παγκόσμιου Οργανισμού Τουρισμού[451] που εξετάζει τη θέση των γυναικών στον κλάδο διεθνώς οι στοχευμένες παρεμβάσεις από δημόσιους, ιδιωτικούς και φορείς της κοινωνίας των πολιτών θεωρούνται απαραίτητες για να εξασφαλιστούν οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για τις εργαζόμενες στον τουρισμό με ίσες αμοιβές, καταπολέμηση της ΣΠ και πρόσληψη γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις. Στην ίδια έρευνα τονίζεται η ανάγκη υιοθέτησης νομικών και μακροοικονομικών πολιτικών υπό το πρίσμα του φύλου με εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο για την ενδυνάμωση των γυναικών εργαζομένων. Η επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και η ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων μπορεί να έχει σημαντικά αποτελέσματα για όλο τον τομέα. Η διαμόρφωση στρατηγικών ισότητας στον τουριστικό κλάδο είναι απαραίτητο να τύχουν θεσμικής υποστήριξης, καθώς ενδυναμώνουν τις εργαζόμενες με μακροπρόθεσμα οφέλη για τις ίδιες, αλλά και τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται επαγγελματικά.

Η έρευνα του Παγκόσμιου Οργανισμού Τουρισμού παρατηρεί ότι ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις υιοθετούν πολιτικές μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση που εγκαθιδρύουν αντίστοιχες διαδικασίες αναφοράς στις οποίες εμπλέκεται κατά βάση το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της κάθε επιχείρησης. Στα καλά παραδείγματα αντιμετώπισης της ΣΠ συγκαταλέγεται η ευελιξία στις ώρες απασχόλησης πολλών κατηγοριών εργαζομένων, ώστε να μπορούν να επιστρέφουν στην οικία τους για να ξεκουράζονται. Παράλληλα, σε κάποιες επιχειρήσεις λειτουργούν συστήματα mentoring για να υποστηρίζουν και να καθοδηγούν τις γυναίκες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Τα συστήματα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας που βασίζεται στην επικοινωνία των αναγκών των εργαζομένων, ανάλογα με το στάδιο στο οποίο βρίσκονται. Για παράδειγμα, μια εργαζόμενη που βρίσκεται στην αρχή της ενασχόλησής της με μια επαγγελματική δραστηριότητα λαμβάνει την κατάλληλη προσοχή και καθοδήγηση από όλους τους εμπλεκόμενους. Σε πιο θεσμικό επίπεδο, η Ινδία έχει συστήσει μια Επιτροπή αρμόδια για τα ζητήματα της ΣΠ στην εργασία σε εφαρμογή του οικείου νόμου της χώρας. Επικεφαλής του οργάνου αυτού είναι μία γυναίκα σε διευθυντική θέση και δύο γυναίκες εργαζόμενες που εκπροσωπούν το προσωπικό. Η διεξαγωγή εκπαιδεύσεων[452] απαντάται, επίσης, ως μέτρο, αλλά όχι στην επιθυμητή συχνότητα.

Τέλος, πέρα από τα παραπάνω, η παροχή σημάτων ισότητας των φύλων που συνηθίζεται σε πολλές χώρες, είναι ένα μέτρο που δυνητικά ωθεί τις επιχειρήσεις να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα, καθώς μεταξύ άλλων ενισχύεται και η φήμη τους. Στο ίδιο πλαίσιο, σημαντική ώθηση στην τήρηση των υποχρεώσεων προστασίας από τη ΣΠ, μπορεί να δώσει η υποβολή παραπόνων από τους/τις καταναλωτές/-τριες σε πλατφόρμες που συγκεντρώνουν τουριστικές και επισιτιστικές υπηρεσίες και στις οποίες μπορούν να υποβάλουν την κριτική τους για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

---

[450]EIGE (2016). Gender in Tourism, EIGE, text at: https://eige.europa.eu/publications/gender-tourism.

[451]UNWTO (2019). Global Report on Women in Tourism, 2nd ed., UNWTO, text at: https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384

[452]Για περισσότερες πληροφορίες ενός τέτοιου παραδείγματος, βλ. σχετικά: Ram, Y., Tribe, J. & Biran, A. (2016). Sexual Harassment: Over-looked and Under-researched, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28(10): 2110-2131, text at: http://eprints.bournemouth.ac.uk/23138/1/Sexual%20harassment%20Overlooked%20and%20under%20researched%20Accepted.pdf.

6.2. Πλαίσιο προτάσεων και μέτρων αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι προτάσεις που ακολουθούν αναλύονται σε μέτρα που θα ήταν σημαντικό να ληφθούν από τα εμπλεκόμενα μέρη για τη διαμόρφωση ενός επαρκούς πλέγματος πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Πρόκειται για μέτρα νομοθετικά, πολιτικής μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώσεις και εκπαιδεύσεις, εκστρατείες ευαισθητοποίησης κ.ά.

Προς την Πολιτεία:

• Να επικυρώσει τη Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, 2019 (αριθ. 190) και τη Σύσταση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 206).

• Να ενισχύσει την εργατική νομοθεσία θωρακίζοντας τα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα που αφορούν στις αμοιβές, στις άδειες, στις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας και στα λοιπά δικαιώματα των εργαζομένων ώστε να διαμορφωθεί ένα σύγχρονο και συνεκτικό πλέγμα προστασίας που θα συμπεριλαμβάνει τις πολιτικές πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης ως αναπόσπαστο τμήμα της και θα προστατεύει τις επιζώσες από εκδικητικές απολύσεις σε περίπτωση καταγγελίας ενός περιστατικού.

• Να συστήσει τους απαραίτητους εποπτικούς μηχανισμούς για την εφαρμογή της Σύμβασης 190 και της Σύστασης 206.

• Να διαμορφώσει τακτικά κανάλια επικοινωνίας και διαδικασιών διαβούλευσης για κρίσιμα μέτρα σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία με όλους τους αρμόδιους φορείς και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, με στόχο την αποτελεσματική πολυτομεακή συνεργασία και τον κατάλληλο συντονισμό.

• Να εξασφαλίσει την εύρυθμη και επαρκώς στελεχωμένη λειτουργία των αρμοδίων ελεγκτικών οργάνων (π.χ. του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας) και των Ανεξάρτητων Αρχών (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη) για την άμεση επεξεργασία και διερεύνηση καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.
• Να αναπτύξει ολοκληρωμένα εθνικά σχέδια δράσης για την πρόληψη και της καταπολέμησης της βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και ιδιαίτερα σε αυτούς που υπάρχουν σημαντικά ποσοστά άτυπων μορφών απασχόλησης (π.χ. τουρισμός/επισιτισμός).

• Να ενισχύσει τις υποστηρικτικές δομές του Δικτύου για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Συμβουλευτικά Κέντρα, Ξενώνες Φιλοξενίας, Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900), με ιδιαίτερη προσοχή στην πρόβλεψη επαρκών πόρων για τη βιωσιμότητά τους.

• Να εξασφαλίσει επαρκή χρηματοδότηση για την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση των εμπλεκομένων επαγγελματιών όλων των κλάδων από τον δημόσιο τομέα (π.χ. αστυνομικοί, δικαστές κ.λπ.), αξιοποιώντας την εμπειρία και τις γνώσεις της κοινωνίας των πολιτών, αλλά και σχετικών δράσεων από την Ελλάδα και το εξωτερικό.

• Να αναπτύξει και να προβάλλει εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την έμφυλη ισότητα και τη μηδενική ανοχή στη βία, καθώς και στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, αξιοποιώντας όλα τα σύγχρονα μέσα.

• Να βελτιώσει, να προωθήσει και να εξασφαλίσει τη συστηματική συλλογή σχετικών, αναλυτικών ανά φύλο και ηλικία, συγκρίσιμων δεδομένων σχετικά με περιπτώσεις όλων των μορφών σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στους χώρους εργασίας, ενθαρρύνοντας τις οργανώσεις εργοδοτών, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους/τις εργοδότες/-τριες να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία συλλογής δεδομένων, με την παροχή εμπειρογνωμοσύνης ανά τομέα και επάγγελμα.

• Να διεξάγει τακτικά έρευνες και μελέτες για την παρακολούθηση της εφαρμογής των μέτρων που προβλέπονται από τη Σύμβαση 190 και το οικείο νομοθετικό πλαίσιο για την καλύτερη επιστημονική και στατιστική απεικόνιση του φαινομένου, με στόχο τον επανασχεδιασμό των εν λόγω μέτρων ή την υιοθέτηση επιπρόσθετων, όπου κρίνεται αναγκαίο.

