



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

**Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης
ΠΜΣ "Δημόσιο Δίκαιο και Δημόσια Πολιτική"**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**“ Σεξουαλική Παρενόχληση: Θεσμοί και πολιτικές
αντιμετώπισης σε Ευρωπαϊκή και εθνική κλίμακα - Μελέτες
Περίπτωσης ”**

Ιωάννης Φωτόπουλος
Αρ.Μητρώου 7342122300023

Επιβλέπων: Νικόλαος – Κομνηνός Χλέπας

Τριμελής Επιτροπή: Νικόλαος - Κομνηνός Χλέπας Καθηγητής (επιβλέπων),
Ιωάννης Τασόπουλος Καθηγητής, Βαρβάρα Λαλιώτη Επικούρη Καθηγήτρια

Αθήνα, 2025

Στη γυναίκα μου Χρυσούλα και στην κόρη μου Μαρίνα

Ευχαριστίες

Επιθυμώ να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα καθηγητή της Διπλωματικής μου εργασίας, κ Νικόλαο – Κομνηνό Χλέπα, καθηγητή του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, για τις ουσιαστικές παρατηρήσεις και υποδείξεις του, καθώς και για την συστηματική, επιστημονική του καθοδήγηση που μου προσέφερε όλο αυτό το διάστημα της εκπόνησης της Διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην οικογένεια μου, στη γυναίκα μου και το παιδί μου, για την αδιάλειπτη παρουσία τους, την υπομονή τους και την υποστήριξη τους σε όλη την πορεία μου.

Copyright © Ιωάννη Φωτόπουλου, 2025

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. *«Η έγκριση της παρούσας διπλωματικής εργασίας από την Τριμελή Επιτροπή Αξιολόγησης και το ΠΜΣ «Δημόσιο Δίκαιο και Δημόσια Πολιτική» δεν συνεπάγεται και την αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα».*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	3
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	11
Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΌΧΛΗΣΗΣ: ΜΙΑ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	11
1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις του όρου «Παρενόχληση» και συναφείς έννοιες ...	11
1.2 Αίτια και Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου της παρενόχλησης	16
1.3 Σεξουαλική Παρενόχληση και Ισότητα των Φύλων: Γιατί λαμβάνονται περισσότερα μέτρα υπέρ των γυναικών;	20
1.3.1 Επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στα άτομα	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	26
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΌΧΛΗΣΗ	26
ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	26
2.1 Διεθνής νομοθεσία	27
2.2 Το νομοθετικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ..	32
2.3 Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	44
ΘΕΣΜΟΪ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΪ ΑΝΤΙΜΕΤΏΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΌΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΌ ΧΏΡΟ:	
ΕΓΧΏΡΙΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΈΣ ΠΛΑΪΣΙΟ	44
3.1 ΜηχανισμοΪ υποστήριξης και προστασίας: Γραμμές Βοήθειας και Επιτροπές Ισότητας	45
3.1.1 Γραμμές Βοήθειας	45
3.1.2 Επιτροπές Ισότητας	49
3.2 Ο ρόλος των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων	53
3.3 Οι δράσεις των επιχειρήσεων στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	62
ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ	62
4.1 Η περίπτωση της Γαλλίας	63
4.2 Η περίπτωση της Κύπρου	66
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	73

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Πίνακας 1: Βασικές Έννοιες – Παρενόχληση και Βία	13
Πίνακας 2: Κατηγοριοποίηση τύπων παρενόχλησης	14
Πίνακας 3: Διατάξεις της Διακήρυξης που προωθούν την ισότητα	29
Πίνακας 4: Ορισμοί εννοιών κατά τον ν. 4604/2019	41
Γράφημα 1: Αίτια και Επιπτώσεις Mobbing	18
Γράφημα 2: Επιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργαζόμενο	24
Γράφημα 3: Συνέπειες του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης	25

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να εξετάσει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, αναλύοντας τα είδη, τις αιτίες, τις επιπτώσεις και τους μηχανισμούς που ενεργοποιούνται για την αντιμετώπισή της σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η μελέτη βασίζεται αποκλειστικά στην βιβλιογραφική επισκόπηση και δεν περιλαμβάνει έρευνα πεδίου, καθώς ο βασικός στόχος της είναι να διερευνήσει το κοινωνικό και νομικό πλαίσιο καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στα διεθνή και εθνικά εργασιακά περιβάλλοντα. Σε πρώτο στάδιο, θα οριστεί η έννοια της παρενόχλησης και θα παρουσιαστούν τα είδη της τα οποία διαφοροποιούνται μεταξύ τους, όπως η σεξουαλική, ψυχολογική και σωματική βία και ειδικότερες διακρίσεις. Επιπλέον, θα εξεταστούν οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην υγεία των θυμάτων, αλλά και πως τέτοια φαινόμενα επηρεάζουν τις επιχειρήσεις συνολικά, και θα γίνει μία συνοπτική αναφορά σε στατιστικούς δείκτες και στα μέτρα που λαμβάνονται για την προστασία των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων, ως παράγοντα-κλειδί. Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα αναλυθούν τα νομικά πλαίσια που διέπουν την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, εντοπίζοντας παράλληλα τα κενά και τις αδυναμίες τους στη βάση του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Εν συνεχεία, στο τρίτο κεφάλαιο θα εξεταστεί ο ρόλος των θεσμικών οργάνων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εταιρικών πολιτικών για την αντιμετώπιση του φαινομένου, ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο, θα επιχειρηθεί, βάσει των μελετών περίπτωσης σε επιλεγμένες χώρες, η ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην αποτελεσματική ή ανεπιτυχή αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα από τις υφιστάμενες πολιτικές. Η εργασία θα ολοκληρωθεί με την εξέταση των ευρημάτων από την ανάλυση που θα έχει προηγηθεί, θα αξιολογηθούν οι υπάρχουσες πολιτικές πρόληψης και κυρίως αντιμετώπισης του φαινομένου και θα προταθούν μέτρα ευαισθητοποίησης των εμπλεκόμενων μερών για την εξάλειψη της συγκεκριμένης μορφής βίας στον εργασιακό χώρο.

Λέξεις-Κλειδιά: βία, παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, εργασιακός χώρος, νομικό πλαίσιο, θεσμικά όργανα, πολιτικές, μέτρα, δικαιώματα

ABSTRACT

The primary objective of this thesis is to examine the phenomenon of sexual harassment within the workplace. The study will analyze the types, causes, effects and the mechanisms activated to address it at national and European level. The research is based exclusively on a literature review and will not involve any empirical fieldwork, as its primary objective is to explore the social and legal framework for combating sexual harassment in international and national work environments. Initially, the thesis will provide a clear concept of harassment, and its types will be presented, including sexual, psychological, and physical violence, as well as more specific forms of discrimination. In addition, it will explore the impacts of sexual harassments on the mental and physical health of victims and discuss the broader implications for organizations and businesses. Moreover, an overview of relevant statistics and existing measures designed to protect women and promote gender equality will also be provided. In the second chapter, the legal frameworks governing the addressing of sexual harassment at the international, European and national levels will be analyzed, while identifying their gaps and weaknesses based on the Charter of Fundamental Rights of the EU. The role of institutional bodies, trade unions and corporate policies in combating sexual harassment will be examined in the third chapter, while in the fourth chapter, based on case studies in selected countries, an analysis will be undertaken of the factors contributing to the effective or unsuccessful addressing of sexual harassment through existing policies. Finally, the thesis will conclude by synthesizing the key findings from the preceding analysis. It will evaluate the effectiveness of current prevention and response strategies and propose recommendations to enhance awareness among all stakeholders.

Keywords: violence, harassment, sexual harassment, workplace, legal framework, response mechanisms, policy analysis, prevention, human rights

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σημαντική αύξηση των περιπτώσεων παρενόχλησης στον δημόσιο και ιδιωτικό βίο, με την σεξουαλική παρενόχληση να έχει τραβήξει το ενδιαφέρον των ερευνητών σε παγκόσμιο επίπεδο. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα διεθνές φαινόμενο που διαπερνά όλους τους τομείς της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής. Πρόκειται για ένα κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο παραβιάζει πολλαπλά δικαιώματα των εργαζομένων και προσβάλλει το θεμελιώδες δικαίωμα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών (Αρσέλ, 2011).

Ωστόσο, η υποεκτίμηση των περιστατικών και η συχνά αθέατη πραγματικότητα που χαρακτηρίζει το φαινόμενο, παραμένει ένα σημαντικό πρόβλημα, με τα θύματα να αποφεύγουν να καταγγείλουν τις εμπειρίες τους και να αναγκάζονται να υπομένουν επανειλημμένες ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Σε αυτά τα πλαίσια, ο όρος «παρενόχληση στον εργασιακό χώρο» εμφανίστηκε μετά το πρώτο φεμινιστικό κίνημα τη δεκαετία του 1970, συνιστώντας την αρχή για την περαιτέρω μελέτη του φαινομένου (Taliya & Wahab, 2019). Οι αρνητικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, είναι ζημιογόνες τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιχειρήσεις (EU-OSHA, 2010). Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο γίνεται αντικείμενο διαφορετικών απόψεων σχετικά με τις αιτίες και τους παράγοντες που τη δημιουργούν. Μια παραδοσιακή θεωρητική προσέγγιση αποδίδει την παρενόχληση στην επιθυμία των ανδρών για εξουσία έναντι των γυναικών (Cresswell, et al., 2013).

Η παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρεί μία διεξοδική ανάλυση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με στόχο την κατανόηση των διάφορων εκφάνσεών της, των αιτιών που τη διαιωνίζουν ή και την εξελίσσουν και των μηχανισμών που έχουν αναπτυχθεί για την αντιμετώπισή της. Ο περιορισμός της μελέτης στο εργασιακό περιβάλλον και η ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης της έννοιας, σχετίζεται άμεσα με την κινητοποίηση που έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια για την ανάδειξη και καταπολέμηση τέτοιων

φαινομένων, ιδιαίτερα μετά την εμφάνιση του κινήματος #MeToo το 2017, όπου αποκαλύφθηκε η έκταση του προβλήματος σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, αλλά υπογραμμίστηκε η συγκαλυμμένη διάδοσή του στους χώρους εργασίας. Ταυτόχρονα, η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ως φαινόμενου που μπορεί να συμβεί στα άτομα ανεξαρτήτως φύλου, η απενοχοποίηση των θυμάτων και η προώθηση ολοένα και περισσότερων διεθνών συμβάσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων, οδήγησαν στη διατύπωση, του βασικού ερευνητικού ερωτήματος της εργασίας. Το ερώτημα αυτό έχει ως εξής: Ποιοι είναι δηλαδή οι πιο αποτελεσματικοί μηχανισμοί πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τις νομοθετικές, κοινωνικές και πολιτισμικές παραμέτρους, με κεντρικό πεδίο της μελέτης την Ελλάδα, με στόχο τη δημιουργία ενός ασφαλέστερου εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσα από την αξιοποίηση μιας εκτενούς βιβλιογραφικής ανασκόπησης, η μελέτη εξετάζει το νομικό πλαίσιο που διέπει τη σεξουαλική παρενόχληση σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, εξετάζει τις ευθύνες των εργοδοτών, τον ρόλο των κρατών και των συνδικάτων και αξιολογεί την αποτελεσματικότητά τους.

Το πρώτο κεφάλαιο θα επικεντρωθεί στην οριοθέτηση της έννοιας των εννοιών βία και παρενόχληση, θα παρουσιαστούν οι διάφορες μορφές που μπορεί να λάβει και θα αναλυθούν οι παράγοντες και οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στην υγεία των θυμάτων και τη λειτουργία των οργανισμών. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναλυθεί το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης και πρόληψης του φαινομένου, ενώ στο τρίτο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί η ανάλυση της δράσης διάφορων φορέων για την αντιμετώπιση του φαινομένου και την υποστήριξη των θυμάτων. Στο τέταρτο κεφάλαιο θα ερευνηθούν δύο μελέτες περίπτωσης σε γειτονικές χώρες, με σκοπό την σύγκριση των μέτρων για τη σεξουαλική παρενόχληση. Τέλος, η μελέτη θα καταλήξει σε συγκεκριμένες προτάσεις για την ενίσχυση των υφιστάμενων μηχανισμών πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης, με στόχο τη δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων που θα εφαρμόζουν πλήρως την ίση μεταχείρισή και την ισότητα των ευκαιριών των δύο φύλων, απαλλαγμένα από προκλητικές και ανεπιθύμητες συμπεριφορές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ: ΜΙΑ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η παρενόχληση αποτελεί μία σύνθετη και πολυδιάστατη έννοια, η οποία αποτελεί αντικείμενο μελέτης πολλών επιστημών, οι οποίες αλληλοεπιδρούν και συνδέονται. Πρόκειται για μία έννοια η οποία επηρεάζει όλους τους τομείς της κοινωνίας, συνιστά σημαντικό αντικείμενο της νομικής επιστήμης και προσεγγίζεται από διαφορετικές επιστημονικές πειθαρχίες. Η έννοια της παρενόχλησης διαπλέκεται με την έννοια της βίας. Η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελούν συστηματικές παραβιάσεις των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, υπονομεύοντας την αρχή της ισότητας των ευκαιριών και την αξιοπρεπή εργασία. Η δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα όλων των εργαζομένων (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2023).

Η παρενόχληση, εκδηλώνεται υπό διαφορετικές μορφές και διαδραματίζεται σε διαφορετικούς χώρους, με βασικό χαρακτηριστικό της, την επανειλημμένη και ανεπιθύμητη συμπεριφορά που στοχεύει στην υποτίμηση και τη δημιουργία ανασφάλειας και φόβου σε κάποιο άτομο. Οι συνέπειες είναι πολλαπλές και σοβαρές, καθώς επηρεάζουν έντονα την ψυχική υγεία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την επαγγελματική σταδιοδρομία των θυμάτων.

Στο παρόν εισαγωγικό κεφάλαιο της εργασίας θα επιχειρηθεί η διεξοδική διερεύνηση της έννοιας της παρενόχλησης, αναλύοντας τους διάφορους τύπους, τους παράγοντες εμφάνισής της, τα διαφορετικά ερμηνευτικά μοντέλα και τις επιπτώσεις της ιδιαίτερα στο εργασιακό περιβάλλον όπου αποτελεί και το αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις του όρου «Παρενόχληση» και συναφείς έννοιες

Ο όρος «παρενόχληση» συνιστά ένα σύνθετο και πολύπλοκο φαινόμενο που καλύπτει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών και εμπειριών, οι οποίες δεν είναι σε όλες τις περιπτώσεις εμφανείς. Πράγματι, παρατηρείται ότι η παρενόχληση μπορεί να λάβει πολλές μορφές, οι οποίες ερμηνεύονται διαφορετικά ανάλογα με το κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο, καθώς και το ίδιο το βίωμα των εμπλεκομένων.

Όπως σημειώνει η Oluleye, η παρενόχληση εμφανίζεται με πολλές μορφές, οι οποίες σχετίζονται με τις διακρίσεις που παρατηρούνται σε επίπεδο δικαιωμάτων, τον κίνδυνο που ενυπάρχει στα εργασιακά περιβάλλοντα, τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εκφοβισμό (Oluleye, 2023). Όσον αφορά ειδικά την παρενόχληση που εμφανίζεται στον χώρο εργασίας, περιλαμβάνονται ποικίλες μορφές διακρίσεων ή και διαπροσωπικής κακομεταχείρισης που προκύπτουν από διαφορετικές πηγές στο εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες συνηθίζεται να αποδίδονται σε προσβλητικές αυτόκλητες και ανεπιθύμητες συμπεριφορές (Keashly, et al., 1994; Sbraga & O'donohue, 2012).

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, σε αντίθεση με τη διάκριση, χαρακτηρίζεται από επανειλημμένη και συστηματική επιβολή ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος σε ένα άτομο, λόγω συγκεκριμένων χαρακτηριστικών όπως η εθνική καταγωγή ή το φύλο (Okechukwu, et al., 2014). Ενώ η διάκριση εστιάζει κυρίως στην άνιση μεταχείριση και τους περιορισμούς στις ευκαιρίες, η παρενόχληση εστιάζει στη δημιουργία ενός τοξικού περιβάλλοντος που υπονομεύει την αξιοπρέπεια και τη ψυχική υγεία του ατόμου που την υπόκειται. Η διάκριση είναι συμπεριφορά που έχει ως αποτέλεσμα δυσμενείς επιπτώσεις στον αποδέκτη της διάκρισης. Θα μπορούσε να είναι διάκριση, αποκλεισμός, περιορισμός ή προτίμηση που αντίκειται στα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες. Οι νόμοι για τα ανθρώπινα δικαιώματα απαγορεύουν τις διακρίσεις με βάση προστατευόμενους λόγους και σε προστατευόμενη περιοχή (Oluleye, 2023).

Όπως ορίζει η Ε.Ε. ως παρενόχληση ορίζεται κάθε «ανεπιθύμητη συμπεριφορά από ένα ή περισσότερα άτομα που μπορεί να λάβει πολλές διαφορετικές μορφές, κάποιες από τις οποίες μπορεί να είναι πιο εύκολα αναγνωρίσιμες από άλλες. Η παρενόχληση εμφανίζεται όταν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή διευθυντές υποβάλλονται επανειλημμένα και εσκεμμένα σε κακοποίηση, απειλές και ταπείνωση που αφορούν την εργασία. Η βία συμβαίνει όταν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή διευθυντές δέχονται επίθεση σε συνθήκες που σχετίζονται με την εργασία. Η παρενόχληση και η βία μπορεί να διαπράττονται από έναν ή περισσότερους εργαζομένους ή διευθυντές, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, την επίδραση της υγείας και/ή τη δημιουργία ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος» (Eurofound, 2020).

Όπως φαίνεται παραπάνω, η παρενόχληση συχνά διαπλέκεται με τη βία, χωρίς να είναι σαφείς οι μεταξύ τους διαφορές. Οι έννοιες χρησιμοποιούνται συχνά εναλλακτικά, διαθέτουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και συνδέονται με διαφορετικές μορφές εξουσίας και ανισότητας. Η κατανόηση των πολλαπλών διαστάσεων της βίας και της παρενόχλησης είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών πρόληψης και αντιμετώπισης αυτών των φαινομένων. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ορισμένα από τα κεντρικά στοιχεία των εννοιών και οι μεταξύ τους διαφοροποιήσεις όπως παρουσιάζονται σε ενημερωτικά δελτία από το ΣΕΒ και το ΕΛΙΝΥΑΕ, προκειμένου να υπάρχει ένα σαφές ενημερωτικό πλαίσιο (ΣΕΒ, 2022; ΕΛΙΝΥΑΕ, 2023).

Πίνακας 1: Βασικές Έννοιες – Παρενόχληση και Βία

Βία και παρενόχληση	Κάθε μορφή συμπεριφοράς ή πράξης που προκαλεί ή ενδέχεται να προκαλέσει σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη σε κάποιο άτομο. Μπορεί να εκδηλωθεί μεμονωμένα/επανειλημμένα, άμεσα/έμμεσα και συνδέεται με ασύμμετρες σχέσεις εξουσίας
Παρενόχληση	Συγκεκριμένη μορφή βίας που αποσκοπεί στην υπονόμηση της αξιοπρέπειας και των δικαιωμάτων ενός ατόμου. Χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, που δημιουργούν ένα εχθρικό, εξευτελιστικό και ταπεινωτικό περιβάλλον. Μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους και να συνδέεται με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα κάποιου ατόμου, όπως το φύλο, η φυλή, η θρησκεία, κλπ.
Παρενόχληση λόγω φύλου	Συγκεκριμένη μορφή διάκρισης που βασίζεται στο φύλο ενός ατόμου και περιλαμβάνει κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που σχετίζεται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου και έχει ως στόχο ή συνέπεια να προσβάλει την

	αξιοπρέπεια του ατόμου και να δημιουργήσει ένα εχθρικό, εξευτελιστικό, εκφοβιστικό και ταπεινωτικό περιβάλλον
Σεξουαλική παρενόχληση	Κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που στοχεύει στην υπονόμηση της αξιοπρέπειας του ατόμου. Εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους όπως ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, κλπ.

