

Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ, ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

Δεν είσαι η μόνη
Δεν είσαι μόνη

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ



ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Το «Εγχειρίδιο συμβουλευτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας» δεν αντανakλά απαραίτητα την άποψη ή τις θέσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ). Η ΓΓΙΦ ή κάποιο άτομο, που δραστηριοποιείται για λογαριασμό της ΓΓΙΦ δεν θεωρείται υπεύθυνο για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται σε αυτήν την έκδοση.

Συγγραφέας Εγχειριδίου: **Λίμπυ Τατά Αρσέλ**

Μετάφραση Δανέζικου Φυλλαδίου: **Linda Bertelsen**

Επιμέλεια Μετάφρασης Φυλλαδίου: **Λίμπυ Τατά Αρσέλ**

Διόρθωση Εγχειριδίου: **Ελένη Στόφα**

Σελιδοποίηση Εγχειριδίου: **ΑΝΑΓΡΑΜΜΑ**

Παραγωγή: **ΑΝΑΓΡΑΜΜΑ**

Αθήνα, Δεκέμβριος 2011

ISBN: 978-960-85211-9-3

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)

Δραγατσανίου 8, 10559 Αθήνα

Τηλ: 213 1511102-3, fax 210 3231316

info@isotita.gr • www.isotita.gr

ΛΙΜΠΥ ΤΑΤΑ ΑΡΣΕΛ

Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ, ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	7
Εισαγωγή	9
Ευχαριστίες	17

ΜΕΡΟΣ 1ο

1. Το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο και η ψυχοκοινωνική πραγματικότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης	19
1.1. Το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο της σεξουαλικής παρενόχλησης	19
1.1.1. Ποιες γυναίκες παρενοχλούνται;	19
1.1.2. Τρεις πραγματικές ιστορίες	20
1.1.3. Ο κύκλος της σεξουαλικής παρενόχλησης	21
1.1.4. Ορισμοί μορφών βίας στην εργασία	29
1.1.5. Οι άνδρες που παρενοχλούν είναι συνηθισμένοι άνθρωποι ...	33
1.2. Η ψυχοκοινωνική πραγματικότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης για τις εργαζόμενες	35
1.2.1. Η μεγάλη διαφορά στην αντίληψη των φύλων για τη σεξουαλική παρενόχληση	35
1.2.2. Οι γυναίκες λένε πραγματικά όχι	38
1.2.3. Τρεις συνηθισμένες τακτικές που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενες	39
1.2.4. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ψυχολογική τρομοκρατία / Επιπτώσεις στην υγεία	44

ΜΕΡΟΣ 2ο

2. Έτσι αντιμετωπίζεται η σεξουαλική παρενόχληση	49
2.1. Συνήγορος του Πολίτη (ΣΤΠ): Κεντρικός νομικός φορέας στην Ελλάδα για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων	51
2.2. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)	52
2.3. Σε ποιες περιπτώσεις ο Συνήγορος του Πολίτη δεν μπορεί να βοηθήσει	54
2.4. Τι κάνει ο Συνήγορος του Πολίτη για την ισότητα των φύλων;	55
2.5. Τι δεν κάνει ο Συνήγορος του Πολίτη για την ισότητα των φύλων; .	55
2.6. Οι διαπιστώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη ύστερα από τρία χρόνια διαμεσολάβησης	56
2.7. Συμπεράσματα, ερωτήματα και προτάσεις	57

ΜΕΡΟΣ 3ο

3. Οδηγίες για την καταπολέμηση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης	61
3.1. Οδηγίες για την εργοδοσία	61
3.1.1. Ένα μοντέλο πρόληψης και αντιμετώπισης	61
3.1.2. Συνάψτε και υπογράψτε συμφωνίες	62
3.1.3. Τι πρέπει να έχει υπόψη του ο εργοδότης	63
3.1.4. Δημιουργία γραπτής οδηγίας	64
3.1.5. Όλοι έχουν ένα μερίδιο ευθύνης στον χώρο εργασίας	66
3.2. Οδηγίες για την εργαζόμενη	66
3.2.1. Μιλήστε ανοιχτά	66
3.2.2. Δράση σε τρεις κατευθύνσεις	67
3.3. Οδηγίες για φορείς που έχουν ευθύνη για δράση	70
3.3.1. Στηρίξτε την εργαζόμενη που απευθύνεται στους αρμόδιους φορείς	70

3.3.2. Λύστε το πρόβλημα με διακριτικότητα	71
3.3.3. Ανοίξτε ένα φάκελο	72
3.3.4. Δεξιότητες του προσώπου που χειρίζεται τις υποθέσεις	74
3.3.5. Δώστε προσοχή στην εργαζόμενη	75
3.3.6. Όταν υπάρχει ανάγκη για ψυχολόγο	76
3.3.7. Το επαγγελματικό μέλλον της εργαζόμενης	76
3.3.8. Αποφάσεις Δικαστηρίου	77

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Τι λέει ο Νόμος	81
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη σεξουαλική παρενόχληση	83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Υπόδειγμα συμφωνίας στον χώρο εργασίας για τη σεξουαλική παρενόχληση	85
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: Σχέδιο Εντύπου Υποβολής Καταγγελίας για Σεξουαλική Παρενόχληση	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: Κατάλογος υποθέσεων του Συνηγόρου του Πολίτη	95
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ	103
ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ για πληροφόρηση ή καταγγελία για τη σεξουαλική παρενόχληση	107

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή έμφυλης βίας που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Αποτελεί ιδιαίτερα συχνή, άμεση διάκριση λόγω φύλου στον χώρο εργασίας, η οποία τροφοδοτείται από την κοινωνική ανοχή και συντηρείται από τις κυρίαρχες στερεότυπες αντιλήψεις για τη θέση των γυναικών στην απασχόληση.

Όπως δείχνουν τα στοιχεία, εκατομμύρια εργαζόμενων γυναικών και ένας μικρότερος αριθμός εργαζόμενων ανδρών υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση σε όλο τον κόσμο. Όλες οι επιστημονικές έρευνες τεκμηριώνουν τη μεγάλη έκταση αυτού του φαινομένου.

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει προσωπικές, κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες για τις γυναίκες. Συνιστά εμπόδιο και απειλή για την οικονομική αυτονομία τους, καθώς συχνά τις ωθεί εκτός της αμειβόμενης εργασίας. Οι αρνητικές συνέπειες επεκτείνονται και στην ψυχική και σωματική υγεία, στην αυτοπεποίθηση και την ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία.

Ήδη από τις προηγούμενες δεκαετίες, το φεμινιστικό κίνημα, μέσα από τους αγώνες που έκανε και τις πιέσεις που άσκησε, κατέστησε αντικείμενο δημόσιας παρέμβασης την άσκηση βίας κατά των γυναικών, αναδεικνύοντας ένα «προσωπικό» θέμα σε πολιτικό.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) εκπόνησε το **«Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013»**, στο οποίο περιλαμβάνονται δράσεις για την πρόληψη και καταπολέμηση των σημαντικότερων μορφών έμφυλης βίας (ενδοοικογενειακή, σεξουαλική παρενόχληση, βιασμός, trafficking). Βασικοί άξονες των δράσεων αυτών είναι:

- α) η δημιουργία δομών (Τηλεφωνική Γραμμή SOS, Συμβουλευτικά Κέντρα, Ξενώνες) για την καταπολέμηση της βίας,
- β) η ανάπτυξη υπηρεσιών (πληροφόρηση, ψυχοκοινωνική/νομική συμβουλευτική, νομική βοήθεια) για την υποστήριξη των γυναικών που υφίστανται βία,
- γ) η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης.

Ανάμεσα σε άλλα, η ΓΠΦ ανέλαβε την έκδοση του παρόντος «Εγχειριδίου συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδότες και κοινωνικούς φορείς» με τίτλο *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Μέρος του Εγχειριδίου βασίζεται σε αντίστοιχη έκδοση (1999) της δανέζικης συνδικαλιστικής οργάνωσης «Ένωση Εμποροϋπαλλήλων Δανίας», η οποία βασίστηκε στην επιστημονική έρευνα της συγγραφέως.

Το Εγχειρίδιο απευθύνεται σε όλες τις εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και στους φορείς που δραστηριοποιούνται σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως Δημόσιες Υπηρεσίες, Τράπεζες, Ενώσεις Εργοδοτών, Επιθεωρήσεις Εργασίας, Σωματεία και Εργατικά Κέντρα, Φορείς Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας, Συμβουλευτικά Κέντρα και Γυναικείες Οργανώσεις.

Ελπίζουμε ότι το Εγχειρίδιο αυτό θα αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για την ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού, καθώς και για την αρτιότερη κατάρτιση των συμβούλων της ΓΠΦ, αλλά και όσων άλλων συμμετέχουν στην υποδοχή και παροχή υπηρεσιών σε γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το Εγχειρίδιο αυτό δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί χωρίς την αφιλοκερδή και επίπονη εργασία της Λίμπυ Τατά Αρσέλ η οποία στηρίζει σημαντικά το έργο της Γενικής Γραμματείας στον τομέα αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών. Την ευχαριστούμε ολόθερμα.

ΜΑΡΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση (ΣΠ) δημιουργεί αποδεδειγμένα ένα σοβαρό πρόβλημα ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Η μεγαλύτερη εμπεριστατωμένη πανευρωπαϊκή μελέτη¹ δείχνει ότι εκατομμύρια εργαζόμενων γυναικών (40-50%) και ένας μικρότερος αριθμός εργαζόμενων ανδρών (10%)¹ υφίστανται ΣΠ σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η ΣΠ είναι επίσης ένα θέμα γύρω από το οποίο δημιουργούνται μύθοι και προκαταλήψεις: «Γιατί πρέπει όλα να είναι τόσο βαρετά;», «Δεν μπορούμε να έχουμε λίγο φλερτ στη δουλειά;» και «Οι γυναίκες που τη δέχονται πάνε γυρεύοντας, ας μην προκαλούν», «Δεν μπορούν απλώς να λένε όχι από μόνες τους οι γυναίκες;» είναι μερικές από τις πιο συνηθισμένες ενστάσεις στη δημόσια συζήτηση για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Γι' αυτό τον λόγο πρέπει να το υπογραμμίσουμε από την αρχή: Καταπολεμώντας τη σεξουαλική παρενόχληση δεν καταπολεμάμε ούτε το φλερτ ούτε τον έρωτα στον χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση, όμως, αποτελεί κατάχρηση εξουσίας και γι' αυτό είναι κάτι εντελώς διαφορετικό από το φλερτ.

Ταυτόχρονα, όλες οι εμπειρίες και οι μελέτες δείχνουν ότι τα θύματα λένε πάντα όχι στη σεξουαλική παρενόχληση. Η συμπεριφορά των ανδρών που παρανομούν (ή των γυναικών) είναι ανεπιθύμητη στα θύματα, προσβλητική για την αξιοπρέπειά τους, εκφοβιστική, εχθρική και βάζει σε κίνδυνο την ψυχική και σωματική υγεία τους.

Επειδή η ΣΠ εμποδίζει τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος, είναι θετικό ότι τα τελευταία χρόνια έχει εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) μια σειρά σημαντικών πρωτοβουλιών για την καταπολέμησή της.²

Από την πλευρά της Ελληνικής Πολιτείας ψηφίστηκε νομοθεσία το 2006, που αντικαταστάθηκε από καινούρια νομοθεσία τον Δεκέμβριο του 2010 αναφορικά με την ισότητα των φύλων. **Ο νόμος λέει ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά απαράδεκτη διάκριση στη σημερινή κοινωνία και ως εκ τούτου πρέπει να τιμωρείται, ορίζοντας πως είναι υποχρέωση των εργοδοτών να εξασφαλίζουν ότι κανένας και καμία εργαζόμενος/-η δεν θα δέχεται ανεπιθύμητη, προσβλητική σεξουαλική συμπεριφορά (Άρθρο 26, 3896/2010).**

Η υποχρέωση των εργοδοτών απορρέει και από την υποχρέωση πρόνοιας και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Η νομοθεσία του 2006 και αυτή του 2010 αποτελούν σημαντικό βήμα, αφού σηματοδοτούν την αναγνώριση μιας κοινωνικής πραγματικότητας και αίρουν την κοινωνική απραξία για το θέμα αυτό. Συγχρόνως δυσχεραίνουν την εργασιακή εκμετάλλευση και την άνιση μεταχείριση των θυμάτων. Άλλο όμως ένας νόμος και άλλο η πρακτική εφαρμογή του.

Ο δρόμος μπροστά μας είναι ακόμα μακρύς. Παρότι η ΣΠ έχει συζητηθεί εκτεταμένα δημοσίως και ο όρος έχει πια καθιερωθεί νομικά και επιστημονικά, οι συγκεκριμένοι διακανονισμοί για την αντιμετώπιση των υποθέσεων στους χώρους εργασίας χωλαίνουν ή είναι ανύπαρκτοι. Υπάρχουν πολλά ταμπού πάνω στο θέμα και πολλά θύματα επιλέγουν ακόμα να υποφέρουν σιωπηλά, καθώς φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους αν διαμαρτυρηθούν ανοιχτά. Ο αριθμός των καταγγελιών στον Συνήγορο του Πολίτη και στις Επιθεωρήσεις Εργασίας είναι ακόμα μικρός. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδότες συνεχίζουν να μη δίνουν προτεραιότητα στο θέμα.

Μετά την αρχική κινητοποίηση γύρω από την Οδηγία της ΕΕ τη δεκαετία του 1990 από τη Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ, το θέμα έχει ατονήσει ως συνδικαλιστικό αίτημα τα τελευταία χρόνια, χωρίς να έχει λυθεί το πρόβλημα της ΣΠ.

Ελληνικές έρευνες δείχνουν ότι 70-86% των γυναικών^{3, 4} που παρενοχλού-

νται στον ιδιωτικό τομέα είτε παραιτούνται είτε απολύονται, με αποτέλεσμα να έχουν επιπτώσεις στην επαγγελματική τους καριέρα. Στον δημόσιο τομέα ο κανόνας είναι να μετατίθενται οι γυναίκες από τις θέσεις όπου εργάζονταν αρχικά. Αντιθέτως, αυτός που παρανομεί παραμένει στη θέση του, που συνήθως είναι και διευθυντική.

