

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

«ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φίλιου Τερέζα

Αθήνα, 2024

Τριμελής επιτροπή

Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Καραμεσίνη Μαρία, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Πετράκη Γεωργία, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Τερέζα Φίλιου, 2024

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διαμονή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διαμονή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς την συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων της συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία με θέμα τη «Σεξουαλική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας» πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του ΠΜΣ «Ανάλυση και Εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής».

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου σε όσες και όσους συνέβαλαν στο να ολοκληρωθεί αυτή η προσπάθεια. Στον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας κ. Κουζή, για την υποστήριξη και την εμπιστοσύνη καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της και σε όλες τις καθηγήτριες και καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος που σε όλη την ακαδημαϊκή χρονιά αποτέλεσαν πηγή έμπνευσης και ερευνητικής περιέργειας. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, μοιράστηκαν το βίωμά τους και ενθάρρυναν την ορατότητα του φαινομένου της παρενόχλησης και της προαγωγής ενός κόσμου ισότητας. Τέλος, την οικογένεια και τις φίλες μου για την αμέριστη στήριξη σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	2
Περίληψη	4
Abstract.....	5
Εισαγωγή.....	6
Μέρος Α. Θεωρητικό Πλαίσιο και Αποσαφήνιση Εννοιών.....	7
1. Σύγχρονες εργασιακές συνθήκες	7
2. Η παρενόχληση στους χώρους εργασίας.....	9
2.1. Ηθική παρενόχληση.....	9
2.2. Σεξουαλική παρενόχληση.....	11
2.2.1. Ορισμοί	11
2.2.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των θυμάτων της σεξουαλικής παρενόχλησης	12
2.3. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης	14
2.4. Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου.....	15
2.4.1. Θεωρητικές προσεγγίσεις	15
2.5. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης	17
2.6. Πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	18
2.7. Η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος και του #MeToo	20
2.8. Το νομικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση.....	21
2.8.1. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία	21
2.8.2. Η ελληνική νομοθεσία	23
Μέρος Β. Μεθοδολογία έρευνας και Ανάλυση δεδομένων	26
3. Η μεθοδολογία της έρευνας	26
4. Άξονες της συνέντευξης	27
5. Αποτελέσματα.....	27
6. Συμπεράσματα.....	34
Επίλογος	36
Βιβλιογραφία	38
Παράρτημα Συνεντεύξεων	42

Περίληψη

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι ένα φαινόμενο που παρά την νομοθεσία και την διαρκή προσπάθεια για ισότητα παραμένει ιδιαίτερα διαδεδομένο, με το 1/3 των γυναικών να έχουν δεχτεί κάποιας μορφής παρενόχληση. Η παρενόχληση που βασίζεται στην εξουσία κάποιου ατόμου πάνω σε κάποιο άλλο μπορεί να σχετίζεται με τη ιεράρχηση στην δομή της εργασίας, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό των εργαζομένων. Η σεξουαλική παρενόχληση προκαλεί στα άτομα αίσθημα φόβου, άγχους, χαμηλής παραγωγικότητας και αποχής από την εργασία.

Ερευνητικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η παρενόχληση βιώνεται πιο συχνά από άτομα νεαρής ηλικίας. Η ευελιξία της απασχόλησης και η απελευθέρωση των απολύσεων, η υψηλή ανεργία των νέων και τα στερεότυπα της πατριαρχικής κουλτούρας είναι πιθανοί λόγοι που φαινόμενα παρενόχλησης δεν καταγγέλλονται.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης σε άτομα νεαρής ηλικίας, το βίωμα των ατόμων, τους λόγους για τους οποίους συμβαίνει και τις συνέπειες, ψυχικές ή σωματικές, που έχει στα θύματα. Επίσης, θα εξετασθεί το νομικό πλαίσιο προστασίας από την παρενόχληση στην εργασία και οι πολιτικές καταπολέμησής της. Η μεθοδολογία της έρευνας θα ακολουθήσει τη ποιοτική ανάλυση με την μέθοδο των ημι-δομημένων συνεντεύξεων σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Λέξεις κλειδιά: σεξουαλική παρενόχληση, εργασία, εξουσία, διάκριση

Abstract

Sexual harassment in the workplace is a phenomenon that despite legislation and constant efforts for equality remains very widespread, with 1/3 of women having received some form of harassment. Harassment based on one person's power over another may be related to hierarchy in the work structure, sexual orientation, or any other characteristic of the employees. Sexual harassment causes to individuals the sense of fear, anxiety, low productivity and disengagement from work.

The fact that harassment is more often experienced by young people presents research interest. Employment flexibility and the liberalization of redundancies, the high unemployment of young people and the stereotypes of patriarchal culture are possible reasons that harassment phenomena are not reported.

The purpose of the present study is to investigate the phenomenon of sexual harassment in young people, the experience of individuals, the reasons why it happens, as well as the mental or physical impacts it has for the victims. Also, the legal framework for protection against harassment at work and policies to combat it will be examined. The research methodology will follow qualitative analysis by the semi-structured interviews of victims of sexual harassment.

Key words: sexual harassment, workplace, power, gender inequality

Εισαγωγή

Η δυσμενής μεταχείριση από προϊσταμένους, συνάδελφους ή πελάτες στον εργασιακό χώρο είναι ένα φαινόμενο που πλήττει την αξιοπρέπεια των εργαζομένων με τις συνέπειες στην επαγγελματική και ευρύτερη ζωή τους να είναι βαρυσήμαντες.

Η παρενόχληση και συγκεκριμένα η σεξουαλική παρενόχληση φαίνεται να αφορά σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι σε παγκόσμια έρευνα το 6.3% του πληθυσμού έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά στην εργασία του με τις γυναίκες να αποτελούν το 8.2% αυτού του πληθυσμού και τους άνδρες το 5% (ILO, 2022).

Οι αιτίες της παρενόχλησης ποικίλουν και η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι μια καθαυτή προσδιορισμένη έννοια ή ένα μετρήσιμο μέγεθος άλλα αποτελεί φαινόμενο άμεσα συνδεδεμένο με τα διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά πλαίσια των χωρών, τις κυρίαρχες αξίες, τη διαμόρφωση των σχέσεων εξουσίας και τη διεκδίκηση και κατοχύρωση των δικαιωμάτων των ατόμων (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006:58).

Η παρούσα μελέτη χωρίζεται σε δυο μέρη, το θεωρητικό μέρος, που περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και το εμπειρικό μέρος της έρευνας.

Το θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει τρία κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αφορά μια ανασκόπηση των σύγχρονων εργασιακών συνθηκών. Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά την εννοιολογική προσέγγιση της παρενόχλησης, της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, περιλαμβάνει τους ορισμούς και τις διαφορετικές προσεγγίσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση, τους παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου και τις συνέπειες που έχει, καθώς και το ρόλο του φεμινιστικού κινήματος στην ορατότητα του προβλήματος. Το τρίτο κεφάλαιο αφορά το νομικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στο Ευρωπαϊκό και Ελληνικό Δίκαιο.

Στο δεύτερο μέρος της εμπειρικής έρευνας παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, η ανάλυση των ποιοτικών στοιχείων της έρευνας και τα ευρήματα στα οποία κατέληξε. Τα συμπεράσματα βασίστηκαν στις συνεντεύξεις επτά γυναικών που έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά στην εργασία τους.

Μέρος Α. Θεωρητικό Πλαίσιο και Αποσαφήνιση Εννοιών

1. Σύγχρονες εργασιακές συνθήκες

Ο 20^{ος} αιώνας υπήρξε η εποχή που αναδείχθηκε η ανάγκη προστασίας της εργασίας και κατοχυρώθηκαν αρκετά εργασιακά δικαιώματα. Στον 21^ο αιώνα αναπτύχθηκε η έννοια της ευελιξίας στο χώρο των επιχειρήσεων με την χρήση νέων τεχνολογιών και καινοτομίας, ως στρατηγικής αύξησης της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας, αλλά και ως στρατηγικής εξόδου από την κρίση. Ωστόσο, η έννοια των δικαιωμάτων των εργαζομένων τέθηκε σε αμφισβήτηση εφόσον η ευελιξία της απασχόλησης, του χρόνου και των αποδοχών των εργαζομένων διευκόλυναν την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσω του περιορισμού του κράτους και της ελεύθερης διαπραγματεύσεως της εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων σύμφωνα με τον Κουζή (2001)¹ συντελούνται στην «υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αλλαγή των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, στην μείωση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις και, τέλος, στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης» (Κουζής, 2001).

Η μετάβαση από τα παραδοσιακά μοντέλα εργασίας σε ευέλικτα και ως εκ τούτου σε πολλές περιπτώσεις σε πιο εύκολη «μαύρη εργασία», έχει φανερές συνέπειες στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, σε μη αμειβόμενες υπερωριακές ώρες απασχόλησης, σε μη εκπλήρωση των αποζημιώσεων που συνεπάγονται τον κίνδυνο εγκλωβισμού πολλών εργαζομένων στην φτώχεια. Την περίοδο της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης, η διευκόλυνση των απολύσεων ενέτεινε το αίσθημα εργασιακής ανασφάλειας δεδομένων των υψηλών ποσοστών ανεργίας. Συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, τα νέα άτομα, οι γυναίκες, οι μετανάστες/-τριες βίωσαν πιο έντονα αυτά τα περιστατικά και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Καραμεσίνη, η κρίση έπληξε την εργασία των γυναικών με το ποσοστό ανεργίας τους στην Ελλάδα να είναι 32% (Καραμεσίνη & Rubery, 2015). Ακόμη, η συνύπαρξη των μόνιμων με ευέλικτων εργαζομένων σε μια επιχείρηση παράγει έναν δυισμό με την δημιουργία εργαζομένων δυο ταχυτήτων και εντείνοντας τις οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες.

Πιο συγκεκριμένα και όσον αφορά την Ελλάδα, τα μέτρα που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο της κρίσης (2010 – 2018) αλλά και αργότερα, αφορούν

¹ Κουζής Γ.(2001): Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14, Αθήνα

μεταρρυθμίσεις σε όλο το φάσμα της εργασίας που εκτείνεται στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Αυτά τα μέτρα αφορούν την μείωση της απασχόλησης με σταδιακή μείωση των θέσεων εργασίας, την συρρίκνωση των αποδοχών με την κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στους δημοσίους υπαλλήλους, την αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας έναντι της πενθήμερης οκτάωρης εργασίας και την γενικότερη επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας. Επίσης, αλλαγές υπήρξαν στη διευκόλυνση των απολύσεων, στη μείωση των αποζημιώσεων και στην αύξηση του ορίου των ανά μήνα απολύσεων για τις ομαδικές απολύσεις. Παρεμβάσεις υπήρξαν και στον περιορισμό της συνδικαλιστικής και απεργιακής δράσης με επαναφορά του εργοδοτικού δικαιώματος στην ανταπεργία, με τους εργοδότες να επικαλούνται την απεργία ως αιτία για την μη καταβολή των μισθών των εργαζομένων (Κουζής, 2022). Σημαντικές επιπτώσεις βέβαια, παρουσιάζονται από την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων. Η μείωση των θέσεων απασχόλησης αύξησε την ανταγωνιστικότητα και μείωσε την απασχολισιμότητα με τα επίπεδα της ανεργίας να εκτοξεύονται σε 28% το 2013. Αλλά και οι εργαζόμενοι που βρίσκονταν στο εργατικό δυναμικό βίωσαν συρρίκνωση των μισθών και εξατομίκευση των αμοιβών, γεγονός που οδηγούσε στην ενδεχόμενη φτωχοποίησή τους σε συνδυασμό με την αύξηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Γι' αυτό στράφηκαν στην μαζική εξωτερική μετανάστευση, με 467.000 άτομα να φεύγουν από την χώρα το 2008 -2017.

Αργότερα, την μεταμνημονιακή περίοδο και την περίοδο της πανδημίας, με την έντονη ψηφιοποίηση της εργασίας, τα μέτρα διευρύνθηκαν με την επαναφορά των αναιτιολόγητων απολύσεων, της αποδιάρθρωσης των συλλογικών συμβάσεων, στις οποίες εισήχθησαν όροι για υπεροχή των τοπικών έναντι των εθνικών συμβάσεων και την επέκταση των διαιτητικών αποφάσεων. Με αυτό τον τρόπο βέβαια, αποδυναμώθηκαν τα συνδικάτα και η διαπραγματευτική δυνατότητα αφορούσε την κάθε μονάδα επιχείρησης ξεχωριστά, αυξάνοντας την θέση του εργοδότη. Ειδικά την περίοδο της πανδημίας τα μέτρα επιδοματοποιήθηκαν και ο γενικός κατώτατος μισθός παρέμεινε στάσιμος, καθώς η χρηματοδότηση στράφηκε κυρίως στην αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης. Επιπλέον, μέσω της τηλεργασίας ως γενικευμένης μορφής εργασίας αυξήθηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων, μειώνοντας έτσι τον ελεύθερο χρόνο τους, όπως και την συνδικαλιστική τους δράση (Κουζής, 2022). Με τον Ν. 4808/21² εισήχθησαν νέοι όροι εργασίας που αφορούν την εισαγωγή της ατομικής συμφωνίας με τους εργοδότες για το ωράριο εργασίας, την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας με την επιλογή της 4ήμερης, 40ωρης απασχόλησης, την επέκταση της κυριακάτικης εργασίας και των υπερωριακών ορίων. Διαμορφώθηκε συνεπώς ένα νέο τοπίο εργασιακών συνθηκών, που αφορά κυρίως τα νέα άτομα, και κανονικοποιεί την κουλτούρα της επισφάλειας και ανασφάλειας των εργαζομένων, όπως και την μόνιμη διαπραγμάτευση των δικαιωμάτων τους.

² ΝΟΜΟΣ ΥΠ'ΑΡΙΘΜ. 4808 ΦΕΚ Α 101/19.06.2021

2. Η παρενόχληση στους χώρους εργασίας

Σε αυτό το κλίμα επισφάλειας στην απασχόληση αναπτύσσεται πιο έντονα και το φαινόμενο της παρενόχλησης με όρους εξουσίας στα άτομα που εμφανίζονται πιο ευάλωτα απέναντι στην επιβολή εξουσιαστικών συμπεριφορών. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι το διάστημα 2011-2022 ο Συνήγορος του Πολίτη δέχτηκε 270 αναφορές για παρενόχληση (Συνήγορος του Πολίτη, 2023:26). Παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η έκφραση φύλου και η ιθαγένεια καθιστούν τα εργαζόμενα άτομα πιο ευάλωτα σε τέτοιες συμπεριφορές. Η ηλικία είναι ένα σημαντικό σημείο δεδομένου ότι έρευνες παρουσιάζουν ότι άτομα ηλικίας 18 – 29 ετών βιώνουν τέτοια περιστατικά περισσότερο από κάθε άλλη ηλικιακή ομάδα. Σε αυτό μπορεί να οφείλεται η έλλειψη εμπειρίας, η ανασφάλεια των νέων εργαζομένων, αλλά και οι ανισόρροπες σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται με τους ιεραρχικά ανώτερους/-ες τους (ActionAid, 2020:29).

Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση στο χώρο εργασίας, συνδέεται με την ανεπιθύμητη συμπεριφορά και σκοπό έχει την προσβολή της αξιοπρέπειας κάποιου ατόμου, δημιουργώντας εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον. Η παρενόχληση που μπορεί να είναι κάθετη (από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο) και οριζόντια (από συνάδελφο σε συνάδελφο) μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, λεκτικές, σωματικές, χειρονομίες ή αναπαραγωγή υλικού (Καραγιάννη, 2021:28). Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά δεν αφορά μόνο τη σχέση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, αλλά και τους πελάτες και προμηθευτές. Η παρενόχληση στην εργασία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές την λεκτική, την ηθική (mobbing), τη σεξουαλική. Επίσης, η παρενόχληση δεν αφορά αποκλειστικά το χώρο εργασίας αλλά αντανακλά μια εργασιακή σχέση σε ένα ευρύτερο πλαίσιο. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να διαπράττεται και από άτομα που βρίσκονται στην ευρύτερη εργασία, είτε ως πελάτες ή ως προμηθευτές (Καραγιάννη, 2021:56).

2.1. Ηθική παρενόχληση

Ο Leymann χρησιμοποίησε πρώτος τον όρο «mobbing» που αναφερόταν σε συστηματικές εχθρικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο από άτομα με σκοπό την προσβολή των συνεργατών τους (Δροσάκη, 2023:16). Διακρίνει τέσσερα στάδια του mobbing. Το πρώτο είναι η καθημερινή διαφωνία και οι έντονες διενέξεις, το δεύτερο είναι η εδραίωση της επιθετικότητας κατά του εργαζόμενου, το τρίτο η συμμετοχή της διοίκησης μέσω συγκάλυψης του προβλήματος και τελικά ο αποκλεισμός του θύματος από τον εργασιακό χώρο (Κοινωνικό Πολύκεντρο, 2022:26). Αυτό το είδος παρενόχλησης διαφέρει από το bullying, εφόσον δεν αφορά περιπτώσεις σωματικής βίας, αλλά περισσότερο περιπτώσεις που έμμεσα πλήττουν τα θύματα, όπως επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια και κριτικές (Σπυριδάκης, 2009). Ο Eianrsen (1999) προτείνει επίσης ένα μοντέλο

ηθικής παρενόχλησης που ακολουθεί τα παρακάτω στάδια. Το στάδιο της επιθετικής συμπεριφοράς κατά το οποίο δημιουργείται έμμεση επιθετική και εχθρική συμπεριφορά σε ένα ή παραπάνω εργαζόμενα άτομα, το στάδιο του εκφοβισμού όπου οι απειλές γίνονται πιο άμεσες, με αποτέλεσμα να δημιουργούν φόβο και απόσυρση στα θύματα, το τρίτο στάδιο του στιγματισμού από τους υπόλοιπους συναδέλφους και τη διοίκηση και το τέταρτο στάδιο του τραυματικού βιώματος που οι συνέπειες αυτών των συμπεριφορών εμφανίζονται στα θύματα της παρενόχλησης, με τα τελευταία να οδηγούνται σε απομόνωση, εξαρτητικές συμπεριφορές όπως η χρήση αλκοόλ και σε ακραίες περιπτώσεις στην αυτοκτονία (Ζυγούρη, 2018: 34-36).

Έπειτα, ο όρος ηθική παρενόχληση (moral harassment) αναφέρεται στην ταπείνωση και προσβολή κάποιου ατόμου με σκοπό την υποτίμηση και την απαξίωσή του. Η διαδικασία αυτή είναι συστηματική/ επαναλαμβανόμενη και δύσκολα γίνεται ορατή (Hirigoyen, 2002 σε Σπυριδάκης, 2009:45). Βασικό χαρακτηριστικό είναι η ασυμμετρία δυνάμεων που δεν αναφέρεται μόνο σε περιπτώσεις στην ιεραρχία της εξουσίας, αλλά και σε περιπτώσεις όπου ομοιόβαθμοι συνάδελφοι προσπαθούν να προάγουν τον εαυτό τους ως ανώτερο, έναντι άλλων συναδέλφων. Ουσιαστικά είναι πράξεις παρενόχλησης και εκφοβισμού που έχουν βίαιο και επιθετικό χαρακτήρα, έχουν διάρκεια στο χρόνο με αποτέλεσμα τα άτομα που τις δέχονται να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και να μην μπορούν να αντιδράσουν (Ζυγούρη, 2018). Κάποια παραδείγματα είναι η συνεχή υπερωριακή απασχόληση, η επιθετική συμπεριφορά, τα πιεστικά χρονικά πλαίσια και ο υπέρμετρος φόρτος εργασίας που επιβάλλεται από την διοίκηση. Το σεξουαλικό mobbing ισχύει όταν κάποιο θύμα δεν ενδίδει στις προτάσεις του θύτη με αποτέλεσμα ο τελευταίος να αποκτά εκδικητική και τιμωρητική συμπεριφορά απέναντί του, καταλήγοντας έτσι σε ηθική παρενόχληση (Ferrari, 2004 σε Κοινωνικό Πολύκεντρο, 2022:26).

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης αναφέρονται στα άτομα αλλά και τον φορέα ή επιχείρηση. Οι κυριότερες συνέπειες στα παρενοχλημένα άτομα είναι το αίσθημα ανικανότητας, το άγχος, οι ψυχολογικές μεταπτώσεις, η οργή, η ενοχική διάθεση και η απώλεια αυτοπεποίθησης. Άλλες επιπτώσεις αναφέρονται σε ψυχοσωματικά προβλήματα όπως το μετατραυματικό στρες, οι κρίσεις πανικού, οι διαταραχές ύπνου, οι διατροφικές διαταραχές, οι χρόνιοι πόνοι και οι γενικότερες επιπτώσεις στο ανοσοποιητικό σύστημα. Συχνά τα άτομα περιχαράκωνονται από τον κοινωνικό τους περίγυρο και έχουν ένα αίσθημα παραίτησης από την εργασία και την ευρύτερη προσωπική τους ζωή.

Οι εργαζόμενοι που υφίστανται αυτά τα περιστατικά χάνουν το ενδιαφέρον και την ικανοποίησή τους από την εργασία με αποτέλεσμα να επηρεάζονται άμεσα οι επιδόσεις των κερδών λόγω της συχνής εναλλαγής προσωπικού και η αποδοτικότητα της επιχείρησης (Ζυγούρη, 2018:25-28). Το κλίμα που δημιουργείται στην επιχείρηση επιβαρύνει όχι μόνο τα θύματα παρενόχλησης, αλλά και τους συναδέλφους τους (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εταιρεία, 2002 σε Μακρή, 2021:14).

2.2. Σεξουαλική παρενόχληση

2.2.1. Ορισμοί

Ο όρος της σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίστηκε το 1975 σε ομιλίες γυναικών ώστε να γίνουν ορατά στη δημόσια σφαίρα τα παραδείγματα κακοποιητικών και άλλων δυσδιάκριτων μορφών παρενοχλητικών συμπεριφορών στους χώρους εργασίας (Κοινωνικό Πολύκεντρο, 2022:20). Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που δεν είναι απόλυτα σαφές και μετρήσιμο. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες, ιστορικοί, πολιτισμικοί και κοινωνικοί που επιδρούν και το διαμορφώνουν (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:35). Ο χώρος και ο χρόνος που μια συμπεριφορά εκλαμβάνεται ως σεξουαλική παρενόχληση σχετίζεται τόσο με την κοινωνική κατάσταση όσο και με την προσωπικότητα των ατόμων. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ένα συνονθύλευμα ατομικών, πολιτισμικών και κοινωνικών παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν την ανοχή που κάποιο άτομο έχει στην παρενόχληση και την παραβίαση των δικαιωμάτων. Οι διάφοροι παράγοντες διαμορφώνουν όρους και κώδικες συμπεριφοράς που προσδιορίζουν το αξιακό σύστημα των ατόμων, τις υποχρεώσεις και τον τρόπο δράσης τους (Παπαθεοδώρου, 2001). Αυτό συντελεί στην ρευστότητα του όρου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κάποιες προσπάθειες προσέγγισης του όρου εμφανίζονται παρακάτω.