Πηγή: ΣΕΒ, 2022/ ΕΛΙΝΥΑΕ, 2023

Η παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί με ποικίλους τρόπους και εμφανίζεται με διαφορετικές μορφές. Κατά την κατηγοριοποίηση των βασικών τύπων παρενόχλησης από τους ερευνητές, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι κύριοι τύποι της παρενόχλησης είναι πιθανόν να αλληλοεμφανίζονται και να επηρεάζονται από κοινούς παράγοντες, ενώ η σεξουαλική παρενόχληση καταλαμβάνει την πρώτη θέση. Στον πίνακα που ακολουθεί αναλύονται οι βασικοί τύποι παρενόχλησης με τα χαρακτηριστικά τους, προκειμένου να μπορεί το άτομο που τη δέχεται να κατανοήσει τι συμβαίνει (Qayyum, et al., 2021; Rezvan, et al., 2020).

Πίνακας 2: Κατηγοριοποίηση τύπων παρενόχλησης

Διακριτική παρενόχληση	Η διακριτική παρενόχληση συνίσταται στην πρόκληση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε άτομα λόγω φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκευτικών επιδιώξεων, κλπ.
Θρησκευτική παρενόχληση	Η θρησκευτική παρενόχληση είναι λεκτική, ψυχολογική ή σωματική παρενόχληση που χρησιμοποιείται εναντίον ατόμων που επιλέγουν να πιστεύουν σε μια συγκεκριμένη θρησκεία. Η θρησκευτική παρενόχληση μπορεί επίσης να περιλαμβάνει αναγκαστικές και ακούσιες μετατροπές.
Παρενόχληση εξουσίας	Η παρενόχληση εξουσίας υπάρχει όταν εκδηλώνεται μεγάλη διαφορά δύναμης μεταξύ του θύτη και του θύματος. Ο θύτης εκμεταλλεύεται τη θέση του στην εξουσία για

	να καταστείλει τον παρενοχλούμενο σε εξαναγκασμό και ανεπιθύμητες πράξεις.
Ψυχολογική παρενόχληση	Η ψυχολογική παρενόχληση είναι ταπεινωτική ή καταχρηστική συμπεριφορά που μειώνει την αυτοεκτίμηση ενός ατόμου ή του προκαλεί βασανισμό. Μπορεί να λάβει τη μορφή λεκτικών σχολίων, ενεργειών ή χειρονομιών. Το mobbing στο χώρο εργασίας θεωρείται ψυχολογική παρενόχληση.
Σεξουαλική παρενόχληση	Κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που στοχεύει στην υπονόμηση της αξιοπρέπειας του ατόμου.
Διαδικτυακή παρενόχληση	Η διαδικτυακή παρενόχληση ασκείται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αποστολής μηνυμάτων, κινητών τηλεφώνων και άλλων ηλεκτρονικών συσκευών και μέσων.
Οικονομική παρενόχληση	Η οικονομική παρενόχληση/βία περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση, απειλές για απόλυση, περικοπές μισθών, ανοιχτή ή κρυφή στέρηση οικονομικών πόρων, κλπ.

Πηγή: *Waugh, 2023*

Οι πρώτες επιστημονικές προσπάθειες για την κατανόηση της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ξεκίνησαν τη δεκαετία του 1990, ενώ από τις αρχές της νέας χιλιετίας παρατηρήθηκε σημαντική αύξηση του ενδιαφέροντος για το θέμα. Η συστηματική μελέτη του φαινομένου, αποκάλυψε την πολυπλοκότητά του, καθώς και τη διαφορετικότητα των εκδηλώσεών του και των επιπτώσεών του σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα. Η παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει ποικίλες μορφές διακρίσεων ή διαπροσωπικών άνισων μεταχειρίσεων που προκύπτουν από διαφορετικές πηγές στον χώρο εργασίας, που επηρεάζουν τους όρους, τις προϋποθέσεις και τις αποφάσεις που σχετίζονται με την εργασία ενός ατόμου ή δημιουργεί εχθρικό και ταπεινωτικό περιβάλλον (Shannon, et al., 2006). Υπολογίζεται ότι περισσότερες από τις μισές γυναίκες βιώνουν συμπεριφορές τύπου σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (Fitzgerald, et al., 1995).

Ο όρος «παρενόχληση στον χώρο εργασίας» χρησιμοποιείται συνήθως σε δημοσιογραφικά, επαγγελματικά και ακαδημαϊκά άρθρα. Σε πολλές περιπτώσεις, ειδικά σε συζητήσεις μέσω ενημέρωσης, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται συχνά για να αναφερθεί στη σεξουαλική παρενόχληση ή ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στο χώρο εργασίας (Waugh, 2023).

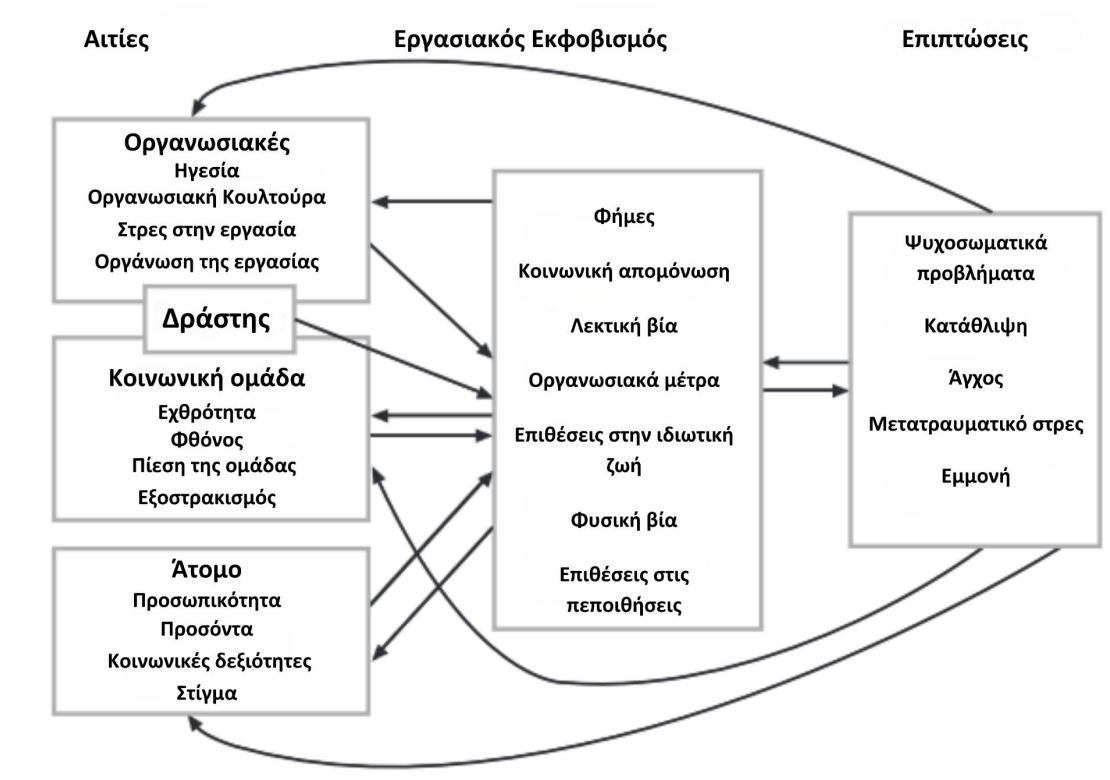
1.2 Αίτια και Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου της παρενόχλησης

Η διερεύνηση των αιτιών και παραγόντων που γεννούν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, απαιτούν μία σύνθετη ανάλυση, στην οποία πρέπει να εξεταστούν πολλαπλές παράμετροι. Παρόλο που παρατηρείται ότι οι ακριβείς αιτίες διαφέρουν ανάλογα με την κάθε περίπτωση, οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί καταδεικνύουν την ύπαρξη κοινών παραγόντων που οδηγούν στην εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022). Σε αυτό το πλαίσιο, ο Rubenstein αναφέρει ότι πέρα από την αντικειμενική εκτίμηση ορισμένων συμπεριφορών ως παρενοχλητικών, είναι σημαντικό να προσλαμβάνεται και η υποκειμενική αντίληψη του θύματος, καθώς διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση κάποιας συμπεριφοράς ως προσβλητικής (Rubenstein, 1992). Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον συγγραφέα, παρότι υπάρχουν ορισμένα αντικειμενικά κριτήρια που μπορούν να αξιοποιηθούν για τον εντοπισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, η τελική κρίση για το αν μια συμπεριφορά αποτελεί παρενόχληση ανήκει στο θύμα υπό την έννοια ότι ακόμη και αν ο θύτης δεν είχε την πρόθεση να παρενοχλήσει κάποιον, σε περίπτωση όπου το θύμα νιώσει προσβεβλημένο ή και υποτιμημένο, μπορεί να θεωρηθεί ότι υπέστη παρενόχληση (Στρατηγάκη, et al., 2022; Rubenstein, 1992).

Στην ακαδημαϊκή και επιστημονική βιβλιογραφία έχουν επιχειρηθεί διαφορετικοί τρόποι ταξινόμησης των αιτιών εκδήλωσης του φαινομένου, οι οποίοι άλλοτε συγκλίνουν και άλλοτε προσφέρουν μία διαφορετική οπτική, έχοντας όμως ως κοινή βάση τα ίδια αίτια. Μία πρώτη οπτική των αιτιών παρέχει ο Zapf (1999), ο οποίος υποστηρίζει ότι οι αιτίες του φαινομένου είναι διαφορετικές και μπορεί να συνδέονται είτε με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του δράστη, είτε με θέματα

οργάνωσης ενός οργανισμού είτε με θέματα που συνδέονται με το κοινωνικό σύστημα και τις αντιλήψεις του θύματος (Zarf, 1999).

Γράφημα 1: Αίτια και Επιπτώσεις Mobbing



Πηγή: Zapf, 1999

Όπως υποστηρίζει ο συγγραφέας, δεν είναι σαφές εάν οι αιτιολογικές σχέσεις κινούνται από τα αριστερά προς τα δεξιά, καθώς παρατηρείται και αμφίδρομη κίνηση, η οποία επεξηγεί και την πολυπλοκότητα του φαινομένου, δηλαδή η δυσκολία στην αποσαφήνιση των αιτιολογικών παραγόντων εμφάνισης του φαινομένου εντείνεται από συχνή σύγχυση αιτιότητας και ευθύνης (Zapf, 1999).

Μια περισσότερο ολιστική προσέγγιση για τις αιτίες του φαινομένου παρέχεται από άλλους ακαδημαϊκούς ερευνητές όπως οι Herrera et al. (2018), Burn (2018), Fitzgerald et al. (1995) και Nye et al. (2014), οι οποίοι διακρίνουν τρεις τύπους παραγόντων που συντείνουν στην εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, εντοπίζουν την παρενόχληση που εκδηλώνεται με έμφυλο πρόσημο και περιλαμβάνει και σεξιστικά σχόλια, την παρενόχληση που εκδηλώνεται ως σεξουαλικός εξαναγκασμός και περιλαμβάνει τον σεξουαλικό εκβιασμό, την απειλητική συμπεριφορά και συνδέεται με την *quid pro quo* («κάτι

για κάτι»)¹ παρενόχληση, και τέλος, την παρενόχληση που εκδηλώνεται ως ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή, η οποία περιλαμβάνει αγγίγματα, τσιμπήματα, σεξουαλικά σχόλια, κλπ. (Rubenstein, 1992; Fitzgerald, et al., 1995; Herrera, et al., 2018; Burn, 2018; Nye, et al., 2014; Στρατηγάκη, et al., 2022; Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Η έμφυλη παρενόχληση, η οποία θεωρείται και ως η πιο διαδεδομένη, χαρακτηρίζεται από λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές κυρίως από τους άνδρες προς το γυναικείο φύλο, που αποσκοπούν στην υποβάθμιση των γυναικών και στην ενίσχυση των παραδοσιακών στερεοτύπων φύλου. Στόχος είναι να δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να μην σχετίζεται με την εκδήλωση σεξουαλικού ενδιαφέροντος, αλλά κατά βάση με την αποθάρρυνση των γυναικών από τη συμμετοχή και την ανάληψη θέσεων ευθύνης σε τομείς της επαγγελματικής ζωής που κυριαρχούνται από άνδρες (Herrera, et al., 2018). Στην παρούσα μορφή παρενόχλησης, παρατηρείται ότι άτομα που προέρχονται από διαφορετικές εθνοτικές ομάδες ή άτομα από χαμηλότερα ταξικά στρώματα, έρχονται εξίσου αντιμέτωπα με παρενοχλητικές συμπεριφορές, ενώ η συγκέντρωση τέτοιων χαρακτηριστικών βαρύνει πάλι περισσότερο το γυναικείο φύλο ή και τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.

Ο δεύτερος τύπος του σεξουαλικού εξαναγκασμού, ο οποίος συναντάται ως *quid pro quo* παρενόχληση, συνδέεται άμεσα με την άσκηση εξουσίας και την κατάχρηση ιεραρχικών σχέσεων. Πιο συγκεκριμένα, ο θύτης, ο οποίος βρίσκεται ιεραρχικά σε ανώτερη θέση, απαιτεί από το θύμα να υποκύψει σε σεξουαλικές πράξεις ως αντάλλαγμα για κάποιο όφελος, όπως μία προαγωγή. Αύξηση μισθού ή ακόμη και την αποφυγή αρνητικών επιπτώσεων σε περίπτωση που το θύμα δε δεχτεί (Στρατηγάκη, et al., 2022; Herrera, et al., 2018). Ο συγκεκριμένος τύπος συνιστά την πιο ακραία καταπάτηση του θεμελιώδους δικαιώματος της αξιοπρέπειας των εργαζόμενων, καθώς αποτελεί μία μορφή παρενόχλησης που περιλαμβάνει χαρακτηριστικά διαφθοράς και έμφυλης βίας, η οποία εκφράζεται μέσω της άσκησης εξουσίας και της εκμετάλλευσης των ευάλωτων θέσεων των θυμάτων στην εργασία (Eldén, et al., 2020).

¹ <https://ampa.lifo.gr/ylgeia-kai-soma/i-siopi-tis-sexoyalikis-parenochlisis/>

Όσον αφορά την ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά, το θύμα γίνεται αποδέκτης κάθε μορφής ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσέγγισης, όπως σεξουαλικά σχόλια, αγγίγματα, προτάσεις, ή διάφορες συμπεριφορές που το κάνουν να νιώθει αμηχανία ή του προκαλούν εκτεταμένη δυσφορία (Στρατηγάκη, et al., 2022). Πολύ συχνά γίνεται λόγος και για άλλη μία μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία από κάποιους ερευνητές γίνεται αποδεκτή και από άλλους όχι. Πιο συγκεκριμένα η «σεξουαλική ευνοιοκρατία» αποτελεί μία ιδιαίτερη μορφή παρενόχλησης, χαρακτηριζόμενη από την ανταλλαγή σεξουαλικών υπηρεσιών για επαγγελματικά οφέλη. Τα άτομα που έχουν εξουσία εκμεταλλεύονται την ιεραρχική τους θέση, προκειμένου να προωθήσουν επαγγελματικά εκείνους που ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές τους απαιτήσεις (Στρατηγάκη, et al., 2022).

1.3 Σεξουαλική Παρενόχληση και Ισότητα των Φύλων: Γιατί λαμβάνονται περισσότερα μέτρα υπέρ των γυναικών;

Σύμφωνα με τους Στρατηγάκη et al. (2022), άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες, όπως γυναίκες, άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, άτομα με αναπηρία, προσφυγικοί πληθυσμοί και εθνοτικές μειονότητες, αντιμετωπίζουν συχνότερα τον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς η οργάνωση και δομή του συστήματος έχει τέτοια μορφή, με αποτέλεσμα όλες οι παραπάνω ομάδες να βιώνουν συχνότερα άνισες σχέσεις εξουσίας, στερεοτυπικές συμπεριφορές και διακρίσεις. Όπως υπογραμμίζουν, οι γυναίκες που εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και αμείβονται ανεπαρκώς, αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν οποιαδήποτε μορφή παρενόχληση και μεγαλύτερο κίνδυνο να την καταγγείλουν, καθώς ελλοχεύει ο φόβος ότι θα δεχτούν αντίποινα (Στρατηγάκη, et al., 2022).

Με βάση τα δεδομένα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ILO, ένας στους 15 εργαζομένους έχει υποστεί σεξουαλικές πράξεις βίας και παρενόχλησης στην εργασία τους κατά τον επαγγελματικό τους βίο (ILO, 2022). Στην παραπάνω έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να βιώνουν επαναλαμβανόμενες πράξεις σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στην εργασία τους, με περισσότερο από το ήμισυ των ερωτηθέντων να δηλώνουν ότι είχαν αντιμετωπίσει τρεις ή περισσότερες φορές (51,9%) και σχεδόν τρεις στις δέκα περισσότερες από πέντε φορές (29,5%). Επιπλέον, οι γυναίκες θύματα στην Αφρική

ανέφεραν υψηλότερη συχνότητα επαναλαμβανόμενων επεισοδίων σε σχέση με τους άνδρες, με διαφορά που αγγίζει τις 14 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ στη συνέχεια ακολουθούν η Ασία, ο Ειρηνικός, η Ευρώπη και η Κεντρική Ασία με 9,8 και 4,9 μονάδες αντίστοιχα, ενώ στην Αμερική δεν παρατηρείται τεράστια διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων (ILO, 2022).

Συμπληρωματικά στα παραπάνω, σύμφωνα με ανώνυμη έρευνα της Huffington Post (2015) σε 2.200 γυναίκες, ένας αρκετά μεγάλος αριθμός γυναικών βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση στο εργασιακό τους περιβάλλον²:

- Περίπου 1 στις 3 γυναίκες ηλικίας κάτω των 35 ετών έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά στην εργασία της τουλάχιστον μία φορά, κυρίως από άνδρες προϊσταμένους, συναδέλφους, πελάτες, αλλά και από γυναίκες σε αναλογία 1 προς 10
- Σχεδόν τα 3 απ' τα 4 περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας μένουν ακατάγγελα, είτε επειδή δε θέλουν να καταστήσουν υπόλογους τους θύτες είτε επειδή δεν συνειδητοποίησαν ότι πρόκειται για παρενόχληση
- Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία συνηθίζεται να είναι λεκτική, ωστόσο προσλαμβάνει και άλλες μορφές · 80% των γυναικών έχει δεχτεί λεκτική σεξουαλική παρενόχληση, 44% σωματική και περίπου 25% των γυναικών έχει δεχτεί κάποιο γραπτό μήνυμα ή email από συναδέλφους ή προϊσταμένους

Οι πρόσφατες εξελίξεις στον τρόπο εργασίας, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, όπου επικράτησε η τηλεργασία, δημιούργησαν νέες προκλήσεις στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία, δημιούργησε ένα νέο πλαίσιο εκδήλωσης ανεπιθύμητων συμπεριφορών, το οποίο αποτέλεσε αντικείμενο διαφόρων μελετών σε πολλές χώρες, αποκαλύπτοντας σημαντικές τάσεις σχετικές με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία κατά την πανδημία. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τη γυναικεία οργάνωση «Rights of Women»³ στο Ηνωμένο Βασίλειο αποκάλυψε σπουδαία

² <https://urbaniclaw.com/4-shocking-statistics-about-workplace-sexual-harassment/>

³ <https://www.rightsofwomen.org.uk/>

ευρήματα, τα οποία παρουσιάζονται μέσα από την Έκθεση του κέντρου ΔΙΟΤΙΜΑ (Μάνεση, et al., 2022):

- Αύξηση της εξ αποστάσεως παρενόχλησης: το 45% των γυναικών βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση μέσω ηλεκτρονικών μέσων (email, μηνύματα σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, κλπ.)
- Μεταφορά της παρενόχλησης στο διαδίκτυο: το 42% των γυναικών που βίωναν παρενόχληση στον φυσικό χώρο εργασίας μεταφέρθηκε στο διαδίκτυο, το 23% ανέφεραν κλιμάκωση, το 15% ανέφεραν μέρος ή μείωση του φαινομένου
- Ανεπαρκής υποστήριξη από τους εργοδότες: το 72% των γυναικών θεωρούσαν ανεπαρκή την υποστήριξη και προστασία από τους εργοδότες τους
- Αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας στις καταγγελίες: το 29% των γυναικών θεώρησαν ότι η πανδημία επηρέασε αρνητικά τη διαδικασία καταγγελίας στους εργοδότες τους

Συνδυαστικά με τα παραπάνω είναι αναγκαίο να παρουσιαστούν και τα ευρήματα για τη σεξουαλική παρενόχληση που βιώνουν τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα. Η μελέτη της σεξουαλικής παρενόχλησης των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, είναι περιορισμένη και μια πρώτη προσπάθεια έχει πραγματοποιηθεί μέσα από την έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) το 2014, σύμφωνα με την οποία παρατηρούνται αυξανόμενα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης αυτών των ατόμων με βασική αιτία το μίσος (FRA, 2014). Συγκεκριμένα, σχεδόν τα τρία τέταρτα (75%) των ερωτηθέντων που βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση, θεωρούσαν ότι οφείλεται στο γεγονός της ταυτότητας τους ως ΛΟΑΤ άτομα, ενώ ακόμη μεγαλύτερες είναι οι διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των διάφορων υποομάδων. Ειδικότερα, όπως διαπιστώθηκε οι λεσβίες γυναίκες (23%) και οι τρανσέξουαλ (22%) είναι περισσότερο πιθανό να έχουν δεχτεί παρενόχληση λόγω μίσους (FRA, 2014).