Σε άλλες χώρες της ΕΕ, το ποσοστό των γυναικών που παραιτούνται ή απολύονται ανέρχεται μόλις στο 30%. Το υπόλοιπο 70% δεν αντιμετωπίζουν επαγγελματικές επιπτώσεις εξαιτίας της δημοσιοποίησης της ΣΠ που υπέστησαν, γεγονός που ίσως καταδεικνύει την εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια των Ελληνίδων εργαζομένων σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαίες.

Ο ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως αρμόδιου φορέα παρακολούθησης και εφαρμογής του νόμου για την ισότητα των φύλων (επομένως και της σεξουαλικής παρενόχλησης) το 2006 αποτελεί μεγάλο βήμα. Κατ' αυτό τον τρόπο αποφεύγεται ο κατακερματισμός των αρμοδιοτήτων και καθίσταται δυνατός ο παράλληλος συντονισμός της καταστολής της ΣΠ στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Η δημόσια συζήτηση για τη σεξουαλική παρενόχληση, που οργάνωσε η ΓΓΙΦ τον Ιούνιο του 2011, κατέληξε μεταξύ άλλων στα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Δεν υπάρχει ακόμα αρκετή γνώση έξω από τον κύκλο των ειδημόνων για την ύπαρξη του νόμου 3896/2010 και τη διάταξη για την αντιστροφή βάρους της απόδειξης: δηλαδή, ο εργοδότης είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν συνέβη παρενόχληση έπειτα από πιθανολογημένη καταγγελία ότι συνέβη. Δεν έχουν λάβει γνώση για την ύπαρξη του νόμου ούτε οι εργοδότες ούτε οι πολίτες, ενώ οι δικαστές και οι δικηγόροι επίσης δεν είναι εξοικειωμένοι με τον νόμο, λόγω της μη ύπαρξης ικανού αριθμού καταγγελιών και υποθέσεων.
- Δεν υπάρχει συστηματική ενημέρωση των εργαζομένων για τη νομοθετημένη απαγόρευση της ΣΠ.

- Επειδή η πρόσβαση των θυμάτων στα δικαστήρια είναι πολύ δύσκολη, μακρόχρονη και δαπανηρή, ενώ οι ποινές για τον δράστη είναι πολύ μικρές, ελάχιστες υποθέσεις έχουν φτάσει στα δικαστήρια.
- Οι καταγγέλλουσες δεν μπορούν να κινητοποιήσουν μάρτυρες για τη στήριξη της καταγγελίας τους.
- Η ατιμωρησία των παρενοχλούντων συνεχίζεται όταν οι συστάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη ύστερα από μια καταγγελία δεν είναι δεσμευτικές ούτε για τον ιδιώτη ούτε για το Δημόσιο ως εργοδότη. Μία σημαντική όμως νομική νίκη σημειώθηκε με την απόφαση 505/2010 του Συμβουλίου της Επικρατείας, που επικύρωσε την οριστική παύση ενός γιατρού του ΕΣΥ έπειτα από καταγγελία ότι παρενοχλούσε σεξουαλικά συγγενείς ασθενών κατ' εξακολούθηση. Η καταγγελία υποστηρίχθηκε –εκτός από την καταγγέλλουσα– και από μαρτυρίες άλλων γυναικών.
- Ξεχωριστό πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι πολλές υποθέσεις που καταγγέλλονται στον ΣτΠ κλείνουν χωρίς αποτέλεσμα, λόγω έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων, **πράγμα που δείχνει ότι είτε τα θύματα δεν έχουν ακόμα συνειδητοποιήσει με ποιο τρόπο μπορούν να υποστηρίξουν τις καταγγελίες τους, είτε υπάρχουν κενά στη διαδικασία καταγγελίας λόγω της μη καταγραφής/συλλογής των απαραίτητων λεπτομερειών που θα την στηρίξουν.**
- Η Δημόσια Διοίκηση στέκεται προς το παρόν αμήχανα μπροστά στη σεξουαλική παρενόχληση. Κωλυσιεργεί στις απαραίτητες Ένορκες Διοικητικές Εξετάσεις, αφήνοντας εν τω μεταξύ την καταγγέλλουσα και τον καταγγελλόμενο σε ένα δηλητηριασμένο, από την εκκρεμούσα υπόθεση, εργασιακό περιβάλλον.
- Οι διοικητικές ποινές για τον δράστη είναι ελαφριές και στην καλύτερη περίπτωση του αποδίδεται μόνο έγγραφη επίπληξη.
- Το θύμα που υποβάλλει καταγγελία δέχεται, κατά κανόνα, αντίποινα.
- Η σημερινή οικονομική ύφεση στην αγορά εργασίας κάνει πολύ δύσκο-

λη την κατάσταση για τις γυναίκες σε μερικά επαγγέλματα, και η αρμόδια αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη έχει ήδη διαπιστώσει αύξηση των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση στο πρώτο μισό του 2011, συγκριτικά με προηγούμενα χρόνια.

Όλες οι πανευρωπαϊκές και παγκόσμιες επιστημονικές έρευνες δείχνουν χωρίς αμφιβολία ότι οι γυναίκες εργαζόμενες υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και βία σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό απ' όσο οι άνδρες εργαζόμενοι. Αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες που θα εξηγήσουμε παρακάτω.

Είναι γεγονός όμως ότι και κάποιο ποσοστό ανδρών παρενοχλούνται σεξουαλικά από άλλους άνδρες (εάν τα θύματα είναι άνδρες ομοφυλόφιλοι) αλλά και από γυναίκες.¹

Αν εξαιρέσουμε μια αύξηση που βλέπουμε στις καταγγελίες από άνδρες εργαζομένους στις Ηνωμένες Πολιτείες τα τελευταία χρόνια, είναι επίσης γεγονός ότι σχεδόν όλες οι περιπτώσεις που καταγγέλλονται παγκόσμια αφορούν γυναίκες. Αυτό ισχύει και για την Ελλάδα. Όλες οι καταγγελίες που έφτασαν, π.χ., στο γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη, που είναι η αρμόδια αρχή, κατά την περίοδο από το 2008 και μέχρι σήμερα προέρχονται από γυναίκες. Οι άνδρες σπάνια καταγγέλλουν. Θα εξηγήσουμε αυτό το φαινόμενο επίσης παρακάτω.

Στο «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013» της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, η σεξουαλική παρενόχληση συμπεριλαμβάνεται ως μία από τις μορφές βίας κατά των γυναικών, επειδή μόνο ως βία μπορεί να κατονομαστεί μια ανεπιθύμητη, εκφοβιστική, εχθρική, προσβλητική, σεξουαλική συμπεριφορά απέναντι σε μία/έναν συνάδελφο.

Το Εγχειρίδιο θα επικεντρώσει, γι' αυτό τον λόγο, στη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή βίας που αναγκάζεται να ανέχεται η γυναίκα εργαζόμενη.

Εξυπακούεται βέβαια ότι οι παρακάτω οδηγίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση ισχύουν άσχετα από το φύλο του εργαζόμενου θύματος.

Το Εγχειρίδιο απευθύνεται σε όλους τους φορείς που έχουν ευθύνη να δράσουν για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως Δημόσιες Υπηρεσίες, Τράπεζες, Εταιρείες, Ενώσεις Εργοδοτών, Επιθεωρήσεις Εργασίας, Σωματεία και Εργατικά Κέντρα, Φορείς Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας, Συμβουλευτικά Κέντρα και Γυναικείες Οργανώσεις.

Το πρώτο μέρος του Εγχειριδίου ρίχνει φως στην ψυχοκοινωνική πραγματικότητα που βιώνει η εργαζόμενη και που σπάνια ή ποτέ δεν αναπτύσσεται στην ελληνική βιβλιογραφία. Περιγράφουμε τον κύκλο της σεξουαλικής παρενόχλησης, δίνοντας τρία παραδείγματα συγκεκριμένων γυναικών, οι οποίες έχουν προχωρήσει σε καταγγελία και που σε συνεντεύξεις με τη συγγραφέα, στο πλαίσιο μιας έρευνας, περιγράφουν με δικά τους λόγια πώς εξελίσσεται βαθμιαία η κατάχρηση εξουσίας και πώς αυτή η κατάχρηση επηρεάζει την ψυχική υγεία τους.⁵ Συνεχίζουμε με απαντήσεις στα πολλά ερωτήματα που γεννιούνται σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών-θυμάτων, όπως, π.χ., «Ποιες γυναίκες παρενοχλούνται;», «Ποιοι άνδρες παρενοχλούν;», «Γιατί ανέχονται οι γυναίκες την παρενόχληση και αντιδρούν έπειτα από καιρό;», «Πώς αναγνωρίζουμε την παρενόχληση;», «Υπάρχουν διαφορές στην οπτική των δύο φύλων για τη ΣΠ;», «Ποιες είναι οι συνήθεις αντιδράσεις των γυναικών;». Όλες οι απαντήσεις βασίζονται σε επιστημονικές έρευνες και θεωρητικές πηγές που αναφέρονται στις Σημειώσεις στο τέλος του Εγχειριδίου.

Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στον ρόλο των κεντρικών φορέων που είναι αρμόδιοι για την καταπολέμηση της ΣΠ και υποδεικνύει υπάρχοντες αναχαιτιστικούς μηχανισμούς για σωστή αντιμετώπιση.

Το τρίτο μέρος δίνει κατευθύνσεις για το πώς πρέπει να χειρίζονται τις υποθέσεις οι εργοδότες, οι εργαζόμενες και οι σχετικοί φορείς. Περιέχει, επίσης, πέντε Παραρτήματα:

- 1) Σύντομη περιγραφή του Νόμου 3896/2010.
- 2) Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης από την Ευρωπαϊκή Οδηγία.
- 3) Υπόδειγμα συμφωνίας για έναν επιχειρησιακό κώδικα συμπεριφοράς ενάντια στη ΣΠ.
- 4) Έντυπο καταγγελίας για την/τον εργαζόμενη/-ο.
- 5) Δείγμα υποθέσεων στις οποίες διαμεσολάβησε ο Συνήγορος του Πολίτη.

Σκοπός του Εγχειριδίου της ΓΓΙΦ είναι να συμβάλει με συγκεκριμένες προτάσεις στην πρόληψη και αντιμετώπιση της ΣΠ, ώστε βαθμιαία το γράμμα του Νόμου να γίνει πραγματικότητα, με μια συντονισμένη προσπάθεια μεταξύ της ΓΓΙΦ και άλλων κοινωνικών εταίρων.

Όσον αφορά στις ίδιες τις εργαζόμενες γυναίκες και την οργανωμένη υποστήριξή τους μέσω της Συμβουλευτικής, έπειτα από μακροχρόνια παρενόχληση που δημιουργεί ψυχολογικό τραύμα, παραπέμπουμε στον *Οδηγό Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και Λειτουργίας των Υποστηρικτικών Δομών* (ηλεκτρονική έκδοση ΓΓΙΦ, 2011).

ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΛΙΜΠΥ ΤΑΤΑ ΑΡΣΕΛ
ΟΜΟΤΙΜΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΚΛΙΝΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΠΕΓΧΑΓΗΣ

Ευχαριστίες της συγγραφέως

Ευχαριστώ θερμά τη δανέζικη συνδικαλιστική οργάνωση «Ένωση Εμποροϋπαλλήλων Δανίας» (HK: Handels- og kontorfunktionaerernes Forbund) και τον Υπεύθυνο του Τμήματος Εργασιακού Περιβάλλοντος κ. Svend-Erik Hermansen για την άδεια που μας έδωσε να μεταφράσουμε και να χρησιμοποιήσουμε ένα μέρος του δανέζικου εγχειριδίου *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*, που εξέδωσε για τα μέλη του το 1999 με βάση την επιστημονική έρευνα της συγγραφέως. Το δανέζικο εγχειρίδιο είχε μεγάλη δημοσιότητα και επηρέασε θεμελιωδώς τη δανέζικη κοινή γνώμη.

Ακόμη, θέλω να ευχαριστήσω την κ. Ματίνα Γιαννακούρου, Υπεύθυνη για τον Κύκλο Ισότητας των Φύλων στον Συνήγορο του Πολίτη, την κ. Μαρία Καραγεώργου στο γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη και την κ. Άννα Κοντοθανάση, δικηγόρο, για τα πολύτιμα σχόλιά τους, τα οποία ενσωμάτωσα στον βαθμό που ήταν δυνατό.

Τέλος, ευχαριστώ την κ. Αγγελική Πελέκη για τη γρήγορη, αποτελεσματική και πάντα υψηλής ποιότητας βοήθειά της στη μορφοποίηση και γλωσσική επιμέλεια του κειμένου. Το τελικό κείμενο είναι βέβαια ευθύνη μόνο δική μου.

Η συγγραφέας Ελευθερία Λίμπυ Τατά Αρσέλ, Ελληνίδα της Διασποράς είναι Ομότιμη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας στο Πανεπιστήμιο Κοπεγχάγης και εκπαιδευμένη Ψυχοθεραπεύτρια. Είναι ειδική στην Ψυχοτραυματολογία, έχει εργαστεί επί σειρά ετών με τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στα πλαίσια Διεθνών Οργανισμών (IRCT, ICTY, EU, Office for Human Rights and Democratization), ιδίως στον αγώνα ενάντια στα βασανιστήρια και τους θιασμούς πολέμου. Έχει συνεργαστεί με τα Πανεπιστήμια Αθηνών και Θεσσαλονίκης και άλλους Ελληνικούς φορείς στα θέματα Ισότητας, Γυναικείων σπουδών, Ψυχικής Υγείας Ενηλίκων και παιδιών και Ψυχολογικής Συμβουλευτικής.

libby.arcel@psy.ku.dk

ΜΕΡΟΣ 1ο

1.