Η MacKinnon (1979) διέκρινε δυο βασικές κατηγορίες στην άσκηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Την πρόταση για αντιπαροχή (*quid pro quo*) όπου η σεξουαλική «συμμόρφωση» ανταλλάσσεται με την ευκαιρία για ευνοϊκή μεταχείριση ή αντίθετα την δημιουργία δυσμενών συνθηκών αν το άτομο αρνηθεί. Αυτό το είδος παρενόχλησης είναι ο «σεξουαλικός εκβιασμός» και συνδέεται με την κατάχρηση εξουσίας. Η δεύτερη κατηγορία είναι η δημιουργία ενός εχθρικού/ προσβλητικού περιβάλλοντος (*hostile environment*) όπου η ανεπιθύμητη δράση του θύτη της παρενόχλησης δημιουργεί ένα προσβλητικό και ταπεινωτικό πλαίσιο εργασίας για τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε αυτή την περίπτωση χρησιμοποιούνται μέθοδοι παρεμπόδισης της ανέλιξης των ατόμων και η παρενόχληση είναι δύσκολο να αναγνωρισθεί (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:31).

Ένα ευρέως γνωστό μοντέλο για την σεξουαλική παρενόχληση απαντάται από τον Till (1980) και αναφέρεται σε πέντε βασικά στάδια.

- Η έμφυλη παρενόχληση που είναι γενικότερα σεξιστικά και υβριστικά σχόλια αλλά και υποτιμητικές αντιλήψεις και υπάγονται στο φύλο κάποιου.
- Η αποπλανητική παρενόχληση δηλ. οι παρενοχλητικές και άσεμνες σεξουαλικού τύπου προτάσεις.
- Η σεξουαλική δωροδοκία που είναι οι σεξουαλικού περιεχομένου προτάσεις με την υπόσχεση για αντάλλαγμα/ανταμοιβή.

- Ο σεξουαλικός εξαναγκασμός που συνιστά την πίεση για σεξουαλική δραστηριότητα με την απειλή για κυρώσεις.
- Η σεξουαλική επίθεση (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:33-34).

Αργότερα, οι Fitzgerald και Shullman (1985) πρότειναν ότι τα παραπάνω μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στην έμφυλη παρενόχληση, την σεξουαλική παρενόχληση και τον σεξουαλικό εξαναγκασμό και ανέπτυξαν το «Ερωτηματολόγιο Σεξουαλικών Εμπειριών» (Sexual Experience Questionnaire)³ ως εργαλείο που μετρά τις παρενοχλητικές σεξουαλικές συμπεριφορές σε σχέση με τα τρία επίπεδα που ανέφεραν ότι βιώνεται μια παρενόχληση στην εργασία (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:34).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «παρότι κι ένα περιστατικό μπορεί να αρκεί, είναι επαναλαμβανόμενες, ανεπιθύμητες, μη αμοιβαίες και επιβληθείσες συμπεριφορές, οι οποίες ενδέχεται να έχουν πολύ σοβαρές συνέπειες στο άτομο. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει αγγίγματα, σχόλια, βλέμματα, αστεία ή τη χρήση σεξουαλικοποιημένης γλώσσας, αναφορές στην ιδιωτική ζωή του ατόμου, σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό του, υπονοούμενα με σεξουαλικές συνυποδηλώσεις, παρατηρήσεις σε σχέση με το ντύσιμο ή τη σιλουέτα, καθώς και επίμονα βλέμματα προς το άτομο ή κάποιο σημείο του σώματός της/του» (ActionAid, 2020:11).

Με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την Ισότιμη Μεταχείριση κατά την πρόσβαση στην Απασχόληση⁴, η ΕΕ ορίζει την σεξουαλική παρενόχληση ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον».

Σεξουαλική παρενόχληση επομένως, μπορεί να θεωρηθεί οποιαδήποτε πράξη που δεν έχει αμοιβαίο χαρακτήρα, σχετίζεται με σεξουαλικού τύπου προεκτάσεις και προτάσεις και παραβιάσει ή θίγει την αξιοπρέπεια κάποιου ατόμου δημιουργώντας ένα απειλητικό και άβολο περιβάλλον (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:35).

2.2.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των θυμάτων της σεξουαλικής παρενόχλησης

³ https://emerge.ucsd.edu/r_2aqwf6qmm0664ug/

⁴ Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

2.2.2.1. Φύλο

Αν και θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία μπορούν να υπάρξουν όλα τα άτομα το φύλο φαίνεται να αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα, καθώς σύμφωνα με έρευνα το 32% των γυναικών έχει παρενοχληθεί από εργοδότη, συνάδελφο ή πελάτη (FRA, 2014)⁵. Η ίδια έρευνα αναφέρει ότι οι γυναίκες που εργάζονται σε ευάλωτες εργασίες όπως η οικιακή φροντίδα είναι πιθανότερο να δεχτούν σεξουαλική παρενόχληση. Όπως μεγάλα ποσοστά παρενόχλησης παρουσιάζουν και οι γυναίκες που εργάζονται σε υψηλόβαθμες θέσεις (FRA, 2014). Σε πρόσφατη έρευνα στην Ελλάδα, 2/5 γυναίκες έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά στην εργασία τους κάποια στιγμή του επαγγελματικού τους βίου (ΕΚΚΕ, 2023)⁶. Η σεξουαλικοποίηση των γυναικών στην αγορά εργασίας δείχνει τη μεταφορά των ήδη υπάρχουσών ρόλων και αντιλήψεων για τις γυναίκες από τον ιδιωτικό στο δημόσιο βίο της εργασίας και έτσι, η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως ένα φαινόμενο αναμενόμενο και συνυφασμένο με την γυναικεία εργασία (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006:60).

2.2.2.2. Ηλικία

Η ηλικία είναι ένα σημαντικό σημείο δεδομένου ότι έρευνες παρουσιάζουν ότι οι γυναίκες ηλικίας 18 – 29 ετών βιώνουν τέτοια περιστατικά περισσότερο από κάθε άλλη ηλικιακή ομάδα. Σε αυτό μπορεί να οφείλεται η έλλειψη εμπειρίας, η ανασφάλεια των νέων εργαζομένων, αλλά και οι ανισόρροπες σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται με τους ιεραρχικά ανώτερους/-ες τους (ActionAid, 2020:29).

2.2.2.3. ΛΟΑΤΚΙΑ+

Άτομα που ανήκουν στην ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα ποσοστά παρενόχλησης. Το 68% των ατόμων έχει δεχτεί στη δουλειά του ανεπιθύμητα σεξουαλικά υπονοούμενα και σεξουαλικές προτάσεις, σχόλια σχετικά με την ταυτότητα φύλου και το σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Οι ΛΟΑΤΚΙΑ+ θηλυκότητες που ανήκουν σε κάποια εθνοτική ομάδα ή έχουν κάποια αναπηρία αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης πιο έντονα, λόγω των πολλαπλών ταυτοτήτων ευαλωτότητας που φέρουν (TUC, 2019).

⁵ Η έρευνα FRA (2014) είναι η πρώτη μελέτη σε 28 χώρες της Ε.Ε. που αφορά την βία κατά των γυναικών. Η έρευνα βασίστηκε στα αποτελέσματα 42.000 συνεντεύξεων σε γυναίκες που έχουν υποστεί κάποια μορφή βίας. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

⁶ «Gender based violence against women and other forms of interpersonal violence, EU-GBV», που χρηματοδοτήθηκε από την Eurostat και υλοποιήθηκε από το ΕΚΚΕ <https://www.ekke.gr/research/outcomes/deliverables-files/42>

2.2.2.4. Εθνικότητα

Άλλη μια παράμετρος που αυξάνει την πιθανότητα για σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι η εθνικότητα, με τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικούς πληθυσμούς να βιώνουν πιο συχνά παρενοχλητικές συμπεριφορές (Buchanan & Fitzgerald, 2008). Η διασταύρωση των πολλαπλών ταυτοτήτων των ατόμων είναι αυτές που τα καθιστούν πιο ευάλωτα στην σεξουαλική παρενόχληση και όπως αποδεικνύεται σε έρευνες οι εμπειρίες που αφορούν την διάκριση στην εργασία των μαύρων γυναικών είναι διαφορετικές από αυτές των λευκών γυναικών (Homeland Security Operational Analysis Center, 2020; Buchanan & Ormerod, 2002; European Commission, 1998).

2.2.2.5. Αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία εμφανίζονται να χρειάζονται προστασία και να δέχονται διακρίσεις για τις ικανότητές τους, με αποτέλεσμα να αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Οι ανάπηρες γυναίκες αποκλείονται κατά κύριο λόγο από την εργασία σε μεγαλύτερα ποσοστά από τους άνδρες με αναπηρία, με την γυναικεία απασχόληση να βρίσκεται στο 19,6% έναντι του 52,8% της απασχόλησης των ανδρών⁷. Οι γυναίκες με αναπηρία που βρίσκονται στην αγορά εργασίας, λαμβάνουν στην εργασία τους σεξουαλικά σχόλια που αφορούν την εμφάνιση τους και το σώμα τους, σχόλια που λέγονται με περιπαικτική διάθεση αλλά σκοπό έχουν να προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των ατόμων και ερωτήσεις για την σεξουαλικότητά τους και τη σεξουαλική τους δραστηριότητα. Στα προηγούμενα προστίθενται και τα ανεπιθύμητα αγγίγματα. Γενικά, το 68% των γυναικών με αναπηρία έχει βιώσει τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (TUC, 2021; UN Women, 2020).

2.3. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να πάρει διάφορες μορφές με τις κυριότερες

- την λεκτική παρενόχληση που περιλαμβάνει σεξουαλικού τύπου σχόλια και υπονοούμενα, ανεπιθύμητες προτάσεις, αφήγηση σεξιστικών ιστοριών, αδιάκριτες ερωτήσεις
- την μη λεκτική παρενόχληση που αναφέρεται σε χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστα σεξουαλικά κοιτάγματα και επίδειξη σεξουαλικού φωτογραφικού υλικού και βίντεο
- η σωματική παρενόχληση όπως τα ανεπιθύμητα αγγίγματα, η σωματική επαφή, ο βιασμός

⁷ A 2011 study among 51 countries, UN Women (2020)

- τηλεφωνική ή διαδικτυακή παρενόχληση με λήψη ανεπιθύμητων μηνυμάτων και ανάρμοστης προσέγγισης στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:39).

Στον εργασιακό χώρο σύμφωνα με τον Αντωνίου (2008 σε Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:39) η παρενόχληση μπορεί να εντοπιστεί σε τέσσερις κατηγορίες, α) την οριζόντια μορφή παρενόχληση, β) την κάθετη μορφή παρενόχληση, γ) την οριζόντια και κάθετη μορφή παρενόχλησης και δ) την παρενόχληση προς τις/τους προϊστάμενες/ους.

Η οριζόντια μορφή παρενόχλησης αφορά τις περιπτώσεις όπου κάποιος συνάδελφος παρενοχλεί την/τον συνάδελφο. Η κάθετη μορφή παρενόχλησης συμβαίνει όταν ο/η προϊστάμενος ενοχλεί κάποιο υφιστάμενο άτομο κάνοντας φανερή την επιβολή της εξουσίας του, μέσω της υπόσχεσης ή απειλής για διαφορετική εργασιακή μεταχείριση. Εδώ μπορεί να αναφερθεί και η σεξουαλική ευνοιοκρατία, μια κατάσταση στην οποία προωθούνται τα άτομα που ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές επιθυμίες των ανωτέρων (Κοινωνικό Πολύκεντρο, 2022:22). Η οριζόντια και κάθετη μορφή παρενόχλησης γίνεται σε περιπτώσεις που ο/η προϊστάμενος/η αν και γνωρίζει ότι κάποιο άτομο παρενοχλεί κάποιο συνάδελφό του/της δεν επεμβαίνει, διαιώνίζοντας την ανοχή σε αυτές τις συμπεριφορές. Βέβαια, υπάρχει και η σεξουαλική παρενόχληση προς τους/τις προϊσταμένους/νες από ένα ή περισσότερους/ες υφιστάμενους/ες.

Μια ακόμη μορφή αποτελεί η σεξουαλική παρενόχληση στον κυβερνοχώρο, ένα φαινόμενο που έχει αναπτυχθεί μετά την COVID-19 εποχή και την χρήση των ΤΠΕ. Καθίσταται έτσι σημαντική η αναγνώριση ότι η παρενόχληση στην εργασία δεν αφορά ένα καθαυτό φυσικό χώρο, αλλά μια ευρύτερη θεώρηση που περιλαμβάνει την τηλεργασία, την μεταφορά από και προς την εργασία, τις ημερίδες και τα επαγγελματικά συνέδρια, το χώρο που χρησιμοποιείται για το διάλειμμα των εργαζομένων κ.ο.κ (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, 2020: 10).

Τέλος, η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στο χώρο εργασίας ή και η παρακολούθηση από νυν ή πρώην συντρόφους είναι μια σοβαρή μορφή βίας που καταπατά την ικανότητά των θυμάτων για ασφαλή μετακίνηση και παρουσία στην εργασία αλλά και για την διασφάλιση της ψυχικής τους υγείας (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, 2020: 13).

2.4. Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου

2.4.1. Θεωρητικές προσεγγίσεις

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο που σχετίζεται με την οργανωσιακή δομή της εργασίας και την γενικότερη κουλτούρα και αντίληψη για την εξουσία και τους ρόλους. Σε αυτό το κλίμα έχουν

αναπτυχθεί διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις που προσπαθούν να κατανοήσουν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Το βιολογικό μοντέλο εξετάζει τη σεξουαλική παρενόχληση υπό το πρίσμα της επιθυμίας των σεξουαλικών σχέσεων και της έλξης μεταξύ των φύλων. Συγκεκριμένα, η επιθυμία για αναπαραγωγή υποκινεί τα άτομα να αναζητούν συντρόφους, αλλά λόγω των διαφορετικών αναπαραγωγικών ρόλων, η στρατηγική των ανδρών από αυτή των γυναικών διαφέρει, με τους άνδρες να αναζητούν σύντομες ερωτικές σχέσεις και να οδηγούνται σε σύγκρουση με τις γυναίκες (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004). Οι άνδρες σύμφωνα με αυτό το μοντέλο προκειμένου να μεγιστοποιήσουν την αναπαραγωγική τους επιτυχία, ακολουθούν επιθετικές στρατηγικές λόγω της έντονης σεξουαλικής ορμής, που δεν ταυτίζονται με αυτές των γυναικών. Στο μοντέλο αυτό έχει ασκηθεί κριτική γιατί δεν προβάλλει τεκμηριωμένες απόψεις (ActionAid, 2020).

Με βάση το δομικό μοντέλο, η σεξουαλική παρενόχληση νοείται στο πεδίο των σχέσεων ισχύος και την ιεραρχία και έρχεται ως αποτέλεσμα των σχέσεων εξουσίας που καλλιεργούνται από την ίδια τη δομή της επιχείρησης. Η οργάνωση της εργασίας σε μια επιχείρηση, η ιεραρχία και η εξουσία δημιουργούν ευκαιρίες σε άτομα να εξασφαλίσουν σεξουαλικά οφέλη μέσω της παρενόχλησης (ActionAid, 2020:27). Οι συνθήκες της εργασίας φαίνεται να συμβάλλουν στην ενίσχυση φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης σε περιπτώσεις που οι χώροι εργασίας είναι ανδροκρατούμενα πλαίσια με πολύ υψηλότερα ποσοστά ανδρών εργαζομένων. Τότε η σεξουαλική παρενόχληση έρχεται ως προσπάθεια επιβολής της εξουσίας και της δύναμης, ειδικά όταν οι θηλυκότητες προσπαθούν να διεκδικήσουν την ισότητα στην εργασία και την βελτίωση της θέσης τους (Σπυριδάκης, 2009:104). Όταν εμφανίζεται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, οι άνδρες χρησιμοποιούν τη σεξουαλική παρενόχληση επειδή νιώθουν να απειλούνται ιεραρχικά από τις γυναίκες συναδέλφισσές τους (Hoel & Vartia, 2018). Παρόλα αυτά καθώς βασικό στοιχείο της προσέγγισης αυτής είναι η ύπαρξη και η επιβολή της εξουσίας, η σεξουαλική παρενόχληση θα μπορούσε αντίστοιχα να συμβαίνει και από γυναίκες που βρίσκονται στην ιεραρχία. Όταν ο φορέας/ επιχείρηση αναπτύσσει ένα κλίμα ανοχής και ανεκτικότητας και ανάλογα διαμορφώνει την ηθική και τους κανόνες – πολιτικές είναι πιθανόν να εμφανίζονται πιο εύκολα τέτοια φαινόμενα.

Οι κοινωνικο-πολιτισμικές θεωρίες έχουν ως βασικές αιτίες της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία την ύπαρξη του σεξισμού και της ανισότητας των φύλων. Οι φεμινιστικές προσεγγίσεις θεωρούν την σεξουαλική παρενόχληση τρόπο επιβολής της κυριαρχίας μέσα σε ένα πλαίσιο άνισων σχέσεων εξουσίας. Η σεξουαλική παρενόχληση ως επιβολή εξουσίας και κυριαρχίας στο κοινωνικό πλαίσιο αντικατοπτρίζει τη θέση των γυναικών μέσα στο κοινωνικοοικονομικό πεδίο και αναπαράγεται μέσω των συστημάτων κοινωνικού ελέγχου (Smaus, 1998 σε Ξενικάκη, 2012:14). Φαίνεται ότι γυναίκες, άτομα της ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητας, μειονοτικές ομάδες και ΑΜΕΑ βρίσκονται σε πιο δυσμενή θέση καθώς η μια ή οι πολλαπλές ευαλωτότητές τους, τα καθιστούν πιο επιρρεπή στην παρενόχληση λόγω των άνισων σχέσεων εργασίας (Κοινωνικό Πολύκεντρο,

2022:23). Επίσης, έρευνες έχουν παρατηρήσει ότι σε περιβάλλοντα εργασίας που το ποσοστό ανδρών και γυναικών είναι δυσανάλογο με τις γυναίκες να υποεκπροσωπούνται είναι πιο πιθανόν να υπάρξουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (Stockdale, 1996:8).

Η θεωρία μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων ενσωματώνει την οπτική του φύλου στις εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τη θεωρία των Gutek και Morasch (1982) η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει όταν οι νόρμες για τον ρόλο των φύλων αντικατοπτρίζονται στην εργασία. Όταν δηλ. η κυριαρχία των ανδρών επιβάλλεται στους χώρους εργασίας με τις γυναίκες να υποεκπροσωπούνται και να θεωρούνται παθητικές δέκτριες σεξουαλικών αναφορών είναι πιθανόν να παρουσιάζονται φαινόμενα παρενόχλησης (Government Equalities Office, 2021:31). Το ίδιο φαίνεται να συμβαίνει και σε χώρους εργασίας όπου υποεκπροσωπούνται οι άνδρες, με το ποσοστό παρενόχλησης τους να είναι μεγαλύτερο απ' αυτό των γυναικών (Kohlman, 2004 σε Hoel & Vartia, 2018). Σύμφωνα με τη φεμινιστική προσέγγιση η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι μόνο μια πράξη σεξουαλικού χαρακτήρα, αλλά μια μορφή έκφρασης της υπεροχής της εξουσίας του δράστη απέναντι στο θύμα. Έρευνες δείχνουν ότι συχνά οι δράστες της σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν έντονες παραδοσιακές πατριαρχικές απόψεις για τους ρόλους των φύλων (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006:70).

Η θεωρία των τεσσάρων παραγόντων των O Hare και O Donohue (1998) υποστηρίζει ότι για να υπάρξει σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να υπάρχουν κάποιες προϋποθέσεις. Αρχικά το άτομο να έχει κίνητρα για σεξουαλική παρενόχληση όπως η άσκηση εξουσίας και η σεξουαλική έλξη. Έπειτα, να ξεπεράσει όποιους προσωπικούς ηθικούς φραγμούς, αλλά και εξωτερικούς όπως την ηθική για την οργάνωση της εργασίας και τέλος να ξεπεράσει την αντίσταση του ατόμου που παρενοχλεί. Οι ίδιοι θεωρούν ότι ο σεξισμός, η αντιεπαγγελματική οργάνωση της εργασίας και η ελλιπής γνώση για το νομικό πλαίσιο προστασίας είναι παράγοντες που διαιωνίζουν αυτές τις συμπεριφορές και προτείνουν την παρέμβαση στην παρενόχληση σε οργανωσιακό επίπεδο (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022:51).

2.5. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης αφορούν ένα ευρύ φάσμα αφενός της προσωπικής και κοινωνικής ζωής των θυμάτων και αφετέρου της επιχείρησης. Σε πολλές περιπτώσεις τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αγνοούν ή αρνούνται το περιστατικό προκειμένου να μειώσουν το μετατραυματικό στρες το οποίο μπορεί να νιώθουν (Stockdale, 1996:17). Συνήθως τα θύματα δεν δημοσιοποιούν, ούτε καταγγέλλουν το περιστατικό επειδή φοβούνται ότι δεν θα γίνουν πιστευτά από τον περίγυρο ή την εργασία τους (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006:72).