Προς τους/τις εργοδότες/-τριες:

• Να υιοθετήσουν πολιτικές μηδενικής ανοχής στη βία, στη σεξουαλική παρενόχληση και στη σεξιστική συμπεριφορά στην εργασία (π.χ. γραπτές διαδικασίες αναφοράς) στις οποίες να περιγράφονται με σαφήνεια τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και οι διαδικασίες που μπορούν να ακολουθούν δείχνοντας έμπρακτα ισχυρή υποστήριξη στις εργαζόμενες.

• Να εκπαιδεύουν τα στελέχη και τους/τις διευθυντές/τριες των επιχειρήσεών τους, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία με σκοπό να μπορούν να υποστηρίξουν τις εργαζόμενες.

• Να οργανώνουν τακτικές εκπαιδεύσεις για το προσωπικό των επιχειρήσεών τους, προκειμένου να εξασφαλίζουν ότι όλοι και όλες έχουν γνώση των εσωτερικών πολιτικών και των διαδικασιών και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

• Να εκπαιδεύουν τους συναδέλφους και τις συναδέλφισσες (bystanders) στην ταυτοποίηση συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση και στην ενδυνάμωσή τους, ώστε να καλλιεργηθεί η κουλτούρα μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση και να εμπεδωθεί η έμφυλη ισότητα στον εργασιακό χώρο.

• Να οργανώνονται εισαγωγικές εκπαιδεύσεις/ ενημερώσεις για εξωτερικούς συνεργάτες, λοιπά τρίτα μέρη και νέο προσωπικό σχετικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

• Να διαθέτουν πολιτικές προστασίας προσωπικών δεδομένων και αρχές τήρησης της εμπιστευτικότητας για την καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης.

• Να διαθέτουν σαφείς και διαφανείς πολιτικές και
διαδικασίες προσλήψεων.

• Να εξασφαλίζουν τους απαραίτητους πόρους για την εφαρμογή του συνόλου των πολιτικών και των διαδικασιών που στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων.

• Να διαθέτουν ένα σαφές πλάνο δράσης και κατευθυντήριες γραμμές για το πώς γίνεται η διαχείριση περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης με ιδιαίτερη μέριμνα στην άμεση απόκριση σε καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης που περιέρχονται σε γνώση του εργοδότη/ της εργοδότριας και την παροχή της απαραίτητης υποστήριξης (ψυχοκοινωνικής/ νομικής κ.λπ.).

• Να προωθούν τις γυναίκες σε θέσεις υψηλής ευθύνης για να εμπεδώνεται η ισότητα και να διαμορφώνεται ένα πλέγμα εμπιστοσύνης με έμφαση στις εργαζόμενες.

• Να υιοθετήσουν πολιτικές συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής για την υποστήριξη των μητέρων, ώστε να μην αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες εμπόδια που σε πολλές περιπτώσεις χρησιμοποιούνται ως περιεχόμενο αρνητικής κριτικής και δεν ευνοεί την ομαλή ένταξη των γυναικών εργαζομένων με παιδιά στο εργασιακό περιβάλλον.

• Να ιδρύσουν ειδικές επιτροπές διερεύνησης καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης.

• Να διεξάγουν έρευνες και μελέτες εκτίμησης των παραγόντων κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον για να υιοθετούν τα κατάλληλα μέτρα ή να αναπροσαρμόζουν τα ήδη ισχύοντα με σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της



σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ιδιαίτερα οι εργοδότες/-τριες στον τομέα του επισιτισμού και του τουρισμού πέρα από τα παραπάνω είναι απαραίτητο:

• Να έχουν σαφείς γραπτές πολιτικές για τη χρήση αλκοόλ και ψυχοτρόπων ουσιών, καθώς και σχετικά με το πώς θα πρέπει να αντιμετωπίζονται οι πελάτες υπό την επήρεια ουσιών.

• Να εξασφαλίζουν ασφαλείς χώρους με επαρκή φωτισμό και ορατότητα σε όλα τα σημεία των εγκαταστάσεων μιας επιχείρησης.

• Να εξασφαλίζουν μέσα μεταφοράς για την ασφαλή μετακίνηση από και προς στην εργασία, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις εγκαταστάσεων που βρίσκονται σε μακρινές αποστάσεις, ενθαρρύνοντας τη στελέχωση των μέσων μεταφοράς με γυναίκες οδηγούς.

• Να διαμορφώνουν τα ωράρια με τρόπο που θα επιτρέπει στις εργαζόμενες να ξεκουράζονται.

Προς τις οργανώσεις εργοδοτών και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις:

• Να ασκούν πίεση για τη βελτίωση και την εφαρμογή της νομοθεσίας.

• Να κατανοήσουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα στην καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλων διακρίσεων και βίας, και συνεπώς, να παρέχουν πλήρη υποστήριξη και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, μεταξύ άλλων, χωρίς να φοβούνται τις πιθανές συνέπειες, καθώς και να δημιουργήσουν μηχανισμούς που θα επιτρέπουν και θα στηρίζουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν με ασφάλεια την κακοποίηση.

• Να υποστηρίζουν τις επιζώσες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια των δικαστικών διαδικασιών με στόχο να υπάρξει καλύτερη λογοδοσία και ευθύνη των εργοδοτών/-τριών.

• Να αναπτύξουν πολιτικές στοχευμένες, λαμβάνοντας υπόψη ότι ορισμένες ομάδες γυναικών μπορεί να πλήττονται περισσότερο από την άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδίως οι γυναίκες κατά την εγκυμοσύνη τους και οι γονείς, οι γυναίκες με αναπηρία, οι μετανάστριες, τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, καθώς και οι γυναίκες που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

• Να διασφαλίσουν διαδικασίες και να καταρτίσουν σχέδια δράσης για την πρόληψη και την αντιμετώπισης σεξιστικών συμπεριφορών και σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στους χώρους εργασίας.

• Να ευαισθητοποιήσουν και να εκπαιδεύσουν τους/τις εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν και να αποτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

• Να διαπραγματεύονται με τους/τις εργοδότες/-τριες σχετικά με τη συμπερίληψη διατάξεων για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

• Να συμμετέχουν σε συνεργασίες και διαβουλεύσεις για το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών της τεχνικής εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένου του τμήματος που αφορά στους κινδύνους στην εργασία.

• Να ενθαρρύνουν τη διεξαγωγή περισσότερων ερευνών και μελετών για τη σεξουαλική



παρενόχληση στην εργασία.

Προς την Κοινωνία των Πολιτών:

• Να συμμετέχουν σε πολυτομεακές συνεργασίες σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, προσφέροντας τις γνώσεις και τα εργαλεία που έχουν για την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση όλων των εμπλεκομένων μερών.

• Να ασκούν πίεση για τη βελτίωση και την εφαρμογή της νομοθεσίας.

• Να αναπτύσσουν δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τα θέματα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

• Να αναπτύσσουν επιμορφωτικές δράσεις σε επαγγελματίες που εργάζονται στο πεδίο και να παράγουν κατάλληλα επιμορφωτικά εργαλεία με τη διάσταση του φύλου.





Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αρσέλ, Λ.Τ. (2011), Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς, Αθήνα: ΓΓΙΦ.

Αρτινοπούλου, Β. & Παπαθεοδώρου, Θ, Παπαγιαννοπούλου, Μ., Παπαμιχαήλ, Στ. & Σπυριδάκης, Ε. (2004). Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Babbie, E. (2011). Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα, Αθήνα: Κριτική.

ΓΓΙ / Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004). Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008), Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, text at: http://old.isotita.gr/index.php/docs/c153/.

ΓΓΙΦ / Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2009). Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών (2009-2013), Αθήνα: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, text at: http://womensos.gr/2010-2013/.

ΓΓΙΦ / Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010). Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, text at: http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2012/10/ETHNIKO-PROGRAMMA_MAY-2011.pdf.

ΓΓΙΦ / Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011). Δεν Ανεχόμαστε τη Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας - Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία και Κοινωνικούς Φορείς, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/EGXEIRIDIO-SYMBOULEYTIKIS.pdf

ΓΓΙΦ / Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2017). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2016-2020, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, text at: http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf
Cohen, L., Manion, L. & Morrison K. (2008). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Διανέοσις (2018). Τι πιστεύουν οι Έλληνες, Πανελλαδική έρευνα-έκθεση αποτελεσμάτων, text at: https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2018/06/Ti_Pistevoun_Oi_Ellines_2018_Upd_040618.pdf

ΕΚΔΔΑ / Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (2011). Ηθική και δεοντολογία στη σύγχρονη δημόσια διοίκηση, Πρακτικά Συνεδρίου ΕΚΔΔΑ/ένα, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο text at: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/news/Praktika_Ekdda_Ena_GR.pdf

Έκθεση σχετικά με τη Συνέχεια που Δόθηκε στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (2000/2020(INI) Επιτροπή για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τις Ίσες Ευκαιρίες (A5-0125/2000).