Επιπλέον, με βάση τα στοιχεία παρόμοιας έρευνας με της FRA που παρουσίασε και πάλι το κέντρο ΔΙΟΤΙΜΑ από την Βρετανική Συνδικαλιστική Ομοσπονδία, τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν μια σημαντική διαφορά στα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώνουν οι ΛΟΑΤ γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Συγκεκριμένα, το 35% των ΛΟΑΤ γυναικών είναι πιθανό να αναφέρουν

περιστατικά ανεπιθύμητου αγγίγματος σε σχέση με το αντίστοιχο 16% των ανδρών, ενώ το 21% έχει δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση σε σύγκριση με το 12 % των ανδρών (Μάνεση, et al., 2022). Επίσης, οι ΛΟΑΤ γυναίκες φέρουν διπλάσιες πιθανότητες να βιώσουν σοβαρή σεξουαλική παρενόχληση ή και βιασμό (12%), με τις τράνς γυναίκες να αναφέρουν τα πιο ακραία περιστατικά σεξουαλικής βίας και βιασμού (Μάνεση, et al., 2022).

Τα ευρήματα των παραπάνω ερευνών καταδεικνύουν την ανάγκη που υπάρχει για τη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών που θα εξασφαλίζουν την ισότητα σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Όπως αναφέρει ο Rubenstein, ένας από τους μύθους σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ότι αποτελεί πρόβλημα κυρίως των γυναικών που ανταποκρίνονται στα παραδοσιακά πρότυπα ομορφιάς, ενώ στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει τυπικός αποδέκτης του φαινομένου, αλλά η πιθανότητα να υποστεί κάποιος τέτοιου είδους συμπεριφορά συνδέεται με την αντιληπτή ευπάθεια και οικονομική εξάρτηση και όχι μόνο από την εμφάνισή του (Rubenstein, 1992). Οι γυναίκες βρίσκονται στο επίκεντρο των περιπτώσεων εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, γι' αυτό και απαιτούνται δράσεις καταπολέμησης, οι οποίες, πλέον πρέπει να επεκταθούν και σε άλλες ευάλωτες ομάδες.

1.3.1 Επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στα άτομα

Η σεξουαλική παρενόχληση καταδικάζεται διεθνώς ως έμφυλη διάκριση και παραβίαση των δικαιωμάτων των ανθρώπων, με τις περισσότερες χώρες να έχουν θεσπίσει ειδική νομοθεσία που προσπαθεί να καταπολεμήσει το φαινόμενο. Παρόλο που έχει αναγνωριστεί η σοβαρότητα του φαινομένου και λαμβάνονται νέα μέτρα, η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει κρυμμένη, όπως αποδείχτηκε και με το κίνημα #MeToo που εμφανίστηκε τον Οκτώβριο 2017. Οι επιπτώσεις των φαινομένων παρενόχλησης στην εργασία εντοπίζονται τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο οργανισμού, μειώνοντας την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση συνολικά (Hersch, 2024).

Σε πολλές μελέτες που έχουν διεξαχθεί έχουν διαπιστωθεί σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της παρενόχλησης και ορισμένων συμπτωμάτων των θυμάτων. Ειδικότερα, τα θύματα είναι πιθανό να εμφανίσουν σωματικά συμπτώματα,

κατάθλιψη, αϋπνία, ψυχολογικές διακυμάνσεις, άγχος, κοινωνική απομόνωση, ψυχοσωματικά και μυοσκελετικά προβλήματα, χαμηλή αυτοεκτίμηση κλπ. (EU-OSHA, 2010; Leymann & Gustafsson, 1996). Στις περιπτώσεις που το φαινόμενο διαρκέσει για αρκετό χρονικό διάστημα, μπορεί να προκαλέσει στο άτομο ψυχολογικό τραύμα και σωματικό/ψυχικό πόνο, οδηγώντας σε άρνηση και δυσκολία εύρεσης απασχόλησης, παραίτησης σε περίπτωση που έχουν απασχόληση και τελικά στην πλήρη απομάκρυνσή τους από την αγορά εργασίας (Leymann & Gustafsson, 1996; Στρατηγάκη, et al., 2022).

Γράφημα 2: Επιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργαζόμενο

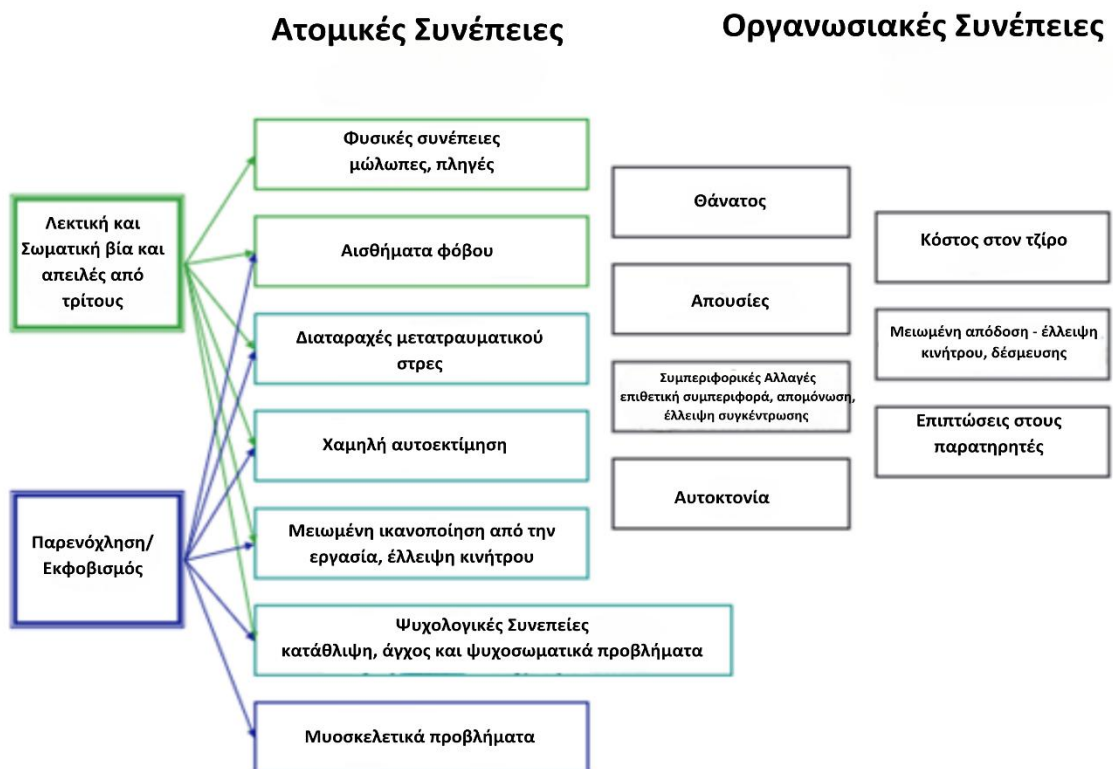


Πηγή: Hersch, 2024

Παράλληλα, σημαντικές είναι και οι επιπτώσεις για τον οργανισμό ή την επιχείρηση καθώς οι αρνητικές συνέπειες στη ψυχοσύνθεση των θυμάτων, μεταφράζονται σε ένα λιγότερα παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον (Hersch, 2024). Πράγματι, το κόστος για τους οργανισμούς είναι μεγάλο, με αρκετές μελέτες να καταδεικνύουν ότι η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της παραγωγικότητας, της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων. Το τοξικό και ταπεινωτικό εργασιακό περιβάλλον που δημιουργείται υπονομεύει το ηθικό των εργαζομένων, αυξάνει το άγχος και την αποχή από την

εργασία, ενώ είναι πιθανόν να οδηγήσει και στην αποχώρηση έμπειρων και παραγωγικών στελεχών, αφήνοντας τις επιχειρήσεις χωρίς ανθρώπους κλειδιά σε θέσεις ευθύνης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του κόστους των προσλήψεων, την εκπαίδευση νέου προσωπικού, την επένδυση σε γνώσεις και τεχνογνωσία, κλπ. Η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον που επηρεάζει την ικανότητα των εργαζομένων που την υφίστανται να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και να πόσο μάλλον να προαχθούν (EU-OSHA, 2010; Schermerhorn, 2012). Όπως υποστηρίζουν οι Decenzo et al., οι επιχειρήσεις που εμπλέκονται σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης αντιμετωπίζουν σημαντικά οικονομικά ρίσκα, όπως αποζημιώσεις, έξοδα και απώλεια πελατών και φήμης (DeCenzo, et al., 2015).

Γράφημα 3: Συνέπειες του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης



Πηγή: DeCenzo, et al., 2015

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Όπως σημειώνει η MacKinnon, η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, αποτελεί ένα παγκόσμιο ζήτημα που σε πρωταρχικό στάδιο υπονομεύει το θεμελιώδες δικαίωμα της αξιοπρέπειας και ταυτόχρονα πλήττει πλήθος άλλων δικαιωμάτων των εργαζομένων, δημιουργώντας ένα τοξικό και μη παραγωγικό περιβάλλον εργασίας (MacKinnon, 1979). Η MacKinnon, ως πρωτοπόρος του φεμινιστικού νομικού κινήματος, θεωρείται ευρέως η βασική ιδρύτρια της σύγχρονης κατανόησης και πρόσληψης της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ιστορική εξέλιξη της νομοθεσίας των πολιτικών για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης χρονολογείται στις αρχές τις δεκαετίας του 1970 στις Η.Π.Α., όταν ψηφίστηκε ο νόμος Title IX, σύμφωνα με τον οποίον θεσπίστηκε ένα πρώτο νομικό πλαίσιο απαγόρευσης των διακρίσεων στη βάση φύλου (Benya, et al., 2018).

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, η MacKinnon εισήγαγε για πρώτη φορά τη δεκαετία του '70 την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, προσπαθώντας να της προσδώσει τα κεντρικά της χαρακτηριστικά γνωρίσματα και την εννοιολόγησε ως «την ανεπιθύμητη επιβολή σεξουαλικών απαιτήσεων στο πλαίσιο μιας άνισης σχέσης εξουσίας. Κεντρικό στοιχείο της έννοιας είναι η χρήση της εξουσίας που προέρχεται από μια κοινωνική σφαίρα για να μοχλευτούν οφέλη ή να επιβληθούν στερήσεις σε μία άλλη» (MacKinnon, 1979; Μάνεση, et al., 2022). Επιπλέον, σύμφωνα με την MacKinnon, η σεξουαλική παρενόχληση διακρίνεται σε δύο μορφές: την *quid pro quo* παρενόχληση και τις εχθρικές συνθήκες εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση, η οποία στα ελληνικά αποδίδεται ως «Προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ»⁴, ο έχων την εξουσία, όπου σε πολλές περιπτώσεις είναι άνδρας, επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας, τις προσλήψεις, προαγωγές, τις αυξήσεις και τις απολύσεις με γνώμονα την «αντιπαροχή» - το σεξουαλικό αντάλλαγμα (MacKinnon, 1979; Μάνεση, et al., 2022). Από την άλλη πλευρά, στη δεύτερη περίπτωση, το εχθρικό

⁴ https://www.cut.ac.cy/digitalAssets/440/440300_100Anna_Pilavaki.pdf

παρενοχλητικό περιβάλλον εμφανίζεται σε χώρους εργασίας που παραδοσιακά κυριαρχούν άνδρες και εκδηλώνεται με σεξουαλικά υπονοούμενα, επίμονη οπτική επαφή και σχόλια ή ανέκδοτα για το σώμα των γυναικών, με σκοπό να προσβάλουν την αξιοπρέπεια τους και τη δημιουργία ανασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον (MacKinnon, 1979; Μάνεση, et al., 2022).

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναλυθούν τα βασικά νομοθετικά κείμενα τα οποία έχουν θεσπιστεί σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Θα παρουσιαστούν οι συμβάσεις και οι νόμοι ορόσημα για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη κάθε μορφής παρενόχλησης.

2.1 Διεθνής νομοθεσία

Η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως σοβαρού κοινωνικού προβλήματος ήδη από τη δεκαετία του '70, πυροδότησε μία διεθνή προσπάθεια θεσμοθέτησης ενός νομικού πλαισίου που θα προστατεύει τα άτομα από τέτοιου είδους συμπεριφορές, ενώ ταυτόχρονα, έθεσε τις βάσεις για την επιμόρφωση των ατόμων, ώστε να αντιλαμβάνονται πότε μία πράξη συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και πότε όχι. Οι νομοθετικές δράσεις που πλαισιώνουν το συγκεκριμένο φαινόμενο, εξελίσσονται σταδιακά και προσαρμόζονται στα δεδομένα που προκύπτουν ανάλογα με την εποχή, αποσκοπώντας τόσο στην πρόληψη και την καταπολέμηση του φαινομένου όσο και στην παροχή αποτελεσματικών μηχανισμών υποστήριξης στα θύματα, καθώς και στην επιβολή κυρώσεων στους θύτες σε διεθνή εμβέλεια.

Στη διεθνή κοινότητα, παρατηρείται ότι διαχρονικά έχει θεσπιστεί ένα ευρύ πλέγμα διεθνών νομικών κειμένων από φορείς όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), προκειμένου να διασφαλιστεί η νομική προστασία και τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και κατ' επέκταση να καλλιεργηθεί μια κουλτούρα σεβασμού, ισότητας και αξιοπρεπούς συνύπαρξης στα εργασιακά περιβάλλοντα (Manju & Neha, 2024; Στρατηγάκη, et al., 2022). Το βασικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας και σεβασμού της αξιοπρέπειας, εισήχθη με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου το 1948, με την οποία

απαγορεύθηκαν οι διακρίσεις φύλου και προωθήθηκε η ίση μεταχείριση των ατόμων.

Πίνακας 3: Διατάξεις της Διακήρυξης που προωθούν την ισότητα

ΑΡΘΡΑ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ
ΑΡΘΡΟ 1	Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα. Είναι προικισμένοι με λογική και συνείδηση, και οφείλουν να συμπεριφέρονται μεταξύ τους με πνεύμα αδελφότητας.
ΑΡΘΡΟ 2	Κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιοσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την περιουσία, τη γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση.
ΑΡΘΡΟ 7	Όλοι είναι ίσοι απέναντι στον νόμο και έχουν δικαίωμα σε ίση προστασία του νόμου, χωρίς καμία απολύτως διάκριση. Όλοι έχουν δικαίωμα σε ίση προστασία από κάθε διάκριση που θα παραβίαζε την παρούσα Διακήρυξη και από κάθε πρόκληση για μια τέτοια δυσμενή διάκριση.
ΑΡΘΡΟ 23 § 2	Όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Πηγή: *United Nations, 2024*⁵

Ο πολιτικός χαρακτήρας του παραπάνω κειμένου και η απουσία νομικής δεσμευτικότητας, δεν δεσμεύουν τα κράτη ως προς τη συμμόρφωση, αλλά αποτελεί κάποιου είδους σύσταση για τη θέσπιση ανάλογων μέτρων. Στη βάση της Οικουμενικής Διακήρυξης οι διεθνείς οργανισμοί από τη δεκαετία του 1970 και μετά ανέλαβαν την πρωτοβουλία θέσπισης ενός πλαισίου που θα προστάτευε και θα προωθούσε την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Ένα από τα σημαντικότερα ορόσημα της διεθνούς κοινότητας, αποτελεί η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (Convention on

⁵ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

the Elimination of All Forms of Discrimination against Women-CEDAW)⁶, η οποία υιοθετήθηκε από τον ΟΗΕ το 1979 και έκτοτε θεωρείται ο θεμέλιος λίθος για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων σε παγκόσμιο επίπεδο (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022; Στρατηγάκη, et al., 2022). Κεντρικός πυλώνας του παραπάνω κειμένου είναι η εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, σε κάθε τομέα της πολιτιστικής, κοινωνικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Παρόλο που το κείμενο αυτό καθαυτό δεν αναφέρεται ρητά στην παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, η Γενική Σύσταση νο.19 που εντάχθηκε το 1992⁷ συμπλήρωσε το παραπάνω κενό, δηλώνοντας στη παρ. 17 ότι η οποιαδήποτε εκδήλωση έμφυλης βίας στην εργασία, όπως η σεξουαλική παρενόχληση, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα της ισότητας στον εργασιακό βίο (Στρατηγάκη, et al., 2022).

Στο ίδιο μοτίβο με την παραπάνω Σύμβαση και μόλις ένα χρόνο αργότερα από τη Γενική Σύσταση, υιοθετείται από τον ΟΗΕ η Διακήρυξη για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών, σύμφωνα με την οποία καλούνται όλα τα κράτη να λάβουν μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου και καταδικάζει κάθε μορφή έμφυλης βίας (United Nations, 1993). Επιπλέον στο άρθρο 1 ορίζει με σαφήνεια τι νοείται ως «βία κατά των γυναικών» (United Nations, 1993; Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022):

«οποιαδήποτε πράξη έμφυλης βίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ή είναι δυνατό να έχει ως αποτέλεσμα τη σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη ή πόνο στις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των απειλών για τέτοιες πράξεις, του εξαναγκασμού, ή της αυθαίρετης στέρησης της ελευθερίας, είτε συμβαίνει στη δημόσια είτε στην ιδιωτική ζωή»

Συμπληρωματικά στην παραπάνω Σύμβαση, τον Οκτώβριο 1999 ο ΟΗΕ προχώρησε στην έκδοση ενός Προαιρετικού Πρωτοκόλλου (United Nations, 1999), σύμφωνα με το οποίο ειδική Επιτροπή του ΟΗΕ έχει την αρμοδιότητα να εξετάζει τις προσφυγές από άτομα ή οργανώσεις θύματα παραβίασης της αρχής της ισότητας και να εκδίδει σχετικές αποφάσεις (Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008; ΚΓΜΕ, 2013).

⁶ Η Διεθνής Σύμβαση κυρώθηκε από το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο με τον ν. 1342/1883 «Για την κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (ΦΕΚ 39/Α/1-4-1983) (Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008)

⁷ <https://www.refworld.org/legal/resolution/cedaw/1992/en/96542>

Η Διάσκεψη του Πεκίνο το 1995 με κεντρικό σύνθημα την «Ισότητα, Ανάπτυξη, Ειρήνη» αποτέλεσε ακόμη ένα ιστορικό γεγονός για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, καθώς εισήγαγε την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνο, μέσω της οποίας ορίστηκε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και εντοπίστηκαν δώδεκα κρίσιμοι τομείς προτεραιότητας, οι οποίοι απαιτούν συγκεκριμένες δράσεις.