Τα άτομα που δέχονται σεξουαλική παρενόχληση συχνά εμφανίζουν άγχος, σύγχυση, αμφιβολία, θλίψη, αίσθημα ανασφάλειας και ανικανότητας στην εργασία, ντροπή, φόβο, μελαγχολία και μια γενικότερη αλλαγή στην προσωπικότητα τους (Ξενικάκη, 2012:27). Επιπλέον, είναι πιθανόν να αναπτύσσουν αγχώδεις διαταραχές, διαταραχές πρόσληψης τροφής, φοβίες και εξαρτητικές συμπεριφορές όπως η χρήση ουσιών ή αλκοόλ. Η κατάρρευση της αυτοπεποίθησης και της εκτίμησης των θυμάτων της σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά αναφέρονται ως «ψυχοσυναισθηματικές επιπτώσεις των παρενοχλητικών συμπεριφορών» (FRA, 2015 σε Μωραΐτη, 2022). Οι γυναίκες τείνουν να αναφέρουν περισσότερες αρνητικές επιπτώσεις σε σχέση με τους άνδρες, ίσως επειδή οι άνδρες βιώνουν την παρενόχληση με λιγότερο φόβο όσον αφορά την επικινδυνότητά της. Σε σοβαρές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης ωστόσο, οι άνδρες αντιδρούν πιο έντονα, καθώς το στίγμα που δημιουργείται τους επιβαρύνει περισσότερο (ActionAid, 2020:52).

Επιπτώσεις φαίνεται να εμφανίζονται και στις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων, στις οικογενειακές όταν το περιστατικό γνωστοποιείται, αλλά και στις συντροφικές, με πολλές σχέσεις να οδηγούνται στον τερματισμό. Αυτό οφείλεται στη γενικευμένη φοβία, στη δυσκολία επικοινωνίας και στην έλλειψη εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται στα άτομα.

Συνέπειες εμφανίζονται όμως και στην οικονομική κατάσταση των θυμάτων της σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω αλλαγής της θέσης τους, της εξόδου από την εργασία ή και της επιβάρυνσης από την νομική διαδικασία της καταγγελίας (ActionAid, 2020:52).

Αλλά και στην ίδια την επιχείρηση ή υπηρεσία φαίνεται να μειώνεται η παραγωγικότητα, η αποδοτικότητα και τα κίνητρα των εργαζομένων, των θυμάτων αλλά και των παρατηρητών των περιστατικών παρενόχλησης. Είναι συχνό φαινόμενο να μειώνεται ο ενθουσιασμός των εργαζομένων, να υπάρχουν συχνές απουσίες από την εργασία και να αναπτύσσεται το αίσθημα της απάθειας και της απόσυρσης. Αυτό δεν αφορά μόνο τα άμεσα εμπλεκόμενα άτομα, αλλά και τους συναδέλφους/-ισσες που δεν μπορούν να δράσουν και βλέπουν την επιχείρηση να καλλιεργεί μια κουλτούρα ανοχής στην σεξουαλική παρενόχληση, προκαλώντας τους άγχος και οδηγώντας τους στην αναζήτηση νέας εργασίας. Τέλος, το κόστος της επιχείρησης αυξάνεται λόγω των αποζημιώσεων των θυμάτων, των διακανονισμών και των εξόδων που προκύπτουν από την νομική διαδικασία. Οι συχνές αλλαγές των εργαζομένων πλήττουν τις επιχειρήσεις οι οποίες εκ νέου πρέπει να προσλάβουν και να εκπαιδεύσουν άτομα (Κοινωνικό Πολύκεντρο, 2022:24; ActionAid, 2020).

2.6. Πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

Όπως φαίνεται παραπάνω, η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους της εργασίας είναι ένα φαινόμενο που ανάλογα με την ένταση και τη διάρκεια μπορεί

να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εργασιακή και ευρύτερη ζωή των ανθρώπων που την υφίστανται. Συνεπώς, καθίστανται αναγκαία η μέριμνα για την προστασία των εργαζομένων κάθε φορέα/ επιχείρησης. Η μηδενική ανοχή απέναντι στην παρενόχληση και την σεξιστική συμπεριφορά στην εργασία όπως και η στήριξη των θυμάτων είναι προϋποθέσεις για την ύπαρξη ενός υγιούς καθεστώτος εργασίας. Η δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που θα έχει σαν κεντρικούς άξονες το σεβασμό και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη ενός κλίματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας των εργαζομένων προς τις επιχειρήσεις/ φορείς που με την σειρά τους θα υποστηρίζουν έμπρακτα τα άτομα σε φαινόμενα παρενόχλησης (ActionAid, 2020:114).

Η οργάνωση ημερίδων και εκπαιδεύσεων του προσωπικού από εξωτερικούς συνεργάτες είναι αναγκαία για την ενημέρωση σχετικά με το τι συνιστά παρενοχλητική συμπεριφορά, σχετικά με τα δικαιώματά τους και τα βήματα που μπορούν να ακολουθήσουν σε περίπτωση σεξουαλικής ή όποιας μορφής παρενόχλησης. Επιπλέον, είναι αναγκαία η σύσταση σαφή οδηγού για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και η ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού και επιτροπών μέσα στους φορείς/ επιχειρήσεις που θα διαχειρίζονται τέτοια περιστατικά (ILO, 2019). Η Ευρωπαϊκή Ένωση συνιστά στις επιχειρήσεις εξωτερικές συμβουλευτικές υπηρεσίες οι οποίες θα παρέχουν συμβουλές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και πληροφορίες για τα μέσα που έχουν στη διάθεσή τους τα θύματα. Σημαντικό μέτρο συνιστά και η χρηματοδότηση προγραμμάτων που αποσκοπούν στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και την υποστήριξη οργάνωσης της κοινωνίας των πολιτών που ασχολούνται με ζητήματα κακοποίησης και βίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2022). Το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα ASTRAPI⁸ αποτελεί μια ολιστική προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και προτείνει πολιτικές που αφορούν την έμφυλη ισότητα στην εργασία, την διασφάλιση της ασφάλειας των εργαζομένων, την αποτελεσματική διαδικασία υποβολής παραπόνων, την ουσιαστική υποστήριξη των θυμάτων από την διεύθυνση και την λογοδοσία του θύτη, όπως και ενεργητικές μεθόδους ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, 2022).

Η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων στον κυβερνοχώρο αποτελεί ένα ακόμη ζήτημα που αφορά την ύστερη COVID-19 εποχή και την νέα συνθήκη της τηλεργασίας. Οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν ενεργά μέτρα προστασίας των εργαζομένων τους, παρέχοντας νομική, συμβουλευτική και ψυχολογική στήριξη στα θύματα σε περιπτώσεις καταγγελίας τέτοιων

⁸ ASTRAPI EU Project – Active Strategies for Prevention and Handling Sexual Harassment Incidents (2022)

<https://www.genderstudies.panteion.gr/%ce%b5%cf%81%ce%b5%cf%85%ce%bd%ce%b7%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ac-%cf%80%cf%81%ce%bf%ce%b3%cf%81%ce%ac%ce%bc%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b1/astropi-eu-project-active-strategies-for-prevention-and-handling-sexual-harassment-incidents/>

περιστατικών, εφαρμόζοντας τους νόμους και επιβάλλοντας αποτελεσματικές κυρώσεις στους θύτες.

2.7. Η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος και του #MeToo

Οι πρώτες προσπάθειες διεκδίκησης των δικαιωμάτων των γυναικών στην εργασία ξεκίνησαν το 1960- 1970, όπου σύμφωνα με την φεμινιστική οπτική η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία γίνεται κατανοητή υπό το πρίσμα της κυριαρχίας, των έμφυλων στερεοτύπων, των ετεροπατριαρχικών δομών και του σεξισμού που έχουν τις ρίζες τους στην άνιση κατανομή της εξουσίας στην εργασία. Μέσω της παρενόχλησης υπονομεύεται η ισότητα στην εργασία με τις γυναίκες και τα ΔΟΑΤΚΙΑ+ να αποτελούν τα πιο συχνά θύματα παρενόχλησης που επιλέγουν να σιωπήσουν τα περιστατικά και να απομακρυνθούν από την αγορά εργασίας, αυξάνοντας έτσι το χάσμα της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Όσες θηλυκότητες παραμένουν στους χώρους εργασίας κατατάσσονται σε χαμηλόμισθες και χαμηλόβαθμες θέσεις, λείπουν από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και έχουν μειωμένη διαπραγματευτική ικανότητα, παράγοντες που ευνοούν την πιθανότητα έκθεσης στο κίνδυνο της σεξουαλικής παρενόχλησης (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006; Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2022). Έτσι, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία θεωρείται ένα ζήτημα που δεν αναφέρεται αποκλειστικά στην οργανωσιακή δομή της εργασίας, αλλά ως ένας μηχανισμός διατήρησης της πατριαρχικής τάξης των πραγμάτων (Lazard, 2020:36).

Με το κίνημα του #MeToo στην Αμερική το 2017, το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης απέκτησε μεγαλύτερη ορατότητα με τις θηλυκότητες να καταγγέλλουν τον παραγωγό ταινιών του Χόλυγουντ, Harvey Weinstein, για σεξουαλική παρενόχληση και σεξουαλική βία. Στην Ελλάδα το κίνημα ξεκίνησε αργότερα, το 2021, όταν η ολυμπιονίκης Σοφία Μπεκατώρου κατήγγειλε τον προπονητή της για σεξουαλική κακοποίηση πριν από 23 χρόνια. Ακολούθησαν καταγγελίες από τον καλλιτεχνικό και πανεπιστημιακό χώρο. Στην Ευρώπη, το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης κατατέθηκε στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με πολλές γυναίκες να καταγγέλλουν τις εμπειρίες τους. Σε ψήφισμα το 2017⁹ θεωρήθηκε ότι για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης απαιτούνταν η ριζική αλλαγή της νοοτροπίας. Έτσι η εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών αναπτύχθηκε ως βασικό σημείο για την Επίτευξη των Στόχων της Βιώσιμης Ανάπτυξης έως το 2030 (ActionAid, 2020:39). Με την Πρωτοβουλία Spotlight δόθηκε έμφαση στην εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών μέσω της ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης τους, της προώθησης πολιτικών και νόμων και της γενικότερη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των γυναικών σε όλα τα πεδία δράσης. Συμπληρωματικά στις δράσεις αυτές έδρασε και η κύρωση της διεθνούς

⁹ Ψήφισμα της 26^{ης} Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (ΕΕ C 346 της 27.09.2018, σ. 192).

Συνθήκης της Κωνσταντινούπολης (2021) για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών με την προστασία των θυμάτων βίας και την τιμωρία των δραστών. Σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν αργότερα φάνηκε ότι τα ποσοστά της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας μειώθηκαν λόγω της ορατότητας που απέκτησε το ζήτημα και έτσι πολλές γυναίκες ένιωσαν ενδυναμωμένες να καταγγείλουν τέτοια περιστατικά (Harvard Business Review, 2019). Φαίνεται λοιπόν, ότι το κίνημα του MeToo παγκοσμίως έχει τη θέση μιας «παγκοσμιοποιημένης ατομικής αντίστασης στη σεξουαλική κυριαρχία των ανδρών» αμφισβητώντας την καθεστηκυία τάξη των πραγμάτων και αναπτύσσοντας μια γενικευμένη γυναικεία συνείδηση (Πετράκη, 2022).

2.8. Το νομικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση

2.8.1. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία

Το δίκαιο της ΕΕ έχει συμβάλει στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων στην απασχόληση και καταδικάζει την σεξουαλική παρενόχληση ως υπονομευτική πράξη της επιδιωκόμενης ισότητας. Η πρώτη άμεση αναφορά στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης από την Ε.Ε. έγινε το 1986 με σύσταση της Επιτροπής για την συλλογή μελετών που αφορούν τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και την ψήφιση Οδηγίας για την αντιμετώπιση της (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006:18). Έπειτα, άλλες Οδηγίες που αφορούσαν το ζήτημα της ισότητας στην εργασία ήταν

- Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην εργασία συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όπως η παρενόχληση και η βία.
- Η Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου για την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Μέσα σε αυτό περιλαμβάνεται και η παρενόχληση ως ειδική μορφή παρενόχλησης.
- Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για την διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.
- Η Οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- Η Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την αρχή ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ ανδρών- γυναικών σε θέματα εργασίας και απαγορεύει την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση. Ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως την εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου μέσω της δημιουργίας εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Με το άρθρο 153 της Συνθήκης για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012) απαιτείται η ισότητα των ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υποστηρικτικό ρόλο στην υιοθέτηση των Οδηγιών που θέτουν τις ελάχιστες απαιτήσεις. Το άρθρο 19 ορίζει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση λαμβάνει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, τη φυλή, την καταγωγή, τη θρησκεία, την πίστη, την ηλικία, την αναπηρία και το σεξουαλικό προσανατολισμό (ActionAid, 2020:70).

Στο πλαίσιο του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰ η παρενόχληση στην εργασία αντιμετωπίζεται ως ζήτημα σεβασμού της αξιοπρέπειας και της ισότητας. Στο άρθρο 21 παρ. 1 «απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Ειδικότερα για την ισότητα ανδρών και γυναικών με το άρθρο 23 προβλέπεται ότι: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές». Στο άρθρο 31, παράγραφος 1 ορίζεται επίσης ότι: «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του» (Συνήγορος του Πολίτη, 2023:44-47).

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007) αποτέλεσε ένα μη δεσμευτικό νομικά σύμφωνο μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την ανάληψη δράσεων όσον αφορά την ευαισθητοποίηση, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας στην εργασία.

Η Σύμβαση για τη πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας ή αλλιώς η Συνθήκη της Κωνσταντινούπολης (2011) αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων και προβλέπει μέτρα για την πρόληψη, την διερεύνηση φαινομένων βίας και αντιμετώπισή της. Το πεδίο της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας καλύπτεται από την ευρύτερη εφαρμογή της (ActionAid, 2020:78). Στη σύμβαση προτείνεται η δημιουργία κατάλληλων και προσβάσιμων κέντρων υποστήριξης και παροχής ιατρικής και συμβουλευτικής βοήθειας στις επιζώσες από τη σεξουαλική παρενόχληση (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2011).

Τον Ιούνιο του 2019, εγκρίθηκε η Σύμβαση 190 για τη Βία και την παρενόχληση, με την συνοδευτική Σύσταση 206. Η Σύμβαση περιλαμβάνει το δικαίωμα όλων σε ένα χώρο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση όπου όλα τα άτομα έχουν ισότητα και ίσες ευκαιρίες και διασφαλίζεται η αξιοπρεπής εργασία. Ορίζει ότι η βία στην εργασία έχει αρνητικές συνέπειες τόσο για τα άτομα όσο και για την ίδια την δομή της εργασίας. Παρατηρεί ότι η παρενόχληση και η ενδοοικογενειακή βία πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες με αποτέλεσμα να αποκλείονται από την αγορά

¹⁰ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf

εργασίας. Σε αυτό ευθύνεται η έλλειψη συμπεριληπτικών και έμφυλων πολιτικών, αλλά και η ευρύτερη στερεοτυπική αντίληψη της κοινωνίας για το ρόλο των φύλων. Γι' αυτό προτείνει την κύρωση της Σύμβασης απ' όλα τα κράτη μέσω λήψης μέτρων στο πεδίο της έμφυλης ισότητας, της αντιμετώπισης της βίας και της ύπαρξης ουσιαστικών μηχανισμών προστασίας και υποστήριξης των θυμάτων της παρενόχλησης (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

2.8.2. Η ελληνική νομοθεσία

Στην Ελλάδα αρκετοί νόμοι συμμορφώνονται προς τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αφορούν την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Οι βασικότεροι νόμοι είναι οι εξής

- Ο Ν1414/84 έδρασε σημαντικά στην προστασία και την ισότητα στην εργασία καθώς θεσμοθέτησε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών-γυναικών στην απασχόληση και απαγορεύθηκε «κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου» (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006:82).
- Ο Ν3488/2006 όριζε την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και καταργήθηκε από το Ν3896/2010 στον οποίο κωδικοποιήθηκε σε ένα ενιαίο νομοθετικό κείμενο η Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου με σκοπό την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Σύμφωνα με το νόμο, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Διάκριση λόγω φύλου συνιστά και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση κάποιου προσώπου λόγω αλλαγής φύλου (Καραγιάννη, 2021:21). Με τον νόμο του 3896/2010 την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανέλαβε ο Συνήγορος του Πολίτη όπου μπορεί να λαμβάνει προληπτικά μέτρα ισότητας σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς απασχόλησης (ΓΓΙΦ, 2011). Ο Συνήγορος του Πολίτη αναλαμβάνει την προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση στον ιδιωτικό και δημόσιο φορέα όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ActionAid, 2020: 84).
- Με το Ν3769/2009 ορίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε άνδρες και γυναίκες όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών όταν εκδηλώνεται όποια μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου.
- Με το Ν4443/2016 απαγορεύεται η διάκριση για λόγους που συνδέονται με το χρώμα, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις γενεαλογικές καταβολές, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία ή χρόνια

πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, το σεξουαλικό προσανατολισμό του εργαζομένου, τη ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου. Η διάκριση νοείται ως άμεση αλλά και έμμεση διάκριση και αφορά και την παρενόχληση (Κοινωνικό Πολύκεντρο, 2022:37).

- Με το Ν4531/2018 για την κύρωση της Συνθήκης της Κωνσταντινούπολης δίνονται οδηγίες για τις περιπτώσεις έμφυλης βίας στην ιδιωτική και δημόσια ζωή και δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση των ατόμων για τα ανθρώπινα δικαιώματα και το τι καθιστούν παρενοχλητικές συμπεριφορές.
- Με το Ν4604/2019¹¹ ορίζεται η βία στην εργασία ως «κάθε επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας».

Με την επικύρωση της διεθνούς σύμβασης της ΔΟΕ τροποποιήθηκε το εργατικό ατομικό και συλλογικό δίκαιο και δόθηκε ορατότητα στην καταπολέμηση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, διευρύνοντας το πεδίο προστασίας. Σύμφωνα με το Ν4808/2021 απαγορεύεται κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης (Καραγιάννη, 2021:33). Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση στην εργασία του, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπάρχει τέτοιο περιστατικό το έχει ο καταγγελλόμενος (αρ.15). Το εργαζόμενο άτομο που υφίσταται την παρενόχληση έχει το δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο χωρίς περικοπή του μισθού ή άλλη συνέπεια. Έπειτα, προβλέπεται η δυνατότητα ατομικής προσφυγής σε όργανα εξωτερικού ελέγχου και συγκεκριμένα στον Συνήγορο του Πολίτη και στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε περιπτώσεις που αφορούν διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικού προσανατολισμού, αναπηρίας ή ηλικίας. Με βάση το άρθρο 9 «επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς» (Συνήγορος του Πολίτη, 2023). Βέβαια, το νομοσχέδιο αφορά αποκλειστικά ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν 20 εργαζομένους και πάνω, χωρίς να υπάρχει

11

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2019/a/fek_a_50_2019.pdf&t=6a1d690569581d750e38eeeb9e444e6d

πρόβλεψη για τον δημόσιο τομέα, τον αγροτικό τομέα και τις μετανάστριες χωρίς χαρτιά (Διοτίμα, 2021).

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι ένα φαινόμενο που εμπίπτει και στον Αστικό και Ποινικό Κώδικα Δικαίου. Το άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα ορίζει την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας ως ποινικό αδίκημα και στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι «όποιος, με ανεπιθύμητες χειρονομίες ή προτάσεις ερωτικού χαρακτήρα, εκμεταλλευόμενος μια σχέση εργασίας ή παροχή υπηρεσιών, ασκεί σε άλλον, κατά τρόπο επαναλαμβανόμενο, πιέσεις, διατυπώνει απειλές σχετικά με το εργασιακό καθεστώς αυτού ή σχετικά με την ικανοποίηση νόμιμου δικαιώματος του ή διαμορφώνει με πρόθεση σε βάρος του άλλου δυσμενείς εργασιακές συνθήκες λόγω φύλου, με σκοπό ή αποτέλεσμα να εξαναγκάσει τον άλλον σε πράξη ή ανοχή πράξης ερωτικού χαρακτήρα τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή».

Στο Αστικό Δίκαιο, το άρθρο 914 του Αστικού Κώδικα αναφέρει την υποχρέωση για αποζημίωση σε περίπτωση άσκησης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο άρθρο 57 προβλέπεται ότι όποιο άτομο προσβάλλεται παράνομα στη προσωπικότητά του έχει το δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να ζητήσει ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, αν αποδεικνύεται ότι έχει προσβληθεί η προσωπικότητά της/του. Η παράνομη προσβολή της προσωπικότητας των εργαζομένων, η οποία συντρέχει σε κάθε σεξουαλική παρενόχληση συνιστά αδικοπραξία και θεμελιώνει αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης (1139/2007). Στην περίπτωση απόλυσης λόγω απόκρουσης της σεξουαλικής παρενόχλησης η απόλυση θεωρείται άκυρη και καταχρηστική και ο εργοδότης οφείλει την καταβολή αποζημίωσης (ActionAid, 2020:82).

Μέρος Β. Μεθοδολογία έρευνας και Ανάλυση δεδομένων

3. Η μεθοδολογία της έρευνας

Σε κάθε ερευνητική προσπάθεια το θέμα επιλέγεται με βάση τα ερευνητικά ενδιαφέροντα του ατόμου που διεξάγει την έρευνα, το ερευνητικό κενό που μπορεί να υπάρχει και την επικαιρότητα. Η μελέτη διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από την κοινωνική πραγματικότητα στην οποία ζει το άτομο, την ιδεολογία και τις αξίες, καθώς και τις προσωπικές του εμπειρίες. Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, αν και δεν είναι σύγχρονο φαινόμενο, γίνεται αντιληπτή σαν ζήτημα, με διαφορετικό τρόπο στις διαφορετικές χρονικές περιόδους, αλλά και στη διαφορετική ηλικία των ατόμων που την υφίστανται. Γι' αυτό, επιλέχθηκε να μελετηθεί με σκοπό τα άτομα που συμμετείχαν να διηγηθούν το βίωμα τους από κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους, πως τα ίδια το αντιμετώπισαν, ποιες ήταν οι συναισθηματικές, ψυχολογικές και εργασιακές συνέπειες και τι μέτρα λήφθηκαν. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι το κατά πόσο υπάρχει σύνδεση των διαστάσεων όπως της ηλικίας και του φύλου με την σεξουαλική παρενόχληση και κατά πόσο το νομικό πλαίσιο προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση είναι αρκετό στο να προστατεύσει τα θύματα παρενόχλησης.