Το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο και η ψυχοκοινωνική πραγματικότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης

1.1. Το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο της σεξουαλικής παρενόχλησης

1.1.1. Ποιες γυναίκες παρενοχλούνται;

Γιατί ανέχονται οι γυναίκες τη σεξουαλική παρενόχληση; Γιατί δεν βάζουν όρια; Μήπως είναι οι ιδιαίτερα αδύναμες και ανασφαλείς γυναίκες, που γίνονται χαλί να τις πατούν, αυτές που βιώνουν τέτοιου είδους προβλήματα;

Αυτό σκέφτονται πολλοί και πολλές, όταν προκύπτει θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η αλήθεια είναι ότι οι γυναίκες πάντα λένε όχι, με λόγια ή με έμμεσο τρόπο, αλλά συνθήως το άτομο που ασκεί τη σεξουαλική παρενόχληση δεν δίνει σημασία στην άρνηση. Είναι επίσης αλήθεια πως οι γυναίκες κάνουν ό,τι μπορούν για να σταματήσουν την παρενόχληση, αλλά, αν δεν βρουν βοήθεια από το περιβάλλον, η μόνη λύση στο πρόβλημά τους είναι είτε να υποφέρουν σιωπηλά είτε να παραιτηθούν, αν εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, είτε ν' αλλάξουν Τμήμα ή Διεύθυνση αν εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

Είναι επίσης γεγονός ότι οποιοσδήποτε τύπος γυναίκας, σε οποιαδήποτε ιεραρχική θέση, μπορεί να υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, αλλά μια μερίδα γυναικών είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένη. Πρόκειται για νέες γυναίκες, άτομα νεοεισερχόμενα στην αγορά εργασίας, για μαθητευόμενες, για άτομα με σύμβαση, για άτομα απασχολούμενα σε συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας, για εργαζόμενες που έχουν επαφή με το κοινό, για ανύπαντρες γυναίκες, για διαζευγμένες, μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών και μετανάστριες. Γενικά,

οι γυναίκες που βρίσκονται σε ευάλωτη κοινωνική θέση έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να υποστούν ΣΠ.

Η μόνη ελληνική επιδημιολογική έρευνα που υπάρχει μέχρι τώρα έδειξε ότι 10% των εργαζόμενων Ελληνίδων υφίστανται προσωπική σεξουαλική παρενόχληση από ανώτερο ή συνάδελφο. Το μεγαλύτερο ποσοστό βρέθηκε στις ηλικίες των 18-30 ετών.²

Πολύωρες συνεντεύξεις της συγγραφέως από τρεις εργαζόμενες σε διαφορετικά περιβάλλοντα απεικονίζουν πώς εξελίσσεται η σεξουαλική βία στην εργασία. Η γλώσσα των εργαζομένων γυναικών αποδίδεται κατά λέξη (verbatim).

1.1.2. Τρεις πραγματικές ιστορίες

Οι τρεις εργαζόμενες

Η Μαρία είναι 22 ετών και μαθητευόμενη σε μικρή εταιρεία πωλήσεων, όπου ο εργοδότης, 30 χρόνια μεγαλύτερός της, αρχίζει να ζητάει φιλία και να της χαϊδεύει τα πόδια και το στήθος λίγο καιρό μετά την πρόσληψή της. Αυτό γίνεται παρά το γεγονός ότι εκείνη δείχνει ξεκάθαρα πως δεν το θέλει. Επειδή η Μαρία βρήκε αυτή τη δουλειά έπειτα από ένα χρόνο ανεργίας διαστάζει να παραιτηθεί, ελπίζοντας ότι κάποτε θα σταματήσει ο εργοδότης να την ενοχλεί. Στο τέλος, όμως, δεν αντέχει την καθημερινή πίεση και αφήνει τη δουλειά της μετά έξι μήνες εργασίας.

Η Χριστίνα είναι 30 ετών και εργάζεται ως γραμματέας σε συνδικαλιστική οργάνωση. Δουλεύει απομονωμένη από τους υπόλοιπους συνεργάτες και κάτω από την εποπτεία του προέδρου της οργάνωσης. Η παρενόχληση αρχίζει κάπως καλυμμένα στην αρχή, αλλά μετά συνεχίζεται απροκάλυπτα και πιεστικά. Ύστερα από ενάμιση χρόνο παρενόχλησης η υγεία της Χριστίνας κλονίζεται, αναγκάζεται να κάνει καταγγελία και αφήνει τη δουλειά της. Σήμερα

εργάζεται ως ανειδίκευτη σε σουπερμάρκετ, επειδή φοβάται να εργαστεί ξανά σε γραφείο.

Η Κατερίνα είναι 55 ετών και εργάζεται επί 35 χρόνια στο ίδιο γραφείο μιας μεγάλης δημόσιας υπηρεσίας υπουργείου. Για 5 χρόνια αναγκάζεται, σε τακτά διαστήματα, να ακούει σεξουαλικές περιγραφές από τον διευθυντή της στο γραφείο του, ενώ αυτός βλέπει πορνογραφικά περιοδικά. Ο διευθυντής ήταν πρόσωπο με μεγάλο κοινωνικό και επαγγελματικό κύρος. Η Κατερίνα του κάνει σαφές ότι η συμπεριφορά του της είναι ανεπιθύμητη, τον αποφεύγει όσο μπορεί, δεν καταγγέλλει όμως τις προσεγγίσεις του από φόβο μήπως ο πανίσχυρος προϊστάμενός της της κάνει δυσμενή μετάθεση ή την απολύσει. Τελικά, αποφασίζει να απαντήσει δυναμικά στην παρενόχλησή του, με αποτέλεσμα να μετατεθεί σε λιγότερο εξειδικευμένη δουλειά. Το καταγγέλλει στο Σωματείο της και ύστερα από μεσολάβηση μετατίθεται σε άλλο τμήμα της δικής της επιλογής.

1.1.3. Ο κύκλος της σεξουαλικής παρενόχλησης

Χαριτωμένοι στην αρχή

Αρχικά ο άνδρας είναι χαριτωμένος και φιλικός, δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία της γυναίκας και εκφράζει την εκτίμησή του προς το πρόσωπό της.

Μαρία: «Τις πρώτες δεκαπέντε μέρες καθόμουν πολύ πλάι του, για να μου δείξει πώς να κάνω τη δουλειά. Κατά την περίοδο εκείνη ήταν πολύ εντάξει μαζί μου».

Χριστίνα: «Με ρώτησε αν ενδιαφερόμουν να έρθω προσωρινά για εργασία στο δικό του γραφείο. Τότε μου είχε αρέσει η ιδέα επειδή έτσι μπορούσα να μάθω κάτι καινούριο. Στην αρχή έκανε τα πάντα για να με ικανοποιήσει».

Κατερίνα: «Τον πρώτο χρόνο ήταν ο χαριτωμένος και φιλικός άνδρας, που έπρεπε να μάθει όλες τις διαδικασίες της δουλειάς. Αυτός ήταν ο καινούριος, ενώ εγώ είχα δουλέψει εκεί πολλά χρόνια».

Τα πρώτα δείγματα

Αργά ή γρήγορα όμως, αλλάζει σταδιακά ο τρόπος συμπεριφοράς τους. Αρχίζει να ξεπερνά κάποια όρια, αλλά αρχικά οι γυναίκες δεν το αντιλαμβάνονται ως κάτι απειλητικό.

Μαρία: «Είπε κάτι κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για την πρόσληψή μου στο οποίο δεν έδωσα τότε σημασία. Καθόταν μ' ένα χαρτί στο οποίο έβαζε σταυρούς σε τετραγωνάκια και όταν έφτασε στο σημείο που έλεγε "Φύλο" έγραψε και είπε δυνατά: Όμορφη. Απόρησα λίγο, αλλά σκέφτηκα πως ήταν απλώς ένα αστείο».

Χριστίνα: «Ερχόταν στην αρχή κάποιες φορές και έλεγε: "Γεια σου, Χριστίνα, είσαι στις ομορφιές σου σήμερα". Κι όταν ερχόταν στη δουλειά το πρωί, με πλησίαζε κι έλεγε: "Δεν θα μ' αγκαλιάσεις για καλημέρα;" Έλεγα πάντα: "Όχι, δεν θέλω" και τον έσπρωχνα μακριά. Τότε έλεγε εκείνος: "Αα! Τέτοια διάθεση έχεις". Μπορούσα όμως στην αρχή να τον κουμαντάρω. Δεν τον φοβόμουν».

Η βία ξεκινάει

Σταδιακά ο άνδρας αρχίζει την εντελώς απροκάλυπτη σεξουαλική προσέγγιση.

Μαρία: «Ύστερα από δύο εβδομάδες άρχισε να με χαϊδεύει. Όταν καθόμουν στο κομπιούτερ μου, χειρονομούσε, μου έπιανε τα πόδια και αν φορούσα μια χαλαρή μπλούζα προσπαθούσε να βάλει το χέρι μέσα απ' αυτήν. Έπειτα προσπαθούσε να με φιλήσει στο σβέρκο και το στόμα. Αισθανόμουν πολύ άσχημα. Βρισκόμουν σ' ένα είδος διλήμματος, επειδή τραβιόμουν κι έτσι τον απέ-

φευγα, αλλά θα προτιμούσα να του έλεγα: “Μάζεψε επιτέλους τα χέρια σου!” αλλά φοβόμουν την απόλυση. Δεν ήξερα τι ακριβώς έπρεπε να κάνω για να αποφύγω την απόλυση. Θα ήταν γι’ αυτόν το πιο απλό πράγμα στον κόσμο να με απολύσει. Έτσι απλώς απομακρυνόμουν ή σηκωνόμουν κι έφευγα όταν με πλησίαζε χωρίς λόγο. Πίστευα πως το έκανα τόσο έντονα και τόσο καθαρά που δεν μπορούσε παρά να το προσέξει και πίστευα ότι στο τέλος θα σταματούσε».

Χριστίνα: «Όταν υπογράφηκε η σύμβασή μου, άλλαξαν τα πράγματα. Τράβαγε συνέχεια την μπλούζα μου ή σήκωνε τη φούστα μου. “Τι όμορφη που είσαι σήμερα, δεν φοράς σουτιέν; Φοράς σλιπάκι; Άσε με να σε πιάσω για να δω, έλα τώρα εδώ, για να καταλάβω αν φοράς σλιπάκι. Τώρα θα μου κάνεις μια πρωινή αγκαλιά” μου έλεγε, εγώ τον έσπρωχνα κι αρχίζα να ιδρώνω και να έχω άγχος, ήμουν όλο νεύρα. Άφηνα την πόρτα ανοιχτή για να μην είμαι μόνη μαζί του κι εκείνος την έκλεινε. Αισθανόμουν ότι πνιγόμουν όταν έκλεινε την πόρτα. Όταν άρχισα να φοράω φόρμες στη δουλειά για να κρύψω το σώμα μου, με τραβούσε παράμερα και μου έλεγε: “Πώς στο διάολο ντύνεσαι έτσι; Είσαι στη δουλειά, ξέρεις”. Θα μπορούσα να σου δώσω πολλά περισσότερα παραδείγματα. Πάντα του ζητούσα να σταματήσει, ποτέ δεν τον ενθάρρυνα».

Κατερίνα: «Ήταν μεγάλη έκπληξη για μένα όταν άρχισε η παρενόχληση με τα πορνογραφικά περιοδικά. Δεν πίστευα πως κάτι τέτοιο θα μπορούσε να μου συμβεί. Την πρώτη φορά που μπήκε στο γραφείο και είπε πως ήθελε τη βοήθειά μου, ενώ είχε το χέρι του στην τσέπη του παντελονιού του και κοίταγε πορνογραφικές φωτογραφίες, απλώς βγήκα τρέχοντας από το γραφείο του, φόρεσα το πανωφόρι μου και πήγα σπίτι. Έπειτα πέρασε κάποιος καιρός και μετά πάλι με ρώτησε αν ήθελα να στέκομαι και να κοιτάω. Ποτέ πριν δεν μου είχε τύχει κάτι τέτοιο. Κόντευα σχεδόν να πιστέψω πως ήταν δημιουργημα της φαντασίας μου. Δεν το πίστευα πως αυτός ο μεγάλος διευθυντής,

αυτός ο τζέντλεμαν, που όλοι σέβονταν, θα μπορούσε να λειτουργεί κατ' αυτό τον τρόπο».

Η αμφιβολία

Εύλογα, δυσκολεύονται οι γυναίκες να αλλάξουν τη θετική εικόνα του φιλικού άνδρα που είχαν γνωρίσει στην αρχή. Αλλά, σιγά σιγά, αρχίζουν να συνειδητοποιούν ότι εκείνος ποτέ δεν τις εκτιμούσε, ούτε ως ανθρώπους ούτε ως συνεργάτες. Αντί όμως να θυμώνουν με τον εργοδότη, οι γυναίκες μέμφονται τον ίδιο τους τον εαυτό.

Μαρία: «Του το έκανα σαφές ότι δεν ήθελα πάρε δώσε μαζί του, αλλά, όταν αυτό δεν βοήθησε, σκέφτηκα πως κάτι έφταιγε σε μένα, κάποιο λάθος θα είχα κάνει, αφού συνέχισε να με ενοχλεί».

Χριστίνα: «Αυτό που μου συνέβη με έκανε να νιώθω ακόμα πιο μικρή και μειωμένη. Ήταν φρικτό».

Κατερίνα: «Ένιωθα πολύ ηλίθια. Με εκμεταλλευόταν κι όμως ένιωθα ότι έφταιγα εγώ η ίδια, αφού δεν είχε εκμεταλλευτεί και άλλες».

Η τρομοκρατία ξεκινάει

Όταν αντιλαμβάνεται, επιτέλους, ο άνδρας που παρενοχλεί ότι η γυναίκα δεν πρόκειται να υποκύψει στην πίεσή του, γίνεται ύπουλος, επιθετικός και εκδικητικός και ασκεί στο θύμα κανονική τρομοκρατία. Μέχρι τότε ο εργοδότης είχε ακόμη περιόδους με φιλική διάθεση όταν παρενοχλούσε. Τώρα, αντιθέτως, χρησιμοποιεί μόνο βία για να κάνει τη γυναίκα να υποκύψει ή να την αναγκάσει να αφήσει τη δουλειά της ή ν' αλλάξει τμήμα. Κάποια στιγμή η παρενόχληση γίνεται τόσο φορτική με αποτέλεσμα η γυναίκα να μην αντέχει πια.