Τομή στην θέσπιση του νομοθετικού πλαισίου για την βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτέλεσε η Σύμβαση 190 για τη Βία και την παρενόχληση⁸ και συνοδευτική Σύσταση 206, οι οποίες εγκρίθηκαν τον Ιούνιο του 2019 στα πλαίσια της Συνδιάσκεψης για τον εορτασμό των 100 χρόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Το πρωτοποριακό αυτό νομικό κείμενο, αποτέλεσε μία ολοκληρωμένη απάντηση σε ένα χρόνιο και διαδεδομένο φαινόμενο, ορίζοντας ρητά ότι η βία και παρενόχληση στην εργασία δεν ενέχουν καμία ανοχή και πρέπει να εξαλειφθούν. Όπως αναφέρουν οι Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου (2022), τα δύο παραπάνω νομικά κείμενα αναπτύχθηκαν από κοινού από τους εκπρόσωπους των κυβερνήσεων, τους εργοδότες και τους εργαζομένους, προκειμένου να θεσπιστεί ένα ολιστικό πλαίσιο καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία στη βάση μιας «συμπεριληπτικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο προσέγγισης» (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022). Η Σύμβαση δεν στοχεύει αποκλειστικά στη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά σε κάθε μορφή βίας στην εργασία, καθώς, σύμφωνα με το άρθρο 1 προβλέπονται τα εξής:

(α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες συμπεριφορές και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,

(β) ο όρος “έμφυλη βία και παρενόχληση” σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου

Η Σύμβαση αποτελείται από 8 μέρη και 20 άρθρα, στα οποία εντοπίζεται μία εκτενής ανάλυση των όρων βία και παρενόχληση, ενώ σε αντίθεση με τις

⁸ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

προηγούμενες ρυθμίσεις υπερβαίνει τα στενά όρια του ιδιωτικού τομέα, επεκτείνοντας την εφαρμογή της και στον δημόσιο. Επιπλέον, περιλαμβάνοντας ένα ευρύ φάσμα του όρου «εργασία», δεν περιορίζεται στις πράξεις που σκοπίμως στοχεύουν στην παρενόχληση, αλλά περιλαμβάνει και εκείνες που ενδέχεται να προκαλέσουν παρενοχλητική συμπεριφορά, επεκτείνοντας την προστασία των εργαζομένων.

2.2 Το νομοθετικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η αύξηση των φαινομένων παρενόχλησης και η έγκαιρη αναγνώριση του κινδύνου που ελλοχεύει με την εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής της στον εργασιακό χώρο, οδήγησε την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα όργανά της ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, να θεσπίσουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από μία σειρά νομοθετικών πρωτοβουλιών και κατευθυντήριων γραμμών, η Ένωση εισήγαγε πολιτικές που στόχευαν στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και την προώθηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το Ψήφισμα του Συμβουλίου του 1990, το οποίο παρείχε ένα πρώτο εγχείρημα ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, θέτοντας τα θεμέλια για την περαιτέρω ανάπτυξη νομοθετικών πρωτοβουλιών, ενώ λίγο αργότερα το 1993, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα πλαίσια διεύρυνσης και προώθησης της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, εκπόνησε Οδηγό για την Εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής⁹, βάσει του οποίου απευθύνεται στα κράτη μέλη «να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στη λήψη μέτρων για την εφαρμογή του κώδικα πρακτικής της Επιτροπής για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία» (άρθρο 4 του Κώδικα) (Στρατηγάκη, et al., 2022).

Η υιοθέτηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. με τη Συνθήκη της Λισσαβόνας ενίσχυσε περαιτέρω την προστασία των εργαζομένων, καθιερώνοντας την ανθρώπινη αξιοπρέπεια ως θεμελιώδη αρχή και

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0131>

αναγνωρίζοντας το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από κάθε μορφή παρενόχλησης (Στρατηγάκη, et al., 2022; Cobb, 2017). Με τον Χάρτη, τα κράτη μέλη συμφώνησαν στη ανάγκη προώθησης βελτιωμένων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, διακηρύσσοντας την ίση μεταχείριση των ανδρών και γυναικών στο άρθρο 16. Στην ουσία, ως κείμενο πολιτικής στερούμενο από νομική δεσμευτικότητα, ο Χάρτης θεσπίστηκε ως ένα κείμενο σύστασης και συγκέντρωσης όλων των κοινωνικών δικαιωμάτων, και ως εκ τούτου, δεν αναγνώριζε ένα νέο δικαίωμα ίσης μεταχείρισης, άλλα βασίστηκε στο προ υπάρχον άρθρο 119 ΣυνθεΟΚ (Γιαννακούρου, 2008; Μεταξάς, 2017; Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008):

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:

α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

3. Το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Το παραπάνω άρθρο, το οποίο έχει μεταφερθεί στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ, υπερβαίνει τον απλό ρόλο επιβολής υποχρεώσεων στα κράτη μέλη, καθώς, μέσα από την ενσωμάτωση της αρχής της ίσης αμοιβής, το άρθρο βρίσκει ευθεία

εφαρμογή στις εθνικές έννομες τάξεις, δημιουργώντας, παράλληλα, οριζόντιες και κατακόρυφες σχέσεις δικαιωμάτων και υποχρεώσεων (Γιαννακούρου, 2008; Μεταξάς, 2017; Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008). Ειδικότερα, θεμελιώνει απευθείας δικαιώματα των εργαζομένων έναντι κάθε μορφής εξουσίας και ειδικά στους εργοδότες, τα οποία τα εθνικά δικαστήρια δεσμεύονται να προστατεύουν. Η σημαντικότερη πτυχή του άρθρου ωστόσο, είναι ότι δεν περιορίζεται μόνο στην ισότητα των αποδοχών, αλλά προβλέπει και την ανάγκη θέσπισης ευρύτερων μέτρων για την ισότητα των φύλων.

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου, η σεξουαλική παρενόχληση και κάθε μορφή απασχόλησης που σχετίζεται με το φύλο, κατατάσσεται στον ευρύτερο ορισμό της διάκρισης των φύλων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όπου παρατηρείται να επεκτείνεται σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, από την πρόσβαση στην απασχόληση και τις διαδικασίες προαγωγής, μέχρι τις συνθήκες εργασίας, τις αποδοχές και την πρόσβαση σε συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (Μάνεση, et al., 2022). Συμπληρωματικά στα παραπάνω, η διάκριση αυτή εκδηλώνεται και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών και στην πρόσβαση σε αυτά. Στην παρακάτω ανάλυση ακολουθούν οι σχετικές οδηγίες της Ε.Ε., οι οποίες καθορίζουν ένα σαφές νομοθετικό πλαίσιο για την πρόληψη και την καταπολέμηση αυτών των διακρίσεων και συμβάλλουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.

Η ανάγκη κανονιστικής ρύθμισης της σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν επιτακτικής σημασίας, καθώς η έλλειψη κοινοτικής νομοθεσίας καθιστούσε δύσκολη την αντικειμενική μέτρηση και ποσοτική ανάλυση του φαινομένου, ενώ οι όποιες προσπάθειες αντιμετώπισής του ήταν ατελέσφορες. Με αφετηριακό σημείο τις αρχές της νέας χιλιετίας (2000), το δίκαιο της Ένωσης, έχει αναπτύξει συγκεκριμένες οδηγίες για την πρόληψη και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διάφορους τομείς της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής (Γιαννακούρου, 2008; Μεταξάς, 2017; Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008; Στρατηγάκη, et al., 2022; Μάνεση, et al., 2022; Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022). Σημαντική είναι η Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000 «περί εφαρμογής της αρχής της

ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής»¹⁰, η οποία στο άρθρο 2 παρ. 3 εισάγει τον ορισμό της παρενόχλησης ως την **«ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με φυλετική ή εθνοτική καταγωγή με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»**. Εξίσου σημαντική είναι η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000 «περί διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία»¹¹, σύμφωνα με την οποία παρέχεται ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, απαγορεύοντας τις διακρίσεις για λόγους **«θρησκείας ή πίστης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού»**, ενώ μέσα από τον ορισμό της παρενόχλησης, εισάγει πιθανές μορφές που μπορούν να διαδραματιστούν στα εργασιακά περιβάλλοντα: 1) άμεση διάκριση, 1) έμμεση διάκριση, 3) παρενόχληση ως διάκριση λόγω θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, και 4) καθοδήγηση τρίτου σε άσκηση διάκρισης κατά άλλων ατόμων.

Ίσως η πιο σημαντική προσπάθεια σαφούς προσδιορισμού της έννοιας της παρενόχλησης σε συνάρτηση με το φύλο, πραγματοποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 «περί τροποποίησης 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»¹², στην οποία υπογραμμίζεται ότι η παρενόχληση που σχετίζεται με το φύλο ενός ατόμου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών (Γιαννακούρου, 2008; Μεταξάς, 2017; Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008; Στρατηγάκη, et al., 2022; Μάνεση, et al., 2022; Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL>

Με την παραπάνω Οδηγία στο άρθρο 2 παρ. 2 εισάγονται οι ορισμοί των εννοιών άμεση και έμμεση διάκριση, όπου στην πρώτη περίπτωση νοείται «όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση», ενώ στη δεύτερη περίπτωση «σε μια φαινομενικά ουδέτερη πρόβλεψη άτομα ενός φύλου τίθενται σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου» (Στρατηγάκη, et al., 2022; Γιαννακούρου, 2008). Επιπλέον, η Οδηγία παρέχει σαφείς ορισμούς για την παρενόχληση¹³ και τη σεξουαλική παρενόχληση¹⁴, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ένα εργασιακό περιβάλλον απ' το οποίο να απουσιάζουν κάθε μορφή βίας και εκφοβισμού. Οι εργοδότες εξοπλίζονται με την υποχρέωση να υιοθετούν προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ μεγαλύτερη σημασία δίνεται στη διατήρηση του σεβασμού της αξιοπρέπειας παρά στη δημιουργία εχθρικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος ως μορφή παραβίασης (Στρατηγάκη, et al., 2022; Γιαννακούρου, 2008; Μάνεση, et al., 2022). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι ορισμοί που τέθηκαν την παρούσα οδηγία, ενσωματώθηκαν και στις μετέπειτα οδηγίες, καθιερώνοντας ένα ολιστικό πλαίσιο νομοθετικής δράσης για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Η επόμενη Οδηγία 2004/113 ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004¹⁵ που θεσπίστηκε, στην πραγματικότητα, αποτέλεσε μία συμπληρωματική προσθήκη, διευκρινίζοντας ότι οι διακρίσεις φύλου, στις οποίες εντάσσονται και η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, παρατηρούνται και σε τομείς εκτός της αγοράς εργασίας. Η ύπαρξή τους, ωστόσο, μπορεί να είναι εξίσου επιζήμια στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και αποτελούν τροχοπέδη στην ίση και πλήρη ένταξη των δύο φύλων στην οικονομική και επαγγελματική ζωή.

¹³ «Ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»

¹⁴ «Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

Η Οδηγία 2006/54¹⁶ του ΕΚ και του Συμβουλίου είχε ευρύτερο σκοπό από την Οδηγία 2002/73, καθώς αποσκοπούσε τόσο στην προώθηση και εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των φύλων, όσο και στην παροχή ίσων ευκαιριών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008). Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 26, επιβάλλεται στα κράτη μέλη η υποχρέωση να θεσπίσουν μέτρα, όπου θα ενθαρρύνουν εργοδότες και φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης να υιοθετήσουν αποτελεσματικές πρακτικές πρόληψης κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, με ιδιαίτερη προσοχή στην πρόληψη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το νομοθετικό πλαίσιο της Ε.Ε. για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάθε τομέα της κοινωνικής ζωής και ιδιαίτερα στα εργασιακά περιβάλλοντα, δεν αποτελεί μία στατική διαδικασία, αντιθέτως εξελίσσεται και προσαρμόζεται στις ανάγκες της εποχής. Σημαντική συνεισφορά στο συνολικό πλαίσιο αποτελεί η Οδηγία 2012/29/ΕΕ¹⁷, με την οποία θεσπίστηκαν κάποια πάγια δικαιώματα για την υποστήριξη και προστασία των θυμάτων εγκλημάτων στην Ε.Ε. (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022). Η Οδηγία τονίζει τη σημασία της προστασίας των θυμάτων από πράξεις αντιποίνων, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που τα άτομα αποφασίσουν να προχωρήσουν στην καταγγελία της παρενόχλησης και διεκδικούν τα δικαιώματά τους στην πληροφόρηση και την υποστήριξη. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι αποτελεί ένα δίκτυ ασφαλείας για τα θύματα που δέχονται επανειλημμένη παρενόχληση υπό τον φόβο της εκδικητικής συμπεριφοράς των θυτών, όπως συμβαίνει κυρίως στους εργασιακούς χώρους.

2.3 Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο

Η αυξανόμενη ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου στα ζητήματα της σεξουαλικής παρενόχλησης σε συνδυασμό με τις διεθνείς πρακτικές των τελευταίων χρόνων, ώθησαν την ελληνική έννομη τάξη στη λήψη περισσότερων μέτρων για την καταπολέμηση του φαινομένου σε όλους τους τομείς της κοινωνίας.

¹⁶ «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG>

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012L0029&from=EL>

Στο ελληνικό Σύνταγμα η ίση μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών στην απασχόληση κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 παρ. 2 όπου «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» (Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008).

Η Ελλάδα εμφανίζει μία καθυστερημένη ενσωμάτωση νομοθετημάτων για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με το αφετηριακό σημείο να εντοπίζεται κατά την ένταξη της χώρας στην Ε.Ε. και στην ανάγκη συμμόρφωσης με τις ευρωπαϊκές οδηγίες. Ακόμη και σε αυτήν τη περίπτωση, όμως, όπως και στην αργοπορημένη προσθήκη ενός εκτενούς καταλόγου αναγνώρισης κοινωνικών δικαιωμάτων, η χώρα ανταποκρίθηκε καθυστερημένα στην ευρωπαϊκή τάση εξάλειψης του φαινομένου με χαρακτηριστικό παράδειγμα τη ψήφιση του ν. 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις»¹⁸, με τον οποίο επιχειρήθηκε η ενσωμάτωση της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, την ίδια στιγμή που η συγκεκριμένη οδηγία είχε αντικατασταθεί από την 2006/54/ΕΚ (Αναγνώστου-Δεδούλη & Γαληνού, 2008; Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Ως πρώτες προσπάθειες έννομης αντιμετώπισης του φαινομένου θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι νόμοι 3769/2009 και 3896/2010, οι οποίοι θεσπίστηκαν για την ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών οδηγιών 2004/113 και 2006/54 αντίστοιχα. Ειδικότερα, ο ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης»¹⁹, αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο ορισμού της νομικής φύσης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ενώ αναφέρει με σαφήνεια ότι κάθε μορφή παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε εκδηλώνεται στον εργασιακό χώρο, είτε κατά την αναζήτηση εργασίας είτε κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, συνιστά διάκριση λόγω φύλου και προβλέπει την ρητή της απαγόρευση. Σύμφωνα με τον νόμο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί στον εργασιακό χώρο από εργοδότη ή και συνάδελφο ανεξαρτήτως φύλου. Γι' αυτόν το λόγο, στο άρθρο 2 προσδιορίζει

¹⁸ <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3488-2006.html>

¹⁹ <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-38962010-fek-207a-8122010>

με ακρίβεια τα στοιχεία των δύο εννοιών, προκειμένου να αποφεύγονται οι εννοιολογικές συγχύσεις:

Παρενόχληση: ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος
Σεξουαλική Παρενόχληση: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

Σύμφωνα με την ανάλυση των Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, ο παραπάνω νόμος συνιστά τομή στην ελληνική καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, παρέχοντας ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο προστασίας και καθιερώνοντας ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων για τα θύματα. Ειδικότερα, η παραβίαση των διατάξεων του νόμου παρέχει τη δυνατότητα στα θύματα να διεκδικήσουν πλήρη αποζημίωση για κάθε υλική και ηθική ζημία που υπέστησαν ως αποτέλεσμα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, ενώ επιβάλλονται και πιο αυστηρές κυρώσεις στους θύτες αλλά και στους εργοδότες, οι οποίοι θεωρείται ότι δεν εφάρμοσαν τις προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022). Επιπλέον, τα άτομα μπορούν να εκπροσωπούνται από νομικά πρόσωπα και οργανώσεις, διευκολύνοντας την πρόσβασή τους στην δικαιοσύνη, ενώ, επίσης, έχουν και τη δυνατότητα να προσφύγουν σε διάφορες αρχές και φορείς, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη και η ΣΕΠΕ. Ο νόμος επαναδιατύπωσε τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης, το οποίο μετατίθεται στον εργοδότη, ο οποίος καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της νομοθεσίας και τέλεση οποιασδήποτε παράνομης πράξης (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Στα πλαίσια λήψης μέτρων για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο εμπλουτίστηκε με τον ν. 4531/2018²⁰, ο οποίος ενσωμάτωσε τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για Πρόληψη και τη Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας, καθιστώντας την ελληνική νομοθεσία συμβατή με τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα. Σύμφωνα με τη Σύμβαση, η βία κατά των γυναικών περιλαμβάνει κάθε πράξη βίας που έχει ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να προκαλέσει ως συνέπεια σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή οικονομική βλάβη. Όπως παρατηρούν οι Στρατηγάκη et al., ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στο άρθρο 40 της Σύμβασης, συμβαδίζει με τους ορισμούς που είχαν δοθεί με τους προηγούμενους νόμους, οι οποίοι είχαν θέσει τις βάσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (Στρατηγάκη, et al., 2022):

²⁰ <https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/nomos-4531-2018-phek-62a-5-4-2018.html>

«κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως, η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στη παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος»

Η παραπάνω ταύτιση των όρων, ωστόσο, τροποποιήθηκε με τον ν. 4604/2019²¹, βάσει του οποίου τα χαρακτηριστικά των εννοιών τέθηκαν με μεγαλύτερη ακρίβεια και εισήχθησαν αυστηρότερες διατάξεις, αναδεικνύοντας τη σοβαρότητα του φαινομένου. Παράλληλα, για πρώτη φορά γίνεται ρητή αναφορά στην σεξουαλική παρενόχληση ως έγκλημα που εκδικάζεται κατά τις διατάξεις του ποινικού κώδικα. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι ορισμοί και οι αλλαγές που εισήγαγε ο νόμος.

Πίνακας 4: Ορισμοί εννοιών κατά τον ν. 4604/2019

Άμεση διάκριση	Κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου
Έμμεση διάκριση	Κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από νόμιμο

²¹ «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις»

Σεξουαλική Παρενόχληση	Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν
-----------------------------------	---

Πηγή: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2019/ Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022

Ο παραπάνω νόμος απαγορεύει οποιαδήποτε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου στις οποίες εντοπίζεται η σεξουαλική παρενόχληση και παράλληλα προστατεύει ενεργά τους εργαζόμενους που αποφασίζουν να καταγγείλουν τέτοιες παραβιάσεις στον άρθρο 14, απαγορεύοντας τη δυσμενή μεταχείριση και τιμωρία του εργαζομένου που προβαίνει σε καταγγελία και διεκδικεί τα δικαιώματά του. Επιπλέον, προβλέπει την ποινική δίωξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, ως αδίκημα της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας κατά το άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Ένα ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση όλων των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο συγκέντρωσε όλα τα νομοθετήματα των προηγούμενων χρόνων και κύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ, εισήχθη με τον ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής,

άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»²².

²² <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/09/%CE%BD.-4808-2021-%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-101.pdf>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΘΕΣΜΟΪ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΪ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΕΓΧΩΡΙΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΪΣΙΟ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα πολυδιάστατο κοινωνικό φαινόμενο, το οποίο βρίσκεται στο επίκεντρο τόσο του ακαδημαϊκού και επιστημονικού διαλόγου από την μία πλευρά, όσο και του νομικού και θεσμικού πλαισίου από την άλλη πλευρά. Είναι εμφανές ότι σε διεθνές και εθνικό περιβάλλον, το συγκεκριμένο φαινόμενο διαπερνά όλους τους τομείς της κοινωνίας, καθώς λαμβάνει χώρα από τον εργασιακό και τον ιδιωτικό-δημόσιο χώρο μέχρι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τις δομές προστασίας ατόμων κάθε ηλικίας και εθνικότητας (Street, et al., 2003; Skoog, et al., 2023). Πρόκειται για μία μορφή βίας που βασίζεται σημαντικά στην επιβολή εξουσίας και παρόλο που διαχρονικά έχει συνδεθεί έντονα με ζητήματα φύλου και την άνιση μεταχείριση αυτών, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία επέκταση του φαινομένου και σε άτομα που ανήκουν στην ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα (TUC, 2019).