Η διερεύνηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης έγινε με την ποιοτική μέθοδο της «μελέτης περίπτωσης» (Ιωσηφίδης, 2008). Η πλαισίωση του θέματος έγινε μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων με άτομα που έχουν παρενοχληθεί στην εργασία τους. Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχθηκε επειδή θεωρήθηκε ο πιο κατάλληλος τρόπος προσέγγισης της αλήθειας των γυναικών, οι οποίες εξιστορώντας τις εμπειρίες τους, είχαν την ελευθερία να προσθέσουν μέσω της αφήγησής τους στοιχεία στην μελέτη. Η ερμηνεία που οι ίδιες δίνουν στο γεγονός, είναι σημαντική στο πως διαμορφώνεται, νοηματοδοτείται και εν τέλει αναπαράγεται ο κοινωνικός κόσμος. Επιπλέον, μόνο μέσω της εμπλοκής με τα άτομα και της αφήγησης των εμπειριών τους, δίνεται έμφαση στην ολιστική προσέγγιση της πολυπλοκότητας και του βάθους του φαινομένου της παρενόχλησης (Mason, 2003). Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε χώρους που από κοινού αποφασίστηκαν και είχαν διάρκεια 25-40 λεπτών. Το δείγμα αποτέλεσαν επτά γυναίκες ηλικίας 23-53 ετών που είχαν παρενοχληθεί σε νεαρή ηλικία και ανήκουν σε διαφορετικούς εργασιακούς χώρους. Οι γυναίκες και οι χώροι που εργάζονται την περίοδο της παρενόχλησης είναι οι εξής:

Η Αγάπη, 25 χρονών, ψυχολόγος σε γραμμή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης.

Η Άννα, 24 χρονών, σερβιτόρα.

Η Αγγελική, 23 χρονών, στρατιωτικός.

Η Κλειώ, 35 χρονών, κοινωνική λειτουργός σε μη κυβερνητική οργάνωση.

Η Κωνσταντίνα, 31 χρονών, σερβιτόρα.

Η Μαρία, 28 χρονών, στρατιωτικός.

Η Νάντια, 53 χρονών, δημοσιογράφος.

Μια σημαντική παράμετρο αποτέλεσε το κομμάτι της δεοντολογίας (Mason, 2003). Συγκεκριμένα, έμφαση δόθηκε στη συναίνεση των συμμετεχουσών στην έρευνα μέσω της ενημέρωσής τους για τον σκοπό που διεξάγεται και τον τρόπο που τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν. Επιπλέον, διατηρήθηκε εχεμύθεια ως προς τα προσωπικά στοιχεία και τις ιδιωτικές πληροφορίες των συνεντευξιαζόμενων.

Στις δυσκολίες της έρευνας έγκειται το ίδιο το θέμα της μελέτης, καθώς οι γυναίκες έπρεπε να ανασύρουν στη μνήμη τους περιστατικά ή περιόδους που είχαν σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία. Μια ακόμη δυσκολία της ποιοτικής έρευνας με συνεντεύξεις αναφέρεται στη διαδικασία της απομαγνητοφώνησης και της αποτύπωσης των διάφορων μη λεκτικών σχημάτων των ερωτώμενων.

4. Άξονες της συνέντευξης

Οι συνεντεύξεις των γυναικών ακολούθησαν τους εξής άξονες για την πιο ολοκληρωμένη πλαισίωση του θέματος. Ο πρώτος άξονας της συνέντευξης αφορούσε γενικά στοιχεία των γυναικών. Δηλ. την ηλικία τους, τον κλάδο στον οποίο εργάζονταν την περίοδο της παρενόχλησης, τα καθήκοντά τους και την θέση τους στην ιεραρχία του φορέα/επιχείρησης όπως και τη θέση του ατόμου που τις παρενόχλησε.

Ο δεύτερος άξονας αφορούσε την περιγραφή του περιστατικού, τη συχνότητα με την οποία τυχόν συνέβαινε, τους παράγοντες που θεώρησαν ότι ευνόησαν το περιστατικό, τις επιπτώσεις που είχε στην επαγγελματική και γενικότερη ζωή των θυμάτων της παρενόχλησης. Επίσης, αν συνέβαινε και σε άλλα άτομα, πως ήταν δομημένη η εργασία και οι σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους.

Ο τρίτος άξονας αφορούσε την αντιμετώπιση του περιστατικού από τα θύματα, αν γνώριζαν το νομικό πλαίσιο προστασίας των θυμάτων από τη σεξουαλική παρενόχληση, αν κινήθηκαν νομικά και αν ο φορέας/επιχείρηση που τότε εργάζονταν τις υποστήριζε.

5. Αποτελέσματα

Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην μελέτη καταγγέλλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους που είχαν σημαντικές ψυχολογικές, κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις στις ίδιες. Τα πλαίσια που οι γυναίκες εργάζονταν διαφέρουν, αλλά μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στον

τομέα εξυπηρέτησης πελατών, στον χώρο της δημοσιογραφίας, στην ψυχοκοινωνική υποστήριξη των ατόμων και στις ένοπλες δυνάμεις. Η άγνοια του νομικού πλαισίου προστασίας τους από την παρενόχληση, η οργανωσιακή δομή των επιχειρήσεων/ φορέων στους οποίους εργάζονταν και η ευρύτερη αντιμετώπιση από την διοίκηση, δεν βοήθησαν τις γυναίκες να καταγγείλουν και να αντιμετωπίσουν τα περιστατικά τα οποία βίωσαν.

Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες κατήγγειλαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους που είτε συνέβησαν σαν μεμονωμένα γεγονότα

«Στην εφημερίδα ο αθλητικογράφος, ένας καταπιεσμένος παντρεμένος, μου την έπεσε ξεκάθαρα. Εγώ τότε ήμουν άβγαλτη και αυτός μια μέρα απλά κατέβασε το εσώρουχό του και με κυνηγούσε στο χώρο. Άλλο περιστατικό είναι ο διευθυντής σύνταξης της εφημερίδας να πιάνει το γεννητικό του μόριο και να μου λέει ότι «ξέρω πόσο θες να σε γαμήσω». (Νάντια, 53)

«Ένας συνάδελφός και φίλος μου μια μέρα χωρίς να του έχω δώσει κάποια αφορμή για κάτι σεξουαλικό, ήρθε και με χούφτωσε». (Άννα, 24)

«Ήμουν στη δουλειά, είχα υπηρεσία, τελείωσα, πήγα να παραδώσω το όπλο και ο επικεφαλής που θα αναλάμβανε την ξεχρέωση των όπλων ήρθε στο δωμάτιο που τα αφήναμε και κάποια στιγμή χωρίς προειδοποίηση κλείδωσε την πόρτα, μου έπιασε το στήθος και με κόλλησε στον τοίχο. Μου είπε ότι θέλει τόσο πολύ να με φιλήσει». (Μαρία, 28)

είτε σαν επαναλαμβανόμενες πρακτικές

«διήρκεσε πολύ, δηλ. πέντε χρόνια όσο ήμουν και στην εργασία μου εκεί ως κοινωνική λειτουργός. Με τον τρόπο του προσπαθούσε να σε προσελκύσει, έλεγε όμορφα λόγια, «είσαι όμορφη σήμερα», «έλα να πεταχτούμε μέχρι εκεί μαζί», «δεν σκέφτεσαι να είμαστε μαζί κάποια στιγμή;». Δεν έκανε κανένα άγγιγμα απλά προσπαθούσε με τα λόγια, το βλέμμα. Αν φορούσες π.χ. ένα ωραίο άρωμα ερχόταν κοντά, σε μύριζε, αλλά το έκρυβε τόσο καλά που δεν μπορούσες να τον κατηγορήσεις για κάτι, ήταν ένα ταλέντο». (Κλειώ, 35)

Όλες ανέφεραν ενοχλητικά βλέμματα, σεξιστικά σχόλια, ανεπιθύμητες προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή προτάσεις για σύναψη κάποιας σχέσης.

«Τα πεσίματα γίνονταν πολύ ελεύθερα. Και ένας συντάκτης μου στην εφημερίδα, στα 26 μου, μου έκανε ερωτική εξομολόγηση και συνέχισε λέγοντάς μου «μην καταπιέζεις το συναίσθημά σου, γιατί ξέρω πόσο πολύ με γουστάρεις» (Νάντια, 53).

«κάποια στιγμή που είχαμε μεγάλο φόρτο εργασίας, έπρεπε να κουβαλάμε πράγματα και όταν ήρθε κάποιος να με βοηθήσει, ο προϊστάμενός μου του απευθύνθηκε λέγοντας «τι βοηθάς αφού δεν πρόκειται να γαμήσεις;» (Μαρία, 28).

Σε μια περίπτωση συνεντευξιαζόμενης οι πρακτικές αυτές αναφέρονταν και στην τηλεφωνική της επικοινωνία με τους ωφελούμενους της δομής στην οποία εργαζόταν

«Δούλευα σε μια τηλεφωνική γραμμή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης τη βραδινή βάρδια. Το πρώτο περιστατικό ήταν τις πρώτες μέρες που είχα πιάσει δουλειά στην γραμμή. Δεν μας είχαν ενημερώσει για τον πληθυσμό που καλεί οπότε σε μια κλήση ήταν ένας άνδρας από την επαρχία που επικαλούνταν πρόβλημα εθισμού. Τότε εγώ δεν είχα εμπειρία το πόσο κρατάμε την κλήση, τι λέμε κ.λπ., οπότε στην προσπάθειά μου να βοηθήσω, κατάλαβα ότι αυτός άρχισε να αυτοϊκανοποιείται, βγάζοντας επιφωνήματα» (Αγάπη, 25).

Οι ίδιες προσπαθούσαν να αποφεύγουν τα άτομα και αν αυτό δεν ήταν δυνατόν, επεδίωκαν να βρίσκονται πάντα μαζί με συναδέλφους τους ώστε να νιώθουν προστατευμένες

«λέγαμε ότι οκ τον κρατάμε σε απόσταση, δεν πρόκειται να κάνει κάτι, ποτέ δεν μέναμε μόνες μαζί του» (Κλειώ, 35)

«Έχω πάντα το νου μου αν υπάρχει περίπτωση να έρθει στο γραφείο μου για δουλειά μεν, αλλά με άλλο σκοπό δε, να προσπαθώ να είναι και κάποιος άλλος εκεί». (Αγγελική, 23)

Σε κάποιες περιπτώσεις οι θύτες παρενοχλούσαν τα άτομα που εργάζονταν στον φορέα/ επιχείρηση ανεξαιρέτως, δηλ. ήταν ένα γεγονός που συνέβαινε σε πολλούς από τους συναδέλφους/ τις συναδέλφισσες

«Το είχα συζητήσει και γινόταν σε αρκετές κοπέλες διάφορων ηλικιών. Είναι ένα γνωστό θέμα με το οποίο δεν ασχολείται και κάποιος να το αντιμετωπίσει». (Αγγελική, 23)

«Φυσικά δεν ήμουν η μοναδική. Γενικά είχε αυτή τη συμπεριφορά προς εθελόντριες και άλλες υπαλλήλους, που το γνωρίζαμε μεταξύ μας, το συζητούσαμε ανοιχτά και απλά το καλύπταμε γιατί δεν θα βρίσκαμε το δίκιο μας». (Κλειώ, 35)

Οι θύτες της σεξουαλικής παρενόχλησης παρεξηγούνταν όταν τα θύματα δεν υπέκυπταν στις προτάσεις τους με αποτέλεσμα να δυσκολεύουν τη δουλειά τους ή να αλλάζουν το καθεστώς της εργασίας τους

«υπήρχε πίεση και εφόσον δεν του έκανα τις χάρες δηλ. να συνάψω μια σχέση, να υποκύψω, γενικά εφόσον δεν ανταποκρινόμουν θετικά φτάσαμε

στο σημείο να με κάνει και από 8ωρη, 4ωρη, δηλ. ήταν εκδικητικός». (Κλειώ, 35)

«επειδή εγώ όμως τότε είχα τσαμπουκαλευτεί, τον έβρισα και μετά αυτός με έβαλε ψυγείο, δηλ. δεν μου δημοσίευε τα ρεπορτάζ ή τα άρθρα. Με έβαζε ψυγείο για 6 μήνες ή μου δίνε δουλειές που δεν ήταν καλές ή ό,τι του πήγαινα δεν του άρεσε οπότε μου έλεγε «δεν είναι κείμενο αυτό, πάρτο και ξαναφτιάξτο». (Νάντια, 53)

Όλο αυτό το κλίμα είχα σημαντικές συναισθηματικές συνέπειες που επεκτείνονταν σε όλη τη ζωή των γυναικών δημιουργώντας άγχος, ανησυχία, εκνευρισμό και θυμό

«Οι επιπτώσεις είναι κατεξοχήν ψυχολογικές, λόγω της τεράστιας ψυχολογικής πίεσης που σου ασκούν». (Νάντια, 53)

«Ήμουν πολύ ενοχική, ένιωθα απαίσια για όλο αυτό, πίστευα κιόλας ότι σε ένα βαθμό μου αξίζει, γιατί σκεφτόμουν ότι στις άλλες συναδέλφισσες δεν φέρεται τόσο άσχημα άρα εγώ κάνω κάτι λάθος και δεν μπορώ να το χειριστώ. Αυτό κράτησε χρόνια, καθόμουν σε μια κακοποιητική κατάσταση θεωρώντας ότι δεν μου αξίζει και κάτι καλύτερο. Τι να σου πω, είδα αυτό το άτομο πέρυσι κάποια στιγμή τυχαία και μου κόπηκαν τα πόδια. Τον φοβόμουν πολύ, αλλά τον φοβόμουν προοδευτικά μέσα στα οκτώ χρόνια όλο και περισσότερο». (Κων/να, 31)

Επιπτώσεις υπήρχαν όμως και στις διαπροσωπικές σχέσεις των γυναικών, με τις ίδιες να αναφέρουν ότι ένιωθαν αμήχανα ως προς την διαντίδρασή τους με άνδρες

«Και αυτός ο θυμός, επειδή είχα και την καθημερινότητα να τρέχει, διαχεόταν και σε άλλα πλαίσια και θύμωνα γενικά με τους άνδρες και το όλο κλίμα της πατριαρχίας. Οπότε στην προσωπική ζωή μου θα τους απέρριπτα κατευθείαν, δεν ήθελα να είμαι καν σε επαφή μαζί τους» (Αγάπη, 26).

Οι συνέπειες που βίωναν στην αυτοπεποίθηση και αυτοαξία τους, τους δημιουργούσαν ανασφάλεια για την ίδια την ποιότητα της δουλειάς τους, καθλώνοντάς τες σε θέσεις που πίστευαν ότι τους αξίζουν, χωρίς να νιώθουν ικανές ότι μπορούν να αλλάξουν εργασία

«σε επηρεάζει πάρα πολύ, νιώθεις ότι δεν έχεις κίνητρο, ότι και να στείλεις αλλού βιογραφικό γιατί να σε πάρουν, αφού και εδώ για να σε έκαναν 4ωρη λογικά δεν αξίζεις. Και με έκανε να μην πιστεύω στον εαυτό μου γενικά, ότι δεν αξίζω ως άτομο, ας κάτσω στο 4ωρο και πολύ μου είναι. Το αυτοσαμποτάζ αυτό είναι παγίδα». (Κλειώ, 35)

«Μου δημιούργησε μια αυτό-υποτίμηση. Δηλ. θεώρησα ότι είχα πρόβλημα και πρόσεχα μέχρι αηδίας τι φοράω, πως το φοράω, ήμουν σε μια εγρήγορση πως θα συμπεριφερθώ μην το παρεξηγήσει ο άλλος και σε μια έλλειψη αυτοεκτίμησης γιατί σκεφτόμουν «μα καλά δεν βλέπουν την αξία μου;». Γενικά μια έλλειψη αυτοπεποίθησης και ένα μόνιμο άγχος για το πως θα συμπεριφέρομαι και μην δημιουργήσω λανθασμένες εντυπώσεις και κάποιος εκδηλώσει σε μένα τέτοια ανάρμοστη συμπεριφορά». (Νάντια, 53)

Σε κάποιες άλλες γυναίκες βέβαια, τα περιστατικά λειτούργησαν με αντίθετο τρόπο δυναμώνοντάς τις απέναντι στους θύτες

«Αλλά τώρα δεν φοβάμαι να πάω κόντρα στον καθένα. Και όσο εγώ μεγαλώνω και θα παίρνω θέσης ευθύνης σίγουρα θα στηρίζω τα άτομα που καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά». (Μαρία, 28)

«Στην αυτοπεποίθησή μου νομίζω ότι βγαίνω πιο δυνατή από αυτό. Δηλ. το βίωσα, τώρα ξέρω που να απευθυνθώ και που όχι τελικά, ξέρω ποιοι μπορούν να με βοηθήσουν. Οπότε ξέρω καλύτερα πως να το διαχειριστώ αν συμβεί ξανά. Να ξέρω να δράσω πιο άμεσα». (Αγγελική, 23)

Οι περισσότερες γυναίκες στην αρχή θεώρησαν ότι ήταν δικό τους λάθος το ότι παρενοχλήθηκαν από κάποιο συνάδελφο ή προϊστάμενο. Πίστευαν ότι ο τρόπος που ντύνονταν, βάφονταν ή κινούνταν στο χώρο προκάλεσε αυτή τη συμπεριφορά με αποτέλεσμα να αλλάζουν την εμφάνιση τους και τον τρόπο με τον οποίο φέρονταν

«Τότε επειδή ήμουν στα ξεκινήματα μιας και ήμουν πολύ μικρή αλλά και νέα στη δουλειά, δεν το αξιολόγησα σωστά και το έριξα σε μένα. Δηλ. ότι θα πρέπει να αλλάξω τον τρόπο που ντύνομαι, τα μαλλιά μου να είναι πάντα χάλια, να μην βάφομαι, να φοράω φαρδιά». (Μαρία, 28)

Σε δύο περιπτώσεις αναφέρθηκε και η προηγούμενη χρήση αλκοόλ από τους θύτες

«Την μέρα που συνέβη η επίθεση, αυτός προηγουμένως είχε πει στο μαγαζί. Σίγουρα ευθύνεται και αυτό. Του μείωσε τις αναστολές». (Κων/να, 31)

Άλλες γυναίκες θεωρούν ότι η πατριαρχία, οι έμφυλοι ρόλοι, η εξουσία με την οποία οι αρρενωπότερες αντιλαμβάνονται την ύπαρξή τους, είναι οι παράγοντες που ευνόησαν τα περιστατικά της σεξουαλικής παρενόχλησης

«Σίγουρα δεν αφορά το άτομο που παρενοχλείται. Αφορά τον θύτη, τον ναρκισσισμό του, τον τρόπο που μεγάλωσε και ότι πιστεύει ότι έχει την

παντοδύναμη εξουσία που κανένας και καμία δεν θα του αντισταθεί». (Κλειώ, 35)

«Θεωρούν ότι όλες τους ανήκουν και έχουν δικαίωμα να κάνουν ότι θέλουν. Μπορεί να ευνοεί και το περιβάλλον που δουλεύει γενικότερα, οι γυναίκες δηλ. να είναι σε πιο χαμηλές θέσεις». (Αγγελική, 23)

Η εξουσία στην εργασία φαίνεται να έχει σημαντικό ρόλο καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις τα περιστατικά παρενόχλησης συνέβησαν από προϊσταμένους ή ανώτερους τους. Αλλά και στην περίπτωση που ήταν συνάδελφοι, ο θύτης συνήθως θεωρούνταν ανώτερος ιεραρχικά και είχε μεγαλύτερη κυριαρχία στην εργασία

«Για μένα δεν είναι μόνο το πρότυπο της πατριαρχίας, αλλά κάτι πέρα και πάνω απ' αυτό. Είναι η συμπεριφορά του δυνατού στον αδύναμο, υπάρχει εξουσία». (Νάντια, 53)

Η παρενόχληση συνέβη σε όλες τις συμμετέχουσες σε νεαρή ηλικία και στα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας

«Άρα θα βρουν κυρίως νεαρές γυναίκες που να μην φαίνονται πολύ δυναμικές και να μπορούν να τις ελέγξουν ... όταν είσαι νέος/νέα και χωρίς προϋπηρεσία, φοβάσαι, το ανέχεσαι». (Κλειώ, 35)

Κάποιες από τα θύματα της παρενόχλησης δεν ανέφεραν ποτέ τα περιστατικά. Όπως αναφέρουν δεν θα γίνονταν πιστευτές εφόσον συνάδελφοι/-ισσες τους προτιμούν τέτοιες τακτικές για την ανέλιξή τους ή για πιο ευνοϊκή μεταχείριση

«Γενικά δεν υπήρχε μεγάλη συσπείρωση μεταξύ μας γιατί η ανέλιξη είναι επιθυμητή στον κλάδο. Οπότε υπήρχε πολύ το ότι αν γνώριζαν ότι κάποιος είναι «πέφτουλας» να τον προσέγγιζαν γιατί ήθελαν αναβάθμιση θέσης. Γενικά στον κλάδο είναι συνήθης πρακτική, ακόμα και σε ταλαντούχα άτομα». (Νάντια, 53)

Ωστόσο, και από τις γυναίκες που μοιράστηκαν τα περιστατικά με συναδέλφους/-ισσες τους ή με προϊσταμένους/-ες τους οι αντιδράσεις ποικίλλαν, με τις περισσότερες περιπτώσεις να μην έχουν την υποστήριξη που χρειαζόνταν

«Την επόμενη μέρα στη δουλειά το συζήτησα με συναδέλφισσές μου. Αυτές μου είπαν ότι είναι ωραίος και νέος οπότε σίγουρα θα τον ήθελα και εγώ. Οι συνάδελφοι μου έλεγαν ότι εντάξει δεν μου έκανε και κάτι φοβερό». (Μαρία, 28)

«Τότε στο διοικητικό ήταν και πολλές γυναίκες που αντί να μας υποστηρίξουν, υποστήριζαν τον διευθυντή. Έλεγαν ότι εντάξει κι αυτός είναι με τόσες γυναίκες γύρω του, να πει ένα καλό λόγο θέλει, είναι και ανύπαντρος. Δεν βρίσκαμε το δίκιο μας». (Κλειώ, 35)

Φαίνεται ότι το καθεστώς με τον οποίο η εργασία οργανώνεται αποτελεί δομικό στοιχείο για την προστασία των εργαζομένων. Όπως αναφέρει και μια συνεντευξιαζόμενη, η τηλεργασία και η μη επαφή των συνάδελφων/-ισσών μεταξύ τους έδρασε αρνητικά στο πως αντιμετώπιζαν την παρενόχληση και τα διάφορα περιστατικά, καθώς τα ίδια τα άτομα δεν γνωρίζονταν μεταξύ τους και δεν μπορούσαν να δράσουν συλλογικά