Χριστίνα: «Μπορούσε, π.χ., να στέκεται και να με περιμένει ανυπόμονα πίσω από μια πόρτα και να με ρωτάει με άγριο τρόπο πού ήμουν. Ή μετά, όταν ερχόταν κάποιο από τα άλλα κορίτσια για να μου δώσει ένα μήνυμα και ανταλλάσσαμε μια-δυο κουβέντες, φώναζε: “Εδώ είναι χώρος εργασίας”. Απαιτούσε, επίσης, να εργάζομαι κι όταν όλοι οι άλλοι είχαν σχολάσει. Μια μέρα αρνήθηκα κλαίγοντας. “Δε σ’ αρέσει η δουλειά σου;” με ρώτησε τότε απειλητικά. Γινόταν σκέτος σατανάς μαζί μου. Όταν φοβήθηκε πως είχα απευθυνθεί στον Γενικό Γραμματέα της Συνομοσπονδίας, άρχισε να ελέγχει τα συρτάρια μου, να τσεκάρει πότε πήγαινα στην τουαλέτα και παρακολουθούσε αν συζητούσα με τους άλλους».

Κατερίνα: «Όταν αισθάνθηκε πως δεν άντεχα άλλο, ερχόταν όλο και πιο συχνά στο γραφείο μου, έσκυβε από πάνω και, κοιτάζοντάς με στα μάτια, μου έλεγε: “Μην ξεχνάς, κανείς δε θα σε πιστέψει”».

Κανείς δε βοηθάει

Οι γυναίκες εμφανίζουν πλέον τόσο ψυχικά όσο και σωματικά συμπτώματα στρες. Παράλληλα, βλέπουν πια τον ενοχλητικό άνδρα όπως πραγματικά είναι, χωρίς ελαφρυντικά. Αυτό σημαίνει πως τώρα αρχίζουν να ανοίγονται στους/στις συναδέλφους, στους/στις φίλους/-ες, στην οικογένεια και τους συζύγους. Σπάνια όμως δέχονται βοήθεια από το περιβάλλον. Οι συνάδελφοι δεν ξέρουν πώς να χειριστούν την κατάσταση και φοβούνται μήπως βρεθούν σε δύσκολη θέση οι ίδιοι/-ες. Μερικοί προσπαθούν να παρηγορήσουν, αλλά κανείς δεν προτείνει λύσεις τις οποίες το θύμα να μπορεί να χρησιμοποιήσει.

Ταυτόχρονα, τα θύματα φοβούνται μήπως οι άλλοι νομίζουν πως οι ίδιες πήγαιναν γυρεύοντας· γ’ αυτό δεν λένε όλες τις λεπτομέρειες. Η παραμικρή δυσπιστία από το περιβάλλον τις οδηγεί να πάψουν να λένε τι έχουν βιώσει.

Μαρία: «Κανείς δεν ήξερε τίποτα. Είχα πει μόνο στη μητέρα μου πως δε μου άρεσε κάτι που γινόταν στη δουλειά, αλλά κι αυτό που είπα ήταν πολύ λίγο.

Επίσης είχα πει (λίγα πράγματα) στον σύντροφό μου, ότι ο εργοδότης έβαζε το χέρι του γύρω από τους ώμους μου όταν στεκόμουν δίπλα του, αλλά εκείνος μου είπε: "Μήπως το κάνει για να σε καθησυχάσει ώστε να μη νιώθεις νευρικότητα, μια και είσαι καινούρια στη δουλειά;".

Ο φόβος εγκαθίσταται μόνιμα

Οι γυναίκες συνεχίζουν να ελπίζουν ότι θα σταματήσει η παρενόχληση και αποφασίζουν ότι αυτό το πρόβλημα πρέπει οπωσδήποτε να το λύσουν μόνες τους. Δεν θα του επιτρέψουν να τις διώξει από τη δουλειά τους. Τους αρέσει η δουλειά τους και εξαρτώνται οικονομικά απ' αυτήν. Συγχρόνως όμως, μετά τη συνεχή κριτική από τον προϊστάμενο για την επίδοσή τους, αρχίζουν πλέον να αμφιβάλλουν για τα προσόντα τους και τις δυνατότητές τους να ψάξουν και να βρουν άλλη δουλειά.

Χριστίνα: «Γιατί έμενα σ' αυτή τη δουλειά και δεν έφευγα; Ήθελα απλώς να μείνω σ' αυτή τη δουλειά. Είχα συνηθίσει τα καλά λεφτά και είχα μερικούς καλούς συναδέλφους. Δεν έβρισκα πια το κουράγιο να βγω και να ψάξω για καινούρια δουλειά. Φοβόμουν. Στο τέλος, υπέφερα από κρίσεις πανικού με ταχυπαλμία και τρέμουλο».

Κατερίνα: «Πήγαινα στην τουαλέτα κι έκλαιγα. Ποτέ, όμως, δεν τον άφηνα να με δει έτσι. Σκεφτόμουν: "Δε θα με διώξεις εσύ, είμαι εξίσου δυνατή με σένα". Αγαπούσα πολύ τη δουλειά μου και, εξάλλου, πού θα 'βρισκα καινούρια δουλειά στο Δημόσιο στην ηλικία μου, στα 55;»

Χριστίνα: «Το έλεγα σε πολλούς συναδέλφους, αλλά κανείς δεν τόλμησε να βγει μπροστά και να με υπερασπιστεί. Ίσως γενικεύω, όμως κανείς δεν τολμούσε να κάνει τίποτα. Ένιωθα προδομένη και πληγωμένη. Ο άνδρας μου αγανάκτησε. Στην αρχή δυσκολευόταν να με πιστέψει. "Μα, τότε πες του επιτέλους να σε αφήσει ήσυχη", έλεγε. Δεν μπορούσε να καταλάβει πως ο

προϊστάμενός μου δεν ενδιαφερόταν για το τι θα του έλεγα. Έτσι, συχνά δεν έλεγα τίποτα όταν γύριζα στο σπίτι. Πήγα ακόμη και στον Γενικό Γραμματέα και του τα είπα όλα. Αυτός γέλασε και είπε: "Μα, Χριστινάκι μου, ξέρεις τώρα πώς είναι ο Μ. Αγαπάει πολύ τις γυναίκες. Μην το παίρνεις τόσο κατάκαρδα". Όταν σηκώθηκα να βγω, είπε: "Αλλά, Χριστίνα, αν χειροτερέψουν τα πράγματα, έλα πάλι σε μένα". Δεν ήθελα όμως να ξαναπάω, αφού δεν βρήκα κατανόηση».

Κατερίνα: «Όλος ο κόσμος τον θεωρούσε πολύ όμορφο και γοητευτικό άνδρα. Και ήταν, πράγματι. Πίστευα πως, αν μιλάγα με συναδέλφους, θα μου έλεγαν ν' αφήσω αυτή τη δουλειά. Αφού κι αυτός ταυτόχρονα μου έλεγε πως κανείς δε θα με πίστευε· έπρεπε λοιπόν να το αντέξω. Δεν μπορούσα καθόλου να καταλάβω πώς μπορούσε να μου συμβαίνει κάτι τέτοιο. Οι άλλοι στο γραφείο δεν έπρεπε να μάθουν σε τι κατάσταση βρισκόμουν. Πήγαινα στο γραφείο μου κι έκλεινα την πόρτα. Όταν το συζήτησα με τον άνδρα μου, είπε: "Είτε σταματάς τη δουλειά εκεί μέσα ή αλλιώς να το αντέξεις". Τότε ένωσα προδομένη. Δεν του είχα πει όμως όλα όσα συνέβησαν. Ντρεπόμουν».

Φτάνει πια

Τελικά, οι γυναίκες έχουν καταλάβει πως η κατάσταση δεν πρόκειται να βελτιωθεί και ότι κάτι πρέπει να γίνει πάση θυσία.

Μαρία: «Ήμουν θυμωμένη και ευερέθιστη. Ήταν βάσανο να σηκώνομαι το πρωί και να πηγαίνω εκεί. Δε μου άρεσε να μιλάω για τη δουλειά μου. Η οικογένειά μου μού είπε, εκ των υστέρων, πως είχαν προσέξει ότι δεν εξέφραζα ποτέ χαρά που είχα βρει δουλειά. Τελικά, τα είπα όλα σε δύο φίλες μου. Αναστατώθηκαν. Μου είπαν ότι αυτό πρέπει να σταματήσει αμέσως. Τότε του τηλεφώνησα λέγοντας ότι είμαι άρρωστη, κι έπειτα τηλεφώνησα στην Επιθεώρηση Εργασίας, για να μου πουν τι να κάνω».

Χριστίνα: «Έπρεπε μια μέρα να πάω να σηκώσω χρήματα, όταν ξαφνικά ένιωσα αδιαθεσία μέσα στην τράπεζα, η καρδιά μου πήγαινε να σπάσει. Ένιωσα να μου έρχεται λιποθυμία. Με πήραν με το ασθενοφόρο. Τον τελευταίο καιρό τα άλλα κορίτσια μού έλεγαν να μιλήσω με το Σωματείο. Δεν τολμούσα όμως. Τότε μέσα στην τράπεζα κατέρρευσα εντελώς. Όταν την επομένη πήγα στον οικογενειακό γιατρό μου, του τα είπα όλα και του υποσχέθηκα να πάω στην Επιθεώρηση Εργασίας χωρίς αναβολή. Το έκανα μια μέρα μετά. Ένιωθα σαστισμένη. Έπρεπε να γίνει κάτι δραστικό για να μη γυρίσω πια στη δουλειά. Ζήτησα και πήρα αναρρωτική άδεια».

Κατερίνα: «Με έκανε να νιώθω ανασφάλεια και μου έριξε τελείως το ηθικό. Ήταν ένας εφιάλτης που όλο χειροτέρευε. Μια μέρα θα πήγαινα διακοπές και γι' αυτό είχα πολλή δουλειά. Τότε ήρθε αυτός με τις σεξουαλικές του απαιτήσεις (με φώναξε στο γραφείο του όπου είχε πορνογραφικά περιοδικά) και ξαφνικά δεν άντεχα άλλο. Χτύπησα το πόδι μου στο πάτωμα και του είπα: "Δε θέλω άλλο πια", βγήκα, πήρα τα ρούχα μου κι έφυγα. Ήταν και η ώρα που σχολάγαμε. Όταν γύρισα απ' τις διακοπές, μου είπε, πριν προλάβω ακόμη να βγάλω το παλτό μου, πως θα μου έδινε μετάθεση».

Αρρωσταίνεις με την παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί, αφενός, σοβαρό ψυχικό πρόβλημα στην εργαζόμενη που την υφίσταται και, αφετέρου, προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον. Οδηγεί σε βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες ψυχικές ασθένειες, προσωρινές ή μόνιμες – ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παρενόχλησης.⁶

Η Μαρία έγινε νευρική, εριστική και ευερέθιστη, συγχυζόταν, κλείστηκε στον εαυτό της και υπέφερε συνέχεια από πονοκεφάλους. Θύμωνε με το παραμικρό και ένοιωθε πως έσπασαν τα νεύρα της. Έγινε απαισιόδοξη και δεν εμπιστευόταν κανέναν. Η ικανότητά της για την αυτοσυγκέντρωση επη-

ρεάστηκε. Τρόμαζε με τον παραμικρό θόρυβο. Έχασε τη διάθεσή της για σεξ με τον σύντροφό της. Δεν ήθελε να βλέπει τους φίλους της. Δεν ήθελε να μιλάει για τη δουλειά της.

Η Χριστίνα φοβόταν τον προϊστάμενό της. Έκλαιγε συχνά. Σιχαινόταν όλα τα ρούχα της. Απέκτησε τρέμουλο στα χέρια και ταχυπαλμία νευρικής φύσης. Ίδρωνε μόλις έμπαινε το αφεντικό της στο γραφείο. Φοβόταν ότι δεν ήταν πλέον ικανή για τίποτε. Οι δυνάμεις της σταδιακά κατέρρεαν. Δεν ήθελε πια σεξ με τον άνδρα της. Άρχισε να φοβάται τα λεωφορεία, φοβόταν να σηκώσει το τηλέφωνο. Τελικά ανέπτυξε άγχος θανάτου.

Η Κατερίνα υπέφερε από αϋπνίες και σκεφτόταν την αυτοκτονία. Έπασχε από κατάθλιψη, απέκτησε προβλήματα με το έντερό της και υπέφερε από διάρροια. Έχασε την όρεξή της για σεξ με τον άνδρα της. Είχε αναπτύξει φοβία αγγίγματος. Έγινε επίσης αντικοινωνική. Παλιότερα είχε μεγάλο κύκλο φίλων, τώρα ήθελε να βλέπει μόνο την οικογένειά της. Δεν πίστευε σε κανέναν και σε τίποτα.

1.1.4. Ορισμοί μορφών βίας στην εργασία

Επιστημονικές έρευνες έχουν εντοπίσει δύο χαρακτηριστικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η πρώτη είναι του τύπου: «*Quid pro quo*» ή «Προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ», όπου ένας άνδρας, ανώτερος ή ισόβαθμος, έχει σεξουαλικές απαιτήσεις από μια γυναίκα χρησιμοποιώντας υποσχέσεις για ανταμοιβή ή απειλές για τιμωρία.

Η δεύτερη μορφή συμβαίνει στο «σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον», όπου οι περισσότεροι άνδρες συνωμοτούν συνειδητά ή ασυνείδητα για την παρενόχληση όλων των γυναικών. Αυτή η μορφή βίας εμπεριέχεται στην «παρενόχληση λόγω φύλου» (gender harassment).

Προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ

Η παρενόχληση αυτή είναι συχνή απέναντι στις γυναίκες που κατέχουν κατώτερες θέσεις εργασίας, ενώ οι άνδρες διευθύνουν. Στη μόνη ελληνική επιδημιολογική έρευνα που υπάρχει³, το 63% των παρενοχλήσεων προερχόταν από ανωτέρους και 30% από συναδέλφους ή πελάτες. Σε μια μικρότερη ελληνική έρευνα⁴, τα ποσοστά ήταν αντιστοίχως 72,3% από ανωτέρους και 49% από ισόβαθμους, πράγμα που σημαίνει ότι ένα ποσοστό εργαζομένων είχαν υποστεί παρενόχληση τόσο από ανώτερο όσο και από ισόβαθμο. Σε μια πρόσφατη κυπριακή έρευνα, το 70% των μορφών ενοχλητικής συμπεριφοράς προέρχονταν από ανωτέρους και το 30% από συναδέλφους.⁶

Ο ισόβαθμος συνάδελφος, λόγω των καλών διασυνδέσεών του, των τυχόν στενών σχέσεών του με τον διευθυντή ή επειδή το εργασιακό περιβάλλον ανέχεται αυτή τη συμπεριφορά, μπορεί να ανταμείβει ή να τιμωρεί τη γυναίκα αναλόγως με το αν υποκύπτει στις σεξουαλικές απαιτήσεις του ή όχι. Οι κατώτεροι στην ιεραρχία πολύ σπάνια παρενοχλούν ανώτερές τους (2%-5%).¹

Φιλιά, ανεπιθύμητο άγγιγμα, χάρδια σ' όλο το σώμα, πίεση για ραντεβού, πίεση για ερωτική σχέση, «σόκιν» ιστορίες, τηλεφωνικά και ηλεκτρονικά μηνύματα, γράμματα, σχολιασμός του σώματος της εργαζομένης, καύχηση για σεξουαλικές επιδόσεις και πρόστυχες χειρονομίες είναι χαρακτηριστικές μέθοδοι ενός άνδρα που παρενοχλεί. Στη χειρότερη περίπτωση, αποπειράται βιασμό. Το 4-6% των θυμάτων που έχουν παρενοχληθεί, σύμφωνα με ευρωπαϊκή έρευνα, καταγγέλλουν απόπειρα βιασμού.² Το αντίστοιχο ποσοστό στην ελληνική έρευνα ήταν 5,8%.³

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, αυτός ο τύπος παρενόχλησης είναι σχεδόν πάντα ύπουλος κι έτσι παραπλανάται η εργαζόμενη για τις προθέσεις αυτού που την ασκεί, αποκτά εμπιστοσύνη στο πρόσωπό του και αργότερα απογοητεύεται.

Το σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον

Το «σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον» εμπεριέχεται στην «παρενόχληση λόγω φύλου» (gender harassment) και εντοπίζεται ιδιαίτερα στις θέσεις εργασίας όπου ποσοτικά κυριαρχούν οι άνδρες (π.χ. Στρατός, Πυροσβεστική, Αστυνομία, εργοστάσια, πανεπιστήμια). Οι παρενοχλούντες σε αυτή τη μορφή χρησιμοποιούν το σεξ για να προβάλουν τις απαιτήσεις τους όχι προς μία συγκεκριμένη εργαζόμενη αλλά για να προσβάλουν την αξιοπρέπεια των γυναικών εργαζομένων ως ομάδα. Γκράφιτι στον χώρο εργασίας, φωτογραφίες πορνό, σεξουαλικά ανέκδοτα, πρόστυχες χειρονομίες, νύξεις για το σώμα των γυναικών και κακόπιστες φήμες για την ιδιωτική ζωή τους είναι συνηθισμένες μέθοδοι. Συχνά τα άτομα που παρενοχλούν είναι συνάδελφοι, αλλά ενδέχεται να συμμετέχουν στην παρενόχληση ή να τη δέχονται σιωπηρά και διευθυντικά στελέχη.

Η «παρενόχληση λόγω φύλου» συνίσταται στην εκφρασμένη ταπεινωτική αντίληψη για τις γυναίκες και στην ανάλογη συμπεριφορά, παίζοντας σημαντικό ρόλο στον αποκλεισμό των γυναικών από τα κέντρα αποφάσεων.

Οι άνδρες εργαζόμενοι ενδεχομένως να προσπαθούν συνειδητά να κρατήσουν τις γυναίκες στο περιθώριο, να τους βάζουν εμπόδια ή να μην τους δίνουν, π.χ., τις πληροφορίες ή τις οδηγίες που χρειάζονται για να κάνουν καλά τη δουλειά τους.

Η περιθωριοποίηση των γυναικών στα ιεραρχικά συστήματα, η μικρότερη συμμετοχή τους στην πολιτική, στις διευθύνσεις των επιχειρήσεων, στις ηγετικές θέσεις των πανεπιστημίων, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην Αστυνομία, στον Στρατό, γενικά σε κάθε περιβάλλον όπου παραδοσιακά υπερτερούν σε αριθμό και ιεραρχία οι άνδρες, συνδέονται με τη διαδεδομένη άνιση μεταχείριση λόγω φύλου. Ένα ποσοστό γυναικών (10%), ακόμη και πτυχιούχοι πανεπιστημίων, διατάσσονται να κάνουν εργασίες κάτω από το επίπεδο των δεξιοτήτων τους, τους ζητείται να κάνουν δουλειές που δεν

έχουν καμία σχέση με τη θέση τους, ενώ η συμβολή τους αγνοείται, όπως έδειξαν πρόσφατες έρευνες.^{7, 8, 9}

Έλλειψη ισότητας

Η έλλειψη ισότητας είναι πηγή της «παρενόχλησης λόγω φύλου». Τα άτομα (άνδρες ή γυναίκες) σε θέσεις ισχύος στην εργασία ελέγχουν βασικούς πόρους που έχει ανάγκη η εργαζόμενη, πρώτα απ' όλα την ίδια την παραμονή στην εργασία ή την απόλυση, το ύψος μισθού, την προαγωγή ή την υποβάθμιση, την επαγγελματική εξέλιξη ή τη στασιμότητα. Οι θέσεις ισχύος καθορίζουν επίσης την ατμόσφαιρα στο εργασιακό περιβάλλον ενώ τα άτομα που βρίσκονται σε ανάλογες θέσεις μπορούν με την επιθετική συμπεριφορά τους να επιβάλουν ένα ανασφαλές, έως και εχθρικό, περιβάλλον στο οποίο οι γυναίκες δεν μπορούν να γνωρίζουν από πού θα έρθει η επόμενη παρενόχληση. Ενδεχομένως, η αιτία να είναι ότι οι άνδρες βλέπουν ανταγωνιστικά τις γυναίκες, που κατ' αυτούς έχουν εισχωρήσει στον χώρο τους «αθέμιτα».

Οι γυναίκες συνήθως δεν απολύονται, αλλά, επειδή οι άνδρες συχνά είναι αρχαιότεροι στον συγκεκριμένο τύπο δουλειάς και έχουν καλύτερες διασυνδέσεις με τη διεύθυνση, είναι σε θέση να δημιουργήσουν ανυπόφορες εργασιακές συνθήκες για τις γυναίκες.

Γενικά, ο αποφασιστικός παράγοντας στη ΣΠ είναι η κοινωνική εξουσία των δυο φύλων στη δεδομένη κοινωνία, όπως δείχνουν όλες οι έρευνες στο εργασιακό περιβάλλον. Η ίση κατανομή, ή αντίστοιχα η άνιση κατανομή των θέσεων με εξουσία στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο επηρεάζει την έκφραση της ΣΠ. Όσο πιο ισορροπημένος είναι ένας εργασιακός χώρος (δηλαδή, άνδρες και γυναίκες κατέχουν εξίσου θέσεις εξουσίας) τόσο λιγότερη ΣΠ εμφανίζεται.

Όσο τα πράγματα πάνε καλά

Ίσως να γεννηθεί το ερώτημα σε άνδρες εργαζομένους: «Μα δεν επιτρέπεται τίποτε πια; Δεν μπορεί κανείς καθόλου να χαριεντίζεται με το αντίθετο φύλο χωρίς να κατηγορηθεί για σεξουαλική παρενόχληση; Τι πουριτανισμός είναι αυτός;». Η απάντηση και στις δύο ερωτήσεις είναι: «Μα, φυσικά και επιτρέπεται!», αρκεί η συμπεριφορά μας να μην είναι «ανεπιθύμητη, εκφοβιστική και προσβλητική για την αξιοπρέπεια της γυναίκας».

Σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ που έχει ενσωματωθεί στην έννομη τάξη της Ελλάδας, είναι η γυναίκα-εργαζόμενη που ορίζει τι είναι ανεπιθύμητο, αθέμιτο και προσβλητικό για εκείνη και όχι ο παρενοχλών.

Αν απλώς είμαστε σε θέση να καταγράψουμε τις αντιδράσεις των συνανθρώπων μας και να καταλάβουμε πότε ξεπερνάμε τα όριά τους, αν κατανοούμε άμεσες και έμμεσες αντιδράσεις και συμμορφωνόμαστε με αυτές, τότε δεν υπάρχει κανένας κίνδυνος να διαπράξουμε σεξουαλική παρενόχληση.

Είναι απλούστατα σημαντικό να σταματούμε πριν χαλάσει το παιχνίδι.

1.1.5. Οι άνδρες που παρενοχλούν είναι συνηθισμένοι άνθρωποι

Οι άνδρες που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι κοινωνικά αποτυχημένα άτομα. Αντίθετα, συχνά είναι εντελώς συνηθισμένοι άνθρωποι και επιτυχημένοι. Έχουν μια φαινομενικά φυσιολογική ζωή, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα. Είναι ηλικίας 30-50 χρόνων, παντρεμένοι και έχουν εργαστεί πολλά χρόνια στη δουλειά που βρίσκονται όταν διαπράττουν τη ΣΠ. (Το 15% των εργαζομένων που είχαν υποστεί ΣΠ, στην ευρωπαϊκή έρευνα, προέρχονταν από ασθενείς υγειονομικών υπηρεσιών και πελάτες επιχειρήσεων).²

Όταν, λοιπόν, ένας από αυτούς τους «καλούς άνδρες», τους «πολίτες υπεράνω πάσης υποψίας», όπως στο παράδειγμα της Κατερίνας, αποδεικνύεται

ότι είναι ενοχλητικός, τα θύματα βιώνουν μεγάλη έκπληξη και δυσκολεύονται να το πιστέψουν. Απ' την άλλη, το φαινόμενο του αδιόρθωτου «γυναικά» που δεν σέβεται τις συναδέλφους του είναι γνωστό και οι συνάδελφοι γνωρίζουν πότε ο παρενοχλών έχει βρει καινούριο θύμα, σπάνια όμως παρεμβαίνουν.

Άνδρες συνάδελφοι ή ανώτεροι, που ποτέ οι ίδιοι δεν θα παρενοχλούσαν γυναίκα συνάδελφο, «κάνουν τα στραβά μάτια» στην παρενοχλητική συμπεριφορά άλλων ανδρών χωρίς να επεμβαίνουν. Μια μερίδα ανδρών που βρίσκονται σε κρίση –για παράδειγμα έπειτα από ένα διαζύγιο– μπορεί να φερθούν παρενοχλητικά για μια περίοδο, καθώς αποζητούν την επιβεβαίωση του Εγώ τους.

Άνδρες και εξουσία

Ο πολύ μικρός αριθμός των ιεραρχικά κατωτέρων που παρενοχλούν (2-5%)¹ υποστηρίζουν τη θεωρία ότι η ΣΠ είναι κατάχρηση εξουσίας από τον εξουσιάζοντα σε βάρος της εξουσιαζομένης.

Ο άνδρας που ασκεί παρενόχληση αναζητεί επίμονα την εξουσία πάνω σε μια γυναίκα και έχει ανάγκη από επιβεβαίωση. Δεν ανέχεται την απόρριψη, γιατί αποτελεί πλήγμα στο αίσθημα εξουσίας του. Ο αυτοσεβασμός αυτού που παρενοχλεί συνδέεται μέσα του με την ικανότητά του να αποπλανήσει τις γυναίκες και να τις κάνει να υποταχθούν απόλυτα σ' αυτόν. Γνωρίζει πολύ καλά τι κάνει (γι' αυτό άλλωστε κάνει ό,τι κάνει κρυφά από τα μάτια των άλλων), αλλά συνήθως έχει μια πολύ παραδοσιακή άποψη για τους ρόλους των δύο φύλων. Θεωρεί πως οι γυναίκες υπάρχουν για να εξυπηρετούν τις ανάγκες του.

Το κίνητρό του δεν είναι ποτέ η αγάπη αλλά μια σεξουαλική έλξη. Συνήθως το ερωτευμένο άτομο αποτραβιέται στην περίπτωση της απόρριψης. Ο παρενοχλών δεν νοιάζεται ούτε για τη συγκατάθεση του θύματος ούτε για την αγάπη του. Αρκεί να αποδέχεται την παρενόχληση.

1.2. Η ψυχοκοινωνική πραγματικότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης για τις εργαζόμενες

1.2.1. Η μεγάλη διαφορά στην αντίληψη των φύλων για τη σεξουαλική παρενόχληση

Αμερικανικές και ευρωπαϊκές έρευνες με πολλές χιλιάδες ερωτηθέντων/-θεισών (33.000 άτομα)^{10, 11} δείχνουν ότι, ενώ υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στα δύο φύλα για το τι είναι σεξουαλική πίεση και βία, εντούτοις υπάρχει μεγάλη διαφωνία όσον αφορά στο πώς αντιλαμβάνονται τα δύο φύλα τις σεξουαλικές εξακολουθητικές προτάσεις για ραντεβού έπειτα από άρνηση, τα σεξουαλικά αστεία, τα σεξουαλικά ανεπιθύμητα πειράγματα, τα αγγίγματα σε μη σεξουαλικά μέρη του σώματος, τα σεξιστικά αστεία για τις γυναίκες, τα πειράγματα για όλες τις γυναίκες ως φύλο, καθώς και τις έμμεσες προτάσεις. Οι μεν γυναίκες αισθάνονται αυτές τις πράξεις ως απειλή που μπορεί να προχωρήσει σε πίεση και σε κάτι δυσάρεστο για τη θέση τους, οι δε άνδρες τις χαρακτηρίζουν «αθώες κοινωνικές συναλλαγές», «κομπλιμέντα», αθώα πειράγματα ή τουλάχιστον μια δοκιμή για να δουν αν η εργαζόμενη είναι διατεθειμένη να προχωρήσει σε σεξ.