Έκθεση της Διαμερικανικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της 7ης Μαρτίου 2003 σχετικά με την κατάσταση των δικαιωμάτων των γυναικών στη Ciudad Juárez (Μεξικό) «Το Δικαίωμα στην Ελευθερία από Βία και Διακρίσεις».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενισχύει τη δέσμευση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Δελτίο Τύπου), Βρυξέλλες, text at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_10_237.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015). Δήλωση του πρώτου αντιπροέδρου Τίμερμανς, της Ύπατης Εκπροσώπου/αντιπροέδρου Μογκερίνι και των επιτρόπων Μίμιτσα, Αβραμόπουλου, Τίσεν, Στυλιανίδη και Γιούροβα με την ευκαιρία της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας, text at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/STATEMENT_15_4573

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020). Δελτίο Τύπου. Δικαιώματα των Γυναικών: Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητά μέτρα εναντίον της αύξησης των διακρίσεων, text at: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/2/press_release/20200206IPR72017/20200206IPR72017_el.pdf

Ίκκος, Α. & Κουτσός, Σ. (2019). Η απασχόληση στον τουρισμό και τους λοιπούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας, 2009-2018, Αθήνα: ΙΝΣΕΤΕ, text at: https://insete.gr/wp-content/uploads/2020/02/Employment-in-tourism-and-other-sectors-2009-2018.pdf

ΙΟΒΕ / Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2013). Η απασχόληση στον τουριστικό τομέα, Αθήνα, text at: http://iobe.gr/docs/research/RES_05_E_07012013REP_GR.pdf

Καψάλης Α., Κουμαριανός Ε. & Αυγέρης Ν. (2020). Η παραβατικότητα στην εργασία - Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, text at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/MELETH-48_E-BOOK_compressed.pdf

Νικολαΐδης, Ε. (2017). Τουρισμός και ανάπτυξη: Βασικά μεγέθη, κλαδικές διασυνδέσεις, αγροτροφικό σύστημα και το παράδειγμα της Κρήτης, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, text at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/07/Meleti_Tourismos_kai_Anaptiksi.pdf

Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017). Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών και κοριτσιών στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους χώρους εργασίας: Επιμορφωτικό υλικό, Επιμορφωτικό πρόγραμμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος USVReact με τίτλο: «Ευαισθητοποίηση στην αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο πανεπιστήμιο» που υλοποιήθηκε στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (επιστημονικά υπεύθυνη: Καθ. Α. Αθανασίου).

Παρασκευόπουλος, Ι. (1999). Ερωτηματολόγιο Διαπροσωπικής και Ενδοπροσωπικής Προσαρμογής. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
ΣτΠ / Συνήγορος του Πολίτη (2012). Σχέσεις Δημοσίων Υπαλλήλων και Πολιτών: Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, text at: http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120419_oods54_odigos_orthis_dioikitikis_siberiforas.pdf

ΣτΠ / Συνήγορος του Πολίτη (2017). Οδηγός Ίσης Μεταχείρισης στο Δημόσιο, Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη, text at: https://www.synigoros.gr/resources/im_odigos_web_o_sevasmos_kanei_ti_diafora_gr.pdf.

ΣτΠ / Συνήγορος του Πολίτη - Κύκλος Ισότητας (2019). Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση, Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2019_el.pdf

Φαμέλη, Ε. (2014). Ο Ρόλος των Κωδίκων Δεοντολογίας στην Εφαρμογή της Χρηστής Διοίκησης: Συγκριτική Μελέτη των Σχετικών Προβλέψεων του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και του Ευρωπαϊκού Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, text at: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf

Φρονιμάκη, Ε. (2006). Η απασχόληση στον τουρισμό: διάρθρωση στις τουριστικές επιχειρήσεις, Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σχολή Επιστημών της Διοίκησης. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Σχεδιασμός Διοίκηση και Πολιτική του Τουρισμού, text at: https://www.openarchives.gr/aggregator-openarchives/edm/hellanicus/000100-11610_11438

Ξενόγλωσση

Aaron, T. & Dry, Edward. (1992). Sexual Harassment in the Hospitality Industry. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 33: 93-95, text at: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/001088049290088M

Abrams, K. (1997). The New Jurisprudence of Sexual Harassment, Cornell Law Review, 83: 1169-1230, text at: https://www.lawschool.cornell.edu/research/cornell-law-review/upload/Abrams-final.pdf

Archer, D. (1999), Exploring "Bullying" Culture in the Para military Organisation, International Journal of Manpower, 20(1/2): 94-105, text at: https://doi.org/10.1108/01437729910268687
Backhouse, C. & Cohen, L. (1981). Sexual Harassment on the Job. New Jersey: Prentice Hall.

Bacharach, S.B., Bamberger, P.A. & McKinney, V. (2007). Harassing Under the Influence: The Prevalence of Male Heavy Drinking, the Embeddedness of Permissive Workplace Drinking Norms, and the Gender Harassment of Female Coworkers, Journal of Occupational Health Psychology. 12: 232-50, text at: https://www.researchgate.net/publication/6201018_Harassing_Under_the_Influence_The_Prevalence_of_Male_Heavy_Drinking_the_Embeddedness_of_Permissive_Workplace_Drinking_Norms_and_the_Gender_Harassment_of_Female_Coworkers

Banks, M. (2019). Six in Ten Women in EU Hit by Workplace Sexual Harassment or Violence, The Parliament Magazine, text at: https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/news/six-ten-women-eu-hit-workplace-sexual-harassment-or-violence

Barling, J., Dekker, I. & Loughlin, C., Kelloway, K., Fullagar, Cl. & Johnson, D. (1996). Prediction and Replication of the Personal and Organizational Consequences of Sexual Harassment. Journal of Managerial Psychology. 11: 4-25.

Baum T. (2013). International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism, ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_209867.pdf

Berdahl, J. (2007). The Sexual Harassment of Uppity Women. The Journal of Applied Psychology. 92: 425-37, text at: https://www.researchgate.net/publication/6436628_The_Sexual_Harassment_of_Uppity_Women

Berdahl J.L. & Moore, C. (2006). Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women, Journal of Applied Psychology, 91. 426-36, text at: https://www.researchgate.net/publication/7228194_Workplace_harassment_Double_jeopardy_for_minority_women

Bergold, J. & Vedin, U. (2015). Sveriges jämställdhetsbarometer 2015 - Tid, makt ochpengar. Landsorganisationen i Sverige. Stockholm: Bantorget Grafiska.

Birdsall, N., Ibrahim, A.J. & Rao Gupta, G. (2004). Task Force 3 Interim Report on Gender Equality, Millennium Project.

Blomqvist, E. (2016). Sexual Harassment in the Hospitality Industry – Employees' Coping Strategies and Employers' Prevention Strategies: A Case Study of Two Chain Hotels, A Master's Thesis Presented to Mid-Sweden University, text at: https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:934577/FULLTEXT01.pdf

Bond, M.A. (2014). Prevention of Sexism. In Gullotta T. & Bloom, M. (Eds.) (2014). Encyclopedia of Primary Prevention and Health Promotion, Springer US, text at: https://www.springer.com/gp/book/9781461459989

Bonet, E. (2008). (2008). How to Measure Progress in Combating Discrimination and Promoting Equality? - Final Draft of Country Report on Sweden, BPI.

Bongiorno, R. et. al. (2020). Why Women Are Blamed for Being Sexually Harassed: The Effects of Empathy for Female Victims and Male Perpetrators. Psychology of Women Quarterly, 44(1): 11-27, text at https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0361684319868730

Bourgeois, T., Jain-Link, P. & Taylor Kennedy J. (2019). Ending Harassment at Work Requires an Intersectional Approach, Harvard Business Review, text at: https://hbr.org/2019/04/ending-harassment-at-work-requires-an-intersectional-ap-

proach.
Bourke Martignoni, J. & Umlas, E. (2018). Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches, Academy Briefing No 12, Geneva: The Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, text at: https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012-interactif-V3.pdf

Bragason, K. (2016). Report on Sexual Harassment: Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry, Nordic Union – HRCT, text at: https://www.nordichrct.org/nyheder/report-on-sexual-harassment

Brewis, J. & Linstead, St. (2000). Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization, Routledge, text at: https://www.researchgate.net/publication/31716153_Sex_Work_and_Sex_Work_Eroticizing_Organization_J_Brewis_S_Linstead

Brockes, E. (2018). #MeToo founder Tarana Burke: 'You Have to Use your Privilege to Serve Other People', The Guardian, text at: https://www.theguardian.com/world/2018/jan/15/me-too-founder-tarana-burke-women-sexual-assault

Butler J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. Routledge, NY.