«Σε αυτό το επάγγελμα είσαι μόνος σου, δουλεύαμε και από το σπίτι και δεν είχαμε εικόνα για τίποτα... όταν κάποια στιγμή βρέθηκα δια ζώσης με κάποιες συναδέλφισσές μου κατάλαβα ότι και άλλες είχαν πολύ θυμό με τα περιστατικά παρενόχλησης που συνέβαιναν, απλά δεν το ήξερα» (Αγάπη, 26)

Εν τέλει κανένα άτομο δεν κινήθηκε δικαστικά και δεν κατήγγειλε το περιστατικό. Αυτό συνέβαινε λόγω του ότι κανένα από τα θύματα δεν είχε ποτέ ενημέρωση για τα δικαιώματά του, αλλά και κανένα δεν γνώριζε το νομικό πλαίσιο προστασίας από την σεξουαλική παρενόχληση

«Όχι, δεν ήξερα ότι υπάρχει συγκεκριμένα νομικό πλαίσιο για την παρενόχληση στη δουλειά. Ήξερα ότι απλά μπορείς να κάνεις καταγγελία και ότι ο θύτης θα έχει κάποιες επιπτώσεις» (Άννα, 24)

Αλλά και η ίδια η εργασία τους ποτέ δεν τις είχε ενημερώσει/ εκπαιδεύσει σχετικά με το νομικό πλαίσιο προστασίας τους και τα βήματα που μπορούν να ακολουθήσουν σε μια ενδεχόμενη παρενόχληση, ούτε υπήρχε κάποιο εξειδικευμένο γραφείο και σύμβουλοι στους/στις οποίους/-ες θα μπορούσαν να απευθυνθούν

«δεν ήξερα και τι δικαιώματα είχα. Δεν ήξερα καν το πλαίσιο προστασίας από την παρενόχληση. Δεν μας έχουν ενημερώσει και ποτέ». (Μαρία, 28)

«Πάντως, δεν μας είχε ενημερώσει και κανείς. Στην γραμμή κάναμε πόσα εξειδικευμένα σεμινάρια για όλα τα περιστατικά που μπορεί να τύχουν, αλλά για την παρενόχληση και τα δικαιώματά μας δεν μας είχαν ενημερώσει ποτέ.» (Αγάπη, 26)

Βέβαια, σημαντική παρουσιάζεται και η ύπαρξη ενός υποστηρικτικού δικτύου που θα ενθάρρυνε τα θύματα σε όλη τη διαδικασία, πρακτικά και συναισθηματικά

«Για να πάει το θύμα να καταγγείλει, θα πρέπει να έχει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον. Εγώ δεν είχα. Αν οι γονείς μου το μάθαιναν ποτέ δεν θα μπορούσα να τους συνεφέρω. Δηλ. θα το θεωρούσαν ντροπή, ότι τους εξέθεσα κ.λπ.». (Νάντια, 53)

«Αλλά δεν θα γινόταν και κάτι και να το κατήγγειλα, γιατί θα έψαχναν τους μάρτυρες, δεν θα υπήρχαν, όλοι θα φοβούνταν κιόλας». (Μαρία, 28)

Κάποιες συνεντευξιάζουσες όμως θεωρούν ότι τα τελευταία χρόνια και έπειτα από το κίνημα του MeToo, υπάρχει μικρότερη ανοχή στην κουλτούρα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, με τα θύματα να μπορούν πιο εύκολα να καταγγείλουν τέτοια περιστατικά

«Είδαμε και με το MeToo πόσοι άνθρωποι δικαιώθηκαν, αλλά και πολλοί θύτες φοβούνται πλέον να παρενοχλήσουν. Οπού παρενόχληση είναι κάθε τι το καθημερινό, το κρυφό που δεν καταλαβαίνεις στην αρχή και διαχέεται σε όλη την εργασία και σου την κάνει δύσκολη». (Κλειώ, 35)

6. Συμπεράσματα

Η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται στους χώρους εργασίας με διάφορες μορφές όπως είναι η ανεπιθύμητη σωματική επαφή, οι σεξουαλικού περιεχομένου προτάσεις, τα άβολα μη επαγγελματικά μηνύματα, οι χειρονομίες και η γλώσσα του σώματος που προϋδεάζει για κάτι το σεξουαλικό.

Στην παρούσα έρευνα η σεξουαλική παρενόχληση συνέβη σε νεαρή ηλικία όλων των συνεντευξιζόμενων και στην πρώτη δουλειά κάποιων εκ των οποίων. Φαίνεται πως τα νέα άτομα εμφανίζονται πιο ευάλωτα λόγω της έλλειψης προϋπηρεσίας, της ανασφάλειας που αισθάνονται και προσωπικών παραγόντων όπως η μειωμένη αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση. Τα ιεραρχικά ανώτερα άτομα ασκούν την εξουσία τους μέσω της σεξουαλικής παρενόχλησης με αντάλλαγμα την ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων τους. Όταν τα άτομα δεν υποκύπτουν στις προτάσεις τους αυτά δρουν τιμωρητικά απέναντί τους είτε με την υποβάθμιση της θέσης τους, την μείωση του μισθού ή την απομάκρυνση από την εργασία ή οδηγούνται σε κακοποιητικές συμπεριφορές, σε εργασιακό bullying, σε ταπείνωση της αξιοπρέπειας. Βέβαια, η σεξουαλική παρενόχληση ασκείται και από συναδέλφους που αν και τυπικά μπορεί να βρίσκονται στην ίδια θέση στην ιεραρχία, στη συλλογική συνείδηση της επιχείρησης/ φορέα θεωρούνται ανώτεροι ίσως λόγω της παλαιότητας τους στην συγκεκριμένη δουλειά. Η παρενόχληση φαίνεται να ασκείται από απλά καθημερινά άτομα τα οποία ακολουθούν την ετεροκανονικότητα και τα κοινωνικά πρότυπα της «φυσιολογικής» ζωής. Έτσι, πρόκειται για άτομα με εξουσία στην εργασία τους, με οικογένεια, χόμπυ και μια φαινομενικά κανονική ζωή.

Οι πρακτικές όμως που ακολουθούν προφανώς έχουν επιπτώσεις την σωματική, ψυχική και συναισθηματική υγεία των ατόμων που παρενοχλούνται. Οι γυναίκες καταγγέλλουν τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν λόγω της αλλαγής του καθεστώτος της εργασίας και της υποβάθμισης της αξίας της εργασίας τους. Ο μόνιμος φόβος και η ανασφάλεια που αισθάνονται επηρεάζει την αντίληψη για την αυτοαξία τους και μειώνει την αυτοπεποίθησή τους. Συνεπώς, δεν καθίστανται σε θέση να ψάξουν αλλού εργασία καθώς θεωρούν ότι δεν θα βρουν κάτι καλύτερο ή ότι δεν αξίζουν κάτι καλύτερο. Ο θυμός και το μόνιμο άγχος που βιώνουν την περίοδο της παρενόχλησης ή και αργότερα ως μετατραυματικό στρες επιδρά σε όλες τις πτυχές της ζωής τους, στην προσωπική, στις σχέσεις με την οικογένεια, τους φίλους ή τους συντρόφους τους.

Οι γυναίκες που παρενοχλούνται θεωρούν ότι είναι οι ίδιες υπεύθυνες για την παρενοχλητική συμπεριφορά που βιώνουν. Γι' αυτό αποφασίζουν να διαφοροποιήσουν την συμπεριφορά τους, να αλλάξουν τον τρόπο που ντύνονται και υπάρχουν στο χώρο. Άλλες γυναίκες αποδίδουν τις συμπεριφορές αυτές στην κουλτούρα του σεξισμού και της ανοχής στην παρενόχληση. Σε κάποιες περιπτώσεις, ακόμα και γυναίκες σε θέσεις εξουσίας, δεν υποστηρίζουν τις συναδέλφισσές τους διαιωνίζοντας και εν τέλει κανονικοποιώντας αυτό το φαινόμενο. Όταν η ίδια η οργανωσιακή δομή της επιχείρησης/ φορέα δεν δημιουργεί το κλίμα για την καταγγελία τέτοιων φαινομένων και την επακόλουθη υποστήριξη των θυμάτων βίας στο χώρο εργασίας, είναι εύλογο να συνεχίζονται. Επιπλέον, και το καθεστώς κάτω από το οποίο τα άτομα εργάζονται διαμορφώνει πλαίσια που ευνοούν τις κακοποιητικές συμπεριφορές. Όταν δηλ. άτομα εργάζονται τηλεργασία, δεν μπορούν να έρθουν σε επαφή με τους συναδέλφους/-ισσές τους, δεν γνωρίζουν τα προβλήματα που τυχόν μπορεί να προκύπτουν, απομονώνονται, βιώνουν μόνα τους τις επιπτώσεις και δεν αντιδρούν συλλογικά.

Από τις συνεντεύξεις των γυναικών φάνηκε ότι οι ίδιες επιλέγουν να μοιραστούν τα περιστατικά μόνο με ένα συγκεκριμένο αριθμό συνάδελφων/-ισσων και με κοντινά τους άτομα εκτός της εργασίας. Αυτό συμβαίνει επειδή οι ίδιες θεωρούν ότι δεν θα γίνουν πιστευτές, θα επαναθυματοποιηθούν και δεν θα έχουν κάποια πραγματική υποστήριξη. Έτσι επιλέγουν να σιωπήσουν το γεγονός, αποφεύγουν να βρίσκονται στο χώρο μαζί με τους θύτες της παρενόχλησης και προσπαθούν να αντιμετωπίσουν μόνες τους αυτά τα φαινόμενα. Σε περιπτώσεις που οι ίδιες ανέφεραν τα περιστατικά στην διοίκηση είτε αγνοήθηκαν είτε η συμπεριφορά του θύτη δικαιολογήθηκε, υποβαθμίζοντας το πρόβλημα. Άρα, η δαπανηρή και χρονοβόρα διαδικασία της καταγγελίας, η δυσκολία εύρεσης αποδεικτικών στοιχείων και μαρτύρων σε συνδυασμό με την ατιμωρησία του θύτη σε πολλές περιπτώσεις, είναι λόγοι που τα άτομα αποφασίζουν να σιωπήσουν το γεγονός.

Είναι αλήθεια ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση προτείνει Οδηγίες τις οποίες οι χώρες ενσωματώνουν σε νόμους τους. Στην Ελλάδα το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο έχει διευρυνθεί με θετικό στοιχείο την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, δηλ. σε περιπτώσεις που πιθανολογείται η έμμεση ή άμεση παρενόχληση και βία, ο καθ' ου ή καθ' ης φέρει

την ευθύνη να αποδείξει ότι δεν παραβίασε τις υπάρχουσες απαγορεύσεις. Ωστόσο, είναι αναγκαία η λήψη μέτρων που θα βοηθούν τα θύματα να καταγγέλλουν τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην περίπτωση των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, καμία τους δεν γνώριζε το νομικό πλαίσιο προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Σε αυτό φαίνεται η ανάγκη να διευρυνθεί η «Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία» σε όλους τους τομείς και επιχειρήσεις και καλύπτοντας περιπτώσεις ατόμων που εργάζονται σε επισφαλείς εργασίες, χωρίς τη δυνατότητα συμμετοχής σε συνδικαλιστική δράση.

Ακόμη πιο σημαντική, καθίσταται η πρόληψη ώστε να περιοριστεί ή και εξαλειφθεί η ύπαρξη μηχανισμών εξουσίας στην εργασία. Η ενημέρωση και οι καμπάνιες ευαισθητοποίησης των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους και για το νομικό πλαίσιο που τα προστατεύει, η ισόρροπη κατανομή εξουσίας σε θηλυκότητες και αρρενωπότητες στις επιχειρήσεις και η γενικότερη ισότητα στην εργασία, η ύπαρξη ψυχολόγων και συμβούλων που θα καθοδηγούν τα άτομα και η συνεργασία των επιχειρήσεων με δημόσιους φορείς και κοινωνικές οργανώσεις που έχουν ως αρμοδιότητες την προστασία των εργαζομένων και την ισότητα αποτελούν κάποιες ενδεχόμενες μεθόδους αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Βέβαια, κάτι που πρέπει να ληφθεί υπόψιν είναι το επίπεδο της ύπαρξης ενός ευρύτερου πλαισίου ανασφάλειας στην κοινωνία, όπου τα έντονα φαινόμενα της ανεργίας, των απορρυθμισμένων ευέλικτων μορφών εργασίας και της φτώχειας εντείνουν την άσκηση εξουσίας και την καταπάτηση των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των ατόμων.

Επίλογος

Η σεξουαλική παρενόχληση επομένως είναι ένα φαινόμενο που φαίνεται να βιώνουν αρκετά άτομα κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, σε διαφορετική ίσως ένταση και διάρκεια. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά συχνότερα τις γυναίκες, τις μειονοτικές ομάδες του πληθυσμού όπως τους/τις μετανάστες/-τριες, τα ΛΟΑΤΚΙΑ+ άτομα και τα ανάπηρα άτομα. Η επιβολή της εξουσίας και της φαινομενικής «ανωτερότητας» φαίνεται να οφείλεται σε ένα συνονθύλευμα παραγόντων που αφορούν την ίδια την οργανωσιακή δομή της επιχείρησης, την κατανομή της εξουσίας, την πατριαρχική κουλτούρα και την αντίληψη για τους έμφυλους ρόλους, όπως και την ευρύτερη κοινωνική, οικονομική και εργασιακή απορρύθμιση.

Οι συνέπειες της παρενόχλησης στα άτομα όπως και στην επιχείρηση/ φορέα στον οποίο εργάζονται παρουσιάζονται σημαντικές και εκτείνονται στην οικονομική ανασφάλεια των εργαζομένων, στην ψυχική εξουθένωση, την χαμηλή αυτοπεποίθηση και τα αισθήματα ανεπάρκειας, φόβου και ανικανοποίησης από την εργασία. Γι' αυτό καθίστανται αναγκαία η επίσημη αναγνώριση και η

αντιμετώπιση των ζητημάτων της παρενόχλησης. Η προστασία των εργαζομένων μιας επιχείρησης είναι ζήτημα σεβασμού της αξιοπρέπειας και της αξίας τους, αλλά και παράγοντας της εύρυθμης λειτουργίας της ίδιας της επιχείρησης. Μόνο μέσω της μηδενικής ανοχής στην κουλτούρα της βίας καλλιεργείται η ύπαρξη ενός υποστηρικτικού και ασφαλούς πλαισίου εργασίας για όλα τα άτομα. Επιπλέον, η ευαισθητοποίηση των ατόμων της κοινωνίας σχετικά με τη διαθεματικότητα των ταυτοτήτων και η αλλαγή της νοοτροπίας μέσω της εκπαίδευσης των παιδιών, κρίνονται απαραίτητα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, αλλά και για την εμπέδωση της αξίας της συναίνεσης.

Στην παρούσα μελέτη αποτυπώνονται οι διαφορετικές διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και το αποτύπωμα που αυτή αφήνει στις γυναίκες που τη βιώνουν, όπως και το νομικό πλαίσιο από το οποίο τα άτομα προστατεύονται από τέτοιες συμπεριφορές. Βέβαια, προκύπτει προβληματισμός σχετικά με την ελλιπή ενημέρωση των γυναικών για την νομική τους προστασία, για τον βαθμό που νιώθουν ασφάλεια να καταγγείλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά παράλληλα υπογραμμίζεται και η ανάγκη ουσιαστικών και ολιστικών πολιτικών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Σημαντική τέλος, είναι η πληροφόρηση και η πρόσβαση στις υποδομές υποστήριξης από την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

ActionAid, (2020). Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού. [https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid Harassment-Report.pdf](https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid%20Harassment-Report.pdf)

Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου, Θ., (2004). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Κέντρο Ερευνών Για Θέματα Ισότητας, Αθήνα [https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118 SEXOUALIKI PARENOXLHSH GYNAIKWN.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf)

Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου, Θ., (2006). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Αρσελ, Α., (2011). *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Υπουργείο Εσωτερικών Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/EGXEIRIDIO-SYMBOLYEYTIKIS.pdf>

Βαρβούνης Μ. Γ., Κατσαδώρας Γ. Κ., Καπανιάρης Α. Γ., (2022). Άνθρωποι, φύλα, ταυτότητες, πολιτισμοί. Λαογραφικές και έμφυλες προσεγγίσεις. Εκδ. ΓΚΟΝΗ

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, (2011). Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας. https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/Convention_violence-against-women_2011_el_edited.pdf

Δροσάκη, Σ., (2023). *Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και οι διαπραγματευτικές του προσεγγίσεις* <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/28748/1/DrosakiSofiaMsc2023.pdf>

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, (2021).

Ζυγούρη, Ε., (2018). *Η ηθική παρενόχληση στην εργασία: η περίπτωση του δημόσιου τομέα* <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/5155/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97-%CE%96%CE%A5%CE%93%CE%9F%CE%A5%CE%A1%CE%97%20%CE%9B%CE%95%CE%9D%CE%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.

Καραγιάννη, Α., (2021). *Η Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο κατά το Ελληνικό και Συγκριτικό Δίκαιο* <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2974200/file.pdf>

Καραμεσίνη, Μ., Rubery J., (2015). *Γυναίκες και λιτότητα. Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων*, Αθήνα: Εκδ. Νήσος/Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Κοινωνικό Πολύκεντρο, ΑΔΕΔΥ, (2022). *Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα*. https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT-%CE%91%CE%A4-WORK_whole.pdf

Κουζής, Γ., (2022). *Η Μεγάλη Εργασιακή Απορρύθμιση*. Εκδ. ΤΟΠΟΣ

Κουζής, Γ.,(2001). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;* Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14, Αθήνα

Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας Υπατία, (2020). *Ευρωπαϊκός Οδηγός για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας*. <https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2023/11/ASTRAPI-Sexual-harassment-toolkit-GR-1.pdf>

Μακρή, Ι., (2021). *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας*. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/02/makri.pdf>

Μοσχοβάκου, Ν., Παπαγιαννοπούλου, Μ., (2022). *Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf

Μωραΐτη Μ.-Π. (2022). *Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και το εργαζόμενο άτομο*. *EIRINI/Μελέτες Νέων Ερευνητ(ρι)ών για το Φύλο*, 2(1), 52–67. <https://doi.org/10.26266/jeiyoschstugenvol2pp52-67>

Ξενικάκη, Σ., (2012). *Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης* <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/handle/123456789/180>

Παπαδόπουλος, Α.Γ., Καπέλλα, Α., Κονδύλη, Δ., Λιναρδής, Α., Παπαδούδης, Γ., Χατζηγιάννη, Α., Θεοφίλη, Α. (2023). *Έμφυλη βία κατά των γυναικών και άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας στην Ελλάδα (GBV-EL): Πρώτα αποτελέσματα της έρευνας*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, <https://doi.org/10.17903/30971.1>

Παπαθεοδώρου, Θ. (2001). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/07/168_SEXOUALIKI_PARENOXLISI.pdf

Σπυριδάκης, Μ., (2009). *Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία*. Αθήνα: Διόνικος Συμβούλιο της Ευρώπης, (2011). *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας*. <https://rm.coe.int/1680462536>

Συνήγορος του Πολίτη, (2023). *Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (Περίοδος Αναφοράς 2011 - 2022)*. <https://socialpolicy.gr/wp-content/uploads/2023/05/170523-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%A3%CE%95%CE%9E%CE%9F%CE%A5%CE%91%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%97-%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%95%CE%9D%CE%9F%CE%A7%CE%9B%CE%97%CE%A3%CE%97.pdf>

Ξενόγλωσση

Adams, L., Hilger, L., Moselen, E., Morrice, N., Gooding, O., & Karadia, A. (2018). *Literature review of sexual harassment in the workplace*. 1–90. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002872/2021-07-15 Literature Review of Sexual Harassment in the Workplace FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002872/2021-07-15_Literature_Review_of_Sexual_Harassment_in_the_Workplace_FINAL.pdf)

Buchanan, N. C. T., & Fitzgerald, L. F. (2008). Effects of Racial and Sexual Harassment on Work and the Psychological Well-Being of African American Women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 137–151. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.137>

Cassino, D., & Besen-Cassino, Y. (2019). Race, threat and workplace sexual harassment: The dynamics of harassment in the United States, 1997–2016. *Gender, Work and Organization*, 26(9), 1221–1240. <https://doi.org/10.1111/gwao.12394>

European Agency for Fundamental Rights. (2014). *Violence against women: an EU-wide survey Main results* *Violence against women: an EU-wide survey*. <https://doi.org/10.2811/62230>

European Commission. (1998). *Sexual Harassment in the workplace in The European Union*. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>

Farris, C., Sims, C., Schell, T., Matthews, M., Smucker, S., Cohen, S., & Hall, O. (2020). Harassment and Discrimination on the Basis of Gender and Race/Ethnicity in the FEMA Workforce. *Harassment and Discrimination on the Basis of Gender and Race/Ethnicity in the FEMA Workforce*. <https://doi.org/10.7249/rra383-1>

Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2017). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. *APA Handbook of the Psychology of Women: Perspectives on Women's Private and Public Lives (Vol. 2)*, 2(2010), 215–234. <https://doi.org/10.1037/0000060-012>

Hoel, H., Vartia, M., (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604_949](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604_949)

International Labour Organization. (2019). *Eliminating violence and harassment in the world of work: ILO Convention no. 190, recommendation no. 206, and the accompanying resolution*. 1–26. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf

ILO. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

Johnson, S., Keplinger, K., Kirk, J. F., & Barnes, L. (2019). Has Sexual Harassment at Work Decreased Since #MeToo? *Harvard Business Review*, July. <https://hbr.org/2019/07/has-sexual-harassment-at-work-decreased-since-metoo>

June, I. (2012). Giving globalization a human face. *International Labour Organization*, 190, 789. www.ilga-europe.org/resources/glossary

Lazard, L. (2020). Sexual Harassment, Psychology and Feminism: #MeToo, Victim Politics and Predators in Neoliberal Times. In *Sexual Harassment, Psychology and Feminism: #MeToo, Victim Politics and Predators in Neoliberal Times*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-55255-8>

Mason, J., (2011). Η Έρευνα στον πραγματικό κόσμο. Εκδ. Πεδίο.

Stockdale, M. (1996). *Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies*. SAGE publications, Inc.

TUC. (2019). *Sexual harassment of LGBT people in the workplace*. 1–36. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf

TUC. (2021). Sexual harassment of disabled women in the workplace. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-07/DisabledWomenSexual%20harassmentReport.pdf>

UN Women. (2020). Sexual Harassment against women with disabilities in the world of work and campus <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Discussion-paper-Sexual-harassment-against-women-with-disabilities-en.pdf>

Παράρτημα Συνεντεύξεων

Συνέντευξη 1.