Όπως φαίνεται και από τα παραπάνω, οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολλαπλές και σοβαρές, τόσο για τα άτομα που την υφίστανται όσο και για την κοινωνία στο σύνολό της, καθώς το τραύμα που δημιουργείται οδηγεί στην απομόνωση και σε μειωμένη παραγωγικότητα. Η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως σοβαρού κοινωνικού προβλήματος έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη ενός πλέγματος θεσμών και μηχανισμών που στοχεύουν στην πρόληψη, την καταγγελία και την αντιμετώπισή της. Οι προσπάθειες που γίνονται τα τελευταία χρόνια για την άμβλυση του φαινομένου, προσφέρουν ένα πλαίσιο προστασίας των ατόμων, ωστόσο η συχνότητά του και σε πολλές περιπτώσεις, η εδραίωσή του σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, υποδηλώνουν την ανάγκη για περαιτέρω βελτιώσεις και ενέργειες που να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα (MacKinnon, 1979).

Στο παρόν κεφάλαιο της εργασίας θα επιχειρηθεί η ανάλυση των θεσμών και των μηχανισμών που έχουν αναπτυχθεί για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ειδικότερα, θα εξεταστούν οι διαφορετικοί τύποι μηχανισμών που

έχουν θεσπιστεί για τη διασφάλιση της εφαρμογής των μέτρων προστασίας και παροχής βοήθειας στα άτομα – γραμμές βοήθειας, επιτροπές ίσης μεταχείρισης – καθώς και θα διερευνηθεί ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εταιρικών φορέων σε περίπτωση εμφάνισης του φαινομένου. Η ίδρυση αυτών των μηχανισμών και οργανισμών είναι απαραίτητη, καθώς προασπίζονται το δικαίωμα των ατόμων, ιδιαίτερα των γυναικών, να παρευρίσκονται στους χώρους εργασίας ή εκπαίδευσης, χωρίς να υφίστανται οποιαδήποτε μορφή διάκρισης ή παρενόχλησης που μπορεί να πλήττει το θεμελιώδες θεμέλιο της αξιοπρέπειας.

3.1 Μηχανισμοί υποστήριξης και προστασίας: Γραμμές Βοήθειας και Επιτροπές Ισότητας

3.1.1 Γραμμές Βοήθειας

Η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, προϋποθέτει τη σύμπραξη ενός πολυμερούς συστήματος υποστήριξης - πολλών μηχανισμών και φορέων -, προκειμένου να παρέχεται στα άτομα μία ολιστική στήριξη. Η ύπαρξη ενός τέτοιου συστήματος, περιλαμβάνει μία σειρά από μηχανισμούς και φορείς, οι οποίοι είτε σε μεμονωμένο είτε σε συνεργατικό επίπεδο, είναι αρμόδιοι για την πρόληψη, την ανίχνευση και τη διαχείριση των περιστατικών, παρέχοντας παράλληλα ολοκληρωμένη υποστήριξη στα θύματα. Καθοριστικές ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί για την ενίσχυση της παραπάνω συνέργειας, είναι η παροχή άμεσης υποστήριξης στα θύματα, με τις γραμμές βοήθειας και τις επιτροπές ισότητας να διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο.

Οι «γραμμές βοήθειας» αποτελούν δημιούργημα των τελευταίων χρόνων, ενώ ως αφορμή για την ανακάλυψή τους στάθηκαν ορισμένα περιστατικά αυτοκτονιών που διαδραματίστηκαν στις Η.Π.Α, από τις οποίες γεννήθηκε και ο όρος. Συγκεκριμένα, ιδρυτής της ιδέας δημιουργίας μίας τηλεφωνικής υπηρεσίας κρίσεων ήταν ο λειτουργός της Βαπτιστικής Εκκλησίας Harry Marsh Warren, ο οποίος μόλις το 1906 άνοιξε την πρώτη οργάνωση πρόληψης των αυτοκτονιών με την ονομασία «Save-a-Life League» (Socha, 2018). Λίγα χρόνια αργότερα, το 1935, η εφημερίδα «Daily Mirror» πρωτοστάτησε στην ανάπτυξη του θεσμού των τηλεφωνικών γραμμών ψυχολογικής υποστήριξης, επινοώντας την έννοια «ανοιχτή γραμμή κρίσης» (crisis hotline). Αυτή η πρωτοβουλία είχε ως αποτέλεσμα τη

δημιουργία ενός νέου τρόπου παρέμβασης σε καταστάσεις ψυχικής κρίσης και καθιερώθηκε στη συνείδηση του κοινού, με αποτέλεσμα σήμερα να χρησιμοποιείται ευρέως για την παροχή βοήθειας σε άτομα που βρίσκονται σε ανάγκη (Socha, 2018).

Οι γραμμές βοήθειας αποτελούν έναν από τους πιο σημαντικούς πόρους, καθώς παρέχουν ανώνυμη και εμπιστευτική υποστήριξη, ψυχολογική συμβουλευτική και πληροφορίες σχετικές με τις νομικές λύσεις και τα δικαιώματα των υποκειμένων. Πρόκειται για γραμμές οι οποίες στελεχώνονται από εξειδικευμένους επαγγελματίες, όπως ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς ή νομικούς, οι οποίοι έχουν εκπαιδευτεί στην παροχή υποστήριξης ανάλογα με το είδος της παρενόχλησης που έχει δεχτεί το άτομο, είναι δωρεάν και βρίσκονται σε συνεχή λειτουργία για την διευκόλυνση της επικοινωνίας²³. Οι ειδικές αυτές γραμμές συνιστούν ένα ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρέχοντας άμεση υποστήριξη και καθοδήγηση στα άτομα, συμβάλλουν στην ενδυνάμωσή τους και στην απόδοση δικαιοσύνης, επιχειρώντας την αλλαγή της κουλτούρας της σιωπής που επικρατεί συχνά στους επαγγελματικούς χώρους.

Σε διεθνές επίπεδο, υπάρχουν διάφοροι οργανισμοί και πρωτοβουλίες που παρέχουν γραμμές βοήθειας για θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι περισσότερες απ' αυτές τις γραμμές προσφέρουν πληροφορίες ενσωματώνοντας ένα ευρύ φάσμα γλωσσών, προκειμένου να υπάρχει πλήρης πρόσβαση σε αυτές. Παρόλο που οι περισσότεροι οργανισμοί αναφέρονται στη σεξουαλική παρενόχληση που βιώνουν οι γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία διεθνής ανάγκη ανάπτυξης γραμμών για όλους τους ανθρώπους ανεξαρτήτως φύλου. Αν και δεν υπάρχει μία ενιαία, παγκόσμια γραμμή βοήθειας, πολλοί οργανισμοί, προσφέρουν πόρους, εξειδικευμένο προσωπικό και υποδομές, καθιστώντας τις υπηρεσίες προσβάσιμες σε όλους.

Ένας οργανισμός ο οποίος δε διαθέτει μία συγκεκριμένη γραμμή βοήθειας αλλά παρέχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο προστασίας για τα άτομα που έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, είναι ο Διεθνής Οργανισμός

²³ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/hotline>

Εργασίας (ILO²⁴). Ο ILO, συντάσσει πλήρεις έρευνες σχετικές με τη σεξουαλική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον και παρέχει οδηγίες και πόρους, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι περιπτώσεις εμφάνισής της, καθώς και αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τους φορείς που μπορούν να απευθυνθούν τα άτομα. Στο ίδιο πλαίσιο, ο Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών για την Ισότητα των φύλων και την Ενδυνάμωση των Γυναικών (UN Women)²⁵, παρέχει πόρους και προγράμματα επιμόρφωσης για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώνουν στην εργασία.

Όπως παρατηρείται από τα παραπάνω, οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ποικίλουν και προσλαμβάνουν διαφορετικές μορφές, οι οποίες δεν είναι πάντοτε ορατές. Σε διεθνές επίπεδο και συγκεκριμένα στις Η.Π.Α. δραστηριοποιείται ήδη από το 1994 ο μεγαλύτερος μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε για να βοηθήσει τα θύματα σεξουαλικής βίας, να προωθήσει την πρόληψη και υποστηρίξει την αλλαγή πολιτικής²⁶. Η οργάνωση RAINN (Rape, Abuse & Incest National Network) έχει αναπτύξει μία εικοσιτετράωρη Εθνική τηλεφωνική γραμμή, η οποία παρέχει δωρεάν και εμπιστευτική υποστήριξη σε θύματα σεξουαλικής βίας και τα βοηθά για την πρόσβαση στη δικαιοσύνη.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Ένωση έχει θέσει σαφείς στόχους και έχει ως προτεραιότητα την καταπολέμηση της βίας κατά των ευάλωτων ομάδων και ειδικά κατά των γυναικών, λαμβάνοντας μέτρα τα οποία στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων και τον εντοπισμό των διαφορετικών μορφών βίας που διαδραματίζονται είτε σε ιδιωτικούς είτε σε δημόσιους χώρους. Οι περισσότερες χώρες της Ε.Ε. διαθέτουν εθνικές γραμμές βοήθειας για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ τα τελευταία χρόνια έχουν ιδρυθεί συγκεκριμένες οργανώσεις που παρέχουν γραμμές βοήθειας και εξυπηρετούν ειδικά τις ανάγκες των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα των τελευταίων περιπτώσεων είναι η οργάνωση «DVConnect»²⁷ που εδρεύει στην Αυστραλία, που παρέχει γραμμή βοήθειας σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης από την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ, όπως

²⁴ International Labour Organisation

²⁵ <https://www.unwomen.org/en>

²⁶ <https://rainn.org/>

²⁷ <https://www.dvconnect.org/sexual-assault-helpline/for-the-lgbtq-community/>

και η γραμμή βοήθειας «Galop»²⁸ στην Μεγάλη Βρετανία, η οποία παρέχει συναισθηματική υποστήριξη, οδηγίες και συμβουλευτική στα άτομα.

Σε εθνικό πλαίσιο, παρατηρείται μία σημαντική προσπάθεια προς την κατεύθυνση ανάπτυξης γραμμών βοήθειας, οι οποίες απευθύνονται κυρίως στις γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και στα παιδιά. Ειδικότερα, την τελευταία δεκαετία έχουν αναπτυχθεί αρκετοί φορείς και οργανισμοί που προσφέρουν δωρεάν και εμπιστευτική υποστήριξη σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και ειδικοί μηχανισμοί που απευθύνονται σε γυναίκες-θύματα ενδοοικογενειακής βίας, στην οποία εμπεριέχεται και η σεξουαλική. Όσον αφορά την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, δεν υπάρχει μία γραμμή βοήθειας που να ασχολείται αποκλειστικά με την εμφάνιση του φαινομένου στην εργασία, αλλά υπάρχουν γραμμές που μελετούν την εμφάνιση σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλους τους χώρους δραστηριοποίησης.

Σύμφωνα, ωστόσο, με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που αισθάνονται ότι θίγονται τα δικαιώματά τους στο εργασιακό περιβάλλον, μπορούν να απευθυνθούν στο κατά τόπο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας – ΣΕΠΕ, ή να κάνουν καταγγελία τηλεφωνικά μέσω της γραμμής 15512 (gov.gr, 2022; Μπράτσος, 2015; astynomia.gr, 2024).

Σημαντική είναι η δράση της γραμμής SOS 15900 – Βία Κατά Των Γυναικών, η οποία αποτελεί έναν εθνικό θεσμό παροχής άμεσης ψυχοκοινωνικής υποστήριξης σε γυναίκες που βιώνουν βία, καθώς και σε τρίτα άτομα που επιθυμούν να αναφέρουν ή να ζητήσουν πληροφορίες σχετικά με φαινόμενα έμφυλης βίας. Η γραμμή λειτουργεί 24 ώρες το εικοσιτετράωρο, 365 ημέρες τον χρόνο και στελεχώνεται από εξειδικευμένο προσωπικό που απαρτίζεται από ψυχολόγους και κοινωνιολόγους, το οποίο παρέχει άμεση παρέμβαση σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, καθώς και συμβουλευτική υποστήριξη και πληροφόρηση για τη διαθεσιμότητα των πόρων (womensos.gr, 2024; astynomia.gr, 2024). Όπως ορίζει η επίσημη απόφαση της Γ.Γ για την Ισότητα των Φύλων, η γραμμή αυτή απευθύνεται σε γυναίκες που υφίστανται/έχουν υποστεί²⁹:

²⁸ <https://galop.org.uk/get-help/helplines/>

²⁹ https://womensos.gr/wp-content/uploads/KANONISMOS-LEITOYRGIAS-SOS-15900_13-6-12.pdf

- σωματική κακοποίηση
- ψυχολογική, συναισθηματική ή λεκτική βία
- οικονομική βία
- βιασμό ή απόπειρα βιασμού
- θύματα πορνείας ή trafficking
- σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, σε κοινωνικό χώρο, στην οικογένεια

3.1.2 Επιτροπές Ισότητας

Κρίσιμες για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι Επιτροπές Ισότητας, οι οποίες έχουν ως κύριο στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων. Οι Εθνικές Επιτροπές Ισότητας είναι οργανισμοί, που έχουν συσταθεί σε πολλές χώρες, με στόχο την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και την ισότητα των φύλων. Διαθέτουν θεσμικό ρόλο και εξουσίες που ποικίλουν από χώρα σε χώρα, με σκοπό την καταπολέμηση κάθε μορφής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών αποτελεί έναν κρίσιμο τομέα δράσης τους, αφού αποτελεί μία σοβαρή μορφή βίας και παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Όσον αφορά τη δραστηριοποίηση των Επιτροπών στη χώρα μας, οι δράσεις τους δεν πρέπει να προσεγγίζονται ως υποδεέστερης σημασίας, καθώς η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 με στοιχεία του 2018, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017 (Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ., 2021). Επιπλέον, Επιτροπές Ισότητας έχουν συσταθεί και συνεχίζουν να συστήνονται σε επαγγελματικούς οργανισμούς, εκπαιδευτικά ιδρύματα, δήμους και περιφέρειες, αλλά και μεγάλους κρατικούς φορείς, οι οποίοι συντάσσουν και δημοσιοποιούν Άρθρα και σχέδια δράσεων και εισαγάγουν μέτρα, που αφορούν και στοχεύουν στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης για τη δημιουργία ασφαλών και ισότιμων χώρων για όλους. Η συγκρότησή τους νομιμοποιείται με διατάξεις του νόμου 4604/2019³⁰, με τον οποίο θεσπίστηκε για

³⁰ «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις» ΦΕΚ Α 50/26.03.2019

πρώτη φορά ένα σύνολο κανόνων με αντικείμενο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ο νόμος αποτελεί ένα σημαντικό ορόσημο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, εισάγοντας μία σειρά από καινοτόμες διατάξεις που είχαν ως στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, με ιδιαίτερη έμφαση στον εργασιακό χώρο. Με τον νόμο αυτόν καθορίστηκαν οι εθνικοί μηχανισμοί και φορείς για την πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Τα επιμέρους σημεία των αρμοδιοτήτων και των σχεδίων δράσης των Επιτροπών Ισότητας ασφαλώς διαφέρουν, αναλόγως του χώρου στον οποίο εφαρμόζονται, οι βασικοί άξονες, ωστόσο, είναι κοινοί. Αρχικά, στις αρμοδιότητές των Επιτροπών εμπίπτει η εξέταση της σχετικής νομοθεσίας και οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, αναφορικά με τη σεξουαλική κακοποίηση, προκειμένου να εισηγούνται μέτρα στα αρμόδια όργανα του εκάστοτε οργανισμού ή ιδρύματος, αφού προετοιμάσουν τα σχετικά σχέδια δράσης, όπως για παράδειγμα τη σύνταξη ενός κώδικα δεοντολογίας για την αντιμετώπιση και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Γνωμοδοτούν σχετικά με θέματα και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα μέλη της κοινότητας στην οποία απευθύνονται, είτε με πρωτοβουλία των ίδιων των μελών είτε κατόπιν αιτήματος των οργάνων του οργανισμού. Σε ευρύτερη κλίμακα, και κατόπιν εφαρμογής των συστηθέντων σχεδίων δράσης, συγκεντρώνουν και επεξεργάζονται τα δεδομένα που συλλέγουν και καταρτίζουν ετήσιες εκθέσεις προόδου, που υποβάλλονται στη Διοίκηση του οργανισμού, με σκοπό τον καθορισμό των σημείων στα οποία οι δραστηριότητες έχουν απήχηση και αυτών που χρειάζονται εκ νέου σχεδιασμό, τροποποίηση ή συμπλήρωση. Έτσι, αξιολογούνται τακτικά τα μέτρα και οι δράσεις που έχουν ληφθεί και υποβάλλονται προτάσεις για το μέλλον (monitoring). Επιπλέον, με τη συλλογή δεδομένων και στατιστικών μπορούν να κατανοήσουν πληρέστερα τις διαστάσεις του φαινομένου και να ληφθούν οι αντίστοιχες αποφάσεις για τη συρρίκνωση των περιστατικών. Τέλος, προωθούν την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο αρμοδιότητάς τους.

Πέραν, όμως, της ήδη ισχύουσας νομοθεσίας, οι Επιτροπές Ισότητας δύνανται να αναπτύξουν και οι ίδιες νομοθεσία, καθώς συνεργάζονται με

κυβερνητικούς φορείς για την εισαγωγή και εφαρμογή νόμων που να ποινικοποιούν τη σεξουαλική παρενόχληση. Κατ' επέκταση, ο στρατηγικός σχεδιασμός για την προώθηση και εφαρμογή αυτών, καθώς και η επιτήρηση για την ακέραια εφαρμογή ή η αναφορά σε περιπτώσεις παραβίασης τους, δεν μπορεί να εκλείπει από τα καθήκοντα τους. Η αναφορά, συγκεκριμένα, γίνεται από άτομα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, μέσω ειδικών μηχανισμών που συγκροτούνται από τις Επιτροπές. Σε αυτούς καθιερώνονται ασφαλείς και εμπιστευτικές διαδικασίες, προκειμένου να μπορούν να τα θύματα να καταγγέλλουν τα περιστατικά χωρίς τον φόβο έκθεσής τους σε περαιτέρω ενόχληση ή πιθανό κίνδυνο, στον οποίο θα μπορούσαν να βρεθούν ως «αντίποινο» του θύτη. Ευρύτερα, μεριμνούν για τη δημοσιοποίηση όλων των θεσμικών πρωτοβουλιών σε επίπεδο εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας που διαρρυθμίζουν την ίση μεταχείριση όλων των ατόμων ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση.

Έπειτα, καθήκον των Επιτροπών είναι η εκπαίδευση των πολιτών, ή, πιο στοχευμένα στον εργασιακό χώρο, των εργοδοτών και των εργαζομένων, σχετικά με την αναγνώριση συμπεριφορών που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου και την αντιμετώπισή τους, μέσω της διοργάνωσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που στόχο έχουν όχι μόνο την ενημέρωση σχετικά με τα ζητήματα της σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και την ευαισθητοποίηση για τα δικαιώματα των θυμάτων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, επιδιώκεται και βαθμιαία επιτυγχάνεται η υιοθέτηση μηδενικής ανοχής απέναντι σε τέτοια περιστατικά, φαινόμενο που συχνά εντοπίζεται με τη μορφή διαδηλώσεων και κινημάτων διαμαρτυρίας ή καταγγελίας σε περιστατικά που γίνονται γνωστά στην κοινή γνώμη, προκαλώντας συσσωρευμένη αντίδραση και κοινωνική κατακραυγή. Η εκπαίδευση πραγματοποιείται με την υλοποίηση προγραμμάτων ενημέρωσης (ομιλίες, ημερίδες, σεμινάρια, κλπ.) και στοχευμένων εκστρατειών ευαισθητοποίησης για την έμφυλη βία (ανάπτυξη και διάχυση υλικού, όπως φυλλάδια, σποτ, καμπάνιες).