Cahill, M.L. (2019). The Social Construction of Sexual Harassment Law: The Role of the National, Organizational and Individual Context, USA: Routledge.

Carbone-Lopez, K., Esbensen, F.-A., & Brick, B. T. (2010). Correlates and Consequences of Peer Victimization: Gender Differences in Direct and Indirect Forms of Bullying. Youth Violence and Juvenile Justice, 8(4): 332-350, text at: https://doi.org/10.1177/1541204010362954

CCBE (2013). Charter of Core Principles of the European Legal Profession and Code of Conduct for European Lawyers, Brussels, text at: https://www.ccbe.eu/NTCdocument/EN_CCBE_CoCpdf1_1382973057.pdf

Çela, A. (2015). Sexual Harassment at Work: A European Experience, Albanian Power Corporation, text at: http://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf

Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D. & Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. Work and Occupations 35: 262-295, text at: https://www.researchgate.net/publication/251759482_Sexual_Harassment_in_Organizational_Context/citation/download

Chappell, D. & Di Martino, V. (2006). Violence at Work, 3rd ed., Geneva: International Labour Office, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf

Cheung, C. & Baum, T. & Hsueh, A. (2017). Workplace Sexual Harassment: Exploring the Experience of Tour Leaders in an Asian Context, Current Issues in Tourism, 21(1): 1-18, text at: https://www.researchgate.net/publication/313371080_Workplace_sexual_harassment_exploring_the_experience_of_tour_leaders_in_an_Asian_context

Cleveland, J.N., & Kerst, M.E. (1993). Sexual Harassment and Perceptions of Power:

An Under-Articulated Relationship, Journal of Vocational Behavior, 42: 49-67, text at: https://psycnet.apa.org/record/1993-27718-001
Collinson, M. & Collinson, D. (1996). `It's Only Dick': The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales. Work Employment & Society. 10: 29-56, text at: https://www.researchgate.net/publication/240729852_It's_Only_Dick'_The_Sexual_Harassment_of_Women_Managers_in_Insurance_Sales

Commission of the European Communities (1986). The Nairobi World Conference, text at: https://core.ac.uk/download/pdf/5091571.pdf.

Commission of the European Communities (1998). The Dignity of Women at Work - A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities - PARTS II I.

Cortina, L.M. & Breval, J.L. (2008). Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review. In J. Barling & C.L. Cooper (Eds.) The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume 1- Micro Approaches New York, NY: SAGE, 469-497.

Council of the European Union (2012). Council conclusions on Combating Violence Against Women, and the Provision of Support Services for Victims of Domestic Violence, text at: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/134081.pdf;

Council of the European Union (2010). Council Conclusions on the Eradication of Violence Against Women in the European Union, Brussels, text at: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/113226.pdf

Crittenden, C.A. (2009). Examining Attitudes and Perceptions of Sexual Harassment on a University Campus: What Role Do Myths and Stereotypes Play? University of Tennessee, Chattanooga, 14, text at: https://scholar.utc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1381&context=theses

[The] Danish Institute for Human Rights (2019α). Human rights impact assessment guidance and toolbox - road-testing version, Copenhagen: The Danish Institute for Human Rights text at: https://www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-and-toolbox.

[The] Danish Institute for Human Rights (2019β). Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda – A Look at the Implications. A Discussion Paper, Copenhagen: The Danish Institute for Human Rights, text at: https://www.humanrights.dk/publications/responsible-business-conduct-cornerstone-2030-agenda-look-implications

Debauche, A., Lebugle, A., Brown, E. et al. (2005). The Virage Survey, INED, text at: https://www.ined.fr/en/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/#tabs-2

Diversity Council Australia (2018). Myth Busting: Sexual Harassment at Work, text at: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/mythbusting_sexual_harassment_DCA.pdf

Dobbin, F. & Kalev, A. (2017). Training Programs and Reporting Systems Won't End Sexual Harassment. Promoting More Women Will, text at: https://hbr.org/2017/11/training-programs-and-reporting-systems-wont-end-sexual-harassment-promoting-more-women-will

Douglas-Scott, S. & Hatzis, N. (Eds) (2017). Research Handbook on EU Law and Human Rights, UK: Edward Elgar Publishing.
Durana, A., Lenhart, A., Miller, R., Schulte, B. & Weingarten E. (2018). Sexual Harassment: A Severe and Pervasive Problem, New America and Better Life Lab, text at: https://d1y8sb8igg2f8e.cloudfront.net/documents/Sexual_Harassment_A_Severe_and_Pervasive_Problem_2018-10-10_190248.pdf

EIGE (2016). Gender in Tourism, EIGE, text at: https://eige.europa.eu/publications/gender-tourism

Eller, M.E. (1990). Sexual Harassment in the Hotel Industry: The Need to Focus on Prevention, Hospitality Research Journal, 14(2): 431-440, text at: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/109634809001400246

Ellis, S., Barak, A. & Pinto, A. (2006). Moderating Effects of Personal Cognitions on Experienced and Perceived Sexual Harassment of Women at the Workplace. Journal of Applied Social Psychology, 21(16): 1320-1337, text at: https://www.researchgate.net/publication/229518722_Moderating_Effects_of_Personal_Cognitions_on_Experienced_and_Perceived_Sexual_Harassment_of_Women_at_the_Workplace

Elman, R.A. (1999). Sexual Politics and the European Union: The New Feminist Challenge, Providence and Oxford: Bergham Books.

EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010). Social Dialogue: Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment related to Work, text at: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf
Equality and Human Rights Commission (2020). Sexual Harassment and Harassment at Work, text at: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual_harassment_and_harassment_at_work.pdf

Equality and Human Rights Commission (2018). Turning the Tables: Ending Sexual Harassment at Work, text at: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/ending-sexual-harassment-at-work.pdf

ETUC (2017). Safe at Home - Safe at Work, Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Workplace Harassment and Violence against Women, text at: http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/safe_at_home_safe_at_work_Report.pdf

ETUC (nd). Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work - An ETUC Interpretation Guide, Brussels, text at: http://www.resourcecen-



tre.etuc.org/linked_files/documents/FA%20Harassment%20&%20Violence%20-%20ETUC%20Interpretation%20Guide%20EN.pdf
EU (2017). Contribution of the European Union at the United Nations Forum on Business and Human Rights 27-29 November 2017, text at: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/EU.pdf

EURELECTRIC / EPSU / EMCEF (2007). Joint Declaration on Harassment and Violence at Work, text at: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/2007-11-27_-_Draft_Joint_statement_violence_at_work__AMR.pdf

Eurofound (2015α). Violence and Harassment in European Workplaces: Causes, Impacts and Policies, Dublin, text at: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies

Eurofound (2015β). Violence and Harassment in European Workplaces: Causes, Impacts and Policies, Dublin, text at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

European Commission (2016). Gender Equality in Europe – How Are EU Rules Transposed into National Law in 2016?, Brussels: Directorate-General for Justice and Consumers, text at: https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52878

European Ombudsman (2012). The European Code of Good Administrative Behaviour, Strasbourg, text at: https://cpvo.europa.eu/sites/default/files/documents/lex/Ombudsman_European_Code_of_Good_Administrative_Behaviour.pdf

European Parliament (2017). Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Brussels: DROI, text at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf.

European Parliament Working Group on Responsible Business Conduct (2020), Investors Call on Mandatory Human Rights Due Diligence, text at: https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/24/investors-call-on-mandatory-human-rights-due-diligence/

European Women's Lobby (2013). The EWL European Observatory on Violence against Women, text at: https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ewl_barometre_final_11092013.pdf

Eurostat (2018). Employment in selected tourism industries, EU 2018, Table at: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/10085877/Employment_selected_tourism_industries_EU_2018.png

Expert Group Meeting (2005). Violence against Women: A Statistical Overview, Challenges and Gaps in Data Collection and Methodology and Approaches for Overcoming them, text at: https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw-stat-2005/index.html#top

Farley, L. (1978). Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job, New York, NY: McGraw-Hill Companies, 33, text at: https://documents.alexanderstreet.com/d/1000674410

Feldblum, C.R., Lipnic, V. A. (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in

the Workplace, EEOC, text at: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm#_Toc453686303
Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M. (2018). Sexual Harassment in Work Organizations: A View from the Twenty-first Century. In J.W. White & C. Travis (Eds.), Handbook on the Psychology of Women. Washington, DC: American Psychological Association, 215-234.

Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Omerod, M. & Weitzman, L. (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace, Journal of Vocational Behavior, 21: 152-75, text at: https://www.academia.edu/2643016/The_incidence_and_dimensions_of_sexual_harassment_in_academia_and_the_workplace_1

Fitzgerald, L., Swan, S. & Magley, V. (1997). But Was it Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral and Psychological Definitions of the Workplace Vctimization of Women. In W. O'Donohue (Ed.), Sexual harassment: Theory, Research and Treatment, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 5-28.

FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). Violence against Women: An EU-wide Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

Gilbert, D., Guerrier, Y. & Guy, J. (1998). Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 10(2): 48-53, text at: https://www.researchgate.net/publication/235320267_Sexual_harassment_issues_in_the_hospitality_industry

Grauerholz, L., Sexual Harassment of Women Professors by Students: Exploring the Dynamics of Power, Authority, and Gender in a University Setting, Sex Roles, 21: 789-801, text at: https://www.researchgate.net/publication/226107024_Sexual_Harassment_of_Women_Professors_by_Students_Exploring_the_Dynamics_of_Power_Authority_and_Gender_in_a_University_Setting ;

Groszhans, C.A. (2018). Romance or Sexual Assault? Ambiguity of Sexual Consent in the Media and How Yes Means Yes Legislation Can Help, 29 Hastings Women's L.J. 223, text at: https://repository.uchastings.edu/hwlj/vol29/iss2/5

Gutek, B.A. (1985). Sex and the Workplace: The Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, and Organizations, San Francisco: Jossey-Bass.

Gutek, B.A., & Cohen, A.G. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. Human Relations, 40(2), 97-115, text at: https://doi.org/10.1177/001872678704000202

Gutek, B.A., & Koss, M.P. (1993). Effects of sexual harassment on women and organizations. Occupational medicine (Philadelphia, Pa.), 8(4): 807-819, text at: https://arizona.pure.elsevier.com/en/publications/effects-of-sexual-harassment-on-women-and-organizations

Gutek, B.A. & Morasch, B. (1982). Sex Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work, Journal of Social Issues, 38: 55-74.

Hall, E. J. (1993). Smiling, Deferring and Flirting – Doing Gender by Giving - Good Service. Work and occupations, 20(4): 452-471.
Hamilton, A.J., & Veglahn, P.A. (1992). Sexual Harassment The Hostile Work Environment: With recent court decisions and new legislation, more employees have gained the right to sue and the limits to awards have been removed, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 33(2): 88-92, text at: https://doi.org/10.1177/001088049203300225

Hennekam, S., and Bennett, D. (2017) Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. Gender, Work & Organization, 24: 417-434, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12176

Herbert, C. & ILO (1999). Preventing Sexual Harassment at Work. International Labour Office. Geneva, 25-27.

Hoel, H. & Einarsen, S. (2003). Violence at Work in Hotels, Catering and Tourism, Geneva: International Labour Office, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161998.pdf

Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU, European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, 13, text at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf

Hoel, H., Sparks K. & Cooper, C.L. (2001). The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment, Report Commissioned by the International Labour Organization, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf

Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M. & Huang, S. (2018). Addressing Sexual Harassment in the Workplace. Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology, 2-3, text at: http://www.infocoponline.es/pdf/ACOSOSEXUALLABORAL.pdf

Hughes, K.D. & Tadic, V. (1998). 'Something to Deal With': Customer Sexual Harassment and Women's Retail Service Work in Canada. Gender, Work & Organization, 5: 207-219, text at: http://doi:10.1111/1468-0432.00058

Hulin, C. & Fitzgerald, L. & Drasgow, F. (1996). Organizational Influences on Sexual Harassment. 5, text at: https://www.researchgate.net/publication/232470761_Organizational_influences_on_sexual_harassment

Human Rights Watch (2018). Ending Violence and Harassment at Work, The Case for Global Standard, text at: https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/2018_ilo_for_japan.pdf

Hunt, C., Davidson, M. & Hoel, H. (2007). Sexual Harassment in the Workplace: A Literature Review, text at: https://www.researchgate.net/publication/251867493_Sexual_harassment_in_the_workplace_a_literature_review

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S. & Stibal, J. (2003). Reported Incidence Rates of Work-related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to

Explain Reported Rate Disparities. Personnel Psychology, 56: 607-631, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00752.x
ILO / International Labour Office (2003). Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work, text at: http://ilo.ch/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsws-10.pdf

ILO / International Labour Office (2009). Guide to the New Millennium Development Goals Employment Indicators, Geneva: International Labour Office, text at: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_110511/lang--en/index.htm.

ILO / International Labour Office (2012). Giving Globalization a Human Face, Geneva: International Labour Office, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf.

ILO / International Labour Office (2015). Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_450050.pdf.

ILO / International Labour Office (2016). Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf

ILO / International Labour Office (2017). ILO Guidelines on Decent Work and Socially Responsible Tourism, International Labour Office, Sectoral Policies Department-Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546337.pdf

ILO / International Labour Office (2017). Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work. Trade Union Perspectives and Action, Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

ILO / International Labour Office (2019). The European Union – ILO Cooperation, Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/pardev/donors/WCMS_350516/lang--en/index.htm

ITUC (2008). Stopping Sexual Harassment at Work, Brussels: ITUC, text at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Javone, J. (2018). Thwarting Success Sexual Harassment: 5 Success Stories, text at: https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0918/pages/thwarting-sexual-harassment-5-success-stories.aspx

Jaspard, M. & Brown, E. & Condon, S. & Firdion, J.M. & Fougeyrollas-Schwebel, D. & Houel, A. & Lhomond, B. & Maillochon, F. & Saurel-Cubizolles, M.J. & Schiltz, M.A. (2000). Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff), INED, text at: https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/11/2000_ENVEFF-metropoler.pdf

Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory on Sexism and Sexual Harassment at Work, text at: https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/survey%20sexism%20and%20sexual%20harassment%20at%20work%20feps%20fjj%202019_en%20.pdf

Jenkins, K. (2018). Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces (2018), Australian Human Rights Commission, text at: https://

humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual
Kantor, J. & Twohey, M. (2017). Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades, The New York Times, text at: https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html

Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G. & Patiar, A. (2015). Sexual Harassment of Women Working as Room Attendants within Five Star Hotels, Gender, Work & Organization, 22(1): 36-50, text at: http://dx.doi.org/10.1111/gwao.12064

Knights, D. & Tullberg, M. (2012). Managing Masculinity/Mismanaging the Corporation, Organization, 19: 385-404, text at: https://www.researchgate.net/publication/258173796_Managing_masculinitymismanaging_the_corporation

Koss, M. (1990). The Women's Mental Health Research Agenda: Violence against Women. American Psychologist, 45: 374-380, text at: https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=395691

Laband, D., & Lentz, B. (1998). The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings, and Turnover among Female Lawyers. Industrial and Labor Relations Review, 51(4): 594-607, text at: https://www.jstor.org/stable/2525010?seq=1

Lashley, C. (2000). In Search of Hospitality: Towards a Theoretical Framework. International Journal of Hospitality Management, 19: 3-15, text at: https://www.researchgate.net/publication/232503971_In_search_of_hospitality_Towards_a_theoretical_framework

Lin, Y. H. (2006). The Incidence of Sexual Harassment of Students while Undergoing Practicum Training Experience in the Taiwanese Hospitality Industry - Individuals Reactions and Relationships to Perpetrators, Tourism Management 27(1): 51-68, text at: https://doi.org/10.1016/j.tourman.2004.06.018

Li, Y., Chen, M., Lyu, Y. & Qiu, C. (2016). Sexual Harassment and Proactive Customer Service Performance: The Roles of Job Engagement and Sensitivity to Interpersonal Mistreatment. International Journal of Hospitality Management. 54: 116-126, text at: https://www.researchgate.net/publication/297663133_Sexual_harassment_and_proactive_customer_service_performance_The_roles_of_job_engagement_and_sensitivity_to_interpersonal_mistreatment

Lisbon European Council (2000). Presidency Conclusions και Ανακοίνωση της Επιτροπής - Προσαρμογή στις Αλλαγές της Εργασίας και της Κοινωνίας: Μια Νέα Κοινοτική Στρατηγική Υγείας και Ασφάλειας 2002-2006 /* COM/2002/0118 τελικό */, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX-:52002DC0118&from=EN

Lonsway, K. & Cortina, L. & Magley, V. (2008). Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement. Sex Roles. 58: 599-615, text at: https://www.researchgate.net/publication/226246290_Sexual_Harassment_Mythology_Definition_Conceptualization_and_Measurement

Lopez, S.H. & Hodson, R. & Roscigno, V.J. (2009). Power, Status and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. The Sociological Quarterly, 50: 3-27, text at: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x

Lott, B. & Reilly, M., & Howard, D. (1982). Sexual Assault and Harassment: A Campus Community Case Study. Signs, 8(2): 296-319, text at: www.jstor.org/stable/3173901
MacKinnon, C. (2019). Where #MeToo Came From, and Where It' s Going, The Atlantic, text at: https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2019/03/catharine-mackinnon-what-me-too-has-changed/585313/

MacKinnon, C. (1979) Sexual Harassment of Working Women, New Haven, Conn.: Yale University Press.