Αρχικά θέλω να μου πεις την ηλικία και το χώρο που εργαζόσουν όταν έγινε το περιστατικό της παρενόχλησης

Ναι σε εμένα έχουν γίνει 2 περιστατικά. Το 1^ο όταν ήμουν 23 ετών, δεν ήμουν Κοινωνική λειτουργός τότε, ήταν μια δουλειά ως πούμε του ποδαριού. Ο χώρος είχε να κάνει με φυλλάδια. Και η παρενόχληση έγινε κατά την διάρκεια ενός ταξιδιού για να δώσουμε τα φυλλάδια εκτός Αθήνας. Δεν είχα καταλάβει κάτι. Ήταν άμεση σεξουαλική παρενόχληση, δηλ. μου την έπεσε έτσι στο δωμάτιο που ήμασταν.

Περίγραψε μου το περιστατικό

Εντάξει εγώ όταν κατάλαβα ότι το βλέπει πιο πονηρά, φοβήθηκα να αντιδράσω, ενημέρωσα όμως το σύντροφό μου ότι ξέρεις υποψιάζομαι αυτό και μου είπε φύγε από κει. Εγώ φοβήθηκα όμως να φύγω. Ο κύριος είχε κλείσει ένα δωμάτιο και όχι δυο για να μείνουμε ξεχωριστά. Στο τώρα όμως σίγουρα θα αντιδρούσα διαφορετικά. Τελικά ήμασταν στο ίδιο δωμάτιο και όταν κοιμήθηκε εγώ μάζεψα τα πράγματά μου. Δεν είχε κάνει κάποια κίνηση, απλά μου είπε «έλα ξάπλωσε δίπλα μου, εγώ θα ξαπλώσω τώρα». Και όταν κοιμήθηκε, εγώ μάζεψα τα πράγματα, είχε πάει 5 το πρωί, εγώ δεν είχα κοιμηθεί καθόλου όλη την διάρκεια της νύχτας και όταν πέρασε η ώρα που είχαν ανοίξει τα πρώτα λεωφορεία, αυτός ξύπνησε και του λέω όπως είσαι μείνε γιατί θα φωνάξω την αστυνομία. Εγώ ήμουν φοιτήτρια τότε και θυμάμαι είχα πάνω μου μόνο 30 ευρώ γιατί θα πληρωνόμουν εκεί. Όταν έφυγα πήγα σε μια ξαδέρφη μου που ευτυχώς βρισκόταν σε μια διπλανή πόλη από αυτή που είχαμε πάει ταξίδι και με φιλοξένησε και μου έδωσε λεφτά γιατί αλλιώς δεν θα είχα τρόπο να γυρίσω. Σε άλλη περίπτωση ίσως να έμενα και παραπάνω για να πληρωθώ, χωρίς βέβαια να κάνω κάτι μαζί του.

Τώρα το 2^ο περιστατικό αν και δεν ήταν τόσο έντονο, διήρκεσε πολύ, δηλ. 5 χρόνια όσο ήμουν και στην εργασία μου εκεί ως κοινωνική λειτουργός. Όταν ξεκίνησα ήμουν 26 χρονών και αυτός ήταν το αφεντικό της ΜΚΟ. Με τον τρόπο του προσπαθούσε να σε προσελκύσει, έλεγε όμορφα λόγια, «είσαι όμορφη σήμερα», «έλα να πεταχτούμε μέχρι εκεί μαζί», «δεν σκέφτεσαι να είμαστε μαζί κάποια στιγμή;». Δεν έκανε κανένα άγγιγμα απλά προσπαθούσε με τα λόγια, το βλέμμα. Αν φορούσες π.χ. ένα ωραίο άρωμα ερχόταν κοντά, σε μύριζε, αλλά το έκρυβε τόσο καλά που δεν μπορούσες να τον κατηγορήσεις για κάτι, ήταν ένα ταλέντο. Φυσικά δεν ήμουν η μοναδική. Γενικά είχε αυτή τη συμπεριφορά προς εθελόντριες και άλλες υπαλλήλους, που το γνωρίζαμε μεταξύ μας, το συζητούσαμε ανοιχτά και απλά το καλύπταμε γιατί δεν θα βρίσκαμε το δίκιο μας.

Λέγαμε ότι οκ τον κρατάμε σε απόσταση, δεν πρόκειται να κάνει κάτι, ποτέ δεν μέναμε μόνες μαζί του και σκεφτόμασταν ότι το χειρότερο που μπορεί να κάνει είναι να μας «εκδικηθεί» στη δουλειά, να μας φωνάξει ότι δεν τα κάνουμε καλά ή να μας δίνει κι άλλες ευθύνες. Έχω μετανιώσει βέβαια και νομίζω και οι άλλες κοπέλες, επειδή μετά το συζητήσαμε που δεν κάναμε κάτι γι' αυτό. Το μόνο που έγινε σαν αλλαγή συμπεριφοράς της ΜΚΟ προς τον ίδιο είναι ότι όταν έγιναν πολλές καταγγελίες κι από άλλες γυναίκες, όταν είχαμε φύγει, σκεφτήκαν μήπως πηγαίναμε δικαστικά ως θύματα για να μπορούν να τον διώξουν από τη δουλειά και να μην υπάρχει αυτό το φαινόμενο. Αλλά τελικά δεν το κάναμε. Η διοίκηση δεν μας είχε υποστηρίξει όταν ήμασταν εκεί.

Τι σας έλεγαν δηλ.;

Ότι είστε υπερβολικές. Τότε στο διοικητικό ήταν και πολλές γυναίκες που αντί να μας υποστηρίξουν, υποστήριζαν τον διευθυντή. Έλεγαν ότι εντάξει κι αυτός είναι με τόσες γυναίκες γύρω του, να πει ένα καλό λόγο θέλει, είναι και ανύπαντρος. Δεν βρίσκαμε το δίκιο μας. Και ήρθε η στιγμή που κι αυτοί χρειάστηκαν τη βοήθειά μας αλλά δεν μπορέσαμε να τη δώσουμε. Βέβαια, κάποια κορίτσια που το βίωναν τότε το πήγαν δικαστικά.

Γενικά κάτι άλλο τόσο έντονο δεν μου έχει συμβεί, γιατί γενικά καθημερινά κάθε γυναίκα στη δουλειά της βιώνει κάποιου είδους παρενόχληση.

Τώρα θέλω να μου πεις τις επιπτώσεις που τυχόν είχε στη ζωή σου και την επαγγελματική αλλά και την ευρύτερη προσωπική

Στην 1^η περίπτωση ήμουν πολύ ταραγμένη, ένιωσα πανικό, δεν με επηρέασε στο επαγγελματικό μου κομμάτι γιατί ήταν μια πολύ απλή δουλειά, το ξεπέρασα σχετικά γρήγορα και δεν ήμουν καχύποπτη για τις επόμενες δουλειές μου ότι θα πάθω το ίδιο.

Στην εργασία μου ως ΚΛ ήταν καθημερινό, υπήρχε πίεση και εφόσον δεν του έκανα τις χάρες δηλ. να συνάψω μια σχέση, να υποκύψω, γενικά, εφόσον δεν ανταποκρινόμουν θετικά φτάσαμε στο σημείο να με κάνει και από 8ωρη, 4ωρη, δηλ. ήταν εκδικητικός. Ήταν κάτι που με επηρέασε και οικονομικά, αλλά σκεφτόμουν και γιατί να με κάνουν 4ωρη;

Και τι λόγο σου έλεγε;

Τίποτα, το διοικητικό μου είπε παρουσία του ίδιου ότι λόγω οικονομικών πρέπει να σε κάνουμε 4ωρη. Που τα οικονομικά τους ήταν μια χαρά. Έγινα 4ωρη τέλος πάντων, ένιωσα αδικία, ένιωσα ότι δεν είμαι καλή γι' αυτό μου μείωσαν και το ωράριο, ενώ δεν το μείωσαν σε κανέναν άλλον. Ήρθε αυτή η μείωση ωραρίου και μισθού επί ένα χρόνο. Μετά με έκαναν ξανά 8ωρη γιατί ο συγκεκριμένος είχε βρει και καινούργιο ενδιαφέρον και περνούσα απαρατήρητη πια. Αλλά με επηρέασε

ευρύτερα στα οικονομικά μου, στην αυτοπεποίθησή μου, το μετέφερα και στη σχέση μου γιατί με είχε επηρεάσει ψυχολογικά και δεν είχα την ίδια όρεξη σαν σύντροφος. Επομένως, όταν συμβαίνει κάτι τέτοιο σε επηρεάζει ολοκληρωτικά.

Μίλησέ μου λίγο ακόμα για τις ψυχολογικές συνέπειες

Ναι, σε επηρεάζει πάρα πολύ, νιώθεις ότι δεν έχεις κίνητρο, ότι και να στείλεις αλλού βιογραφικό γιατί να σε πάρουν, αφού και εδώ για να σε έκαναν 4ωρη λογικά δεν αξίζεις. Και με έκανε να μην πιστεύω στον εαυτό μου γενικά, ότι δεν αξίζω ως άτομο, ας κάτσω στο 4ωρο και πολύ μου είναι. Το αυτοσαμποτάζ αυτό είναι παγίδα. Βέβαια, εντάξει με τον καιρό επειδή έχω καλούς φίλους και συναδέλφους, πήρα τα πάνω μου, άρχισα να στέλνω και αλλού, υπήρχε ανταπόκριση και όντως και σε επόμενα ή παράλληλα εργασιακά πλαίσια εκτίμησαν την αξία μου.

Άρα εσείς δεν κινηθήκατε νομικά;

Όχι, αλλά και ακόμα δεν έχει αντιμετωπισθεί. Τότε το βιώσαμε, δεν κάναμε τίποτα, αλλά και βοήθεια που ζητούσαμε δεν είχαμε ανάλογη ανταπόκριση οπότε απλά η καθεμία έφυγε.

Γνωρίζατε το νομικό πλαίσιο προστασίας από την παρενόχληση στην εργασία;

Όχι, η αλήθεια είναι ότι δεν το ψάξαμε τότε. Το ψάξαμε πολύ μετά αφού είχαμε φύγει. Αλλά σου λέω, επειδή το συζητάμε με τα κορίτσια ότι έπρεπε να είχαμε δράσει διαφορετικά και να κινηθούμε νομικά και να δικαιωθούμε, ηθικά πρώτα απ' όλα. Αν μια γυναίκα ή ένας άνδρας με ρωτούσαν τώρα, θα τους έλεγα να κινηθείτε νομικά γιατί οι νόμοι είναι υπέρ μας.

Εσύ πιστεύεις ότι θα είχατε δικαίωση;

Ναι, πιστεύω ότι θα είχαμε δικαίωση, στην οποία όμως θα φτάναμε με δυσκολία, γιατί και ο ίδιος είχε μια εξουσία, είχε πιο πολλά λεφτά από εμάς και δεν ξέρω και αν το διοικητικό θα μας υποστήριζε εν τέλει. Με τον καιρό όμως θα δικαιωνόμασταν. Γιατί δεν μπορούμε να είμαστε και με το σκεπτικό ότι δεν θα γίνει τίποτα. Είδαμε και με το ΜεToo πόσοι άνθρωποι δικαιώθηκαν, αλλά και πολλοί θύτες φοβούνται πλέον να παρενοχλήσουν. Οπού παρενόχληση είναι κάθε τι το καθημερινό, το κρυφό που δεν καταλαβαίνεις στην αρχή και διαχέεται σε όλη την εργασία και σου την κάνει δύσκολη.

Τέλος, θέλω να μου πεις που νομίζεις ότι οφείλεται η παρενόχληση;

Αρχικά, σίγουρα δεν αφορά το άτομο που παρενοχλείται. Αφορά τον θύτη, τον ναρκισσισμό του, τον τρόπο που μεγάλωσε και ότι πιστεύει ότι έχει την παντοδύναμη εξουσία που κανένας και καμία δεν θα του αντισταθεί. Και σίγουρα θέλουν να έχουν τον έλεγχο σε όλα. Άρα θα βρουν κυρίως νεαρές γυναίκες που να μην φαίνονται πολύ δυναμικές και να μπορούν να τις ελέγξουν για να πετύχουν το στόχο τους. Εννοείται, πως το θύμα δεν προκαλεί τίποτα. Εγώ προσωπικά και στις δυο περιπτώσεις ήμουν το ήσυχο κορίτσι που νόμιζαν ότι δεν θα μιλήσει. Στην 2^η περίπτωση ήξεραν και την οικογένειά μου, ότι είχαμε οικονομικές δυσκολίες, οπότε θα μου ήταν δύσκολο να φύγω απ' τη δουλειά. Όλα παίζουν ρόλο και τα εκμεταλλεύονται. Επίσης, όταν είσαι νέος/νέα και χωρίς προϋπηρεσία, φοβάσαι, το ανέχεσαι. Τώρα είναι αλλιώς. Η ψυχική υγεία έχει προτεραιότητα.

Ένα καταληκτικό σχόλιο

Οκ, δεν νιώθω χαρούμενη που μου συνέβησαν αυτά, αλλά όλα είναι εμπειρίες, μαθαίνεις απ' αυτά, δεν θα επιτρέψω να ξανασυμβεί κάτι τέτοιο και τώρα είμαι πιο σίγουρη για το τι πρέπει να κάνω.

Συνέντευξη 2

Ποια είναι η ηλικία και το επάγγελμά σου;

Είμαι 26 ετών και ψυχολόγος – εκπαιδευόμενη ψυχοθεραπεύτρια.

Περίγραψέ μου το περιστατικό

Είχαν συμβεί δυο περιστατικά. Τότε ήμουν 24 χρονών και δούλευα σε μια τηλεφωνική γραμμή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης τη βραδινή βάρδια. Το πρώτο περιστατικό ήταν τις πρώτες μέρες που είχα πιάσει δουλειά στην γραμμή. Δεν μας είχαν ενημερώσει για τον πληθυσμό που καλεί οπότε σε μια κλήση ήταν ένας άνδρας από την επαρχία που επικαλούνταν πρόβλημα εθισμού. Τότε εγώ δεν είχα εμπειρία το πόσο κρατάμε την κλήση, τι λέμε κ.λπ., οπότε μετά μου ανέφερε ότι έχει κι άλλο ένα πρόβλημα με την γειτόνισσά του, η οποία τον προκαλεί και παρενοχλεί. Εγώ θέλοντας να κλείσω την κλήση κατάλαβα ότι αυτός άρχισε να αυτοϊκανοποιείται, βγάζοντας επιφωνήματα. Με έπιασε τεράστια αηδία, θεωρούσα ότι με είχε μεταχειριστεί γιατί εγώ άκουγα το πρόβλημά του αλλά ήταν ψεύτικο πρόβλημα. Έκτοτε αποθήκευσα το νούμερό του και δεν το σήκωσα ξανά. Ήταν μόνιμος καλούντας στη γραμμή και αυτό γινόταν σε όλες τις γυναίκες. Δηλ. θα σηκώναμε το τηλέφωνο και θα μας έλεγε «γεια σου όμορφη, είμαι ο τάδε, με θυμάσαι;». Εγώ μετά σκεφτόμουν μήπως έκανα κάτι λάθος, μήπως δεν κατάλαβα καλά και μετά στην εποπτεία φοβόμουν να το αναφέρω, αλλά ο τότε επόπτης

μου, μας ενημέρωσε ότι αυτό είναι όντως παρενόχληση και πως αντιδρούμε σε τέτοια τηλεφωνήματα.

Το δεύτερο περιστατικό αφορά έναν κύριο, που έπαιρνε επανειλημμένα και ήθελε να εξιστορεί ιστορίες από σεξουαλικές του επιθυμίες και εμπειρίες. Όποια γυναίκα σήκωνε την κλήση της μιλούσε πολύ πρόστυχα, τι θέλει να κάνει μαζί τους, όλα σεξουαλικού περιεχομένου. Μετά έπαιρνε ξανά, θέλοντας να ζητήσει συγγνώμη και εξιστορούσε την παρενόχληση σε κάποια άλλη συνάδελφο που θα σήκωνε το τηλέφωνο, κάνοντας ξανά παραβιαστικά και σεξουαλικά σχόλια. Αν καταλάβαινε ότι το σήκωνε άνδρας το έκλεινε. Όλο αυτό είχε προκύψει επειδή τον ίδιο τον είχε απατήσει η σύντροφός του και ο ίδιος ήθελε να μας περιγράψει τις σεξουαλικές σκηνές της πρώην συντρόφου του με τον νυν σύντρόφό της, τις δικές του με τις γυναίκες που έβγαине κ.ο.κ. Αλλά γενικά δεν υπήρχε κάποια σαφή οδηγία από την δομή για το πως φερόμαστε σε τέτοιες καταστάσεις. Εγώ τότε σκεφτόμουν ότι η παρενόχληση σχετιζόταν με την ψυχοπαθολογία τους αλλά μετά κατάλαβα ότι κάτι τέτοιο δεν ίσχυε.

Και τι γινόταν όταν αναφέρατε τα περιστατικά στους ανώτερους;

Μας έλεγαν να κλείνουμε το τηλέφωνο, λέγοντάς τους ότι αυτή τη στιγμή μας παρενοχλούν και ότι θα ζητήσουμε να αρθεί το απόρρητό τους. Εμείς το λέγαμε αλλά επειδή δεν υπήρχε καμία συνέπεια, δεν γινόταν τίποτα, άρα αυτοί έπαιρναν ξανά τηλέφωνο κάνοντας τα ίδια. Βέβαια θα μπορούσαν να μας προστατεύουν, απομονώνοντας αυτές τις γραμμές, δίνοντάς τες μόνο σε άνδρες ή σε άτομα που έχουν εξειδικευμένη προσέγγιση. Οι καλούντες που ήθελαν να παρενοχλήσουν καταλάβαιναν τις νέες εργαζόμενες επειδή τους άκουγαν, έδιναν προσοχή στο πρόβλημα που επικαλούνταν και ήταν πιο εύκολο να τις παρενοχλήσουν, ακριβώς λόγω του ότι δεν είχαν ενημέρωση. Ενώ στις παλιές εργαζόμενες έμπαινε κατευθείαν στην παρενόχληση.

Οπότε αυτό γινόταν επανειλημμένα σε όλα τα εργαζόμενα άτομα στην γραμμή;

Στις γυναίκες, ποτέ όμως στους άνδρες. Το είχα συζητήσει και με έναν άνδρα συνάδελφό μου και δεν τους ήξερε καν, δεν τους είχε ακούσει ποτέ. Όταν άκουγαν άνδρα το έκλειναν, μπορεί επειδή ήθελαν να εξουσιάζουν μόνο εμάς, τις γυναίκες.

Και που νομίζεις ότι οφείλεται αυτή η συμπεριφορά;

Αρχικά επειδή το επέτρεπε το πλαίσιο. Δεν υπήρχε καμία οριοθέτηση στα άτομα που καλούσαν και καμία προστασία σε εμάς από την διοίκηση. Όλα πήγαιναν στην ευχέρεια του κάθε εργαζόμενου, το πως θα το χειριστεί. Επίσης, ok αυτά τα άτομα ήταν αφρόντιστα ψυχικά. Αλλά επειδή γινόταν μόνο στις γυναίκες θεωρώ ότι η πατριαρχία έχει ένα μεγάλο μερίδιο. Το επάγγελμα των ψυχολόγων το έχουν

συνδεδεμένο ότι είμαστε υποχρεωμένοι να τους ακούμε και να τους φροντίζουμε. Οι γυναίκες είναι συνδεδεμένες με τα φροντιστικά επαγγέλματα, με τα επαγγέλματα που παρέχουν υπηρεσίες σεξουαλικού τύπου. Γενικά κάποια άτομα το έβλεπαν και ως δωρεάν hotline και σίγουρα η συμπεριφορά τους στηριζόταν σε αυτό το αφήγημα. Αλλά θεωρώ πως θα έπαιρναν και σε άλλες γραμμές να παρενοχλήσουν.

Σε αυτά τα περιστατικά που συνέβαιναν σε όλες σας, πως τα διαχειριζόσασταν, πως τα αντιμετωπίζατε;

Εγώ ένιωθα ανοχύρωτη. Επειδή οι εποπτείες ήταν διαδικτυακά και δεν έμπαιναν και όλα τα εργαζόμενα άτομα, δεν ξέραμε τι συμβαίνει συνολικά στην γραμμή. Σε αυτό το επάγγελμα είσαι μόνος σου, δουλεύαμε και από το σπίτι και δεν είχαμε εικόνα για τίποτα. Οπότε μπορεί εγώ να ακολουθούσα μια τακτική σε αυτά τα άτομα, αλλά οι υπόλοιποι να μην το έκαναν, άρα να μην λειτουργούσε η οριοθέτηση. Έπρεπε να υπάρχει μια κοινή γραμμή. Επίσης, όταν κάποια στιγμή βρέθηκα δια ζώσης με κάποιες συναδέλφισσές μου κατάλαβα ότι και άλλες είχαν πολύ θυμό με τα περιστατικά παρενόχλησης που συνέβαιναν, απλά δεν το ήξερα. Δηλ. όλο αυτό είχε συσσωρευτεί και είχε πολλές επιπτώσεις.

Αλήθεια, ποιες ήταν οι επιπτώσεις;

Αρχικά ψυχική εξουθένωση, μου δημιουργούσε αηδία, απέχθεια και μόνο από την κλήση. Γιατί είχε και την έννοια του αιφνιδίου, δεν ήξερες ποιος σε παίρνει. Ειδικά όταν καλούσαν από απόρητο φοβόμουν και αγχωνόμουν ποιος μπορεί να είναι και τι θα πει. Κάποιοι είχαν μάθει και τις βάρδιες μας και έπαιρναν στοχευμένα. Σήκωνα το τηλέφωνο και δεν ήξερα τι θα ακούσω. Με το που άκουγα τη φωνή, μου ξαναρχόταν όλη η εμπειρία και αηδίαζα. Και το ίδιο έλεγαν και οι άλλες εργαζόμενες που δούλευαν βράδυ. Όταν είχαμε βρεθεί όλες μαζί, ήταν όλες ψυχικά εξουθενωμένες, προσπαθήσαμε να μιλήσουμε όλες μαζί, να γίνει κάτι να ανοίξει αυτό το ζήτημα. Και στην εποπτεία που το συζητούσαμε, δεν ένιωσα ποτέ ότι με καταλάβαιναν και ότι υπάρχει ουσιαστική υποστήριξη. Γι' αυτό μετά όλες φύγαμε. Κάποιες που παρέμειναν προσπαθούσαν να το αντιμετωπίσουν μόνες τους.

