

**Έρευνα για τη
σεξουαλική παρενόχληση
στον εργασιακό χώρο
του δημόσιου τομέα**



Μαρία Στρατηγάκη
Αρετή Μαυρομμάτη-Λαγάνη
Αναστασία Χαραλάμπη
Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου
Αικατερίνη Μιχαλοπούλου



ΥΠΟΕΡΓΟ 1

«Ενίσχυση της επιχειρησιακής και διοικητικής ικανότητας των δομών και των μελών της ΑΔΕΔΥ»

ΠΡΑΞΗ

«Δράσεις ενίσχυσης της επιχειρησιακής και διοικητικής ικανότητας των δομών και των μελών της ΑΔΕΔΥ»

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

«Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014-2020»

Με συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση
[Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο] και από εθνικούς πόρους.



ΕΚΘΕΣΗ

Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα

Ερευνητική ομάδα

Μαρία Στρατηγάκη (Επιστημονική υπεύθυνη)

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια,

Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Αρετή Μαυρομμάτη-Λαγάνη

Υποψήφια Διδάκτορας,

Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Αναστασία Χαραλάμπη

Μεταδιδακτορική ερευνήτρια,

Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου

Υποψήφιος Διδάκτορας,

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

Αικατερίνη Μιχαλοπούλου

Καθηγήτρια,

Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ

Συμμετοχή, Γνώση, Πρόοδος

Αθήνα, Φεβρουάριος 2022



ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Οι κάτωθι υπογεγραμμένοι, συγγραφείς της μελέτης με τίτλο

Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα

δηλώνουμε υπεύθυνα ότι η μελέτη αυτή είναι πρωτότυπη, εκπονήθηκε αποκλειστικά στο πλαίσιο της σύμβασης με το Κοινωνικό Πολύκεντρο και ότι σε αυτή δεν έχουν χρησιμοποιηθεί άλλες πηγές πέρα από αυτές στις οποίες γίνεται αναφορά. Όπου υπάρχει αναπαραγωγή δεδομένων, πινάκων και παραθεμάτων, οι πηγές αυτών δηλώνονται ρητά.

Φεβρουάριος 2022

**Μαρία Στρατηγάκη • Αρετή Μαυρομμάτη-Λαγάνη
Αναστασία Χαραλάμπη • Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου • Αικατερίνη Μιχαλοπούλου**

«Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΚΠ και της ΑΔΕΔΥ»

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επιτρέπεται η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του κειμένου) με ρητή αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έκδοση διατίθεται δωρεάν σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή.

Υπεύθυνη Έκδοσης: Ζωή Γιάγκου, Κοινωνικό Πολύκεντρο

ISBN: 978-618-85209-5-0

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης, ευχαριστούμε θερμά το **Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ** και ιδιαίτερα τον Πρόεδρο του ΔΣ **κ. Γιώργο Γιούλο** για την υποστήριξη που μας παρέιχε το διάστημα συγκέντρωσης στοιχείων της δειγματοληπτικής και ποιοτικής έρευνας. Επίσης, ευχαριστούμε τις/τους **εργαζόμενες/-ους** στο Δημόσιο που αφιέρωσαν χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τις **εργαζόμενες** στο Δημόσιο κάθε μία εκ των οποίων μοιράστηκε προσωπικές και ευαίσθητες εμπειρίες από την εργασία τους με την υπεύθυνη των συνεντεύξεων. Τέλος, οφείλουμε ειλικρινείς ευχαριστίες στις **δύο πληροφορήτριες-κλειδιά**, οι οποίες περιέγραψαν μια γενικότερη εικόνα της αντιμετώπισης της παρενόχλησης στο Δημόσιο από τη θέση τους ή την ενασχόλησή τους.

Η ερευνητική ομάδα



Περιεχόμενα

Περίληψη	9
Executive summary	12
Εισαγωγή	15
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΟΡΙΣΜΟΙ, ΝΟΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ	17
Κεφάλαιο 1. Μορφές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα	19
1.1 Η σεξουαλική παρενόχληση	19
1.1.1 Η ιστορία πίσω από τον όρο	19
1.1.2 Χαρακτηριστικά και τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης	21
1.1.3 Επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στο άτομο και την εργασία	23
1.2 Η ηθική παρενόχληση	24
1.2.1 Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης	27
1.3 Έρευνες για την παρενόχληση και η έκτασή της στον δημόσιο τομέα	28
1.3.1 Σεξουαλική παρενόχληση	28
1.3.2 Ηθική παρενόχληση και ανάρμοστες συμπεριφορές	29
1.3.3 Στον δημόσιο τομέα	30
Κεφάλαιο 2. Το διεθνές, ευρωπαϊκό και ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο	32
2.1 Η διεθνής νομοθεσία	32
2.2 Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης	34
2.3 Η ελληνική νομοθεσία	36
Κεφάλαιο 3. Η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες	41
3.1 Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου	41
3.2 Η περίπτωση της Γαλλίας	44
3.3 Η περίπτωση της Γερμανίας	47
3.4 Η περίπτωση της Σουηδίας	48

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: Η ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	51
Κεφάλαιο 4. Ο σκοπός και η μεθοδολογία της έρευνας	53
4.1 Οι υποθέσεις εργασίας και τα ερευνητικά ερωτήματα	53
4.2 Η μεθοδολογία της έρευνας	54
Κεφάλαιο 5. Η δειγματοληπτική έρευνα	55
5.1 Μεθοδολογία	55
5.2 Το ερωτηματολόγιο	56
5.3 Αποτελέσματα	56
Κεφάλαιο 6. Η ποιοτική έρευνα	66
6.1 Μεθοδολογία	66
6.2 Άξονες της συνέντευξης	68
6.3 Αποτελέσματα	69
6.3.1 Ένα εργασιακό περιβάλλον ευνοϊκό προς τη παρενόχληση	69
6.3.2 Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	74
6.3.3 Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	78
6.3.4 Αντιμετώπιση και απόδοση δικαιοσύνης	83
6.4. Περιορισμοί και δυσκολίες της ποιοτικής έρευνας	87
ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	91
Κεφάλαιο 7. Τα κύρια ευρήματα της έρευνας	93
7.1 Στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος που ευνοούν την παρενόχληση	93
7.2 Όψεις της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα	95
7.3 Διαταγμοί και εμπόδια στις αναφορές και τις καταγγελίες	96
Κεφάλαιο 8. Προτάσεις Πολιτικής	98
8.1 Συμπλήρωση του νομοθετικού πλαισίου και εφαρμογή της νομοθεσίας	99
8.2 Πρωτόκολλο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα	102
Πηγές-Βιβλιογραφία	109



Περιεχόμενα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	125
A. Το ερωτηματολόγιο της δειγματοληπτικής έρευνας	127
B. Συνεντεύξεις	131
<i>B1. Πίνακας ειδικοτήτων, καθεστώτος εργασίας και ηλικίας των εργαζομένων- γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα</i>	131
<i>B2. Οδηγός Συνέντευξης, έντυπο ενημέρωσης και έντυπο συγκατάθεσης για τις εργαζόμενες που έδωσαν συνέντευξη</i>	132
<i>B3. Οδηγός συνέντευξης, έντυπο ενημέρωσης, έντυπο συγκατάθεσης για πληροφορήτριες- κλειδιά</i>	142

Περίληψη

1. Υφιστάμενη κατάσταση

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει μακρά ιστορία με τον όρο να χρονολογείται από το 1975. Αν και πολλά έχουν αλλάξει από τότε, τα ευρήματα πρόσφατων ερευνών υποδεικνύουν ότι το φαινόμενο παραμένει ιδιαίτερα διαδεδομένο στους χώρους εργασίας με το 1/3 των γυναικών να έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και η συντριπτική πλειονότητα των θυτών να είναι άνδρες. Η σεξουαλική και η ηθική παρενόχληση στην εργασία μπορεί να προκαλέσει φόβο, άγχος, μειωμένη παραγωγικότητα, συχνότερη απουσία από την εργασία, ενώ είναι πιθανό να οδηγήσει ακόμα και στην παραίτηση.

Στην Ελλάδα, η πιο πρόσφατη έρευνα που δημοσιεύτηκε το 2020, διαπίστωσε ότι περίπου 2 στις 3 γυναίκες είχαν αποτελέσει θύματα σεξιστικών βλεμμάτων και μη λεκτικής σεξιστικής συμπεριφοράς με το 22% των θυμάτων να απασχολείται στο Δημόσιο και ένα 29% εκείνων που εργάζονταν στο Δημόσιο να έχει υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική επίθεση. Στην ελληνική βιβλιογραφία, η έμφαση δίνεται κυρίως στην ηθική παρενόχληση (mobbing) και όχι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στα επαγγέλματα της υγείας και όχι εν γένει στο Δημόσιο, ενώ απουσιάζουν οι μελέτες που συνδυάζουν διαφορετικές μεθοδολογίες για την καλύτερη ανάδειξη του φαινομένου.

2. Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της προτεινόμενης έρευνας ήταν να καταγράψει σε τι βαθμό οι εργαζόμενες και εργαζόμενοι στο Δημόσιο υφίστανται σεξουαλική και ηθική παρενόχληση, αλλά και σεξιστικές συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και πώς μπορούν αυτές οι συμπεριφορές να εξαλειφθούν μέσα από την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων και πολιτικών.

3. Μεθοδολογία

Η συστηματική μελέτη των ζητημάτων που τίθενται από το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας επέβαλε μια ιδιαίτερη μεθοδολογική προσέγγιση υπό την έννοια των διαφορετικών επιπέδων εμπειρικής παρατήρησης. Για τον λόγο αυτό διενεργήθηκε μία δειγματοληπτική έρευνα στον γενικό πληθυσμό των δημοσίων υπαλλήλων ($N = 697$) και μία εμπειρική μελέτη ποιοτικού τύπου με τη συμμετοχή 26 γυναικών, οι οποί-



ες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους στο Δημόσιο και δύο συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με πληροφορητριες-κλειδιά (key-informants).

4. Αποτελέσματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της δειγματοληπτικής έρευνας δεν διαπιστώθηκε έντονη μεροληψία σε βάρος των γυναικών στο Δημόσιο. Η πλειονότητα των αποκρινόμενων στη δειγματοληπτική έρευνα δήλωσε ότι αισθάνεται να αναγνωρίζεται η αξία τους από την υπηρεσία που εργάζονται, αλλά διαφωνεί στην ερώτηση σχετικά με το αν στην υπηρεσία τους αναγνωρίζεται η αξία όλων των ατόμων.

Στις συνεντεύξεις, το ζήτημα αυτό φάνηκε ότι είναι σύνθετο, καθώς κακοποιητικοί προϊστάμενοι τείνουν να μην αναγνωρίζουν την αξία των εργαζομένων. Ωστόσο, η αξία της εργασίας μπορεί να αναγνωρίζεται από άλλους προϊστάμενους ή συναδέλφους και πολίτες ή και ακόμα το άτομο που παρενοχλεί να μην εμπλέκεται στη διαδικασία αξιολόγησης του θύματος.

Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες δήλωσαν ότι έχουν γνώση αρνητικών σχολίων, εχθρικής μεταχείρισης ή απρεπούς συμπεριφοράς και συμφωνούν στο ότι δεν υπάρχουν συνέπειες για αυτά τα άτομα που επιδεικνύουν τέτοιες συμπεριφορές. Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες ανέφεραν ότι δεν υπάρχει διακίνηση σεξουαλικού περιεχομένου ηλεκτρονικά (πέρα από μία συμμετέχουσα που ανέφερε την επίδειξη ανεπιθύμητων φωτογραφιών) και μόνο 2 γυναίκες ανέφεραν ότι οι θύτες προσπαθούσαν να παρενοχλήσουν τους στόχους τους, μέσω μηνυμάτων και μέσω Facebook με την αποστολή κειμένων και αιτημάτων φιλίας.

Έντεκα από τις 26 συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι σκέφτηκαν να εγκαταλείψουν την εργασία τους μετά από τέτοιες συμπεριφορές, ενώ 14 γυναίκες επέλεξαν να μην αναφέρουν το περιστατικό στη διοίκηση, καθώς δεν ένιωθαν άνετα να το αναφέρουν και μόλις 11 προχώρησαν σε κοινοποίηση του γεγονότος με πενιχρά αποτελέσματα. Ας σημειωθεί ότι μία γυναίκα ανέφερε ανήθικη πρόταση από εξυπηρετούμενο κοινό.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στη δειγματοληπτική έρευνα δήλωσε ότι δεν υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/-ες που είναι προσβλητικοί/-ες, απρεπείς και εχθρικοί/-ες, ότι δεν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων όσον αφορά την ανάρμστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο και ότι οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο δεν είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες. Οι συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η ηγεσία είτε αδιαφορεί, καλύπτοντας αντίστοιχα

περιστατικά είτε δεν διαθέτει -στα χέρια της- εργαλεία αντιμετώπισης αντίστοιχων συμπεριφορών. Επίσης, οι 22 (από τις 26) γυναίκες δήλωσαν ότι φοβούνται ή/και είχαν αντίποινα μετά από ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση. Επιπροσθέτως, 6 γυναίκες ανέφεραν ότι υφίστανται άτομα που βασίζονται πάνω στη σεξουαλική ευνοιοκρατία στην εργασία τους.

Οι συμμετέχουσες/-ντες και στις δύο έρευνες συμφωνούν ότι οι διαδικασίες τιμωρίας ανάρμοστων συμπεριφορών δεν είναι εφαρμόσιμες για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Όπως δηλώθηκε στις συνεντεύξεις, ακόμα και στην εξαιρετική περίπτωση που θα διενεργηθεί ΕΔΕ εντός της υπηρεσίας δεν αποδίδεται δικαιοσύνη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις δεν γίνεται ούτε προφορική επίπληξη του θύτη από τους υπεύθυνους. Η ερμηνεία που δόθηκε είναι ότι πολλές φορές αυτό συμβαίνει, γιατί ο θύτης έχει κάποιου είδους εξουσία μέσα στον οργανισμό, διαθέτει ερείσματα πάνω σε άλλους συναδέλφους, ή ακόμα και σε πολιτικά κόμματα/συνδικάτα και η κεντρική διοίκηση δεν επιθυμεί να έρθει σε σύγκρουση μαζί του. Τέλος, πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ότι δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες, αλλά ότι αυτές δεν υφίστανται, εφόσον υπάρχει σχεδόν καθολική έλλειψη επιτροπών ισότητας και πρωτοκόλλων αντιμετώπισης της παρενόχλησης.

5. Προτάσεις πολιτικής

Για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα απαιτείται συμπλήρωση και προσαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τους δημοσίους υπαλλήλους (ν. 3528/2017), σύμφωνα με το ισχύον διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο και ιδιαίτερα στην πρόσφατη κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Παράλληλα, προτείνεται η άμεση εκπόνηση «Πρωτοκόλλου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα» στα πρότυπα καλών πρακτικών άλλων οργανισμών στην Ευρώπη και την Ελλάδα.





Executive Summary

1. The state of the art

The phenomenon of sexual harassment has a long history with the term dating back to 1975. Although much has changed since then, findings from recent surveys suggest that the phenomenon remains particularly prevalent in the workplace with one third of women having been sexually harassed and the vast majority of perpetrators being men. Sexual and moral harassment at work can cause fear, anxiety, reduced productivity, more frequent absenteeism and is even likely to lead to resignation.

In Greece, the most recent survey published in 2020 found that around 2 in 3 women had been victims of sexist glares and non-verbal sexist behaviour with 22% of victims employed in the public sector and 29% of those employed in the public sector having suffered some form of sexual assault. In the Greek literature, the emphasis is mainly on moral harassment (mobbing) rather than sexual harassment at work. Most studies focus on the health professions and not on the public sector in general, and there is a lack of investigations that combine different methodologies to better highlight the phenomenon.

2. Aim of the research

The purpose of the proposed research was to document to what extent employees in the public sector are subjected to sexual and moral harassment and sexist behaviours in the course of their work and how these behaviours can be eliminated through the adoption of specific measures and policies.

3. Methodology

The systematic study of the issues raised by the scope and objectives of the research necessitated a particular methodological approach in terms of different levels of empirical observation. For this reason, a sample survey of the general population of civil servants (N = 697) and a qualitative empirical investigation were carried out, involving 26 women who had suffered sexual harassment at work in the public sector and two interviews conducted with key-informants.

4. Results

According to the results of the sample survey, no strong bias against women in the public sector was found. The majority of respondents to the sample survey stated that they feel their value is recognized by the service they work in but disagreed with the question on whether their service recognizes the value of all individuals.

This issue appeared in the interviews to be complex as abusive supervisors tend not to recognize the value of employees. However, work value may be recognized by other supervisors or colleagues and civilians or even the person who is harassing may not be involved in the victim's evaluation process.

Participants in both surveys indicated that they were aware of negative comments, hostile treatment or inappropriate behavior and agreed that there are no consequences for those individuals who exhibit such behaviors. Participants in both surveys reported no circulation of sexual content electronically (except for one participant who reported showing unwanted photos) and only 2 women reported that perpetrators attempted to harass their targets through texting and Facebook, sending texts and friend requests.

11 out of 26 interviewees stated that they considered leaving their jobs after such behaviours, while 14 women chose not to report the incident to management as they did not feel comfortable reporting it and only 11 proceeded to report the incident with poor results. Notably, one woman reported an unethical proposition by a civilian, user of the public services.

The majority of the sample survey respondents stated that there are no adverse consequences for supervisor(s) who are offensive, inappropriate and hostile, that the same measures do not apply to all categories of employees regarding gender-related misconduct, and that the procedures adopted by the department regarding reporting and punishing gender-related misconduct are not understood and enforceable. Interview participants stated that -in most cases- the leadership is either indifferent, concealing similar incidents, or does not have tools -at hand- to deal with such behaviours. Also in 22 (out of 26) women stated that they were afraid and/or had been retaliated against following moral or sexual harassment. In addition, 6 women reported being subjected to people who rely on sexual favoritism at work.

Participants in both surveys agree that the procedures for punishing misconduct are not applicable to specific categories of employees. As stated in the interviews, even in the exceptional case of an in-service investigation, justice is not done and in most cases, even a verbal reprimand of the perpetrator is not given by those in charge.



The interpretation given is that this is because the perpetrator has some kind of authority within the organisation, has leverage over other colleagues, or even political parties/unions and the central management does not want to come into conflict with him/her. Finally, the problem is not only that procedures are not implemented, but that they do not exist since there is an almost universal lack of equality committees and protocols to deal with harassment.

5. Policy proposals

In order to address sexual harassment in the public sector, the legislative framework governing civil servants (Law 3528/2017) needs to be completed and adapted in line with the current international and EU law and in particular the recent ratification of the International Convention 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the Workplace. At the same time, it is proposed that a “Protocol for the prevention and response to sexual harassment in the public sector” be drawn up immediately in line with the best practices of other organizations in Europe and Greece.

Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση αποτυπώνει τα βασικότερα ευρήματα της έρευνας που διεξήχθη από ερευνητική ομάδα για λογαριασμό του Κοινωνικού Πολυκέντρου, το 2021. Στόχος της έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι όψεις και η έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, να αναζητηθούν οι αιτίες του φαινομένου και να καταγραφούν τρόποι αντιμετώπισης με την εφαρμογή συγκεκριμένων προτάσεων πολιτικής. Το *πρώτο μέρος* της έκθεσης, παρουσιάζει συνοπτικά τις έννοιες γύρω από τους όρους της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης, καθώς και υπάρχουσες έρευνες και μελέτες, οι οποίες αναλύουν την έκταση του φαινομένου στο εξωτερικό και στη χώρα μας. Στη συνέχεια, αναφορά γίνεται στην εγχώρια και διεθνή/ευρωπαϊκή νομοθεσία σε σχέση με την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, ενώ το πρώτο μέρος της έκθεσης ολοκληρώνεται με μία σύντομη αναφορά στη νομοθεσία και τις προβλέψεις τεσσάρων ευρωπαϊκών χωρών γύρω από το θέμα.

Στο *δεύτερο μέρος* της μελέτης, παρουσιάζεται η δειγματοληπτική έρευνα, η οποία διεξήχθη σε 697 δημοσίου υπάλληλους μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και τα αποτελέσματά της. Επιπλέον, αναλύονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης και των συνεντεύξεων που διενεργήθηκαν με 26 εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα και 2 πληροφορήτριες-κλειδιά.

Στο *τρίτο μέρος* της έκθεσης παρουσιάζονται τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα των ερευνών, καθώς επίσης και συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής που διαμορφώθηκαν με στόχο να συμβάλουν στη συμπλήρωση των νομοθετικών κενών και στη θέσπιση πρωτοκόλλου για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα με βάση την εμπειρία άλλων χωρών και οργανισμών.

Την ευθύνη της δειγματοληπτικής έρευνας είχε η Αναστασία Χαραλάμπη, την ευθύνη της ποιοτικής έρευνας είχε η Αρετή Μαυρομμάτη - Λαγάνη και την ευθύνη της ηλεκτρονικής πλατφόρμας του ερωτηματολογίου είχε ο Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου.



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ

Συμμετοχή, Γνώση, Πρόοδος

1

**ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ
ΟΡΙΣΜΟΙ, ΝΟΜΟΙ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Μορφές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται οι μορφές και οι ορισμοί της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, όπως αποτυπώνονται στη διεθνή βιβλιογραφία. Γίνεται επίσης αναφορά στα ευρήματα ερευνών που διεξήχθησαν σε άλλες χώρες, αλλά και στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

1.1 Η σεξουαλική παρενόχληση

1.1.1 Η ιστορία πίσω από τον όρο

Ο όρος *σεξουαλική παρενόχληση*, ο οποίος πρωτοεμφανίστηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1970 (Farley, 1978), ήταν αποτέλεσμα των αγώνων του φεμινιστικού και γυναικείου κινήματος στις ΗΠΑ και ιδιαίτερα των ακτιβιστικών ομάδων που συγκεντρώνονταν γύρω από το Πανεπιστήμιο Cornell των ΗΠΑ (Menza, 2016). Είχαν προηγηθεί οι αγώνες των φεμινιστριών γύρω από τα θέματα της ενδοοικογενειακής βίας, της νομιμοποίησης των αμβλώσεων και του βιασμού. Κεντρικό ρόλο στην ανάδειξη του ζητήματος, έπαιξε το Πανεπιστήμιο Cornell των ΗΠΑ, το οποίο είχε ιδρύσει, ήδη από τα τέλη του 1960 Πρόγραμμα Ανθρωπίνων Υποθέσεων (Human Affairs Program) μέσα στο πλαίσιο του οποίου λειτουργούσε Τμήμα Γυναικών, όπου διδασκόταν το μάθημα «Γυναίκες και Εργασία». Μέσα από τα μαθήματα που προσφέρονταν έγινε σύντομα αντιληπτό ότι διδάσκουσες, φοιτήτριες και διοικητικό προσωπικό είχαν κάποια στιγμή εγκαταλείψει την εργασία τους εξαιτίας της συμπεριφοράς των ανδρών και εξαιτίας πιέσεων που δέχονταν από τους ίδιους, ενώ είχε προηγηθεί και μια υπόθεση καταγγελίας εργαζόμενης στο Πανεπιστήμιο κατά καθηγητή. Το προηγούμενο διάστημα στις ΗΠΑ είχαν ξεκινήσει ήδη δίκες με αφορμή την απόλυση εργαζόμενων-γυναικών, επειδή αρνήθηκαν να ενδώσουν στις σεξουαλικές απαιτήσεις των αφεντικών τους.

Οι εργαζόμενες εναντιώνονταν στον σεξουαλικό καταναγκασμό στην εργασία και απαιτούσαν αυτή η συμπεριφορά να θεωρηθεί διάκριση στη βάση του φύλου, κάτι που παραβίαζε τον νόμο περί πολιτικών δικαιωμάτων¹. Ο όρος *σεξουαλική παρενόχληση*

¹ Επιπλέον, σημαντικό ρόλο στην οριοθέτηση του φαινομένου έπαιξαν οι οργανώσεις *Working Women United* στη Νέα Υόρκη και η *Alliance Against Sexual Coercion* στο Cambridge της Μασαχουσέτης.



ση πρωτοεμφανίζεται το 1975, όταν διοργανώνονται ομιλίες από τη Working Women United, και σε Δελτίο Τύπου του προγράμματος ανθρωπίνων υποθέσεων του Πανεπιστημίου Cornell. Σύμφωνα με τη Baker (2007) ήθελαν ο όρος να μην περιλαμβάνει μόνο παραδείγματα ξεκάθαρα κακοποιοτικών συμπεριφορών, αλλά και πιο αδιόρατες συμπεριφορές που μπορεί να μη λαμβάνονταν υπόψιν σε πρώτο επίπεδο.

Σημαντικό ρόλο στην οριοθέτηση του φαινομένου και στην αντιμετώπισή του ως διάκριση που αφορά το φύλο, έπαιξε το έργο και η δράση της Catherine MacKinnon με το βιβλίο της "Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination" (MacKinnon, 1979) και οι δικαστικοί αγώνες στους οποίους προχώρησε, προκειμένου η σεξουαλική παρενόχληση να θεωρηθεί διάκριση στη βάση του φύλου και να αντιμετωπιστεί ως τέτοια σύμφωνα με τα όσα προβλέπονταν στο 7^ο Μέρος του Νόμου περί Πολιτικών Δικαιωμάτων² του 1964, στις ΗΠΑ (Herch, 2015; MacKinnon & Mitra, 2019; McCann, 2005). Τελικά, η Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Εργασία³ στις ΗΠΑ, εξέδωσε οδηγίες για τον ορισμό και την αντιμετώπιση του φαινομένου το 1980, λειτουργώντας ως παράδειγμα και για άλλες χώρες.

Εν γένει μπορούμε να πούμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια ειδικότερη μορφή παρενόχλησης στην εργασία, σεξουαλικής φύσης (People and Standards Division, 2021). Ωστόσο, ο όρος σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει διαφορετικές μορφές παραβίασης ή ενόχλησης. Διαφορετικές οπτικές και θεωρητικές σχολές μπορεί να προσεγγίζουν με άλλους τρόπους το θέμα. Η φεμινιστική οπτική της MacKinnon (1979) για παράδειγμα, αναλύει την παρενόχληση σε ένα πλαίσιο σύνδεσης των διακρίσεων και της εξουσίας που διαθέτουν κάποιοι στην εργασία με την έμφυλη ανισότητα. Η Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Εργασία (U.S. EEOC, 2002), στις ΗΠΑ, ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως εξής:

«Ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, απαιτήσεις για σεξουαλικές χάρες και άλλες λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης, αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση όταν η υποταγή ή η απόρριψη αντίστοιχων συμπεριφορών ρητά ή άρρητα επηρεάζει την εργασία των ατόμων, εμπλέκεται χωρίς λόγο στην εργασιακή επίδοση του ατόμου ή δημιουργεί απειλητικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας».

Επίσης, η συγκεκριμένη Επιτροπή αναφέρει ότι σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να υφίσταται σε μια πλειάδα περιπτώσεων και συνθηκών, καθώς δεν αφορά μόνο το

2 Title VII of the Civil Rights Act.

3 Equal Employment Opportunity Commission.

γυναικείο φύλο, ενώ ο θύτης (ή οι θύτες) μπορεί να είναι προϊστάμενος, υφιστάμενος, συνεργάτης, συνάδελφος ή να μην έχει θέση εργασίας στον χώρο που εργάζεται το θύμα (οπότε μιλάμε για παρενόχληση από τρίτα μέρη). Ακόμα, το άτομο που καταγγέλλει την παρενόχληση δεν χρειάζεται να έχει υποστεί οικονομική ζημιά ή να έχει απολυθεί, ενώ από αυτή τη συμπεριφορά μπορεί να θίγονται και άλλα άτομα. Τέλος, κλειδί στην αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί η ύπαρξη *ανεπιθύμητης* συμπεριφοράς που θίγει το εργαζόμενο άτομο (U.S. EEOC, 2002).

1.1.2 Χαρακτηριστικά και τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης

Σε σχέση με τον ανεπιθύμητο χαρακτήρα της σεξουαλικής παρενόχλησης ο Rubenstein (1992), προσθέτει ότι παρότι υπάρχουν αντικειμενικά όρια σε σχέση με την παρενόχληση, υφίσταται και ο υποκειμενικός παράγοντας, βάσει του οποίου ένα άτομο αντιδρά και αντιλαμβάνεται την παρενόχληση, βασιζόμενο πάνω στο τι αποτελεί προσβολή και παραβίαση για το ίδιο. Διαφορετικά αναφέρει, οποιοδήποτε άλλο κριτήριο θα παραβίαζε –σε σημαντικό βαθμό– την αυτονομία του ατόμου. Σημαντικό είναι ότι σύμφωνα με την Συμβουλευτική, Συμβιβαστική και Διαιτητική Υπηρεσία σε θέματα εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο (Advisory, Conciliation and Arbitration [ACAS], 2018; The Equality Authority, 2002 όπως αναφέρεται στο Ministry for Women, 2019), δεν έχει σημασία η πρόθεση του θύτη απέναντι στο θύμα. Δηλαδή εφόσον μια συμπεριφορά έχει προσβλητικό και ανεπιθύμητο χαρακτήρα για το άτομο, ο δράστης δεν μπορεί να βασιστεί για την υπεράσπιση του στο ότι δεν είχε πρόθεση παρενόχλησης.

Σύμφωνα με τον Michael Rubenstein (1992), υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα παρενόχλησης, όπως η σωματική βία και επαφή (τσιμπήματα, αγγίγματα) και οι απειλές και οι εκβιασμοί σε σχέση με θέματα εργασίας, ώστε ο δράστης να εξασφαλίσει σεξουαλικές χάρες. Επίσης, υφίσταται η παρενόχληση που εδράζεται στη λεκτική συμπεριφορά του θύτη (σχόλια για την εμφάνιση την ηλικία, την προσωπική ζωή, σεξουαλικής φύσης σχόλια, πειράγματα, σεξιστικά αστεία, προσβολές στη βάση του φύλου, επαναλαμβανόμενες προσκλήσεις σε κοινωνικό επίπεδο, απαξιωτικά σχόλια κ.α.). Ενώ ο ίδιος ο συγγραφέας εντοπίζει και μη λεκτικές συμπεριφορές που μπορεί να συντελέσουν στην ύπαρξη σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως η επίδειξη σεξουαλικού υλικού, χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα και σφυρίγματα.

Στη βιβλιογραφία (Herrera, Herrera & Expósito, 2017, σ. 2; Burn, 2019) αποτυπώνονται 3 τύποι παρενόχλησης, η *παρενόχληση με έμφυλο πρόσημο* (gender harassment), η *ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή* (unwanted sexual attention) και ο *σεξουαλικός καταναγκασμός* (sexual coercion). Οι 3 αυτοί τύποι εμπεριέχουν κοινά σημεία με τη τυπολογία του Rubenstein που προαναφέρθηκε, χωρίς να συμπίπτουν απολύτως. Στην



ουσία η παρενόχληση με έμφυλο πρόσημο εμπεριέχει όλες εκείνες τις λεκτικές και μη συμπεριφορές που δημιουργούν ένα ιδιαίτερα επιθετικό και εν γένει αρνητικό κλίμα από τους άνδρες προς τις γυναίκες, όχι απαραίτητα ως εκδήλωση σεξουαλικού ενδιαφέροντος, αλλά με στόχο να αποθαρρύνουν και να κρατήσουν τις δεύτερες μακριά από τις θέσεις εξουσίας και τους χώρους των ανδρών (Herrera, Herrera & Exposito, 2017).

Ο δεύτερος τύπος σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελείται από όλες εκείνες τις συμπεριφορές που προαναφέρθηκαν και εκδηλώνονται ως ανεπιθύμητο και πολλές φορές προσβλητικό σεξουαλικό ενδιαφέρον που δεν τυχαίνει ανταπόδοσης (είτε με σχόλια, αγγίγματα, μηνύματα, τηλεφωνήματα, προτάσεις, προσκλήσεις, επιθέσεις κ.α.).

Τέλος, ο *σεξουαλικός καταναγκασμός* (sextortion), ο οποίος συναντάται και ως *quid pro quo* παρενόχληση ή σεξουαλικός εκβιασμός, εμπεριέχει σεξουαλικού τύπου απαιτήσεις από το άτομο – στόχο με άλλα ανταλλάγματα, όπου συνήθως ο θύτης ως ανώτερος στην ιεραρχία προχωρά σε κατάχρηση της εξουσίας του για να προσφέρει ανταμοιβές ή καλύτερες προοπτικές εργασίας στο θύμα (Herrera, Herrera & Exposito, 2017). Σύμφωνα με πιο πρόσφατη έρευνα (Eldén, Calvo, Bjarnegård, Lundgren & Jonsson, 2020) ο συγκεκριμένος τύπος παρενόχλησης αποτελεί συνδυασμό της ύπαρξης διαφθοράς και έμφυλης βίας σε ένα περιβάλλον, ενώ αυτό συμβαίνει όταν ένα άτομο με αυξημένες εξουσίες εκμεταλλεύεται τη θέση του για να ασκήσει πίεση και να εξασφαλίσει σεξουαλικές χάρες από ευάλωτα άτομα στην εργασία.

Συμπληρωματική ως προς αυτή τη τελευταία κατηγορία παρενόχλησης είναι η *σεξουαλική ευνοιοκρατία* (sexual favoritism), η οποία αναφέρεται στις περιπτώσεις εκείνες, όπου ανώτερα στελέχη στην ιεραρχία προωθούν τα άτομα εκείνα, που ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές τους απαιτήσεις (Πηλαβάκη – Αχιλλέως και Διομήδους, 2007). Παρότι μπορεί να μην υφίσταται πάντοτε δυνατότητα νομικής δίωξης στις συγκεκριμένες συμπεριφορές, καθώς μπορεί να κρίνεται ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου ή ακόμα δεν είναι εφικτό να διαχωρίσουμε αν σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα με έντονη ιεραρχία υπάρχει συναίνεση ή όχι απέναντι στις πιέσεις ανωτέρων, υπό ορισμένες συνθήκες μπορεί να δημιουργήσει ένα επιθετικό και αρνητικό κλίμα στην εργασία για το σύνολο των εργαζομένων (Cavico & Mujtaba, 2021).

Η Burn (2019), από την άλλη, δίνει έναν ευρύτερο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, που επιμένει μεν ότι πρόκειται για ανεπιθύμητες συμπεριφορές, οι οποίες ωστόσο μπορεί έχουν σχέση όχι μόνο με το φύλο του ατόμου, αλλά και με τα χαρακτηριστικά ή την *έκφραση του φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό*. Επίσης πλέον αντίστοιχες συμπεριφορές μπορεί να λάβουν χώρα τόσο δια ζώσης, όσο και μέσω μηνυμάτων, τηλεφώνου ή εφαρμογών του διαδικτύου (Burn, 2019). Σημαντικό είναι, όπως συμπληρώνει έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (European Trade

Union Confederation [ETUC], 2017), ότι η οπτική του φύλου και μία διευρυμένη οπτική της παρενόχλησης μέσα από τις πολλαπλές διακρίσεις, μπορεί να μάς κάνει να αντιληφθούμε τους λόγους για τους οποίους γυναίκες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές ευαλωτότητες και άτομα που ανήκουν στη ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα, ΑΜΕΑ ή άτομα με προβλήματα υγείας και άτομα που ανήκουν σε προσφυγικούς πληθυσμούς ή μειονότητες μπορεί να στοχοποιηθούν ευκολότερα, εξαιτίας των άνισων σχέσεων εξουσίας. Συγκεκριμένα γυναίκες που εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, με χαμηλό μισθό είναι πιθανότερο να φοβούνται αντίποινα και να μην καταγγείλουν το γεγονός, ενώ αντίστοιχους κινδύνους διατρέχουν και οι προαναφερθείσες πληθυσμιακές ομάδες (ΛΟΑΤΚΙ, ΑΜΕΑ, μειονοτικοί πληθυσμοί, άτομα συγκεκριμένων εθνοτικών/μειονοτικών πληθυσμών κλπ.).

Εν κατακλείδι, με βάση όλα τα παραπάνω και ανατρέχοντας και σε κάποιους οδηγούς και άρθρα που αναφέρονται στα φαινόμενα της παρενόχλησης (Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων - Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, 2018; International Trade Union Confederation, [ITUC] 2018; People and Standards Division, 2021; Strickland, 1995), καταλήγουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αφορά μία ή περισσότερες από τις κάτωθι συμπεριφορές:

- Σωματική σεξουαλική παρενόχληση
- Λεκτική σεξουαλική παρενόχληση
- Μη λεκτική σεξουαλική παρενόχληση
- Παρενόχληση που στοχοποιεί το φύλο του θύματος (ή τα χαρακτηριστικά φύλου, την έκφραση φύλου ή /και τον σεξουαλικό προσανατολισμό)
- Σεξουαλική παρενόχληση που εμπεριέχει εκβιασμό και κατάχρηση εξουσίας/*quid pro quo* παρενόχληση και το φαινόμενο της σεξουαλικής ευνοιοκρατίας
- Άλλου τύπου σεξουαλική παρενόχληση, μέσω διαδικτύου, με τη χρήση πορνογραφικού υλικού ή ακόμη σύμφωνα με το ITUC (2018), και ο εξαναγκασμός σε εργασία μη εργάσιμες ώρες που θέτουν σε κίνδυνο την έλευση και αποχώρηση των εργαζόμενων από αυτήν.

1.1.3 Επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στο άτομο και την εργασία

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, πέρα από τ' ότι αναγνωρίζεται ως ένας παράγοντας κινδύνου για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων στην εργασία (EU- OSHA [European Agency for Safety and Health at Work], 2010; ETUC, 2017), σύμφωνα με στοιχεία που προκύπτουν από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια



και την Υγεία στην εργασία (EIGE [European Institute for Gender Equality, x.x.] και το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την έμφυλη Ισότητα (EIGE, x.x.) μπορεί να προκαλέσει μια σειρά προβλημάτων τόσο για τους/τις εργαζόμενους/-ες, όσο και για τους χώρους εργασίας. Μέσα από έρευνες που έχουν γίνει διαπιστώνονται διαφορετικές επιπτώσεις, αρχικά στο άτομο και στη συνέχεια, το κόστος της παρενόχλησης επεκτείνεται στους εργοδότες και στη κοινωνία (Hersch, 2015; Kaplan, 1991). Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι/-ες μπορεί να βιώνουν θυμό, φόβο και άγχος, αισθήματα ντροπής, αίσθημα ευαλωτότητας και απώλεια αυτοπεποίθησης (EU-OSHA, x.x.) εξαιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται, ενώ η Kaplan (1991) συμπληρώνει ότι τα άτομα μπορεί να αισθάνονται σωματικό και ψυχικό πόνο, να αποφεύγουν την εργασία τους, να ωθούνται σε παραίτηση από αυτή ή ακόμα και να απολύονται από τον χώρο εργασίας τους, επειδή δεν ενέδωσαν σε σεξουαλικές πιέσεις. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι ότι πολλές γυναίκες μπορεί να βιώνουν μετατραυματικό στρες, να έχουν αυτοκτονικές τάσεις ή ακόμα και να πάψουν να εμπιστεύονται τους γύρω τους στο περιβάλλον εργασίας τους (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2011). Επίσης, σοβαρές συνέπειες υφίστανται και για τον οργανισμό, την υπηρεσία ή τον χώρο εργασίας του/της εργαζόμενου/-ης, ο οποίος επωμίζεται μερικά από τα κόστη της παρενόχλησης (EU-OSHA, x.x.; Kaplan, 1991), καθώς αυτός επηρεάζεται από μειωμένη παραγωγικότητα και απόδοση των εργαζόμενων, αυξημένα ποσοστά απουσίας από την εργασία, ανάγκη αποζημίωσης των ατόμων που θίγονται από τη σεξουαλική παρενόχληση και πεσμένο ηθικό των μελών ενός χώρου εργασίας.

1.2 Η ηθική παρενόχληση

Η ηθική παρενόχληση γενικά προσδιορίζεται ως μια συμπεριφορά, η οποία προσβάλλει το άτομο ή ένα σύνολο ατόμων στην εργασία, μπορεί να εμπεριέχει υποτίμηση και, όπως και στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης, προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα επιθετικό και απειλητικό εργασιακό περιβάλλον (People and Standards Division, 2021). Ο όρος *mobbing* είναι αυτός που χρησιμοποιήθηκε αρχικά από τον Heinz Leymann (1990), για να αναφερθεί στις συνεχείς επιθέσεις και την άσκηση ψυχολογικής βίας κατά ενός ατόμου στην εργασία⁴. Ένας άλλος όρος που χρησιμοποιείται είναι αυτός του *bullying*, ο οποίος αρχικά περιέγραφε τον σχολικό

4 Ο όρος προέρχεται από το ρήμα *to mob*, και ο όρος *mobbing* είχε χρησιμοποιηθεί αρχικά από βιολόγους στην Αγγλία για να περιγράψουν την αμυντική συμπεριφορά πτηνών απέναντι σε άλλα αρπακτικά, ενώ στη συνέχεια επανήλθε από τον Konrad Lorentz για να περιγράψει την επιθετικότητα ενός συνόλου μικρών ζώων απέναντι σε ένα μεγαλύτερο (Leymann, 1996; Τούκας, Δεληκάς και Καραγεωργίου, 2012).

εκφοβισμό και τις επιθετικές συμπεριφορές που δέχονταν μαθητές από συνομηλίκους τους (Αντωνίου, 2008), ενώ διαχωρίζεται από το mobbing, καθώς το τελευταίο αναφέρεται, κυρίως, στην παρενόχληση που συντελείται από μία ομάδα προς ένα άτομο (Hirigoyen, 2002; People and Standards Division, 2021).

Σύμφωνα με την Hirigoyen (2002), ο όρος *ηθική παρενόχληση* (moral harassment), αναφέρεται σε επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, λεκτικές συμπεριφορές, χειρονομίες ή άλλες έμμεσες επιθέσεις, οι οποίες στόχο έχουν να τραυματίσουν την αξιοπρέπεια του ατόμου και τη σωματική ή ψυχική του υπόσταση. Σε άρθρα που έχουν συστηματικά καταγράψει το σύνολο των υφιστάμενων ορισμών γύρω από την περιγραφή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, βλέπουμε ότι υφίστανται από το 1976 μέχρι και το 2009 πάνω από 10 λέξεις-ορισμοί (Serafimidou & Dimou, 2016; Τούκας, Δελήχας, Καραγεωργίου, 2012) που εμπεριέχουν τους όρους *bullying*, *mobbing*, *ψυχολογικός εκφοβισμός/τρομοκράτηση*, *εργασιακή παρενόχληση*, *κακοποιητική συμπεριφορά*, *συναισθηματική κακοποίηση κ.α.* Αυτοί οι όροι περιγράφουν αρνητικές ενέργειες με σκοπό την κακοποίηση που ασκείται από έναν/μία ή περισσότερους /-ες εργαζόμενους/-ες προς συναδέλφους/-ισες τους. Ενδεικτικά, ο Leymann (1996), αναφέρει ότι το mobbing αποτελεί:

«Εχθρικές και επιθετικές συμπεριφορές, σωματικές ή μη, που κατευθύνονται συστηματικά σε έναν ή περισσότερους συναδέλφους ή κατώτερους στην ιεραρχία και οδηγούν στον στιγματισμό και τη θυματοποίηση του δέκτη».