Madera, J.M., Guchait, P. & Dawson, M. (2018). Managers' Reactions to Customer vs Co-worker Sexual Harassment, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(2): 1211-1227, text at: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-02-2017-0081/full/html?skipTracking=true

Magley V.J., Hulin C.L., Fitzgerald L.F. & DeNardo M. (1999). Outcomes of Self-labeling Sexual Harassment. Journal of Applied Psychology, 84(3): 390-402, text at: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10380419/

Mares, R. (2010). A Gap in the Corporate Responsibility to Respect Human Rights, Monash University Law Review, 36(3): 33-83.

Matera, B. (2019). #MeToo: Dragging Dark Acts into the Light, The Parliament Magazine, text at: https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/opinion/metoo-dragging-dark-acts-light

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature, International Journal of Management Reviews, 14: 1-17, text at: https://www.researchgate.net/publication/228118724_Workplace_Sexual_Harassment_30_Years_on_A_Review_of_the_Literature

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years On: A Review of the Lterature, International Journal of Management Reviews, 14(1): 1-17, 7, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x

McDowell, L. (2009). Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781444310214

McKinney, K. (1994). Sexual Harassment and College Faculty Members. Deviant Behavior, 15. 171-191, text at: https://psycnet.apa.org/record/1994-43051-001

Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, text at: https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture

Miller, L.L. (1997). Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men. Social Psychology Quarterly 60: 32-51, text at: https://www.jstor.org/stable/2787010?seq=1

Moira, P., Mylonopoulos, D., Vasilopoulou, P. & Kontoudaki, A. (2013). The Management of

Delinquent Behavior in Greek Hotels, e-Journal of Science & Technology (e-JST), 3(8): 21-32 text at: http://e-jst.teiath.gr/issues/issue_31/Moira_31.pdf
Moreno Alarcón, D. & Cañada Mullor, E. (2018). Gender Dimensions in Tourism Work, no 4, Barcelona: Alba Sud, text at: http://www.albasud.org/publ/docs/81.en.pdf

Murrell, A.J. (1996). Sexual Harassment and Women of Color: Issues, Challenges, and Future Directions. In M.S. Stockdale (Ed.) (1996). Women and Work: A Research and Policy Series, Vol. 5. Sexual harassment in the workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies, 51-66. Sage Publications, text at: https://doi.org/10.4135/9781483327280.n3

Nielsen, M. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-analytic Review. Work & Stress, 26(4): text at: https://www.researchgate.net/publication/263312489_Outcomes_of_exposure_to_workplace_bullying_A_meta-analytic_review

OHCHR (2011). Statement by Ms. Navi Pillay United Nations High Commissioner for Human Rights to the Employers' Group at the International Labour Conference, text at: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ILC%20STATEMENT_7June2011.pdf

Osman, S. (2004). Victim Resistance: Theory and Data on Understanding Perceptions of Sexual Harassment. Sex Roles. 50: 267-275, text at: https://www.researchgate.net/publication/227029287_Victim_Resistance_Theory_and_Data_on_Understanding_Perceptions_of_Sexual_Harassment

Parramore, L. (2018). $MeToo: The Economic Cost of Sexual Harassment, text at: https://www.ineteconomics.org/research/research-papers/metoo-the-economic-cost-of-sexual-harassment

Pew Research Center (2018). Women and Men in STEM Often at Odds Over Workplace Equity, text at: https://www.pewsocialtrends.org/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-at-odds-over-workplace-equity/

Pina, A., Gannon, Th. & Saunders, B. (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, Aggression and Violent Behavior, 14(2): 126-138, text at: https://www.researchgate.net/publication/222432858_An_overview_of_the_literature_on_sexual_harassment_Perpetrator_theory_and_treatment_issues

Pinder, C. & Harlos, K. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice, 331-369, text at: https://www.researchgate.net/publication/224767277_Employee_Silence_Quiescence_and_Acquiescence_as_Responses_to_Perceived_Injustice

Ponmalar N. Alagappar, Mei Li Lean, Maya Khemlani David, Zainab Ishak, Yeok Meng Ngeow (2011). "You're So Hot!": A Content Analysis of Sexual Harassment Among Hotel Employees, International Conference on Humanities, Society and Culture, text at: http://www.ipedr.com/vol20/4-ICHSC2011-M00014.pdf

Poulston, J. (2008). Metamorphosis in Hospitality: A Tradition of Sexual Harassment. International Journal of Hospitality Management. 27: 232-240, text at: https://www.academia.edu/38030747/Metamorphosis_in_hospitality_A_tradition_of_sexual_harassment

Pritchard, A. & Morgan, N. (2001). Culture, Identity and Tourism Representation: Marketing Cymru or Wales?. Tourism Management, 22: 167-179, text at: https://www.

researchgate.net/publication/222656871_Culture_identity_and_tourism_representation_Marketing_Cymru_or_Wales
Quinn, B.A. (2002). Sexual Harassment and Masculinity: The Power and Meaning of "Girl Watching." Gender & Society, 16(3): 386-402, text at: https://doi.org/10.1177/0891243202016003007

Ram, Y. (2015). Hostility or Hospitality? A Review on Violence, Bullying and Sexual Harassment in the Tourism and Hospitality Industry. Current Issues in Tourism, 21 (7): 760-774 text at: https://www.researchgate.net/publication/280051404_Hostility_or_hospitality_A_review_on_violence_bullying_and_sexual_harassment_in_the_tourism_and_hospitality_industry

Ram, Y., Tribe, J. & Biran, A. (2016). Sexual Harassment: Over-looked and Under-researched, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28(10): 2110-2131, text at: http://eprints.bournemouth.ac.uk/23138/1/Sexual%20harassment%20Overlooked%20and%20under%20researched%20Accepted.pdf

Raver J.L. & Nishii, L.H. (2010). Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment, Journal of Applied Psychology. 95(2): 236&254, text at: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20230066/

Restaurant Opportunities Centers United (2004). The Glass Floor, Sexual Harassment in the Restaurant Industry, text at: http://rocunited.org/wp-content/uploads/2014/10/REPORT_The-Glass-Floor-Sexual-Harassment-in-the-Restaurant-Industry2.pdf

Richman, J., Rospenda, K., Nawyn, S., Flaherty, J., Fendrich, M., Drum, M. & Johnson, T. (1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. American Journal of Public Health. 89: 358-63, text at: https://www.researchgate.net/publication/13213428_Sexual_harassment_and_generalized_workplace_abuse_among_university_employees_Prevalence_and_mental_health_correlates

Rospenda, K.M., Richman, J.A. & Nawyn, S.J. (1998). Doing Power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment. Gender & Society, 12: 40-60, text at: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089124398012001003

Rutherford, S., Schneider, R. and Walmsley, A. (2006). Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative & Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed Forces. Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission, text at: http://www.mod.uk/defenceinternet/home

Seiner, J.A. (2019). Employment Discrimination: Procedure, Principles, and Practice, USA: Wolters Kluwer.