Η αίσθηση απειλής μεγαλώνει όταν ο άνδρας έχει ανώτερη θέση, έστω και αν οι προτάσεις είναι έμμεσες. Για παράδειγμα, μια έμμεση φράση που βιώθηκε σε μεγαλύτερο ποσοστό ως απειλή από γυναίκες εργαζόμενες, παρά από εργαζόμενους άνδρες, σε μια συγκριτική πειραματική μελέτη, ήταν η ακόλουθη: «Μπορώ να σε βοηθήσω, ξέρεις, για να μη βρεις δυσκολίες» ειπώθηκε από τον προϊστάμενο στην κατώτερη υπάλληλο με υπονοούμενα στο βλέμμα. Όταν εκείνη απάντησε «Μην στεναχωριέστε, θα τα καταφέρω» κι εκείνος ανταπάντησε «Μην είσαι τόσο σίγουρη ότι δεν θα συναντήσεις δυσκολίες», τότε το αίσθημα της απειλής μεγάλωσε ακόμα πιο πολύ στις γυναίκες εργαζόμενες.

Αν πράγματι συναντήσει ανεξήγητες δυσκολίες αργότερα, τότε υποθέτει ότι η αιτία βρίσκεται στο ότι απέκρουσε την έμμεση πρόταση. Πολλές άλλες έρευνες^{12, 13, 14} δείχνουν ότι οι εργαζόμενες έχουν δίκιο να αισθάνονται απειλή ακόμη και από τις ελαφρότερες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή έχει εξακριβωθεί ότι σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου επικρατεί μια εξαπλωμένη και γενικευμένη ταπεινωτική αντίληψη για τις γυναίκες ως ομάδα –δηλαδή «παρενόχληση λόγω φύλου»– και όπου είναι συχνές οι ελαφρές σεξουαλικές παρενοχλήσεις, σε τέτοια ακριβώς περιβάλλοντα παρουσιάζονται και οι σοβαρότερες μορφές παρενόχλησης. Συμπερασματικά λοιπόν, σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες:

- Οι γυναίκες αντιλαμβάνονται περισσότερα επεισόδια ως σεξουαλική παρενόχληση παρά οι άνδρες.
- Οι άνδρες εκλαμβάνουν τη σεξουαλική πρωτοβουλία των γυναικών ως κολακευτική, παρά το ότι είναι ανεπιθύμητη.
- Αντίθετα, οι γυναίκες βλέπουν τον άνδρα που προχωρεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση ως αποκρουστικό και τον εαυτό τους ως λιγότερο ελκυστικό.
- Οι άνδρες σπάνια το εκλαμβάνουν ως σεξουαλική παρενόχληση, όταν μια γυναίκα συνεχίζει να επιμένει, παρά το ότι οι ίδιοι το βρίσκουν ενοχλητικό.
- Οι άνδρες δεν καταγγέλλουν την παρενόχληση επειδή φοβούνται τη γελοιοποίηση και προϋποτίθεται ότι σαν πραγματικοί άνδρες μπορούν μόνοι τους να διευθετήσουν τέτοιες περιπτώσεις.
- Οι άνδρες αισθάνονται να απειλούνται από μια ανεπιθύμητη παρενόχληση μόνον εάν η παρενοχλούσα είναι ανώτερή τους (ή αν η γυναίκα παρουσιάσει διαταραγμένη συμπεριφορά που απειλεί την κανονική ζωή τους).

Έλλειψη ισότητας

Οι διαφορές στην αντίληψη πηγάζουν κατά βάθος από την έλλειψη ισότητας.

- Οι άνδρες γενικά έχουν μεγαλύτερη κοινωνική εξουσία από τις γυναίκες και γι' αυτό αισθάνονται ότι ελέγχουν την κατάσταση όταν μια γυναίκα τούς πλησιάζει σεξουαλικά. Οι γυναίκες, αντιθέτως, αισθάνονται ότι η ανεπιθύμητη σεξουαλική επίθεση από έναν προϊστάμενο ή έναν ισόβαθμο με διασυνδέσεις συνιστά απειλή για την ήδη ευάλωτη εργασιακή και κοινωνική θέση τους. Εκτός αυτού, στις περισσότερες πατριαρχικές κοινωνίες υπάρχουν διαφορετικοί κανόνες για τα δύο φύλα όσον αφορά στην έκφραση της σεξουαλικότητας. Η σεξουαλικότητα μιας γυναίκας είναι πάντα ύποπτη, ακόμη κι αν η γυναίκα είναι το θύμα βίαιης σεξουαλικής-κοινωνικής συμπεριφοράς, π.χ. βιασμού. Πάντα μπορεί να ειπωθεί και να γίνει πιστευτό: «Μα και εκείνη συναίνεσε», ακόμη και σε ομαδικούς βιασμούς. Σημειωτέον ότι η προκατάληψη αυτή είναι τόσο βαθιά ριζωμένη στην πατριαρχική κοινωνία, που ακόμη και στους βιασμούς πολέμου και τα σεξουαλικά βασανιστήρια φυλακισμένων γυναικών, που έχει ερευνήσει η συγγραφέας, υπάρχει σε μερικούς πάντα η υποψία ότι μπορεί να συναίνεσαν οι βασανισμένες γυναίκες, ενώ δεν υπάρχει ποτέ η ίδια υποψία της συναίνεσης για τους φυλακισμένους άνδρες που έχουν υποστεί σεξουαλικά βασανιστήρια.¹⁵ Τα θύματα, δηλαδή, τιμωρούνται διπλά.
- Ένας άνδρας συνήθως αντιλαμβάνεται τον εαυτό του σαν το ενεργό υποκείμενο, ασχέτως αν είναι εκείνος ή η γυναίκα που παίρνει την πρωτοβουλία. Νιώθει πως είναι η δική του έλξη που τραβάει τη γυναίκα. Αντίστροφα, η γυναίκα τις περισσότερες φορές αισθάνεται σαν σεξουαλικό αντικείμενο όταν υφίσταται ανεπιθύμητη και αθέμιτη συμπεριφορά, την οποία θεωρεί προσβλητική.
- Οι άνδρες είναι σωματικά ισχυρότεροι από τις γυναίκες και γι' αυτό δεν

τις φοβούνται. Η γυναίκα αντίθετα φοβάται έναν άνδρα όταν κάνει επιθετικές ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις. Οι περισσότερες γυναίκες έχουν μάθει να φοβούνται τον βιασμό. Λίγοι άνδρες φοβούνται ότι θα τους βιάσουν.

1.2.2. Οι γυναίκες λένε πραγματικά όχι

Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την εντύπωση πως, αν η γυναίκα λέει ξεκάθαρα «όχι», τότε θα σταματήσουν οι σεξουαλικές προσεγγίσεις. Κάτι τέτοιο όμως δε συμβαίνει στην πραγματικότητα. Οι γυναίκες λένε ξεκάθαρα «όχι» είτε λεκτικά είτε με τη στάση τους και τη σωματική τους απομάκρυνση. Οι περισσότεροι άνδρες το σέβονται αυτό και σταματούν, αλλά ένα ποσοστό αγνοεί τις διαμαρτυρίες της εργαζομένης.

Η ελληνική επιδημιολογική έρευνα² δείχνει ότι το 50% των ανδρών σταματούν τη ΣΠ αμέσως μετά την αίτηση της γυναίκας, 26% σταματούν σταδιακά και 15% συνεχίζουν ακάθεκτα. Ένα ποσοστό 37,5% των ελληνίδων γυναικών υπέμειναν τη ΣΠ σιωπηλά. Σε μια πρόσφατη κυπριακή έρευνα⁶ το 39% των ανδρών σταμάτησαν αμέσως, το 32% σταδιακά και το 13% δεν σταμάτησαν ποτέ.

Η μέση περίοδος παρενόχλησης στο κυπριακό δείγμα ήταν 2-3 χρόνια. Ένα ποσοστό 43% των κυπρίων γυναικών υπέφεραν σιωπηλά και κρατούσαν αμυντική, έμμεση αποτρεπτική στάση. Όταν μια γυναίκα λέει «όχι» σ' έναν ισχυρό άνδρα που είναι αποφασισμένος να κάνει σχέση μαζί της, τον ενθαρρύνει –χωρίς να το επιθυμεί βέβαια– για μια ακόμη μεγαλύτερη επίθεση. Δυστυχώς, αυτή η παρεξήγηση (ότι δηλαδή οι γυναίκες απλώς μπορούν να πουν ένα όχι) συμβάλλει επίσης στον δισταγμό των παρενοχλημένων γυναικών να καταγγείλουν ή να μιλήσουν στα κοντινά τους πρόσωπα για το πρόβλημά τους. Φοβούνται ότι το περιβάλλον θα νομίσει πως αυτές οι ίδιες το έχουν προκαλέσει.

Ο φόβος αυτός είναι εύλογος, όπως αποδεικνύουν και τα λόγια ενός διευθυντή σε τεχνική εταιρεία, ο οποίος ήρθε αντιμέτωπος με το γεγονός ότι συνέβαινε σεξουαλική παρενόχληση μέσα στη δική του επιχείρηση: «Δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο. Αν συμβαίνει, τότε οι άνδρες σίγουρα το κάνουν για πλάκα. Αν δεν είναι για πλάκα, τότε σίγουρα οι ίδιες οι γυναίκες το προκαλούν. Πολλές γυναίκες δεν μπορούν καθόλου να αντεπεξέλθουν στις σκληρές δουλειές και γι' αυτό χρησιμοποιούν το σεξ για να περάσουν τη δοκιμαστική περίοδο των τριών μηνών». Τα λόγια του διευθυντή κρύβουν ένα άλλο επιχείρημα που χρησιμοποιείται συχνά για να μη ληφθεί στα σοβαρά η ΣΠ, δηλαδή την προκατάληψη ότι πολλές γυναίκες χρησιμοποιούν το σεξ για να κερδίσουν προνόμια.

Το θέμα είναι ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στον εξαναγκασμό και την εκούσια σχέση. Είναι απαράδεκτο να συγκρίνονται αυτές/-οί που εξαναγκάζονται να δεχτούν παρενόχληση μέσω σωματικού, ψυχικού και οικονομικού εκφοβισμού με αυτές/-ούς που με τη δική τους θέληση δημιουργούν μια σεξουαλική σχέση στον τόπο εργασίας, έστω για να κερδίσουν προνόμια, πράγμα που συμβαίνει.

1.2.3. Τρεις συνηθισμένες τακτικές που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενες

Η δυνατότητα της εργαζομένης να σταματήσει μόνη της κάποιον που την παρενοχλεί είναι περιορισμένη στην περίπτωση που αυτός έχει μεγάλο κύρος και αν δεν υπάρχουν καθορισμένες οδηγίες ή επιχειρησιακή πολιτική ενάντια στη ΣΠ. Η εργαζόμενη συχνά δεν μπορεί να υπολογίζει σε αποτελεσματική στήριξη από το εργασιακό περιβάλλον της. Επιπλέον, αν διαμαρτυρηθεί ανοιχτά, κινδυνεύει σημαντικά να χάσει τη δουλειά της όταν εργάζεται σε μικρή ιδιωτική επιχείρηση ή να μετατεθεί χωρίς τη θέλησή της αν εργάζεται σε δη-

μόσια επιχείρηση ή να υποστεί αντίποινα και πειθαρχική δίωξη – με επιπτώσεις στην υγεία της.

Η συναδελφική στήριξη όμως, είναι πολύ ουσιαστική και για την περαιτέρω εξέλιξη της υπόθεσης στον χώρο εργασίας αλλά και για την ίδια τη γυναίκα.

Οι γυναίκες χρησιμοποιούν συνήθως τρεις τρόπους αντιμετώπισης, όταν εκτίθενται σε ΣΠ⁵:

- 1) Την αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική.
- 2) Την αποτρεπτική έμμεση τακτική.
- 3) Την υποχωρητική τακτική.

Η αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική

Ένα μέρος των εργαζόμενων γυναικών (18-42% στην πανευρωπαϊκή έρευνα, με διαφορά από χώρα σε χώρα), ανάλογα με το κύρος της εργαζομένης (δηλαδή την εκπαίδευσή της, τη μονιμότητα ή όχι, τον γραπτό κώδικα συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας, την υποστήριξη από το Σωματείο της κ.ά.),² προσπαθούν να σταματήσουν την παρενόχληση, με το να συγκρουστούν άμεσα και λεκτικά με εκείνον που τις παρενοχλεί. Αυτό είναι δύσκολο όταν εκείνος έχει μεγάλη τυπική ή άτυπη εξουσία ή αν οι εργασιακές συνθήκες είναι επισφαλείς. Είναι όμως, όπως δείχνει η παραπάνω έρευνα,¹ η πιο αποτελεσματική μέθοδος.

Η συμπεριφορά αυτού που παρενοχλεί πρέπει να κατονομαστεί, να απορριφθεί ευθέως, λεκτικά, ψυχρά και ψύχραιμα και η απόρριψη πρέπει να γίνει αμέσως, χωρίς αργοπορία, ούτως ώστε το πλήγμα στο Εγώ του να είναι μικρότερο απ' ό,τι αν αναπτύξει ελπίδες που θα διαψευστούν αργότερα. Η εργαζόμενη λέει, π.χ., «Με αγκαλιάσατε χωρίς να σας έχω δώσει άδεια, με κάνατε να νιώθω πολύ άβολα, προσβλήθηκα και δεν θέλω να ξανασυμβεί αυτό» ή «Μου χαϊδέψατε τα μαλλιά μέσα στο ασανσέρ χθες και με ακουμπήσατε με το πόδι σας. Θέλω να σταματήσετε αυτές τις χειρονομίες που με

προσβάλλουν». Αν αυτός συνεχίζει, μπορεί να του πει: «Αν δεν σταματήσετε αυτή τη συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπειά μου, θα αναγκαστώ να απευθυνθώ στον ανώτερό σας».