Αντίστοιχα, ως *εργασιακό bullying*, οι Einarsen, Hoel και Notelaers (2009), ορίζουν:

«Όλες εκείνες τις επαναλαμβανόμενες ενέργειες και πρακτικές που στοχεύουν σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, οι οποίες είναι ανεπιθύμητες για το θύμα, που μπορεί να συμβαίνουν εσκεμμένα ή μη συνειδητά, αλλά προκαλούν ξεκάθαρα ταπείνωση, προσβολή και δυσφορία και μπορεί να επηρεάζουν την επίδοση στην εργασία ή να δημιουργούν ένα δυσάρεστο περιβάλλον εργασίας. Αυτές οι ενέργειες πρέπει να συμβαίνουν επαναλαμβανόμενα και συστηματικά (για παράδειγμα, σε εβδομαδιαία βάση) για μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο (για παράδειγμα, για περίπου 6 μήνες)».

Γενικότερα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης είναι ότι επαναλαμβάνεται συστηματικά μέσα στο πλαίσιο εργασίας, έχει διάρκεια και σταδιακά κλιμακώνεται (Τσιάμα, 2013). Ως προς το τελευταίο στοιχείο της κλιμάκωσης, οι ειδικοί αναφέρουν 4 στάδια ανάπτυξης της ηθικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, οι Einarsen, Raknes και Matthiessen (1994), αναφέρουν, αρχικά το στάδιο της επιθετικής συμπεριφοράς, στη συνέχεια το στάδιο του bullying, ακολουθούμενο από το στάδιο του στιγματισμού και



τέλος, το στάδιο του σοβαρού τραύματος. Αντίστοιχα ο Leymann (1990), περιγράφει το mobbing σε 4 στάδια, με 1^ο στάδιο αυτό της καθημερινής διένεξης (όπου μια φραστική επίθεση, μπορεί να θέσει σε λειτουργία τον μηχανισμό του mobbing), το 2^ο στάδιο, *αρχή του φαινομένου mobbing*, περιγράφεται ως η παγίωση του mobbing, όπου πλέον, συμπεριφορές και επιθέσεις, συστηματοποιούνται εναντίον του θύματος. Έπειτα το 3^ο στάδιο αναφέρεται στη *συμμετοχή της διοίκησης*, όπου ενώ οι υπεύθυνοι λαμβάνουν γνώση των παραπόνων του θύματος, και γνωρίζουν ότι το άτομο λείπει από την εργασία του για να αποφύγει το θύτη, ωστόσο συστρατεύονται με τον δράστη, περιθωριοποιώντας περαιτέρω το θύμα. Το τελευταίο στάδιο, αναφέρεται ως ο *αποκλεισμός από την αγορά εργασίας*, όπου το θύμα θα εξαναγκαστεί να εγκαταλείψει την εργασία του και θα φύγει από τη θέση του με σοβαρά ψυχικά τραύματα.

Σύμφωνα με ειδικούς στο θέμα (Hirigoyen, 2002; Ege, 1997 όπως αναφέρεται στο Ferrari, 2004), το συγκεκριμένο φαινόμενο μπορεί να διακριθεί σε *οριζόντιο* και *κάθετο* mobbing, ανάλογα με το ποιος ασκεί την επιθετική συμπεριφορά. Συγκεκριμένα, αν μιλάμε για περιπτώσεις όπου ανώτεροι στην ιεραρχία εκφοβίζουν υφιστάμενους, τότε το φαινόμενο ονομάζεται *bossing*, σε άλλη περίπτωση ο εκφοβισμός μπορεί να προέρχεται από άτομα του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου, ενώ σε σπάνιες περιπτώσεις μπορεί το mobbing να προέρχεται από ιεραρχικά κατώτερο στέλεχος (Τούκας, Δεληχας και Καραγεωργίου, 2012). Επιπλέον, ο όρος *bossing* χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις, όπου η διοίκηση θέλει να απομακρύνει υπαλλήλους και ασκεί εσκεμμένα αντίστοιχες συμπεριφορές για να τους εκδιώξει από την εργασία (Ferrari, 2004). Τέλος, ένα άλλο είδος παρενόχλησης στην εργασία είναι το *σεξουαλικό mobbing*, το οποίο σύμφωνα με τον Ege (1997, όπως αναφέρεται στο Ferrari, 2004), παρουσιάζεται όταν το θύμα δεν ενδίδει στην σεξουαλικές διαθέσεις του δράστη και στη συνέχεια, δέχεται απειλές εξαιτίας της προηγούμενης απόρριψης αντίστοιχων συμπεριφορών του θύτη. Όπως σημειώνει η Ferrari (2004), η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελεί το πρώιμο στάδιο της παρενόχλησης, η οποία σε επόμενη φάση ακολουθείται από την ηθική παρενόχληση, για λόγους εκδίκησης, εξαιτίας της μη ικανοποίησης των επιθυμιών του θύτη.

Η ηθική παρενόχληση, όπως και η σεξουαλική, μπορεί να σημειωθεί μεταξύ εργαζομένων ανώτερων και κατώτερων επιπέδων ιεραρχίας, μεταξύ συναδέλφων, αλλά και να προκληθεί από τρίτα άτομα εντός της εργασίας (Τσιάμα, 2013). Ένα σημαντικό πρόβλημα, είναι ότι συχνά το συγκεκριμένο φαινόμενο αντιμετωπίζεται με δυσπιστία από τους ιθύνοντες, ενώ δεν δίνεται η δέουσα προσοχή, καθώς θεωρείται ότι σε περιόδους οικονομικής κρίσης μπαίνουν σε δεύτερη μοίρα οι εργασιακές διεκδικήσεις και αντίστοιχες συμπεριφορές γίνονται ανεκτές (Κοϊνης και Σαρίδη, 2013). Επιπλέον, όπως αναφέρεται σε σχετικές μελέτες, παρόμοιες συμπεριφορές είναι όλο και πιο διαδεδομένες σε περιόδους οικονομικής κρίσης (Serafeimidou & Dimou, 2016; Μακρή, 2021).

Σημαντικό είναι ότι ένα εργασιακό περιβάλλον είναι πιθανό να ανέχεται την ηθική παρενόχληση, επειδή αυτή ασκείται από άτομα με εξουσία και δύναμη, και θεωρείται -λανθασμένα σε κάποιες περιπτώσεις- ότι άτομα που έχουν ηγετικές ικανότητες μπορεί να επιδεικνύουν αντίστοιχες συμπεριφορές τρομοκράτησης προς άλλα άτομα εντός της εργασίας τους (Sloan, Matyok, Schmitz & Lester Short, 2010). Τέλος, αντίστοιχες συμπεριφορές μπορεί να είναι αποτέλεσμα της πάλης για εξουσία στην εργασία, και χαρακτηριστικό ενός εργασιακού περιβάλλοντος με ισχνή ιεραρχική δομή, μη συγκεκριμένους ρόλους και περιορισμένη δυνατότητα συμμετοχής (Strandmark & Hallberg, 2007).

Οι Hoel και Cooper (2000) συμπληρώνουν ότι τα θύματα παρενόχλησης στην εργασία μπορεί επίσης να έρχονται αντιμέτωπα με δυσανάλογα ή δυσάρεστα καθήκοντα που υπερβαίνουν τις δυνατότητές τους. Επίσης, οι προτάσεις ή οι ιδέες τους μπορεί να αγνοούνται συστηματικά, ενώ δεν έχουν πρόσβαση σε κρίσιμες πληροφορίες που αφορούν τα καθήκοντά τους. Οι ίδιοι προσθέτουν ότι τα άτομα μπορεί να υποβάλλονται ακόμα και σε εξευτελισμό όσον αφορά την επίδοσή τους στην εργασία. Τέλος, οι πιο συχνές μορφές που μπορεί να λάβει το φαινόμενο εναντίον των δημοσίων υπαλλήλων (Public Service Commission, 2020) είναι α) η αδικαιολόγητη κριτική εναντίον τους, β) η αποσιώπηση σημαντικών πληροφοριών που αφορούν την εργασία τους και γ) οι έντονες φωνές και ο θυμός απέναντι στα θύματα.

1.2.1 Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης

Όπως και στις περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης, έτσι και στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης, υπάρχουν σοβαρές συνέπειες τόσο για το άτομο όσο και τους χώρους εργασίας και τα υπόλοιπα εργαζόμενα μέλη, την οικογένεια του ατόμου και την κοινωνία (EU-OSHA, 2010). Σύμφωνα με τη Eurofound (2015b), μερικές από τις πιο συχνές επιπτώσεις της παρενόχλησης είναι ότι τα άτομα αισθάνονται τόσο εκτεθειμένα και ανασφαλή στην εργασία τους, οπότε καταλήγουν να παραιτηθούν από αυτή. Σημαντικές είναι βέβαια και οι ψυχοσωματικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στην εργασία, όπου άτομα τα οποία έχουν αντίστοιχες εμπειρίες μπορεί να βιώνουν άγχος, στρες, αϋπνίες, κατάθλιψη, αίσθημα κούρασης, ακόμα και αυτοκτονικές τάσεις (Eurofound, 2015b). Επίσης, εργαζόμενοι/ες που βίωσαν παρενόχληση μπορεί να έχουν περιορισμένη αποδοτικότητα και μείωση του παραγωγικού τους χρόνου (Ferrari, 2004).

Επιπροσθέτως, το άτομο που υφίσταται ηθική παρενόχληση ή άλλου τύπου επιθέσεις, δεν αποκλείεται να αναπτύξει σύνδρομο εξουθένωσης στην εργασία (burn-out) και χαμηλότερα επίπεδα αφοσίωσης στον χώρο εργασίας του, ενώ είναι πιθανό να ανα-



ζητά τρόπους να εγκαταλείψει τη συγκεκριμένη θέση εργασίας (Hershcovis & Barling, 2010). Επιπλέον, σημαντικές είναι οι επιπτώσεις για την οικογένεια του ατόμου, όπου μπορεί να υπάρξουν τριγμοί στις σχέσεις του με την οικογένεια και στις προσωπικές του σχέσεις εξαιτίας της παρενόχλησης που υφίσταται (Ferrari, 2004; EU-OSHA, 2010), ενώ δεν αποκλείεται να καθούν εισοδήματα και να υπάρχει δυσκολία εύρεσης νέας εργασίας για το θύμα. Εξίσου αρνητικά αποτελέσματα υφίστανται τόσο για τους οργανισμούς που χάνουν ικανούς/-ες εργαζόμενους/-ες, πληρώνουν πιθανά δικαστικά έξοδα και αποζημιώσεις και αναλαμβάνουν το κόστος εύρεσης και εκπαίδευσης νέων εργαζομένων. Επίσης, οι οργανισμοί έχουν να αντιμετωπίσουν αυξημένα κόστη εξαιτίας πιθανής πρόωρης συνταξιοδότησης των ατόμων, ενώ έρχονται αντιμέτωποι και με πιθανή απώλεια πελατών και μια γενικότερη δυσφήμιση του οργανισμού (ή της εταιρείας) εξαιτίας της προηγούμενης παρενόχλησης που βίωσαν πρώην εργαζόμενοι/-ες τους (EU-OSHA, 2010).

1.3 Έρευνες για τη παρενόχληση και η έκτασή της στον δημόσιο τομέα

1.3.1 Σεξουαλική παρενόχληση

Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality, εφεξής EIGE) το 1/3 των γυναικών έχουν αντιμετωπίσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους (EIGE, x.x.), ενώ σύμφωνα με έρευνα του Fundamental Rights Agency (FRA, 2014) 16% των εργαζόμενων γυναικών (8% για τις Ελληνίδες εργαζόμενες) έχει υποστεί λεκτική σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία του, 23% των γυναικών αναφέρουν εμπειρία ενός περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης τον τελευταίο χρόνο-πριν τη διεξαγωγή της έρευνας- και 5% των γυναικών είχαν κάποια εμπειρία σωματικής σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πιο πρόσφατες έρευνες, όπως αυτή που δημοσιεύθηκε από το *Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο σεξισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία* (European Observatory on sexism and sexual harassment at work, 2019), δείχνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει ιδιαίτερα διαδεδομένη στους χώρους εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αυτή κατέδειξε ότι αυτό συμβαίνει στις πέντε μεγαλύτερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), καθώς σύμφωνα με τα αποτελέσματά της, 6 στις 10 γυναίκες έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.⁵

5 Η έρευνα διενεργήθηκε από το Institut Français d'Opinion Publique (ifop) για το Ίδρυμα Jean Jaurès και το Foundation for European Progressive Studies, χρησιμοποιώντας ένα

Στην Ελλάδα η πρώτη έρευνα δημοσιεύθηκε το 2004 από το Κέντρο για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), παρουσιάζοντας σχετικά χαμηλά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Συγκεκριμένα, 15% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφερε ότι είχε έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης από γνωστό τους πρόσωπο και ένα 10% απάντησε ότι είχε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (ΚΕΘΙ, 2004, σσ. 64, 69).

Σε πιο πρόσφατη έρευνα που πραγματοποίησε η ActionAid Ελλάς (2020), σε περισσότερες από 1000 γυναίκες, αποδείχθηκε ότι περίπου 2 στις 3 γυναίκες έχουν αποτελέσει θύματα σεξιστικών βλεμμάτων και μη λεκτικής σεξιστικής συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, 21% των συμμετεχουσών προερχόταν από τον δημόσιο τομέα και 29% των γυναικών που εργάζονταν στο Δημόσιο, είχε υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική επίθεση (ActionAid Ελλάς, 2020). Σημαντικό είναι ότι, οι περισσότερες γυναίκες θα απευθύνονταν στους συντρόφους τους μετά το περιστατικό, ενώ μόλις το 7% των γυναικών του δείγματος θα ανέφερε το περιστατικό σε σωματείο ή συνδικαλιστική οργάνωση, 5% θα απευθυνόταν στον Συνήγορο του Πολίτη και 12% στο ΣΕΠΕ (ActionAid Ελλάς, 2020, σ. 136).

1.3.2 Ηθική παρενόχληση και ανάρμοστες συμπεριφορές

Στην τελευταία έρευνα της Eurofound, (2017) για τις συνθήκες εργασίας, βρέθηκε ότι σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι πιο σοβαρή η ψυχολογική παρενόχληση σε σχέση με τη σωματική. Συνολικά 7% των εργαζομένων είχαν υποστεί κάποιας μορφής διάκριση, ενώ 15% των ανδρών και 17% των γυναικών είχαν εκτεθεί σε ανάρμοστες συμπεριφορές στην εργασία τους (Eurofound, 2015a). Επιπλέον, με βάση την έρευνα της Eurofound (2017), περισσότερο οι γυναίκες παρά οι άνδρες είναι πιο πιθανό να πέσουν θύματα bullying ή παρενόχλησης στην εργασία με εξαίρεση τις απειλές που αναφέρουν ότι δέχονται οι περισσότεροι άνδρες εργαζόμενοι. Γενικά στην έρευνα της Eurofound μελετάται η ύπαρξη *ανάρμοστης κοινωνικής συμπεριφοράς* στην εργασία, όπου σύμφωνα με τα αποτελέσματα φάνηκε ότι, έναν μήνα πριν την έρευνα, 12% του συνόλου των εργαζομένων στην Ευρώπη αναφέρουν λεκτική κακοποίηση, 2% ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή, 6% εξευτελιστική συμπεριφορά σε βάρος τους και 4% απειλές.

αυτοσυμπληρούμενο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο (self-administered online questionnaire) από τις 11 έως τις 15 Απριλίου 2019 σε δείγμα 5.026 γυναικών ηλικίας 18 και άνω, κατοίκους Ιταλίας, Ισπανίας, Γαλλίας, Γερμανίας και Ηνωμένου Βασιλείου.



Σημαντικό είναι ότι σχεδόν όλες οι συμπεριφορές που αναφέρονται παραπάνω είναι πιο συνηθισμένες σε επαγγέλματα σχετικά με τις πωλήσεις και την εξυπηρέτηση πελατών, ενώ επίσης υψηλά ποσοστά αντιμετώπισης αντίστοιχων συμπεριφορών (εκτός από απειλές) βιώνουν τα άτομα που εργάζονται στον τομέα της υγείας. Τέλος, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στη Δημόσια Διοίκηση, φαίνεται ότι σε ποσοστό 11% αναφέρουν την ύπαρξη απειλών στον χώρο εργασίας τους.

1.3.3 Στον δημόσιο τομέα

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι σε όλους τους τομείς, τους κλάδους και τα επαγγέλματα παρατηρείται σεξουαλική παρενόχληση (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Σημαντικό, ωστόσο είναι ότι υπάρχει περίπτωση η παρενόχληση να είναι αυξημένη σε κάποιες υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική εργασία (Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003). Ακόμα σύμφωνα με νεότερες μελέτες (Feijo, Graf, Pearce, & Fassa, 2019; Hodgins et al., 2018; Hodgins et al., 2020), συγκεντρώνοντας τα δεδομένα που υπάρχουν σε Ευρώπη, Αγγλία, Αυστραλία, Ν. Ζηλανδία κ.α., οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα βιώνουν αυξημένα ποσοστά bullying και κακομεταχείρισης. Το ακριβές ποσοστό εργαζόμενων στο Δημόσιο είναι δύσκολο να υπολογιστεί, ωστόσο ο Zapf και οι συνεργάτες του αναφέρουν ότι περίπου 9-15% των εργαζόμενων στο Δημόσιο βιώνουν bullying στην εργασία τις (Zapf et al., 2011 στο Hodgins et al., 2020), ενώ μια γενικότερη εκτίμηση σύμφωνα με τις έρευνες που έχουν γίνει, είναι ότι η παρενόχληση στην εργασία κυμαίνεται από 5%-30%.

Σημαντικό είναι ότι σύμφωνα με τη Hodgins και τους συνεργάτες της (2020), τα τελευταία χρόνια, αρνητικό ρόλο στην αύξηση του bullying στην εργασία παίζει η ένταση του New Public Management στο δημόσιο τομέα το οποίο δημιουργεί περιττό άγχος στους/στις εργαζόμενους/εργαζόμενες, εντείνει τους ελέγχους και ενισχύει περαιτέρω τις ιεραρχικές δομές.

Η εξήγηση πίσω από τα υψηλά ποσοστά παρενόχλησης στο Δημόσιο έχει να κάνει με τα υψηλά επίπεδα γραφειοκρατίας και τις αυστηρές ιεραρχικές δομές που επιτρέπουν την ανάπτυξη του mobbing μεταξύ εργαζόμενων διαφορετικού ιεραρχικού επιπέδου, ενώ σημαντικό ρόλο παίζει και η μονιμότητα των εργαζόμενων, όπου η παραμονή σε μια θέση εργασίας για μεγάλο διάστημα μπορεί να αυξήσει τις πιθανότητες τριβής με τους συναδέλφους (Ghaziri, London & Lipscomb, 2019), ενώ δεν υπάρχει δυνατότητα απόλυσης (Κατραμάδου, 2005 στο Ζιγρικά και Πλατσίδου, 2016). Επιπλέον, σύμφωνα με τις Ζιγρικά και Πλατσίδου (2016), βασικά στοιχεία που διαχωρίζουν την παρενόχληση του δημοσίου τομέα από τον ιδιωτικό, είναι η διάρκειά της, εξαιτίας της μονιμότητας

που προαναφέρθηκε, ενώ σε πολλές περιπτώσεις υφίσταται και κατάχρηση εξουσίας εντός του Δημόσιου.

Επίσης, σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι πιο πιθανό και στον δημόσιο τομέα οι γυναίκες καθώς και άτομα άλλης φυλής ή εθνοτικής καταγωγής (Lewis and Gunn, 2007) να υποστούν παρενόχληση, ενώ και πιο πρόσφατα αντίστοιχες έρευνες έχουν καταλήξει στο ίδιο συμπέρασμα (Ghaziri, London, Lipscomb, 2019). Επιπλέον, αυξημένο κίνδυνο να υποστούν bullying διατρέχουν και ΛΟΑΤΚΙ άτομα (Ghaziri, London & Lipscomb, 2019). Αξίζει να σημειωθεί ότι νεότερα άτομα που εισέρχονται στο εργασιακό περιβάλλον, επίσης, κινδυνεύουν περισσότερο σύμφωνα με τις υπάρχουσες έρευνες (Einarsen & Raknes, 1997; Ramsey, 2002). Τέλος, σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση της Επιτροπής για τον δημόσιο τομέα στην Αυστραλία (Public Service Commission, 2020,) αυξημένο κίνδυνο ηθικής παρενόχλησης διατρέχουν και όσα άτομα κινδυνεύουν –σε μεγαλύτερο βαθμό– να μολυνθούν από Covid-19, και τα οποία γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο διστάζουν να επιστρέψουν στην εργασία τους εν μέσω πανδημίας.

Στην Ελλάδα, οι έρευνες και τα άρθρα που έχουν γραφτεί για τον εργασιακό εκφοβισμό και την παρενόχληση είναι περιορισμένα, ενώ οι περισσότερες μελέτες αφορούν τα νοσοκομεία και τον τομέα της υγείας (Μακράκης, 2009· Μπακέλλα, Γιάγκου & Μπραχαντίνη, 2013 στο Serafeimidou & Dimou, 2016; Koukia, Mangoulia, Gonis & Katostarar, 2013; Κοϊνης κ.α., 2016· Μπάκαλης, 2015). Η πρώτη έρευνα του Μακράκη συγκρίνοντας ποσοστά μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου νοσοκομείου, εντόπισε ότι οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο υπέφεραν από υψηλότερα ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού (12,5% έναντι 10,5%).

Έρευνες που έγιναν αργότερα σε νοσοκομεία βρήκαν πάνω από 70% αναφορές στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (Μπακέλλα κ.α., 2013 στους Serafeimidou & Dimou, 2016; Koukia et al., 2013). Πιο πρόσφατα, αντίστοιχη έρευνα του Σπανού (2017) επιβεβαίωσε ότι σε δύο δημόσια νοσοκομεία τα ποσοστά εκφοβισμού ήταν υψηλότερα σε σύγκριση με το ποσοστό που προέκυψε από ιδιωτικό οργανισμό υγείας. Τέλος, άλλες έρευνες που αφορούσαν υπηρεσίες και υπαλλήλους (Ζιγρικά 2013· Ζιγρικά & Πλατσίδου, 2016· Galanaki & Papalexandris, 2013) ανέφεραν χαμηλότερα ποσοστά παρενόχλησης, ωστόσο πάνω από 50% στην περίπτωση της έρευνας των Πλατσίδου και Ζιγρικά (2016), που ανέλυσε το παράδειγμα δημοσίων υπαλλήλων στις Σέρρες.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Το διεθνές, ευρωπαϊκό και ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύεται η διεθνής, ευρωπαϊκή και εγχώρια νομοθεσία⁷ που αντιμετωπίζει το ζήτημα της παρενόχλησης στην εργασία.

2.1 Η διεθνής νομοθεσία

Πριν τη ψήφιση της Σύμβασης 190 (2019) μια σειρά κειμένων στο επίπεδο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (εφεξής ΟΗΕ), αλλά και στο επίπεδο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (εφεξής ΔΟΕ), προετοίμασαν το έδαφος για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, την εξάλειψη της ανισότητας και της έμφυλης βίας και τη συνολική φροντίδα των δικαιωμάτων στην εργασία. Ήδη από το 1958, για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία ψηφίστηκε η *Σύμβαση για τις Διακρίσεις στην Εργασία και την Απασχόληση*⁸, όπου -μεταξύ άλλων- στο άρθρο 5 (παρ. 2) καλεί τα κράτη-μέλη να συνεργαστούν με τους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων βάσει φύλου (η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση τη δεκαετία του '80).

Σημαντική ήταν η *Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Βίας κατά των Γυναικών*⁹, η οποία ψηφίστηκε το 1979 από τον ΟΗΕ (United Nations, 1979). Το συγκεκριμένο κείμενο δεν αναφέρεται ρητά στο θέμα της παρενόχλησης στην εργασία, ωστόσο στη Γενική Σύσταση νούμερο 19 που υιοθετήθηκε το 1992 (UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, 1992), αναφέρεται στη παράγραφο 17 ότι η ύπαρξη έμφυλης βίας στην εργασία, όπως η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ισότητα στην εργασία. Σημαντική για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας είναι η *Διακήρυξη για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών* της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ του 1993, η οποία καταδικάζει την έμφυλη βία και καλεί στην υιοθέτηση μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου (United Nations, 1993).

7 Ας σημειωθεί ότι η νομοθεσία για τη σεξουαλική παρενόχληση έχει χαρακτηριστεί ως νομικό «μόσχευμα» που προήλθε από τη σχετική νομοθεσία στις ΗΠΑ (Asmat & Mehboob, 2016).

8 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

9 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

Η δεκαετία του 1990 κλείνει με το 4^ο συνέδριο για τις γυναίκες του ΟΗΕ, το οποίο διεξάγεται στο Πεκίνο το 1995, και έχει σαν αποτέλεσμα την *Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου*, η οποία εμπεριέχει 12 θεματικές ενότητες κρίσιμου ενδιαφέροντος σε σχέση με τις γυναίκες. Μεταξύ αυτών, αναφέρεται και η βία κατά των γυναικών, όπου περιλαμβάνεται και το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 117 του κειμένου, αναφέρεται ότι ο φόβος της παρενόχλησης μπορεί να περιορίσει τις δραστηριότητες των γυναικών και τη πρόσβαση αυτών σε απαιτούμενους πόρους, ενώ στην παράγραφο 178 καλεί τα αρμόδια μέρη να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών και της σεξουαλικής παρενόχλησης ειδικότερα (United Nations, 1995).

Πιο πρόσφατη είναι η *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών* (Council of Europe, 2011). Το συγκεκριμένο κείμενο αναγνωρίζει στο προοίμιό του τη σεξουαλική παρενόχληση ως σοβαρή μορφή βίας και στο 40^ο της άρθρο προσθέτει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη θα πρέπει να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την επιβολή νομικών κυρώσεων απέναντι σε οποιαδήποτε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Λίγο πριν την κατάρτιση της Διεθνούς Σύμβασης 190, το 2018, ο ΟΗΕ προχώρησε στο πρώτο ψήφισμα που προωθήθηκε από τη Γαλλία και την Ολλανδία για τη σεξουαλική παρενόχληση (Public Services International, 2018), το οποίο πέρασε παρά τις σοβαρές αντιστάσεις που υπήρξαν από τις ΗΠΑ, τη Ρωσία και κράτη της Ασίας. Το συγκεκριμένο ψήφισμα πιέζει προς την κατεύθυνση υιοθέτησης μέτρων για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην εργασία αλλά και εν γένει της βίας κατά των γυναικών, ενώ καλεί για τη συλλογή στοιχείων και για τη διεξαγωγή έρευνας γύρω από το θέμα (United Nations. General Assembly, 2018).

Η **Διεθνής Σύμβαση 190 της ΔΟΕ, για τη Βία και την Παρενόχληση στην Εργασία** (ILO, 2019a) δεν στοχεύει μόνο τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά σε κάθε μορφή βίας στην εργασία, καθώς όπως διαβάζουμε στο άρθρο 1 οι όροι «παρενόχληση και βία» αναφέρονται σε «*απαράδεκτες συμπεριφορές*» επαναλαμβανόμενες ή μη, οι οποίες έχουν σαν αποτέλεσμα «*στη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη*» του ατόμου και «*συμπεριλαμβάνουν την έμφυλη βία και παρενόχληση*». Η Σύμβαση αποτελείται από 8 μέρη και 20 άρθρα. Τα βασικά μέρη της Σύμβασης (I-VII) αφορούν τους ορισμούς της παρενόχλησης, το πλαίσιο εφαρμογής της Σύμβασης, βασικές αρχές που ακολουθούνται, μέτρα προστασίας και πρόληψης, εφαρμογή και θεραπείες απέναντι στην παρενόχληση, μέτρα καθοδήγησης, εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης



σης και τρόπους εφαρμογής της σύμβασης μέσω της εθνικής νομοθεσίας κάθε χώρας και των συλλογικών συμβάσεων που υφίστανται σε εθνικό επίπεδο.

Η Σύμβαση εκσυγχρονίζει όσα προβλέπονται για την προστασία από τη βία στην εργασία, καθώς δεν εφαρμόζεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και στο Δημόσιο, ενώ δεν περιορίζεται στο στενό πλαίσιο του εκάστοτε χώρου εργασίας, καθώς δίνει έναν ευρύ ορισμό για τον «κόσμο της εργασίας», ενισχύοντας την προστασία που παρέχεται στους/στις εργαζόμενους/-ες, ενώ παράλληλα ο ορισμός της παρενόχλησης, είναι ευρύτερος, καθώς καλύπτει ακόμα και τις πράξεις με «ενδεχόμενο αποτέλεσμα» την παρενόχληση (Πετρόγλου, 2020).

Τη Σύμβαση συμπληρώνει η *Σύσταση 206/1019*, η οποία λειτουργεί ως ένα αναλυτικό πλαίσιο οδηγιών για την εφαρμογή και υιοθέτηση της Σύμβασης 190, επικεντρώνοντας στις βασικές αρχές της Συνθήκης, στο ζήτημα της προστασίας και της πρόληψης, προκειμένου να είναι ξεκάθαρο ότι η βία και η παρενόχληση δεν θα είναι ανεκτή στο πλαίσιο της εργασίας από κανένα εμπλεκόμενο άτομο (ακόμη και τρίτο μέρος). Επιπλέον, η Σύσταση αναφέρεται αναλυτικά στις μεθόδους εφαρμογής της σύμβασης, στις θεραπείες και στη βοήθεια που μπορεί να παρασχεθεί στα θύματα, είτε μέσω αποζημιώσεων είτε μέσω υποστήριξης από ειδικό προσωπικό, ενώ ιδιαίτερη μνεία γίνεται και σε όσα άτομα διαβιούν σε συνθήκες ενδοοικογενειακής βίας και χρειάζονται βοήθεια στην εργασία τους (ILO [International Labour Organization], 2019b).

2.2 Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα όργανά της είχαν ήδη από τη δεκαετία του 1990 υιοθετήσει πολιτικές, οι οποίες επικεντρώνονταν στην καταπολέμηση σχετικών συμπεριφορών, κυρίως της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς το 1990 καταγράφηκε ο πρώτος ορισμός σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση σε Ψήφισμα του Συμβουλίου για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, ενώ το 1993 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκπόνησε Οδηγό για την Εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής, προκειμένου να καταπολεμηθεί η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Στο πλαίσιο της Συνθήκης της Λισσαβόνας, τέθηκε σε ισχύ ο *Χάρτης των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης* από τον οποίο προκύπτει στο άρθρο 1, ότι «η ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι απαραβίαστη» και από το άρθρο 31 ότι κάθε εργαζόμενος/-η έχει δικαίωμα σε έναν εργασιακό χώρο με «σεβασμό στην υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του» (Cobb, 2017).

Όσον αφορά τις οδηγίες που έχει υιοθετήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, αυτές αφορούν, κυρίως, την πρόληψη των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση στην εργασία, όπως αναφέρονται παρακάτω:

Σημαντική είναι η **οδηγία 2000/43/ΕΚ** σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής καταγωγής, η οποία εισάγει τους όρους της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης και της θυματοποίησης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ίση πρόσβαση στην εργασία, στην εκπαίδευση και σε άλλες υπηρεσίες και αγαθά.

Η **οδηγία 2000/78/ΕΚ** για την Ισότητα στην Εργασία, η οποία αφορά την «*ίση μεταχείριση στην εργασία και την εκπαίδευση ανεξαρτήτως θρησκείας ή πίστης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού*», ενώ απαγορεύεται και οποιουδήποτε είδους διάκριση στη βάση των παραπάνω χαρακτηριστικών. Σημαντικό είναι ότι στην οδηγία εισάγονται 4 είδη διακρίσεων, α) η *άμεση* διάκριση, β) η *έμμεση* διάκριση, γ) η παρενόχληση που σχετίζεται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του ατόμου (θρήσκευμα, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός) και δ) η *καθοδήγηση τρίτου σε άσκηση διάκρισης* κατά άλλων ατόμων.

Η σημαντική **οδηγία 2002/73/ΕΚ** για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία (αναδιατυπώθηκε στην **οδηγία 2006/54/ΕΚ**) αναφέρει τον όρο σεξουαλική παρενόχληση, και αναγνωρίζει την:

α) *άμεση διάκριση*, όπου ένα άτομο έχει λιγότερο ευμενή μεταχείριση στην εργασία εξαιτίας του φύλου του (συγκριτικά με άλλα άτομα),

β) *έμμεση διάκριση*, όπου σε μια φαινομενικά ουδέτερη πρόβλεψη άτομα ενός φύλου τίθενται σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου,

γ) *παρενόχληση*, η οποία προσδιορίζεται ως «*ανεπιθύμητη συμπεριφορά, η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, υποτιμητικό και ταπεινωτικό περιβάλλον*»,

δ) *σεξουαλική παρενόχληση*, η οποία αποτελεί «*οποιαδήποτε ανεπιθύμητης μορφής λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει σαν σκοπό ή αποτέλεσμα να παραβιάσει την αξιοπρέπεια του ατόμου και να δημιουργήσει ένα απειλητικό, εχθρικό, υποτιμητικό και ταπεινωτικό περιβάλλον*». Η οδηγία εισάγει τη σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση στη βάση του φύλου, προστατεύει θύματα και μάρτυρες από εκδικητικές συμπεριφορές των ανωτέρων τους, ενώ εισάγει ρυθμίσεις ευκολότερης απόδειξης, επιρρίπτει ευθύνες στους εργοδότες που δεν λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για τη μη εκδήλωση αντίστοιχων συμπεριφορών και δίνει τη δυνατότητα σε συνδικαλιστικά σωματεία και ΜΚΟ να εμπλακούν δικαστικά σε υποθέσεις θυμάτων παρενόχλησης (Στρατηγάκη, 2007).

Η επόμενη οδηγία είναι η **2004/113/ΕΚ** σε σχέση με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες,



επαναλαμβάνει τους ορισμούς γύρω από τη παρενόχληση και τις διακρίσεις σημειώνει την ανάγκη τα κράτη να αναλάβουν θετικές δράσεις και υπογραμμίζει και πάλι την αντιστροφή του βάρους απόδειξης για περιπτώσεις διάκρισης.

Σημαντική είναι η **Συμφωνία-Πλαίσιο για τη Παρενόχληση και τη Βία** του 2007, που ήταν αποτέλεσμα της συνεργασίας πανευρωπαϊκών συνδικάτων και συνομοσπονδιών με στόχο την αντιμετώπιση της βίας στην εργασία. Μεταξύ άλλων, η Συμφωνία αναγνώρισε ότι η βία στην εργασία δεν είναι απαραίτητα σωματική (μπορεί να είναι και ψυχολογική), ενώ ανέφερε ως πιθανούς θύτες όχι μόνο τους ανώτερους, αλλά και τρίτα μέρη (π.χ., εξυπηρετούμενους σε μια υπηρεσία) (Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος, 2007).

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η «Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025» θέτει ως στόχο την «απαλλαγή από τη βία και από τα στερεότυπα και αναφέρει ότι στόχος είναι να υπάρξει ασφάλεια για το σύνολο των πολιτών τόσο σε προσωπικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

2.3 Η ελληνική νομοθεσία

Η συμμετοχή της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση είχε σαν αποτέλεσμα την ενσωμάτωση οδηγιών, οι οποίες κάλυψαν –σε σημαντικό βαθμό– το ζήτημα της προστασίας από τις διακρίσεις, τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση στην εργασία. Σημαντικός είναι ο **νόμος 3769/2009** (ΦΕΚ 105/Α/1.7.2009) σε σχέση με την «Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις», σύμφωνα με τα όσα προέβλεπε η οδηγία 2004/113. Ο νόμος ορίζει ως φορέα παρακολούθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τον δημόσιο τομέα στο άρθρο 11, τον Συνήγορο του Πολίτη. Επίσης σημαντικός είναι ο **νόμος 3896/2010** (ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σε εναρμόνιση με την οδηγία 2006/54.

Στους παραπάνω νόμους ως παρενόχληση χαρακτηρίζεται η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο του ατόμου με αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία ενός αρνητικού κλίματος στην εργασία «...δημιουργία εκφοβιστικού, εκθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Η σεξουαλική παρενόχληση από την άλλη εμπεριέχει και πάλι την έννοια της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, η οποία μπορεί να εμφανίζεται ως οποιαδήποτε μορφή «λεκτι-

κής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης» που έχει τα ίδια αποτελέσματα με την απλή παρενόχληση, δηλαδή την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία ενός αρνητικού περιβάλλοντος «...δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Στη συνέχεια, στον **νόμο 4443/2016** (ΦΕΚ Α'232/9-12-2016) εισάγεται η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων (ενσωματώνοντας την οδηγία 2000/43) για τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου (άρθρο 1). Ο νόμος δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά στη παρενόχληση γενικά (άρθρο 2, εδάφιο γ), ως συμπεριφορά που θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα εχθρικό (εργασιακό) περιβάλλον (...δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος). Ο νόμος ακολουθεί τον ορισμό της παρενόχλησης που υιοθετείται και στους δυο προηγούμενους νόμους του 2009 και του 2010. Ενώ στο άρθρο 2 γίνεται αναφορά και σε διαφορετικούς τύπους διακρίσεων λόγω χαρακτηριστικών «φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου». Συγκεκριμένα αναφέρεται η διάκριση απέναντι σε πρόσωπο που έχει σχέση με άτομο που φέρει κάποιο από τα παραπάνω χαρακτηριστικά, η διάκριση λόγω του ότι εικάζεται ότι το άτομο φέρει κάποιο από αυτά τα χαρακτηριστικά (διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών, εδ. στ) και η διάκριση που πηγάζει από έναν συνδυασμό των παραπάνω χαρακτηριστικών (πολλαπλή διάκριση παρ. ζ).

Ο επόμενος **νόμος 4531/2018** (ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018) αφορά την Κύρωση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη Πρόληψη και τη Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας από τη χώρα μας. Στη σύμβαση αναφέρεται ο όρος «Βία κατά των γυναικών» που αφορά «όλες τις πράξεις βίας βασιζόμενης στο φύλο, οι οποίες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή οικονομική βλάβη ή πόνο για τις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των απειλών τέτοιων πράξεων, του εξαναγκασμού ή της αυθαίρετης αποστέρησης της ελευθερίας, είτε αυτή συμβαίνει στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό βίο». Στο άρθρο 40 της Σύμβασης, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή «ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως, η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στη παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού



περιβάλλοντος». Κι εδώ παρατηρούμε ότι ο ορισμός περί σεξουαλικής παρενόχλησης, ευθυγραμμίζεται με τους ορισμούς των νόμων του 2009 και του 2010, ως συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που είναι ανεπιθύμητη, θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα αρνητικό περιβάλλον.

Έπειτα, στον **νόμο 4604/2019** (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019), εισάγεται στο άρθρο 2 παρ. 8 και η έννοια «της βίας στην εργασία», η οποία ορίζεται ως *«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»*, προσθέτοντας στις περιπτώσεις εκδήλωσης ανάλογης συμπεριφοράς, πέρα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου. Αντίστοιχα αυτές οι δύο περιπτώσεις προστίθενται στους ορισμούς της παρενόχλησης (παρ. 10) και της σεξουαλικής παρενόχλησης (παρ. 11).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ορισμός της παρενόχλησης, με εξαίρεση τη προσθήκη του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου, παραμένει ίδιος με τους νόμους που αναφέρθηκαν παραπάνω, ορίζοντάς τη ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά, που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα αρνητικό περιβάλλον. Αντίθετα ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 2, παρ. 11) φαίνεται να διαφοροποιείται ελαφρώς από τους νόμους των προηγούμενων ετών, προσθέτοντας στις ανεπιθύμητες συμπεριφορές τη σεξουαλική παρενόχληση ψυχολογικής φύσης, ενώ η προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου, αντικαθίστανται με την έννοια της προσβολής της προσωπικότητας. *«Σεξουαλική παρενόχληση: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό»*. Επιπλέον, ο συγκεκριμένος νόμος εισάγει στα άρθρα 6 και 7 τις Δημοτικές και Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, οι οποίες είναι συμβουλευτικές επιτροπές προς τα αντίστοιχα δημοτικά και περιφερειακά συμβούλια και έχουν ως αρμοδιότητα τη σύνταξη σχεδίων δράσης και εισήγησης μέτρων για την ισότητα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Τέλος, στον **νόμο 4808/2021** (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021), που αφορά την κύρωση της Σύμβασης 190, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας από τη χώρα μας, στο πρώτο μέρος, στο άρθρο 1 αναφέρεται ο όρος *«βία και παρενόχληση»*, ο οποίος περιγράφει *«μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση»*. Μέσα στον όρο «βία και παρενόχληση» συ-

μπεριλαμβάνεται –όπως διαβάζουμε στο εδάφιο 2 του άρθρου 1– και η σεξουαλική παρενόχληση. Στη Σύμβαση δεν αναφέρονται συγκεκριμένες μορφές συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης (λεκτική, μη λεκτική, ψυχολογική, σωματική) παρά μόνο τα αποτελέσματα που επιφέρουν για το άτομο αυτές οι συμπεριφορές, ενώ δεν υπάρχει αναφορά στον ανεπιθύμητο χαρακτήρα των παρενοχλητικών συμπεριφορών για το άτομο. Επιπλέον, στο δεύτερο μέρος του νόμου (άρθρο 4, παρ. 2, εδ. β και γ) διαχωρίζεται η παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου (παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο του ατόμου), οι οποίες αποτελούν *«μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»*, παραπέμποντας με αυτόν τον τρόπο στους ορισμούς των νόμων που είδαμε παραπάνω, καθώς και εδώ γίνεται αναφορά στη προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και στην ανάπτυξη ενός αρνητικού περιβάλλοντος στην εργασία.