Sheppard, C. (2011). Multiple Discrimination in the World of Work, ILO Working Paper, Geneva: ILO, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf

Schulte, B. (2018). To Combat Harassment, More Companies Should Try Bystander Training, Harvard Business Review, text at: https://hbr.org/2018/10/to-combat-harassment-more-companies-should-try-bystander-training
Scott, J. (1999). Pragmatism, Feminist Theory, and the Reconceptualization of Sexual Harassment, UCLA Women's Law Journal, 10(1): 203-234, text at: https://escholarship.org/content/qt86f7r080/qt86f7r080.pdf

Sierra, J., Compton, N. & Frias-Gutierrez, K. (2008). Brand Response-Effects of Perceived Sexual Harassment in the Workplace. Journal of Business and Management. 14: 175-197, text at: https://www.researchgate.net/publication/258209691_Brand_Response-Effects_of_Perceived_Sexual_Harassment_in_the_Workplace

Sojo, V.E., Wood, R.E., & Genat, A.E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. Psychology of Women Quarterly, 40(1): 10-40, text at: https://doi.org/10.1177/0361684315599346

Stark, N. (2015). Millennials Making Meanings: Social Constructions of Sexual Harassment regarding Gender and Power by Generation Y, University of Central Florida, text at: https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2182&context=etd

Stevens, D.P. & Kiger, G. & Riley, P.J. (2006). His, Hers, or Ours? Work-to-Family Spillover, Crossover, and Family Cohesion. The Social Science Journal, 43(3): 425-436, text at: https://doi.org/10.1016/j.soscij.2006.04.011

Stockdale, M.S. (Ed.) (1996). Women and Work: A Research and Policy Series, Vol. 5. Sexual harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies. Sage Publications, text at: https://doi.org/10.4135/9781483327280

Studd, M.V. & Gattiker, U.E. (1991). The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment in Organizations, Ethology & Sociobiology, 12(4): 249-290, text at: https://doi.org/10.1016/0162-3095(91)90021-H

Tangri, S. & Hayes, S.M. (1997). Theories of Sexual Harassment. In W. O'Donohue (Ed.), Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment, Allyn & Bacon, 112-128.

Terpstra, D.E. & Baker, D.D. (1989). The Identification and Classification of Reactions to Sexual Harassment. Journal of Organizational Behavior. 10: 1-14.

The Equality Ombudsman (2018). The Equality Ombudsman in 2018, Stockholm: Diskrimineris Ombudsmannen, text at: https://www.do.se/globalassets/andra-sprak/the-equality-ombudsman-in-brief.pdf

The Restaurant Opportunities Centers United (2018). Take Us Off the Menu. The Impact of Sexual Harassment in the Restaurant Industry, New York, text at: https://rocunited.org/wp-content/uploads/sites/7/2020/02/TakeUsOffTheMenuReport.pdf

The World Bank (2018). Women, Business and the Law, New York: World Bank Group, text at: http://pubdocs.worldbank.org/en/102741522965756861/WBL-Key-Findings-Web-FINAL.pdf

TUC / Trades Union Congress (2018). Protection from Sexual Harassment for Women, London: TUC, text at: https://www.tuc.org.uk/publications/protection-sexual-harassment.

Ubell R.M.L. (2018). Myths and Misogyny: The Legal Response to Sexual Assault, Western University, 8-9, text at: https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=mslp

Uggen, C. & Blackstone, A. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. American Sociological Review. 69: 64-92, text at: http://users.cla.umn.edu/~uggen/Uggen_Blackstone_ASR_04.pdf

UN (2006). In Depth Study on All Forms of Violence against Women Report of the Secretary-General, text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/419/74/PDF/N0641974.pdf?OpenElement

UN (2007). State Responsibilities to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the United Nations' core Human Rights Treaties Individual - Report on the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Report No. 4, text at: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/Ruggie-report-CEDAW-Sep-2007.pdf

UN (2011). Corporate Human Rights Due Diligence – Identifying and Leveraging Emerging Practice, New York and Geneva: UN, text at: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx.

UN (2015). The Millennium Development Goals Report, New York - Geneva: UN, text at: https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf.

UN ECOSOC (2006). Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Violence against Women. The Due Diligence Standard as a Tool for the Elimination of Violence against Women. Report of the Special Rapporteur on Violence against Women, its Causes and Consequences, Yakin Ertürk, text at: https://undocs.org/E/CN.4/2006/61

UN ECOSOC (2016). The 2030 Agenda for Sustainable Development: A New Roadmap to Achieve Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls, Muscat, text at: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/9783ESCWA_2030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development-Gender%20Equality.pdf

UN ECOSOC (2019). Special Edition: Progress towards the Sustainable Development Goals Report of the Secretary-General, New York, text at: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/24978Report_of_the_SG_on_SDG_Progress_2019.pdf

Unite Here Local 1 (2016). Hands Off, Pants On: Sexual Harassment in Chicago's Hospitality Industry, text at: https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf

UN Secretary-General's bulletin (2008). Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority, (ST/SGB/2008/5), text at: https://unctad.org/en/Docs/ST_sgb2008d5_en.pdf

UN Women (2018). Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo, New York: UN Women, text at: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment

UN Women (2019). Handbook Addressing violence and Harassment against Women in the World of Work, New York - Geneva: UN Women - ILO, text at: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

UNWTO (2019). Global Report on Women in Tourism, 2nd ed., UNWTO, text at: https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384

US Bureau of Labor Statistics (2016). Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Household Data Annual Averages Employed persons by detailed industry, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, text at: http://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm
Vettori, S. & Nicolaides, A. (2016). Sexual Harassment at the Workplace in the Hospitality Industry, African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 5(2), text at: http://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/2016_article_11_vol_5__2_.pdf

Vijayasiri, G. (2008). Reporting Sexual Harassment: The Importance of Organizational Culture and Trust, Gender Issues 25: 43-61, text at: https://www.brandeis.edu/investigate/teen-sexual-harassment/pdf-articles/vijayasiri-underreporting-sh-the-importance-of-organizational-culture-and-trust-2008.pdfVan der Vleuten, A. (2007). The Price of Gender Equality: Member States and Governance in the European Union, New York: Routledge.

Warhurst, C. and Nickson, D. (2009). 'Who's Got the Look?' Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. Gender, Work & Organization, 16: 385-404, text at: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2009.00450.x Welsh, S. (1999). Gender and Sexual Harassment. Annual Review of Sociology. 25(1): 169-190, text at: https://www.jstor.org/stable/223502?seq=1

WHO (2005). Addressing Violence against Women and Achieving the Millennium Development Goals, Geneva: WHO, text at: https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/who_fch_gwh_05_1/en/
Willness C.R., Piers, S. & Kibeom L. (2007). A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment, Personnel Psychology. 60: 127 - 162, text at: https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment

Wolkowitz, C. (2012). Flesh and Stone Revisited: The Body Work Landscape of South Florida. Sociological Research Online, 17(2): 1-7, text at: https://doi.org/10.5153/sro.2682

Woodzicka, J.A. & LaFrance, M. (2005). The Effects of Subtle Sexual Harassment on Women's Performance in a Job Interview. Sex Roles, 53: 67-77, text at: https://doi.org/10.1007/s11199-005-4279-4

Woods, R.H. & Kavanaugh, R.R. (1994). Gender Discrimination and Sexual Harassment as Experienced by Hospitality-Industry Managers: More than 80 percent of the men and women surveyed perceive gender discrimination and sexual harassment in the workplace as an ongoing problem, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 35(1): 16-21, text at: https://doi.org/10.1177/001088049403500101

Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised Work Experience and Sexual Harassment. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 12: 249-255, text at: https://www.researchgate.net/publication/240259768_Supervised_work_experience_and_sexual_harassment

Yagil, D. (2008). When the Customer is Wong: A Review of Research on Aggression and Sexual Harassment in Service Encounters. Aggression and Violent Behavior, 13(2): 141-152, text at: https://doi.org/10.1016/j.avb.2008.03.002



ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ / ΟΗΕ

Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (1966), text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bd686e52

Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (1966), text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bd686b92

Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (1966), text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2

Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Μεταναστών Εργατών και των Μελών των Οικογενειών τους (1990), text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0f3b9d9

Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (1948), text at: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=grk

Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (1979), text at: https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I-5WTPisxj1xq80C0YgLNP22Kg

Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρώπων με Αναπηρίες (2006), text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=50fe63392

UN (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights, text at: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

UN CEDAW Committee (2017). General Recommendation No. 35 on Gender-Based Violence against Women, updating General Recommendation No. 19, text at: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en

UN CEDAW Committee (1992). General Recommendation No.19, Violence against Women, text at: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en

UN CEDAW Committee (1989). General Recommendation No. 12, Violence against Women, text at: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5831_E.pdf

UN General Assembly (2005). Resolution 60/139. Violence against Women Migrant Workers (A/RES/60/139), text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/495/94/PDF/N0549594.pdf?OpenElement

UN General Assembly (2003). Resolution 58/143. Violence against Women Migrant Workers (A/RES/58/143), text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/503/16/PDF/N0350316.pdf?OpenElement

UN General Assembly (2001). Resolution 56/131. Violence against Women Migrant Workers (A/RES/56/131), text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N01/484/16/PDF/N0148416.pdf?OpenElement