Αλλά και στην γενικότερη ζωή μου, είχα πολύ θυμό και απέχθεια. Ήθελα να κάνω άλλα πράγματα για να ξεχαστώ όλη τη μέρα, ώστε να μπορώ να αντέξω το βράδυ. Ξέρω από συναδέλφισσες ότι ακόμα και σήμερα αυτά τα άτομα παίρνουν και παρενοχλούν. Τι να πω, τεράστιο πλήγμα στην ψυχική υγεία. Στενοχώρια και γενικά μια λανθασμένη άποψη ότι αυτό θα διαρκεί για πάντα και ότι εγώ δεν έχω άλλη επιλογή, άρα είμαι υποχρεωμένη να το ανέχομαι. Θυμάμαι ότι προσπαθούσα μέσω του χιούμορ να το διαχειριστώ, λέγοντάς το σαν αστείο στις φίλες μου, αλλά δεν βοηθούσε. Και αυτός ο θυμός, επειδή είχα και την καθημερινότητα να τρέχει, διαχεόταν και σε άλλα πλαίσια και θύμωνα γενικά με τους άνδρες και το όλο κλίμα της πατριαρχίας. Οπότε στην προσωπική ζωή μου θα τους απέρριπτα

κατευθείαν, δεν ήθελα να είμαι καν σε επαφή μαζί τους. Είχα μια αίσθηση φόβου ότι η παρενόχληση μπορεί να συμβεί οπουδήποτε και από οποιονδήποτε. Μου έριχνε πολύ την αυτοπεποίθηση και την εμπιστοσύνη στον «άνθρωπο». Σκεφτόμουν ότι τηλεργασία δουλεύω, από το σπίτι μου, που είναι ασφαλές μέρος και παρόλα αυτά δέχομαι παραβιαστικές συμπεριφορές και με παρενοχλούν. Εκείνη την περίοδο ήθελα να αλλάξω όλη μου τη ζωή. Αμφισβητούσα ό,τι έκανα.

Πως είναι όταν κάνεις μια δουλειά και σε παίρνει κάποιο άτομο και σε παρενοχλεί, προφαζόμενο κάποιο πρόβλημα; Έχει συνέπειες στην αυτοαξία σου στο πως εσύ η ίδια βλέπεις την εργασία σου;

Εντάξει, το ευτέλιζε πολύ. Ήδη είσαι σε μια χάλια συνθήκη, που δουλεύεις μόνο βράδια, δουλεύεις από το σπίτι, όταν παίρνουν και για να παρενοχλήσουν, νιώθεις σαν σκεύος ηδονής. Και σκεφτόμουν, εγώ γι' αυτό σπούδαζα τόσα χρόνια; Για να παίρνει κάποιος να παρενοχλήσει και να έχει και το δικαίωμα να τον ακούσω, να του παρέχεται αυτή η δυνατότητα; Δηλ. παρέχω υπηρεσία υγείας και εγώ η ίδια είμαι απροστάτευτη. Το σκεφτόμουν μετά συνολικά, ότι επειδή έπαιρναν και τακτικοί καλούντες, δεν έχει νόημα η γραμμή, δεν έχει αντίκρισμα αυτό που κάνω, δεν προσφέρω κάτι μέσω του επαγγέλματός μου. Και ματαιωνόμουν για το επάγγελμα που είχα διαλέξει.

Όταν έρχονταν αυτές οι σκέψεις, σκεφτόσουν να φύγεις από την γραμμή;

Ναι, το σκεφτόμουν έντονα, όπως όλοι. Γιατί είχαμε ήδη δύσκολα περιστατικά να διαχειριστούμε και το κερασάκι στην τούρτα ήταν η παρενόχληση. Δεχόμασταν την εκτόνωση των συναισθημάτων όλων και εμείς συσσωρεύαμε και καταπίναμε τα δικά μας συναισθήματα.

Και ψάχνατε αλλού;

Ναι και δεν βρίσκαμε τίποτα. Αυτό έκανε ακόμα πιο δύσκολη την κατάσταση. Και θύμωνα ακόμα περισσότερο. Και θύμωνα και με τους καλούντες. Ειδικά προς το τέλος πριν φύγω, δεν ανεχόμουν καθόλου την παρενόχληση. Σκεφτόμουν «έλεος, αυτό απαγορεύεται».

Και ήξερες το νομικό πλαίσιο προστασίας από την παρενόχληση στην εργασία;

Όχι, δεν το ήξερα. Είχα ενημερωθεί λίγο από ένα σεμινάριο που είχα κάνει, ότι έχουμε δικαιώματα και πρέπει να το αναφέρουμε στους ανωτέρους μας και το έκανα, αλλά δεν γινόταν τίποτα. Σε εμάς ήταν κάπως συγκαλυμμένο κιόλας γιατί ασχολούμασταν με την ψυχική υγεία και δίναμε σε όλους το δικαίωμα να καλούν και να τους καταλαβαίνουμε. Δεν υπήρχαν όρια. Δεν υπήρχαν συνέπειες. Και δεν

υπήρχε και προστασία. Οι προϊστάμενες μας δεν είχαν δουλέψει καν στην επικοινωνία για να ξέρουν πως είναι, απλά είχαν μια ιδέα και ήταν άκαμπτες να αλλάξουν. Πάντως, δεν μας είχε ενημερώσει και κανείς. Στην γραμμή κάναμε πόσα εξειδικευμένα σεμινάρια για όλα τα περιστατικά που μπορεί να τύχουν, αλλά για την παρενόχληση και τα δικαιώματά μας δεν μας είχαν ενημερώσει ποτέ. Τίποτα, η μόνη ουσιαστική βοήθεια ήταν από τον επόπτη. Αλλά οκ, αν δεν γίνει συλλογικά κάτι, αυτό δεν αλλάζει.

Και το ότι εργαζόσασταν από το σπίτι δεν βοηθούσε σε αυτό

Ναι, δεν μπορούσαμε να κάνουμε τίποτα συλλογικά, δεν ξέραμε με ποιους δουλεύουμε. Εγώ ένιωθα άνετα με δυο άτομα από τον φορέα να συζητήσω αλλά και αυτά δεν τα είχα δει ποτέ. Είχαμε και μια ομαδική στο viber. Αλλά μέχρι εκεί. Και να υπήρχε κινητοποίηση όμως, θα την κατέπνιγαν θεωρώ.

Συνέντευξη 3

Ποια είναι η ηλικία και το επάγγελμα σου;

Είμαι 28 και στρατιωτικός

Περιγράψε μου το περιστατικό

Έγινε όταν ήμουν 22 χρονών. Ήμουν στη δουλειά, είχα υπηρεσία, τελείωσα, πήγα να παραδώσω το όπλο και ο επικεφαλής που θα αναλάμβανε την ξεχρέωση των όπλων ήρθε στο δωμάτιο που τα αφήναμε και κάποια στιγμή χωρίς προειδοποίηση κλείδωσε την πόρτα, μου έπιασε το στήθος και με κόλλησε στον τοίχο. Μου είπε ότι θέλει τόσο πολύ να με φιλήσει και τον έσπρωξα και του είπα ότι τι κάνεις, πας καλά; Του μίλησα απότομα γιατί ήταν μόνο 5 χρόνια μεγαλύτερός μου. Αυτός συνέχιζε και μου έλεγε ότι ξέρει πόσο το θέλω. Εγώ άρχισα να φωνάζω και του είπα ότι αν δεν ανοίξει την πόρτα θα γίνει χαμός. Αυτός μου έλεγε να μην φωνάζω γιατί θα μας ακούσουν, αλλά δεν άνοιγε και την πόρτα. Αυτός επέμενε και μετά από κανένα πεντάλεπτο αφού τσακωνόμασταν την άνοιξε.

Τι θέση είχε στη βαθμίδα της ιεραρχίας;

Ήταν ανώτερος, είχε δυο βαθμούς πάνω από μένα. Αλλά και εκείνη τη μέρα ήταν ο επικεφαλής όλων μας στην υπηρεσία.

Μετά τι έγινε;

Εγώ εκείνη τη μέρα δεν ήμουν γενικά καλά, οπότε άρχισα να κλαίω όταν έφυγα, πιάστηκα πολύ. Γύρισα σπίτι, δεν το είπα σε κανέναν και την επόμενη μέρα στη δουλειά το συζήτησα με συναδέλφισσές μου. Αυτές μου είπαν ότι είναι ωραίος και νέος οπότε σίγουρα θα τον ήθελα και εγώ. Οι συνάδελφοι μου έλεγαν ότι εντάξει δεν μου έκανε και κάτι φοβερό. Αλλά εγώ το είχα πει ώστε να πάμε όλοι μαζί να το αναφέρουμε στο μοίραρχο ή στον διοικητή. Όταν όμως με αμφισβήτησαν όλοι ένιωσα πολύ περίεργα και σκέφτηκα ότι πρέπει να φύγω από αυτό το γραφείο. Τότε επειδή ήμουν στα ξεκινήματα μιας και ήμουν πολύ μικρή αλλά και νέα στη δουλειά, δεν το αξιολόγησα σωστά και το έριξα σε μένα. Δηλ. ότι θα πρέπει να αλλάξω τον τρόπο που ντύνομαι, τα μαλλιά μου να είναι πάντα χάλια, να μην βάφομαι, να φοράω φαρδιά. Ωστόσο, η παρενόχληση δεν μπορώ να πω ότι σταμάτησε. Εκεί κατάλαβα ότι όντως δεν φταίω εγώ. Αλλά για μεγάλο διάστημα ήμουν σαν την άδικη κατάρρα.

Εσύ ποιοι πιστεύεις ότι ήταν οι λόγοι;

Ξέχασα να αναφέρω ότι αυτός τότε είχε πει, κάτι που δεν επιτρέπεται προφανώς στην υπηρεσία, οπότε έγινε και λίγο πιο «γενναίος». Είχα καταλάβει κιόλας από καιρό ότι του άρεσα, αλλά δεν είχα δώσει ποτέ το δικαίωμα να γίνει κάτι παραπάνω. Μπορούσα πάντως να του κάνω αναφορά για τα πάντα.

Το έκανες;

Όχι, απλά δεν του ξαναμίλησα ποτέ. Έκανα ότι δεν τον έβλεπα, τον απέφευγα στον χώρο σίγουρα για ένα χρόνο. Ευτυχώς δεν ήμασταν και στο ίδιο γραφείο, απλά υπήρχε συνεργασία. Αυτός έκανε σαν να μην συνέβη ποτέ. Εγώ γενικά ήμουν πολύ καιρό στα χαμένα. Ένιωθα πολύ χάλια γιατί δεν το ήθελα καθόλου.

Πες μου για τις συναισθηματικές επιπτώσεις

Ναι, όταν μπαίνεις σε έναν επαγγελματικό χώρο, είσαι σε μια άλλη διάθεση. Όταν ξαφνικά κάποιος σε στριμώχνει, σε χουφτώνει είναι περίεργο συναίσθημα. Και ειδικά όταν ένας άνδρας δεν θέλει να σε αφήσει, τέλος, δεν μπορείς να κάνεις κάτι. Αυτός θεωρώ φοβήθηκε μην μας ακούσει κανείς γι' αυτό σταμάτησε. Αλλά με είχε επηρεάσει πολύ. Και απέναντι στην τότε σχέση μου ήμουν περίεργη για αρκετό καιρό. Με έτρωγε κάπως ότι φταίω. Αλλά είχα και καλά. Δηλ. βασίστηκα πολύ σε εμένα, τους αντιμετώπιζα όλους. Και τώρα πια απαντάω σε όλα. Βέβαια σε αυτό μπορεί να ευθύνεται η ηλικία μου, αλλά και η αλλαγή της κοινωνίας ως προς το ότι οι γυναίκες ακούγονται περισσότερο. Πλέον δεν θεωρώ ότι θα σε αμφισβητήσει κάποιος τόσο έντονα. Γενικά μετά είχα διάφορες ανησυχίες για την αξία των γυναικών στην εργασία, το πόσο τελικά εκτιμάται η δουλειά μας.

Φοβήθηκες να το καταγγείλεις;

Γενικά, τότε αν το έλεγα θα είχα και πρόβλημα γιατί θα ήμουν η δακτυλοδεικτούμενη που θα με φόρτωναν περισσότερες δουλείες κ.λπ. Και είχε ξαναγίνει με αρκετά ανώτερο μου όταν απέρριψα τις ερωτικές του προτάσεις, με ξευτίλιζε στη δουλειά, μου μιλούσε άσχημα, μου έβαζε περισσότερη δουλειά. Πολλή απαξίωση γενικά. Επίσης, δεν ήξερα και τι δικαιώματα είχα. Δεν ήξερα καν το πλαίσιο προστασίας από την παρενόχληση. Δεν μας έχουν ενημερώσει και ποτέ. Αλλά δεν θα γινόταν και κάτι και να το κατήγγειλα, γιατί θα έψαχναν τους μάρτυρες, δεν θα υπήρχαν, όλοι θα φοβούνταν κιόλας. Τώρα πια βέβαια, δεν φοβάμαι τόσο. Είμαι υποψιασμένη και το περιμένω απ' όλους, δεν παίζει ρόλο το οικογενειακό στάτους. Αλλά τώρα δεν φοβάμαι να πάω κόντρα στον κάθε ανώμαλο. Και όσο εγώ μεγαλώνω και θα παίρνω θέση ευθύνης σίγουρα θα στηρίζω τα άτομα που καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά.

Τι άλλο θες να προσθέσεις;

Άλλο ένα περιστατικό ήταν κάποια στιγμή που είχαμε μεγάλο φόρτο εργασίας, έπρεπε να κουβαλάμε πράγματα και όταν ήρθε κάποιος να με βοηθήσει ο προϊστάμενος μου του απευθύνθηκε λέγοντας «τι βοηθάς, αφού δεν πρόκειται να γαμήσεις». Αλλά γενικά σχόλια υπάρχουν πολλά, σεξιστικά, ακούς διάφορα, καθημερινά. Ειδικά οι μεγαλύτερες ηλικίες έχουν αρκετά παρωχημένες αντιλήψεις. Πολλά άτομα πάντως υποκύπτουν στις προτάσεις των ανωτέρων και είναι πολύ ευνοημένοι στη δουλειά.

Συνέντευξη 4

Ποια είναι η ηλικία και το επάγγελμά σας;

Είμαι 53 και δημοσιογράφος από τότε που ήμουν φοιτήτρια.

Περιγράψτε μου το περιστατικό παρενόχλησης

Στα 22 μου δέχτηκα την πρώτη σεξουαλική παρενόχληση. Δεν προερχόμουν από ένα δημοσιογραφικό περιβάλλον, οι γονείς μου ήταν έμποροι στην επαρχία και εγώ σπούδαζα στη Θεσσαλονίκη. Ήμουν τελείως ανέτοιμη να αντιμετωπίσω ένα περιβάλλον μιντιακό που έχει ιδιαιτερότητες. Στη δουλειά που πήγα, επειδή μου άρεσαν τα καλλιτεχνικά, ξεκίνησα να γράφω σε ένα free press περιοδικό, τον Εξώστη. Με έστειλαν σε ένα ανταποκριτικό γραφείο της εφημερίδας στη Θεσσαλονίκη ως ασκούμενη, αλλά μου πρότειναν και δουλειά κρατώντας τις μικρές αγγελίες που έφερναν. Ο προϊστάμενος της εφημερίδας ήταν 42, εγώ ήμουν 22. Μου είχε πει ότι αν θες να κάνεις αυτή τη δουλειά θα βγάλεις κάλο στα γόνατα από τα τσιμπούκια αλλιώς δεν προχωράς. Ήταν πολύ επιθετικός, εγώ δεν ήξερα πως να τον αντιμετωπίσω. Αλλά ήθελα να κρατήσω τη δουλειά, οπότε παραιτήθηκα από το διοικητικό πόστο που πληρωνόμουν και έμεινα μόνο ως

δημοσιογράφος ώστε να είμαι καλυμμένη δουλεύοντας μαζί με τους άλλους δημοσιογράφους. Ήταν σοκ, δεν είχα και γονείς να απευθυνθώ για να τους πω αυτά τα πράγματα. Αυτός όμως πέρα από μια προσπάθεια, ποτέ δεν με είχε παρενοχλήσει σωματικά.

Στην ίδια εφημερίδα όμως ο αθλητικογράφος, ένας καταπιεσμένος παντρεμένος, μου την έπεσε ξεκάθαρα. Εγώ τότε ήμουν άβγαλτη και αυτός μια μέρα απλά κατέβασε το εσώρουχό του και με κυνηγούσε στο χώρο. Όμως λόγω της προηγούμενης εμπειρίας μου δεν με στιγματίσε τόσο. Ο προηγούμενος με τα σχόλιά του με εισήγαγε με τέτοια ωμότητα, με προσγείωσε πολύ άσχημα στο χώρο. Ο χώρος της δημοσιογραφίας είναι ένα χώρος με συχνά περιστατικά παρενόχλησης. Αλλά δεν έχει βγει ΜεΤοο ακόμα.

Άλλο περιστατικό εδώ στην Αθήνα είναι ο διευθυντής σύνταξης εφημερίδας να πιάνει το γεννητικό του μόριο και να μου λέει ότι «ξέρω πόσο θες να σε γαμήσω». Τα πρώτα χρόνια που έκανα αυτή τη δουλειά το περιβάλλον ήταν πολύ ανδροκρατούμενο και όσες γυναίκες δούλευαν ήταν πολύ σκληρές – δυναμικές. Γενικά, τα πεσίματα γίνονταν πολύ ελεύθερα. Και ένας συντάκτης μου στην Ελευθεροτυπία, στα 26 μου, μου έκανε ερωτική εξομολόγηση και συνέχισε λέγοντάς μου «μην καταπιέζεις το συναίσθημά σου, γιατί ξέρω πόσο πολύ με γουστάρεις». Επειδή εγώ όμως τότε είχα τσαμπουκαλευτεί, τον έβρισα και μετά αυτός με έβαλε ψυγείο, δηλ. δεν σου δημοσιεύει τα ρεπορτάζ ή τα άρθρα. Εμένα με έβαζε ψυγείο για 6 μήνες ή μου δίνε δουλειές που δεν ήταν καλές ή ό,τι του πήγαινα δεν του άρεσε οπότε μου έλεγε «δεν είναι κείμενο αυτό, πάρτο και ξαναφτιάξτο».

Γενικά, παίζουν πολύ εύκολα με την ανάγκη σου, απλώς εγώ είχα μια νοοτροπία ότι έχω λεφτά, ενεργώ σαν να είμαι πλούσια οπότε αν συμβεί κάτι θα φύγω. Αλλά και πριν 3-4 χρόνια ήμουν υπεύθυνη στο γραφείο τύπου ενός υπουργού όπου πήγε να με χουφτώσει ένας συνάδελφος. Γενικά ο σεξισμός και φαλλοκρατισμός υπάρχει πολύ στο επάγγελμα. Η τοξική αρρενωπότητα και τα άτομα μάτσο είναι συχνό στους προϊσταμένους ή συναδέλφους. Τις γυναίκες μας θεωρούν υποδεέστερες και ότι εξυπηρετούμε κάποιον άλλο ρόλο.

Ποιες οι επιπτώσεις της παρενόχλησης επομένως;

Οι επιπτώσεις είναι κατεξοχήν ψυχολογικές, λόγω της τεράστιας ψυχολογικής πίεσης που σου ασκούν. Αλλά πέρα απ' αυτό, υπάρχει πρακτικό πρόβλημα και μέσα στη δουλειά. Σε βάζουν π.χ. ψυγείο, δηλ. σταματάνε να σου δημοσιεύουν τα άρθρα, σου βάζουν δύσκολα tasks, έρευνες οι οποίες μπορεί να μην βγουν, πας τη δουλειά σου και ακόμα κι αν είναι εξαιρετική στην απαξιώνουν. Σε εμάς υπάρχει μια ιεραρχία, δηλ. ο διευθυντής σύνταξης, ο αρχισυντάκτης κ.λπ. οπότε μπορεί να δίνουν κακό report στους ανώτερους και να προκαλούν εμμέσως την απόλυση. Να δώσει το ρεπορτάζ σου σε άλλο άτομο.

Στα περιστατικά που αναφερθήκατε οι συνάδελφοι το γνώριζαν;

Όχι, δεν το ήξεραν. Τι να λες τώρα ότι αυτός μου την πέφτει. Μόνο η κολλητή μου το ήξερε που δουλεύαμε μαζί. Γενικά δεν υπήρχε μεγάλη συσπείρωση μεταξύ μας γιατί η ανέλιξη είναι επιθυμητή στον κλάδο. Οπότε υπήρχε πολύ το ότι αν γνώριζαν ότι κάποιος είναι «πέφτουλας» να τον προσέγγιζαν γιατί ήθελαν αναβάθμιση θέσης. Γενικά στον κλάδο είναι συνήθης πρακτική, ακόμα και σε ταλαντούχα άτομα.

Στα περιστατικά που συνέβησαν σε εσάς, πέραν απ' την πατριαρχία ποιοι θεωρείται ότι είναι οι παράγοντες που τα ευνόησαν;

Κοίταξε, όταν ήμουν μικρή ήμουν λίγο φρικιό στη δουλειά, δηλ. μπορεί να φορούσα και κανένα μπλουζάκι που να φαινόταν η κοιλιά, αλλά δεν ήμουν ποτέ το τυπικό κοριτσάκι που θα φορούσε φούστες, γόβες κ.λπ. Πάντα τα πρόσεχα αυτά. Τώρα τι να σου πω, εγώ έχω και ένα χαρακτήρα που είμαι ανοιχτή με τον κόσμο, μπορεί κάποιος αυτό να το παρεξηγήσει. Κάποιες φορές η άνεση που μπορείς να έχεις, που υπάρχουν διαφόρων ειδών ανέσεις, να κάνεις χειρονομίες, να είσαι αχ τι ωραία που τα λες, να υπάρχει ένα σεξουαλικό υπονοούμενο, αλλά εγώ δεν είμαι έτσι σαν στυλ. Τώρα ο καθένας δεν ξέρεις τι κουβαλάει στο μυαλό του. Δηλ. όπως λέει και ο άνδρας μου ποτέ μην σκέφτεσαι τι σκέφτεται ο άλλος, γιατί δεν ξέρεις, είναι λάθος σενάριο και καταλήγουμε σε λάθος συμπεράσματα. Γενικά υπήρχαν και άνδρες που μπορεί να υπήρχε ένα φλερτ και οι οποίοι σεβάστηκαν και τη θέση τους αλλά και τη δική μου και θα υπήρχε μια αμοιβαία συμπάθεια, που και εγώ θα εκτιμούσα βαθιά. Για μένα δεν είναι μόνο το πρότυπο της πατριαρχίας, αλλά κάτι πέρα και πάνω απ' αυτό. Είναι η συμπεριφορά του δυνατού στον αδύναμο, υπάρχει εξουσία. Η αρχή μου είναι η προστασία του αδύναμου.