Τέλος, ένας ακόμα νόμος που αφορά το εργασιακό bullying, είναι ο **νόμος 4619/2019** (ΦΕΚ Α 95/11-06-2019), που ενσωματώνει τις αλλαγές του Ποινικού Κώδικα. Συγκεκριμένα, το άρθρο 312, περί σωματικής βλάβης αδύναμων ατόμων, προβλέπει ότι η πρόκληση σωματικής βλάβης ή βλάβης στην υγεία σε άτομο που αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του, διώκεται με σοβαρές τιμωρίες φυλάκισης. Ο νόμος περιλαμβάνει τόσο άτομα που συγκατοικούν όσο και άτομα που εργάζονται μαζί.

Στο πλαίσιο αυτού του κεφαλαίου σημαντικό είναι να αναφερθούν τα όσα προβλέπονται σε σχέση με τους Κώδικες Δεοντολογίας στον δημόσιο τομέα. Ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, (Ν. 3528/2007) αναφέρει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, οφείλουν να επιδεικνύουν ευπρεπή συμπεριφορά, ενώ το αντίθετο αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα, χωρίς ωστόσο να απαριθμούνται επ' ακριβώς παρενοχλητικές ή άλλες συμπεριφορές στην εργασία (Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 2015). Στον Κώδικα, αναφέρεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δε θα πρέπει να έχουν αναξιοπρεπή συμπεριφορά, ενώ ως τέτοια συμπεριφορά, λογίζεται στο άρθρο 107 και *«οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας»*, κάτι που αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί το έργο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (τωρινής Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων - ΓΓΔΟΠΙΦ), καθώς την περίοδο 2010 – 2013 εκπονήθηκε το «Εθνικό Πρόγραμμα για τη Πρόληψη και τη Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών», το οποίο ενσωματώθηκε στο «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013». Μεταξύ άλλων, δημιουργήθηκε ένα ολοκληρωμένο δίκτυο αποτελούμενο από 61 συμβουλευτικά κέντρα και ξενώνες φιλοξενίας για θύματα βίας,



λειτουργήσε η γραμμή βοήθειας 15900, ενώ συντάχθηκε και ένα εγχειρίδιο κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης (Υπουργείο Εσωτερικών & Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2011).

Το ισχύον σήμερα «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025», αντιμετωπίζει σε έναν ξεχωριστό άξονα, τα ζητήματα έμφυλης βίας, ενώ έχει σαν ξεχωριστό στόχο (στόχος 1.2) την καταπολέμηση της βίας στην εργασία, με παρεμβάσεις τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα και στα πανεπιστήμια (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021).

Θεσμικό ρόλο στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει, κατά τον νόμο, ο Συνήγορος του Πολίτη που είναι αρμόδιος για ζητήματα ίσης μεταχείρισης, σε περιπτώσεις, όπου η διάκριση σχετίζεται με το φύλο, τη φυλή, την καταγωγή, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη ταυτότητα φύλου κ.α. (Συνήγορος του Πολίτη - Ανεξάρτητη Αρχή, x.x.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι η συνοπτική παρουσίαση των πολιτικών, της νομοθεσίας και των πρακτικών κατά της παρενόχλησης που υιοθετούνται σε κάποιες χώρες της Ευρώπης με έμφαση στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στη συμμετοχή των εργατικών συνδικάτων, ομοσπονδιών και ενώσεων στον σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών, καθώς και στην ύπαρξη ή μη ενός σχεδίου για την καταπολέμηση της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα.

Τα περισσότερα στοιχεία στο παρόν κεφάλαιο αντλούνται από την έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων, (ETUC, European Trade Union Confederation) σε σχέση με τις πρακτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης που υιοθετούνται σε διαφορετικούς κλάδους και επαγγέλματα σε 11 παραδείγματα χωρών της Ευρώπης (ETUC, 2017). Παλαιότερη έρευνα του 2004 της Ιρλανδικής Κυβέρνησης σε σχέση με τα μέτρα και τις πολιτικές στα κράτη μέλη της Ε.Ε. δίνει επίσης κάποια συγκριτικά στοιχεία για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διαφορετικές χώρες της Ευρώπης (Government of Ireland. Department of Justice, Equality and Law Reform, 2004). Συγκεντρώνοντας στοιχεία γύρω από το θέμα, διαπιστώνουμε ότι από τη δεκαετία του 1980, όπου πολλά κράτη δεν διέθεταν νομοθεσία και προβλέψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (Rubenstein 1987, 1989), έχουν αλλάξει πολλά, καθώς πλέον υφίστανται νομικές προβλέψεις σε σχέση με την αντιμετώπιση του φαινομένου, τουλάχιστον στην Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική. Φυσικά, η ανάδειξη του θέματος από τη φεμινιστική δράση της δεκαετίας του 1970 στην Αμερική, η έμφαση που δίνεται στις ίσες ευκαιρίες στην εργασία στα πλαίσια της Ε.Ε. και οι πρόσφατες διεκδικήσεις μέσω του κινήματος #metoo βοηθούν στην εμπέδωση και στην αποδοχή νόμων και πολιτικών γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση.

3.1 Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, υφίστανται πλήθος πρωτοκόλλων για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο, και ιδιαίτερα της παρενόχλησης που στηρίζεται σε μια πλειάδα χαρακτηριστικών που αναφέρονται αναλυτικά παρακάτω. Σημαντικό είναι



ότι το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχει κυρώσει τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ, παρότι υπάρχουν πιέσεις από το Κοινοβούλιο του Ηνωμένου Βασιλείου προς αυτήν την κατεύθυνση (U.K. Parliament, 2020). Τέλος, υπάρχουν και φεμινιστικές πρωτοβουλίες, όπως η πρωτοβουλία 'Our Streets Now', που πιέζουν την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου να υιοθετήσει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης σε δημόσιους χώρους, ποινικοποιώντας κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως προβλέπεται στη Σύμβαση (Plan International UK, 'Our Streets Now', 2020). Επιπλέον, τα συνδικάτα στο Η.Β. κάνουν προσπάθεια τα τελευταία χρόνια να αντιμετωπίσουν όχι μόνο τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, αλλά και να εντοπίσουν εργαζόμενα άτομα που υποφέρουν από ενδοοικογενειακή βία και δεν μπορούν να ζητήσουν βοήθεια (Pillinger, 2017).

Το 1997 πέρασε νόμος σε σχέση με την προστασία από την παρενόχληση, η οποία στόχευε στην αντιμετώπιση διαφορετικών μορφών παρενόχλησης που βασίζονταν, είτε στο φύλο, στη φυλή ή στην αναπηρία (Protection from Harassment Act 1997). Το 2006 εισήχθη νέος νόμος (Equality Act 2006), ο οποίος υποχρέωνε τις δημόσιες υπηρεσίες και τους δημόσιους οργανισμούς να αναλάβουν ενεργό καθήκον για τη προώθηση της ισότητας των φύλων μεταξύ ανδρών και γυναικών (Stenning, Mitra-Kahn & Gundy, 2012). Στη συνέχεια ακολούθησε η ισχύουσα νομοθεσία, με τον νόμο 'Equality Act 2010', όπου σε ελεύθερη μετάφραση, η παρενόχληση ορίζεται ως «*Ανεπιθύμητη συμπεριφορά, σχετιζόμενη με συγκεκριμένα προστατευόμενα χαρακτηριστικά που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα τη παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ή τη δημιουργία απειλητικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος γι' αυτό το άτομο*». Τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά που αναφέρει ο νόμος αφορούν την ηλικία, το φύλο, την αναπηρία, τη φυλομετάβαση, τη σύναψη γάμου ή την ύπαρξη του αντίστοιχου σύμφωνου συμβίωσης, τη μητρότητα, την εγκυμοσύνη, τη θρησκεία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Επιπλέον, στο τμήμα 26 του παραπάνω νόμου (Equality Act, 2010), αναφέρεται ότι στη βάση του φύλου απαγορεύονται τρεις τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης: α) η παρενόχληση που έχει σχέση με το χαρακτηριστικό του φύλου, β) η παρενόχληση σεξουαλικής φύσης και γ) η παρενόχληση που σχετίζεται με το φύλο ή αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση και έχει ως αποτέλεσμα λιγότερο ευνοϊκή συμπεριφορά απέναντι σε ένα άτομο που είτε απέρριψε είτε υπέκυψε στις παραπάνω συμπεριφορές (McLellan & Froger-Michon, 2020).

Σύμφωνα με την Pillinger (2017 σ. 3), υπήρξαν σοβαρές οπισθοχωρήσεις στη συνολική αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από τον νομοθέτη στο Η.Β ως προς την ευθύνη της εργοδοσίας, για τις οποίες αντέδρασαν τα συνδικάτα.

Όσον αφορά τον τομέα του δημόσιου, οι υπηρεσίες είναι υποχρεωμένες να ακολουθούν το λεγόμενο «καθήκον ισότητας του δημόσιου τομέα» (Public Sector Equality

Duty - PSED), το οποίο υποχρεώνει τις δημόσιες υπηρεσίες να τηρούν ότι οι πολιτικές, οι πρακτικές και οι αποφάσεις που ακολουθούν, είναι σύμφωνες με τον νόμο περί ισότητας (Equality Act 2010) που αναφέρθηκε παραπάνω. Ιδιωτικές υπηρεσίες, εταιρείες ή άλλοι οργανισμοί δεν απαιτείται να ακολουθούν αυτό το καθήκον, ενώ αν ένας δημόσιος οργανισμός δεν ακολουθεί αυτόν τον κανόνα, οι πολίτισσες και οι πολίτες μπορούν να τον παραπέμψουν στη δικαιοσύνη (McLellan & Froger-Michon, 2020; Citizens advice, 2021).

Σύμφωνα με τον οδηγό που είχε εκδώσει η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, το καθήκον ισότητας του Δημοσίου, αφορά την εξάλειψη μη νόμιμης διάκρισης, τη βελτίωση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ατόμων που διαθέτουν κάποιο από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά σύμφωνα με τον νόμο, και την ενδυνάμωση των σχέσεων μεταξύ των ατόμων των προαναφερθέντων κατηγοριών και όσων δεν εμπίπτουν σε κάποια κατηγορία ορισμένου χαρακτηριστικού. Οι δημόσιοι οργανισμοί οφείλουν, κάθε χρόνο, να δημοσιεύουν πληροφορίες αναφορικά με τα μέτρα που λαμβάνουν προκειμένου να ακολουθούν το καθήκον ισότητας του Δημοσίου, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να δημοσιεύουν στόχους σχετικούς με την ισότητα κάθε 4 χρόνια κατ' ελάχιστο (Government Equalities Office, 2011).

Σύμφωνα με τον ίδιο οδηγό, η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο (Equality and Human Rights Commission) ελέγχει αν ακολουθείται η συγκεκριμένη διάταξη από τους δημόσιους οργανισμούς και μπορεί να εκδώσει εντολή συμμόρφωσης προκειμένου να συνετίσει οργανισμούς που δεν εφαρμόζουν τις αρχές του καθήκοντος ισότητας.

Ταυτόχρονα σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, παίζει η δράση των εργασιακών συνδικάτων στο Η.Β. σύμφωνα με την έρευνα της ETUC (2017). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το συνδικάτο που αφορά τον δημόσιο τομέα στο Ηνωμένο Βασίλειο, *UNISON*, με την κατάρτιση ειδικών εκθέσεων και τη λήψη μέτρων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, ωθώντας τις/τους εργαζόμενες/-ους να είναι ενεργά μέλη των συνδικάτων και των εργατικών ενώσεων στις οποίες ανήκουν, ώστε να μπορούν να καταγγέλλονται ευκολότερα περιστατικά παρενόχλησης. Παράλληλα, το συγκεκριμένο συνδικάτο έχει εκδώσει οδηγίες και μοντέλο πρακτικής αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του Δημοσίου (UNISON, 2020), παρέχοντας οδηγίες και πρακτικές συμβουλές προς τους/τις εργοδότες/-τριες, εργαζόμενες/-ους και τα μέλη των συνδικάτων για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι στην ατζέντα του Ηνωμένου Βασιλείου βρίσκεται και η καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας στην εργασία, αναπτύσσοντας ένα πλαίσιο



αναγνώρισης και παροχής βοήθειας σε όσα άτομα και συγκεκριμένα γυναίκες, αντιμετωπίζουν αντίστοιχα ζητήματα στο πλαίσιο της οικογενείας. Οι πολιτικές αυτές αφορούν την εκπαίδευση του προσωπικού, προκειμένου να μπορεί να αντιληφθεί ποιες γυναίκες εργαζόμενες είναι θύματα αντίστοιχων συμπεριφορών στην οικογένειά τους και να τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την κατάσταση (Pillinger, 2017).

Σχετικά με την ηθική παρενόχληση λόγω της σχετικής παράλειψης του νόμου περί ισότητας στο Ηνωμένο Βασίλειο (Hoel, 2013; Pillinger, 2017) χρησιμοποιούνται, στις περιπτώσεις αυτές, οι επιμέρους νόμοι (για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, τη μη διάκριση, την προστασία από την παρενόχληση) και η σχετική πλούσια νομολογία.

Κλείνοντας αξίζει να αναφερθούμε στον οργανισμό ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), στο Ηνωμένο Βασίλειο, που αποτελεί ένα δημόσιο όργανο, το οποίο στόχο έχει την αμερόληπτη συμβουλευτική και διαμεσολάβηση σε υποθέσεις που αφορούν την εργασία συμπεριλαμβανομένων υποθέσεων παρενόχλησης στην εργασία, ενώ έχει εκδώσει και σχετικό οδηγό για την αντιμετώπιση αντίστοιχων συμπεριφορών (ACAS, 2018).

3.2 Η περίπτωση της Γαλλίας

Στη Γαλλία, η σεξουαλική παρενόχληση και η βία στην εργασία απαγορεύονται τόσο στο πλαίσιο του εργατικού κώδικα, όσο και στο πλαίσιο του γαλλικού ποινικού κώδικα, ενώ και εδώ ο/η εργοδότης/-τρια έχουν υποχρέωση προστασίας των εργαζόμενων απέναντι σε οποιοδήποτε κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλειά τους, αναλαμβάνοντας τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης (Cleff Le Divellec, 2017a). Σύμφωνα με τον νόμο του 2012, η σεξουαλική παρενόχληση προσδιορίζεται, σε ελεύθερη μετάφραση ως:

«Επαναλαμβανόμενα σεξουαλικά σχόλια ή συμπεριφορές, οι οποίες επηρεάζουν την αξιοπρέπεια κάποιου εξαιτίας της ταπεινωτικής χροιάς τους ή επειδή δημιουργούν ένα απειλητικό, επιθετικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ενώ αναφέρει ότι σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελέσει και «η πίεση που δέχεται ένα άτομο με σκοπό την εξασφάλιση σεξουαλικής χάρης για τον ίδιο τον θύτη ή τρίτο άτομο» (Mc Lellan & Frogger-Michon, 2020).

Ο νόμος του 2012 μεταβάλλει επίσης τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, καθώς οι εργοδότες οφείλουν να προλάβουν τη σεξουαλική παρενόχληση και προβλέπεται διαδικα-

σία διαμεσολάβησης για το θύμα. Επίσης, ο γιατρός εργασίας πρέπει να μπορεί να παρέχει συμβουλές σε σχέση με τη παρενόχληση και τα αρμόδια σωματεία μπορούν να εμπλακούν με τη συναίνεση του θύματος στην υπόθεση, ενώ σε περίπτωση έμφυλης βίας το θύμα μπορεί να απαιτήσει να απέχει από την εργασία του, αν οι εργοδότες δεν του παρέχουν τις απαιτούμενες εγγυήσεις ασφαλείας (Cleff Le Divellec, 2017a). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι τον τελευταίο χρόνο ψηφίστηκε νέος νόμος (2021-1018)¹⁰ σχετικά με την ενίσχυση της υγείας στην εργασία, όπου δίνεται ένας νέος ορισμός για τη σεξουαλική παρενόχληση με σκοπό την ευθυγράμμιση του ποινικού κώδικα με τα όσα προβλέπονται στο εργατικό δίκαιο της Γαλλίας. Στον νέο νόμο σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται:

«α) Όταν ο ίδιος εργαζόμενος υποβάλλεται σε τέτοια σχόλια ή συμπεριφορά από περισσότερα πρόσωπα, κατά τρόπο συντονισμένο ή με την προτροπή ενός από αυτά, ακόμη και αν καθένα από τα πρόσωπα αυτά δεν έχει ενεργήσει κατ' επανάληψη,

β) όταν ο ίδιος εργαζόμενος υφίσταται τέτοια σχόλια ή συμπεριφορά, διαδοχικά, από διάφορα πρόσωπα, τα οποία, ακόμη και ελλείψει συντονισμένης δράσης, γνωρίζουν ότι τα σχόλια ή η συμπεριφορά αυτή συνιστούν επανάληψη».

Όσον αφορά το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης, σημαντικό είναι ότι αναγνωρίστηκε νομικά στη Γαλλία από το 1960 πριν τη θεσμοθέτηση συγκεκριμένης νομοθεσίας για το θέμα με την ενσωμάτωση το 1991 της Οδηγίας 89/39/EEC για την ασφάλεια και υγιεινή στον χώρο εργασίας (Lerouge, 2013).

Το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης κέρδισε ιδιαίτερη προσοχή μετά τη δημοσίευση του έργου της Hirigoyen, το οποίο δημιούργησε ενδιαφέρον στην κοινή γνώμη της Γαλλίας για τη παρενόχληση στην εργασία με αποτέλεσμα το 2002 να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση για το θέμα (Νόμος του Κοινωνικού Εκσυγχρονισμού¹¹). Τα άρθρα 122-49 του Εργατικού Κώδικα και 222-33-2 του Ποινικού Κώδικα, προέβλεπαν ότι πλέον κανένας εργαζόμενος δεν θα έπρεπε να υποφέρει από επαναλαμβανόμενες πράξεις ηθικής παρενόχλησης, οι οποίες ήταν δυνατόν να επιφέρουν επιδείνωση στις συνθήκες εργασίας του, να βλάψουν τα δικαιώματά του, την αξιοπρέπειά του, τη ψυχική ή σωματική του υγεία και να θέσουν σε κίνδυνο το επαγγελματικό μέλλον του ατόμου (Lerouge, 2013; Guerrero, 2004).

10 LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

11 Loi de modernisation sociale.



Επιπροσθέτως, σημαντικό είναι ότι στη Γαλλία, τόσο στον Ποινικό όσο και στον Εργατικό Κώδικα, προβλέπονται αυστηρές ποινές φυλάκισης για τους θύτες και υψηλά ποσά προστίμων (Guerrero, 2004), τα οποία σήμερα φτάνουν μέχρι και τα 30.000 ευρώ πρόστιμο και 2 χρόνια φυλάκισης (Republique Française, 2020). Σημαντικό στοιχείο του γαλλικού νόμου είναι ότι τα εργαζόμενα άτομα, θύματα παρενόχλησης, προστατεύονται από αντίποινα, καθώς δεν μπορούν να απολυθούν αν είχαν εμπειρία παρενόχλησης στην εργασία, κατέθεσαν ή ανέφεραν σχετικό ζήτημα παρενόχλησης ή ακόμη αρνήθηκαν να γίνουν θύματα παρενόχλησης (McLellan & Froger-Michon, 2020; Guerrero, 2004).

Όσον αφορά στις διαδικασίες αντιμετώπισης της παρενόχλησης, ηθικής και σεξουαλικής, στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τις επίσημες οδηγίες του γαλλικού κράτους προς τους δημοσίους υπαλλήλους, υφίστανται διαφορετικές δυνατότητες και διαδικασίες για την απόδοση δικαιοσύνης (Republique Française, 2020).

Κατ' αρχάς, τα άτομα μπορούν να απευθυνθούν στον εργοδότη τους, εν προκειμένω στη διοίκηση του οργανισμού τους, που οφείλει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα ακολουθώντας τον νόμο, συνεργαζόμενη με την Επιτροπή Υγιεινής Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας¹². Έπειτα, υπάρχει η δυνατότητα να προχωρήσουν σε μια αναφορά, σε ένα σύστημα το οποίο έχει τεθεί σε λειτουργία, από την 1^η Μαΐου του 2020, για περιπτώσεις ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, βίας και διακρίσεων, καθώς και για θύματα σεξιστικών συμπεριφορών. Ακόμα μπορούν να ειδοποιηθούν οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων και η Επιτροπή Υγιεινής Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας που προαναφέρθηκε. Το θύμα μπορεί να προχωρήσει σε διαμεσολάβηση με τον θύτη ή –αν αυτό δεν είναι εφικτό– μπορεί να απευθυνθεί σε διοικητικό δικαστήριο, σε ποινικό δικαστήριο ή τέλος στον θεσμό του Συνηγόρου των Δικαιωμάτων¹³ ο οποίος μπορεί να παρέμβει σε υποθέσεις, όταν η παρενόχληση συμβαίνει στη βάση κάποιων χαρακτηριστικών που προστατεύονται από τον νόμο όπως το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, το χρώμα του δέρματος και η ηλικία.

Από το 2013, η Γαλλία διαθέτει ξεχωριστό *Οδηγό για τον δημόσιο τομέα, σε σχέση με τα θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία* (Cleff Le Divellec, 2017a). Η νέα έκδοση του οδηγού (2017), την οποία συνυπέγραψαν τα αρμόδια συνδικάτα, περιλαμβάνει το νομικό πλαίσιο. Σε αυτόν τον οδηγό επισημαίνεται ότι οι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης δεν είναι ανεκτές στο Δημόσιο, και περιγράφονται ο τρόπος παρέμβασης σε περιπτώσεις παρενόχλησης, καθώς και οι πρωτοβουλίες που έχουν αναπτύξει

12 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

13 Défenseur des droits.

διαφορετικοί δημόσιοι φορείς για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της βίας (Ministère de la fonction publique, 2017).

Τέλος, σημαντική είναι στη Γαλλία η *Συμφωνία για τη επαγγελματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών*, στην οποία το τελευταίο κεφάλαιο αφιερώνεται στην πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής βίας και της παρενόχλησης (Ministère de l'action et des comptes publics, 2018), ενώ επίσης τα τελευταία χρόνια, λαμβάνονται πρωτοβουλίες για την περαιτέρω καταπολέμηση του σεξισμού και της παρενόχλησης στην εργασία.

Συγκεκριμένα, το 2020 δημοσιεύθηκε το «Διάταγμα της 13^{ης} Μαρτίου σχετικά με τον μηχανισμό καταγγελίας πράξεων βίας, διακρίσεων, παρενόχλησης και σεξιστικής συμπεριφοράς στη δημόσια διοίκηση»¹⁴ το οποίο προέβλεπε την ύπαρξη ενός μηχανισμού αναφοράς για τους/τις υπαλλήλους που υπήρξαν θύματα αντίστοιχων συμπεριφορών και τη διενέργεια σχετικής διοικητικής έρευνας. Το 2021 δημοσιεύθηκε το «Διάταγμα της 19^{ης} Ιουλίου σχετικά με το σύστημα συλλογής και επεξεργασίας αναφορών σχετικά με πράξεις σεξουαλικής βίας, διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξιστικής συμπεριφοράς στις υπηρεσίες του Πρωθυπουργού»¹⁵ της Γαλλίας, το οποίο σκοπό έχει τη λειτουργία του μηχανισμού "VIGISEXISME" για τη διευκόλυνση αναφοράς της παρενόχλησης και την καθοδήγηση των εργαζόμενων, που υπηρετούν (ή υπηρετούσαν) στο γραφείο του Πρωθυπουργού.

3.3 Η περίπτωση της Γερμανίας

Στη Γερμανία, η εκδήλωση έμφυλης βίας στην εργασία απαγορευόταν ήδη από το 1994 με νόμο, ο οποίος αργότερα αποσύρθηκε λόγω της μη αποτελεσματικότητάς του. Το 2006 ενσωματώθηκαν οι οδηγίες της Ε.Ε. κατά των διακρίσεων στο εθνικό δίκαιο, θεσπίζοντας τον «Γενικό Νόμο για την Ίση Μεταχείριση»¹⁶, ο οποίος είχε εφαρμογή τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα (Cleff Le Divellec, 2017b).

Ο νόμος απαγορεύει τις διακρίσεις, στη βάση σειράς χαρακτηριστικών, συμπεριλαμβανομένου του φύλου και αντιμετωπίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενό-

14 Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

15 Arrêté du 19 juillet 2021 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les services du Premier ministre.

16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



χληση που συνδέεται με τα παραπάνω χαρακτηριστικά (Cleff Le Divellec, 2017b; Cobb, 2017). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι καθώς η Γερμανία αποτελεί ομοσπονδιακό κράτος, υφίστανται επιμέρους νόμοι για την ισότητα των φύλων σε κάθε κρατίδιο, οι οποίοι απαγορεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση και έχουν εφαρμογή μόνο για τους δημοσίους υπαλλήλους του κρατιδίου. Ο εργοδότης οφείλει να επιβάλλει τιμωρία στον δράστη για την παρενόχληση που προκάλεσε και να προνοήσει για οποιαδήποτε διάκριση μπορεί να υποστεί το θύμα μετά την αναφορά του περιστατικού. Ο νόμος σε σχέση με την ίση μεταχείριση στην παράγραφο 13 ορίζει ότι το θιγόμενο μέρος μπορεί να προχωρήσει σε εσωτερική έφεση εντός της εργασίας του, προκειμένου να παρακάμψει τις δικαστικές διαδικασίες και να βρει μια ικανοποιητική λύση εξωδικαστικά. Ταυτόχρονα το θύμα προστατεύεται από τυχόν αντίποινα στην εργασία του μετά την υποβολή της αναφοράς (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006).

Όσον αφορά την ηθική παρενόχληση στην εργασία, η Γερμανία δεν διαθέτει συγκεκριμένη νομοθετική διάταξη αλλά ούτε και συγκεκριμένο ορισμό. Σύμφωνα με τον Wolmerath (2013) η νομοθεσία έχει αποτύχει στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης. Ωστόσο, σε επίσημες διαδικτυακές σελίδες αναφέρεται ότι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση προστασίας των εργαζομένων τους (Cobb, 2017).

Επιμέρους νόμοι, όπως ο Γενικός Νόμος για την Ίση Μεταχείριση του 2006, και ο Νόμος – Σύμβαση της Εργασίας του 2001, αντιμετωπίζουν το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Συγκεκριμένα, στον Γενικό Νόμο, η ηθική παρενόχληση περιγράφεται ως μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά, η οποία συνειδητά ή μη παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα επιθετικό και ταπεινωτικό περιβάλλον. Τέλος, σημαντικές πρωτοβουλίες λαμβάνονται στο πλαίσιο της κοινωνίας των πολιτών αλλά και συνδικάτων στη Γερμανία. Συγκεκριμένα, ΜΚΟ, θρησκευτικές οργανώσεις και συνδικάτα στη Γερμανία, έχουν οργανώσει τηλεφωνικές γραμμές βοήθειας (Wolmerath, 2013) οι οποίες απευθύνονται στα θύματα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και παρέχουν ηθική και ψυχολογική στήριξη.

3.4 Η περίπτωση της Σουηδίας

Η Σουηδία είναι από τις πρώτες χώρες που αντιμετώπισε το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία. Παρότι η χώρα είχε σημειώσει σημαντικές προόδους στους τομείς του κοινωνικού κράτους και της ισότητας, το 1994 η Σουηδία προχωρά στην υιοθέτηση του νόμου περί «Θυματοποίησης στην Εργασία» (Victimisation at Work) του

Σουηδικού Συμβουλίου για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία¹⁷, ο οποίος καλύπτει το ζήτημα της παρενόχλησης και του bullying στην εργασία (Statute Book of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health, 1993). Η θυματοποίηση προσδιορίζεται ως «επαναλαμβανόμενες και απαράδεκτες ή αρνητικές πράξεις», οι οποίες είναι προσβλητικές και μπορούν να θέσουν τα άτομα εκτός του περιβάλλοντος εργασίας (Cobb, 2017). Ως θυματοποίηση λογίζεται και το bullying, η κοινωνική περιθωριοποίηση και η σεξουαλική παρενόχληση.

Σε αυτόν τον νόμο, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λάβει τα απαιτούμενα μέτρα πρόληψης της παρενόχλησης, αλλά και να διερευνήσει τα πρώτα σημάδια παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Ο νόμος περιλαμβάνει 3 μέρη, το πεδίο εφαρμογής, ορισμούς και πρακτικές κατά του φαινομένου. Η Strandmark (2013), αναφέρει ότι η νομοθεσία αυτή δεν ακολουθείται πιστά και δεν έχει φέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Σύμφωνα με την ίδια απαιτούνται συγκεκριμένα μέτρα αντιμετώπισης της παρενόχλησης στην εργασία όπως πρόστιμα για τον θύτη και ένα ποσό αποζημίωσης για το θύμα, καθώς και περισσότερες συμμετοχικές/δημοκρατικές προτάσεις από τα κάτω, ώστε να παρθούν μέτρα με τη συμμετοχή των ίδιων των υπαλλήλων. Σύμφωνα με τη Guerrero (2004), καθώς δεν προβλέπονται συγκεκριμένα ποσά αποζημίωσης για τα θύματα παρενόχλησης, λίγες είναι οι περιπτώσεις που καταλήγουν στα δικαστήρια.

Επίσης σημαντικός είναι ο νόμος σε σχέση με το περιβάλλον εργασίας (Work Environment Act, 1977:1160), ο οποίος συμπληρώνεται από την πρόβλεψη για την Συστηματική Διαχείριση του Εργασιακού Περιβάλλοντος, όπου αναφέρεται ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για να διερευνήσει περιπτώσεις θυματοποίησης, καθώς και να καταρτίσει σχέδια δράσης για την υποστήριξη των θυμάτων (Edgren, 2019).

Στη Σουηδία, ο νόμος κατά των διακρίσεων, (Discrimination Act, 2008: 567)¹⁸ αναγνωρίζει τους ίδιους τύπους διάκρισης με τις ευρωπαϊκές Οδηγίες, αλλά προσθέτει και την πιθανότητα διάκρισης εξαιτίας μη δυνατότητας πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία. Στο συγκεκριμένο νόμο υπάρχει πρόβλεψη και κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ των άλλων, η οποία ορίζεται ως «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που παραβιάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου». Επιπλέον, καταδικάζει την άσκηση διάκρισης σε βάρος ενός προσώπου στην εργασία, ενώ οι εργοδότες οφείλουν να αναλαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για τη καλύτερη δυνατή διασφάλιση των συνθηκών εργασίας. Ακόμα, ορίζει ότι ο Συνήγορος για την Ισότητα (The Equality Ombudsman), οφείλει να είναι επιτηρητής της εφαρμογής του νόμου. Τα τελευταία χρόνια έχει τεθεί σε ισχύ ο

17 Swedish National Board of Occupational Safety and Health.

18 (Diskrimineringslagen)



νόμος σχετικά με την προστασία των εργαζόμενων απέναντι σε αντίποινα για την αναφορά αντίστοιχων υποθέσεων στην εργασία (2016:749)¹⁹, ο οποίος προστατεύει όσους αναφέρουν αντίστοιχα περιστατικά παρενόχλησης στην εργασία τους.

Από το 2016 είναι σε ισχύ οι δεσμευτικές διατάξεις και οι μη δεσμευτικές συστάσεις της Σουηδικής Αρχής για το Περιβάλλον Εργασίας σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον. Στο κείμενο γίνεται σαφές ότι η θυματοποίηση δεν είναι ανεκτή και προτείνεται η ύπαρξη μιας γραπτής πολιτικής για το θέμα, ενώ όσοι είναι ανώτεροι στην ιεραρχία καλούνται να ενημερώνουν και να προλαμβάνουν ζητήματα που αφορούν τη θυματοποίηση στην εργασία (Swedish Work Environment Authority, 2015). Σημαντικό είναι ότι αυτή η διάταξη αναθεωρεί τον προηγούμενο ορισμό σε σχέση με τη θυματοποίηση, η οποία πλέον ορίζεται ως «*πράξεις που κατευθύνονται ενάντια σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους με προσβλητικό τρόπο και μπορούν να προκαλέσουν προβλήματα υγείας ή τον αποκλεισμό από την εργασιακή κοινότητα*» (Edgern, 2019).

Τέλος, οι σουηδικές αρχές τα προηγούμενα χρόνια είχαν εκδώσει στρατηγική για το περιβάλλον εργασίας, η οποία εμπεριείχε μέτρα, μεταξύ άλλων, για την καταπολέμηση του bullying, του στρες, των απειλών και της βίας στην εργασία σε συνεργασία με τα συνδικάτα και τη Σουηδική Αρχή για το Περιβάλλον Εργασίας (Swedish Work Environment Authority), προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αρνητικοί ψυχοκοινωνικοί παράγοντες στην εργασία (Government Communication 2015/16:80)

Γενικότερα στη Σουηδία ιδιαίτερο βάρος δίνεται στη Σουηδική Αρχή για το Περιβάλλον Εργασίας και στον Συνήγορο της Ισότητας (Equality Ombudsman) προκειμένου να παρακολουθούν αν οι εργοδότες ακολουθούν τα απαραίτητα μέτρα, ενώ και τα σωματεία εργαζομένων είναι επιφορτισμένα με αυτήν την υποχρέωση. Παρά τις παραπάνω διατάξεις, η επίβλεψη των εργοδοτών δεν είναι πάντα εφικτή, ενώ η μη ύπαρξη συγκεκριμένων τιμωριών και προστίμων για όσους δεν ακολουθούν τον νόμο, δημιουργεί περαιτέρω προβλήματα, με αποτέλεσμα η παρενόχληση στην εργασία να μην καταπολεμάται αποτελεσματικά (Edgern, 2019; Beale & Hoel, 2010).

19 Act on special protection for workers against reprisals for whistleblowing concerning serious irregularities (2016:749)

2

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ Η ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Ο σκοπός και η μεθοδολογία της έρευνας

Για να μελετήσει διεξοδικά τις μορφές και το εύρος της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα το Κοινωνικό Πολύκεντρο αποφάσισε να εκπονήσει έρευνα πεδίου. Σκοπός της έρευνας που ανατέθηκε στην ερευνητική ομάδα ήταν να καταγραφούν ο βαθμός στον οποίο εργαζόμενες και εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα υφίστανται σεξουαλική και ηθική παρενόχληση, αλλά και οι μορφές των σεξιστικών συμπεριφορών κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Παράλληλα σκοπός ήταν να διερευνηθούν οι τρόποι που αυτές οι συμπεριφορές μπορούν να αντιμετωπιστούν με την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων και πολιτικών.

4.1 Οι υποθέσεις εργασίας και τα ερευνητικά ερωτήματα

Οι βασικές *υποθέσεις εργασίας* της παρούσας έρευνας συνοψίζονται σύμφωνα με την υπάρχουσα σχετική βιβλιογραφία και τα περιορισμένα δεδομένα που υφίστανται για τη χώρα μας ως εξής:

- (α) στον δημόσιο τομέα η ύπαρξη παρενόχλησης ηθικής ή σεξουαλικής πρέπει να υφίσταται σε μέτρια προς χαμηλά επίπεδα,
- (β) τα περισσότερα περιστατικά θα πρέπει να αφορούν εργαζόμενες που δεν διαθέτουν μόνιμη θέση στο Δημόσιο και άρα βρίσκονται σε μεγαλύτερη επισφάλεια,
- (γ) οι περισσότεροι δράστες είναι άνδρες σε ανώτερες ιεραρχικές θέσεις και
- (δ) η διοίκηση δυσκολεύεται να ανταποκριθεί στα αιτήματα αντιμετώπισης της παρενόχλησης, ενώ ακόμη πιο δύσκολη είναι η τιμωρία του εκάστοτε θύτη από τους οργανισμούς του δημόσιου.

Τέλος, υποθέτουμε επίσης ότι οι περισσότεροι οργανισμοί δεν διαθέτουν συγκεκριμένες διαδικασίες και εργαλεία αντιμετώπισης αντίστοιχων συμπεριφορών.

Στο πλαίσιο αυτό διατυπώθηκαν τα ακόλουθα *ερευνητικά ερωτήματα*:

- Τι είδους σεξουαλική παρενόχληση δέχονται οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο; Ποιες μορφές λαμβάνει το φαινόμενο εντός της κοινότητας των δημοσίων υπαλλήλων; Η τυχόν σεξουαλική παρενόχληση που δέχονται και η σεξιστική συμπεριφορά συνοδεύονται και με εργασιακό εκφοβισμό/ηθική παρενόχληση (mobbing);



- ▶ Πώς αισθάνονται γυναίκες και άνδρες και πώς αντιδρούν σε παρόμοιες συμπεριφορές;
- ▶ Οι εργαζόμενες/-οι και οι συνάδελφοι/συναδέλφισσές τους γνωρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομη; Υπάρχει γνώση των υπαλλήλων στις επιμέρους υπηρεσίες για το πού πρέπει να απευθυνθούν αν υποστούν σεξουαλική παρενόχληση;
- ▶ Ποιο είναι το ιεραρχικό επίπεδο των θυμάτων αλλά και των θυτών εντός της εργασίας τους;
- ▶ Οι εργαζόμενες αναφέρουν/καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση/ηθική παρενόχληση;
- ▶ Πώς αντιμετωπίζεται εν γένει το φαινόμενο από τις διοικήσεις των οργανισμών;
- ▶ Ποιες πρακτικές αντιμετώπισης προτείνουν οι ίδιες οι εργαζόμενες που έχουν δεχθεί παρενόχληση;

4.2 Η μεθοδολογία της έρευνας

Για την συστηματική διερεύνηση των ζητημάτων της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης, όπως τίθενται από τους στόχους της έρευνας, επιλέχθηκε η υιοθέτηση διαφορετικών μεθόδων εμπειρικής παρατήρησης. Καταρχήν, απαιτούσε τη διενέργεια μιας δειγματοληπτικής έρευνας στον πληθυσμό των γυναικών και ανδρών δημοσίων υπαλλήλων με ερωτηματολόγιο ώστε να περιγραφούν απόψεις, αντιλήψεις και να μετρηθούν στάσεις (περισσότερα στο κεφ. 6).

Κρίθηκε απαραίτητη και η διεξαγωγή μιας ποιοτικής έρευνας με τη συμμετοχή 26 γυναικών που βίωσαν παρενόχληση κατά την εργασία τους στον δημόσιο τομέα και δύο συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με πληροφορήτριες-κλειδιά (key-informants) που λόγω θέσεως ή ενασχόλησης τους με το αντικείμενο, παρείχαν συγκροτημένες απόψεις εκφρασμένες ως γνώμη ειδικών (περισσότερα στο κεφ. 7).

Η επιλογή δύο διαφορετικών μεθόδων έρευνας, προέκυψε από το γεγονός ότι θέλαμε να αποτυπώσουμε τόσο τη γενική εικόνα σε σχέση με την παρενόχληση στο δημόσιο, όσο και την ειδικότερη εμπειρία των ίδιων των ατόμων, εν προκειμένω των γυναικών που βίωσαν παρενόχληση στην εργασία τους (αλλά και δύο ειδικών σε θέματα παρενόχλησης), ώστε να διαμορφώσουμε προτάσεις πολιτικής που να αφορούν τα ίδια τα υποκείμενα και να έχουν χρηστική λειτουργία εντός των οργανισμών.

Οι δύο αυτές εμπειρικές διερευνήσεις διενεργήθηκαν με βάση όσα προβλέπονται σχετικά στον κώδικα δεοντολογίας του Διεθνούς Στατιστικού Ινστιτούτου (International Statistical Institute, 2010) και τον Κώδικα Δεοντολογίας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ, βλ. ΦΕΚ 4187/Β/19-11-2019).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η δειγματοληπτική έρευνα

5.1 Μεθοδολογία

Η παρούσα δειγματοληπτική έρευνα είχε ως πληθυσμό-στόχο το ανθρώπινο δυναμικό, άνδρες και γυναίκες, του δημοσίου τομέα. Για τη διενέργεια της έρευνας και λόγω του ευαίσθητου αντικειμένου της δεν υπήρχαν διαθέσιμα δειγματοληπτικά πλαίσια. Συνεπώς, δεν υπήρχε η δυνατότητα εφαρμογής δειγματοληπτικού σχεδίου πιθανοτήτων. Έτσι, εφαρμόστηκε δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling) με τη συμμετοχή των ατόμων που ενδιαφέρθηκαν να λάβουν μέρος.

Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Andrea S. Kramer και Alton B. Harris, το οποίο δημοσιεύθηκε το 2018 στο περιοδικό Harvard Business Review. Μετά από σχετική άδεια του περιοδικού, το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στα ελληνικά και μετά ξανά πίσω στα αγγλικά από μέλη της ερευνητικής ομάδας. Για το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε πλατφόρμα ώστε να υπάρχει άμεση πρόσβαση από τους/τις υποψήφιους/-ες συμμετέχοντες/-ουσες μέσω συνδέσμου. Αναρτήθηκε σχετική ανακοίνωση-πρόσκληση στην ιστοσελίδα του Κοινωνικού Πολύκεντρου προς όλα τα μέλη των Ομοσπονδιών της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) ενημερώνοντας για τον σκοπό της έρευνας και διασφαλίζοντας την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων.

Η αρχική περίοδος που προτάθηκε για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν από την 1^η Ιουλίου 2021 έως την 31^η Ιουλίου 2021. Η συμμετοχή καταγραφόταν σε ημερήσια βάση και προκείμενου να αυξηθούν οι αποκρίσεις αλλά και λόγω δυσκολίας διεξαγωγής της έρευνας κατά την περίοδο των καλοκαιρινών μηνών, αποφασίστηκε να δοθεί παράταση μέχρι την 31^η Αυγούστου 2021.

Συμπληρώθηκαν συνολικά 697 ερωτηματολόγια εκ των οποίων η συντριπτική πλειονότητα ήταν γυναίκες (70,9%). Το φύλο ήταν η μοναδική πληροφορία προσωπικού χαρακτήρα που καταγράφηκε (Kramer & Harris, 2018).

Διενεργήθηκαν μονομεταβλητές και διμεταβλητές αναλύσεις. Για μια περισσότερο εμπλουτισμένη ανάλυση πραγματοποιήθηκαν διασταυρώσεις των ερωτήσεων-μονάδων με το φύλο για να εκτιμηθεί κατά πόσο υπάρχουν διαφορές στις απαντήσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Παρουσιάζονται μόνο τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα σε επίπεδο στατιστικής σημασίας $p < 0,05$.



Για τις στατιστικές αναλύσεις χρησιμοποιήθηκε το IBM Statistics SPSS V.20.