UN Women (2008). Prohibition of Discrimination, Harassment, including Sexual Harassment, and Abuse of Authority, text at: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement

Ψήφισμα 26/9 της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ του 2014 text at: https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx

ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ / ΔΟΕ

Διακήρυξη για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία του 1998, text at: https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm

ILO (2001). Collective Agreement on the Prevention and Resolution of Harassment - Related Grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union, text at: https://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm

ILO (2003). Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf

ILO (2009). Resolution adopted at the 98th Session, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_113004.pdf

Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση (Σύμβαση 190) του 2019 και Σύσταση για τη Βία και την Παρενόχληση (Σύσταση 206) του 2019, texts at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 και https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Σύμβαση για τις Διακρίσεις στην Εργασία (Σύμβαση 111) του 1958, text at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111

Σύμβαση για τις Υπηρεσίες Επαγγελματικής Υγείας (Σύμβαση 161) του 1985 και Σύσταση για τις Υπηρεσίες Επαγγελματικής Υγείας (Σύσταση 171) του 1985, texts at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161 και https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R171

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

Αμερικανική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων και των Υποχρεώσεων του Ανθρώπου του 1948, text at: https://www.oas.org/dil/access_to_information_human_right_American_Declaration_of_the_Rights_and_Duties_of_Man.pdf

Παναμερικανική Σύμβαση για την Πρόληψη, την Καταστολή και την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών (Σύμβαση του Belém do Pará) του 1994, text at: https://www.oas.org/en/mesecvi/docs/BelemDoPara-ENGLISH.pdf

Πρωτόκολλο για το Φύλο και την Ανάπτυξη της Νοτιοαφρικανικής Αναπτυξιακής Κοινότητας, text at: https://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf

Πρωτόκολλο του Αφρικανικού Χάρτη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Λαών για τα Δικαιώματα των Γυναικών στην Αφρική 2000, text at: https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

Council of Europe (2019). Council of Europe Resolution 2274 of 2019 Promoting Parliaments Free of Sexism and Sexual Harassment, text at: http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=27614

Council of Europe (2019). Parliaments Free of Sexism and Sexual Harassment, text at: https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/parliaments-free-of-sexism-and-sexual-harassment

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c10ae992

Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL.pdf

Οδηγία (Instruction) 44 της 7ης Μαρτίου του 2002 για την Προστασία της Ανθρώπινης Αξιοπρέπειας στο Συμβούλιο της Ευρώπης, text at: https://rm.coe.int/1680781f0f

Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to Member States on Preventing and Combating Sexism, text at: https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a.

Σύμβαση για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), text at: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e

Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ενίσχυση της Δέσμευσης για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών» COM(2010)78 τελικό, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0078&from=EN

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2010-2015/* COM/2010/0491 τελικό*/, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX-%3A52010DC0491

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη Διαβίβαση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαισίου σχετικά με την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία (COM/2007/0686), text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0686&from=EN

Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1995 που αφορά σε ένα Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1996 -2000) (95/593/ΕΚ), text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995D0593&from=EN

Απόφαση του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2000, για τη Θέσπιση Προγράμματος Κοινής Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2001-2005) (2001/51/ΕΚ), text at: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001D0051:EL:HTML

Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Πρωτόκολλα - Παραρτήματα - Δηλώσεις οι οποίες προσαρτώνται στην Τελική Πράξη της Διακυβερνητικής Διάσκεψης η οποία υιοθέτησε τη Συνθήκη της Λισσαβώνας που υπογράφηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2007 - Πίνακας αντιστοιχίας Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 326 της 26/10/2012, 0001-0390, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex:12016ME/TXT

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική Δέσμευση για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019, text at: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-el

European Commission (1998). Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, text at: https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf

Inter parliamentary Union (2016). Sexism, Harassment and Violence against Women Parliamentarians, text at: https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians

Οδηγία 2014/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2014 για την Τροποποίηση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ όσον αφορά τη Δημοσιοποίηση Μη Χρηματοοικονομικών Πληροφοριών και Πληροφοριών για την Πολυμορφία από Ορισμένες Μεγάλες Επιχειρήσεις και Ομίλους, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L 330/1, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX-%3A32014L0095

Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012 , για τη Θέσπιση Ελάχιστων Προτύπων σχετικά με τα Δικαιώματα, την Υποστήριξη και την Προστασία Θυμάτων της Εγκληματικότητας και για την Αντικατάσταση της Απόφασης-Πλαισίου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex:32012L0029

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054

Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Παρομοίως με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ, και αυτή περιλαμβάνει ορισμό της παρενόχλησης, η οποία κατατάσσεται στις πιθανές διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στα εργασιακά περιβάλλοντα, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/ALL/?uri=CELEX-%3A32000L0043

Πρόταση – Απόφαση του Συμβουλίου για την Εξουσιοδότηση των Κρατών Μελών να Κυρώσουν, προς το Συμφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, COM(2020) 24 τελικό, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX-:52020PC0024&from=EN

Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την Προστασία της Αξιοπρέπειας Γυναικών και Ανδρών κατά την Εργασία, 92/131/ΕΟΚ, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L 49, της 24/2/1992, 1-8, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31992H0131

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. C 202 της 7/6/2016, 389-405, text at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=GA

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τη Συνέχεια που Δόθηκε στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (2000/2020(INI), text at: https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0237+0+DOC+XML+V0//EL

Ν. 4604/2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις», https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/nomos-4604-2019-phek-50a-26-3-2019.html

Ν. 4531/2018 «Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις, text at: https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/nomos-4531-2018-phek-62a-5-4-2018.html

Ν. 4488/2017 (άρθρο 113) «Κώδικας δεοντολογίας των Κοινωνικών Λειτουργών», https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4488-2017-fek-137a-13-9-2017.html

Ν. 4443/2016 «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση», https://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaiomata/nomos-4443-2016-fek-232a-9-12-2016.html

Ν. 4194/2013 «Κώδικας Δικηγόρων & Κώδικας Δεοντολογίας Δικηγορικού Λειτουργήματος»,https://portal.olomeleia.gr/sites/default/files/static/KDDL.pdf

Ν. 4074/2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες», text at: https://www.e-nomothesia.gr/diethneis-sunthekes/nomos-4074-2012-fek-88a-11-4-2012.html

Ν. 3811/2009 «Αποζημίωση των θυμάτων εγκλημάτων βίας από πρόθεση (Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2004/80/ΕΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 29ης Απριλίου 2004) και άλλες διατάξεις», text at: https://www.e-nomothesia.gr/kat-dikasteria-dikaiosune/n-3811-2009.html

Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/nomos-3304-2005

Ν. 2462/1997 «Κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στο Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και του Δευτέρου Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στο Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα σχετικού με την κατάργηση της ποινής του θανάτου», text at: https://www.e-nomothesia.gr/diethneis-sunthekes/nomos-2462-1997-phek-25a-26-2-1997.html

Ν. 1532/1985 «Κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα», text at: http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/1070.pdf

Ν. 1342/1983 «Κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών», text at: https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-1346-1983.html

Νομοθετικό Διάταγμα 494 της 24 Μαρτίου/3 Απριλίου 1970 «Περί κυρώσεως της εν Ν. Υόρκη υπογραφείσης την 7ην Μαρτίου 1966 Διεθνούς Συμβάσεως Περί Καταργήσεως Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων», text at: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2

Π.Δ. 254/2004 «Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού», ΦΕΚ 238/Α΄, text at: https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/genika-nomothetimata/pd-254-2004.html

Π.Δ. 105/2003, text at: https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/96a_03.1366021731984.pdf

Σύνταγμα της Ελλάδος (2019) Αναθεωρημένο, ΦΕΚ 211/Α/24-12-2019, https://www.e-nomothesia.gr/syntagma/suntagma-tes-ellados-2019-anatheoremeno.html

ΕΘΝΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΑΛΛΩΝ ΚΡΑΤΩΝ

Décret n° 2017-1066 du 24 mai 2017 relatif aux Attributions déléguées à la Secrétaire d' Etat chargée de l' Égalité entre les Femmes et les Hommes, text at: https://www.legi-france.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034806993&categorieLien=id

Accord du 26 mars 2010 sur le Harcèlement et La Violence au Travail, text at: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf



actionaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

Λεωφ. Μεσογείων 204 (1ος όροφος)
15561 Χολαργός
T: 212.000.6300 (Ελλάδα)
T: 22.100.399 (Κύπρος)
E: info.hellas@actionaid.org

www.actionaid.gr
/ActionAidHellas