Αλλά αυτή η τακτική προϋποθέτει μια δυναμική γυναίκα που έχει σχεδιάσει πώς θα αντιμετωπίσει τη ΣΠ. Η εργαζόμενη πρέπει να ξεπεράσει αρκετά εμπόδια. Πρώτα απ' όλα, έχει να παλέψει με μια σειρά από μύθους που κι εκείνη η ίδια πιστεύει, π.χ. ότι υφίστανται παρενόχληση μόνον οι γυναίκες που προκαλούν. Δεύτερον, παλεύει με τα δικά της ταμπού όσον αφορά το να συνειδητοποιήσει η ίδια ότι όντως εκτίθεται σε σεξουαλική παρενόχληση. Τρίτον, έχει πρόβλημα να του φερθεί απορριπτικά, με μια συμπεριφορά που έρχεται σε αντίθεση με την ανατροφή των γυναικών σαν άτομα που συνηθίζουν να φέρονται ευγενικά στους άλλους. Τέταρτον, βρίσκεται σχεδόν πάντα μόνη της απέναντι στο πρόβλημα. Το συναδελφικό περιβάλλον σπάνια προσφέρει βοήθεια, μη θέλοντας να αναμιχθεί. Το οικογενειακό περιβάλλον δεν ξέρει πάντα τι συμβαίνει, επειδή συχνά η γυναίκα από ντροπή κρύβει λεπτομέρειες από την οικογένειά της. Τέλος, η γυναίκα φοβάται ότι με το να αποκαλύψει τις πράξεις ενός ενοχλητικού άνδρα μπορεί να κινητοποιήσει την εχθρικότητα άλλων ανδρών συναδέλφων εναντίον της και να υποστεί αντίποινα, ακόμη και από πρόσωπα που έχουν την υποχρέωση να την προστατέψουν (τα αντίποινα είναι συχνά, σύμφωνα με την εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη).

Έχει διαπιστωθεί επίσης η συσπείρωση ανδρών συναδέλφων ενάντια στην εργαζόμενη που αποκαλύπτει τι γίνεται σε χώρους εργασίας. Τέλος, και κυρίότερα, υφίσταται πάντα ο φόβος της απόλυσης ή άλλων αρνητικών επιπτώσεων στην εργασιακή υπόστασή της.

Η υποστήριξη και η βοήθεια από το συναδελφικό περιβάλλον είναι κατά κανόνα προϋπόθεση για να επιτύχει «η αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική». Άλλη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη ξεκάθαρων κανονισμών για το αθέμιτο της σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάθε εργασιακό χώρο, έτσι ώστε η εργαζόμενη

να έχει τη δυνατότητα να ακολουθήσει συγκεκριμένες διαδικασίες ή ν' απευθυνθεί σε καθορισμένα πρόσωπα προκειμένου να κάνει καταγγελία (βλ. Έντυπο καταγγελίας στο τέλος του Εγχειριδίου). Η συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων της από την ίδια τη γυναίκα συμβάλλει στην «αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική».

Σχεδόν πάντα η γυναίκα πρέπει να κρατά μια ισορροπία στην κόψη του ξυραφιού για να απορρίψει την προσέγγιση από τη μια πλευρά και να μην «προσβάλει» το Εγώ του δράστη από την άλλη.

Η αποτρεπτική έμμεση τακτική

Ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων που παρενοχλούνται (37,5-45% στην έρευνα της ΕΕ από το 1998, με διαφορά στα ποσοστά από χώρα σε χώρα) διαλέγει «την αποτρεπτική έμμεση τακτική». Αποφεύγουν να μείνουν μόνες με αυτόν που τις παρενοχλεί, αποτραβιούνται σωματικά από κοντά του, δεν του δίνουν θάρρος, μιλούν για τον δεσμό τους. Ενδεχομένως αρχίζουν να ντύνονται με ρούχα που κρύβουν το σώμα τους, αν εργάζονται πολύ κοντά σ' αυτόν. Η τακτική αυτή έχει επιτυχία ως ένα σημείο, δεν φέρνει όμως αποτέλεσμα μ' έναν άνδρα που το έχει βάλει στο μυαλό του ότι η γυναίκα πρέπει να υποταχθεί. Αυτός απλώς θα συνεχίσει με ακόμα πιο επιθετική σεξουαλική προσέγγιση. Εκτός των άλλων, μια γερμανική έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες αυτομέμφονται περισσότερο όταν προσπαθούν να αγνοήσουν τη ΣΠ παρά όταν την αντιμετωπίζουν άμεσα.²

Αν η εργαζόμενη δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τον άνδρα λόγω εργασιακών συνθηκών, τότε νιώθει πως δεν είναι δυνατόν παρά να ανέχεται την παρενόχληση, ενώ μάταια συνεχίζει τις διαμαρτυρίες της, σ' εκείνον και σε άλλους. Ίσως δοκιμάσει να τον καθησυχάσει με «την τακτική της φροντίδας», όπως έδειξε η έρευνα της συγγραφέως.⁵ Να του φέρνει καφέδες, να τον ρωτάει για την οικογένειά του ή να μιλάει για τη δική της οικογένεια ή τον δε-

σμό της. Αποκαλύπτει ίσως λεπτομέρειες από τη ζωή της, ελπίζοντας ότι θα τον φιλοτιμήσει για να την δει σαν άνθρωπο και όχι σαν αντικείμενο. Αυτή η τακτική είναι ό,τι χειρότερο μπορεί να κάνει μια εργαζόμενη, επειδή ένας κατ' εξακολούθηση ενοχλητικός άνδρας εκλαμβάνει τη φροντίδα σαν πρόσκληση για σεξ. Αν η εργαζόμενη του κάνει ανοίγματα και του αποκαλύπτει αδύνατα σημεία της ζωής της, μπορεί αυτός αργότερα να τα εκμεταλλευτεί σε μια πιθανή αγωγή. (Κλινική εμπειρία της συγγραφέως από θεραπεία θυμάτων και από δανέζικες δικαστικές υποθέσεις, όπου οι συνήγοροι του άνδρα χρησιμοποίησαν εμπιστευτικές ομολογίες του θύματος προς τον θύτη για τα προβλήματα υγείας που της δημιουργεί η σεξουαλική παρενόχλησή του, για να υπονομεύσουν την αξιοπιστία της καταγγέλλουσας, να την χαρακτηρίσουν κοινώς «τρελή»). Είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι το Εφετείο στην Ελλάδα, με την απόφαση υπ' αριθμόν 5789/1998, δεν αποδέχθηκε την ύπαρξη της ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς, επειδή η ενάγουσα είχε αναπτύξει κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με τον εναγόμενο. Ο Άρειος Πάγος όμως ανέτρεψε τη θέση του Εφετείου με την απόφαση 1655/1999 και δέχθηκε ότι δεν αποκλείεται η σεξουαλική παρενόχληση παρά το ότι η εργαζόμενη διατηρούσε κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με το άτομο που την παρενοχλούσε. Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι το Εργατικό Κέντρο Αθηνών και η ΓΣΕΕ παρενέβησαν σε αυτή την περίπτωση υπέρ της ενάγουσας.¹⁶

Το περιβάλλον, όπως και τα δικαστήρια, δυσκολεύονται να καταλάβουν την «αποτρεπτική έμμεση τακτική»: «Γιατί το ανεχόταν τόσο καιρό, αν δεν φταίει τελικά η ίδια;», «Μπορούμε να την πάρουμε στα σοβαρά, όταν διαμαρτύρεται ένα ή δύο χρόνια μετά, αφού ξεκίνησε η παρενόχληση;».

Όπως αναφέραμε παραπάνω, η ΣΠ σπανίως ξεκινάει κατευθείαν. Η εξέλιξη είναι σταδιακή κι έτσι η εργαζόμενη αποδυναμώνεται και η ικανότητά της να αντιδράσει μειώνεται.

Η υποχωρητική τακτική

Μερικές γυναίκες επιλέγουν να υποκύψουν στην πίεση του άνδρα, συνήθως με την ελπίδα ότι, αν ικανοποιήσουν τις ορέξεις του, μετά θα τις αφήσει στην ησυχία τους και θα γλιτώσουν την απόλυση. Δυστυχώς η γυναίκα ανακαλύπτει ότι είχε κάνει λάθος μόλις θελήσει να θέσει τέρμα στη σχέση τους. Ο παρενοχλών δεν καταδέχεται να είναι η γυναίκα εκείνη που θα διακόψει τη σχέση. Στρέφεται τότε σε εντονότερη λεκτική παρενόχληση, εκφοβισμό, συνεχή κριτική της δουλειάς της, δημιουργία φημών εναντίον της και απειλές ότι θα της κάνει κακές εκθέσεις (αν είναι ανώτερός της στον δημόσιο τομέα), ότι θα τη μεταθέσει ή θα την απολύσει αν είναι εργοδότης στον ιδιωτικό τομέα.

Ο φόβος της γυναίκας για την εκδίκηση του εργοδότη συμβάλλει στο να μην κάνει αυτή αναφορά και δεν διανοείται καν να καταγγείλει τον εργοδότη ή συνάδελφο για παράνομη απόλυση, αν είχε δεσμό για μια μικρή περίοδο μαζί του. Ο δεσμός με τον εργοδότη (ακόμα κι αν είναι σοβαρός) εμπεριέχει πάντα τον κίνδυνο για επιπτώσεις στην επαγγελματική θέση της εργαζομένης.

1.2.4. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ψυχολογική τρομοκρατία / Επιπτώσεις στην υγεία

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικά ή οικογενειακά προβλήματα, ψυχικές διαταραχές και σωματική ασθένεια.

Το 46-80% των γυναικών που έχουν υποστεί ΣΠ, στην ευρωπαϊκή έρευνα,¹ περιγράφουν αρνητικές επιπτώσεις. Οι πιο συνηθισμένες αντιδράσεις είναι φόβος, στρες, νευρική υπερένταση, πονοκέφαλος, πόνοι στην πλάτη και τον αυχένα, ταχυκαρδία, ναυτία, θυμός, σύγχυση, χρόνια κόπωση, απώλεια δύναμης και ζωτικότητας, κατάθλιψη, αϋπνία, αμνησία, εχθρικότητα, αίσθηση αδυναμίας και ανικανότητας, σκέψεις αυτοκτονίας. Βλέπουμε ακόμα ότι μια

μερίδα εργαζομένων τραυματίζονται σοβαρά από την εμπειρία, αρχίζουν να αμφιβάλλουν για την κρίση τους και η εμπιστοσύνη τους στην «καλοσύνη» των άλλων κλονίζεται. Μία από τις μεγαλύτερες έρευνες στην οποία συμμετείχαν 1.218 γυναίκες που αποδεδειγμένα είχαν υποστεί παρενόχληση, έπειτα από καταγγελία που είχε επιβεβαιωθεί, έδειξε ότι ένα ποσοστό 17,2-33,2% είχαν αναπτύξει τη σοβαρή ψυχική πάθηση «Μετατραυματικό στρες» (PTSD Post Traumatic Stress Disorder) ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παρενόχλησης. Τα συμπτώματα ήταν άγχος, αϋπνία, θλίψη, έλλειψη συγκέντρωσης, φοβία για τη δουλειά και απώλεια εμπιστοσύνης σε κάθε εργασιακή σχέση.

Απρόβλεπτο

Ένας από τους λόγους που η ΣΠ προκαλεί μεγάλο στρες είναι ότι η εργαζόμενη δεν μπορεί να προβλέψει πότε και πώς θα της επιτεθεί ο άνδρας την επόμενη φορά. Αυτός, γνωρίζοντας ότι κάνει κάτι αθέμιτο, της επιτίθεται όταν βρίσκει ευκαιρία μακριά από τα μάτια των άλλων. Επομένως, η εργαζόμενη βρίσκεται συνεχώς σε κατάσταση ανασφάλειας και νευρικότητας, όπου αγωνιά περιμένοντας την επόμενη επίθεση. Η ακούσια αναμονή ανανεώνει τον φόβο και τη νευρικότητά της.

Χρόνος και ενέργεια

Η σεξουαλική παρενόχληση απαιτεί χρόνο και ενέργεια και από τις δύο πλευρές. Ο άνδρας που παρενοχλεί ξοδεύει τον χρόνο του με φαντασιώσεις για το πού και πώς θα προσπαθήσει να της επιτεθεί. Εκείνη ξοδεύει χρόνο προσπαθώντας να προβλέψει πού και πώς θα γίνουν οι επιθέσεις, για να μπορέσει να τις αποτρέψει. Έπειτα από μια επίθεση, πρέπει να ξοδέψει χρόνο για να ξεπεράσει την απέχθειά της, να καταπιέσει τον θυμό της και να ελέγξει τη νευρικότητά της. Ταυτόχρονα φέρει το βάρος της συνεχούς έκθεσης σε απαι-

τήσεις που δεν έχουν καμία σχέση με την εργασία της. Είναι δύσκολο να κάνει τη δουλειά της σωστά, όταν ταυτόχρονα πιέζεται να είναι η ερωμένη του προϊσταμένου ή συναδέλφου. Η ΣΠ καταστρέφει την αυτοπεποίθησή της και την παραγωγικότητά της.

Ντροπή και αδυναμία

Οι παρενοχλημένες γυναίκες υποφέρουν από αίσθημα ντροπής. «Γιατί εμένα;» ή «Τελικά είμαι τόσο φτηνό και ανάξιο άτομο που δεν μου δείχνουν σεβασμό;» ή «Δεν σημαίνω τίποτα σαν άνθρωπος στα μάτια του;» Αυτές είναι τυπικές ερωτήσεις με τις οποίες η εργαζόμενη βασανίζει τον εαυτό της όταν προσέρχεται στη θεραπεία.

Οι γυναίκες που είναι ικανές να μετατρέψουν τη ντροπή σε θυμό θα μπορέσουν να αντιδράσουν αποτελεσματικά. Για την πλειονότητα των εργαζόμενων γυναικών που είτε φοβούνται ότι θα γελοιοποιηθούν και θα στιγματιστούν είτε δεν πιστεύουν πως υπάρχει κάποιος να τις βοηθήσει είτε έχουν μεγάλη ανάγκη τη συγκεκριμένη δουλειά είτε είναι άτομα με μαλακό χαρακτήρα που ανέχονται πολλά αδιαμαρτύρητα, ισχύει ότι η ντροπή γίνεται ένα συναίσθημα που τις βαραίνει. Ντρέπονται για το γεγονός ότι έχουν γίνει το εξιλαστήριο θύμα, για το σώμα τους που προκαλεί την προσέγγιση, για το ότι δεν είναι ικανές να αντιδράσουν πιο αποφασιστικά. Ντρέπονται που ανέχονται να ζουν σε τέτοιο περιβάλλον. Η ντροπή και η αδυναμία είναι αισθήματα που από μόνα τους δημιουργούν στρες.