5.2 Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 29 ερωτήσεις-μονάδες, οι οποίες διακρίνονται σε τέσσερις ευρύτερες ενότητες: Μεροληψία λόγω φύλου, καλοί τρόποι, ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά και γενικό κλίμα στον χώρο εργασίας. Οι ερωτήσεις τίθενται, ακολουθώντας μια σταδιακή κλιμάκωση, ξεκινώντας από ερωτήσεις γύρω από την αποδοχή και τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη με βάση το φύλο, συνεχίζοντας με ερωτήσεις γύρω από την επίγνωση για απρεπείς συμπεριφορές στον χώρο εργασίας, ώστε να ακολουθήσει μια σειρά ερωτήσεων σχετικά με την ύπαρξη εμπειρίας ή μαρτυρίας ανάρμοστων σεξουαλικών συμπεριφορών και κλείνοντας με το γενικό κλίμα στον χώρο εργασίας και την ύπαρξη μέτρων σχετικά με ανάρμοστη συμπεριφορά.

Από τις ερωτήσεις-μονάδες, οι 20 ήταν τύπου Likert με τιμές που ορίστηκαν ως εξής: 1 = Συμφωνώ απόλυτα, 2 = Μάλλον συμφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4 = Μάλλον διαφωνώ, 5 = Διαφωνώ απόλυτα. Επομένως, το επίπεδο μέτρησης ήταν τακτικό. Ωστόσο, όταν έχουμε μεταβλητές με πέντε ή περισσότερες κατηγορίες απόκρισης μπορούμε να τις θεωρήσουμε ψευδο-διαστήματος (Bartholomew et al., 2008). Οι τιμές των υπολοίπων ερωτήσεων-μονάδων ορίστηκαν ως εξής: 1 = Πολύ συχνά, 2 = Αρκετά συχνά, 3 = Καθόλου συχνά, 4 = Ποτέ. Επομένως, το επίπεδο μέτρησης ήταν τακτικό. Στο Παράρτημα παρουσιάζεται το πλήρες ερωτηματολόγιο (Παράρτημα Α).

5.3 Αποτελέσματα

Στον Πίνακα 5.1 παρουσιάζονται οι κατανομές συχνοτήτων των ερωτήσεων για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα. Όπως διαπιστώνεται, τα ποσοστά των ελλειπουσών τιμών ήταν αμελητέα και εκτείνονταν από 1,9-6,5%. Η πλειονότητα των αποκρινόμενων δήλωσε ότι οι συνάδελφοι/συναδέλφισσες τον/την σέβονται και τον/την εκτιμούν και είναι ευγενικοί/-ες και φιλικοί/-ες, καθώς και πως οι απόψεις του/της ενθαρρύνονται από τους ανώτερους, ανεξάρτητα από το φύλο του/της. Παράλληλα, η πλειονότητα παρουσίασε ουδέτερη στάση με μια τάση προς τη διαφωνία στις ερωτήσεις που θέτουν ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη επηρεάζονται αρνητικά από το φύλο του/της και ότι εργασίες και ευκαιρίες που προωθούν την επαγγελματική ανέλιξη ανατίθενται δυσανάλογα σε άνδρες.

Επιπλέον, η πλειονότητα δήλωσε ότι έχει επίγνωση για δυσάρεστα και κακεντρεχή προσωπικά σχόλια, για καταχρηστική, απρεπή ή εχθρική μεταχείριση υπαλλήλων

και για κακοποιητικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας. Παράλληλα, δήλωσε ότι δεν υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/ες που είναι προσβλητικοί/-ες, απρεπείς και εκθρικοί/-ες και πως δεν αναγνωρίζεται η αξία όλων των ατόμων στην υπηρεσία του/της. Η τελευταία φαίνεται να έρχεται σε αντίθεση με το ότι η πλειονότητα δήλωσε ότι νιώθει να αναγνωρίζεται η αξία του/της στην υπηρεσία. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι το αμέσως χαμηλότερο ποσοστό συγκεντρώνεται συσσωρεύεται στο «μάλλον διαφωνώ» της κλίμακας. Βέβαια, καθόλου συχνά ή και ποτέ δεν έχει ασκηθεί κριτική για τον τρόπο που συμπεριφέρονται ή για την εμφάνιση της πλειονότητας των αποκρινομένων.

Η πλειονότητα καθόλου συχνά ή και ποτέ δεν είχε προσωπική εμπειρία ή υπήρξε μάρτυρας σε περιστατικό/ά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής στον χώρο εργασίας ή από συναδέλφους/συναδέλφισσες εκτός του χώρου εργασίας. Καθόλου συχνά ή ποτέ δεν ήταν μάρτυρας ή είχε ακούσει για την ηλεκτρονική διακίνηση υλικού με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο ή σχόλια από τους/τις συναδέλφους/συναδέλφισσές του/της, δεν είχε λάβει ανάρμοστα σεξουαλικά τηλεφωνήματα ή μηνύματα στα κοινωνικά μέσα δικτύωσης από συνάδελφό/συναδέλφισσά του/της, δεν είχε ερωτηθεί ή ήταν μάρτυρας σε ανάρμοστες ερωτήσεις σεξουαλικής φύσης και δεν είχε υπάρξει αποδέκτης/τρια συμπεριφορών που θεωρεί ότι συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Η πλειονότητα διαφωνεί με το ότι οι ανώτεροι/-ες ανέχονται ή κάνουν τα στραβά μάτια σε ανάρμοστες σεξουαλικές συμπεριφορές. Παράλληλα, δεν αισθάνεται ανασφαλής στην εργασία του/της λόγω ανάρμοστης σεξουαλικής συμπεριφοράς από κάποιο άτομα ούτε έχει διαπιστώσει ότι δίνονται ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη σύμφωνα με υπάρχουσες ή προσδοκώμενες σεξουαλικές απολαβές.

Αμφίρροπη τάση παρατηρείται στην ερώτηση σχετικά με το αν ο/η ερωτώμενος/-η ήταν μάρτυρας ή είχε ακούσει για προσβλητικά ή ανάρμοστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας του/της, με τα ποσοστά να βρίσκονται ιδιαίτερος κοντά στο «αρκετά συχνά» και στο «καθόλου συχνά» με ελαφρώς μεγαλύτερο ποσοστό στο «καθόλου συχνά». Ωστόσο, η πλειονότητα συμφωνεί στις ερωτήσεις σχετικά με την επίγνωση για δυσάρεστα και κακεντρεχή προσωπικά σχόλια, και για καταχρηστική, απρεπή ή εκθρική μεταχείριση υπαλλήλων. Αντίστοιχη τάση που δεν οδηγεί, όμως, σε σαφή συμπεράσματα φαίνεται να υπάρχει στις ερωτήσεις σχετικά με το αν αισθάνεται ο/η ερωτώμενος/-η άνετα να αναφέρει ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από συνάδελφο/συναδέλφισσα ή από ανώτερο/-η.

Τέλος, η πλειονότητα δήλωσε ότι η αποδοτικότητα του/της δεν έχει επηρεαστεί από ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο του/της στον χώρο εργασίας ούτε έχει σκεφτεί να φύγει από τη δουλειά του/της λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς σχετιζόμενης με το φύλο του/της. Επίσης, καθόλου συχνά ή ποτέ δεν είχε εμπειρία ή ήταν



μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς σχετιζόμενης με το φύλο από το εξυπηρετούμενο κοινό. Δήλωσε, όμως, ότι δεν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο, που δρα συμπληρωματικά με το ότι οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο δεν είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες.

Στο Διάγραμμα 5.1 παρουσιάζεται η αρνητική επιρροή του φύλου στην επαγγελματική ανέλιξη σύμφωνα με το φύλο. Σύμφωνα με την ερώτηση σχετικά με το αν πιστεύουν ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη επηρεάζονται αρνητικά από το φύλο, η πλειονότητα των ανδρών δήλωσε ότι «μάλλον διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα». Ωστόσο, η πλειονότητα των γυναικών δήλωσε ουδέτερη στάση («ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ») αλλά επίσης παρατηρήθηκαν ίδια ποσοστά στο «μάλλον συμφωνώ» και στο «μάλλον διαφωνώ».

Στο Διάγραμμα 5.2 παρουσιάζεται η δυσανάλογη ανάθεση εργασιών και ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη σε άνδρες σύμφωνα με το φύλο. Σύμφωνα με την ερώτηση σχετικά με το αν οι εργασίες και ευκαιρίες που προωθούν την επαγγελματική ανέλιξη ανατίθενται δυσανάλογα σε άνδρες, η πλειονότητα των ανδρών δήλωσε ότι «μάλλον διαφωνεί» ή «διαφωνεί απόλυτα». Αντιθέτως, στην πλειονότητα των γυναικών παρατηρείται μια ουδέτερη στάση με μια μεγαλύτερη τάση προς τη συμφωνία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 Κατανομές συχνοτήτων των ερωτήσεων για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα

	Σχετική συχνότητα (%)					
Ερώτηση-μονάδα	1	2	3	4	5	ΔΑ
Μεροληψία λόγω φύλου						
Νιώθω ότι στην υπηρεσία μου αναγνωρίζεται η αξία μου.*	10,3	32,8	16,4	21,4	15,5	3,6
Πιστεύω ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη επηρεάζονται αρνητικά από το φύλο μου.*	9,8	17,8	24,4	23,7	20,4	3,9
Οι συνάδελφοί/συναδέλφισσές μου με σέβονται και με εκτιμούν.*	23,1	45,8	16,6	8,3	2,9	3,3
Οι απόψεις μου ενθαρρύνονται και είναι ευπρόσδεκτες από τους ανώτερους μου, ανεξάρτητα από το φύλο μου.*	16,8	30,5	21,2	17,4	9,5	4,6
Εργασίες και ευκαιρίες που προωθούν την επαγγελματική ανέλιξη ανατίθενται δυσανάλογα σε άνδρες.*	11,5	20,7	28,1	23,4	12,6	3,7
Καλοί τρόποι						
Οι συνάδελφοί/συναδέλφισσές μου είναι ευγενικοί/ες και φιλικόι/-ες.*	18,5	40,8	23,1	8,8	3,3	5,5
Έχω επίγνωση για δυσάρεστα και κακεντρεχή προσωπικά σχόλια στον χώρο εργασίας μου.*	31,6	37,6	12,5	9,3	4,0	5,0
Έχω επίγνωση για καταχρηστική, απρεπή ή εχθρική μεταχείριση υπαλλήλων.*	35,1	27,0	12,3	12,3	7,6	5,7
Έχω επίγνωση για κακοποιοτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας μου.*	26,0	19,4	14,5	17,6	16,8	5,7
Υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/ες που είναι προσβλητικοί/ες, απρεπείς και εχθρικοί/ες.*	6,2	10,9	14,8	26,7	34,9	6,5



ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 (συνέχεια)

Ερώτηση-μονάδα	Σχετική συχνότητα (%)					ΔΑ
	1	2	3	4	5	
Μου έχει ασκηθεί κριτική για τον τρόπο που συμπεριφέρομαι ή για την εμφάνισή μου.**	7,0	21,8	38,5	30,7		2,0
Στην υπηρεσία μου αναγνωρίζεται η αξία όλων των απόμων.*	4,2	17,4	20,7	30,2	25,8	1,7
Ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά						
Έχω προσωπική εμπειρία ή ήμουν μάρτυρας σε περιστατικό/-ά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής στον χώρο εργασίας μου ή από συναδέλφους/συναδέλφισσες εκτός του χώρου εργασίας μου.**	4,0	10,9	30,4	51,4		3,3
Ήμουν μάρτυρας ή έχω ακούσει για προσβλητικά ή ανάρμοστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας μου.**	15,8	28,1	30,2	22,5		3,4
Ήμουν μάρτυρας ή έχω ακούσει για την ηλεκτρονική διακίνηση υλικού με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο ή σχόλια από τους/τις συναδέλφους/συναδέλφισσές μου.**	2,0	3,6	18,1	72,4		3,9
Έχω λάβει ανάρμοστα σεξουαλικά τηλεφωνήματα ή μηνύματα στα κοινωνικά μέσα δικτύωσης από συνάδελφό/συναδέλφισσά μου.**	1,9	3,0	10,8	80,6		3,7
Με έχουν ρωτήσει ή ήμουν μάρτυρας σε ανάρμοστες ερωτήσεις σεξουαλικής φύσης.**	4,7	9,9	22,1	59,4		3,9
Έχω υπάρξει αποδέκτης/-τρια συμπεριφορών που θεωρώ ότι συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση.**	7,6	14,6	26,1	48,1		3,6

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 (συνέχεια)

Ερώτηση-μονάδα	Σχετική συχνότητα (%)					
	1	2	3	4	5	ΔΑ
Σε αυτήν την υπηρεσία, οι ανώτεροι/-ες ανέχονται ή κάνουν τα στραβά μάτια σε ανάρμοστες σεξουαλικές συμπεριφορές.*	9,5	12,1	19,9	24,5	31,0	3,0
Αισθάνομαι ανασφαλής στην εργασία μου λόγω ανάρμοστης σεξουαλικής συμπεριφοράς από κάποια άτομα.*	5,5	7,9	10,6	17,6	55,2	3,2
Έχω διαπιστώσει ότι δίνονται ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη σύμφωνα με υπάρχουσες ή προσδοκώμενες σεξουαλικές απολαβές.*	7,0	13,1	17,6	20,2	38,7	3,4
Αισθάνομαι άνετα να αναφέρω ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από συνάδελφο/ συναδέλφισσα.*	21,1	21,5	17,8	21,2	15,1	3,3
Αισθάνομαι άνετα να αναφέρω ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από ανώτερο/-η.*	21,5	20,7	16,2	20,5	18,1	3,0
Γενικό κλίμα στον χώρο εργασίας						
Η αποδοτικότητα μου έχει επηρεαστεί από ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο μου στον χώρο εργασίας.*	8,9	13,1	13,6	17,5	43,6	3,3
Έχω σκεφτεί να φύγω από τη δουλειά μου λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς σχετιζόμενης με το φύλο μου στον χώρο εργασίας.*	12,5	8,5	8,8	14,8	51,5	3,9
Ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο.*	13,8	16,9	27,8	22,4	15,2	3,9
Έχω εμπειρία ή ήμουν μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς σχετιζόμενης με το φύλο από το εξυπηρετούμενο κοινό.**	7,0	18,1	33,1	39,1		2,7



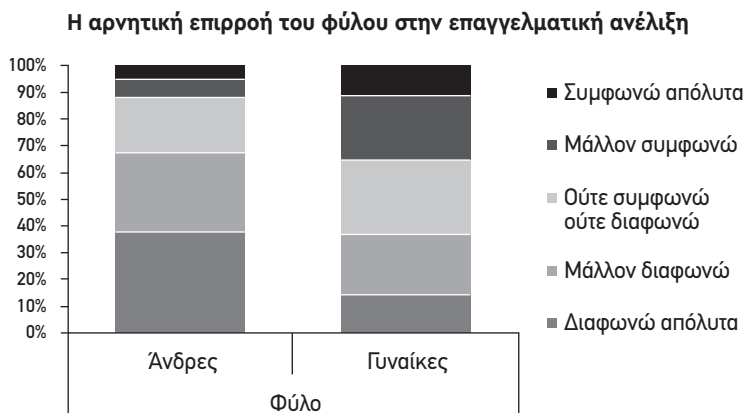
ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 (συνέχεια)

Ερώτηση-μονάδα	Σχετική συχνότητα (%)					
	1	2	3	4	5	ΔΑ
Οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες.*	7,9	12,9	29,1	21,7	25,8	2,6

Σημείωση: N = 697. ΔΑ = δεν απαντώ.

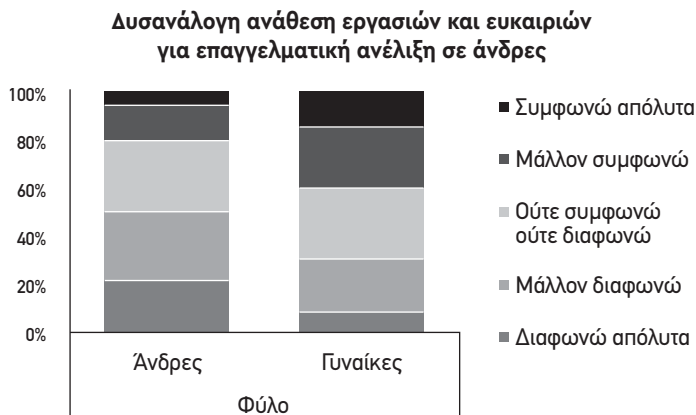
* Οι τιμές των ερωτήσεων-μονάδων ορίστηκαν ως εξής: 1 = Συμφωνώ απόλυτα, 2 = Μάλλον συμφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4 = Μάλλον διαφωνώ, 5 = Διαφωνώ απόλυτα.

** Οι τιμές των ερωτήσεων-μονάδων ορίστηκαν ως εξής: 1 = Πολύ συχνά, 2 = Αρκετά συχνά, 3 = Καθόλου συχνά, 4 = Ποτέ.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.1

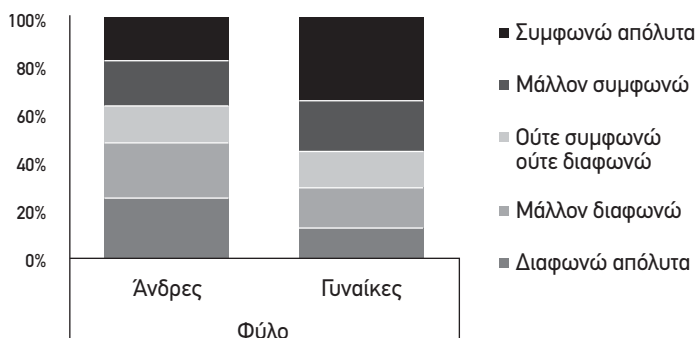
Η αρνητική επιρροή του φύλου στην επαγγελματική ανέλιξη σύμφωνα με το φύλο



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.2 Η δυσανάλογη ανάθεση εργασιών και ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη σε άνδρες σύμφωνα με το φύλο

Στο Διάγραμμα 5.3 παρουσιάζεται η επίγνωση για κακοποιοτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας σύμφωνα με το φύλο. Σύμφωνα με τη σχετική ερώτηση, η πλειονότητα των ανδρών δήλωσε ότι «μάλλον διαφωνεί» ή «διαφωνεί απόλυτα» σχετικά με το αν έχει επίγνωση για κακοποιοτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας. Η πλειονότητα των γυναικών, όμως, δήλωσε ότι «μάλλον συμφωνεί» ή «συμφωνεί απόλυτα».

Επίγνωση για κακοποιοτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας

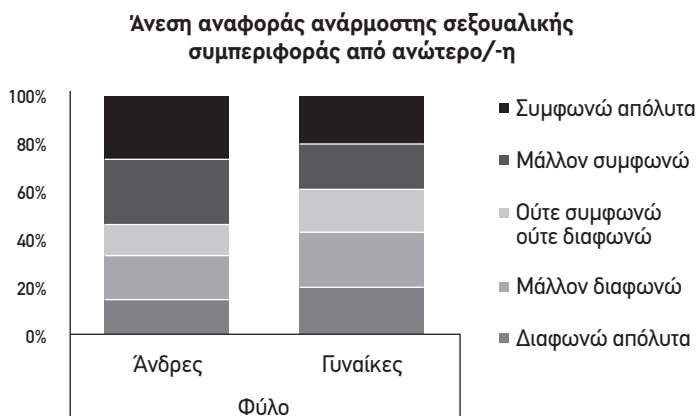


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3

Η επίγνωση για κακοποιοτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας σύμφωνα με το φύλο



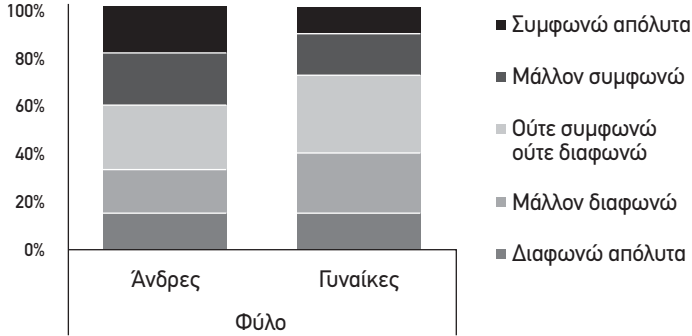
Στο Διάγραμμα 5.4 παρουσιάζεται η άνεση αναφοράς ανάρμοστης σεξουαλικής συμπεριφοράς από ανώτερο/-η σύμφωνα με το φύλο. Η πλειονότητα των ανδρών δήλωσε ότι «μάλλον συμφωνεί» ή «συμφωνεί απόλυτα» σχετικά με τον αν νιώθει άνετα να αναφέρει ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από ανώτερο/-η. Ωστόσο, στην πλειονότητα των γυναικών, παρατηρείται αμφίρροπη τάση, καθώς ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε «μάλλον διαφωνώ», τα ποσοστά στις υπόλοιπες κατηγορίες απόκρισης βρίσκονται πολύ κοντά, με το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό να συγκεντρώνεται στο «συμφωνώ απόλυτα».



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.4 Η άνεση αναφοράς ανάρμοστης σεξουαλικής συμπεριφοράς από ανώτερο/-η σύμφωνα με το φύλο

Στο Διάγραμμα 5.5 παρουσιάζεται η εφαρμογή ίδιων μέτρων για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων για ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο σύμφωνα με το φύλο. Σύμφωνα με την αντίστοιχη ερώτηση, η πλειονότητα των ανδρών δήλωσε ουδέτερη στάση ως προς την ισχύ ίδιων μέτρων για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων για ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο με τάση προς τη συμφωνία, ενώ η πλειονότητα των γυναικών δήλωσε ουδέτερη τάση με τάση προς τη διαφωνία.

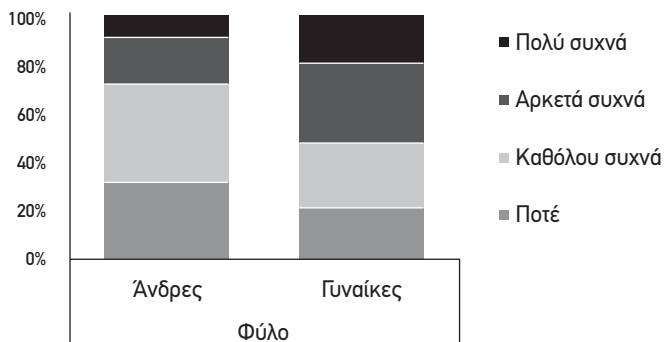
**Εφαρμογή ίδιων μέτρων για όλες τις κατηγορίες
υπαλλήλων για ανάρμωση συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο**



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.5 Η εφαρμογή ίδιων μέτρων για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων για ανάρμωση συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο σύμφωνα με το φύλο

Τέλος, στο Διάγραμμα 5.6 παρουσιάζεται η συχνότητα μαρτυρίας για προσβλητικά ή ανάρμωστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας σύμφωνα με το φύλο. Η πλειονότητα των ανδρών δήλωσε ότι «καθόλου συχνά» ή και «ποτέ» δεν έχουν υπάρξει μάρτυρες ή έχουν ακούσει για προσβλητικά ή ανάρμωστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας. Αντίθετα, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών συγκεντρώθηκε στο «αρκετά συχνά» με το αμέσως μικρότερο ποσοστό να συσσωρεύεται στο «καθόλου συχνά».

**Μαρτυρία για προσβλητικά ή ανάρμωστα σεξουαλικά
αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας**



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.6 Συχνότητα μαρτυρίας για προσβλητικά ή ανάρμωστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας σύμφωνα με το φύλο



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Η ποιοτική έρευνα

6.1 Μεθοδολογία

Σκοπός της ποιοτικής έρευνας ήταν να καταγράψει τις εμπειρίες γυναικών που είχαν να διηγηθούν ένα περιστατικό παρενόχλησης κατά την εργασία τους στον δημόσιο τομέα, το πώς αντιμετωπίστηκαν από συναδέλφους/συναδέλφισσές τους και προϊστάμενους/-ες τους, αν λήφθηκαν μέτρα για τη τιμωρία των θυτών και αν το υπάρχον νομικό και θεσμικό πλαίσιο καλύπτει όσες γυναίκες επιθυμούν να καταγγείλουν και να αντιμετωπίσουν ενεργά την παρενόχληση που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους. Επικεντρωθήκαμε σε γυναίκες επειδή, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, είναι πιο πιθανό να έχουν κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης ή ηθικής παρενόχλησης στην εργασία τους χωρίς βεβαίως αυτό να σημαίνει ότι και οι άνδρες δεν μπορούν να αποτελέσουν στόχο ανάλογων συμπεριφορών.

Η ποιοτική έρευνα, διεξήχθη το διάστημα 17 Οκτωβρίου 2021 – 21 Γενάρη 2021. Σε αυτό το διάστημα, οι δύο πρώτες συνεντεύξεις στις οποίες δοκιμάστηκε ο οδηγός συνέντευξης (βλέπε Παράρτημα Β2) προήλθαν μετά από επικοινωνία του Κοινωνικού Πολύκεντρου της ΑΔΕΔΥ με γυναίκες που το προηγούμενο διάστημα είχαν καταγγείλει κάποιου είδους παρενόχληση στην αρμόδια γραμματεία γυναικών της ΑΔΕΔΥ, ενώ ακόμα μία συνέντευξη προέκυψε μετά από επικοινωνία της υπεύθυνης της έρευνας με εργαζόμενη που είχε υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας της. Ωστόσο, καθώς επιθυμούσαμε για τους σκοπούς της έρευνας, να έρθουμε σε επαφή ακόμα και με γυναίκες που δεν είχαν γνωστοποιήσει την εμπειρία τους σε συνδικαλιστικό όργανο, αποφασίστηκε τέλη Οκτώβρη να δημοσιευθεί ένα κάλεσμα από το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ, το οποίο στάλθηκε στα αρμόδια σωματεία και στα e-mails διευθύνσεων του δημόσιου τομέα. Κατ' αυτόν τον τρόπο διασφαλίστηκε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο η εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων των γυναικών, καθώς κανένα άλλο πρόσωπο, πέρα από την υπεύθυνη των συνεντεύξεων δεν γνώριζε ποιες γυναίκες είχαν εκδηλώσει ενδιαφέρον για συμμετοχή στην έρευνα. Πριν τη διενέργεια συνέντευξης όλες οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να διαβάσουν ένα αναλυτικό «Έντυπο Ενημέρωσης» και να υπογράψουν και ένα «Έντυπο Ενήμερης Συγκατάθεσης» (βλέπε Παράρτημα Β2).

Συνολικά, στην έρευνα συμμετείχαν 26 εργαζόμενες γυναικών, ηλικίας από 24 – 69 ετών εργαζόμενες σε διαφορετικούς κλάδους και υπηρεσίες του Δημοσίου (βλ. τα αναλυτικά χαρακτηριστικά τους στο Παράρτημα Β1). Οι περισσότερες συμμετέχουσες ήταν άνω των 45, με καθεστώς μονιμότητας, ενώ μόλις 6 δούλευαν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επίσης, οι περισσότερες γυναίκες που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα προέρχονταν από μεγάλα αστικά κέντρα, ενώ 8 περιπτώσεις βρίσκονταν στην επαρχία όταν τους συνέβη ένα περιστατικό παρενόχλησης και 2 ανέφεραν ότι εργάζονταν σε περιοχές κοντά σε μητροπολιτικά κέντρα. Συνολικά 11 γυναίκες ανέφεραν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, 7 γυναίκες ανέφεραν περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης και άλλες 8 περιπτώσεις που είχαν εμπειρίες και των 2 κατηγοριών παρενόχλησης. Σε 8 περιπτώσεις οι γυναίκες είχαν πάνω από μία εμπειρίες παρενόχλησης εντός του ίδιου ή διαφορετικού οργανισμού, με πάνω από έναν θύτη.

Γενικότερα, διαπιστώθηκε ότι μόνο 3 περιπτώσεις βρίσκονταν σε καθαρά ανδροκρατούμενο περιβάλλον, οι περισσότερες ήταν σε γυναικοκρατούμενο ή μικτό εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, αρκετές γυναίκες ανέφεραν ότι ακόμη και σε γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα οι διευθυντικές θέσεις κατέληγαν σε άνδρες, ενώ η ύπαρξη γυναίκας προϊσταμένης δεν σήμαινε απαραίτητα ότι θα είχαν καλύτερη αντιμετώπιση αναφορικά με την καταπολέμηση της παρενόχλησης και την τιμωρία του θύτη. 20 από τις 26 περιπτώσεις γυναικών ανέφεραν ότι τουλάχιστον σε μία εμπειρία παρενόχλησης ο θύτης ήταν άνω των 50 ετών, ενώ 6 περιστατικά είχαν ως βασικές θύτριες γυναίκες, σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης (τρεις εξ αυτών είχαν θέση προϊσταμένης). Σε τουλάχιστον 21 περιστατικά ο/οι δράστης/δράστες είχαν ανώτερη θέση στην ιεραρχία ή με κάποιο τρόπο έλεγχαν τις εργαζόμενες (είτε λόγω αρχαιότητας στην υπηρεσία, είτε ως αιρετοί). Σε δύο περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι γυναίκες δέχθηκαν ηθική παρενόχληση από υφιστάμενό τους. Τέλος, οι περισσότερες γυναίκες διηγήθηκαν πρόσφατα περιστατικά μετά το 2016, ενώ 6 περιπτώσεις ανέφεραν περιστατικό που έζησαν την τελευταία δεκαετία και 3 περιπτώσεις ανέφεραν περιστατικά που συνέβησαν τα τελευταία 15 – 20 χρόνια.

Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν εξ' αποστάσεως, χρησιμοποιώντας έναν οδηγό που απευθυνόταν σε γυναίκες εργαζόμενες στο Δημόσιο που είχαν κάποια εμπειρία παρενόχλησης και έναν δεύτερο οδηγό που σχεδιάστηκε ειδικά για τις 2 πληροφωρίες-κλειδιά (βλέπε Παράρτημα Β2 και Β3). Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν το λιγότερο 50 λεπτά και η μεγαλύτερη διάρκεια που σημειώθηκε ήταν 3 ώρες. Κατά μέσο όρο ωστόσο, οι περισσότερες συνεντεύξεις διήρκεσαν περίπου μιάμιση ώρα. Οι συνεντεύξεις με τις 26 εργαζόμενες στο Δημόσιο δεν μαγνητοσκοπήθηκαν ούτε ηχογραφήθηκαν, παρά μόνο τηρήθηκαν λεπτομερείς σημειώσεις κατά τη διάρκειά τους.



Αντίθετα οι δύο συνεντεύξεις με τις πληροφορήτριες -κλειδιά ηχογραφήθηκαν με τη συναίνεσή τους.

6.2 Άξονες της συνέντευξης

Ο πρώτος οδηγός συνέντευξης απευθυνόταν στις εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα και εμπεριείχε 4 άξονες και ο δεύτερος απευθυνόταν στις πληροφορήτριες-κλειδιά και εμπεριείχε 2 άξονες με παραπλήσιες ερωτήσεις με τον πρώτο οδηγό συνέντευξης. Η συνέντευξη ακολούθησε τη ροή που ακολουθεί μια ημιδομημένη συνέντευξη, πράγμα που σημαίνει ότι πραγματοποιείται μια χαλαρή συζήτηση μεταξύ των δύο μερών. Σε κάποιες περιπτώσεις παραλήφθηκαν ερωτήσεις ή προστέθηκαν διευκρινιστικές ερωτήσεις προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα την εμπειρία κάθε συμμετέχουσας.

Ο πρώτος άξονας του οδηγού συνέντευξης, που απευθυνόταν στις εργαζόμενες, αφορούσε εισαγωγικές πληροφορίες σε σχέση με την εργαζόμενη, όπως την ηλικία της, τον οργανισμό/υπηρεσία που εργαζόταν, αν ο τομέας της ήταν γυναικοκρατούμενος ή ανδροκρατούμενος, τα καθήκοντα που επιτελούσε και τη θέση της στην ιεραρχία.

Ο δεύτερος άξονας αφορούσε μία γενικότερη περιγραφή από μεριάς τους του περιβάλλοντος εργασίας τους, των σχέσεων με τους/τις συναδέλφους/ συναδέλφισσές τους και διερευνούσε το αν υπήρχαν συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού εντός της εργασίας τους και πως αντιδρούσαν σε αυτές οι ίδιες και οι συνάδελφοι/συναδέλφισσές τους.

Ο τρίτος άξονας ζητούσε από τις συμμετέχουσες να αναφέρουν (αν είχαν υπόψη τους) περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους και πως αντέδρασαν οι ίδιες και το εργασιακό τους περιβάλλον.

Ο τέταρτος άξονας διερεύνησε το εάν οι συμπεριφορές σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης αντιμετωπίζονται εντός υπηρεσίας ή δια της νομικής οδού, αν οι οργανισμοί διαθέτουν τα απαιτούμενα όργανα και ειδικούς για να τα αντιμετωπίσουν και ποιες είναι οι προτάσεις των ίδιων των γυναικών-εργαζόμενων για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ο δεύτερος οδηγός συνέντευξης απευθυνόταν στις πληροφορήτριες – κλειδιά και περιλάμβανε δύο άξονες, οι οποίοι εμπεριείχαν αντίστοιχες ερωτήσεις με τον προηγούμενο οδηγό. Ο πρώτος άξονας εμπεριείχε ερωτήσεις σε σχέση με το περιβάλλον εργασίας στο Δημόσιο και αν εκδηλώνονται τέτοιες συμπεριφορές σύμφωνα με τις εμπειρίες των πληροφορητριών-κλειδιών, ενώ ο δεύτερος άξονας αφορούσε ερωτή-

σεις σχετικές με την αντιμετώπιση αντίστοιχων συμπεριφορών στο Δημόσιο (οι οδηγοί συνέντευξης βρίσκονται στο Παράρτημα Β2 και Β3).

6.3 Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας παρατίθενται εδώ με βάση τους τέσσερις άξονες της συνέντευξης και εικονογραφούνται με αποσπάσματα από τον λόγο των εργαζομένων γυναικών.

6.3.1 Ένα εργασιακό περιβάλλον ευνοϊκό προς τη παρενόχληση

Οι περισσότερες γυναίκες περιγράφουν ένα δυσάρεστο περιβάλλον στην εργασία τους, ενώ χρησιμοποιούν λέξεις όπως «τοξικό», «αρνητικό», «επιθετικό», «ανταγωνιστικό» έως και «επικίνδυνο». Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις 2 γυναίκες από το σύνολο των συμμετεχουσών περιγράφουν με θετικά λόγια την εργασία τους. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους/συναδέλφισσες και τους προϊσταμένους/-ες φαίνεται να είναι πιο περίπλοκες, καθώς οι περισσότερες γυναίκες αναφέρουν ότι έχουν τουλάχιστον τυπικές – καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους (μόλις 6 αναφέρουν καθαρά αρνητικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους).

Άβα, 48 ετών: «Νιώθουμε έρμαιο, δεν νιώθεις ότι είσαι ασφαλής, ότι έχεις δικαιώματα, είναι εμπόλεμη η κατάσταση.»

Ολίβια, 47 ετών: «Το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύπλοκο, περίπλοκο, δαιδαλώδες, ενίοτε τοξικό.»

Τζένη, 60 ετών: «Είναι ένα σεξιστικό περιβάλλον γενικώς, όσον αφορά τη διάκριση... Δεν πας να έχεις διδακτορικό, άμα είσαι γυναίκα.[...] Πήγαίνα να πω τη γνώμη μου, με διέκοπτε επανειλημμένα, συμπεριφορά απόρριψης.»

Σε σχέση με τα παραπάνω η πληροφορήτρια - κλειδί 1 συμπληρώνει:

«Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν περισσότερες εγγυήσεις στον δημόσιο τομέα, έχουμε διαπιστώσει σοβαρές περιπτώσεις παρενόχλησης και για λόγους φύλου, αλλά και για άλλους λόγους.»

Κάποιες γυναίκες ανέφεραν ότι ένας παράγοντας που επηρεάζει το περιβάλλον εργασίας είναι οι πιέσεις απέναντι τους να προχωρήσουν σε παρατυπίες ή να «κάνουν τα στραβά μάτια» ακόμα και σε παρανομίες, στις οποίες επιδίδονται ενδοϋπηρεσιακά οι



ανώτεροί τους. Σε 6 περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι αρνητικό ρόλο έπαιζαν οι κλίκες και οι υποθέσεις διαφθοράς που λάμβαναν χώρα στο περιβάλλον εργασίας τους.

Μυρτώ, 44 ετών: «Εδώ το θεωρούν μαγαζάκι και πουλάνε προστασία, κι εκεί είχαμε μεγάλη κόντρα, γιατί εγώ είμαι στην άλλη πλευρά, είχα δεχθεί συγκαρτητήρια από το Υπουργείο για τη δουλειά μου, αλλά δε τους άρεσε αυτό, τους χαλούσα την πιάτσα, [...] μεγάλο ποσοστό της υπηρεσίας μου είναι διεφθαρμένοι.»

Ήρα, 52 ετών: «Υπέβαλλα έγκληση για οικονομικές ατασθαλίες που είχε κάνει ο προϊστάμενός μου. [...] Άπαντες γνώριζαν, έτυχε να τον καταγγείλω, γιατί ήταν στο αντικείμενο μου [...]. Μου έδινε να συνυπογράψω κι εγώ φυσικά εκδήλωνα συνεχή άρνηση. Μου έλεγε ότι αν τα πάω καλά μαζί του σε προσωπικό επίπεδο θα είμαι και καλύτερα οικονομικά και φυσικά υπηρεσιακά... Είμαι βέβαια ιδεολόγος.»

Σάρα, 37 ετών: «Είχε υποστήριξη (ο υπεύθυνος), είχε την αυλή του, ανθρώπους που για κάποιο λόγο είχαν επιλέξει να είναι το δεξί του χέρι, από τη γραμματέα του που έκανε διάφορες βρωμοδουλειές, να σου μιλήσει άσχημα, να σε αποπάρει, από την συνυπεύθυνη που και αυτή σιγοντάριζε και από το γενικό διευθυντή που και αυτός έκανε βρωμοδουλειά!»

Σε σχέση με τον παράγοντα των παρατυπιών η πληροφορήτρια - κλειδί 2 συμπληρώνει:

«Στο Δημόσιο υπάρχουν πάρα πολλά κομμάτια που έχουν παράκαμψη κανόνων, πίεση γιατί δεν παρακάμπτεις τους κανόνες. [...] Αν σου πει ο προϊστάμενος σβήσε το πρόστιμο στον τάδε κι εγώ δεν έχω τη δύναμη να το κάνω εγώ έχω χάσει τον ύπνο μου. [...] Όπου υπάρχει διαφθορά δημιουργούνται και πυρήνες παρενόχλησης, γιατί είναι και η επιβολή της ισχύος μου πέρα από τους γραπτούς κανόνες. Οπότε εκεί σαφώς έχει να κάνει και με το φύλο.»

Ο παραπάνω παράγοντας των πιέσεων για παρατυπίες επηρεάζει και την αντικειμενική αναγνώριση της αξίας τους από τους συναδέλφους τους, όπως αναφέρουν οι ίδιες. Γενικά, μόνο σε 5 περιπτώσεις αναγνωριζόταν η αξία της εργασίας των γυναικών, χωρίς να υποτιμάται από κάποιον/-α παριστάμενο/ή ή συνάδελφο/-ισσα. Σε 11 περιπτώσεις δεν αναγνωριζόταν η αξία τους, ενώ στις υπόλοιπες 10 περιπτώσεις, η αξία τους μπορεί να αναγνωριζόταν μερικώς (από κάποιο προϊστάμενο/-η, συναδέλφους, εξωτερικούς συνεργάτες και πολίτες). Σημαντικό είναι ότι η αναγνώριση της αξίας της εργασίας δεν συνδέεται πάντα με την παρενόχληση, καθώς η παρενόχληση μπορεί να μην ασκείται από άτομο που αξιολογεί την εργασία της εργαζόμενης αλλά από τρίτο άτομο εντός της εργασίας.

Ίρις, 36 ετών: «Όταν ερχόταν αυτός ο κύριος και είχε αυτήν την αντιμετώπιση απέναντι σε εμένα και στην άλλη συνάδελφο προσπαθούσα να κάνω τη δουλειά μου. Όταν όμως ο ίδιος υποτιμάει τη δουλειά μου φανταστείτε τι μήνυμα δίνει στις εξυπηρετούμενές μου.»

Θάλεια, 49 ετών: «Δεν αναγνωρίζεται (η αξία μου) μόνο να με εκμεταλλευτούν χειρωνακτικά οι συνάδελφοι.»

Σε διαφορετική περίπτωση η αξία της εργασίας μπορεί να μην αναγνωρίζεται σε μία ομάδα εργαζομένων, με βάση τα τυπικά της προσόντα π.χ. κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ), ενώ σε άλλες περιπτώσεις η αξία της εργασίας αναγνωρίζεται ή όχι με βάση αν υπάρχουν διακρίσεις που δεν αφορούν μόνο το φύλο, όπως ανέφεραν τουλάχιστον 5 περιπτώσεις, αλλά και τη νεαρή ηλικία, την ειδικότητα, την κατηγορία εκπαίδευσης, το εργασιακό καθεστώς (μόνιμοι /συμβασιούχοι) κ.λ.π.

Καρολίνα 43 ετών: «Επειδή είσαι γυναίκα δεν σου έδιναν ευκαιρίες να ασχοληθείς, γιατί είναι ανδροκρατούμενος χώρος. Όταν είχα πρωτοδιοριστεί, θεωρούσαν ότι είμαι ένα μπιμπελό-μωρό, “μέχρι να μεγαλώσεις θα σου δώσουμε κι εσένα δουλειά”. Μετά θεωρούν ότι επειδή είσαι γυναίκα, ήρθες στο Δημόσιο να κάνεις παιδιά. Τι σημαίνει αυτό δεν μου δίνεις δουλειά, επειδή θα κάνω παιδιά, 43 ετών πήγα, παιδιά δεν έκανα.»

Μυρτώ, 44 ετών: «Πέρα από το εργασιακό bullying που αντιμετώπιζαν όλοι οι υπάλληλοι, υπάρχει μία αντιμετώπισή μας από τους παλιούς ως προς τους ΙΔΑΧ, σαν να είμαστε οι χωριάτες.»

Ίλια, 49 ετών: «Από την προϊσταμένη αναγνωριζόταν η αξία μας όχι όμως και από τους γιατρούς. Όχι από όλους δηλαδή. Έψαχναν αφορμές για σεξιστικά σχόλια και σε μία δύσκολη κατάσταση σε υποτιμούσαν για να βγουν λάδι. Βεβαίως υπήρχαν και οι φωτεινές εξαιρέσεις.»