Εσείς γνωρίζατε το νομικό πλαίσιο προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία;

Α, δεν θα τολμούσα καν, αλλά δεν το γνώριζα κιόλας. Δεν ξέρω αν υπήρχε και πως υπήρχε. Για να πάει το θύμα να καταγγείλει, θα πρέπει να έχει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον. Εγώ δεν είχα. Αν οι γονείς μου το μάθαιναν ποτέ δεν θα μπορούσα να τους συνεφέρω. Δηλ. θα το θεωρούσαν ντροπή, ότι τους εξέθεσα κ.λπ. Τότε ήταν πολύ πατριαρχικό το σύστημα, που ακόμα είναι δηλ., και το βλέπω σε φίλες μου που πάω σε δικαστήριά τους ως μάρτυρας υποστήριξης, είναι δύσκολα τα πράγματα. Θυμάμαι κάποια στιγμή είχα γνωρίσει κάποια δικαστικό και μου είχε πει «συγγνώμη αφήνετε την οικογένειά σας για επαγγελματικά ταξίδια;». Φαντάσου τώρα να σε δικάζει αυτή η γυναίκα. Ευτυχώς το κλίμα άλλαξε λίγο μετά το MeToo.

Όλο αυτό είχε συνέπειες στην αυτοαξία και αυτοπεποίθησή σας;

Ναι, είχε. Μου δημιούργησε μια αυτό-υποτίμηση. Δηλ. θεώρησα ότι είχα πρόβλημα και πρόσεχα μέχρι αηδίας τι φοράω, πως το φοράω, ήμουν σε μια εγρήγορση πως θα συμπεριφερθώ μην το παρεξηγήσει ο άλλος και σε μια έλλειψη αυτοεκτίμησης γιατί σκεφτόμουν «μα καλά δεν βλέπουν την αξία μου;». Γενικά μια έλλειψη αυτοπεποίθησης και ένα μόνιμο άγχος για το πως θα συμπεριφέρομαι και μην δημιουργήσω λανθασμένες εντυπώσεις και κάποιος εκδηλώσει σε μένα τέτοια ανάρμοστη συμπεριφορά. Εγώ με τον υπεύθυνό μου για πολλά χρόνια είχα πρόβλημα. Μου δημιουργούσε άγχος πως θα πάω, δεν μου ήταν ευχάριστο καν να πάω, μου δημιουργούσε νευρικότητα στο σπίτι. Έχει συνέπειες αυτό όντως, είναι πολύ άσχημο γιατί δεν σε ενδιαφέρει και καν το άτομο. Ναι, είναι ψυχοφθόρο, όταν πρέπει να είσαι σε στενή επαφή. Είναι χρόνιο πρόβλημα που ήταν μόνιμο άγχος.

Συνέντευξη 5

Ποια είναι η ηλικία και το επάγγελμά σου;

Τώρα είμαι 31, εργάζομαι σε καφετέρια

Περιγραφέ μου το περιστατικό

Η ιστορία ξεκίνησε το 2015 όταν ήμουν 23 χρονών και δούλευα σε μια καφετέρια. Εκεί με το που πάω γνώρισα κάποιον που επίσης δούλευε εκεί και μου άρεσε αμέσως, όπως και εγώ. Το φλερτ από την πλευρά του ήταν αρκετά επιθετικό από την αρχή. Βέβαια το άτομο ήταν αρκετά τοξικό προς τους άλλους συναδέλφους όπως και σε μένα ήταν αυταρχικός μερικές φορές. Μετά την δουλειά αράζαμε μαζί, με γυρνούσε σπίτι μου όταν εγώ ακόμα δεν είχα αμάξι. Και μια μέρα που με γύρισε σπίτι μου την έπεσε λεκτικά, μου είπε ότι του αρέσω. Εγώ του είπα ότι και οι δύο έχουμε σχέση οπότε δεν θα μου άρεσε να προχωρήσω σε κάτι και ότι δεν νιώθω άνετα. Αυτός μου έλεγε ότι δεν έγινε κάτι, κούλαρε, πάμε κάπου μαζί και τότε μου την έπεσε και σωματικά. Δύναμη όμως, δηλ. ψιλοπαλέψαμε μέσα στο αυτοκίνητο. Αυτός είχε πιεί κιόλας, εγώ τον απώθησα και κάπως συνήλθε. Μου είπε οκ, τέλος και έφυγε. Εγώ ντράπηκα πολύ για όλο αυτό, ένιωθα πως μου άξιζε αυτό που έγινε.

Τι συνέβη μετά;

Στην δουλειά εντάξει η τιμωρητικότητά του ήταν στα άκρα, με υποτιμούσε μπροστά σε άλλους. Εγώ δεν ήξερα πως να αντιδράσω, σκεφτόμουν ότι ήμουν και ένοχη απέναντί του, δεν ήθελα οι συνάδελφοι να μάθουν τι είχε συμβεί, φοβόμουν πάρα πολύ. Αν και είχαμε την ίδια θέση, επειδή αυτός ήταν πιο πολλά χρόνια δεν μας αντιμετώπιζαν το ίδιο, θεωρούνταν ανώτερος στην ιεραρχία. Και περνούσαμε περιόδους που είτε μου μιλούσε άσχημα, τσακωνόμασταν, μου

δυσκόλευε τη δουλειά, μιας και ήταν πιο παλιός και ήταν πολύ αγαπητός, είτε περιόδους που μιλούσαμε λίγο. Εγώ έπρεπε να του λέω ναι σε όλα. Εννοείται συνέχεια μου έκανε σχόλια για το στήθος μου, γι' αυτά που φοράω, γενικά σεξουαλικά.

Και οι επιπτώσεις ποιες ήταν;

Αρχικά ήμουν πολύ ενοχική, ένιωθα απαίσια για όλο αυτό, πίστευα κιόλας ότι σε ένα βαθμό μου αξίζει, γιατί σκεφτόμουν ότι στις άλλες συναδέλφισσες δεν φέρεται τόσο άσχημα άρα εγώ κάνω κάτι λάθος και δεν μπορώ να το χειριστώ. Αυτό κράτησε χρόνια, καθόμουν σε μια κακοποιητική κατάσταση θεωρώντας ότι δεν μου αξίζει και κάτι καλύτερο. Τι να σου πω, είδα αυτό το άτομο πέρυσι κάποια στιγμή τυχαία και μου κόπηκαν τα πόδια. Τον φοβόμουν πολύ, αλλά τον φοβόμουν προοδευτικά μέσα στα οκτώ χρόνια όλο και περισσότερο.

Σκεφτόσουν να βρεις άλλη δουλειά;

Ναι, αλλά δεν έψαχνα. Έβρισκα διάφορες δικαιολογίες ότι δεν θα με πάρουν, ότι δεν θα έχει τόσα λεφτά. Και πυρηνικά πίστευα κιόλας ότι αυτή είναι η ζωή μου, αυτό μου αξίζει.

Δεν το κατήγγειλες ποτέ στους εργοδότες;

Όχι, να πω τι ακριβώς; Για την συμπεριφορά ναι είχα πει ότι είναι άσχημη. Αλλά αυτός ήταν τόσο νάρκισσος και είχε κουμπώσει τέλεια στο ήδη προβληματικό σύστημα του μαγαζιού. Άρα και οι απαντήσεις που λάμβανα ήταν να κάνω πως δεν καταλαβαίνω, πως εγώ είμαι επαγγελματίας, να μην δίνω σημασία. Ειδικά το τελευταίο είναι κάτι που είχα ακούσει άπειρες φορές. Πολλές φορές αυτό το άτομο ξεσπούσε και στο ένα αφεντικό. Και αυτό το ανεχόταν. Δεν ξέρω πως γινόταν αυτό. Δηλ. για να καταλάβεις την δυναμική, υπήρχε μια εξουσία σε όποιον τον έπαιρνε βέβαια. Και πάντα όλοι έπαιρναν το μέρος του ότι δεν συμβαίνει τίποτα και με έβγαζαν τρελή.

Κι αυτό πως επιδρούσε στην αυτοπεποίθησή σου;

Άσχημα. Όλη μου η ζωή γυρνούσε γύρω από αυτό. Ότι πάλι θα πάω στο μαγαζί, ότι δεν θέλω, ότι πρέπει να φύγω. Άλλαξα και τις βάρδιες για να μην συμπίπτουμε και όλοι θεωρούσαν ότι είμαι κυκλοθυμική και νομιμοποιούσαν πλήρως τη συμπεριφορά του.

Και ποιοι πιστεύεις εν τέλει ότι είναι οι παράγοντες που οδήγησαν στην παρενόχληση;

Πιστεύω ότι μπορεί επειδή και μένα στην αρχή μου άρεσε, αλλά και επειδή ήταν έντονος χαρακτήρας. Δηλ. με κοιτούσε και μου έλεγε ότι δεν έχει γίνει ποτέ αυτό και εγώ τρελαινόμουν. Επίσης, ήταν χειραγωγικός, δηλ. μπορεί να μου φερόταν τη μια μέρα απαίσια και την άλλη μέρα σαν να μην είχε συμβεί τίποτα να ήταν πολύ γλυκός. Την μέρα που συνέβη η επίθεση, αυτός προηγουμένως είχε πιει στο μαγαζί. Σίγουρα ευθύνεται και αυτό. Του μείωσε τις αναστολές.

Ήξερες το νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση στην παρενόχληση στην εργασία;

Καλά εγώ δούλευα με δυο ένσημα ενώ δούλευα επτά μέρες, εκεί μέσα έμπαιναν εφορίες, ΙΚΑ κλπ., δεν υπήρχε τίποτα νόμιμο. Υπήρχε και μια κουλτούρα ότι ο πελάτης έχει πάντα δίκιο και να του πεις και ευχαριστώ. Οπότε πιο πολύ ένιωθα ότι και χάρη μου κάνουν. Δεν πιστεύω κιόλας ότι θα εφαρμοζόταν και ο νόμος. Εγώ έφυγα από αυτό το μαγαζί όταν κάποια στιγμή αυτό το άτομο μου πέταξε ένα δίσκο την ώρα της δουλειάς, πάγωσα και πήγα στον εργοδότη. Αυτός δεν έκανε τίποτα και μου είπε κιόλας να προσέχω γιατί αν το μάθει το άλλο αφεντικό δεν ξέρει τι θα κάνει. Ε τότε για εμένα τελείωσαν όλα και στο επόμενο διάστημα έφυγα. Βέβαια, δεν έκανα ποτέ καυγά φεύγοντας γιατί φοβόμουν ότι δεν θα ξαναέβρισκα δουλειά.

Συνέντευξη 6

Ποια είναι η ηλικία και επάγγελμά σου;

Είμαι 23 και είμαι στρατιωτικός.

Περίγραψε μου το περιστατικό

Έγινε όταν ήμουν 22 χρονών. Βρισκόμουν στον ίδιο χώρο με ένα συγκεκριμένο άτομο για πολλές ώρες. Ήταν πάνω από μένα στην ιεραρχία των βαθμών και ηλικιακά μεγαλύτερος γύρω στα 40-45. Σε όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας μου μιλούσε, ερχόταν στο γραφείο που ήμουν μόνη μου, μου έλεγε φράσεις με σεξουαλικό περιεχόμενο. Από κομπλιμέντα όπως τι όμορφο κορίτσι είσαι, αν έχω αγόρι, μέχρι αν χώρισα και χρειάζομαι παρηγοριά απ' αυτόν. Μου σύστηνε μια γυναικολόγο φίλη του να πάω, μου έλεγε ότι είναι πολύ καρπερός και έχει παιδιά. Έκανε χειρονομίες, μου χάιδευε την πλάτη. Και αυτό συνεχιζόταν όλη την ώρα. Εγώ προσπαθούσα να είμαι τελείως απόμακρη, του έλεγα ότι έχω δουλειά, έκλεινα την πόρτα για να είμαι μόνη μου και ερχόταν την άνοιγε λέγοντάς μου να την αφήσω ανοιχτή για να με βλέπει. Αυτό δεν κορυφώθηκε γιατί εγώ ήμουν πολύ απόμακρη και αποστασιοποιημένη, αλλά επειδή έκανε συνέχεια σεξουαλικά σχόλια δεν ξέρω που μπορεί να έφτανε.

Άλλα περιστατικά είναι τα σχόλια που κάνουν καθημερινά άτομα. Δηλ. ένα άτομο είχε μπει στο γραφείο μου και μου έλεγε ότι του θυμίζω την πρώην του και πόσο ωραίες στιγμές είχαν περάσει οι δυο τους. Αγγίγματα επίσης επανειλημμένα και περίεργα βλέμματα.

Αυτό γινόταν επανειλημμένα;

Ναι, αλλά όχι σε τέτοιο βαθμό. Έχει τύχει δηλ. σε διαδρόμους που με συναντάει να μου λέει πόσο όμορφη είμαι ή που κρύβομαι και δεν με έχει δει. Και γενικά κάθε φορά που με έβλεπε κάτι θα έλεγε, θα κοιτούσε από πάνω μέχρι κάτω, ένιωθα ένα βλέμμα μονίμως καρφωμένο πάνω μου.

Ήξερες αν αυτό συνέβαινε και σε άλλα άτομα;

Το είχα συζητήσει και γινόταν σε αρκετές κοπέλες διάφορων ηλικιών. Είναι ένα γνωστό θέμα με το οποίο δεν ασχολείται και κάποιος να το αντιμετωπίσει.

Εσύ πως ένιωθες;

Την ημέρα του περιστατικού σίγουρα ένιωσα πολύ άβολα, αμήχανα, δεν ήξερα με ποιον τρόπο να τον αποφύγω, έλεγα ότι έχω δουλειά. Αυτός συνέχιζε να λέει τα γνωστά του, δεν έφευγε. Αργότερα, όταν τα σχόλια ήταν ακατάπαυστα εγώ θυμάμαι είχα κλάψει κιόλας, δηλ. φοβόμουν που ήμουν μόνη μου μαζί του. Σκεφτόμουν ότι εφόσον μέρα μεσημέρι δεν είχε θέμα να πει τόσα, το βράδυ που θα ήμασταν και μόνοι μας δεν μου εγγυόταν κανείς ότι δεν θα το πάει και παραπέρα. Οπότε είχα φοβηθεί πολύ, είχα μονίμως στο μυαλό μου πως θα τον αποφύγω, πως δεν θα είμαι στον ίδιο χώρο. Προσπαθούσα να φαντάζομαι τις κινήσεις του ώστε να μην πέσω πάνω του. Από τότε δεν τον έχω πετύχει ξανά κάπου. Ή και να τον δω θα αλλάξω δρόμο. Αλλά και να τον δω θα φύγω κατευθείαν γιατί δεν καταλαβαίνει. Την ημέρα του περιστατικού το μοιράστηκα κατευθείαν με τους συναδέλφους μου, προσπάθησαν να το πουν στους ανώτερους μας. Αυτοί είπαν απλά ότι εντάξει σιγά, δεν έγινε κάτι. Θυμάμαι μια γυναίκα μου είπε κιόλας ότι εντάξει τον ξέρουν όλες, έτσι είναι, απλά ότι εγώ είμαι μικρή και δεν ξέρω να το διαχειριστώ ακόμα. Όταν κανείς δεν κάνει τίποτα και όχι μόνο αυτό, αλλά δεν σε καθησυχάζουν καν και σου λένε ότι σιγά και τι έγινε, είναι στη φαντασία σου, λες και δεν ξέρεις τι νιώθεις και τι ζεις, και όταν τα θεωρούν απλά καθημερινά πράγματα ενώ δεν είναι, δεν μπορείς να πας και πιο πάνω γιατί δεν περιμένεις ότι θα γίνει και κάτι. Παρόλα αυτά από τους συναδέλφους μου είχα πολλή στήριξη, με έπαιρναν συνέχεια τηλέφωνο αν χρειάζομαι οτιδήποτε, οπότε τουλάχιστον ήξερα ότι αν γίνει ποτέ κάτι, υπάρχουν άτομα εκεί για μένα και κάποιος θα με αναζητούσε.

Γνώριζες το νομικό πλαίσιο;

Όχι, ακόμα δεν το γνωρίζω. Σίγουρα ξέρω πως δεν υπάρχει κάποιο ειδικό γραφείο για παρενοχλήσεις. Ξέρω ότι το αναφέρουμε στον ανώτερο μας ανάλογα τι γίνεται, αλλά από εκεί και πέρα δεν γνωρίζω τι γίνεται.

Που νομίζεις ότι οφείλεται η παρενόχληση;

Δεδομένου ότι γίνεται σε πολλές κοπέλες καθημερινά, θεωρώ ότι είναι η ανωμαλία. Θεωρούν ότι όλες τους ανήκουν και έχουν δικαίωμα να κάνουν ότι θέλουν. Μπορεί να ευνοεί και το περιβάλλον που δουλεύει γενικότερα, οι γυναίκες δηλ. να είναι σε πιο χαμηλές θέσεις. Και αν σκεφτείς ότι συνήθως είναι παντρεμένοι με παιδιά και το μόνο που σκέφτονται είναι να κάνουν σχόλια, είναι ξεκάθαρα ανωμαλία.

Και τι επιπτώσεις είχε όλο αυτό σε σένα εν τέλει;

Στη δουλειά μου σίγουρα δεν είχε. Αλλά με επηρέαζε πολύ να ξέρω ότι βρίσκομαι στο ίδιο κτίριο, στο ίδιο μέρος με αυτό το άτομο. Συνέχεια να έχω το νου μου μήπως είναι κάπου, να τον δω από μακριά και να προλάβω να αλλάξω δρόμο. Έχω πάντα το νου μου αν υπάρχει περίπτωση να έρθει στο γραφείο μου για δουλειά μεν, αλλά με άλλο σκοπό δε να προσπαθώ να είναι και κάποιος άλλος εκεί. Αν δεν μπορεί να είναι κάποιος άλλος, τους βάζω να με καλούν ότι με χρειάζονται σε άλλο γραφείο και να μπορώ να φύγω χωρίς περιττές κουβέντες. Τουλάχιστον η εξέλιξή μου δεν εξαρτάται από αυτούς και δεν έχει αντίκτυπο στην εργασία μου. Στην αυτοπεποίθησή μου νομίζω ότι βγαίνω πιο δυνατή από αυτό. Δηλ. το βίωσα, τώρα ξέρω που να απευθυνθώ και που όχι τελικά, ξέρω ποιοι μπορούν να με βοηθήσουν. Οπότε ξέρω καλύτερα πως να το διαχειριστώ αν συμβεί ξανά. Να ξέρω να δράσω πιο άμεσα.

Συνέντευξη 7

Ποια είναι η ηλικία και το επάγγελμά σου;

Τώρα είμαι 24 και αργυροχρυσόχος.

Περίγραψέ μου το περιστατικό παρενόχλησης που σου συνέβη

Τότε ήμουν 19 και δούλευα σαν σερβιτόρα σε ένα Internet café. Τότε φορούσα ότι να ναι, με τα κοντά μου φουστανάκια κ.λπ. Ένας συνάδελφός και φίλος μου μια μέρα χωρίς να του έχω δώσει κάποια αφορμή για κάτι σεξουαλικό, ήρθε και με χούφτωσε. Γύρισα τον κοίταξα και γελούσε. Μετά το ξαναέκανε και γέλασε, τον κοιτάω και τον ρωτάω τι κάνει. Εγώ δεν έκανα κάτι, απλά έφυγα από το χώρο και πήγα να σερβίρω αλλού. Αυτό φάνηκε και στις κάμερες μετά. Μετά από περίπου

δυο βδομάδες εγώ παραιτήθηκα, δεν είπα γιατί έφευγα, αλλά σίγουρα ήξεραν γιατί συνέχεια κοιτούσαν τις κάμερες.

Πες μου τις επιπτώσεις που είχε

Το ότι παραιτήθηκα ουσιαστικά. Είχα στενοχωρηθεί πολύ, δεν ήξερα γιατί συνέβη. Με είχε πιάσει μια μελαγχολία γιατί δεν είχα δώσει ποτέ πάτημα και σκεφτόμουν «πως μπορεί να συμβεί κάτι τέτοιο; λόγω της εμφάνισης;».

Και που κατέληξες; Ποιοι μπορεί να είναι οι παράγοντες;

Σίγουρα έχει να κάνει με την εμφάνιση, τώρα δεν νομίζω να το έκανε κάποιος. Τότε μπορεί να ήμουν και πιο ανώριμη. Πραγματικά δεν ξέρω.

Εσύ πως το βίωσες; Έγινες πιο καχύποπτη σε επόμενες δουλειές;

Όχι, ποτέ δεν φοβήθηκα. Αλλά υπήρχε μια ανασφάλεια του να προστατεύω το χώρο μου, να μην με πλησιάζουν, να μην με ακουμπάνε. Επειδή όμως, ήταν ένα μεμονωμένο περιστατικό δεν το πολυσκέφτηκα. Δηλ. τώρα που στο λέω δεν αισθάνομαι κάπως περίεργα, απλά μένω στο γιατί έγινε. Θα μπορούσα να το είχα καταγγείλει αλλά δεν το έκανα, γιατί μετά θα το μάθαιναν κι άλλοι, οι γονείς μου και δεν υπήρχε λόγος.

Ήξερες το νομικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων;

Όχι, δεν ήξερα ότι υπάρχει συγκεκριμένα για την παρενόχληση στη δουλειά. Ήξερα ότι απλά μπορείς να κάνεις καταγγελία και ότι θα έχει κάποιες επιπτώσεις.

Γενικότερα, υπήρξαν συνέπειες στην αυτοαξία/ αυτοπεποίθησή σου;

Στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα όχι, αλλά μετά από κανένα 2μηνο, άρχισα να το χάνω λίγο στο θέμα της αυτοπεποίθησης. Δεν είχα δηλ. τόσο θάρρος να μιλήσω σε κάποιον, ενώ πριν μπορούσα. Το πέρασα ελαφρά όμως, δεν το πολυσκεφτόμουν μετά. Και τώρα δηλ. μου είναι πολύ απαθές, σαν να μην έγινε ποτέ.