Ειδικότερα, στο κομμάτι της Εκπαίδευσης και των ακαδημαϊκών σπουδών, υφίσταται η προώθηση του σχεδίου της ίδρυσης σχετικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, την εκπόνηση διπλωματικών εργασιών και διδακτορικών διατριβών, τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του

φύλου, όπως για παράδειγμα συμβαίνει με την Επιτροπή Ισότητας του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου³¹ ή του Πανεπιστημίου Πατρών³².

Η δράση των Επιτροπών, βέβαια, δεν είναι μεμονωμένη. Για τη σφαιρικότερη διαχείριση και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης συνεργάζονται με κρατικούς και μη κρατικούς φορείς αλλά και με αντίστοιχες Επιτροπές Ισότητας Φύλων για τη δημιουργία μίας ολοκληρωμένης πολιτικής. Παράδειγμα μπορεί να αποτελέσει το Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Φύλων των Α.Ε.Ι όλης της χώρας, στο οποίο συμμετέχουν Επιτροπές των ελληνικών ακαδημαϊκών ιδρυμάτων. Επιπρόσθετα, για τη χάραξη κοινής πολιτικής ορισμένες Επιτροπές συμμετέχουν σε δράσεις που διοργανώνονται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης από Φορείς, Οργανισμούς, Πανεπιστήμια των χωρών-μελών με στόχο τη διαμόρφωση μιας πανευρωπαϊκής στρατηγικής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση και την ισότητα των φύλων.

Σε περιπτώσεις αναφοράς ή καταγγελίας ενός περιστατικού στην Επιτροπή, εκείνη το καταγράφει και το διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα με απόλυτη διακριτικότητα, σεβασμό, εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα προς το θύμα, μέσα σε ένα περιβάλλον ασφάλειας για όλα τα εμπλεκόμενα μέλη. Οι αναφορές είναι επώνυμες, υπόκεινται, όμως, σε όλους τους όρους της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Κατόπιν ακρόασης του θύματος, η Επιτροπή συντάσσει έκθεση για το περιστατικό και την διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα με τη σύμφωνη γνώμη του/ της ενδιαφερόμενου/ενδιαφερόμενης.

Ασφαλώς, από το εύρος δραστηριοποίησης τους δεν θα μπορούσε να λείπει η άμεση παροχή βοήθειας σε άτομα που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε θεωρητικό επίπεδο, η υποστήριξη των ατόμων αυτών έγκειται στην παροχή ενημέρωσης και νομικών συμβουλών σχετικά με τα δικαιώματά τους και τις επιλογές που έχουν στη διάθεσή τους για να κινηθούν εναντίον του θύτη, καθώς και ψυχολογική υποστήριξη. Η βοήθεια μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης είτε τηλεφωνικά μέσω της λειτουργίας μιας τηλεφωνικής γραμμής SOS για την καθοδήγηση των θυμάτων.

³¹ https://www.hua.gr/wp-content/uploads/2024/07/%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6_HUA_final.pdf

³² <https://www.upatras.gr/upatras/administration/epitropi-isotitas-ton-fylon/>

Γίνεται αντιληπτό, συνεπώς, ότι ο ρόλος των Εθνικών Επιτροπών Ισότητας είναι πρωτίστως η στήριξη των θυμάτων, προκειμένου αυτά να μη νιώθουν ανυπεράσπιστα μέσα στον χώρο που υφίστανται την παρενοχλητική συμπεριφορά κι εν συνεχεία η διαμεσολάβηση για την προώθηση των περιστατικών στα αρμόδια διοικητικά όργανα, με σκοπό την αντιμετώπισή τους. Η αποτελεσματικότητα των Εθνικών Επιτροπών Ισότητας εξαρτάται από την υποστήριξη που λαμβάνουν από την κυβέρνηση, την κοινωνία, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις τοπικές κοινότητες, καθώς και από την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση που παρέχουν σε όλα τα επίπεδα.

3.2 Ο ρόλος των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, αποτελεί μία μορφή έμφυλης βίας και ανισότητας, που διαπερνά όλους τους τομείς της κοινωνίας και εμποδίζει τη δημιουργία ενός ασφαλούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο σεβασμός στην αξιοπρέπεια και στη γενετήσια ελευθερία των εργαζομένων τίθεται ως υψίστης σημασίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως κεντρικοί υποστηρικτές και εκπρόσωποι των εργαζομένων, διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην καταπολέμηση του φαινομένου και στη βοήθεια των μελών τους. Ειδικότερα, διαθέτουν τη δυνατότητα να κινητοποιήσουν, να ενημερώσουν και να υποστηρίξουν τα μέλη τους, συμβάλλοντας στην καταπολέμηση του φαινομένου στους εργασιακούς χώρους αλλά και στην άσκηση πίεσης στην πολιτική εξουσία για την λήψη άμεσων μέτρων προστασίας και επιβολής αυστηρότερων κυρώσεων στις περιπτώσεις καταγραφής του φαινομένου.

Η κινητοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα με σκοπό την εξάλειψη φαινομένων καταπάτησης θεμελιωδών ανθρώπινων δικαιωμάτων είναι εντατική και δραστική και μπορεί αφενός να εντοπίζεται κυρίως στην προάσπιση του εργατικού δικαίου, αφετέρου προχωρά στην προστασία της αξιοπρέπειας του ατόμου σε κάθε έκφασή της. Σωματεία είναι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, δηλαδή οι ενώσεις 20 τουλάχιστον εργαζομένων που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ίδιο κλάδο της οικονομίας ή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη. Οι οργανώσεις αυτές διέπονται

από τις διατάξεις του Ν. 1264/1982³³, όπως αυτός τροποποιήθηκε με τον Ν. 5027/2023³⁴ και ισχύει και συμπληρωματικά από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Όσον αφορά, συγκεκριμένα, στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ένα ευρύ πεδίο δράσης, το οποίο συχνά μπορεί να συγχέεται ή ταυτίζεται με τη δράση των Επιτροπών Ισότητας Φύλου. Προτού, λοιπόν, διερευνηθεί διεξοδικότερα η δράση των συνδικαλιστικών ενώσεων, αξίζει να διευκρινιστεί η διαφορά ανάμεσα στον τρόπο με τον οποίο οι δύο οργανώσεις δραστηριοποιούνται για να προασπιστούν τη γενετήσια αξιοπρέπεια. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι Επιτροπές Ισότητας καταγράφουν συμβάντα παρενόχλησης στον χώρο που υφίστανται, τα μεταβιβάζουν στις αρμόδιες Αρχές του εκάστοτε φορέα κι έχουν τη δυνατότητα να προτείνουν σχέδια δράσης και νόμους ή τροποποιήσεις επάνω στα ήδη υπάρχοντα. Η δράση τους, λοιπόν, είναι ως επί των πλείστων διαμεσολαβητική, από την ενημέρωση και την καταγραφή των συμβάντων έως τη μεταβίβασή τους. Από την άλλη, η δράση των συνδικαλιστικών ενώσεων είναι ευρύτερη, καθώς περιλαμβάνει πιο ενεργό εμπλοκή στην καταγραφή συμβάντων σεξουαλικής παρενόχλησης και εκτείνεται ακόμα και στην εκπροσώπηση του θύματος στις δικαστικές αρχές.

Αρχικά, σε πρώτο στάδιο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναλαμβάνουν να φέρνουν στην επιφάνεια προβλήματα εργαζομένων που αφορούν στην προσβολή της αξιοπρέπειάς τους, αξιοποιώντας τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας (άρθρο 22 ν. 3896/2010, άρθρο 8 ν. 4443/2016, άρθρο 14 ν. 4808/2021) και να διατυπώνουν σαφείς κανόνες και οδηγίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ώστε να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο το θύμα θα νιώθει πως το πρόβλημά του, όχι απλώς δεν αγνοείται, αλλά λαμβάνεται σοβαρά υπόψη. Οι διατάξεις αυτές δίνουν τη δυνατότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να υποβάλουν στο όνομα του θύματος παράνομων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης, εφόσον συναινεί, προσφυγές στις αρμόδιες Αρχές, δηλαδή στο

³³ «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (ΦΕΚ Α' 79/01-07-1982)

³⁴ «Σύστημα Καινοτομίας στον δημόσιο τομέα – Ρυθμίσεις Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα – Ρυθμίσεις για τη λειτουργία των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και των αποκεντρωμένων διοικήσεων και για την ευζωία των ζώων συντροφιάς – Λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις»

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη, όπως και να ασκούν παρεμβάσεις υπέρ του θύματος ενώπιον των Αρχών ή/ και των Δικαστηρίων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του λόγω παράνομης διάκρισης, παρενόχλησης ή βίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να εξετάζουν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης σε συνεννόηση με τους εργοδότες και να προτείνουν τα κατάλληλα μέτρα προς υιοθέτηση για την προστασία των εργαζομένων στον εκάστοτε εργασιακό χώρο. Μέριμνά τους αποτελεί ή τήρηση από μέρους των εργοδοτών των υποχρεώσεων τους σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τα άρθρα της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 («Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»), που περιέχονται στον νόμο 4808/2021 (άρθρα 2-23) και στην Υπουργική Απόφαση υπ.αριθμ. 82063/2021/Β'5059 σχετικά με την υποχρέωση των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση σχετικών καταγγελιών. Ταυτόχρονα, παρέχουν ενημέρωση στα μέλη και στους λοιπούς εργαζομένους σχετικά με το δικαίωμα τους να μην παρενοχλούνται στον χώρο εργασίας τους αλλά και καθοδήγηση ως προς τις διαδικασίες που μπορούν να ακολουθήσουν σε περίπτωση που υποστούν παρενόχληση. Επιπλέον, αρμοδιότητά των οργανώσεων αποτελεί η παρακολούθηση της αυστηρής τήρησης όλων των προβλεπόμενων διαδικασιών σε περίπτωση καταγγελίας και της επιβολής των προβλεπόμενων ποινικών κυρώσεων.

Για την αποτροπή παρενοχλητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δύνανται να παρέχουν μαθήματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια στα στελέχη, στους εκπροσώπους, τα μέλη της αλλά και στους εργαζομένους σε θέματα ισότητας υπό τη δική τους αιγίδα καθώς και πληροφορίες σχετικά με την πολιτική τους επάνω στο θέμα αυτό. Στον άξονα αυτόν πρέπει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται πολιτικές και μέτρα συμβουλευτικής, καθοδήγησης, κοινωνιολογικής και ψυχολογικής υποστήριξης των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας τους. Κατά αυτόν τον τρόπο, καθίσταται, αφενός, σαφές από μέρους τους ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ανάρμοστη και απορριπτέα συμπεριφορά και, αφετέρου, γίνονται γνωστές οι συνέπειες που αυτή υφίσταται, λειτουργώντας ως πιθανός αποτρεπτικός παράγοντας. Σε αυτό μπορεί να συμβάλει και η πίεση προς την

εργοδοτική πλευρά για έκδοση και κοινοποίηση Κώδικα Συμπεριφοράς προς τους εργαζομένους. Η ευαισθητοποίηση είναι επίσης σημαντική. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργάζονται για την προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και, κατ' επέκταση, της μείωσης του προβλήματος.

Σε περίπτωση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξετάζουν το περιστατικό με κατανόηση προς το θύμα και το ενημερώνουν για τη δυνατότητα εκπροσώπησης που έχει, σε περίπτωση που δοθεί συνέχεια στην καταγγελία του. Είναι σημαντικό να έχει εξαρχής δημιουργηθεί ένα περιβάλλον, στο οποίο τα θύματα παρενόχλησης να νιώθουν ικανά να προβούν σε καταγγελία, επειδή θα αντιμετωπιστούν με σεβασμό και επιδεξιότητα, θα νιώσουν ασφάλεια και θα έχουν την αμέριστη υποστήριξη της οργάνωσης. Για αυτό, συχνά οι οργανώσεις προσλαμβάνουν ειδικά εκπαιδευμένα στελέχη για την παροχή οδηγιών και συμβουλών σε μέλη τους που καταγγέλλουν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και, πιο συγκεκριμένα, έναν ικανοποιητικό αριθμό γυναικών για την υποστήριξη γυναικών που υφίστανται σεξουαλικές παρενοχλήσεις³⁵. Μία πρωτόπορα τακτική αποτελεί η εκλογή ενός ατόμου κοινής αποδοχής από τους εργαζομένους υπεύθυνου για να δέχεται καταγγελίες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης (Πηλαβάκη-Αχιλλέως, 2007)

Συμπληρωματικά, είναι σύνηθες οι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης να μη γνωρίζουν πώς να αντιδράσουν ή ποια δικαιώματα έχουν. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις λειτουργούν συμβουλευτικά, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες αναφοράς και τα νομικά δικαιώματα των θυμάτων. Άλλωστε, η ύπαρξη και μόνο ενός οργάνου υποστήριξης μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης, συμβάλλοντας έτσι στην εξάλειψη του φαινομένου. Η υποστήριξη αυτή μπορεί να επιτευχθεί με τη δημιουργία γραμμών βοήθειας, εισηγήσεων ή σεμιναρίων σχετικά με την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Επιπλέον, αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί η τήρηση αρχείου περιστατικών καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης –είτε από

³⁵ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 24/2/1992, Αριθ. L 49/8

την οργάνωση είτε από το θύμα- με σκοπό την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση κάθε επίσημης ή ανεπίσημης καταγγελίας, δείχνοντας έτσι την πρόθεσή της εκάστοτε οργάνωσης να παραμένει ενήμερη για κάθε περιστατικό, με την τήρηση, φυσικά, του απορρήτου των πληροφοριών. Τα μέλη της οργάνωσης καλούνται να παρακολουθούν και να επανεξετάζουν το αρχείο, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά της ανταπόκρισής της στις ανάγκες αυτές³⁶.

Η παρέμβαση των συνδικαλιστικών ενώσεων επεκτείνεται και στη νομοθεσία, αφού διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση αλλαγών για την προστασία των εργαζομένων από τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς μέσω πιέσεων και εκστρατειών, αγωνίζονται για την εφαρμογή αυστηρότερων νόμων και κανονισμών, που θα διασφαλίσουν τα δικαιώματά τους. Επίσης, με τη συμμετοχή σε δημόσιες διαβουλεύσεις και με τη συνεργασία με νομικούς φορείς συμβάλλουν στη δημιουργία ενός πιο ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Τέλος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να εκπροσωπήσουν νομικά τα μέλη τους ενώπιον των αρχών του δικαστηρίου, παρόλο που τα θύματα συχνά διστάζουν να ακολουθήσουν τις διαδικασίες λόγω του κόστους της διαδικασίας, του μεγάλου χρόνου που απαιτείται, της ανεπαρκούς αποζημίωσης που μπορεί να λάβουν και του φόβου για αντίποινα από τον δράστη. (ΚΕΘΙ, 2022, *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*) Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η νομική αρωγή και υποστήριξη των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες νομιμοποιούνται να κινούν ενώπιον κάθε αρμόδιας αρχής ή δικαστηρίου καταγγελίες παρενόχλησης.

Συμπερασματικά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν συνεισφέρει στην επίτευξη σημαντικής προόδου αναφορικά με την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την προστασία των εργαζομένων. Ωστόσο, ακόμη αντιμετωπίζουν αρκετές προκλήσεις, όπως είναι ο φόβος των θυμάτων για αντίποινα και κοινωνικό στιγματισμό ή η έλλειψη πόρων για εκπαίδευση των μελών και των εργαζομένων επάνω σε θέματα ισότητας και δικαιωμάτων. Έτσι, τέτοια κωλύματα μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα των οργανώσεων να παρέχουν την απαραίτητη βοήθεια. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η ανάγκη για ισότητα και

³⁶ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 24/2/1992, Αριθ. L 49/8

σεβασμό στους χώρους εργασίας είναι κρίσιμη και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν σημαντικό βήμα στα θύματα να προασπιστούν τα δικαιώματά τους και οι εργασιακοί χώροι να αποτελέσουν σημείο όπου μπορούν όλοι οι εργαζόμενοι να παρευρίσκονται ισότιμα.

Προτού ολοκληρωθεί η παρούσα υποενότητα, είναι σημαντικό να γίνει μία σύντομη αναφορά στη δράση των κατά τόπων Επιθεωρήσεων Εργασίας (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ΣΕΠΕ), των οποίων, λόγω του ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ουσιαστική παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, συνιστά αντικείμενο έρευνας και παρέμβασής τους. Η συνεργασία μεταξύ ΣΕΠΕ και Συνηγόρου του Πολίτη ενισχύεται από τη νομοθεσία που απαγορεύει κάθε μορφής παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, ενώ μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και της συντονισμένης δράσης, οι φορείς συμβάλλουν ενεργά στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των καταγγελιών και στην αποτροπή περαιτέρω φαινομένων (Αρσέλ, 2011).

3.3 Οι δράσεις των επιχειρήσεων στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα ζήτημα που τα τελευταία χρόνια έχει απασχολήσει ευρέως τον εργασιακό κλάδο και, ως εκ τούτου, πολλές εταιρείες και οργανισμοί, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021, που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, έχουν προβεί –και προβαίνουν- στη θέσπιση αυστηρών πρωτοκόλλων συμπεριφοράς και στη λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης, την άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση των καταγγελιών και την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Έτσι, μελετώντας την πολιτική για την εξάλειψη της βίας διαφόρων οργανισμών, τα κοινά και πιο σημαντικά σημεία τους είναι όσα αναφέρονται παρακάτω.

Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί πως οι εταιρείες δίνουν έμφαση στο να οριστεί με ακρίβεια τι είναι η βία και η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (π.χ. φυσική επαφή, λεκτική παρενόχληση, απειλές, εκβιασμός) και να δοθούν συγκεκριμένα παραδείγματα και περιπτώσεις, προκειμένου οι εργαζόμενοι να αναγνωρίζουν περιστατικά, όταν τα βιώνουν ή όταν γίνονται μάρτυρες αυτών. Η

διοίκηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να ενημερώνονται σχετικά με τις Πολιτικές και τις Διαδικασίες και από μέρος της αναλαμβάνει να ενημερώσει σχετικά με πιθανούς κινδύνους παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και για τα μέτρα πρόληψης και τις διαδικασίες υποβολής αναφοράς. Επίσης, κάποιες επιχειρήσεις διατηρούν σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμόδιων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ). Με αυτόν τον τρόπο η επιχείρηση εκφράζει δημόσια τη στάση μηδενικής ανοχής την οποία υιοθετεί και τη δημόσια δέσμευσή της για εξάλειψη της βίας.

Επίσης, πολλοί οργανισμοί διοργανώνουν εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες σε θέματα σεβασμού της αξιοπρέπειας μεταξύ συναδέλφων, της συνεργασίας και της ίσης μεταχείρισης, με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση σχετικά με την παρενόχληση. Τέτοιες δραστηριότητες μπορεί να είναι σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπαιδευτικές ενότητες ή στοχευμένες συναντήσεις για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων. Έτσι οι εργαζόμενοι αφενός ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και καταρτίζονται επάνω σε πρότυπα συναδελφικής συμπεριφοράς και αφετέρου μαθαίνουν να αναγνωρίζουν τα περιστατικά παρενόχλησης και το πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση εκδήλωσης τέτοιου.