Όσον αφορά την αλληλεγγύη από συναδέλφους/συναδέλφισσές τους, οι εργαζόμενες, παρά τις εν γένει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους, αναφέρουν ότι η αλληλεγγύη δεν είναι συχνή και αν υφίσταται είναι περιορισμένη. Αυτό δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν σχέσεις αλληλοϋποστήριξης, αλλά ότι οι εργαζόμενες μπορεί να βρουν ηθική συμπαράσταση σε μεμονωμένα πρόσωπα ή σε ομάδες ατόμων, τα οποία θα τις υποστηρίξουν, στο ξέσπασμα ενός περιστατικού παρενόχλησης, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι θα λάβουν μέτρα κατά του θύτη ή ότι θα συσπειρωθούν κατά του υπευθύνου για την παρενόχληση.



Ρόζα, 39 ετών: «Ήμασταν αρκετές γυναίκες και αυτό που με πείραξε ήταν ότι δεν αντιδρούσαν. Έλεγαν αφού τον βλέπεις (τον θύτη) δεν είναι καλά. [...] Νιώθω γενικά ότι μπορώ να μιλήσω ελεύθερα, αλλά κρατάω ένα ερωτηματικό για την υποστήριξη.»

Έμμα, 48 ετών: «Υπάρχει (αλληλεγγύη), δεν θα άντεχα διαφορετικά, αλλά υπάρχουν και πολλοί που το τορπιλίζουν.[...] Στο σύνολο των 30 υπαλλήλων οι 3 είναι η ομάδα του, ελάχιστοι όμως μπορούν να υπερασπιστούν το δικαίο και να έρθουν στο δικαστήριο.»

Νεφέλη, 49 ετών: «Ένας συνάδελφος πήρε στην αρχή το μέρος μου, είχε και απέναντί του άσχημη συμπεριφορά (ο προϊστάμενος), αλλά μετά το σταμάτησε, πίνουν τσίπουρα, λένε αντρικές κουβέντες και έκανε συμμαχία μαζί του [...]. Δύο συνάδελφοί μου με βοήθησαν μού είπαν παίζει ρόλο ότι είσαι γυναίκα.»

Ισαβέλα, 24 ετών: «Ίσως να μην υπάρχει αλληλεγγύη, ο καθένας είναι μόνος τους [...] ακόμα και άτομα που ήταν μπροστά στο περιστατικό συνεχίζουν και έχουν καλές σχέσεις μαζί του (με το θύτη).»

Άρτεμις, 28 ετών: «Δεν υπήρχε αλληλεγγύη-κατανόηση, ίσα ίσα, ότι είσαι υπερβολική, εντάξει σε όλους τα ίδια λέει, κάνει πλάκα (ο θύτης), [...] και με τη συνάδελφο που το είχα συζητήσει κι εκείνη ήταν αποδέκτρια σχολίων, όταν το θέμα πήγαινε στα shocking ανέκδοτα συμμετείχε σε αυτό.»

Σε άλλες περιπτώσεις ο θύτης καλύπτεται από μία ομάδα συναδέλφων ή ακόμη και από τη διοίκηση του οργανισμού και η παρενόχληση συνεχίζεται:

Ήρα, 52 ετών: «Θέλοντας και μη κάλυπταν τον προϊστάμενο. [...] Οι μισοί από αυτούς μεροληπούσαν υπέρ του προϊστάμενου για λόγους εργασιακού συμφέροντος. Οι υπόλοιποι κρατούσαν αποστάσεις, γιατί φοβόντουσαν μια κακή βαθμολογία ή έναν υποβιβασμό.»

Ναταλία, 50 ετών: «Στο Δημόσιο ο καθένας πράττει όπως νομίζει, βάσει γνωριμιών. Οι ΕΔΕ στο δικό τους Υπουργείο γίνονται κυρίως για απαλλαγή. Πολλοί γέλαγαν όταν τους είπα ότι θα γίνει ΕΔΕ... γίνονται για να τη γλιτώσει ο ένοχος. [...] Ο Πρόεδρος του Σωματείου εργαζομένων στο Υπουργείο μου ευχήθηκε καλή επιτυχία και καλά ξεμπερδέματα. Μου λέει: "Να ξέρεις ότι όλο το Υπουργείο είναι εναντίον σου!"»

Χλόη, 37 ετών: «Έχω να πω ότι μετά από 10 χρόνια αυτή τη στιγμή αυτήν (την προϊσταμένη) τη μισώ περισσότερο. Όχι μόνο δεν έκανε τίποτα αλλά με κατηγορήσε κιόλας που θα έφευγα ότι και καλά δεν περνούσα καλά εκεί! Ότι

ο τύπος πήγε να με σκοτώσει και αυτή δεν έκανε τίποτα δεν της πέρασε από το μυαλό!»

Όσον αφορά τα παραπάνω στοιχεία, η πληροφορήτρια - κλειδί 2 ανέφερε ότι ακόμη και σε περιπτώσεις που η γυναίκα απευθύνεται σε σωματεία εργαζομένων για να την υπερασπιστούν δεν είναι εφικτό να δικαιωθεί, καθώς τηρούνται ίσες αποστάσεις, πράγμα που ευνοεί τον θύτη:

«Θα πρέπει να πειστεί ο άλλος ότι αυτή η συμπεριφορά έχει κόστος, και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. "Θα με καταγγείλει ότι την έβρισα, ε και;". Θα βγει μετά ο σύλλογος και θα πει εμένα είναι μέλη μου και οι δύο [...] Υπάρχουν περιπτώσεις που είναι με τον άνδρα, λέει "αυτή είναι πεταχτή, δεν θα του κλείσουμε και το σπίτι".»

Σε άλλες περιπτώσεις υπάρχει φόβος αντίδρασης απέναντι σε καταχρηστικές συμπεριφορές της ανώτερης ιεραρχίας και της διοίκησης.

Άβα, 48 ετών: «Έχουν σημειωθεί περιστατικά εκφοβισμού. Υπάρχει διαφθορά [...] σκεφτόμαστε τώρα να συσπειρωθούμε αλλά δεν θα το κάνουμε, δεν θα γίνει λόγω εκδικητικής διοίκησης.»

Μελαχρινή, 69 ετών: «Φοβούνται να μιλήσουν! Οι συνάδελφοι βλέπουν τον εισαγγελέα και τρέμουν μη τυχόν και χάσουν τη θέση τους! Τα τελευταία 4 χρόνια είναι βέβαια διαφορετικά τα πράγματα από τότε που το σωματείο μας απέκτησε κύρος.»

Σημαντικό είναι ότι στη στοχοποίηση κάποιων γυναικών, και ακόμη περισσότερο στην αντιμετώπιση των περιστατικών, ρόλο παίζουν οι γνωριμίες, αν είναι νέες εργαζόμενες σε μια υπηρεσία και το αν έχουν οικογένεια και φίλους σε μία περιοχή, επαρχία ή Δήμο, ενώ σημαντικό ρόλο παίζουν οι διασυνδέσεις του παρενοχλητή - θύτη με πολιτικά κόμματα ή ακόμα και με συνδικάτα.

Χλόη, 37 ετών: «Παίζαμε στο γήπεδό του (του θύτη). Αυτός ήταν από εκεί, αυτόν ξέρανε! Αυτός ήταν ο συγχωριανός τους, αυτός που θα δούνε αύριο στην ταβέρνα. Εγώ είχα πάει για μια δουλειά εκεί και θα έφευγα! Ή αν ήμουν κι εγώ από εκεί θα φερόταν με τέτοιο τρόπο, να ξέρει ότι βρίσκεται όλη μου η οικογένεια τριγύρω και θα τον ξεφτίλιζα;»

Τζίνα, 53 ετών: «Στο Δημόσιο υπάρχει ένα έθιμο ηλίθιο, ότι οι νέοι συνάδελφοι, τους κάνουνε καψόνια. Έτσι γίνεται με τους νέους συναδέλφους, ανεξαρ-



τήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, έχω όμως την εντύπωση ότι γίνεται περισσότερο σε γυναίκες και σε ομοφυλόφιλα άτομα.»

Τζένη, 60 ετών: «Υπάρχει υποκρισία, δηλαδή προνομιακή αντιμετώπιση κάποιων με βάση κομματικά κριτήρια [...] η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων δεν είναι ικανοποιητική. Υπάρχει μικρότητα, σεξισμός, φθόνος με αθέμιτους τρόπους. Με βάση τις προσωπικές σχέσεις και τις κομματικές διασυνδέσεις.»

Σε σχέση με τις τελευταίες μαρτυρίες και τις διασυνδέσεις του δράστη η πληροφορήτρια - κλειδί 1 συμπληρώνει:

«Σε αυτές τις περιπτώσεις μπορεί να είναι πιο έντονο, ειδικά σε περιπτώσεις παρενόχλησης, όπου η θέση του θύματος είναι ιδιαίτερα δυσχερής. Εκεί τέτοιου είδους σχέσεις σε συνδυασμό με την ευαλωτότητα του θύματος μπορεί να δημιουργήσουν έναν εκρηκτικό συνδυασμό, που μπορεί το θύμα να θυματοποιηθεί περαιτέρω.»

Σε 5 περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι γυναίκες μπορεί να στοχοποιηθούν, επειδή οι ίδιες έχουν συνδικαλιστική ή άλλου τύπου (φεμινιστική) δράση σε οργανώσεις ή ακόμη και συγκεκριμένες πολιτικές πεποιθήσεις.

Μελαχρινή, 69 ετών: «Έχω φάει και ξύλο γιατί κάποιοι από τους δικηγόρους δεν θέλανε να υπάρχει συνδικαλισμός στον κλάδο μας.»

Πατρίσια, 54 ετών: «Ο προϊστάμενός μου ήταν ξεκάθαρα ένας χυδαίος σεξιστής [...]. Με στοχοποίησε για τη συνδικαλιστική μου ιδιότητα και δράση. [...] Θεωρούσε ως αδικαιολόγητες απουσίες τις συνδικαλιστικές άδειες που δικαιούμαι να παίρνω από τον νόμο.»

6.3.2 Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης σύμφωνα με τις συμμετέχουσες, είναι η υποτίμηση, η περιθωριοποίηση και οι προσβολές εναντίον τους. Προβληματική είναι επίσης σε κάποιες περιπτώσεις, η αντιμετώπιση των γυναικών και η άσκηση ηθικής παρενόχλησης με σεξιστικό πρόσημο, η αναφορά στο φύλο τους με απαξιωτικούς όρους, ακόμα και η ύπαρξη σεξουαλικής σε συνδυασμό με ηθική παρενόχληση στον ίδιο χώρο εργασίας. Σε άλλες 3 περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι θύτες είχαν μετακινήσει αναίτια τις γυναίκες σε άλλες θέσεις, δεν τους ανέθεταν καθήκοντα και σε 2 περιπτώσεις ότι τις υπερφόρτωναν με καθήκοντα. Επίσης προβληματικά είναι τα σχόλια και οι φήμες, όπου σε δύο περιπτώσεις οδήγησαν, στη μία υπόθεση σε επίθεση κατ'

οίκον και στην άλλη σε διαρροές στον Τύπο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με αποτέλεσμα την ηθική και ψυχολογική βλάβη των γυναικών.

Χλόη, 37 ετών: «Ο τύπος (θύτης) γύρισε και είπε ούτε λίγο, ούτε πολύ ότι είμαι 63 ετών άνθρωπος και δεν θα κάθομαι να δέχομαι διαταγές από μία τριαντάρα γυναίκα!»

Έμμα, 48 ετών: «Όταν είσαι γυναίκα σε θέση ευθύνης και μάλιστα διευθυντική προκαλείς, πρέπει να είσαι 500 φορές παραπάνω από τον άνδρα να αποδεικνύεις ότι είσαι καλή. [...] Ήρθε μια φορά ένα από τα πλέον υψηλόβαθμα στελέχη της υπηρεσίας και ο υφιστάμενός μου χωρίς να μου ζητήσει την άδεια πήγε και κάθισε στην καρέκλα μου, να δείξει ότι αυτός είναι ο διευθυντής και όχι εγώ.»

Ελίζα, 43 ετών: «Η συνάδελφος είπε κάποια πράγματα για εμένα, που δεν ισχυαν κιόλας, και δέχτηκα μέχρι και επίθεση στο σπίτι μου, από προμηθευτή. Με αυτό κανείς δεν ασχολήθηκε στον Δήμο έχω να πω, να το λύσει κάπως.»

Τζίνα, 53 ετών: «Είχα δεχθεί απίστευτη βία, μού είχε τηλεφωνήσει το απόγευμα στο σπίτι μου η τμηματάρχισσα και με έβριζε στα καλά καθούμενα.»

Σημαντική είναι και η σωματική και ψυχολογική βία ή η άσκηση πίεσης σε κάποιες εργαζόμενες, όπου συνάδελφοί τους χτυπάνε άλλα αντικείμενα, τους πετάνε αντικείμενα ή κινούνται απειλητικά εναντίον τους (6 περιπτώσεις). Επίσης, από τις 15 γυναίκες που ανέφεραν περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, σε μία περίπτωση ασκήθηκε απόπειρα βαριάς σωματικής βλάβης και σε δύο περιπτώσεις ο θύτης προσπάθησε να χειροδικήσει, ενώ μία εργαζόμενη ανέφερε προπηλακισμό εναντίον της στον χώρο εργασίας της.

Ίλια, 49 ετών: «Πολλές φορές έχουμε τσακωθεί! Έχουμε ξεπεράσει τα όρια του επαγγελματισμού. Θύμωσε ένας γιατρός και χτύπησε τη γροθιά του στον τοίχο, φωνάζοντας [...] Ο εργασιακός εκφοβισμός συνέβαινε και από τις προϊστάμενες προς τις νοσηλεύτριες. Ήμασταν σε έναν χώρο με αυτή τη κυρία, η οποία ήταν ανώτερή μου [...] μου πετούσε αντικείμενα για να με χτυπήσει [...] Φώναζε, γιατί δεν έκανα κάτι ενώ ο χρόνος παράδοσης ήταν διαφορετικός.»

Φαίδρα, 51 ετών: «Είχαμε έναν διευθυντή που μπορεί να σου πετούσε και ποτήρι στο κεφάλι. Ο συγκεκριμένος διευθυντής ήταν με όλους έτσι, αλλά ένιωθα ότι τον παίρνει περισσότερο με γυναίκες και πιο μικρές ηλικίες, εκεί το παίζουν πιο πολύ εξουσία.»

Έμμα, 48 ετών: «Λέω που είναι τα έγγραφα, πρέπει να υπογραφούν, "Δεν στα δίνω, με ποια ιδιότητα είστε εδώ, είστε σε άδεια". Αρχίζει να χτυπάει ένα έπι-



πλο επανειλημμένα και έντονα με το χέρι του, κάνοντας μερικά βήματα έρχεται εναντίον μου, και φωνάζοντας "Ποια είσαι εσύ που θα μου πεις;". Υπάρχει ένας συνάδελφος που τον πιάνει από το χέρι και τον συγκρατεί.»

Πηνελόπη, 31 ετών: «Πήγα στην αίθουσα που ήταν (ένας από τους εκπαιδευτές) και του είπα σε παρακαλώ να σταματήσει η διαμάχη, γιατί έχει αντίκτυπο στη δουλειά μου. Άρχισε να φωνάζει και [να] λέει "Ποια νομίζεις ότι είσαι μόλις ήρθες. Να σέβεσαι πως μιλάς στους μεγαλύτερους σου!". [...] Μου ούρλιαζε, πάει να σηκώσει το χέρι του, κι ευτυχώς πέρασε μια εκπαιδευτικός και του είπα τώρα ανέβα να πάμε στο γραφείο του διευθυντή. Δεν ανέβηκε. Φοβήθηκα γιατί νόμιζα ότι είχαμε μείνει μόνοι μας στο σχολείο.»

Χλόη, 37 ετών: «Έρχεται ένας από τους εργάτες και μου λέει "Σήκω! Θέλω να σκάψω". [...] Του λέω περίμενε μισό λεπτό! "Αμα δεν σηκωθείς θα σου πετάξω το γκασμά!" Του λέω καλά! Και μάντεψε τι έκανε; Μου πέταξε τον γκασμά! Ήταν όρθιος μπροστά μου, οπότε ένιωσα το γκασμά να περνάει ξυστά από το χέρι μου! [...] Αν είχα κουνήσει 10 εκατοστά δεν θα ήμουν εδώ να μιλάμε αυτή τη στιγμή.»

Τέλος, σε κάποιες περιπτώσεις οι γυναίκες ανέφεραν ότι η ηθική παρενόχληση που δέχονται είναι αποτέλεσμα προηγούμενης προσπάθειας των θυτών να συνδεθούν μαζί τους ερωτικά. Το αποτέλεσμα ήταν ότι επειδή οι ίδιες δεν ανταποκρίθηκαν στο ερωτικό ενδιαφέρον των συναδέλφων ή προϊσταμένων τους, κατέληξαν να δέχονται εκφοβισμό.

Άβα, 48 ετών: «Ο ένας εξ αυτών είχε έντονη περιέργεια για το τι κάνω στην ερωτική μου ζωή, δεν είχα καταλάβει τότε. Όμως, μετά μου μπλόκαρε όλες τις θέσεις [...]. Μέχρι που μία συνάδελφος μου είπε "ο τύπος σε γουστάρει, δεν του έκατσε και παίρνει εκδίκηση".»

Καρολίνα, 43 ετών: «Τα τελευταία χρόνια είμαι σε φάση αδρανοποίησης εξαιτίας ενός συμβάντος [...]. Όταν βάζεις φρένα και η απέναντι πλευρά θίγεται, θίγεται ο ανδρισμός τους σιγά σιγά σε περιθωριοποιούν. Αυτά συμβαίνουν επειδή δεν ανταποκρίθηκα στα καλέσματά του και σε αυτά που περίμενε από εμένα το συγκεκριμένο πρόσωπο.»

Τζένη, 60 ετών: «Όταν τον έκοψα, έκοψε και τις κολόνιες [...] Μετά η συμπεριφορά του έγινε επιθετική / υποτιμητική για να με σπάσει».

Σε άλλες 2 περιπτώσεις η ηθική παρενόχληση ήταν αποτέλεσμα της συσπείρωσης των συναδέλφων της εργαζόμενης, εναντίον της, μετά από προηγούμενη αναφορά της για σεξουαλική παρενόχληση της ίδιας από προϊστάμενό της.

Ναταλία, 50 ετών: «Μετά την καταγγελία μου, εννέα μήνες μετά ήμασταν στον ίδιο χώρο με τον θύτη και έκαναν προσπάθεια να με κάνουν να φύγω από τον χώρο. Οι συνάδελφοι ήταν επιθετικοί, μπαίνουν στο γραφείο και δεν μου μιλάει κανείς.»

Μυρτώ, 44 ετών: «Από την προϊσταμένη του άλλου τμήματος δέχθηκα επίθεση, ενώ ήμουν έγκυος (αφού ανέφερε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης και διαφθοράς), προσπαθούσαν να μας δυσκολέψουν, δεχθήκαμε απειλές από αυτούς που προστάτευε, κάναμε δουλειά με τη διευθύντρια για να χτυπήσουμε την κλίκα.»

Σημαντικό είναι ότι από τις 26 περιπτώσεις που ερωτήθηκαν 21 είχαν γνώση κάποιου περιστατικού ηθικής παρενόχλησης που αφορούσε τρίτο άτομο (μόνο ένα αφορούσε άνδρα) εντός της εργασίας τους.

Μικαέλα, 33 ετών: «Η συγκεκριμένη (γραμματέας υπουργείου) συμπεριφέρεται πάρα πολύ άσχημα – μιλάει πάρα πολύ άσχημα, στρέφει συναδέλφους τον έναν εναντίον του άλλου, τους ξηλώνει από τη θέση τους [...] η συμπεριφορά της είναι απαράδεκτη, έχει βρίσει προϊστάμενους χυδαία.»

Μελαχρινή, 69 ετών: «Στη διάρκεια μίας πολύκροτης δίκης [...] η Πρόεδρος του Δικαστηρίου ανάγκασε μια συνάδελφό μου να παραστήσει το θύμα της δολοφονίας, κατά τη διάρκεια της αναπαράστασης του φόνου, και η συνάδελφός μου έπαθε και λιποθύμησε.»

Σάρα, 37 ετών: «Μία συνάδελφος δεχόταν τόση ψυχολογική πίεση από συνάδελφο από την ίδια ομάδα, (που ασκούσε mobbing), που μία μέρα στο γραφείο έπεσε κάτω, ταβλιάστηκε, και καλέσαμε ασθενοφόρο.»

Όπως είναι αναμενόμενο οι παραπάνω συμπεριφορές έχουν αρνητικές συνέπειες για την υγεία και τη ψυχολογική κατάσταση των γυναικών. Τουλάχιστον 5 γυναίκες ανέφεραν ότι η ψυχική τους υγεία κλονίστηκε και η παραμονή στην εργασία τους, τους ήταν δυσάρεστη εξαιτίας της ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Νεφέλη, 49 ετών: «Ερχόμουν εδώ κι ένιωθα ότι διαλύομαι, είχα φτάσει σε σημείο να θέλω να αυτοκτονήσω, πήγα και σε ψυχολόγο!»





Μυρτώ, 44 ετών: «Το κακό είναι ότι όλο αυτό ξέσπασε στην υγεία μου, δεν ξεπερνιέται που τον είχα προϊστάμενο 4 χρόνια.»

Τζίνα, 53 ετών: «Από το καλοκαίρι είμαι άλλος άνθρωπος δεν επικοινωνώ με κανέναν, έχω κλειστεί, φοβάμαι! Είναι εξοντωτικό όλο αυτό, πονάω.»

6.3.3 Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Αναφορικά με την ύπαρξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, σχεδόν όλες οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι οι πιο συχνές εκδηλώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης εμπεριείχαν ανεπιθύμητα σχόλια, οιωνοί «κομπλιμέντων» και αδι-άκριτες ερωτήσεις. Αρκετές γυναίκες ανέφεραν επίσης, ενοχλητικά βλέμματα σε σημεία του σώματος και άσεμνες χειρονομίες, καθώς και ανεπιθύμητα αγγίγματα ή χουφτώματα. Συνολικά 13 γυναίκες ανέφεραν ανεπιθύμητα αγγίγματα στον χώρο εργασίας τους, σε 2 περιπτώσεις υπήρξε παρενόχληση μέσω μηνυμάτων και κοινωνικών μέσων δικτύωσης και σε 1 περίπτωση επίδειξη ψηφιακών φωτογραφιών με ανεπιθύμητο περιεχόμενο.

Πηνελόπη, 31 ετών: «Ο υποδιευθυντής τώρα άλλη περίπτωση, να περνάω να πάω στο γραφείο και να φωνάζει “Τι κορμάρα είσαι εσύ;”. Να ακούγεται αυτό τώρα σε χώρο εργασίας. [...] Πάω να βγάλω το μπουφάν που φορούσα στο γραφείο και να φωνάζει ο άλλος “Βγάλα όλα ρε μωρό τι περιμένεις;”»

Ισαβέλα, 24 ετών: «Έκατσε στο απέναντι γραφείο μου (ο θύτης), για να κάνει κουβέντα, ήξερε ότι είμαι φεμινίστρια και άρχισε να κάνει ομοφοβικά και σεξιστικά σχόλια.»

Ίλια, 49 ετών: «Τα σεξουαλικά σχόλια ήταν πολύ συχνά. Ή ξέρω γω να σε περιμένουν στη γωνία να σε δουν τι φοράς όταν φεύγεις. Ή είχα μάθει ότι παίζανε στοίχηματα οι γιατροί στο γραφείο για να μάθουν τι χρώμα σουτιέν φοράω.»

Ρόζα, 39 ετών: «Μου είπε (συνάδελφός της) “Ξέρεις σε αυτά τα ξενοδοχεία απέναντι μπορούμε να πάμε μαζί”, έκανα φυσικά αναφορά στον προϊστάμενό του.»

Τζένη, 60 ετών: «Με κοιτούσε σε επίμαχα σημεία και γλειφόταν, ήταν εμφανές γιατί το έκανε.»

Δάφνη, 45: «Μιλούσαμε και κοιτούσε το στήθος μας, φορούσαμε στενά παντελόνια και μας κοιτούσε στην περιοχή των γενετικών οργάνων.»

Αμάντα, 39 ετών: «Φαντάσου να έχεις έναν προϊστάμενο δίπλα σου και ενώ κάθεται στην καρέκλα, φεύγει από την καρέκλα και σου λέει “Μπράβο, πολύ καλά, πολύ καλά” και σε πιάνει στο λαιμό. Ευτυχώς δεν το έβλεπα μόνο σε εμένα γιατί θα έλεγα κάτι δεν πάει καλά...»

Επίσης, 6 περιπτώσεις ανέφεραν ως πρακτική τη σεξουαλική ευνοιοκρατία που μπορεί να δημιουργούσε επιμέρους τριβές ή εντάσεις.

Άβα, 48 ετών: «Χρησιμοποιείται η σεξουαλική ζωή κάποιων για να πετύχουν τους στόχους τους, μάς μιλούν με απαξίωση “εγώ είμαι η ερωμένη του μεγάλου και κάνω ότι γουστάρω”...»

Μυρτώ, 44 ετών: «Κορόιδευε (ο θύτης) αλλοδαπές γυναίκες για να τις βάλει στη δουλειά με ανταλλάγματα, να βγούνε ραντεβού, πήγαινα όμως στο γραφείο του και του έκανα πλάκα.»

Πέραν ωστόσο των αγγιγμάτων και των ανεπιθύμητων σχολίων, σε κάποιες περιπτώσεις οι γυναίκες έγιναν μάρτυρες ιδιαίτερα σοβαρών και απειλητικών περιστάσεων για τη σωματική τους ακεραιότητα, αλλά και για την αξιοπρέπεια τους. Σε μία περίπτωση η εργαζόμενη ανέφερε περιστατικό σοβαρής λεκτικής και ψυχολογικής παρενόχλησης. Σε άλλη περίπτωση εργαζόμενη επέζησε απόπειρας βιασμού, ενώ σε μία τρίτη περίπτωση η εργαζόμενη βρέθηκε, χωρίς να το γνωρίζει μόνη της, στο ίδιο αυτοκίνητο με τον δράστη που οπλοφορούσε παράνομα εν ώρα κοινής τους βάρδιας. Ακόμη ένα άλλο σοβαρό περιστατικό αφορούσε υπάλληλο που αυνανιζόταν εν ώρα υπηρεσίας μπροστά στη συμμετέχουσα και άνδρα συνάδελφό της.

Πηνελόπη, 31 ετών: «Είχαμε πάει εκπαιδευτική εκδρομή, η υπεύθυνη μάς είχε πει ότι οι γυναίκες πάνε τις γυναίκες στην τουαλέτα και οι άνδρες τους άνδρες. Στη μέση του πουθενά μου λέει (ένας εκπαιδευτής) πήγαινέ τον τουαλέτα (έναν μαθητή). Του λέω δεν γίνεται, αλλά περίμενε να ρωτήσω και θα επανέλθω. Εκνευρίζεται, αρχίζει και μου φωνάζει μπροστά μας μαθητές “Τι φοβάσαι μη σε πάρει στις τουαλέτες σε πετάξει και σε βιάσει;”. Έχω σοκαριστεί, έχω παγώσει ότι κάποιος το κάνει εικόνα αυτό το πράγμα, το διανοείται και το εκστομίζει.»

Μυρτώ, 44 ετών: «Με τραβολογούσε τα βράδια να πάμε για βάρδια μόνοι μας με το αυτοκίνητο [...]. Μου λέει πάρε την τσάντα από το πορτμπαγκάζ και πάρε κι εκείνο το φάκελο, ανοίγει το φάκελο μέσα στο αμάξι και παθαίνω συγκοπή, είχε ένα μικρό όπλο, φοβήθηκα ότι μπορεί να με σκότωνε, γιατί είχα ξεκινήσει τη διαδικασία (αναφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης).»



Πατρίσια, 54 ετών: «Το περιστατικό αυτό εξελίχθηκε στην κουζίνα της υπηρεσίας. Μιλάμε για απόπειρα βιασμού. Ο συγκεκριμένος είχε διατελέσει και (αναφορά σε συνδικαλιστική δράση). Είχε φροντίσει κάποιος να έχει το νου του, μη τυχόν και έρθει κάποιος μέσα στην κουζίνα. Ήμουν στην κουζίνα και έπλενα πιάτα και ήρθε από πίσω. Η υπηρεσία δεν ήταν άδεια, αλλά ήταν μία ώρα που δεν πηγαينوερχόταν κόσμος.»

Δάφνη, 45 ετών: «Τ' ότι αυνανιζόταν μπροστά σε άλλο συνάδελφο δίπλα μου ήταν το αποκορύφωμα, αλλά είχα συστολές έπρεπε να τον ξεμπροσιάσω. [...] Παγώνεις μπροστά στην ξεδιαντροπιά, δεν ξέρεις πως να το διαχειριστείς.»

Ακόμα, 21 εργαζόμενες, μεταξύ των οποίων και εργαζόμενες που δεν είχαν κάποια προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης, ανέφεραν ότι γνώριζαν και άλλα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης εντός της εργασίας τους, που αφορούσαν συναδέλφισσές τους (σε 2 περιπτώσεις και άνδρες) και εμπειρείχαν κυρίως ανεπιθύμητα σχόλια ή αγγίγματα.

Ίρις, 36 ετών: «Όταν τη ρώτησα (συναδέλφισσά της) εσύ 4 χρόνια που ήσουν εδώ δε τα είχες υποστεί όλα αυτά; Απάντησε "και που τα υπέστη, πρέπει να κρατήσω τη δουλειά μου".»

Τζένη, 60 ετών: «Ο τύπος αυτός είναι βρώμικος, τα κορίτσια τα παρενοχλούσε. Όταν το έμαθα πήγα στο διευθυντή και του είπα να του μιλήσει και να τον επιπλήξει σοβαρά να σταματήσει αυτή η σεξιστική συμπεριφορά σε νέα κορίτσια που θέλουν να δουλέψουν. [...] (ο διευθυντής) μου λέει: "που είναι βρώμικος με ενδιαφέρει το άλλο δε με νοιάζει!"»

Μυρτώ, 44 ετών: «Ενημέρωσα τον ανώτερό μου (για τη σεξουαλική παρενόχληση), και μετά έμαθα ότι ο ίδιος την είχε πείσει στη γραμματέα του. Μου είπε, "Που πήγες να πεις τα παράπονά σου σε αυτόν; Που την έπεισε σ'έμένα". Έμεινα κάγκελο.»

Στις περισσότερες περιπτώσεις δεν υπήρχε αντίδραση από τον περίγυρο, είτε γιατί η παρενόχληση δεν έγινε ευρέως γνωστή στο εργασιακό περιβάλλον, είτε γιατί αντίστοιχες συμπεριφορές αντιμετωπίζονταν ως κάτι δεδομένο και σύνηθες στη συγκεκριμένη εργασία ή από συγκεκριμένο προϊστάμενο/ συνάδελφο, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι η συμπεριφορά αυτή γινόταν ανεκτή και από γυναίκες συναδέλφους τους. Ακόμα ωστόσο και αν η σεξουαλική παρενόχληση ήταν γνωστή οι αντιδράσεις των συναδέλφων, κάποιες φορές, ευνοούσαν ή κάλυπταν τον θύτη. Χαρακτηριστικό είναι ότι παρότι στις περισσότερες περιπτώσεις υπήρχαν μάρτυρες μόνο σε μία τάχθηκαν υπέρ της εργαζόμενης οι συνάδελφοί της.

Πηνελόπη, 31 ετών: «Ειδικά οι γυναίκες έχουν κανονικοποιήσει μέσα τους ότι αυτό είναι. Ας κάνει και η άλλη υπομονή, όλες τα περάσαμε. Αυτό είναι και δεν πρόκειται να αλλάξει.»

Ίρις, 36 ετών: «Αυτό δεν με βοηθάει στον οργανισμό, κάποιοι από τους γύρω συναδέλφους το θεωρούν καθαρά φιλοφρόνηση (τη λεκτική παρενόχληση) [...] Δυστυχώς κατάφερα μόνο με 2 από τις 20 συναδέλφισσες να το συζητήσω. Οι άλλες που είναι μεγαλύτερες και έχουν χρόνια συνεργασία μαζί του δεν θέλουν ούτε να ακούσουν... Όχι να ρωτήσω αν τους έχει συμβεί το ίδιο. Δηλαδή δεν είδατε ότι με ακούμπησε και τραβήχτηκα, πώς το ανέχεστε αυτό το πράγμα, αφού έχω δει ότι το έχει κάνει και σε εσάς;»

Έρα, 52 ετών: «Ναι μια κυρία με υποστήριξε μέχρι ένα σημείο, οι υπόλοιποι, οι οποίοι ήταν εμμέσως εμπλεκόμενοι στην κακοποιητική συμπεριφορά είπαν ψέματα ότι ήταν παρόντες, ενώ τους είχε δώσει άδεια και είχε το ελεύθερο να λειτουργήσει όπως ήθελε. [...] Είπαν ψέματα ότι δεν είχαν φύγει, ότι ήταν εκεί και δεν συνέβη τίποτα [...] Έκανα αναφορά στην υπηρεσία μου και μου είπαν ότι δεν την αφορούν αυτά τα περιστατικά και πως δεν ασχολείται με αυτά.»

Ναταλία, 50 ετών: «Γίνεται υποτιθέμενη σύσκεψη (για να συζητήσουν στο γραφείο σχετικά με την παρενόχληση) και μου δίνει ο διευθυντής την άδεια να μιλήσω. Τού είπα ότι ο προϊστάμενος με αποκαλεί μωρό μου, αγάπη, μπέμπα, ότι έρχεται και κολλάει πάνω μου και με αποκαλεί που...ίτσα του. Μία συνάδελφος είπε "Τι είναι αυτά που λέει; Κι εμένα με αποκαλεί μωρό και μπέμπα, αλλά είναι καλός κι ευγενικός άνθρωπος". [...] Έμεινα εγώ και 5 άνδρες στο γραφείο και ξεκινάνε διευθυντής, υποδιευθυντής και προϊστάμενος να μιλάνε για το πόσο ανεπαρκής είμαι στα καθήκοντά μου. Όταν ρώτησα τον διευθυντή γιατί μιλάμε για τα καθήκοντά μου και όχι για τη σεξουαλική παρενόχληση μου απάντησε "Δεν έχει ωριμάσει ακόμα αυτό το θέμα". [...] Λένε ότι τα κάνω αυτά (την καταγγελία για τη σεξουαλική παρενόχληση) επειδή δεν θέλω να δουλέψω. Η μία συνάδελφος λέει τόσα ψέματα, ήταν στην ΕΔΕ υπέρ του, συνολικά εννέα άτομα είναι υπέρ του.»

Σε σχέση με τα παραπάνω η πληροφορήτρια - κλειδί 1 συμπληρώνει:

«Αυτό που αντιμετωπίζουμε είναι η δυσκολία στο να έρθει κάποιος να καταθέσει [...], μπορεί να έρθει κάποιος αν δεν υπάρχει ενεργή εργασιακή σχέση, τότε αισθάνεται μεγαλύτερη ασφάλεια να καταθέσει. [...] Υπάρχουν βέβαια κάποιες λίγες περιπτώσεις που έρχονται συνάδελφοι από τον ίδιο χώρο εργασίας ή από άλλα τμήματα.»





Σημαντικό είναι ότι σε περιστατικά σωματικής σεξουαλικής παρενόχλησης ο θύτης φρόντιζε να μην υπάρχουν μάρτυρες (7 περιστατικά). Σε κάποιες περιπτώσεις ο θύτης προσπάθησε να απομονώσει το θύμα για να το παρενοχλήσει σεξουαλικά στην εργασία του (κλειδώνοντας πόρτες, διώχνοντας τους συναδέλφους, ή ακόμα και εκμεταλλευόμενος ώρα που αναγκαστικά θα περνούσε μαζί του η εργαζόμενη).

Ήρα, 52 ετών: «Προηγήθηκε η προσπάθειά του πολλές φορές να με βρει μόνη μου, στις τουαλέτες ή στο αρχείο, οπουδήποτε μπορούσε να με βρει απομονωμένη στον χώρο εργασίας μου. Μέχρι που έδωσε άδεια στους υπόλοιπους να φύγουν νωρίτερα από τη λήξη του ωραρίου. Η σεξουαλική παρενόχληση ήταν το αποκορύφωμα πολλών άλλων τέτοιων συμπεριφορών [...] Μη γνωρίζοντας ότι είμασταν μόνοι μας κατέβηκα να μιλήσω σε έναν άλλο συνάδελφο και βγήκε αυτός, δεν ήταν κανείς εκεί, ήταν κλειστά τα φώτα του ορόφου, ήρθε πάρα πολύ κοντά μου, μύριζε η αναπνοή του αλκοόλ, θυμάμαι τα δόντια του ήταν κίτρινα, και γυρνάει κοντά μου και μου πιάνει το στήθος. Φοβήθηκα, πάγωσα εκείνη τη στιγμή...»

Μελαχρινή, 69 ετών: «Με κάλεσε ένας δικαστής στο γραφείο του, ήταν Πρόεδρος του Συμβουλίου... Δεν σας κρύβω ότι ταραχτήκα, αναγκάστηκα να πάω στο γραφείο του. Όταν πήγα κλείδωσε τη πόρτα πίσω του και έβαλε τα χέρια του στη πλάτη μου. Άπλωσε τις χερούκλες από το λαιμό μου και τη πλάτη μου, μέχρι τη μέση μου. Του λέω άνοιξε την πόρτα γιατί θα βάλω τις φωνές και θα μαζευτεί όλη η φρουρά. Μου λέει "Μη φοβάσαι, δε θα σε ακούσει κανένας" [...] Έμψηξα τις φωνές και εναλλακτικά ήμουν έτοιμη να δώσω σάλτο έξω από το παράθυρο. Ευτυχώς ήρθε ένας αστυνομικός φίλος μου που άκουσε τις φωνές μου, έξω από το γραφείο και άρχισε να φωνάζει αν είμαι καλά. Έμαθα μετά ότι πήρε μετάθεση, έπρεπε να του κλείσουν κάπως το στόμα.»

Μικαέλα, 33 ετών: «Έχουν περάσει 1,5-2 χρόνια φορούσα φόρεμα και ήμουν στον ψύκτη σκυμμένη για να πάρω νερό και ήταν ένας συνάδελφος που ήταν σε άλλο γραφείο με τον οποίο είχα μια τυπική/φιλική σχέση. Με πλησιάζει και μου λέει κάποια πράγματα που δεν περίμενα να τα ακούσω και μου χάιδεψε τον ποπό [...] Πάγωσα εκείνη την ώρα, ήμασταν μόνοι μας στον διάδρομο, δεν τον είδε κάποιος άλλος.»

Νεφέλη, 49 ετών: «Έμεινα μόνη μου στην υπηρεσία, είχαν σβήσει τα φώτα και ήρθε πολύ κοντά και μου λέει "θέλεις να ξεκινήσουμε κάτι;" εκείνη τη στιγμή φοβήθηκα μη ξεκινήσει δυσάρεστη ιστορία.»

Ίλια, 49 ετών: «Έχει υπάρξει και στιγμή που με έχει στριμώξει κάποιος στο γραφείο και μου έχει πει: "Άμα δεν σε φιλήσω τώρα θα σκάσω!" Και του λέω σκάσε, κι έφυγα!»

Οι περισσότερες γυναίκες μίλησαν στην οικογένεια ή στο φιλικό τους περιβάλλον για το περιστατικό. Ωστόσο, δύο επέλεξαν να μη μοιραστούν την εμπειρία τους με άλλα άτομα λόγω ντροπής ή λόγω του ότι ήθελαν να το αντιμετωπίσουν μόνες τους. Όπως και στις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης και εδώ κάποιες γυναίκες ανέφεραν ότι υπέφεραν ψυχικά και σωματικά, αισθανόμενες ψυχική και σωματική κόπωση σε σημείο να μη θέλουν σε ορισμένες περιπτώσεις να εμφανιστούν στην εργασία τους, ενώ σε άλλες περιπτώσεις αναφέρθηκε πως επηρεάστηκαν και οι προσωπικές τους σχέσεις με κοντινά τους πρόσωπα εξαιτίας της παρενόχλησης που προηγήθηκε.

Έρα, 52 ετών: «Η συνάδελφος που της το είπα με συμβούλεψε να μην αποταθώ στη δικαιοσύνη, γιατί θα βρω τον μπελά μου και είχε δίκιο!»

Τζένη, 60 ετών: «Πουθενά! Πουθενά! Λέω βλάκας είμαι, Εγώ οφείλω να τον βάλω στη θέση του! Δεν του είπα τίποτα, γιατί εκείνη την ώρα παγώνεις. Το έχω πει μόνο σε κάποιους φίλους.»

Άβα, 48 ετών: «Δεν το έχω πει πουθενά γιατί είπα μέσα μου συμβαίνουν αυτά. Αυτό δείχνει πως έχω δεχτεί την ανωμαλία ως ομαλότητα.»

Δάφνη, 45 ετών: «Δεν τα έλεγα τόσο έντονα (στην οικογένεια) τα έλεγα πιο χαριτολογώντας, γιατί η μαμά μου θα μου έλεγε φύγε από τη δουλειά. Δεν έλεγα ακριβώς την αλήθεια [...] Μου έλεγαν κάνε υπομονή (οι φίλες της).»

6.3.4 Αντιμετώπιση και απόδοση δικαιοσύνης

Όσον αφορά την αντιμετώπιση των φαινομένων οι περισσότερες γυναίκες ανέφεραν ότι γνώριζαν πως η παρενόχληση, ηθική ή σεξουαλική, είναι παράνομη, ωστόσο μόνο δύο περιπτώσεις που είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατάφεραν να καταγγείλουν το περιστατικό στη δικαιοσύνη, χωρίς ωστόσο να έχει αποδοθεί δικαιοσύνη μέχρι στιγμής, ενώ και στις δύο περιπτώσεις οι γυναίκες δέχθηκαν αντιμνήυση για παραπλάνηση δικαστηρίου και σύσταση συμμορίας στη μια περίπτωση και για ψευδή κατάθεση στοιχείων σε άλλη περίπτωση.

Ναταλία, 50 ετών: «Με πήρε τηλέφωνο ο δικηγόρος μου, μου λέει θέλω να σου μιλήσω. Μου είχε κάνει μήνυση ο θύτης (αφού η ίδια είχε κινηθεί εναντίον του μέσω ΕΔΕ, αλλά και μέσω της νομικής οδού). Το βρήκαμε τυχαία, όταν πήγαμε και καταθέσαμε τις καταθέσεις των μαρτύρων. Με κατηγορεί ως προβληματική κατάσταση, ότι είμαι "ελαφρών ηθών", ότι έχω σχέση με τον έναν μάρτυρα. Αναφέρει επίσης ότι στους μάρτυρες θα δώσω χρήματα ή άλλα ανταλλάγματα... Είμαι κατηγορούμενη για συκοφαντική δυσφήμιση [...] έχω μάρτυρες αλλά δεν μπορώ να βρω το δίκιο μου.[...] Αφού τελειώσαμε με όλα



αυτά έρχεται μια μήνυση για εξαπάτηση δικαστηρίου. Κινδυνεύουμε τρεις άνθρωποι (η ίδια και οι δύο μάρτυρες) να βρεθούμε στη φυλακή.»

Σε μία περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης διενεργήθηκε ΕΔΕ κατά του θύτη, χωρίς να υπάρξει τιμωρία. Το ίδιο συνέβη και σε σοβαρό περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, ενώ ο συγκεκριμένος θύτης κινήθηκε και κατά της δικαιοσύνης, αφότου κλήθηκε να απολογηθεί για το περιστατικό. Σε δύο περιπτώσεις εργαζόμενων αναφέρθηκε ότι δεν υπήρχε δυνατότητα αναφοράς σε κάποιον ανώτερο και η καταγγελία/ αναφορά θα έπρεπε να γίνουν στους αρμόδιους υπουργούς αν αποφάσιζαν να το κυνηγήσουν.

Συνολικά 12 περιπτώσεις γυναικών ανέφεραν τα περιστατικά παρενόχλησης στη διοίκηση, χωρίς αποτέλεσμα, με την εξαίρεση 4 περιπτώσεων, όπου στις 2 έγιναν (άκαρπες) προφορικές συστάσεις, ενώ 12 περιπτώσεις επέλεξαν να μη το αναφέρουν ούτε να κινήσουν νομικές διαδικασίες. Σε 2 ακόμη περιπτώσεις οι εργαζόμενες αποφάσισαν να το χειριστούν μόνες και να θέσουν προφορικά όρια στον θύτη. Σε 2 από τις παραπάνω περιπτώσεις ενημερώθηκαν και τα αρμόδια σωματεία εργαζομένων για το ζήτημα (σε μία μόνο περίπτωση υπήρξε στήριξη από σωματείο).

Σε σχέση με το θέμα των υποαναφορών, η πληροφόρητρια - κλειδί 1 ανέφερε, ότι συνολικά την τελευταία δεκαετία, το 1/3 των αναφορών προέρχεται από τον δημόσιο τομέα, ωστόσο δεν μπορούμε να γνωρίζουμε το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος, καθώς πολλές φορές ζητούνται πληροφορίες από εργαζόμενες/-ους σε σχέση με τη διαδικασία υποβολής αναφοράς, χωρίς ωστόσο να προχωρούν σε αναφορά για τη διερεύνηση της υπόθεσης

«Δυστυχώς τα θύματα δεν τολμούν να καταγγείλουν τέτοιες συμπεριφορές. [...] Διαπιστώνουμε ότι είτε από άγνοια είτε από αδράνεια, τα περιστατικά αυτά δεν φαίνεται να διαβιβάζονται στη δικαιοσύνη.»

Συνολικά 11 από τις 26 γυναίκες ανέφεραν ότι σκέφτονταν να αποχωρήσουν από τη συγκεκριμένη θέση που βρίσκονταν, μετά το περιστατικό παρενόχλησης. Τρεις εξ αυτών μετακινήθηκαν σε άλλη θέση εντός του ίδιου ή άλλου οργανισμού και σε μία περίπτωση η εργαζόμενη παραιτήθηκε πρόωρα από τη θέση της. Μία μόλις γυναίκα ανέφερε ότι σε 2 διαφορετικές περιπτώσεις παρενόχλησης που βίωσε αποδόθηκε δικαιοσύνη, καθώς στη μία περίπτωση ο θύτης άλλαξε θέση και υποβαθμίστηκε και στη δεύτερη μετά από εμπλοκή του Συνηγόρου του Πολίτη και άλλες δράσεις της ίδιας προς τη διοίκηση, δεν ανανεώθηκε η σύμβαση του δράστη.

Σε άλλες υποθέσεις ηθικής παρενόχλησης οι εργαζόμενες μπορεί να απευθύνθηκαν στην ανώτερη ιεραρχία εντός του οργανισμού ή της υπηρεσίας τους, χωρίς όμως κάποιο αποτέλεσμα στις περισσότερες περιπτώσεις.

Έμμα, 48 ετών: «Έγιναν πολλές ΕΔΕ και γι' αυτό, κάποιοι είπαν με σθένος την αλήθεια, κάποιοι επειδή κατάλαβαν ότι αυτός (ο θύτης) μπορεί να έχει πολιτική δύναμη, που μπορεί να φοβούνται περισσότερο... Ο συνάδελφος που ήταν μπροστά, ενώ ήταν εμφανώς ταραγμένος όταν συνέβη η απόπειρα χειροδικίας, φοβήθηκε όταν κλήθηκε να περιγράψει το περιστατικό και να πει την αλήθεια. Το μόνο που είπε ήταν: "Εντάξει δεν έγινε κάτι το σοβαρό, ήμουν μπροστά". Ήμουν σίγουρη θα με υπερασπιστεί και θα πει αυτό που είδε, αυτό που έγινε.»

Πηνελόπη, 31 ετών: «Παρότι είχα πίστη στην ηγεσία της δομής αποδείχθηκε πολύ μικρή η ηγεσία αυτή. Μετέφερα πάρα πολλά περιστατικά και μου είπαν ότι πρέπει να τα κάνω γραπτά λες και είμαι καμία φαντασιόπληκτη. Τα κατέθεσα γραπτά και πάλι θάφτηκαν παρότι πήραν αριθμό πρωτοκόλλου. Είχα καταγράψει και περιπτώσεις βίας ενός εκπαιδευτικού και γι' αυτό τηρήθηκε σιγή.»

Σάρα, 37 ετών: «Η διοίκηση ήταν με θητεία και δεν ήθελε να σπάσει αυγά, να έρθει σε αντιπαράθεση, αυτά που βρήκε να αυτορρυθμιστούν [...]. Υπήρχαν γενικά μάρτυρες όλος ο όροφος ήταν εκεί, αλλά ήταν πιο πολύ στο μεταξύ μας, κι εκεί υπήρχε έντονο το κλίμα της δυσπιστίας, δεν ήσουν σίγουρος ο άλλος τι καπνό φουμάρει, ήμασταν πηγαδάκια, δεν υπήρχε συσπείρωση.»

Κάποιες συμμετέχουσες ανέφεραν ότι δεν μπήκαν στη διαδικασία να αναφέρουν τα περιστατικά στους ανωτέρους γιατί γνώριζαν ότι δεν θα τις προστατέψουν, παρότι πάνω από 20 περιστατικά είχαν μάρτυρες. Επίσης, οι εργαζόμενες αναφέρουν ότι η επίσημη καταγγελία και η νομική δικαίωση είναι ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθεί, και ακόμα και όταν γνωρίζουν τις διαδικασίες και το που μπορούν να απευθυνθούν δεν το πράττουν, καθώς είτε φοβούνται για αντίποινα, είτε θεωρούν ότι τα πράγματα θα γίνονταν δυσκολότερα στην εργασία τους, ενώ σε άλλες περιπτώσεις δύσκολη είναι η απόδειξη χειρονομιών, λεκτικών ή ακόμη και σωματικών επιθέσεων, ελλείψει μαρτύρων και γενικότερης υποστήριξης από το εργασιακό τους περιβάλλον. Συγκεκριμένα, 22 από τις 26 γυναίκες φοβήθηκαν ή/και είχαν αντίποινα στην εργασία τους, καθώς 13 γυναίκες φοβήθηκαν τυχόν αντίποινα, μέσω κακής αξιολόγησης, μετακίνησης, διαθεσιμότητας, μη ανανέωσης των συμβάσεων τους και 3 εξ αυτών φοβήθηκαν για τη σωματική τους ακεραιότητα.

Επιπλέον, 14 από αυτές, πέρα από τον φόβο, ανέφεραν ότι είχαν αντίποινα, μέσω αξιολόγησής τους από τον θύτη (3 περιπτώσεις), μετακίνησής τους (2 μετακινήθηκαν παρά τη θέληση τους), δημιουργίας προσκομμάτων να λάβουν άδειες (3 περιπτώσεις), περρωριοποίησης τους και διάδοσης φημών και αρνητικών σχολίων στον χώρο εργα-



σίας τους (η πλέον συχνή τακτική). Σημαντικό είναι ότι και η πληροφορήτρια - κλειδί 1 πρόσθεσε σε σχέση με το θέμα των αντιποίνων:

«Πέρα από τη ψυχολογική δύναμη που χρειάζεται το θύμα για να καταγγείλει αυτή τη παρενόχληση έχει να αντιμετωπίσει και αντίποινα, αμφισβήτηση, χλεύη όπως επίσης και μια πιθανή πειθαρχική έρευνα.»

Ίλια, 49 ετών: «Δηλαδή συζητούσαμε με τη συνάδελφο και λέγαμε ωραία, άντε και τι κάνεις; Να το πεις στη προϊσταμένη, δεν θα κάνει τίποτα, να το πεις στη διευθύντρια, επίσης. Ήξερες εκ των προτέρων ότι δεν πρόκειται να γίνει κάτι, ήταν τόσο επαναλαμβανόμενα αυτά τα περιστατικά, που κατέληγαν να είναι μηδενικά. Θα σου έλεγε ο άλλος εντάξει δεν σε βίασε κιόλας.»

Πηνελόπη, 31 ετών: «Ήθελα να τιμωρηθούν αλλά δεν είχα τη ψυχική δύναμη. Είχα χάσει την εαυτή μου, δεν μπορούσα να σταθώ στο ύψος των περιστάσεων και να συνεχίσω με μηνύσεις. [...] Μετά φοβήθηκα γιατί με είχαν τρομοκρατήσει ότι αυτός (ο θύτης) και η γυναίκα είναι δικομανείς και ότι όλα τους τα λεφτά τα δίνουν στα δικαστήρια. Εγώ πίσω μου πλάτες οικονομικές δεν είχα, έκανα παράλληλα σπουδές, δε θα μπορούσα να το υποστηρίξω όλο αυτό νομικά για κανέναν λόγο.»

Μικαέλα, 33 ετών: «Φοβόμουν ότι μπορεί να κατηγορηθώ εγώ ότι το προκάλεσα (τη σεξουαλική παρενόχληση), να μου γυρίσει μπουύμεραγκ, κι επίσης είναι πολύ συντηρητικά τα πράγματα εκεί μέσα... Σαν να ασκούν εξουσία κάποιοι συνδικαλιστές, ένα χωριό όπου έχουν πρόσβαση στον Υπουργό κάποιοι και ασκούν εξουσία.»

Ισαβέλα 24 ετών: «Ένιωθα σαν να μην πρέπει να το πω, για να μη δημιουργήσω φασαρία [...]. Ήμουν έναν μήνα εκεί, σήμερα είμαι, αύριο δεν είμαι, να σας το πω έτσι. Δεν έχω καμία προστασία στον κλάδο μου, δε θα ήθελα να με σουτάρουν. [...] Δεν ήταν ότι θα με διώχνανε, αλλά δε θα μου παρατείνανε τη σύμβαση.»

Ρόζα, 39 ετών: «Εκεί ξεκίνησε ένας πόλεμος από την ίδια την υπηρεσία (μετά την αναφορά παρενόχλησης) μου έκοψαν άδειες, [...] μου είπαν ότι αυτό έπρεπε να μείνει σε επίπεδο διεύθυνσης (και να μην αναφερθεί στο αρμόδιο Υπουργείο).»

Χλόη, 37 ετών: «Εγώ δεν ήξερα τι να κάνω, ήταν η δεύτερη δουλειά μου και ήμουν τρομαγμένη. Δεν υπήρχε περίπτωση να κάνω κάτι στον τύπο (θύτη) που ήταν πρώην μπάτσος και που ήξερε που μένω! Να με βρουν νεκρή και όντως βιασμένη, τεμαχισμένη;»

Μόνο 3 εργαζόμενες γνώριζαν τους φορείς που μπορούν να απευθυνθούν λεπτομερώς, ενώ για τις περισσότερες ήταν λιγότερο ξεκάθαρο σε ποιες υπηρεσίες και θεσμούς μπορούν να απευθυνθούν για να αντιμετωπίσουν την παρενόχληση που υφίστανται. Οι περισσότερες ωστόσο ανέφεραν ότι θα απευθύνονταν ενδοϋπηρεσιακά, και μόλις μία ότι θα απευθυνόταν στον Συνήγορο του Πολίτη, ενώ σε άλλη μία περίπτωση ενεπλάκη με επιτυχία ο Συνήγορος του Πολίτη. Σχετικά με την ύπαρξη Επιτροπών Ισότητας στις υπηρεσίες των εργαζόμενων, μόνο μία συμμετέχουσα σε Δήμο ανέφερε ότι υφίσταται σχετική Επιτροπή.

Καμία δεν ανέφερε ότι υπήρχε κάποιο Πρωτόκολλο ή οδηγός για την αντιμετώπιση σεξουαλικής ή ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό της. Επιπλέον, καμία από τις εργαζόμενες δεν ανέφερε ότι στην εργασία της υπήρχε κάποιος σύμβουλος, αρμόδιος για θέματα εργασίας, ενώ 7 πρόσθεσαν ότι υπήρχε ο θεσμός του ιατρού εργασίας στον χώρο τους, χωρίς ωστόσο να γνωρίζουν ότι μπορούν να απευθυνθούν στη συγκεκριμένη ειδικότητα και για θέματα παρενόχλησης που τις απασχολούσαν, ενώ σε άλλες υπηρεσίες η συγκεκριμένη ειδικότητα δεν υπήρχε καν. Σε σχέση με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Δημοσίου και αν αυτός ακολουθείται, είναι εμφανές ότι σε περιπτώσεις παρενόχλησης, ο συγκεκριμένος κανονισμός δεν τηρείται.

Μικαέλα, 33 ετών: «Δεν γνωρίζω ακριβώς τη διαδικασία παρότι είμαι νομικός, νομίζω θα πήγαινα στο Πειθαρχικό ή στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.»

Πηνελόπη, 31 ετών: «Υπήρχε ονομαστικά (γιατρός εργασίας), αλλά δεν τον είχα δει ποτέ, δεν έκανε τη δουλειά του. Δεν ήξερα την ύπαρξή του, ούτε για τα δικαιώματά μας μάς είχαν ενημερώσει.»

Ρόζα, 39 ετών: «Υπάρχει Κώδικας Δεοντολογίας, ο οποίος έχει καταπατηθεί, γυρεύετε εσείς αν κανέναν τον τηρεί!»

6.4. Περιορισμοί και δυσκολίες της ποιοτικής έρευνας

Βασική δυσκολία της ποιοτικής έρευνας ήταν εξ αρχής το κεντρικό θέμα της μελέτης, το οποίο απαιτούσε από τις συμμετέχουσες να επαναφέρουν στη μνήμη τους επώδυνες εμπειρίες και βιώματα, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις είχαν σημαντικό αντίκτυπο στη ψυχική και σωματική υγεία των γυναικών, ενώ σε κάποιες άλλες (περιορισμένες) περιπτώσεις ένιωσαν ότι μπορεί να τους στοιχήσουν ακόμα και τη ζωή ή τη σωματική τους ακεραιότητα. Σε άρθρο τους οι Kathryn Becker-Blease και Jennifer Freyd (2006) αναφέρουν ότι υφίστανται μια σειρά από λόγους που μπορεί να μην επιτρέπουν στην/στον ερευνήτρια/ ερευνητή να ρωτήσει τους/τις συμμετέχοντες/συμμετέχουσες



για περιπτώσεις προηγούμενης διαπροσωπικής ή άλλου τύπου κακοποίησης. Μερικοί από αυτούς τους λόγους, που εντάσσονται στις ευρύτερες δυσκολίες της έρευνάς μας, είναι η ανησυχία των ερευνητών/ερευνητριών ότι δεν ξέρουν πώς να προσεγγίσουν το θέμα της κακοποίησης, ότι η πρόσκληση ατόμων να μιλήσουν για την εμπειρία κακοποίησής τους (παρενόχλησης εν προκειμένω) σημαίνει ότι αναπόφευκτα θα αποχωρήσουν συμμετέχοντες/συμμετέχουσες, ενώ άλλες ανησυχίες αφορούν ότι οι ερωτήσεις που έχουν να κάνουν με την κακοποίηση μπορεί να προξενήσουν βλάβη στον/στην συμμετέχοντα/-ουσα, ή τέλος, ότι δεν υπάρχει όφελος από αντίστοιχες ερωτήσεις σε σχέση με την ύπαρξη ή μη κακοποίησης (Becker-Blease & Freyd, 2006).

Οι προαναφερθείσες ερευνήτριες απαντούν ως προς τα παραπάνω ότι η διενέργεια έρευνας που αφορά προηγούμενο ιστορικό κακοποίησης είναι απαραίτητη και έχει σημαντικό όφελος, καθώς μέσα από αυτή μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα που να είναι βοηθητικά για τον πληθυσμό-στόχο, ενώ σημειώνουν ότι, παρότι κάποιες ερωτήσεις μπορεί να προξενήσουν κάποια αναστάτωση στα άτομα που συμμετέχουν, δεν είναι ικανές από μόνες τους να προκαλέσουν ψυχολογικό τραύμα.

Μέσα στο παραπάνω πλαίσιο η υπεύθυνη των συνεντεύξεων έκανε σαφές στις συμμετέχουσες ότι δεν χρειάζεται να μιλήσουν για περιστατικά, τα οποία ήταν ιδιαίτερα τραυματικά ή θα τις δυσκόλευαν να τα εξηγήσουν, ενώ ήταν σαφές και από το έγγραφο ενημέρωσης ότι δεν ήταν υποχρεωμένες να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις. Ωστόσο, παρά τις αρχικές αυτές δυσκολίες και παρότι κάποιες γυναίκες εκδήλωσαν την οργή ή τη λύπη τους, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, οι περισσότερες συμμετέχουσες απάντησαν στο σύνολο των ερωτήσεων (μόνο μία απέφυγε να αναφέρει αν υπήρχε κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία της), ενώ μετά το τέλος της συνέντευξης πολλές δήλωσαν, ότι ήταν ευχαριστημένες που κατάφεραν να μοιραστούν (κάποιες για πρώτη φορά) μία εμπειρία που τις είχε ταλαιπωρήσει στο παρελθόν ή συνέχιζε μέχρι και σήμερα.

Επιπλέον, ένας περιορισμός της έρευνας ήταν η πανδημία του κορονοϊού λόγω της οποίας οι (περισσότερες) συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με τη χρήση πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης ή μέσω τηλεφώνου. Οι δύο αυτές τακτικές εντάσσονται στη σύγχρονη μορφή συνέντευξης που πραγματοποιείται σε πραγματικό χρόνο και συνδέει απευθείας τις δύο μεριές (O'Connor, Madge, Shaw, & Wellens, 2008, όπως αναφέρεται στο Παρασκευοπούλου – Κόλλια, 2020).

Μερικά από τα πλεονεκτήματα των τηλεφωνικών συνεντεύξεων και των συνεντεύξεων μέσω διαδικτύου είναι ότι ελαχιστοποιείται το κόστος, και είναι εφικτή η πρόσβαση των συμμετεχόντων στη συνέντευξη από την άνεση του χώρου τους (Παρασκευοπούλου – Κόλλια, 2020). Επιπλέον, σημαντικό είναι ότι αυξάνεται ο αριθμός των συνεντεύ-



ξεων, καθώς μπορεί να συμμετέχουν ακόμα και άτομα από απομακρυσμένες περιοχές της χώρας, κάτι που δεν θα συνέβαινε διαφορετικά. Ωστόσο, από την εμπειρία μας στις συνεντεύξεις μέσω τηλεδιάσκεψης υπήρξαν κάποιες, περιορισμένες, δυσκολίες σύνδεσης ή κακής ποιότητας κλήσης που δυσχέραιναν την επικοινωνία και την εύκολη κατανόηση των δύο πλευρών.



3

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ,
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Τα κύρια ευρήματα της έρευνας

7.1. Στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος που ευνοούν την παρενόχληση

Ο συνδυασμός των αποτελεσμάτων από την επεξεργασία των δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων που έχει διενεργήσει το Κοινωνικό Πολύκεντρο για το σύνολο του δημοσίου τομέα (Φιλιποπούλου & Γιούλος, 2020), των αποτελεσμάτων της δειγματοληπτικής έρευνας (κεφ. 5) και των συνεντεύξεων (κεφ. 6) έδειξαν ότι ο δημόσιος τομέας χαρακτηρίζεται από έμφυλα στερεότυπα, παρότι οι γυναίκες αποτελούν μεγάλο μέρος των εργαζομένων. Η κατάσταση αυτή διευκολύνει συχνά την εκδήλωση περιστατικών παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα, η επεξεργασία των στοιχείων (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακή σχέση, καθεστώς εργασίας, φορέας απασχόλησης κ.λ.π.) έδειξε ότι η πλειονότητα των δημοσίων υπαλλήλων είναι άνδρες, μόνιμοι υπάλληλοι του δημοσίου, δικαστικοί και δημόσιοι λειτουργοί. Οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό ως μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι δικαστικοί και δημόσιοι λειτουργοί. Ακόμα φάνηκε ότι **ανδροκρατούμενα υπουργεία** είναι το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, το Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών, το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και το Υπουργείο Αποκεντρωμένης Διοίκησης. Εν αντιθέσει, **γυναικοκρατούμενα** είναι τα Υπουργεία Μετανάστευσης και Ασύλου, Υγείας, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Εσωτερικών, Παιδείας και Θρησκευμάτων και οι Ανεξάρτητες Αρχές. Οι άνδρες απασχολούνται σε μεγαλύτερα ποσοστά ως πολιτικό προσωπικό και ένστολοι, ενώ οι γυναίκες εργάζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες ως πολιτικό προσωπικό, εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ως νοσηλεύτριες. (Φιλιποπούλου, υπό έκδοση Φιλιποπούλου & Γιούλος, 2020).

Σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον τα αποτελέσματα της δειγματοληπτικής έρευνας (ανδρών και γυναικών) δεν οδηγούν σε μια έντονη μεροληψία σε βάρος των γυναικών, όμως σε ορισμένες απαντήσεις διακρίνονται αμφίρροπες τάσεις και αντιφάσεις. Η πλειονότητα των αποκρινόμενων (ανδρών και γυναικών) νιώθει ότι αναγνωρίζεται η αξία τους από την υπηρεσία που εργάζονται, αλλά διαφωνεί στην ερώτηση σχετικά με το αν στην υπηρεσία τους αναγνωρίζεται η αξία όλων των ατόμων. Σημαντικό



είναι ότι καταγράφηκαν **αντίθετες αποκρίσεις ανάμεσα στα φύλα σχετικά με το αν πιστεύουν ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη επηρεάζονται αρνητικά από το φύλο, και πιο συγκεκριμένα**, αν οι εργασίες και ευκαιρίες που προωθούν την επαγγελματική ανέλιξη ανατίθενται δυσανάλογα σε άνδρες.

Από τις συνεντεύξεις με εργαζόμενες που είχαν κάποια εμπειρία παρενόχλησης αναδείχθηκε ότι η ύπαρξη παρενόχλησης επισκιάζει τόσο το πως βλέπουν οι γυναίκες το περιβάλλον, ακόμα και αν έχουν καλές σχέσεις με τους/τις συναδέλφους/-ισσές τους. Το θέμα της αναγνώρισης της αξίας φάνηκε από τις συνεντεύξεις ότι είναι σύνθετο, καθώς κακοποιητικοί προϊστάμενοι τείνουν να μην αναγνωρίζουν την αξία των εργαζόμενων, ωστόσο η αξία της εργασίας μπορεί να αναγνωρίζεται από άλλους προϊστάμενους ή συναδέλφους και πολίτες, ή ακόμα το άτομο που παρενοχλεί να μην εμπλέκεται στη διαδικασία αξιολόγησης του θύματος. Εν γένει και οι συνεντεύξεις επιβεβαιώνουν ότι δεν αναγνωρίζεται η αξία όλων όπως φάνηκε στα ερωτηματολόγια.

Όσον αφορά τις γυναίκες που έδωσαν συνέντευξη φαίνεται ότι στην παρενόχληση μπορεί να παίζει ρόλο, πέρα από το φύλο τους, το εάν μία εργαζόμενη εργάζεται για πρώτη φορά στο συγκεκριμένο περιβάλλον, εάν γνωρίζει άλλα άτομα που εργάζονται στον ίδιο χώρο ή στην ευρύτερη περιοχή, εάν έχει καταγωγή από τον ίδιο τόπο με τους/τις συναδέλφους/-ισσές της και η βαθμίδα εκπαίδευσης ή το καθεστώς εργασίας της (μόνιμη, ΙΔΑΧ κλπ). Σε κάποιες περιπτώσεις ένας παράγοντας που μπορεί να αποτελέσει αφορμή για την εκδήλωση ηθικής (κυρίως) παρενόχλησης είναι η συνδικαλιστική δράση ή η έκφραση φεμινιστικών πεποιθήσεων.

Αρκετές περιπτώσεις ανέφεραν ότι στο γραφείο τους υπήρχαν κλίκες ή ομάδες συναδέλφων τους που στρέφονταν εναντίον τους ή εναντίον άλλων εργαζόμενων. Επίσης, εντύπωση προκαλεί και ένα ακόμη εύρημα, που αφορά την **σύνδεση της παρενόχλησης με περιβάλλοντα που ευνοούν την διαφθορά και επηρεάζονται από κομματικές ή άλλου τύπου διασυνδέσεις και εξαρτήσεις**. Όπως φαίνεται σε κάποιες περιπτώσεις οι μάρτυρες, αλλά και οι ίδιες οι γυναίκες δεν αντιδρούσαν στην παρενόχληση, επειδή ο θύτης είχε διασυνδέσεις ή ακόμα κι επειδή μεγάλο μέρος των υπαλλήλων συμμετείχε σε παρατυπίες ή παρανομίες μαζί με τον θύτη εντός της υπηρεσίας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να στραφούν εναντίον του. **Οι περισσότεροι θύτες ήταν άνδρες άνω των 50 με κάποιο είδους εξουσία**, ενώ σημαντικό είναι ότι οι παρενοχλητικές συμπεριφορές φαίνεται να απασχολούν και μόνιμες υπαλλήλους όπως φάνηκε από το δείγμα, αλλά και μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που μπορεί να είχαν κάποιο περιστατικό παρενόχλησης ακόμα και στην πέμπτη ή και στην έκτη δεκαετία της ζωής τους.

7.2. Όψεις της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα

Από τη δειγματοληπτική έρευνα φάνηκε ότι η πλειονότητα όσων συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο (ανδρών και γυναικών) έχει επίγνωση καταχρηστικής, απρεπούς ή εκθρικής μεταχείρισης υπαλλήλων. Παρατηρείται όμως αμφίρροπη τάση ως προς το αν ήταν μάρτυρες ή είχαν ακούσει για προσβλητικά ή ανάρμοστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας τους. Αντικρουόμενες **απαντήσεις δόθηκαν από άνδρες και γυναίκες στο ερώτημα αν έχουν υπάρξει μάρτυρες** ή έχουν ακούσει για προσβλητικά ή ανάρμοστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας και στο ερώτημα αν έχουν επίγνωση κακοποιοτικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας. Οι γυναίκες που απάντησαν έδωσαν περισσότερες θετικές απαντήσεις από τους άνδρες.

Από τις συνεντεύξεις με γυναίκες που έζησαν κάποια μορφή παρενόχλησης, φαίνεται ότι όταν υφίσταται παρενόχληση, αν γίνει γνωστή, υποβαθμίζεται ως γεγονός, και αν παραμείνει κρυφή κοινοποιείται μόνον σε ελάχιστα άτομα εντός και εκτός της εργασίας τους. Στις συνεντεύξεις πήραν μέρος, κυρίως, γυναίκες που είχαν να διηγηθούν κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο αρκετές ήταν και αυτές που είχαν υπόψη τους τόσο περιστατικά ηθικής, όσο και σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ σε κάποιους χώρους οι δύο τύποι παρενόχλησης συνυπάρχουν. Οι μορφές παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα στον δημόσιο τομέα, από τη δειγματοληπτική έρευνα φάνηκε ότι αφορούν, κυρίως, καταχρηστική μεταχείριση, ενώ και στις συνεντεύξεις οι περισσότερες γυναίκες είχαν να διηγηθούν σεξιστικού τύπου σχόλια.

Παρότι λιγότερες γυναίκες διηγήθηκαν περιστατικά σωματικής παραβίασης (όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χουφτώματα, στρίμωγμα), αυτά δεν είναι απίθανο να συμβούν, ειδικότερα όταν ο δράστης γνωρίζει για κάποιο διάστημα το θύμα, καθώς και το πρόγραμμα εργασίας, και έχει προσχεδιάσει μία ανάλογη επίθεση παραβιάζοντας τον προσωπικό χώρο των γυναικών. Μία παρατήρηση είναι πως **ενώ σεξουαλικά σχόλια και σχόλια ηθικής παρενόχλησης συνήθως γίνονται μπροστά σε μάρτυρες, η σεξουαλική παρενόχληση σωματικής υφής γίνεται κρυφά και κάποιες φορές προσχεδιασμένα, ώστε να μην υφίστανται μάρτυρες και οι εργαζόμενες να μην διαθέτουν αποδείξεις για όσα συνέβησαν.** Σημαντικό είναι ότι πολλές από τις συμμετέχουσες είχαν να διηγηθούν και κάποια εμπειρία παρενόχλησης τρίτου ατόμου εντός της εργασίας τους.

Όσον αφορά την ηθική παρενόχληση οι περισσότερες γυναίκες ανέφεραν και πάλι τα σχόλια, ή τη διάδοση φημών και κουτσομπολιού στον χώρο εργασίας τους, ως βασικό τρόπο εκδήλωσης της παρενόχλησης, ενώ σε πιο σοβαρές περιπτώσεις οι θύτες



κινήθηκαν ενάντια στα θύματά τους με σκοπό να τα βλάψουν σωματικά, απειλώντας να ασκήσουν σωματική βία ή/και πετώντας αντικείμενα. Μία άλλη επίσης σοβαρή και ιδιαίτερα τραυματική εμπειρία για τις γυναίκες είναι **η άσκηση εκφοβισμού μέσω φωνών ή εξευτελισμού τους από ανώτερους** (ή ακόμη και κατώτερους) σε ιεραρχία συναδέλφους.

Σε άλλες περιπτώσεις η ηθική παρενόχληση ήταν αποτέλεσμα περιθωριοποίησης, απομόνωσης και αγνόησης των γυναικών στο πλαίσιο της εργασίας τους από τους ανώτερους ή/και από τους συναδέλφους τους, αφαιρώντας τους οποιαδήποτε αρμοδιότητα στο πλαίσιο των καθηκόντων τους. Σε διαφορετικές περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι θύτες μπορεί να υπερφορτώνουν με καθήκοντα τις γυναίκες και να μην αναγνωρίζουν την εργασία τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης υπήρξαν και γυναίκες δράστες, οι οποίες ήταν επιθετικές ή ειρωνικές προς τις συναδέλφισσές τους/υφισταμένες τους. Τέλος, κάποιες γυναίκες ανέφεραν ότι αποτέλεσμα των παραπάνω απειλών σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης είναι **η άσκηση ψυχολογικής πίεσης στις ίδιες, η καλλιέργεια καθημερινής αγωνίας, θλίψης, σωματικού και ψυχικού πόνου, καθώς και αποφυγής της εργασίας ή επιθυμίας να μετακινηθούν σε άλλη θέση ή ακόμα και να παραιτηθούν**.

7.3 Δισταγμοί και εμπόδια στις αναφορές και τις καταγγελίες

Στη δειγματοληπτική έρευνα παρατηρείται αμφίρροπη τάση στις ερωτήσεις σχετικά με το αν αισθάνεται ο/η ερωτώμενος/-η άνετα να αναφέρει ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από συνάδελφο/-ισσα ή από ανώτερο/-η. Η πλειονότητα όσων συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο (άνδρες και γυναίκες) δήλωσε ότι **δεν υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/-ες που είναι προσβλητικοί/-ες, απρεπείς και εχθρικοί/-ες, ότι δεν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων** όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο και ότι οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο δεν είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες. Τέλος, σημαντικό είναι ότι σημειώθηκαν αντίθετες αποκρίσεις ανάμεσα στα φύλα σε σχέση με το εάν **αισθάνονται άνετα να αναφέρουν ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από ανώτερο/-η, αν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων** όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν ως βασικό εμπόδιο για την αναφορά των περιστατικών παρενόχλησης, πέρα από τον δισταγμό των ίδιων των γυναικών, το γεγονός ότι πιστεύουν ότι δεν θα εισακουστούν ή ότι δεν θα δοθεί η δέουσα προσοχή στις εμπειρίες τους.

Στις περισσότερες περιπτώσεις που **ανέφεραν τα περιστατικό παρενόχλησης στην ανώτερη ιεραρχία της υπηρεσίας τους, αυτό είτε αγνοήθηκε, είτε δεν αντιμετωπίστηκε ουσιαστικά παρότι μπορεί να αναγνωρίστηκε το πρόβλημα**. Επιπλέον, η εύρεση μαρτύρων και η ενεργή υποστήριξή τους από συναδέλφους/-ισσες είναι αρκετά δύσκολη, καθώς οι περισσότεροι συναδέλφοι των γυναικών τείνουν να αποσιωπούν αυτές τις συμπεριφορές ή να τις υποστηρίζουν στο παρασκήνιο, επιλέγοντας να μην έρθουν σε ευθεία αντιπαράθεση με τον θύτη.

Επίσης, αποθαρρυντικές είναι πολλές φορές οι στάσεις άλλων γυναικών στο περιβάλλον εργασίας, οι οποίες μπορεί να δικαιολογούν τον θύτη ή να παίρνουν το μέρος του. Σημαντικό είναι ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν προστατεύονται από τυχόν αντίποινα, ενώ μόνο σε μία περίπτωση υπήρξε μετακίνηση του θύτη σε άλλο χώρο χωρίς περαιτέρω τιμωρία του και σε μία άλλη, ο θύτης τιμωρήθηκε με μετακίνηση σε άλλη υπηρεσία και υποβιβάστηκε.

Ακόμη, οι πιο πολλές εργαζόμενες, παρότι ήξεραν ή διαισθάνονταν ότι η συμπεριφορά ήταν παράνομη, δεν γνώριζαν σε ποιους φορείς μπορούν να απευθυνθούν πέρα από τη διοίκηση του οργανισμού τους. Επίσης, καμία υπηρεσία δεν διέθετε κάποιο πρωτόκολλο αντιμετώπισης της παρενόχλησης ή σύμβουλο εργασίας, ενώ ένας Δήμος από τις υπηρεσίες που μελετήθηκαν είχε συστήσει επιτροπή ισότητας.

Η δειγματοληπτική έρευνα και οι συνεντεύξεις καταδεικνύουν ότι **οι διαδικασίες τιμωρίας ανάρμοστων συμπεριφορών δεν είναι εφαρμόσιμες** για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Οι συνεντεύξεις έδειξαν ότι ακόμα και στην εξαιρετική περίπτωση που διενεργήθηκε ΕΔΕ εντός της υπηρεσίας δεν αποδόθηκε δικαιοσύνη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις δεν έγινε ούτε καν προφορική επίπληξη του θύτη. Από τις συνεντεύξεις προέκυψε ότι πολλές φορές αυτό συμβαίνει, γιατί ο θύτης έχει κάποιου είδους εξουσία μέσα στην υπηρεσία, διαθέτει ερείσματα πάνω σε άλλους συναδέλφους, ή ακόμα και σε πολιτικά κόμματα/συνδικάτα και η κεντρική διοίκηση δεν επιθυμεί να έρθει σε σύγκρουση μαζί του. Τέλος, πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ότι δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες αλλά ότι αυτές δεν υφίστανται (διαπιστώθηκε σχεδόν καθολική έλλειψη επιτροπών και πρωτοκόλλων αντιμετώπισης της παρενόχλησης στην εργασία).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Προτάσεις Πολιτικής

Στο τέλος των συνεντεύξεων ζητήθηκε από τις συμμετέχουσες να αναφέρουν ποια μέτρα πολιτικής θα ήταν κατάλληλα ώστε να αντιμετωπίζονται συστηματικά περιπτώσεις παρενόχλησης στην εργασία. Οι περισσότερες γυναίκες συμφώνησαν ότι θα βοηθούσε να υπήρχε ένας *ανεξάρτητος οργανισμός* ή μια υπηρεσία εντός της εργασίας τους ή της πόλης τους που να αντιμετωπίζει αντίστοιχες συμπεριφορές ή να δέχεται καταγγελίες. Επιπλέον, κάποιες περιπτώσεις ανέφεραν ότι θα ήθελαν η απόδοση δικαιουσύννης να γίνεται *γρηγορότερα και να είναι πιο διαφανής*. Επίσης κάποιες εργαζόμενες σκέφτηκαν ότι θα βοηθούσε η δυνατότητα ανώνυμων αναφορών και η ψυχολογική και νομική στήριξή τους κατά τη διάρκεια της καταγγελίας ή όσο βρίσκονται σε μια υπηρεσία που δέχονται παρενόχληση. Ανέφεραν χαρακτηριστικά:

Ναταλία, 50 ετών: «Να υπάρχει μια υπηρεσία στο Δημόσιο για να μη χρειάζεται να πάρω δανεικά για να υπερασπιστώ τον εαυτό μου, μια νομική υπηρεσία. Θα πρέπει οι διαδικασίες να είναι σύντομες, να μην έχω εγώ άγχος 5-10 χρόνια μέχρι να εκδικαστεί η υπόθεση και αυτός να παραμένει στη θέση του».

Ελίζα, 43 ετών: «Θα ήθελα να είναι ανεξάρτητο αυτό το όργανο. Η προστασία δεν θα πρέπει να αφορά τη φάση της καταγγελίας, αλλά το σύνολο της διαδικασίας. Ο τάδε απαγορεύεται να μετακινηθεί να χάσει τη θέση του [...] Και θα πρέπει φυσικά όσοι συμπεριφέρονται έτσι να έχουν συνέπειες»

Σημαντικό είναι επίσης για όσες γυναίκες είχαν εμπειρία παρενόχλησης να μη χρειάζεται να έχουν *επαφή με τον θύτη ή τους θύτες* για όσο διάστημα βρίσκεται σε εξέλιξη η νομική διαδικασία, αλλά και αφότου έχει προηγηθεί παρενόχληση, ενώ επίσης σύμφωνα και με τουλάχιστον 2 περιπτώσεις γυναικών να μην αξιολογούνται τα θύματα από τους θύτες, ενώ μπορεί να εκκρεμεί κάποια δικαστική διαδικασία.

Ίρις, 36 ετών: «Αν θες να το πας νομικά πέρα από το χρήμα θα φας και χρόνο, ειδικά αν πρέπει να συνεργάζεσαι με αυτό το άτομο.[...] Θα πρέπει να μην είσαι υποχρεωμένη να συνεργάζεσαι μαζί του μέχρι να φτάσεις στη δίκη.»

Επιπλέον άλλες γυναίκες ανέφεραν ότι χρήσιμη θα ήταν η διενέργεια *συχνότερων κρίσεων* εντός των οργανισμών, καθώς σε κάποιες υπηρεσίες δεν έχουν γίνει κρίσεις τα τελευταία 10 χρόνια με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ένα σταθερό και αξιοκρατικό πλαίσιο

σιο προαγωγών. Σημαντικό είναι επίσης να τηρούνται οι προβλεπόμενες διαδικασίες, να γίνεται αντικειμενική αξιολόγηση που να βασίζεται στην περιγραφή καθηκόντων όσων οφείλει να κάνει μία υπάλληλος, αλλά και να τηρείται μια σαφής ιεραρχία εντός των υπηρεσιών. Άλλες γυναίκες θεώρησαν σημαντική την επιμόρφωση των ίδιων των ατόμων και την ενεργή συμμετοχή των σωματείων και συνδικάτων, προκειμένου να προστατευθεί το σύνολο των εργαζομένων από καταχρηστικές συμπεριφορές. Ακόμα, άλλες εργαζόμενες ανέφεραν ότι θα ήθελαν να έχουν εν γένει μία *καλύτερη ενημέρωση* γύρω από τα δικαιώματά τους αλλά και μεγαλύτερη προστασία για να μιλήσουν για ότι τους συνέβη.

Μικαέλα, 33 ετών: «Θα με διευκόλυνε να ξέρω ότι τα όρια είναι πολύ σαφή [...], να ξέρω ότι δεν υπάρχει ρίσκο με το να τον καταγγείλω [...] μια καλύτερη ενημέρωση, αλλά και ένας αρμόδιος φορέας γι' αυτές τις περιπτώσεις που θα λάμβανε ουσιαστικά και άμεσα βήματα.»

Μελαχρινή 69 ετών: «Η συσπείρωση των σωματείων, αυτό που γίνεται τώρα είναι πολύ σημαντικό! Γιατί είμαστε όλες μια γροθιά. Το επόμενο βήμα είναι η επιμόρφωση γιατί κάποιος που είναι ενημερωμένος δύσκολα πέφτει σε εκβιασμό.»

Οι παραπάνω απαντήσεις ανέδειξαν την ανάγκη λήψης μέτρων σε τρεις κατευθύνσεις: τη συμπλήρωση του νομοθετικού πλαισίου, την εφαρμογή των νόμων, την εκπόνηση πρωτοκόλλου για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, και τέλος, την ευαισθητοποίηση των στελεχών και του ευρύτερου κοινού.

8.1 Συμπλήρωση του νομοθετικού πλαισίου και εφαρμογή της νομοθεσίας

Η συμπλήρωση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τον δημόσιο τομέα με τις νέες διατάξεις του ν. 4808/2021 με τον οποίο κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 είναι πρωταρχική υποχρέωση του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης. Ενώ οι διατάξεις που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα είναι συγκεκριμένες και έχουν περαιτέρω εξειδικευθεί με υπουργικές αποφάσεις, για το Δημόσιο δεν έχουν γίνει οι απαραίτητες προσαρμογές του νομοθετικού πλαισίου που διέπει την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα (πειθαρχικό δίκαιο, κώδικες δεοντολογίας κ.λ.π.).