Ακόμη, οι οργανισμοί προσφέρουν στους εργαζομένους τους πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, τόσο τις δικές τους όσο και του εργοδότη και των μελών της διοίκησης, για τη δημιουργία και τήρηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος αλλά και για τις περιπτώσεις εκδήλωσης ή καταγγελίας περιστατικών παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, τα θύματα έχουν το δικαίωμα της δικαστικής προστασίας εκ μέρους της επιχείρησης, υποβολή αναφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη και καταγγελία εντός της επιχείρησης, διατηρώντας το δικαίωμα προσφυγής στην αρμόδια Αρχή. Για να γνωστοποιούνται οι πληροφορίες αυτές στους εργαζομένους, οι επιχειρήσεις μπορούν είτε να διοργανώνουν εκπαιδευτικές ενότητες, όπως ήδη αναφέρθηκε, είτε να ορίζουν κάποιο πρόσωπο αναφοράς εντός της επιχείρησης, αρμόδιο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την αντιμετώπιση της

παρενόχλησης. Το πρόσωπο αυτό δεσμεύεται με Δήλωση Εμπιστευτικότητας και Εχεμύθειας αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα και τις λεπτομέρειες επί του περιστατικού αναφοράς, που μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του. Επιπλέον, οι Ιατροί Εργασίας, δύνανται να επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις του εκάστοτε οργανισμού και να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα δικαιώματά τους και να τους συμβουλεύουν για θέματα πρόληψης, ενώ και οι υπεύθυνοι των εκάστοτε τμημάτων οφείλουν να είναι σε επαγρύπνηση για περιστατικά παρενόχλησης εντός τους τμήματός τους.

Από την ανωτέρω εκπαίδευση δεν εξαιρούνται τα διοικητικά ή διευθυντικά στελέχη, τα οποία καλούνται πλέον να επαγρυπνούν για ζητήματα σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης, να ενημερώνονται και να επιμορφώνονται συνεχώς για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών και να ακολουθούν διεξοδικά τις σχετικές διαδικασίες και πρωτόκολλα σε περιπτώσεις καταγγελίας. Επιπλέον, οφείλουν να συνδράμουν το θύμα με σεβασμό, επαγγελματισμό και εχεμύθεια, με σκοπό την αποφυγή περαιτέρω έκθεσής του σε κίνδυνο. Επιπροσθέτως, τα στελέχη αυτά, όταν καλούνται να διαχειριστούν περιστατικά καταγγελίας συνεργάζονται σε εταιρικό επίπεδο με κάθε δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή και δεσμεύονται να παρέχουν στοιχεία που βοηθούν στην εξέταση της εκάστοτε υπόθεσης.

Όσον αφορά στις περιπτώσεις καταγγελίας, υπάρχουν συγκεκριμένες διαδικασίες και πρωτόκολλα, τα οποία πρέπει να ακολουθούνται. Αρχικά, σε ορισμένες επιχειρήσεις δίνεται η δυνατότητα στο θιγόμενο πρόσωπο να υποβάλει την καταγγελία του ανώνυμα, κάτι που δυστυχώς μπορεί να προκαλέσει κωλύματα στη διερεύνηση της υπόθεσης, προκειμένου να μην αποκαλυφθεί σε τρίτους μέσω της έρευνας η ταυτότητά του. Επιπλέον, έχει υπάρξει μέριμνα για απλοποίηση και εξομάλυνση της διαδικασίας καταγγελιών, οι οποίες μπορούν να υποβάλλονται σε κάποιο πρόσωπο αναφοράς, σε επιτροπή ορισμένη για υποδοχή καταγγελιών, στις αρμόδιες διοικητικές αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ή σε ανώνυμες γραμμές.

Κατόπιν, ξεκινά η διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας, με τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζόμενων και τρίτων. Το πρόσωπο που έχει υποβάλει την καταγγελία ενημερώνεται για την εξέλιξή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα και, καταληκτικά, για το αποτέλεσμα της. Την καταγγελία

αναλαμβάνει συνήθως ειδική ομάδα που συστήνεται ειδικώς για τον σκοπό αυτόν και αποτελείται από στελέχη, εργαζομένους και τρίτους, που διαθέτουν εμπειρία και γνώση. Η ομάδα μπορεί να έχει πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, όπως οπτικοακουστικό υλικό και πρόσβαση στα στοιχεία του εργασιακού φακέλου των εμπλεκόμενων. Βασική και अपαραβάβατη αρχή καθ' όλη της διάρκεια της διαδικασίας είναι η προστασία της ανωνυμίας του καταγγέλλοντος προσώπου και η αντιμετώπιση του περιστατικού με απόλυτη εχεμύθεια, σεβασμό και διακριτικότητα, πάντοτε σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Σε περίπτωση που αποδειχθεί πράγματι η εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς, η εκάστοτε επιχείρηση αναλαμβάνει να επιβάλει τα αντίστοιχα μέτρα συμμόρφωσης ή κυρώσεις στον θύτη. Τέτοιες μπορεί κλιμακωτά να είναι: προφορική παρατήρηση, έγγραφη σύσταση, πρόστιμο επί των ημερήσιων αποδοχών, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, προσωρινή παύση εργασίας άνευ αποδοχών, λύση της εργασιακής σχέσης με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ , δικαστικές ενέργειες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται τα τελευταία χρόνια για την καταπολέμηση των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, παρόλο που έχουν ως βάση διεθνή κείμενα και Συμβάσεις που προάγουν την ισότητα και τον σεβασμό στην αξιοπρέπεια των ατόμων, επαφίενται στη βούληση των Κυβερνήσεων κάθε χωρών. Οι περισσότερες χώρες έχουν ενσωματώσει στο εθνικό τους δίκαιο τα διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα, ενώ παρατηρείται και μία τάση συμμόρφωσης στις συστάσεις που έχουν θεσπιστεί κατά καιρούς, με αποτέλεσμα την απουσία νομοθετημάτων κατά τη δεκαετία του 1980 να τη διαδεχθούν ποικίλα νομικά κείμενα με δεσμευτικό χαρακτήρα.

Στο παρόν σημείο της μελέτης θα επιχειρηθεί η παρουσίαση δύο χωρών, προκειμένου να εξεταστεί η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο σε σύγκριση με την Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, θα μελετηθούν οι περιπτώσεις της Γαλλίας και της Κύπρου. Κύριος λόγος επιλογής των συγκεκριμένων χωρών, είναι ότι κατά τη σχετική αναζήτηση, διαπιστώθηκε ότι, οι χώρες αυτές είχαν ερευνήσει περισσότερο το υπό μελέτη ζήτημα, δίνοντας τη δυνατότητα για μια πιο εμπειριστατωμένη σύγκριση. Ο βασικότερος, πάντως, λόγος αποτέλεσε το γεγονός ότι και οι τρεις χώρες – Ελλάδα, Γαλλία, Κύπρος, ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, επομένως υπόκεινται σε κοινές ευρωπαϊκές οδηγίες και νομοθεσία. Σε συνέχεια της παραπάνω σκέψης, παρά τις κοινές τους αναφορές, οι χώρες έχουν διαφορετικές νομικές και πολιτικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς η σχετική δημόσια πολιτική διαμορφώνεται στο εθνικό συγκείμενο των κρατών και η σχετική αρμοδιότητα δεν ανήκει αποκλειστικά στην Ε.Ε. Η σύγκριση των χωρών, μπορεί να βοηθήσει στην υιοθέτηση καλών πρακτικών και στην αποφυγή πολιτικών λαθών, στην κατανόηση του ευρωπαϊκού πλαισίου για την καταπολέμηση του φαινομένου και τις διαφορετικές του προσεγγίσεις, στα κράτη μέλη της Ε.Ε στην μελέτη των κοινωνικών και πολιτισμικών αντιλήψεων, αλλά και στην αποκάλυψη των μοντέλων που είναι πιο αποτελεσματικά στην πράξη και ανάδειξη εκείνων που εμφανίζουν πολλά εμπόδια στην εφαρμογή τους.

4.1 Η περίπτωση της Γαλλίας

Η Γαλλία είναι μία χώρα με μακραίωνη ιστορία στη διεκδίκηση και προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων για την ισότιμη αντιμετώπιση όλων των μελών του κοινωνικού ιστού και την προστασία τους από διακρίσεις. Έτσι, δεν θα μπορούσε να παραβλέψει το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης από τη σύγχρονη νομοθεσία της, υιοθετώντας διάφορες στρατηγικές και πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπισή της αλλά και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες και προγράμματα υποστήριξης.

Σύμφωνα με τον γαλλικό Ποινικό Κώδικα, στα άρθρα 222-33 ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση «κάθε ακατάλληλη συμπεριφορά ή πράξη που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα να δημιουργήσει ένα εχθρικό περιβάλλον για το θύμα, βασισμένο σε σεξουαλικά κίνητρα» (Légifrance, 2024). Ο ορισμός εστιάζει στο ότι οι πράξεις πρέπει να είναι επανειλημμένες, αξίζει ωστόσο να σημειωθεί το γεγονός ότι συμπεριλαμβάνει οποιεσδήποτε συμπεριφορές «προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου εξαιτίας της ταπεινωτικής τους φύσης» είτε «εκφοβίζουν το άτομο που τις υφίσταται», ακόμη κι αν δεν περιλαμβάνουν άμεση σωματική βία, με σκοπό να καλύψει μία ευρεία γκάμα ακατάλληλων συμπεριφορών. Σε συνάφεια με τον παραπάνω ορισμό, ο γαλλικός Κώδικας Εργασίας ορίζει ως σεξουαλική παρενόχληση «οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, προσβλητικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος» (Légifrance, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο απαγορεύεται –πέρα από το πλαίσιο του γαλλικού ποινικού κώδικα- και από το πλαίσιο του εργατικού κώδικα (Code du Travail), το οποίο είναι ιδιαίτερα αυστηρό. Η πρώτη σημαντική νομοθετική ρύθμιση υλοποιήθηκε με τον Νόμο του 1992 (Νόμος 92-643) για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, στον χώρο εργασίας. Ο νόμος αναγνώρισε για πρώτη φορά τη σεξουαλική παρενόχληση ως αδίκημα και καθόρισε συνέπειες για τους θύτες.

Το 2002 με τον Νόμο 2002-73 η προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση επεκτάθηκε και στον δημόσιο τομέα, εισαγάγοντας τους όρους της «ψυχολογικής

βίας» και των «σεξουαλικών σχολίων» ως τρόπους παρενόχλησης και οι ποινές γίνονται αυστηρότερες για τους θύτες. Στην επόμενη αναθεώρηση του νόμου, το 2012 (Νόμος 2012-54), η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται εγκληματική πράξη, η οποία επισύρει ποινή χρηματικού προστίμου ύψους 30.000 ευρώ και φυλάκιση έως 2 έτη. Επιβαρυντικοί παράγοντες θεωρούνται η ιεραρχικά ανώτερη θέση του θύτη έναντι του θύματος, η παρενόχληση σε άτομα ηλικίας κάτω των 15 ετών, που τιμωρείται με φυλάκιση έως και τριών ετών και πρόστιμο 44.000 ευρώ, ή η παρενόχληση σε άτομα με αναπηρία. Ο συγκεκριμένος νόμος επιβάλλει στους εργοδότες να υιοθετούν πολιτικές πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να παρέχουν εκπροσώπηση στο θύμα.

Το 2018 με τον νόμο Schiappa (Loi Schiappa, 2018-703) γίνονται μεγάλες μεταρρυθμίσεις αναφορικά με όλες τις μορφές σεξουαλικής βίας, συμπεριλαμβανομένης και της παρενόχλησης, οι οποίες εστιάζουν στην ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων.

Έπειτα, με τον νόμο “Loi contre les violences sexistes et sexuelles” του 2019 (2019-721), η Γαλλία αναθεώρησε και ενίσχυσε τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβάνοντας παραβιάσεις των προσωπικών ορίων του θύματος και ακούσιες σωματικές επαφές. Δημιουργούνται ειδικές γραμμές βοήθειας για την υποστήριξη των θυμάτων και εξομαλύνονται οι διαδικασίες καταγγελίας.

Τελευταία αναθεώρηση της νομοθεσίας πραγματοποιήθηκε το 2023, οπότε ψηφίστηκε νόμος για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και φέρνει στο προσκήνιο τις υποχρεώσεις των εργοδοτών για δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για τους υπαλλήλους τους. Συγκεκριμένα, οι εργοδότες υποχρεώνονται να δημιουργούν μηχανισμούς για την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης, να παρέχουν υποστήριξη στα θύματα και να θεσπίζουν τις κατάλληλες διαδικασίες για την άμεση τιμωρία των παρενοχλητών. Σε περίπτωση μη εφαρμογής τέτοιων μηχανισμών οι εργοδότες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν κυρώσεις. Ακόμη, και ο γιατρός εργασίας μπορεί να παρέχει συμβουλές σε σχέση με την παρενόχληση και τα αρμόδια σωματεία να εμπλακούν με τη συναίνεση του θύματος (Στρατηγάκη, et al., 2022).

Σημαντικό είναι να αναφερθεί το γεγονός ότι η γαλλική νομοθεσία προστατεύει τα θύματα παρενόχλησης από αντίποινα, καθώς απαγορεύεται να απολυθούν ή να υποβιβαστούν αν είχαν εμπειρία παρενόχλησης στην εργασία τους, κατέθεσαν ή ανέφεραν σχετικό ζήτημα (McLellan & Froger-Michon, 2020; Guerrero, 2004).

Πέραν της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, η Γαλλία δίνει μεγάλη βαρύτητα και στην πρόληψη του φαινομένου. Οι επαγγελματικοί οργανισμοί συχνά προβαίνουν σε εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες (π.χ. διοργάνωση σεμιναρίων) για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, προκειμένου να βεβαιωθούν πως είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα περιστατικά παρενόχλησης, ποια είναι τα δικαιώματά τους και πώς μπορούν να κινηθούν σε περίπτωση καταγγελίας. Σκοπός των ενεργειών αυτών είναι ο καθορισμός ενός αυστηρού πλαισίου συμπεριφοράς και η κατανόηση των συνεπειών της παρενόχλησης. Επιπροσθέτως, σε πολλές εταιρείες, ανακοινώνονται κώδικες δεοντολογίας που ορίζουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δέουσα συμπεριφορά στον χώρο εργασίας και την ενίσχυση του σεβασμού και της ισοτιμίας.

Σε περιπτώσεις καταγγελίας, το θύμα μπορεί να καταγγείλει το περιστατικό στον εργοδότη ή την εκάστοτε αρμόδια Αρχή, ο οποίος οφείλει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα ακολουθώντας τον νόμο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Υγιεινής Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας (Στρατηγάκη, et al., 2022). Εάν ο εργοδότης δεν λάβει τα κατάλληλα μέτρα, το θύμα μπορεί να προσφύγει στο δικαστήριο για τη διεκπεραίωση της καταγγελίας του και την αποζημίωση που δικαιούται για τη ζημία που υπέστη. Ακόμη, πολλοί οργανισμοί και σύλλογοι παρέχουν υποστήριξη στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, παρέχοντας νομικές συμβουλές σχετικά με την υποβολή καταγγελίας και τα δικαιώματά τους.

Επιπλέον, από την 1^η Μαΐου 2020 έχει δημιουργηθεί ένα σύστημα για την υποβολή αναφορών για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξιστικών συμπεριφορών. Ακόμη, το θύμα μπορεί να απευθυνθεί σε διοικητικό δικαστήριο, σε ποινικό δικαστήριο ή στον θεσμό του Συνηγόρου των Δικαιωμάτων, ο οποίος μπορεί να παρέμβει σε υποθέσεις (Στρατηγάκη, et al., 2022).

Τέλος, σημαντική είναι η «Συμφωνία για την επαγγελματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών»³⁷, στην οποία αφιερώνεται το τελευταίο κεφάλαιο στην πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής βίας και της παρενόχλησης, ενώ μία ακόμη πρωτοβουλία είναι το «Διάταγμα της 13^{ης} Μαρτίου» του 2020, που αφορά στη δημιουργία ενός μηχανισμού καταγγελίας πράξεων βίας και παρενόχλησης και το «Διάταγμα της 19^{ης} Ιουλίου» του 2021 για τη διευκόλυνση αναφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης των εργαζομένων που υπηρετούν στο γραφείο του Πρωθυπουργού.

4.2 Η περίπτωση της Κύπρου

Η Κύπρος είναι ακόμη μία χώρα στην οποία η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίζεται ως μορφή διάκρισης που καταπατά τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα της ισότητας και της δικαιοσύνης. Η εισαγωγή της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης αποτελεί καινοτομία στην Κυπριακή νομοθεσία, αφού εισήγαγε τις έννοιες της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο δίκαιό της λίγο πριν την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Ένωση (1/5/2004) και συγκεκριμένα την 1/1/2003, και η οποία, όπως θα παρουσιαστεί στη συνέχεια, ίσως φανεί σε κάποιες περιπτώσεις ασαφής ή ανεπαρκώς αυστηρή.

Ως σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται «κάθε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον στην εργασία και εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις» (Πηλαβάκη & Κυριάκου, 2023). Στη συμπεριφορά αυτή μπορεί να συμπεριλαμβάνονται η ανεπιθύμητη σωματική επαφή, σεξουαλικά σχόλια, εκμετάλλευση της εξουσίας ενός ατόμου για να επιβληθεί σεξουαλική συμπεριφορά ή οποιαδήποτε συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως μη εκφραζόμενη με λόγια (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007). Η πρόθεση του δράστη είναι αδιάφορη και μετρά το αποτέλεσμα της πράξης, δηλαδή το άτομο είναι που ορίζει ποια πράξη θεωρεί ότι προσβάλλει την αξιοπρέπειά του και κατ' επέκταση συνιστά συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι στην

³⁷ <https://www.vie-publique.fr/discours/207339-declaration-de-m-gerald-darmanin-ministre-de-laction-et-des-comptes-p>

αρμοδιότητα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών της Κύπρου να κρίνει αν τελικά το περιστατικό αποτελεί πράγματι εγκληματική πράξη (Πηλαβάκη, 2019).

Η Κύπρος έχει θεσπίσει νομοθεσία, σχετικά με την παρενόχληση, η οποία εστιάζει ως επί το πλείστον στις ευθύνες της εργοδοτικής πλευράς για δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και την αποτροπή εκδήλωσης περιστατικών παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, η ΟΕΒ εξέδωσε το 2003 εγχειρίδιο πρότυπου κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και διέθεσε καταρτισμένους συμβούλους ισότητας, εκπαιδευμένους σε Ευρωπαϊκά προγράμματα ³⁸.

Το 2004 θεσπίζεται ο νόμος για την «Προστασία της Ισοτιμίας των Φύλων στον Χώρο Εργασίας και την Παρεμπόδιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης» (Νόμος 115(I)/2004), ο οποίος καθορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως πράξη παράνομη και καθιερώνει μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και το 2007 το Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως συνέταξε τον Κώδικα Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ο οποίος στοχεύει στον περιορισμό συμπεριφορών που θίγουν την αξιοπρέπεια κάθε εργαζομένου και την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία. Ο Κώδικας ορίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι απολύτως ανεπίτρεπτη και τονίζει ότι οι εκάστοτε εργοδότες φέρουν νομικές ευθύνες και υποχρεώσεις.

Όσον αφορά στις υποχρεώσεις του εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 2 των «Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση» νόμων, οι οποίοι εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Τμήματος Εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να αποτρέπεται οποιαδήποτε συμπεριφορά που μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και να την αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά, εφόσον αυτή παρουσιαστεί (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007:9). Ωστόσο, δεν είναι υποχρεωτική η εισαγωγή κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους εργοδότες στη νομοθεσία, παρόλο που μπορεί να λειτουργήσει ως ένα προληπτικό μέτρο (Πηλαβάκη, 2019). Οι ενέργειες στις οποίες προβλέπεται να προβαίνει η εργοδοσία της επιχείρησης είναι να

³⁸ <http://www.etyk.org.cy/trapezikos/2007/6/68-69.pdf>

καθιστά σαφές ότι στην επιχείρηση δεν γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής και να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη ή καταστολή παρενοχλητικής συμπεριφοράς, μόλις αυτή περιέρχεται στην αντίληψή της. Σε περίπτωση παρενόχλησης οφείλει να διενεργεί διερεύνηση του περιστατικού, ορίζοντας ένα αρμόδιο πρόσωπο χειρισμού και ένα εύλογο χρονικό διάστημα εξέτασης της υπόθεσης, διασφαλίζοντας ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τυγχάνουν αμερόληπτης αντιμετώπισης και δίκαιης μεταχείρισης.

Σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού παρενόχλησης ο εργοδότης οφείλει να έχει δημιουργήσει μία εσωτερική διαδικασία παραπόνων για τη διευθέτηση του ζητήματος εσωτερικά της επιχείρησης, αναλόγως, φυσικά, του μεγέθους. Τη διεκπεραίωση της διαδικασίας αναλαμβάνουν άτομα ειδικά καταρτισμένα και ο εργαζόμενος που δέχθηκε την παρενόχληση έχει τη δυνατότητα ακρόασης ενώπιόν τους. Σκοπός της ανεπίσημης αυτής διαδικασίας είναι η ειρηνική επίλυση του ζητήματος, το οποίο θεωρείται λήξαν, αν ο δράστης προβεί σε παραδοχή του και σε απολογία προς το θύμα ή ακόμα σε αποδοχή να παρακολουθήσει σεμινάρια σχετικά με το θέμα. (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Σε περίπτωση που το περιστατικό δεν λυθεί με την προαναφερθείσα διαδικασία ή υποβληθεί επίσημη καταγγελία, η σύσταση για επίλυση μπορεί να επιφέρει συμβουλευτική/θεραπεία για τον δράστη, επίσημη απολογία, πειθαρχική τιμωρία, όπως μετακίνηση, μετάθεση, αναστολή εργασιών, ακόμα και απόλυση. Επιπλέον, το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να διεκδικήσει αποζημίωση κατά του εργοδότη, ανάλογα πάντα με την περίπτωση διάκρισης, ενώ δεν αποκλείεται ο εργοδότης να θεωρηθεί ένοχος για τυχόν ηθική βλάβη που υπέστη το θύμα και να του επιβληθεί η ανάλογη ποινή (Κούτα & Καϊτέ, 2008). Στην Κύπρο υπάρχουν τρεις επίσημοι φορείς υποβολής παραπόνων/καταγγελιών: το Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Επιτροπή Ισότητας Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση. Οι δύο πρώτοι φορείς έχουν την αρμοδιότητα διερεύνησης παραπόνων, ενώ ο τρίτος τη λήψη παραπόνων αλλά όχι τη διερεύνηση τους. Έχει, όμως, την αρμοδιότητα παροχής δωρεάν νομικής αρωγής (Πηλαβάκη, 2019).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Κώδικας Πρακτικής προστατεύει τον εργαζόμενο που καταγγέλλει παρενόχληση από εκδικητικές συμπεριφορές, αντίποινα ή από το να βρεθεί σε οποιαδήποτε δυσμενέστερη θέση, γι' αυτό και στην Κύπρο υπάρχουν διάφοροι θεσμικοί μηχανισμοί χειρισμού καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως ο Αρχιεπιθεωρητής Τμήματος Εργασίας –μηχανισμός που συνιστά μια σημαντική εξωδικαστική διαδικασία-, Επιθεωρητές Τμήματος Εργασίας, Επιτροπές Ισότητας Φύλων, Αρχή Ισότητας Επιτρόπου Διοικήσεως και ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας. Ειδικότερα για το ρόλο του Αρχιεπιθεωρητή Τμήματος Εργασίας, αποστολή του είναι η διαχείριση καταγγελιών είτε προέρχονται από το ίδιο το θύμα είτε από εκπροσώπους της και η διευθέτηση της διαφοράς ανάμεσα στο θύμα και τον θύτη, αφού πρώτα ενημερώσει το θύμα για όλες τις ενδεχόμενες λύσεις, με σκοπό την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων του, γι' αυτό και προηγείται του δικαστικού ελέγχου. Επίσης, αρμοδιότητα των Επιθεωρητών είναι να υπάρχει άμεση παρέμβαση από την πρώτη στιγμή που γνωστοποιείται περιστατικό παρενόχλησης, πριν ακόμη υποβληθεί εγγράφως παράπονο ή καταγγελία, ώστε να ενεργούν ως διαμεσολαβητές για την άμεση επίλυση της υπόθεσης, προτού επέλθουν ενδεχόμενες ποινικές συνέπειες (Τμήμα Εργασίας Κύπρου, Προώθηση στην Ισότητα στην Απασχόληση).

Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι έχουν επίσης υποχρεώσεις όταν υφίστανται ή γίνονται μάρτυρες σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και γενικώς ως προς την τήρηση συγκεκριμένης στάσης συμπεριφοράς μέσα στον χώρο εργασίας. Ορίζεται, λοιπόν, ότι οφείλουν να συμμορφώνονται με την εταιρική πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης και να φροντίζουν να είναι ενήμεροι σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, να στηρίζουν ηθικά το θύμα, να δρουν ως μάρτυρες σε κάθε περιστατικό ανάρμοστης συμπεριφοράς και να διατηρούν πλήρη εχεμύθεια για στοιχεία που τυχόν κατατίθενται (Κούτα & Καϊτέ, 2008). Επιπλέον, συστήνεται στον εργαζόμενο που υφίσταται την παρενόχληση να διατηρεί ένα λεπτομερές αρχείο καταγραφής κάθε μεμονωμένου περιστατικού, που θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως τεκμήριο σε περίπτωση καταγγελίας.

Αναφορικά με τη δράση των οργάνων που μεριμνούν για τα δικαιώματα και την προστασία των εργαζομένων (π.χ. Επιτροπές Ισότητας, Συνδικαλιστικές Οργανώσεις), οφείλουν να γνωρίζουν την κείμενη νομοθεσία σχετικά με τη

σεξουαλική παρενόχληση και τις διαδικασίες χειρισμού των καταγγελιών, προκειμένου αφενός να μπορούν να συμβουλευθούν το θύμα και αφετέρου να του παράσχουν την όποια αρωγή μπορούν. Επίσης, αρμοδιότητά τους είναι, σε συνεργασία με τη διεύθυνση της επιχείρησης, να μεριμνούν για την τάχιστα διερεύνηση της καταγγελίας, να συστήνουν μέτρα για την προστασία των εργαζομένων αλλά και των θυμάτων και να βρίσκονται σε άριστη συνεργασία με τους αρμόδιους για τη διαχείριση καταγγελιών φορείς.

Τέλος, για την πρόληψη του φαινομένου, η επιχείρηση μπορεί να οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια, βιωματικά εργαστήρια και ενημερώσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, ενδυνάμωση του ατόμου και παροχή πρόσβασης σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, με σκοπό την στήριξη των εργαζομένων και την ευαισθητοποίησή τους απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνεται τακτικά το προσωπικό του για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και ποιες είναι οι συνέπειές της. Στο ίδιο πλαίσιο, δύναται να γίνονται περιοδικές υπενθυμίσεις, συζητήσεις ρουτίνας και ενημέρωση των νεοπροσληφθέντων για την πολιτική της εταιρείας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση παρόλο που συχνά αποτελεί μία αθέατη πραγματικότητα στον χώρο της εργασίας, είναι πολύ σημαντική, καθώς επηρεάζει όλους τους τομείς της κοινωνίας, δημιουργώντας πολλαπλά προβλήματα. Όπως διαπιστώθηκε από τη μελέτη, πρόκειται για μία μορφή βίας που αποσκοπεί στην επιβολή κυριαρχίας με σκοπό τον εκφοβισμό ή και ταπείνωση του θύματος, με αποτέλεσμα να ασκεί σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στη ψυχική και σωματική υγεία τους. Οι επιπτώσεις αυτές επεκτείνονται και στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον, καθιστώντας ακόμη πιο επισφαλή την σχέση εργασίας, οδηγώντας σε επανειλημμένες συμπεριφορές, λόγω αδυναμίας των θυμάτων να καταγγείλουν το περιστατικό. Παρόλο που παραδοσιακά οι γυναίκες υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό παρενοχλητικές συμπεριφορές σεξουαλικού και μη περιεχομένου – γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τη σχετική βιβλιογραφία – τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ότι προσλαμβάνουν άφυλο χαρακτήρα, ενώ ακραία είναι και τα φαινόμενα στα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα.

Όπως διαφάνηκε και με την παραπάνω ανάλυση, η παρενόχληση αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο με πολυδιάστατο χαρακτήρα, υπάρχει σε κάθε τομέα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής και επηρεάζει όλα τα άτομα, τις επιχειρήσεις, και την ίδια την κοινωνία στο σύνολό της. Οι συνέπειες είναι πολλαπλές και σοβαρές και έχουν μακροπρόθεσμα στίγματα στην ψυχική υγεία και επανένταξη των θυμάτων. Επιπλέον, η παρενόχληση συνδέεται στενά με ασύμμετρες σχέσεις εξουσίας και ανισότητες, οι οποίες ευδοκιμούν στα εργασιακά περιβάλλοντα, όπου η επιβολή εξουσίας αποσκοπεί στην υποτίμηση της ανθρώπινης αξίας.

Σημαντικά ήταν επίσης και τα ευρήματα από την ανάλυση του θεσμικού πλαισίου για τη σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τα οποία είναι εμφανές ότι παρά την ύπαρξη ενός πραγματικά πλούσιου και εκτενούς διεθνούς, ευρωπαϊκού και εθνικού νομικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, η αποτελεσματικότητά τους είναι μικρή. Η αντιμετώπιση της παρενόχλησης συνιστά μία μεγάλη πρόκληση για τις έννομες τάξεις, στις οποίες παρατηρούνται ακόμη κενά που πρέπει να καλυφθούν.

Οι θεσμοί και οργανισμοί διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο και στην εφαρμογή των νόμων και στην πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης, ωστόσο η αποτελεσματικότητά τους είναι μέτριας σημασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι πολλές από τις κοινές δράσεις επαφίενται στις πολιτικές βουλήσεις και από την ύπαρξη ή μη πόρων.

Οι δυσκολίες που εμφανίζονται στην αντιμετώπιση του φαινομένου οφείλονται σε ποικίλους λόγους, όπως είναι έλλειψη ενημέρωσης των ατόμων για τον ορισμό και τις εκδηλώσεις της παρενόχλησης, ο φόβος των θυμάτων για εκδικητικές συμπεριφορές και αντίποινα από το κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, η κανονικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που σχετίζονται με τους άνδρες και την επιβολή της κυριαρχίας τους, η απουσία αποτελεσματικών μηχανισμών υποστήριξης και η επικράτηση στερεοτύπων που στιγματίζουν περισσότερο το θύμα και δικαιολογούν ενέργειες του θύτη. Η συστηματική καταγραφή και μέτρηση του φαινομένου από ειδικούς και εξειδικευμένους φορείς είναι δύσκολη, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις, τα περιστατικά λαμβάνουν χώρα με απουσία μαρτύρων.

Η καταπολέμηση της παρενόχλησης απαιτεί μία ολιστική προσέγγιση που συνδυάζει όλους τους τομείς της κοινωνίας. Παρόλο που η νομοθεσία αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο για την προστασία των θυμάτων και την επιβολή κυρώσεων στους θύτες, η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης προϋποθέτει την αλλαγή των κοινωνικών στερεοτύπων και την καθημερινή ενσωμάτωση κανόνων που θα προωθούν την έμφυλη ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων. Η συνεργασία μεταξύ φορέων από την Κυβέρνηση, ΜΚΟ, συνδικάτα, εργοδότες, ακαδημαϊκοί, κλπ. μπορούν να συνεισφέρουν σε μια αποτελεσματικότερη λύση, συνδυάζοντας ποιοτικές και ποσοτικές μεθόδους. Είναι αναγκαία μία πιο μεθοδική παρέμβαση προκειμένου να εξαλειφθεί το φαινόμενο και να τεθούν οι βάσεις για ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που θα οργανώνεται στη βάση της ισότητας και του σεβασμού.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- astynomia.gr, 2024. Συμβουλές – οδηγίες για θύματα προσβολής γενετήσιας ελευθερίας – αξιοπρέπειας (σεξουαλική κακοποίηση – παρενόχληση). Available at: <https://www.astynomia.gr/odigos-tou-politi/chrisimes-symvoules/symvoules-odigies-gia-thymata-prosvolis-genetisias-eleftherias-axioprepias-sexoualiki-kakopoiisi-parenochlisi/>
- Benya, F. F., Widnall, S. E. & Johnson, P. A., 2018. Legal and Policy Mechanisms for Addressing Sexual Harassment. Στο: *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. s.l.:National Academies Press.
- Burn, S. M., 2018. The Psychology of Sexual Harassment. *Teaching of Psychology*, Issue 46 (1), pp. 96-103.
- Cobb, E. P., 2017. *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. s.l.:Routledge.
- Cresswell, K. και συν., 2013. Bully for you: Workplace harassment of obstetrics and gynaecology trainees. *Journal of Obstetrics and Gynaecology*, Issue 33, p. 329–330.
- DeCenzo, D. A., Robbins , S. P. & Verhulst , S. L., 2015. *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. s.l.:Εκδόσεις Utopia.
- Eldén, Å. και συν., 2020. *Sextortion: Corruption and Gender-Based Violence*, s.l.: s.n.
- EU-OSHA, 2010. *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, s.l.: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurofound, 2020. *Harassment and violence at work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-work>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. & Drasgow, F., 1995. Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, Issue 17 (4), pp. 425-445.
- FRA, 2014. *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*, s.l.: European Union Agency for Fundamental Rights.
- γον.gr, 2022. *Πού μπορώ να απευθυνθώ σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία*.

Available at: <https://www.gov.gr/sdg/employees/equal-treatment/general/who-can-i-address-in-case-of-violation-of-principle-of-equal-treatment>

Guerrero, M. I. S., 2004. The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *International & Comparative Law*, Issue 27, pp. 477-500.

Herrera, M. d. C., Herrera, A. & Expósito, F., 2018. To confront versus not to confront: Women's perception of sexual harassment. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, Issue 10 (1), pp. 1-7.

Hersch, J., 2024. *Sexual harassment in the workplace*.
Available at: <https://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-the-workplace/long>

ILO, 2022. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, s.l.: International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation.

Keashly, L., Trott, V. & MacLean, L. M., 1994. Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*. *Violence and Victims*, Issue 9 (4), pp. 341-357.

Légifrance, 2022. *Code du travail*.
Available at:
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893894

Légifrance, 2024. *Code pénal*.
Available at:
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070719/2024-12-01/

Leymann, H. & Gustafsson, A., 1996. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Issue 5 (2), p. 251–275.

MacKinnon, C. A., 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. s.l.:Yale University Press.

Manju & Neha, 2024. A Review of Legal Frameworks Addressing Workplace Sexual Harassment. *International Journal of Novel Research and Development (IJNRD)*, Issue 9 (3).

McLellan, G. & Froger-Michon, C., 2020. *CMS Expert Guide on Sexual Harassment in the workplace*.
Available at: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace>

- Nye, C. D., Brummel, B. J. & Drasgow, F., 2014. Understanding Sexual Harassment Using Aggregate Construct Models. *Journal of Applied Psychology*, Issue 99 (6), p. 1204–1221.
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D. & de Castro, A. B., 2014. Discrimination, Harassment, Abuse and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, Issue 57 (5), p. 573–586.
- Oluleye, T., 2023. *The Many Forms of Harassment*. Available at: <https://www.aclrc.com/blog/2023/7/17/the-many-forms-of-harassment>
- Qayyum, S., Ul Haq, M. H., Rafiq, H. & Yasin, F., 2021. *Harassment: Causes, Effects, Solutions*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/348133434_Harassment_Causes_Effects_Solutions
- Rezvan, M. και συν., 2020. Analyzing and learning the language for different types of harassment. *PLOS ONE*, Issue 15 (3).
- Rubenstein, M., 1992. Combating sexual harassment at work. *Conditions of Work Digest*, Issue 11 (1), pp. 1-302.
- Sbraga, T. P. & O'donohue, W., 2012. Sexual Harassment. *Annual Review of Sex Research*, Issue 11 (1), pp. 258-285.
- Schermerhorn, J., 2012. *Εισαγωγή στο Management*. σ.λ.:ΙΑΤΡΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Π. Χ. ΠΑΣΧΑΛΙΔΗΣ.
- Shannon, C. A., Rospenda, K. M. & Richman, J. A., 2006. Workplace Harassment Patterning, Gender, and Utilization of Professional Services: Findings from a US National Study. *Social Sciences*, 12 Δεκέμβριος, Issue 64 (6), pp. 1178-1191.
- Skoog, T., Lunde, C. & Gattario, K. H., 2023. Special issue introduction: Sexual harassment among young people. *Journal of Social Issues*, Issue 79, pp. 1113 - 1122.
- Socha, G., 2018. Emergency Hotline as a Communication Tool in Times of Crisis. *ASEJ - Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law*, Issue 22 (3), pp. 35-39.
- Street, A. E., Stafford, J. & Bruce, T. A., 2003. Sexual Harassment. *PTSD Research Quarterly*, Issue 14 (1), pp. 1-7.

Taliya, T. & Wahab, A., 2019. *Evolution of Workplace Harassment: A literature review from 1991 to 2018*.
Available at:

https://www.academia.edu/40069633/Evolution_of_Workplace_Harassment_A_literature_review_from_1991_to_2018

TUC, 2019. *Sexual harassment of LGBT people in the workplace*, s.l.: TUC.

United Nations, 1993. *Declaration on the Elimination of Violence against Women*.
Available at: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

United Nations, 1999. *Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.
Available at: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms>

Wagh, C., 2023. *Workplace Harassment*.
Available at:

https://www.researchgate.net/publication/371237603_Workplace_Harassment_womensos.gr, 2024. *Η ΓΡΑΜΜΗ SOS 15900*.
Available at: <https://womensos.gr/15900-24ori-tilefoniki-grammi/>

Zapf, D., 1999. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, Issue 20 (1/2), pp. 70-85.

Αναγνώστου-Δεδούλη, Ά. & Γαληνού, Ε.-Ε., 2008. *Η ισότητα των φύλων στην κοινωνική προστασία*. s.l.: Νομική Βιβλιοθήκη.

Αροέλ, Λ. Τ., 2011. *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*, s.l.: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ).
Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ., 2021. *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Γιαννακούρου, Σ., 2008. *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το Κοινωνικό και το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

ΕΛΙΝΥΑΕ, 2023. *Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας*.
Available at: https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2023-01/factsheet%2019_bia%2Bparenoxlisi.pdf

ΚΓΜΕ, 2013. *Οδηγός Ένταξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ, του ΕΣΣΑΑ και του ΕΣΣΑΑΛ, καθώς και στην αξιολόγηση αυτών*, Αθήνα: Διοτίμα.

Κούτα, Χ. & Καϊτέ, Χ., 2008. Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας. *Cyprus Nursing Chronicles*, Issue 9 (1), pp. 25-34.

Μάνεση, Ν., Καναούτη, Σ. & Γερακοπούλου, Π., 2022. Πρόληψη – Απόκριση – Υποστήριξη νεαρών επιζωσών σεξουαλικής (διαδικτυακής) παρενόχλησης και βίας, s.l.: s.n.

Μεταξάς, Α., 2017. *Ευρωπαϊκή Ένωση: Τα βασικά κανονιστικά κείμενα*. s.l.: Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε..

Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., 2022. *Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Μπράτσος, Ν., 2015. *Τηλεφωνική γραμμή 15512 για καταγγελίες εργοδοτικής αυθαιρεσίας*.
Available at: <https://www.ertnews.gr/eidiseis/ellada/kinonia/tilefoniki-grammi-15512-gia-katangeliies-ergodotikis-aftheresias/>

Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α., 2007. *Σεξουαλική παρενόχληση: ένας αθέατος εφιάλτης στο χώρο εργασίας : οδηγός καθοδήγησης και κατάρτισης στελεχών επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και λειτουργών αρμόδιων κυβερνητικών υπηρεσιών*. s.l.:s.n.

Πηλαβάκη, Ι., 2019. *Σεξουαλική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο: Κριτική*

Φεμινιστική Ανάλυση του Ρόλου των Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων της Κύπρου, s.l.: s.n.

Πηλαβάκη, Ι. & Κυριάκου, Μ., 2023. *Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*.
Available at: https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/ergo/23_24/_.pdf

ΣΕΒ, 2022. *Παρενόχληση και βία στην εργασία: Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21*, s.l.: s.n.

Στρατηγάκη, Μ. και συν., 2022. *Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα*, s.l.: s.n.