Πιο συγκεκριμένα ο **Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπάλληλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007)** θα πρέπει να επικαιροποιηθεί με εξει-



δικευμένες διατάξεις στη σεξουαλική παρενόχληση, ώστε να δημιουργηθούν τα απαραίτητα εργαλεία για την αποτελεσματική πειθαρχική δίωξη της σεξουαλικής παρενόχλησης (όπως ισχύουν ήδη για τον ιδιωτικό τομέα). Για παράδειγμα, όπως ορίζει το ισχύον διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό δίκαιο θα πρέπει να ορισθούν ως πειθαρχικά παραπτώματα:

- (α) η **παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών**, καθώς και η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- (β) η **σεξουαλική παρενόχληση**, που ορίζεται ως η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής ή διαδικτυακής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, που αποτελεί διακεκριμένη μορφή διάκρισης λόγω φύλου.
- (γ) η **παρενόχληση**, που ορίζεται ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, που αποτελεί διακεκριμένη μορφή διάκρισης για τους λόγους αυτούς.

Παράλληλα, ο δημόσιος τομέας, τα Υπουργεία και τα ΝΠΔΔ (όπως ισχύει ήδη για τον ιδιωτικό τομέα) είναι υποχρεωμένα να υιοθετήσουν *πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας*, ιδίως της βίας κατά των γυναικών, και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης λόγω φύλου και για τους άλλους απαγορευόμενους λόγους, στην εργασία, που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέονται με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν σύμφωνα με το ν. 4808/2021 που κύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190.

Στην πολιτική αυτή δηλώνεται *μηδενική ανοχή* σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων. Παράλληλα, η πολιτική αυτή θα πρέπει να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- α) εκτίμηση των κινδύνων αυτών στην εργασία,
- β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,
- γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης,
- δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,
- ε) ορισμό των αρμοδίων προσώπων για να καθοδηγούν και ενημερώνουν για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- στ) προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Επιπροσθέτως τα Υπουργεία και τα ΝΠΔΔ υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, ιδίως βίας κατά των γυναικών, και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης λόγω φύλου κ.λ.π. στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε άλλες πολιτικές ή να συνοδεύεται από αυτές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων/της αρμόδιας Επιτροπής για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,
- β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,



- γ) απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,
- δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,
- ε) συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Συμπλήρωση χρειάζονται και οι **αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη**, ο οποίος σήμερα δεν μπορεί να εμπλακεί σε υποθέσεις παρενόχλησης, όταν διαπιστώνεται ότι το άτομο δεν υφίσταται διάκριση λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, αναπηρίας κλπ.

Τέλος, στα γενικότερα μέτρα καταπολέμησης της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, μπορούν να συμπεριληφθούν η εξάλειψη και **αντιμετώπιση της διαφθοράς**, η οποία δημιουργεί πρόσφορο έδαφος στην καλλιέργεια ενός απειλητικού και απρόβλεπτου περιβάλλοντος εργασίας, ιδιαίτερα απέναντι σε λιγότερο ισχυρούς/ισχυρές υπαλλήλους που επιθυμούν τη τήρηση των νόμιμων διαδικασιών.

8.2 Πρωτόκολλο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα

Όπως ανέδειξαν οι εργαζόμενες που μας έδωσαν συνέντευξη υπάρχει μεγάλη ανάγκη για ενημέρωση σχετικά με τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας (ανώνυμη ή επώνυμη), τις προβλέψεις της ισχύουσας νομοθεσίας, τον τρόπο υποστήριξης και προστασίας των θυμάτων και των μαρτύρων, τα άμεσα μέτρα για την απομάκρυνσή του δράστη από το εργασιακό περιβάλλον κ.ά. Όλες αυτές οι απαραίτητες πληροφορίες και οδηγίες προς τα θύματα και τους/τις μάρτυρες θα πρέπει να αποτελέσουν το περιεχόμενο ενός **Ενιαίου Πρωτοκόλλου Πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα**, ο οποίος θα μπορεί να εξειδικεύεται ανά Υπουργείο, Οργανισμό, ΝΠΔΔ κλπ.

Βάση για την παρακάτω σκιαγράφηση του περιεχομένου ενός τέτοιου Πρωτοκόλλου για το ελληνικό δημόσιο τομέα αποτέλεσαν ο Οδηγός για τη *βία και τη παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα* του Γαλλικού Υπουργείου (Ministère de la Fonction Publique, 2017), ο Κώδικας Πρακτικής για τη «προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των Ανδρών κατά την Εργασία» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1992), η Σύσταση 206/1019 του ΔΟΕ που συνοδεύει τη Διεθνή Σύμβαση 190 και το Πρόγραμμα Δράσης για τη πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον Δήμο Αθηναίων

(Δήμος Αθηναίων, 2021). Πιο συγκεκριμένα, το Πρωτόκολλο πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής κεφάλαια:

► ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εισαγωγή διατυπώνεται η πολιτική δέσμευση να καταπολεμηθούν τα φαινόμενα της έμφυλης βίας και της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ανάμεσα σε εργαζόμενους αλλά και σε σχέση με τους πολίτες που προσέρχονται στον χώρο του δημósιου (αποδέκτες/-τριες υπηρεσιών, επισκέπτες/-τριες των δημόσιων χώρων, φιλοξενούμενοι/-ες σε δομές κλπ.). Η σαφής και **ρητή πολιτική δέσμευση** της πολιτικής ηγεσίας για «Μηδενική Ανοχή» αποτελεί το εφελτήριο για οποιαδήποτε δράση για την εφαρμογή των σχετικών νόμων και την ανάπτυξη πολιτικών στην κατεύθυνση αυτή.

► ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Έννοιες, ορισμοί, ποινές

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι έννοιες και οι ορισμοί με τις οποίες αποσαφηνίζονται οι μορφές των παρενοχλητικών συμπεριφορών που καλύπτει το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (λεκτική, φυσική, σεξουαλική βία, ηθική και σεξουαλική παρενόχληση, σεξιστικές συμπεριφορές), οι συνέπειες για τη ζωή των θυμάτων και οι ποινές με τις οποίες μπορούν να τιμωρηθούν οι δράστες σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (κώδικας δεοντολογίας, πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, Ποινικός Κώδικας κ.λ.π.).

► ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στη δημόσια διοίκηση

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνονται οι πολιτικές πρόληψης του φαινομένου που περιλαμβάνουν και αναφέρονται στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας, και των συνθηκών εργασίας στον δημόσιο τομέα, την πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων και τα εργαλεία και τις διατάξεις της πρόληψης σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Περιλαμβάνονται και αναλύονται επίσης οι δύο πυλώνες της πρόληψης ως εξής:

2Α) Επιμόρφωση του συνόλου των εργαζομένων και στελεχών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο τομέα

Σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) θα διοργανωθούν επιμορφωτικά σεμινάρια για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης, την αντιμετώπιση περιστατικών



παρενόχλησης, τον χειρισμό πειθαρχικών υποθέσεων παρενόχλησης και την ευαισθητοποίηση σε θέματα στάσεων και αντιλήψεων στους/στις δημοσίους υπαλλήλους. Πιο συγκεκριμένα, η επιμόρφωση όλων των στελεχών θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως:

- (α) οι μορφές της παρενόχλησης και οι παράγοντες που την ευνοούν/παρεμποδίζουν στο εργασιακό περιβάλλον,
- (β) οι υπηρεσιακές ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν,
- (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του προσώπου που καταγγέλλεται.

2B) Καμπάνιες ευαισθητοποίησης στη μηδενική ανοχή

Οι καμπάνιες «Μηδενική Ανοχή» μπορούν να σχεδιασθούν σε δύο επίπεδα.

- α) εντός του δημόσιου τομέα με στόχο την ενημέρωση όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της σχέσης εργασίας
- β) δημόσια καμπάνια «Μηδενική Ανοχή» για τη σεξουαλική παρενόχληση με στόχο την περαιτέρω ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού

Σημαντική είναι επίσης στο παραπάνω πλαίσιο η ευαισθητοποίηση και επαγρύπνηση για εργαζόμενες θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην εργασία, μέσω της συστηματικής ενημέρωσης γύρω από τα ζητήματα έμφυλης βίας.

► ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αντιμετώπιση των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης

Στο τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνεται όλη η ενδεδειγμένη διαδικασία καταγγελίας του περιστατικού. Αυτή θα πρέπει να είναι σαφής και ακριβής, ώστε να διευκολύνει την επίλυση του προβλήματος αποτελεσματικά και ουσιαστικά. Θα πρέπει να εξειδικεύει την εφαρμογή του νόμου στις ανάγκες της συγκεκριμένης υπηρεσίας να περιλαμβάνει **ενδεικτικά** τα εξής:

Ο/Η εργαζόμεν/ος που υφίσταται παρενόχληση ή ο/η μάρτυρας του περιστατικού μπορεί να απευθυνθεί προς αρωγή, κατά μόνας ή με συνοδεία (φιλικό πρόσωπο, συνάδελφος/-ισσα):

- (α) στη δομή υποδοχής περιστατικών που πρέπει να δημιουργηθεί σε κάθε υπηρεσία/ Υπουργείο, ΝΠΔΔ (η δομή θα πρέπει να στελεχωθεί με κοινωνικούς

επιστήμονες και νομικούς επιστήμονες (κοινωνική λειτουργό, ψυχολόγο και νομικό) εξειδικευμένους στα θέματα ισότητας των φύλων,

- (β) στη τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής,
- (γ) στον Συνήγορο του Πολίτη.

Στη δομή θα παρέχεται άμεση κοινωνική, ψυχολογική και νομική αρωγή αν χρειαστεί, καθώς επίσης και πληροφορίες και οδηγίες για τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί για τη γραπτή καταγγελία της παρενόχλησης. Η γραπτή καταγγελία (είτε από το ίδιο, είτε από τρίτο άτομο) απευθύνεται, όταν αφορά σε καταγγελλόμενο/-η υπάλληλο, με εμπιστευτικό πρωτόκολλο στον/στην **Γενικό/-ή Διευθυντή/-τρια** που διατάσσει ΕΔΕ, την οποίαν αναθέτει κατά τον νόμο σε ανώτερο υπηρεσιακό στέλεχος ίδιου φύλου με το πρόσωπο που καταγγέλλει σε εύλογο χρονικό διάστημα.

Το άτομο που θα αναλάβει να διεξάγει την ΕΔΕ θα πρέπει να τυχάνει της γενικής αποδοχής για την ακεραιότητα, ανεξαρτησία και αντικειμενικότητά του, να εμπνέει εμπιστοσύνη και να αναγνωρίζεται ως άτομο με ευαισθησία στα θέματα φύλου και ισότητας και, αν είναι δυνατόν, να έχει τύχει επιμόρφωσης σχετικά με τον χειρισμό υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο/Η διενεργών/-ουσα την ΕΔΕ δεν συνδέεται με κανέναν τρόπο με το θύμα ή τον φερόμενο ως δράστη, λαμβάνει υπόψιν του την ιδιαιτερότητα του φαινομένου και διευκολύνεται στην έρευνα με τα εργαλεία που προβλέπει ο νόμος (εξέταση μαρτύρων για επιβεβαίωση της καταγγελίας κ.λ.π.).

Η ΕΔΕ γίνεται με όλους τους κανόνες της πειθαρχικής διαδικασίας και με απόλυτη εχεμύθεια και τήρηση πρακτικών, η/ο καταγγέλλον/-ουσα και οι μάρτυρες προστατεύονται. Ο/Η καταγγελλόμενος/-η λαμβάνει γνώση των στοιχείων της έρευνας. Η έρευνα επικεντρώνεται στα γεγονότα και αποφεύγεται η άσκοπη επανάληψη της κατάθεσης με στόχο την αποφυγή επαναθυματοποίησης.

Ανεξάρτητα από την έκβαση της ΕΔΕ για την καταγγελία, η υπηρεσία λαμβάνει μέτρα ώστε, αν είναι δυνατόν, το πρόσωπο που καταγγέλλει και αυτό που καταγγέλλεται να μην συνεχίσουν να εργάζονται στον ίδιο χώρο μέχρι την εκδίκαση της υπόθεσης. Αυτό θα επιτευχθεί είτε με προσωρινή διάθεση των προϊσταμένων στο γραφείο του Γενικού Γραμματέα, είτε με οικειοθελή μετακίνηση του καταγγέλλοντος/-ουσας σε άλλη υπηρεσία.

Εν κατακλείδι, το σημαντικό αυτό τρίτο και βασικό κεφάλαιο του Οδηγού θα πρέπει να καταγράφει τους ρόλους της διοικητικής ιεραρχίας στη διαδικασία καταγγελίας και



προστασίας των θυμάτων και των μαρτύρων, καθώς επίσης και του άμεσου εργασιακού περιβάλλοντος του θύματος. Η προστασία από αντίποινα (παράτυπη μετακίνηση, απειλές, περαιτέρω παρενόχληση) όσων υπαλλήλων καταγγέλλουν παρενόχληση αλλά και των μαρτύρων τους θα πρέπει να αποτελέσει επίσης αντικείμενο του σχεδιασμού των διαδικασιών.

► ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Υποδομές υποστήριξης των θυμάτων και των μαρτύρων

Στο τέταρτο κεφάλαιο του Πρωτοκόλλου θα πρέπει να παρουσιάζονται ρητά η λειτουργία και οι αρμοδιότητες των υποδομών και εργαλείων που υπάρχουν για την υποστήριξη θυμάτων και μαρτύρων όπως:

- (α) το Γραφείο υποδοχής και πληροφόρησης των θυμάτων (ανώνυμα και επώνυμα),
- (β) οι υπηρεσίες υποστήριξης των θυμάτων που παρέχονται σε συνεργασία με εξωτερικούς φορείς (κοινωνικοψυχολογική υποστήριξη, ιατρική και νομική βοήθεια κ.λ.π.).

Επίσης παρουσιάζονται οι πηγές πληροφόρησης (έντυπα, ιστοσελίδες, κοινωνικά δίκτυα κ.λ.π.) και οι δημόσιες συζητήσεις και εκδηλώσεις που εντάσσονται στις πολιτικές αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα.

Στο Πρωτόκολλο θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν επίσης τα εξής:

- A) Επιτροπές Έμφυλης Ισότητας**, οι οποίες θα συσταθούν σε Υπουργεία και ΝΠΔΔ με συμβουλευτικό χαρακτήρα προς τα θεσμικά όργανα στη διαδικασία καταγγελίας, όπως επίσης θα συμβάλει στις δράσεις πρόληψης στον εργασιακό χώρο.
- B) Παρατηρητήριο παρακολούθησης** της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα στο Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης με αρμοδιότητα τη συλλογή και καταγραφή στοιχείων, την εκπόνηση ερευνών και την ετήσια αξιολόγηση των εφαρμοζομένων πολιτικών στα Υπουργεία και τα ΝΠΔΔ. **Οι έρευνες** μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύγκριση των επιπέδων παρενόχλησης σε ανδροκρατούμενα και γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα, καθώς και μεταξύ διαφορετικών υπηρεσιακών καθεστώτων (μόνιμοι υπάλληλοι έναντι ορισμένου χρόνου κ.λ.π.) στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα. **Η αξιολόγηση** γίνεται σε συνεργασία με επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς και βασίζεται σε διεξοδική μελέτη της έκτασης του φαινομένου (στατιστικά στοιχεία των υποθέσεων), των οργανωτικών και διοικητικών παραγόντων που ευνοούν την εμφάνιση

της παρενόχλησης, την αποτελεσματικότητα των δράσεων πρόληψης και των εφαρμοζόμενων διαδικασιών καταγγελιών, κ.α.).

- Γ) **Η ΑΔΕΔΥ και η Επιτροπή Γυναικών** ο ρόλος των οποίων μπορεί να είναι καθοριστικός μέσω της ενεργής και αμερόληπτης συμμετοχής τους στην απόδοση δικαιοσύνης όταν τους κοινοποιούνται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τις οδηγίες των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2017).



Πηγές – Βιβλιογραφία

ΝΟΜΟΙ - ΝΟΜΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

Απόφαση 2025/355 ΓΠ. Έγκριση του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας και του κανονισμού Εφαρμογής Αρχών και Λειτουργίας της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ). Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 4187/Β/19-11-2019).

Δήμος Αθηναίων, 2021, Απόφαση ΔΣ 89/ 9.3.2021.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1992, Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία (92/131/ΕΟΚ) και ιδιαίτερα ο συνημμένος Κώδικας Πρακτικής για την «προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών κατά την εργασία».

Νόμος 3528/2017. Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπάλληλων ΝΠΔΔ. ΦΕΚ 26/Α/9-2-2017.

Νόμος 3769/2009. Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 105/Α/1-7-2009).

Νόμος 3896/2010. Εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010).

Νόμος 4443/2016. 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. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ Α' 232/9-12-2016).

Νόμος 4531/2018. Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, ΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018).



Νόμος 4619/2019. Κύρωση του Ποινικού Κώδικα. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ Α' 95/11-06-2019).

Νόμος 4604/2019. Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας – Ρυθμίσεις για την απονομή ιθαγένειας–δι-ατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση – Λοιπές διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019).

Νόμος 4808/2021. Για την προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις, κωδικοποιημένος με τον ν. 4876/2021. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021).

Act on special protection for workers against reprisals for whistleblowing concerning serious irregularities, 2016:749. Ανακτήθηκε από:
<https://www.government.se/4a9faa/contentassets/8eaf2765387e4c18940baee2ca4d461c/sfs-2016749-act-on-special-protection-for-workers-against-reprisals-for-whistleblowing-concerning-serious-irregularities>.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2006. Ανακτήθηκε από:
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html#BJNR189710006BJNG000100000>.

Arrêté du 19 juillet 2021 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les services du Premier ministre. Ανακτήθηκε από:
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043813910/?isSuggest=true>.

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Ανακτήθηκε από:
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>.

- Discrimination Act, 2008: 567. Ανακτήθηκε από: <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567#h-Chapter3Activemeasures> .
- Equality Act 2006. Ανακτήθηκε από:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/3/contents>
- Equality Act 2010. Ανακτήθηκε από:
<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>.
- EUR-Lex, 2000. EU Directive, 2000/43/EC. Ανακτήθηκε από:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043> .
- EUR-Lex, 2000. EU Directive 2000/78/EC. Ανακτήθηκε από:
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.
- EUR-Lex, 2002. EU Directive 2002/73/EC. Ανακτήθηκε από:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>.
- EUR-Lex, 2004. EU Directive 2004/113/EC. Ανακτήθηκε από:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.
- EUR-Lex, 2006. EU Directive 2006/54/EC (recast directive). Ανακτήθηκε από:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
- Government Communication, 2015/16:80. A Work Environment Strategy for Modern Working Life 2016–2020. Ministry of Employment. Ανακτήθηκε από:
<https://www.government.se/499cd0/contentassets/95678f8dfcea4ece916e5b7950f2260f/a-work-environment-strategy-for-modern-working-life-20162020>
- LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Ανακτήθηκε από:
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>.
- Protection from Harassment Act, 1997. Ανακτήθηκε από:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents>
- Statute Book of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health, 1993. *Ordinance AFS 1993:17, Victimization at Work*. Ανακτήθηκε από:
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf>.
- Swedish Work Environment Authority, 2015 *Organisational and social work environment*. Ανακτήθηκε από:
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>.



Work Environment Act, 1977:1160. Ανακτήθηκε από:

<https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/swedish-statutes-in-translation---labour-legislation/>

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

- Συνήγορος του Πολίτη – Ανεξάρτητη Αρχή (x.x.). *1ση Μεταχείριση*. Ανακτήθηκε από: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el>.
- Citizens advice, 2021. *What's the public sector equality duty?* Ανακτήθηκε από: <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/public-sector-equality-duty/what-s-the-public-sector-equality-duty/>.
- Public Services International, 2018. *First UN Resolution on Sexual Harassment*. Ανακτήθηκε από: <https://publicservices.international/resources/news/first-un-resolution-on-sexual-harassment?id=8088&lang=en>.
- Republique Française, 2020. *Harcèlement moral au travail*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ▼ Αντωνίου, Α. Σ. (2008). Θέματα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Στο *Ηθική των Επιχειρήσεων (Business Ethics)*, 1, 1-14. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- ▼ Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, 2018. *Κώδικας Πρακτικής για τη Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και της Παρενόχλησης στη Δημόσια Υπηρεσία*.
- ▼ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020. *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή των Περιφερειών – Μία Ένωση Ισότητας – Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020 - 2025*. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

- ▼ Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος, 2007. *Συμφωνία-Πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία*. Ανακτήθηκε από: <http://olme-attik.att.sch.gr/files/diethi/SIMFONIAPLAISIOVIAETUC.pdf>.
- ▼ Ζιγρικά, Μ. (2013). Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων, στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου. Μεταπτυχιακή Εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ανακτήθηκε από: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16082/6/ZigrikaEuangeliaMsc2013.pdf>.
- ▼ Ζιγρικά, Ε. και Πλατοίδου, Μ. (2016). Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο. *Το Βήμα των κοινωνικών επιστημών*, 17(66), 59-87.
- ▼ ΚΕΘΙ, 2004. *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Ανακτήθηκε από: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/i-sexoyaliki-parenohlisi-kataton-gynaikon-stoys-horoys-ergasias>.
- ▼ Κοϊνης, Α. και Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις του mobbing στο χώρο της υγείας: Ανασκοπική Μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6 (1), 36-48. Ανακτήθηκε από: <http://journal-ene.gr/%CF%84o-mobbing-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%BF-%CF%87%CF%89%CF%81%CE%BF-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%80%CF%84%CF%89%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/>.
- ▼ Κοϊνης, Α., Βελονάκης, Ε., Τζαβέλλα, Φ. και Τζαφέρη, Σ. (2016). Η επίδραση του φαινομένου (mobbing) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 15 (4), 380-393.
- ▼ Μακράκης, Χ. (2009). Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο: εξετάζοντας το παράδειγμα ενός ιδιωτικού κι ενός δημοσίου νοσοκομείου στα Χανιά. Πτυχιακή εργασία. Χανιά: ΤΕΙ Κρήτης. Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.lib.teicrete.gr/bitstream/handle/11713/1036/Makrakis2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- ▼ Μπάκαλης, Β. (2015). Εκφοβισμός στον χώρο εργασίας των νοσηλευτών (Bullying). *Περιεχειρητική Νοσηλευτική*, 4 (2), 66-72. doi:10.5281/zenodo.17472.
- ▼ Μακρη, Ι. (2021). Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας. Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 20/2021, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/02/makri.pdf>.



- ▼ Παρασκευοπούλου - Κόλλια, Ε. Α. (2020). Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας: συνεντεύξεις και συνεντεύξεις μέσω διαδικτύου. *Ανοικτή Εκπαίδευση: το περιοδικό για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαιδευτική Τεχνολογία*, 15 (2), 24-37. doi: 10.12681/jode.20634.
- ▼ Πετρόγλου, Π. (2020). Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου. Μηνιαία Έκδοση*, 79 (8). 993-1008.
- ▼ Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α. και Διομήδους, Δ. (2007). Σεξουαλική Παρενόχληση: Ένας Αθέατος Εφιάλτης στο Χώρο Εργασίας: Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτισης Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών. Λευκωσία: Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου.
- ▼ Σπανός, Ε. (2017). Το φαινόμενο του εκφοβισμού, "bullying" μεταξύ επαγγελματιών υγείας, σύγκριση δημόσιας και ιδιωτικής πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. Διπλωματική Εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- ▼ Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- ▼ Τούκας, Δ., Δελιχάς, Μ. και Καραγεωργίου, Α. (2012). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 29 (2), 162-173.
- ▼ Τσιάμα, Μ. Χ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Ανακτήθηκε από: <http://www.eiead.gr/publications/docs/arthra%20kai%20meletes%20to%20fanomeno%20tis%20ithikis%20parenoxlisis%20sto%20xwro%20ergasias.pdf>.
- ▼ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*. Ανακτήθηκε από: <http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2021/07/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>.
- ▼ Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2015). *Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ*.

- ▼ Υπουργείο Εσωτερικών. Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011). *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και Κοινωνικούς Φορείς*. Ανακτήθηκε από: <https://womensos.gr/2010-2013/>
- ▼ Φιλιποπούλου, Μ. και Γιούλος, Γ. (2020). Επεξεργασία ετήσιων στοιχείων απογραφής του Τακτικού Προσωπικού. Από το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου, 12/2020. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο. Ανακτήθηκε από: https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2021/11/20211108_apografi_2020_parousiasi.pdf
- ▼ Φιλιποπούλου, Μ. (υπό έκδοση). Τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου στους κρίσιμους τομείς της εκπαίδευσης και της υγείας. Επεξεργασία των στοιχείων της απογραφής μισθοδοτούμενων Δημοσίου, Δεκεμβρίου 2020. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο.
- ▼ ActionAid Ελλάς (2020). *Έρευνα: δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική Παρενόχληση των Γυναικών στην Εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού*. Ανακτήθηκε από: http://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf.
- ▼ Eurofound, 2015a, *Πρώτα πορίσματα: Έκτη Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας*. Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10.2806/661658.
- ▼ Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ▼ Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), [2018] *Sexual Harassment in the British workplace: we all know it's wrong, so why is it so difficult to stop?* Ανακτήθηκε από: <https://www.acas.org.uk/sexual-harassment-in-the-british-workplace-we-all-know-its-wrong-so-why-is-it-so-difficult-to-stop>.
- ▼ Asmat, R. & Mehboob, S. (2016). International Laws and Policies for Addressing Sexual Harassment in the workplace. *International Research Journal of Interdisciplinary & Multidisciplinary Studies (IRJIMS)*, 2 (2), 32-43.





- \\ Baker, C. N. (2007). The emergence of organized feminist resistance to sexual harassment in the United States in the 1970s. *Journal of Women's History*, 19 (3), 161-184. Doi: 10.1352/jowh.2007.0051.
- \\ Bartholomew, D. J., Steele, F., Moustaki, I., & Galbraith, J. (2008). *Analysis of multivariate social science data*. Chapman & Hall/CRC.
- \\ Beale, D. & Hoel, H. (2010). Workplace Bullying, industrial relations and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (2), 10 -118.
- \\ Becker – Blease, K.A., & Freyd, J. J. (2006). Research participants telling the truth about their lives: the ethics about asking and not asking about abuse. *American Psychologist*, 61 (3), 218-226. doi: 10.1037/0003-066X.61.3.218.
- \\ Burn, S. M. (2019). The Psychology of Sexual Harassment. *Teaching of Psychology*, 46 (1), 96-103. doi: 10.1177/0098628318816183.
- \\ Cavico, F.J. & Mujtaba, B.G. (2021). Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: legal and practical considerations for management. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40 (6), 667-689. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0324>.
- \\ Cleff Le Divellec, S. (2017a). *Safe at Home, Safe at Work. Trade unions erasing violence against women and workplace harassment – ETUC / Europe. France Country Case Study*. ETUC. Αβακλήθηκε από: <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>.
- \\ Cleff Le Divellec, S. (2017b). *Safe at Home, Safe at Work. Trade unions erasing violence against women and workplace harassment – ETUC / Europe. Germany Country Case Study*. ETUC. Αβακλήθηκε από: <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>.
- \\ Cobb, P.E. (2017). *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. New York: Routledge.
- \\ Council of Europe (2011). *Convention on preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence*.
- \\ Edgren, P. (2019). *Workplace Mobbing/Bullying Analytical Report: Sweden*. Fond Dalsiho Vzdelávani. Αβακλήθηκε από: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/Analytical%20report%20in%20Sweden.pdf>
- \\ EIGE (x.x.). *Handbook: sexism at work*. Αβακλήθηκε από: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook>.

- \\ Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247–263.
- \\ Einarsen, S., Raknes, B., & Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 381–401.
- \\ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The Concept of Bullying at Work: the European Tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C.L. Cooper (eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.
- \\ Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – revised. *Work and Stress*, 23 (1), 24–44.
- \\ Eldén, Å., Calvo, D., Bjarnegård, E., Lundgren, S. & Jonsson, S. (2020). *Sextortion: Corruption and Gender-Based Violence*. EBA Report 2020: 06, the Expert Group for Aid Studies (EBA), Sweden.
- \\ European Trade Union Confederation (ETUC), (2017). *Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women*. Ανακτήθηκε από: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf.
- \\ Eurofound, 2015b. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Dublin.
- \\ Eurofound, 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- \\ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), (2010). *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view>.
- \\ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), (x.x.). *Sexual Harassment at work*. Infographics. Ανακτήθηκε από: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>.
- \\ European Observatory on sexism and sexual harassment at work, 2019. *Report by ifop for Fondation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS)*. Ανακτήθηκε από: <https://www.feps-europe.eu/resources/publications/697-survey-european-observatory-on-sexism-and-sexual-harassment-at-work.html>.



- \\ Farley, L. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill.
- \\ Feijo, F. R., Graf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>.
- \\ Ferrari E. (2004). Raising awareness on women victims of mobbing: The Italian contribution. Daphne programme, European Commission.
- \\ Galanaki, E., & N. Papalexandris, (2013). Measuring workplace bullying in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (11), 2107-2130.
- \\ Ghaziri, E.M., London, M. & Lipscomb, J. (2019). "Workplace Bullying in the Public Sector", in P. D'Cruz et al. (eds.), *Special topics and particular occupations, professions and sectors, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4*, https://doi.org/10.1007/978-981-10-5154-8_16-1
- \\ Government Equalities Office, 2011. *Equality Act 2010: Public Sector Equality Duty What Do I Need to Know? A Quick Start Guide for Public Sector Organisations*. Ανακτήθηκε από: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85041/equality-duty.pdf.
- \\ Government of Ireland. Department of Justice, Equality and Law Reform, 2004. *Report on Sexual Harassment in the workplace in EU Member States*. The Irish Presidency of the European Union in association with Farell Grant Sparks Consulting and Professor Aileen McGolgan. Ανακτήθηκε από: <http://justice.ie/en/JELR/Pages/Sexual-harrassment-in-workplace>.
- \\ Guerrero, M.I.S. (2004). The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International and Comparative Law Review*, 27 (2). 477-500.
- \\ Herrera, M.d. C., Herrera, A. & Expósito, F. (2017). To confront versus not to confront: Women's perception of sexual harassment. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 10 (1), 1-7. doi: 10.1016/j.ejpal.2017.04.002.
- \\ Hersch, J. (2015). Sexual harassment in the workplace: Despite being illegal, costly, and an affront to dignity, sexual harassment is pervasive and challenging to eliminate. *IZA World of Labor*, 2015 (188), 1-10. doi: 10.15185/izawol.188.

- ▼ Hershcovis, M.S. & Barling, J. (2009). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (1), 24-44. <https://doi.org/10.1002/job.621>.
- ▼ Hodgins, M., Lewis, D., Pursell, L., Hogan, V., MacCurtain, S. & Mannix-McNamara, P. (2020). Bullying and ill-treatment: insights from an Irish public sector workplace. *Public Money & Management*, doi: 10.1080/09540962.2020.1804679.
- ▼ Hodgins, M., Pursell, L., Hogan, V., MacCurtain, S., & Mannix-McNamara, P. (2018). *Irish workplace behaviour study*. Health Promotion Research Centre, NUI Galway.
- ▼ Hoel H., & Cooper C.L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Launch of the Civil Service Race Equality Network*, 1-30, Manchester School of Management.
- ▼ Hoel, H. (2013). Workplace Bullying in United Kingdom. In *Workplace Bullying and Harassment: 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment, February 27th -28th, 2013*, 61-76. Tokyo: Japan Institute for Labour policy and Training (JILPT).
- ▼ International Labour Organisation (1958). *Convention concerning discrimination in respect of employment and occupation* (No.111). Geneva: ILO.
- ▼ International Labour Organisation (2019a). *Violence and Harassment Convention, 2019* (No. 190).
- ▼ International Labour Organisation (2019b). *Violence and Harassment Recommendation, 2019* (No. 206).
- ▼ International Statistical Institute (2010). *Declaration on professional ethics*. Ανακτήθηκε από: <https://www.isi-web.org/about-isi/policies/professional-ethics/isi-declaration>.
- ▼ International Trade Union Confederation (ITUC), (2018) *Stopping Sexual harassment at work*. Ανακτήθηκε από: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf.
- ▼ Kaplan, S.J. (1991). Consequences of Sexual Harassment in the workplace. *Affilia*, 6 (33), 50-65. <https://doi.org/10.1177/088610999100600304T>. (2013). Violence against health care staff by patient's visitor in general hospital in Greece: Possible causes and economic crisis. *Open Journal of Nursing*, 3 (8A), 21-27.



- ▼ Kramer, A.S. & Alton, B.H. (2018). How do your workers feel about harassment? Ask them. *Harvard Business Review*. Ανακτήθηκε από: <https://hbr.org/2018/01/how-do-yourworkers-feel-about-harassment-ask-them?ab=seriesnav-bigidea>.
- ▼ Lerouge, L. (2013). Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Beldium. In *Workplace Bullying and Harassment: 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment, February 27th -28th, 2013*, (pp. 23-38). Tokyo: Japan Institute for Labour policy and Training (JILPT).
- ▼ Lewis, D. & Gunn, R. (2007). Workplace Bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. *Public Administration*, 85 (3), 641-665.
- ▼ Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- ▼ Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 165-184.
- ▼ MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- ▼ MacKinnon, C. A., & Mitra, D. (2019). Ask a Feminist: Sexual Harassment in the Age of #MeToo. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 44 (4), 1027-1043. doi:10.1086/702290.
- ▼ McCann, D. (2005). *Sexual harassment at work: national and international responses. Project Report*. Geneva: International Labour Organization.
- ▼ McLellan, G., & Froger-Michon, C. (2020). *CMS Expert Guide on Sexual Harassment in the workplace*. CMS. Ανακτήθηκε από: <https://cms.law/en/int/>.
- ▼ Menza, K. (2016, 28 November). You have to see redbook's shocking 1976 Sexual Harassment Survey. *Redbook*. Ανακτήθηκε από: <https://www.redbookmag.com/life/a47313/1976-sexual-harassment-survey/>
- ▼ Ministère de l'Action et des Comptes Publics (2018). *Accord Relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. Ανακτήθηκε από: https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf.
- ▼ Ministère de la Fonction Publique (2017). *Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique*. Ανακτήθηκε από: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention->

et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcelement-dans-la-fonction.

- ▼ Ministry for Women (2019). *Literature Scan of international best practice about preventing and responding to workplace sexual harassment*. Ανακτήθηκε από: <https://women.govt.nz/documents/literature-scan-workplace-sexual-harassment>.
- ▼ People and Standards Division (2021). *Employee Wellbeing: A Harassment and Bullying Free Workplace*. Ανακτήθηκε από: <https://publicservice.gov.au/en/people/Documents/People-Support-Wellbeing/Policies%20and%20Guidelines/Employee-Wellbeing-A-Harassment-and-Bullying-Free-Workplace.pdf>.
- ▼ Pillinger, J. (2017). *Safe at Home, Safe at Work. Trade unions erasing violence against women and workplace harassment – ETUC/Europe. United Kingdom Country Case Study*. ETUC (European Trade Union Confederation). Ανακτήθηκε από: <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>.
- ▼ Plan International UK. Our Streets Now (2020). Ending Public Sexual Harassment the case for Legislation: Policy Briefing. Ανακτήθηκε από <https://plan-uk.org/file/ending-public-sexual-harassment-the-case-for-legislationpdf/download?token=YINyy0fW>
- ▼ Public Service Commission (2020). Guidelines: Understanding and Preventing Bullying during COVID-19. New South Wales Government.
- ▼ Ramsey, R.D., 2002. Bullies in the workplace. *SuperVision*, 63 (3), 3-5.
- ▼ Rubenstein, M. (1987). *The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Community*. Brussels: Directorate General (Employment, Social Affairs and Education), Commission of the European Communities.
- ▼ Rubenstein, M. (1989). *Preventing and Remedying Sexual Harassment at Work: A Resource Manual*. London: Industrial Relations Service.
- ▼ Rubenstein, M. (1992). Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialised countries. In *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*, 11 (1). Geneva: ILO.
- ▼ Sloan, L.M., Mayók, T., Schmitz, C.L., & Lester Short, F.G. (2010). A story to tell: Bullying and Mobbing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1 (3), 87-97.



- ▼ Stenning, P., Mitra-Kahn, T., & Gundy, C. (2012). Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime: Country Report United Kingdom. Bochum: Keele University. Ανακτήθηκε από: http://gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_united_kingdom_english.pdf.
- ▼ Strandmark, K.M. & Hallberg, R-M.L. (2007). The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public service sector. *Journal of Nursing Management* 15, 332- 341.
- ▼ Strandmark, M. (2013). Workplace Bullying in United Kingdom. In *Workplace Bullying and Harassment: 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment, February 27th -28th, 2013*, 77-90. Tokyo: Japan Institute for Labour policy and Training (JILPT).
- ▼ Strickland, R.A. (1995). Sexual Harassment: A Legal Perspective for Public Administrators. *Public Personnel Management*, 24 (4), 493-513.
- ▼ U.K. Parliament (March 05, 2020). *Ending Sexual Harassment in the work place*. Early Day Motion 258. Early Day Motions. Ανακτήθηκε από: <https://edm.parliament.uk/early-day-motion/56716/ending-sexual-harassment-in-the-work-place>.
- ▼ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (1992). *CEDAW General Recommendation No. 19: Violence Against Women*.
- ▼ UNISON (2020). *Sexual Harassment is a workplace issue: Guidance and model policy*. London: Unison Centre. Ανακτήθηκε από: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>.
- ▼ United Nations (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.
- ▼ United Nations (1993). *Declaration on the Elimination of Violence Against Women*.
- ▼ United Nations (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action: Beijing+5 Political Declaration and outcome*.
- ▼ United Nations. General Assembly (2018). *Resolution Adopted by the General Assembly on 17 December 2018: Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment*.
- ▼ U.S. Equal Employment Opportunity Commission (U.S. EEOC). (2002). "Facts about Sexual Harassment." Washington, DC: U.S. Equal Employment

Opportunity Commission. Ανακτήθηκε από: <https://www.eeoc.gov/fact-sheet/facts-about-sexual-harassment>.

- ▼ Wolmerath, M. (2013). Workplace Bullying in Germany. Στο *Workplace Bullying and Harassment: 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment, February 27th -28th, 2013*, 77-90. Tokyo: Japan Institute for Labour policy and Training (JILPT).
- ▼ Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Findings on Bullying in the Workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C.L. Cooper (eds). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.





ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ

Συμμετοχή, Γνώση, Πρόοδος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Α. ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΠΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διαπιστωθεί κατά πόσο όλοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες στον δημόσιο τομέα απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες και σεβασμό σε έναν χώρο εργασίας που είναι απαλλαγμένος από απρεπείς συμπεριφορές και δεν ανέχεται ανάρμοστες σεξουαλικές συμπεριφορές. Η παρούσα έρευνα είναι ένα πρώτο βήμα στο να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι και κατά συνέπεια η συμμετοχή σας είναι πολύ σημαντική. Οι πληροφορίες που θα καταγραφούν είναι εμπιστευτικές και ανώνυμες.

1.	Ποιά από τα παρακάτω περιγράφουν το φύλο σας;					
-	Άντρας	1				
-	Γυναίκα	2				
-	Προτιμώ να αυτοπεριγράφομαι	3				
-	Προτιμώ να μην πω	9				
		Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
2.	Νιώθω ότι στην υπηρεσία μου αναγνωρίζεται η αξία μου.	1	2	3	4	5
3.	Πιστεύω ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη επηρεάζονται αρνητικά από το φύλο μου.	1	2	3	4	5
4.	Οι συνάδελφοί/συναδέλφισσές μου με σέβονται και με εκτιμούν.	1	2	3	4	5
5.	Οι απόψεις μου ενθαρρύνονται και είναι ευπρόσδεκτες από τους ανώτερους μου, ανεξάρτητα από το φύλο μου.	1	2	3	4	5



		Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
6.	Εργασίες και ευκαιρίες που προωθούν την επαγγελματική ανέλιξη ανατίθενται δυσανάλογα σε άνδρες.	1	2	3	4	5
7.	Οι συνάδελφοί/ συναδέλφισσές μου είναι ευγενικοί/-ες και φιλικοί/-ες.	1	2	3	4	5
8.	Έχω επίγνωση για δυσάρεστα και κακεντρεχή προσωπικά σχόλια στον χώρο εργασίας μου.	1	2	3	4	5
9.	Έχω επίγνωση για καταχρηστική, απρεπή ή εκθρική μεταχείριση υπαλλήλων.	1	2	3	4	5
10.	Έχω επίγνωση για κακοποιτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας μου.	1	2	3	4	5
11.	Υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/ τις ανώτερους/-ες που είναι προσβλητικοί/-ες, απρεπείς και εκθρικοί/-ες.	1	2	3	4	5
		Πολύ συχνά	Αρκετά συχνά	Καθόλου συχνά	Ποτέ	
12.	Μου έχει ασκηθεί κριτική για τον τρόπο που συμπεριφέρομαι ή για την εμφάνισή μου.	1	2	3	4	
		Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
13.	Στην υπηρεσία μου αναγνωρίζεται η αξία όλων των ατόμων.	1	2	3	4	5
		Πολύ συχνά	Αρκετά συχνά	Καθόλου συχνά	Ποτέ	
14.	Έχω προσωπική εμπειρία ή ήμουν μάρτυρας σε περιστατικό/-ά ανεπιθύμητης σωματικής επαφής στον χώρο εργασίας μου ή από συναδέλφους/ συναδέλφισσες εκτός του χώρου εργασίας μου.	1	2	3	4	

15.	Ήμουν μάρτυρας ή έχω ακούσει για προσβλητικά ή ανάρμοστα σεξουαλικά αστεία, υπαινιγμούς, πειράγματα ή σχόλια στον χώρο εργασίας μου.	1	2	3	4	
16.	Ήμουν μάρτυρας ή έχω ακούσει για την ηλεκτρονική διακίνηση υλικού με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο ή σχόλια από τους/ τις συναδέλφους/ συναδέλφισσές μου.	1	2	3	4	
17.	Έχω λάβει ανάρμοστα σεξουαλικά τηλεφωνήματα ή μηνύματα στα κοινωνικά μέσα δικτύωσης από συνάδελφό/συναδέλφισσά μου.	1	2	3	4	
18.	Με έχουν ρωτήσει ή ήμουν μάρτυρας σε ανάρμοστες ερωτήσεις σεξουαλικής φύσης.	1	2	3	4	
19.	Έχω υπάρξει αποδέκτης/-τρια συμπεριφορών που θεωρώ ότι συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση.	1	2	3	4	
		Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
20.	Σε αυτή την υπηρεσία, οι ανώτεροι/-ες ανέχονται ή κάνουν τα στραβά μάτια σε ανάρμοστες σεξουαλικές συμπεριφορές.	1	2	3	4	5
21.	Αισθάνομαι ανασφαλής στην εργασία μου λόγω ανάρμοστης σεξουαλικής συμπεριφοράς από κάποια άτομα.	1	2	3	4	5
22.	Έχω διαπιστώσει ότι δίνονται ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη σύμφωνα με υπάρχουσες ή προσδοκώμενες σεξουαλικές απολαβές.	1	2	3	4	5



23.	Αισθάνομαι άνετα να αναφέρω ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από συνάδελφο/συναδέλφισσα.	1	2	3	4	5
24.	Αισθάνομαι άνετα να αναφέρω ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από ανώτερο/-η.	1	2	3	4	5
25.	Η αποδοτικότητα μου έχει επηρεαστεί από ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο μου στον χώρο εργασίας.	1	2	3	4	5
26.	Έχω σκεφτεί να φύγω από τη δουλειά μου λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς σχετιζόμενης με το φύλο μου στον χώρο εργασίας.	1	2	3	4	5
27.	Ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο.	1	2	3	4	5
		Πολύ συχνά	Αρκετά συχνά	Καθόλου συχνά	Ποτέ	
28.	Έχω εμπειρία ή ήμουν μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς σχετιζόμενης με το φύλο από το εξυπηρετούμενο κοινό.	1	2	3	4	
		Συμφωνώ απόλυτα	Μάλλον συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
29.	Οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες.	1	2	3	4	5

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας!

Β. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

B1. Πίνακας ειδικοτήτων, καθεστώτος εργασίας και ηλικίας των εργαζομένων γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα

ΠΙΝΑΚΑΣ Β1

Ψευδώνυμα, ειδικότητες, ηλικίες και καθεστώς εργασίας συμμετεχουσών

A/A	Ψευδώνυμο	Υπηρεσία-Κλάδος	Ηλικία	Καθεστώς απασχόλησης
1	Άβα	Υπάλληλος σε δημόσια υπηρεσία	48	Μόνιμη
2	Τζένη	Υπάλληλος σε δημόσια υπηρεσία	60	Μόνιμη
3	Έμμα	Διευθυντικό στέλεχος σε δημόσια υπηρεσία	48	Μόνιμη
4	Έρα	Υπάλληλος σε δημόσια υπηρεσία	52	Μόνιμη
5	Ίρις	Κοινωνική Λειτουργός σε δημόσια υπηρεσία	36	Μόνιμη
6	Ναταλία	Εργαζόμενη σε Υπουργείο	50	Μόνιμη
7	Τζίνα	Εργαζόμενη σε Υπουργείο	53	Μόνιμη
8	Αμάντα	Εργαζόμενη σε Υπουργείο	39	Συμβασιούχος
9	Μικαέλα	Εργαζόμενη σε Υπουργείο	33	Μόνιμη
10	Ελίζα	Εργαζόμενη σε Δήμο – υπάλληλος	43	Μόνιμη
11	Ισαβέλα	Εργαζόμενη σε Δήμο - νομικός	24	Συμβασιούχος
12	Άρτεμις	Εργαζόμενη σε Δήμο - ψυχολόγος	28	Συμβασιούχος
13	Πατρίσια	Εργαζόμενη σε Επιτροπή	54	Μόνιμη
14	Σάρα	Εργαζόμενη σε Επιτροπή/ πρώην εργαζόμενη σε Ανεξάρτητη Αρχή	37	ΙΔΑΧ
15	Ίλια	Πρώην νοσηλεύτρια/Εργαζόμενη σε Επιτροπή	49	Μόνιμη
16	Μυρτώ	Εργαζόμενη σε Ελεγκτική Υπηρεσία	44	ΙΔΑΧ
17	Νεφέλη	Εργαζόμενη σε Ελεγκτική Υπηρεσία	49	Μόνιμη
18	Θάλεια	Γιατρός σε Κέντρο Υγείας	49	Μόνιμη
19	Μελαχρινή	Εργαζόμενη στα δικαστήρια	69	Συμβασιούχος
20	Πηνελόπη	Κοινωνική Λειτουργός εργαζόμενη σε ειδική δομή	31	Συμβασιούχος
21	Καρολίνα	Μηχανικός - εργαζόμενη σε Διαχειριστική Αρχή	43	Μόνιμη
22	Φαίδρα	Εργαζόμενη σε Αποκεντρωμένη Διοίκηση/ Πρώην Υπάλληλος σε Οργανισμό	51	Μόνιμη
23	Ολίβια	Εργαζόμενη σε Οργανισμό του Δημοσίου	47	Μόνιμη
24	Χλόη	Αρχαιολόγος	37	Συμβασιούχος
25	Ρόζα	Υπάλληλος σε Αν. Αρχή/πρώην υπάλληλος Γεν. Γραμματείας κ.α.	39	Μόνιμη
26	Δάφνη	Εργαζόμενη σε Μουσείο	45	ΙΔΑΧ

Σημείωση: ΙΔΑΧ = Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.



B2. Οδηγός Συνέντευξης, έντυπο ενημέρωσης και έντυπο συγκατάθεσης για τις εργαζόμενες που έδωσαν συνέντευξη

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1^{ος} Άξονας – Γενικές Πληροφορίες Συνεντευξιζόμενης

1. Ποια η ηλικία σας;
2. Ποιο το καθεστώς εργασίας σας; Είστε μόνιμη υπάλληλος;
3. Ο κλάδος είναι γυναικοκρατούμενος ή ανδροκρατούμενος;
4. Τι είδους καθήκοντα επιτελείτε; Τι ανάγκες καλύπτετε στην υπηρεσία σας; Η εργασία σας απαιτεί συνεργασία και επαφή με άλλα άτομα (προϊστάμενοι/-νες, υφιστάμενοι/-νες) μέσα στο πλαίσιο ολοκλήρωσης των καθηκόντων σας;

2^{ος} Άξονας – Εργασιακό περιβάλλον

1. Πώς θα περιγράφατε το εργασιακό σας περιβάλλον και τους συναδέλφους σας/συναδέλφισσές σας;
2. Πώς θα περιγράφατε τις σχέσεις με τους συναδέλφους σας, τους προϊστάμενους/-νες και τους υφιστάμενούς/-νες σας;
3. Νιώθετε ότι αναγνωρίζεται η αξία σας; Το περιβάλλον σας είναι απαλλαγμένο από διακρίσεις;
4. Μπορείτε να μιλήσετε ελεύθερα με τους συναδέλφους/-σες, τους προϊστάμενους/-νες και τους υφιστάμενούς/-νες σας για θέματα που σας απασχολούν;
5. Θεωρείτε πώς υπάρχει κατανόηση και αλληλεγγύη από τη μεριά των προϊστάμενων/-νες συναδέλφων/συναδέλφισσές σας για θέματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο της εργασίας σας και θέλετε να τους απευθύνετε;
6. Έχετε υπόψη σας κάποιου είδους απαξιωτική ή επιθετική συμπεριφορά που σημειώθηκε στο εργασιακό σας περιβάλλον;
7. Έχουν σημειωθεί περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού στο περιβάλλον εργασίας σας; (Αν η απάντηση είναι θετική πως αντιδράσατε εσείς και οι συνάδελφοί/συναδέλφισσές σας;)

3^{ος} Άξονας – Σεξουαλική Παρένοχληση στο χώρο εργασίας

1. Το περιστατικό για το οποίο θέλετε να μιλήσετε αφορούσε εσάς ή κάποιο τρίτο πρόσωπο;

2. Τι ακριβώς συνέβη; Μέσα σε τι πλαίσιο συνέβη; Μιλάμε για σωματική, λεκτική, μη λεκτική ή/και ψυχολογική παρενόχληση; Υπήρχαν άλλοι/-ες μάρτυρες;
3. Το παραπάνω γεγονός/ όσα αναφέρατε επαναλήφθηκαν περισσότερες φορές ή ήταν ένα μεμονωμένο περιστατικό;
4. Πώς αντιδράσατε στο παραπάνω περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης; Αισθανθήκατε ασφαλείς να το κοινοποιήσετε σε τρίτους εντός του χώρου εργασίας σας;
5. Γνωρίζετε αν υπήρχαν και άλλες γυναίκες ή άλλα άτομα που έγιναν στόχος αντίστοιχης παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας; (Αν ναι, πως αντέδρασαν; Υπήρξε κάποιου είδους κινητοποίηση από τη μεριά των εργαζομένων που έγιναν στόχος παρενόχλησης;)
6. Μιλήσατε σε κάποια/-ο συναδέλφισά/-ό (υφιστάμενό/η ή προϊστάμενό/-η) σας για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας σας; Έγινε ευρύτερα γνωστό το περιστατικό στον χώρο εργασίας σας;
7. Αν ναι, πώς αντέδρασαν οι συνάδελφοί/-ισσες σας όταν έμαθαν για το περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία σας;
8. Μιλήσατε γι' αυτό το γεγονός σε άλλα, κοντινά σας πρόσωπα, σε φίλους/-ες σας ή στην οικογένεια; Πώς αντέδρασαν; Τι σας συμβούλεψαν;

4^{ος} Άξονας – Αντιμετώπιση

1. Γνωρίζατε ότι η παραπάνω συμπεριφορά είναι παράνομη και ο θύτης μπορεί να τιμωρηθεί;
2. Γνωρίζατε σε ποια όργανα πρέπει να απευθυνθείτε για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία; Απευθυνθήκατε σε κάποιο αρμόδιο όργανο για να τιμωρηθεί ο θύτης;
3. Φοβηθήκατε ότι μπορεί να υπάρξουν αντίποινα στην εργασία σας;
4. Αν κοινοποιήσατε το γεγονός της σεξουαλικής παρενόχλησης, ο θύτης τιμωρήθηκε με κάποιο τρόπο;
5. Υπάρχει κάποια Επιτροπή Ισότητας ή κάποιος/-α σύμβουλος αρμόδιος/-α για την αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών στον χώρο εργασίας σας;
6. Ο οργανισμός σας διαθέτει κάποιο κώδικα δεοντολογίας ή κάποιο πρωτόκολλο βάσει του οποίου αντιμετωπίζει παρόμοια περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης;
7. Τι θα θέλατε να βελτιωθεί στην υπηρεσία σας προκειμένου να γίνεται καλύτερη αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών στο μέλλον;



ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ Α

- *Τίτλος της Μελέτης:*
Έρευνα για την Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο του Δημοσίου Τομέα
- *Επιστημονική Υπεύθυνη:*
Μαρία Στρατηγάκη (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Ερευνητική Ομάδα:*
Αικατερίνη Μιχαλοπούλου (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Αναστασία Χαραλάμπη (Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου (Υποψήφιος Διδάκτορας ΕΜΠ)
- *Ερευνήτρια/Υπεύθυνη των συνεντεύξεων:*
Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Χρηματοδότηση:*
Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα, με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ΕΣΠΑ 2014-2020)

Έχετε προσκληθεί να συμμετέχετε σε μια έρευνα που οργανώνεται από το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ και διεξάγεται από ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα. Για να λάβετε μέρος στην έρευνα πρέπει να είστε άνω των 18 ετών και να εργάζεστε σε οποιαδήποτε υπηρεσία και οποιοδήποτε κλάδο του δημοσίου τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασίας σας. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας, θα σας δώσει τις απαιτούμενες πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορείτε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα λάβετε μέρος σε συνέντευξη. Αν αποφασίσετε να συμμετέχετε, θα σας ζητηθεί να υπογράψετε αυτό το έντυπο και θα λάβετε ένα αντίγραφο. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το παρόν έγγραφο ενημέρωσης. Το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ και η ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου σας ευχαριστούν για τον χρόνο που αφιερώνετε στην ανάγνωση του παρόντος εγγράφου.

ΣΚΟΠΟΣ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων με γυναίκες εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα της χώρας να καταγραφούν εμπειρίες παρενόχλησης στην εργασία και να διαπιστωθεί σε τι βαθμό το σύνολο των εργαζόμενων στο Δημόσιο απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες και σεβασμό σε έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από απρεπείς και ανάρμοστες σεξουαλικές συμπεριφορές. Επιπλέον, μέσω των συνεντεύξεων θα παραχθούν προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας του δημοσίου τομέα.

ΓΙΑΤΙ έχω ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ; ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ όσων ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ στην ΕΡΕΥΝΑ

Η πρόσκληση απευθύνεται σε εργαζόμενες γυναίκες στον δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης εντός του οποίου εργάζονται (μόνιμοι υπάλληλοι, αορίστου ή ορισμένου χρόνου απασχόλησης). Βασικές προϋποθέσεις για να συμμετέχετε στη συνέντευξη είναι να είστε ενήλικες γυναίκες άνω των 18 ετών, να εργάζεστε στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας έρευνας και να είστε πρόθυμες να μοιραστείτε με την αρμόδια ερευνήτρια εμπειρίες σεξουαλικής ή ηθικής παρενόχλησης που στοχοποιούσαν/ στοχοποιούν εσάς ή κάποιο άλλο πρόσωπο στην εργασία σας στον δημόσιο τομέα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στην ΕΡΕΥΝΑ

Η συνέντευξη θα προγραμματιστεί ημέρα και ώρα που θα ορίσουν από κοινού η κάθε εργαζόμενη με την ερευνήτρια της ομάδας του Παντείου Πανεπιστημίου, Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη. Η συνέντευξη υπολογίζεται να διαρκέσει μία με μιάμιση ώρες. Προκειμένου να διευκολυνθούν οι συμμετέχουσες και να τηρηθούν τα απαιτούμενα υγειονομικά μέτρα για την προστασία όλων από την πανδημία, η συζήτηση θα πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως, μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης (skype for business, skype, zoom, google meet ή όποιας άλλης πλατφόρμας διευκολύνει τις συμμετέχουσες στην έρευνα). Για την καλύτερη προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχουσών η συνέντευξη κάθε εργαζόμενης δεν θα μαγνητοφωνηθεί, ούτε θα καταγραφεί με τη χρήση άλλων ηλεκτρονικών μέσων, παρά μόνον θα τηρηθούν σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συζήτησης, οι οποίες θα καταχωρηθούν σε ξεχωριστό αρχείο Word μετά το πέρας κάθε συνέντευξης. Η συνέντευξη που θα πραγματοποιηθεί είναι ατομική και περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν το περιβάλλον εργασίας και τις εμπειρίες των γυναικών σε σχέση με την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας τους στον δημόσιο τομέα.



ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ή ΚΟΣΤΟΣ, ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ από τη ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ σας στην ΕΡΕΥΝΑ

Δεν υπάρχουν ενδεχόμενοι κίνδυνοι που προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Εάν αισθανθείτε δυσφορία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης εξαιτίας ορισμένων ερωτήσεων, μπορείτε να ζητήσετε να παραλειφθούν. Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιο κόστος ή επιβάρυνση για εσάς, παρά μόνο τον χρόνο που θα αφιερώσετε για τη συμμετοχή σας σε αυτή.

ΠΙΘΑΝΑ ΟΦΕΛΗ για τα ΑΤΟΜΑ και την ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η συμμετοχή σας στην έρευνα κρίνεται απαραίτητη, καθώς μέσα από τις συνεντεύξεις θα βοηθήσετε στην ολοκλήρωση της έρευνας για την παρενόχληση στον δημόσιο τομέα, και στην εξαγωγή συμπερασμάτων για την αντιμετώπιση ανάρμοστων συμπεριφορών στην εργασία και την αποτελεσματική καταπολέμηση του φαινομένου στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ για ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ σας στην ΕΡΕΥΝΑ

Δε θα έχετε κάποιο οικονομικό ή άλλο όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα, πέρα από την ηθική ικανοποίηση ότι συμβάλλετε στην πρόοδο της έρευνας σε σχέση με την πρόληψη και αντιμετώπιση οποιουδήποτε είδους παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του δημοσίου τομέα.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κατά τη δήλωση της ερευνητικής ομάδας του Παντείου Πανεπιστημίου δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ να ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ στην ΕΡΕΥΝΑ;

Μπορείτε να επιλέξετε να συμμετέχετε ή όχι στην παρούσα έρευνα. **Συμμετέχετε εθελοντικά** σε αυτή την έρευνα. **Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιεσδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε και να διατηρήσετε το δικαίωμα συμμετοχής σας στην έρευνα.** Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετέχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετέχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το έντυπο συναίνεσης που ακολουθεί. **Ακόμη, και αφού δεχτείτε να συμμετέχετε, μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας.** Σε αυτήν

την περίπτωση μπορείτε να ζητήσετε να διαγραφούν τα δεδομένα και οι πληροφορίες που η ερευνήτρια έχει συλλέξει για σας. Το αίτημά σας για διαγραφή των πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων που μας δώσατε μπορεί να ικανοποιηθεί μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους που διανύουμε. Στην περίπτωση που επιθυμείτε να διαγραφούν τα προσωπικά σας δεδομένα ή οι πληροφορίες που μας δώσατε μπορείτε να επικοινωνήσετε με τις υπεύθυνες της έρευνας (περισσότερες λεπτομέρειες στο τέλος του παρόντος εγγράφου).

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ – Πώς θα ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ μου;

Στο πλαίσιο της έρευνας, στην οποία καλείστε να λάβετε μέρος, θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας: ονοματεπώνυμο, ηλικία, κλάδος ή/και υπηρεσία εργασίας στον δημόσιο τομέα, καθεστώς εργασίας, επαγγελματική βαθμίδα και e-mail επικοινωνίας. Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα για τα κυρίαρχα μοτίβα συμπεριφορών σε σχέση με τη σεξουαλική και ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα και τις παρενοχλητικές συμπεριφορές σε διαφορετικές υπηρεσίες του Δημοσίου και μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών βαθμίδων (προϊστάμενων – υφιστάμενων - διευθυντικών στελεχών κλπ.). Θα συλλέξουμε τις πληροφορίες, τηρώντας γραπτές σημειώσεις, κατά τη διάρκεια κάθε συνέντευξης, τις οποίες θα καταγράψουμε σε ψηφιακά αρχεία κειμένου Word. Η ταυτότητα της κάθε συμμετέχουσας και τα προσωπικά της δεδομένα θα είναι γνωστά **μόνο** στην ερευνήτρια που θα διεξάγει τις συνεντεύξεις, κυρία Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη, η οποία δεσμεύεται για τη τήρηση της εμπιστευτικότητας όλων των πληροφοριών που θα της κοινοποιήσετε στο πλαίσιο της συνέντευξης. Λεπτομέρειες σχετικές με την εργασία σας ή τις εμπειρίες σας, οι οποίες θα ζητήσετε ρητά να μην αναφερθούν στη μελέτη, θα παραλειφθούν και δεν θα συμπεριληφθούν σε οποιοδήποτε μέρος της έρευνας. Για την προστασία των προσωπικών σας δεδομένων και τη μέγιστη δυνατή ασφάλεια κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων μέσω τηλεδιάσκεψης, θα σας σταλεί ένας μοναδικός διαδικτυακός σύνδεσμος στο προσωπικό e-mail σας, που θα οδηγεί σε πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης, ο οποίος θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για την ατομική σας συνέντευξη, μετά το πέρας της οποίας θα καταστραφεί. Οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα ψευδοανωνυμοποιηθούν, χρησιμοποιώντας τυχαία μικρά ονόματα για κάθε συμμετέχουσα, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας σε τρίτους, η ταυτότητά σας δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη. Η ερευνήτρια Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη, δεσμεύεται ότι θα τηρήσει την εμπιστευτικότητα όλων των πληροφοριών που θα μας δώσετε. Τα αρχεία που περιλαμβάνουν τα δεδομένα σας θα φυλάσσονται σε



ειδικό ηλεκτρονικό φάκελο που θα φέρει κωδικό πρόσβασης και θα είναι δυνατό να διαβαστούν μόνο από την υπεύθυνη των συνεντεύξεων. Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία (συμπεριλαμβανομένων όλων των τύπων ηλεκτρονικών αρχείων που χρησιμοποιούνται, όπως βάσεις δεδομένων κ.λπ.) που περιέχουν αναγνωρίσιμες πληροφορίες θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Ο μοναδικός υπολογιστής που θα φιλοξενεί αυτά τα αρχεία προστατεύεται επίσης με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο η υπεύθυνη των συνεντεύξεων θα έχει πρόσβαση στους κωδικούς πρόσβασης. Τα αρχεία της έρευνας και τα δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας θα φυλαχθούν μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους (2021), μετά το πέρας του οποίου και αφότου έχει ολοκληρωθεί η επεξεργασία των δεδομένων, θα καταστραφούν. Τα αποτελέσματα της τελικής μελέτης υπολογίζεται να δημοσιευθούν στις αρχές του νέου έτους και θα είναι προσβάσιμα στον ιστότοπο που διατηρεί το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ. Αποτελέσματα αυτής της έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε επιστημονικές δημοσιεύσεις ή ανακοινώσεις σε συνέδρια. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δεν θα μπορούν να προσδιοριστούν σε καμία δημοσίευση ή συνεδριακή ανακοίνωση.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα», με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014-2020.

ΕΓΚΡΙΣΗ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα έχει εγκριθεί από το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ με την ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Αν έχετε οποιοσδήποτε ερωτήσεις, ανησυχίες, προτάσεις ή παράπονα σε σχέση με την έρευνα, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε με την επιστημονική υπεύθυνη της έρευνας Μαρία Στρατηγάκη ή την υποψήφια διδάκτορα και υπεύθυνη των συνεντεύξεων Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη στα ακόλουθα e-mail:

- **Μαρία Στρατηγάκη:** mstrati@panteion.gr
- **Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη:** aretimav.lagani@panteion.gr

Για να ΥΠΟΒΑΛΕΤΕ ΠΑΡΑΠΟΝΑ ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Εάν θεωρείτε ότι προσβάλλονται τα προσωπικά σας δεδομένα, μπορείτε να κάνετε καταγγελία στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dpa.gr), η οποία είναι η αρμόδια εποπτική αρχή για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων, έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων.





ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ Α

- *Τίτλος της Μελέτης:*
Έρευνα για την Παρένοχληση στον Εργασιακό Χώρο του Δημοσίου Τομέα
- *Επιστημονική Υπεύθυνη:*
Μαρία Στρατηγάκη (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Ερευνητική Ομάδα:*
Αικατερίνη Μιχαλοπούλου (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Αναστασία Χαραλάμπη (Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου (Υποψήφιος Διδάκτορας ΕΜΠ)
- *Ερευνήτρια/Υπεύθυνη των συνεντεύξεων:*
Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Χρηματοδότηση:*
Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα, με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ΕΣΠΑ 2014-2020)

	Ναι	Όχι
1. Δηλώνω ότι διάβασα το παραπάνω έγγραφο ενημέρωσης, αντιλαμβάνομαι τους σκοπούς της έρευνας και αποδέχομαι τη συμμετοχή μου σε αυτή	☐	☐
2. Αντιλαμβάνομαι ότι η συμμετοχή μου στην έρευνα είναι εθελοντική	☐	☐
3. Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων	☐	☐
4. Καταλαβαίνω ότι μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια	☐	☐

5. Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν	☐	☐
6. Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους (2021)	☐	☐
7. Συναινώ στη χρήση αποσπασμάτων της συνέντευξής μου για σκοπούς δημοσίευσης (π.χ. στον ιστότοπο της ΑΔΕΔΥ), εκπαίδευσης και παρουσίασης (πχ. σε εισηγήσεις σε επιστημονικά συνέδρια)	☐	☐
8. Γνωρίζω με ποιόν μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα	☐	☐
9. Γνωρίζω σε ποιόν/-ά μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες	☐	☐
10. Γνωρίζω σε ποιον/-α μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου	☐	☐

Συμπληρώστε με ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Ονοματεπώνυμο: Ημερομηνία:/...../.....

Υπογραφή:

ΔΗΛΩΣΗ της ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΑΣ (Δεν χρειάζεται να υπογράψετε εδώ – προς συμπλήρωση της ερευνήτριας)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι το ανωτέρω άτομο, που συμμετέχει στην έρευνα ενημερώθηκε αναλυτικά για τους σκοπούς της και είχε χρόνο να υποβάλλει ερωτήσεις, πριν υπογράψει το παρών κείμενο, παρέχοντας τη συγκατάθεσή του για τη διενέργεια συνέντευξης. Επιβεβαιώνω ότι η συμμετέχουσα δεν έχει καταναγκαστεί να συμμετέχει στην παρούσα έρευνα με κανέναν τρόπο και η συγκατάθεση παραχωρήθηκε ελεύθερα και οικειοθελώς.

Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη

Ημερομηνία:/...../..... Υπογραφή Ερευνήτριας



B3. Οδηγός συνέντευξης, έντυπο ενημέρωση, έντυπο συγκατάθεσης για πληροφορίες- κλειδιά

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1^{ος} Άξονας - Εισαγωγικές Ερωτήσεις

1. Πείτε μας λίγα λόγια για τον τομέα που εργάζεστε;
2. Πώς θα περιγράφατε εν γένει τον χώρο εργασίας του Δημοσίου; Υπάρχει σεβασμός απέναντι στο σύνολο των εργαζόμενων;
3. Με βάση την εμπειρία σας, θεωρείτε ότι αναγνωρίζεται η αξία όλων των υπαλλήλων το ίδιο εντός του Δημοσίου; (Μήπως δίνονται περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες στους άνδρες παρά στις γυναίκες εντός του δημόσιου τομέα;)
4. Γνωρίζετε αν υφίστανται κακοποινητικές ή εχθρικές συμπεριφορές παντός τύπου σε βάρος κάποιων εργαζόμενων του Δημοσίου; Ποια η σχέση σας με την αντιμετώπιση της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης;
5. Θεωρείτε ότι η πλειοψηφία των υπαλλήλων, και συγκεκριμένα των γυναικών, αισθάνονται άνετα να καταγγείλουν αντίστοιχες συμπεριφορές όταν ο θύτης είναι συνάδελφος ή ανώτερός τους στην ιεραρχία;

2^{ος} Άξονας – Αντιμετώπιση

1. Γνωρίζετε αν υπάρχουν συνέπειες για τα άτομα που είναι υπεύθυνα για κακοποινητικές συμπεριφορές στον χώρο του Δημοσίου;
2. Προβλέπονται οι ίδιες τιμωρίες για το σύνολο των υπαλλήλων που είναι υπεύθυνοι για κάποιο περιστατικό ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης;
3. Το σύνολο των υπαλλήλων γνωρίζουν πού πρέπει να απευθυνθούν για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία;
4. Υπάρχουν Επιτροπές Ισότητας ή κάποιος/-α σύμβουλος αρμόδιος/-α για την αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών στον χώρο εργασίας του Δημοσίου;
5. Το Δημόσιο διαθέτει κάποιο κώδικα δεοντολογίας ή κάποιο πρωτόκολλο βάσει του οποίου αντιμετωπίζει παρόμοια περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης; Τι θα θέλατε να βελτιωθεί στις υπηρεσίες του Δημοσίου προκειμένου να γίνεται καλύτερη αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών στο μέλλον;

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

- *Τίτλος της Μελέτης:*
Έρευνα για την Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο του Δημοσίου Τομέα
- *Επιστημονική Υπεύθυνη:*
Μαρία Στρατηγάκη (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Ερευνητική Ομάδα:*
Αικατερίνη Μιχαλοπούλου (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Αναστασία Χαράλαμψη (Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου (Υποψήφιος Διδάκτορας ΕΜΠ)
- *Ερευνήτρια/Υπεύθυνη των συνεντεύξεων:*
Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Χρηματοδότηση:*
Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα, με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ΕΣΠΑ 2014-2020)

Έχετε προσκληθεί να συμμετέχετε σε μια έρευνα που οργανώνεται από το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ και διεξάγεται από ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα. Η ερευνητική ομάδα του Παντείου απευθύνεται στο πρόσωπό σας, καθώς κρίνεται ότι η επαγγελματική σας εμπειρία, η τρέχουσα θέση σας στον τομέα του Δημοσίου και η εν γένει δράση σας, μπορούν να μας παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σε σχέση με το θέμα. Για να λάβετε μέρος στην έρευνα πρέπει να είστε άνω των 18 ετών και να εργάζεστε σε οποιαδήποτε υπηρεσία και οποιοδήποτε κλάδο του δημόσιου τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασίας σας. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας, θα σας δώσει τις απαιτούμενες πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορέσετε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα λάβετε μέρος σε συνέντευξη. Αν αποφασίσετε να συμμετέχετε, θα σας ζητηθεί να υπογράψετε αυτό το έντυπο και θα λάβετε ένα αντίγραφο. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το παρόν έγγραφο ενημέρωσης. Το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ και η ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου σας ευχαριστούν για τον χρόνο που αφιερώνετε στην ανάγνωση του παρόντος εγγράφου.



ΣΚΟΠΟΣ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων με γυναίκες εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα της χώρας να καταγραφούν εμπειρίες παρενόχλησης στην εργασία και να διαπιστωθεί σε τι βαθμό το σύνολο των εργαζόμενων στο Δημόσιο απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες και σεβασμό σε έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από απειρές και ανάρμοστες σεξουαλικές συμπεριφορές. Επιπλέον, μέσω των συνεντεύξεων θα παραχθούν προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας του δημοσίου τομέα.

ΓΙΑΤΙ έχω ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ; ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ όσων ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ στην ΕΡΕΥΝΑ

Η πρόσκληση απευθύνεται σε εργαζόμενες/-ους στον δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης εντός του οποίου εργάζονται (μόνιμοι υπάλληλοι, αορίστου ή ορισμένου χρόνου απασχόλησης). Βασικές προϋποθέσεις για να συμμετέχετε στη συνέντευξη είναι να είστε ενήλικες/-οι άνω των 18 ετών, να εργάζεστε στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας έρευνας και να είστε πρόθυμες/-οι να μοιραστείτε με την αρμόδια ερευνήτρια την εμπειρία σας γύρω από την αντιμετώπιση παρενοχλητικών και κακοποιητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο του δημοσίου ή/και εμπειρίες σεξουαλικής ή ηθικής παρενόχλησης που στοχοποιούσαν/ στοχοποιούν εσάς ή κάποιο άλλο πρόσωπο στην εργασία σας στον δημόσιο τομέα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στην ΕΡΕΥΝΑ

Η συνέντευξη θα προγραμματιστεί ημέρα και ώρα που θα ορίσουν από κοινού η/ο κάθε συμμετέχουσα/-ων με την ερευνήτρια της ομάδας του Παντείου Πανεπιστημίου. Η συνέντευξη υπολογίζεται να διαρκέσει μιάμιση με δύο ώρες. Προκειμένου να διευκολυνθούν οι συμμετέχουσες/-οντες και να τηρηθούν τα απαιτούμενα υγειονομικά μέτρα για την προστασία όλων από την πανδημία, η συζήτηση θα πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως (ή δια ζώσης), μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης (skype for business, skype, zoom, google meet ή όποιας άλλης πλατφόρμας διευκολύνει τις συμμετέχουσες στην έρευνα). Για την εξαγωγή συμπερασμάτων κρίνεται επιθυμητή η μαγνητοφώνηση των απαντήσεών σας προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικασία της συνέντευξης. Ωστόσο, συμμετέχουσες/-οντες που δεν επιθυμούν να καταγραφεί η συνέντευξή τους, δεν θα μαγνητοφωνηθούν, ούτε θα καταγραφούν, με τη χρήση άλλων ηλεκτρονικών μέσων, παρά μόνον θα τηρηθούν σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συζήτησης, οι οποίες θα καταχωρηθούν σε ξεχωριστό αρχείο Word μετά το πέρας κάθε συνέντευξης. Η συνέντευξη που θα πραγματοποιηθεί είναι ατομική και περιλαμ-

βάνει ερωτήσεις που αφορούν το περιβάλλον εργασίας και προτάσεις των ίδιων των εργαζόμενων για την αντιμετώπιση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ή ΚΟΣΤΟΣ, ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ από τη ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ σας στην ΕΡΕΥΝΑ

Δεν υπάρχουν ενδεχόμενοι κίνδυνοι που προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Εάν αισθανθείτε δυσφορία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης εξαιτίας ορισμένων ερωτήσεων, μπορείτε να ζητήσετε να παραιτηθούν. Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιο κόστος ή επιβάρυνση για εσάς, παρά μόνο τον χρόνο που θα αφιερώσετε για τη συμμετοχή σας σε αυτή.

ΠΙΘΑΝΑ ΟΦΕΛΗ για τα ΑΤΟΜΑ και την ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η συμμετοχή σας στην έρευνα κρίνεται απαραίτητη, καθώς μέσα από τις συνεντεύξεις θα βοηθήσετε στην ολοκλήρωση της έρευνας για την παρενόχληση στον δημόσιο τομέα, και στην εξαγωγή συμπερασμάτων για την αντιμετώπιση ανάρμοστων συμπεριφορών στην εργασία και την αποτελεσματική καταπολέμηση του φαινομένου στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ για ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ σας στην ΕΡΕΥΝΑ

Δε θα έχετε κάποιο οικονομικό ή άλλο όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα, πέρα από την ηθική ικανοποίηση ότι συμβάλλετε στην πρόοδο της έρευνας σε σχέση με την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του δημοσίου τομέα.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κατά τη δήλωση της ερευνητικής ομάδας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ να ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ στην ΕΡΕΥΝΑ;

Μπορείτε να επιλέξετε να συμμετέχετε ή όχι στην παρούσα έρευνα. **Συμμετέχετε εθελοντικά** σε αυτήν την έρευνα. **Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιεσδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε και να διατηρήσετε το δικαίωμα συμμετοχής σας στην έρευνα.** Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετέχετε, χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετέχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το



έντυπο συναίνεσης που ακολουθεί. **Ακόμη και αφού δεχτείτε να συμμετέχετε μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας.** Σε αυτή την περίπτωση μπορείτε να ζητήσετε να διαγραφούν τα δεδομένα και οι πληροφορίες που η ερευνήτρια έχει συλλέξει για σας. Το αίτημά σας για διαγραφή των πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων που μας δώσατε μπορεί να ικανοποιηθεί μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους που διανύουμε. Στην περίπτωση που επιθυμείτε να διαγραφούν τα προσωπικά σας δεδομένα ή οι πληροφορίες που μας δώσατε μπορείτε να επικοινωνήσετε με τις υπεύθυνες της έρευνας (περισσότερες λεπτομέρειες στο τέλος του παρόντος εγγράφου).

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ – Πώς θα ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ μου;

Στο πλαίσιο της έρευνας στην οποία καλείστε να λάβετε μέρος, θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας: ονοματεπώνυμο, ηλικία, κλάδος ή/και υπηρεσία εργασίας στον δημόσιο τομέα, καθεστώς εργασίας, επαγγελματική βαθμίδα και e-mail επικοινωνίας. Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα για τα κυρίαρχα μοτίβα συμπεριφορών σε σχέση με τη σεξουαλική και ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα και τις παρενοχλητικές συμπεριφορές σε διαφορετικές υπηρεσίες του δημοσίου και μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών βαθμίδων (προϊστάμενων – υφιστάμενων- διευθυντικών στελεχών κλπ.). Θα συλλέξουμε τις πληροφορίες, μέσω μαγνητοφώνησης ή/και γραπτών σημειώσεων κατά τη διάρκεια κάθε συνέντευξης, τις οποίες θα καταγράψουμε σε ψηφιακά αρχεία κειμένου Word. Η ταυτότητα της/του κάθε συμμετέχουσας/οντα και τα προσωπικά της/του δεδομένα θα είναι γνωστά **μόνο** στα μέλη της ερευνητικής ομάδας που θα διεξάγουν τη συνέντευξη και δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας όλων των πληροφοριών που θα της κοινοποιήσετε στο πλαίσιο της συνέντευξης. Επιθυμητή είναι η αναφορά του γενικότερου κλάδου εντός του οποίου εργάζεστε και η γενική περιγραφή της θέσης και των καθηκόντων σας, με τέτοιο τρόπο, ώστε να μη γίνεται αντιληπτή η ακριβής θέση εργασίας σας. Λεπτομέρειες σχετικές με την εργασία σας ή τις εμπειρίες σας, οι οποίες θα ζητήσετε ρητά να μην αναφερθούν στη μελέτη, θα παραλειφθούν και δε θα συμπεριληφθούν σε οποιοδήποτε μέρος της έρευνας. Για την προστασία των προσωπικών σας δεδομένων και τη μέγιστη δυνατή ασφάλεια κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων μέσω τηλεδιάσκεψης, θα σας σταλεί ένας μοναδικός διαδικτυακός σύνδεσμος στο προσωπικό e-mail σας, που θα οδηγεί σε πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης, ο οποίος θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για την ατομική σας συνέντευξη, μετά το πέρας της οποίας θα καταστραφεί. Οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα ψευδοανωνυμοποιηθούν, χρησιμοποιώντας τυχαία μικρά ονόματα για

κάθε συμμετέχουσα, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας σε τρίτους. Επίσης, η ταυτότητά σας δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη. Η ερευνητική ομάδα, δεσμεύεται ότι θα τηρήσει την εμπιστευτικότητα όλων των πληροφοριών που θα μας δώσετε. Τα αρχεία που περιλαμβάνουν τα δεδομένα σας θα φυλάσσονται σε ειδικό ηλεκτρονικό φάκελο που θα φέρει κωδικό πρόσβασης και θα είναι δυνατό να διαβαστούν μόνο από την υπεύθυνη των συνεντεύξεων. Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία (συμπεριλαμβανομένων όλων των τύπων ηλεκτρονικών αρχείων που χρησιμοποιούνται, όπως βάσεις δεδομένων κ.λπ.) που περιέχουν αναγνωρίσιμες πληροφορίες θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Ο μοναδικός υπολογιστής που θα φιλοξενεί αυτά τα αρχεία προστατεύεται επίσης με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο η υπεύθυνη των συνεντεύξεων θα έχει πρόσβαση στους κωδικούς πρόσβασης. Τα αρχεία της έρευνας και τα δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας θα φυλαχθούν μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους (2021) μετά το πέρας του οποίου και αφότου έχει ολοκληρωθεί η επεξεργασία των δεδομένων θα καταστραφούν. Τα αποτελέσματα της τελικής μελέτης υπολογίζεται να δημοσιευθούν στις αρχές του νέου έτους και θα είναι προσβάσιμα στον ιστότοπο που διατηρεί το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ. Αποτελέσματα αυτής της έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε επιστημονικές δημοσιεύσεις ή ανακοινώσεις σε συνέδρια. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δεν θα μπορούν να προσδιοριστούν σε καμία δημοσίευση ή συνεδριακή ανακοίνωση.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα», με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014-2020.

ΕΓΚΡΙΣΗ της ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα έχει εγκριθεί από το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ με την ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Αν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις, ανησυχίες, προτάσεις ή παράπονα σε σχέση με την έρευνα, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε με την επιστημονική υπεύθυνη της έρευνας Μαρία Στρατηγάκη ή την υποψήφια διδάκτορα και υπεύθυνη των συνεντεύξεων Αρετή Μαυρομμάτη - Λαγάνη στα ακόλουθα e-mails:



- **Μαρία Στρατηγάκη:** *mstrati@panteion.gr*
- **Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη:** *aretimav.lagani@panteion.gr*

Για να ΥΠΟΒΑΛΕΤΕ ΠΑΡΑΠΟΝΑ ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Εάν θεωρείτε ότι προσβάλλονται τα προσωπικά σας δεδομένα, μπορείτε να κάνετε καταγγελία στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dra.gr), η οποία είναι η αρμόδια εποπτική αρχή για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων.

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ Β

- *Τίτλος της Μελέτης:*
Έρευνα για την Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο του Δημοσίου Τομέα
- *Επιστημονική Υπεύθυνη:*
Μαρία Στρατηγάκη (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Ερευνητική Ομάδα:*
Αικατερίνη Μιχαλοπούλου (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Αναστασία Χαραλάμπη (Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών),
Χαράλαμπος Παπακωνσταντίνου (Υποψήφιος Διδάκτορας ΕΜΠ)
- *Ερευνήτρια/Υπεύθυνη των συνεντεύξεων:*
Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)
- *Χρηματοδότηση:*
Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα, με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ΕΣΠΑ 2014-2020)

Συμπληρώστε με ΝΑΙ ή ΟΧΙ:

	Ναι	Όχι
1. Δηλώνω ότι διάβασα το παραπάνω έγγραφο ενημέρωσης, αντιλαμβάνομαι τους σκοπούς της έρευνας και αποδέχομαι τη συμμετοχή μου σε αυτή	☐	☐
2. Αντιλαμβάνομαι ότι η συμμετοχή μου στην έρευνα είναι εθελοντική	☐	☐
3. Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων	☐	☐
4. Καταλαβαίνω ότι μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή, χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια	☐	☐



	Ναι	Όχι
5. Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν	☐	☐
6. Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους (2021)	☐	☐
7. Συναινώ στη μαγνητοφώνηση της συνέντευξής μου από την ερευνήτρια	☐	☐
8. Συναινώ στη χρήση αποσπασμάτων της συνέντευξής μου για σκοπούς δημοσίευσης (π.χ., στον ιστότοπο της ΑΔΕΔΥ), εκπαίδευσης και παρουσίασης (π.χ., σε εισηγήσεις σε επιστημονικά συνέδρια)	☐	☐
9. Γνωρίζω με ποιόν/-ά μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα	☐	☐
10. Γνωρίζω σε ποιόν/-ά μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες	☐	☐
11. Γνωρίζω σε ποιόν/-ά μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου	☐	☐

Όνοματεπώνυμο: Ημερομηνία: / /

Υπογραφή:

ΔΗΛΩΣΗ της ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΑΣ (Δεν χρειάζεται να υπογράψετε εδώ – προς συμπλήρωση της Υπεύθυνης της Έρευνας)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι το ανωτέρω άτομο που συμμετέχει στην έρευνα, ενημερώθηκε αναλυτικά για τους σκοπούς της και είχε χρόνο να υποβάλλει ερωτήσεις, πριν υπογράψει το παρών κείμενο, παρέχοντας τη συγκατάθεσή του για τη διενέργεια συνέντευξης. Επιβεβαιώνω ότι η συμμετέχουσα δεν έχει καταναγκαστεί να συμμετέχει στην παρούσα έρευνα με κανέναν τρόπο και η συγκατάθεση παραχωρήθηκε ελεύθερα και οικειοθελώς.

Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη

Ημερομηνία: / / Υπογραφή Ερευνήτριας



Λέκκα 23-25
Αθήνα 10562
Τ. 210 3310080-1
info@kpolykentro.gr
www.kpolykentro.gr



Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ISBN 978-618-85209-5-0