Είναι γεγονός ότι μόνο ένα μικρό μέρος καταφεύγει στη Δικαιοσύνη (στην ελληνική έρευνα Σταφίδα⁴ το 2%) και, από αυτές που καταφεύγουν, η πλειονότητα το κάνει πολύ αργά κι έχοντας ήδη φτάσει στη στιγμή που δεν έχει τίποτε να χάσει πια ή όταν μπορεί να αποδείξει ότι υπέστη ζημία, π.χ. εφόσον έχει απολυθεί ή έχει δεχτεί απειλή για απόλυση ή έχει αναγκαστεί να παραιτηθεί η ίδια. Άλλες πάλι δεν το καταγγέλλουν μέχρι τη στιγμή που θα γίνουν

θύματα βιασμού. Το 5-9% των εργαζομένων καταφεύγουν στη Δικαιοσύνη σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι λόγοι για τον χαμηλό αριθμό καταγγελιών είναι διαφορετικοί ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Όσο καλύτερα διασφαλισμένα είναι τα δικαιώματα της εργαζομένης μέσω κωδίκων συμπεριφοράς ενάντια στη ΣΠ ή μέσω αποτελεσματικής διαμεσολάβησης από το Σωματείο ή τον Σύλλογό τους, τόσο λιγότερο προσφεύγουν στο Δικαστήριο. Στην Ελλάδα η δαπάνη για μία δίκη, η έλλειψη εμπιστοσύνης στη Δικαιοσύνη και ο φόβος διασυρμού αποτελούν αποτρεπτικούς λόγους.

Είναι εντελώς απαράδεκτο να αφήνουμε τις εργαζόμενες γυναίκες που έχουν εκτεθεί σε αυτό το είδος της επίθεσης να παλεύουν μόνες με τα προβλήματά τους. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη πρέπει να αντιδρούν άμεσα στην αναφορά μιας εργαζομένης, να της υποδεικνύουν ποια στοιχεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά και να την υποστηρίζουν μέσω διαλόγου να τα εκθέσει με λεπτομέρειες σε μια γραπτή αναφορά. Μετά το κλείσιμο της υπόθεσης, το πιο σημαντικό στις περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι να βοηθηθούν οι πληγείσες εργαζόμενες με Συμβουλευτική, για να επανέλθουν σε υγιή ψυχολογική κατάσταση. Τα Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΙΦ θα προσφέρουν στήριξη στα θύματα.

ΜΕΡΟΣ 2ο

2. Έτσι αντιμετωπίζεται η σεξουαλική παρενόχληση

Η ευρωπαϊκή και η ελληνική νομοθεσία έχουν πια ορίσει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομη (Νόμος 3896/2010, βλ. Παράρτημα). Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αρκετές γυναίκες έχουν αποζημιωθεί και αρκετοί παρενοχλούντες άνδρες έχουν χάσει τη δουλειά τους. Π.χ., στη Δανία, τα 20 χρόνια αγώνων, η υπεύθυνη και εντατική συνεργασία των εργατικών οργανώσεων με τις οργανώσεις εργοδοτών για την καταστολή, οι διακανονισμοί στους χώρους εργασίας, οι γυναικείες οργανώσεις που επικεντρώθηκαν στο θέμα, η Δανέζικη Γραμματεία Ισότητας, η ευαισθητοποίηση του κοινού, οι Κοινοτικές Οδηγίες, οι δημοσιοποιημένες δικαστικές αποφάσεις με τις οποίες δόθηκαν μεγάλες αποζημιώσεις στις γυναίκες για παράνομες απολύσεις λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης, όλα αυτά συνέβαλαν στη σταδιακή μείωση των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, π.χ. στον μεγαλύτερο κλαδικό οργανισμό γραμματέων και υπαλλήλων που παραδοσιακά είχε πολλά θύματα (ΗΚ).¹⁸ Η συγγραφέας είχε μακρόχρονη ερευνητική και εκπαιδευτική συνεργασία με την παραπάνω συνδικαλιστική οργάνωση.

Τον πιο σημαντικό ρόλο στην πρόληψη και την καταστολή στη Δανία έπαιξαν οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις που ενστερνίστηκαν και προώθησαν την Ευρωπαϊκή Οδηγία από κοινού σε όλους τους χώρους εργασίας. Είναι αρκετά σαφές στις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στον Δανέζικο Νόμο για την ισότητα, ότι ο εργοδότης έχει τη νομική ευθύνη να αποτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Οι δανοί εργοδότες ανακάλυψαν, μέσω των δικαστικών υποθέσεων, ότι η σεξουαλι-

κή παρενόχληση κοστίζει σε αποζημιώσεις και γι' αυτό έχουν κίνητρο να την αποφύγουν, άσχετα αν πρόκειται για ιδιωτική επιχείρηση ή το Δημόσιο.

Έχει γίνει πια συνείδηση στον εργασιακό χώρο ότι η ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση απαγορεύεται. Ανάλογα άλλαξε και η συμπεριφορά των παρENOΧΛΟΥΝΤΩΝ, οι οποίοι ξέρουν ότι η συμπεριφορά τους θα έχει επιπτώσεις σ' αυτούς τους ίδιους. Στην εικοσαετία του 1990-2010 επιχειρήσεις, τράπεζες, εμπορικές σχολές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πολλών επαγγελματιών και οι Ενώσεις Εργοδοτών ανέλαβαν να διαπαιδαγωγήσουν τα μέλη τους με επιμορφωτικά σεμινάρια, εγχειρίδια και φυλλάδια.

Άπειρα άρθρα έχουν γραφτεί στα επαγγελματικά περιοδικά και πάμπολλες γυναίκες εργαζόμενες μοιράζονταν επώνυμα ή ανώνυμα τα βιώματά τους σχετικά με τη ΣΠ στα ΜΜΕ και τις εφημερίδες.

Οι νομοθετικές διατάξεις αποτελούν το πρώτο και πιο σημαντικό βήμα για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία. Όμως μια πολύ μεγάλη έρευνα, που συμπεριλάμβανε τα αποτελέσματα 41 ερευνών σε διαφορετικά μέρη του κόσμου με 70.000 συμμετέχοντα πρόσωπα, ανέδειξε ως σημαντικότερη παράμετρο για την εμφάνιση της παρενόχλησης την ανοχή που δείχνει το εργασιακό περιβάλλον (organizational climate).^{10, 19} Όσο πιο ανεκτικό είναι το συγκεκριμένο περιβάλλον στην παρενόχληση τόσο μεγαλύτερη η εξάπλωσή της. Επομένως, η νομοθετικά υποστηριγμένη απαγόρευση και οι αντίστοιχες κυρώσεις είναι η πρώτη απαραίτητη προϋπόθεση για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, αλλά δεν αρκούν.

Κανένας νόμος για τα δικαιώματα των εργαζομένων δεν εφαρμόζεται επιτυχώς αν δεν συμμετέχουν ενεργά στην εφαρμογή του η ΓΓΙΦ, οι αρμόδιες Αρχές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδότες, η δημόσια διοίκηση, οι δικηγόροι, τα δικαστήρια και οι ΜΚΟ.

2.1. Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ): Κεντρικός νομικός φορέας στην Ελλάδα για την ίση μεταχείριση των φύλων

Η Ελλάδα το 2006 επέλεξε έναν κεντρικό φορέα για την εφαρμογή του νόμου της ισότητας, τον Συνήγορο του Πολίτη. Με τον νόμο 3896/2010, που ισχύει από τον Δεκέμβριο του 2010, ο νομοθέτης ενίσχυσε θεσμικά τον ΣτΠ (σε σχέση με τον νόμο του 2006) ως φορέα ελέγχου και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της επαγγελματικής ισότητας και επέκτεινε την αρμοδιότητά του. Η παρέμβαση του ΣτΠ ως φορέα υποστήριξης της ισότητας των φύλων αναβαθμίστηκε ποιοτικά, αφού ο ΣτΠ δεν ελέγχει μόνο τη νομιμότητα των ενεργειών για την ισότητα αλλά αναλαμβάνει και να προωθεί την ουσιαστική ισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας, με *προληπτικά μέτρα* (υπογράμμιση της συγγραφέως) σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και όλους τους οργανωμένους φορείς της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας των πολιτών. Ο νέος νόμος διευρύνει σημαντικά την έκταση και τα μέσα παρέμβασης του ΣτΠ. Για παράδειγμα, ο ΣτΠ μπορεί πια να εξετάζει καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου παρά το ότι εκκρεμεί δίκη για την περίπτωση (αυτό δεν ίσχυε με τον νόμο του 2006) και μπορεί τώρα να επεμβαίνει και μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή έως ότου υπάρξει απόφαση της δικαστικής αρχής. Πρόκειται για αρμοδιότητα που επιτρέπει στον ΣτΠ να ασκεί ουσιαστικό διαμεσολαβητικό ρόλο όταν διερευνά υποθέσεις σε βάρος ιδιωτών εργοδοτών, επιδιώκοντας την προσέγγιση των μερών και την επίλυση της ατομικής διαφοράς εργασίας.²⁰ Εκτός αυτού ο ΣτΠ αποτελεί μια κεντρική «Τράπεζα» περιπτώσεων και στοιχείων που μπορεί κατά διαστήματα να τροφοδοτεί τον Νομοθέτη με τις απαραίτητες διαδικαστικές ή νομοθετικές αλλαγές. Ο Συνήγορος αντιμετωπίζει δυσκολίες στην εξώδικη αντιμετώπιση καταγγελιών λόγω έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων. Αν το εμφανιζόμενο θύμα δεν προσκομίζει όλα όσα μπορεί να στηρίξουν την κα-

ταγγελία του, τότε διακόπτεται η έρευνά του και η υπόθεση μπαίνει στο αρχείο. Αυτό έγινε σε 7 (41%) από τις (20) καταγγελίες. Στον δημόσιο τομέα, αν η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει μεταξύ συναδέλφων, ο ΣτΠ συστήνει στον προϊστάμενο να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του/της μισθωτού. Μπορεί να του υποδείξει διενέργεια Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης ή και μετάταξη υπαλλήλων. Όταν η αναφορά χρειάζεται εμπλουτισμό, τότε ο ΣτΠ μπορεί να απευθυνθεί στην τοπική αρμόδια διεύθυνση (π.χ., τον Δημοτικό Οργανισμό Υγείας και Πρόνοιας) ζητώντας επιτόπια διερεύνηση και αξιολόγηση του περιστατικού. Αυτή είναι η προβλεπόμενη διαδικασία, η οποία όμως συναντά δυσκολίες σε όλες τις φάσεις διαμεσολάβησης λόγω έλλειψης πόρων και προσωπικού. Όταν ο καταγγελλόμενος είναι εργοδότης, ο ΣτΠ διατυπώνει έγγραφες συστάσεις για τη μελλοντική συμπεριφορά του που όμως δυστυχώς δεν είναι δεσμευτικές για τον πρώτο. [Βλ. το αρχείο «Οδηγός» στην Ιστοσελίδα του ΣτΠ για τον τρόπο επέμβασης του Συνηγόρου στις υποθέσεις Σεξουαλικής Παρενόχλησης.^{22]}

2.2. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)

Οι κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ΣΕΠΕ) αποτελούν έναν άλλο ελεγκτικό μηχανισμό για την παρακολούθηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το ΣΕΠΕ έχει μακρόχρονη πείρα, με παρεμβάσεις στην ιδιωτική αγορά εργασίας, και μπορεί έπειτα από επιμόρφωση τουλάχιστον ενός μέλους να συνεργαστεί αποτελεσματικά με τον ΣτΠ για τη ΣΠ.²¹ Σε πολλές περιπτώσεις, η ΣΠ είναι μια ουσιαστική παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας της οποίας η σωστή εφαρμογή εξετάζεται ήδη από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας. Από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας πηγάζει, μεταξύ άλλων, η υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται την προσωπικότητα του/της εργαζομένου/-ης. Λόγω του κατεχοχίν προσωπικού χαρακτήρα της εργασια-

κής σχέσης, ο/η εργαζόμενος/-η υφίσταται ηθική ζημία από τη βάνανυση ή προσβλητική συμπεριφορά του εργοδότη. Με αυτή την έννοια, προσβολή της προσωπικότητας και συγκεκριμένα της τιμής και της ελευθερίας τού/τής εργαζομένου/-ης αποτελεί και η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία προκαλεί γι' αυτό ηθική βλάβη και δικαιολογεί δικαίωμα αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 57, 59 και 932 του Αστικού Κώδικα. Στον νόμο 3896/2010 ορίζεται ρητά ότι «απαγορεύεται η καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ενώπιον Δικαστηρίου ή άλλης Αρχής, που άπτεται της εφαρμογής του παρόντος ή άλλου νόμου».

Στη νομική αυτή βάση, οι δύο φορείς συνεργάζονται για περιπτώσεις στον ιδιωτικό τομέα, και το ΣΕΠΕ οφείλει να δέχεται και να διαβιβάζει τις καταγγελίες των εργαζομένων για οποιαδήποτε διάκριση στον ΣτΠ. Μετά την αποστολή εγκυκλίου στο ΣΕΠΕ τον Φεβρουάριο του 2010 από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με θέμα τη συνεργασία με τον ΣτΠ και τη βελτίωση των δύο ελεγκτικών μηχανισμών, ο Συνήγορος διαπίστωσε αύξηση των καταγγελιών που αποστέλλονται (50% των καταγγελιών για υποθέσεις άνισης μεταχείρισης).

Αυτή η εμπειρία είναι ένα παράδειγμα που δείχνει την τεράστια σημασία της πολιτικής βούλησης και την ανάγκη συμμετοχής της Δημόσιας Διοίκησης για να εφαρμοστεί σωστά ένας νόμος. Με την εγκύκλιο δόθηκαν σαφείς οδηγίες προς όλα τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης της χώρας, προκειμένου να ενημερώνουν άμεσα τον ΣτΠ για καταγγελίες ή πληροφορίες που δέχονται και που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και να υποβάλουν προς τον ΣτΠ τα αποτελέσματα του ελέγχου τους. Ο ΣτΠ έχει επίσης

αρμοδιότητα να αρχίσει δική του έρευνα για την υπόθεση και να διαμορφώσει το τελικό πόρισμα για μια συγκεκριμένη καταγγελία. Παράλληλα, γνωστοποιήθηκε προς τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης ότι είναι σκόπιμο να παρίσταται και εκπρόσωπος του ΣτΠ στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, εφόσον το επιθυμεί. Το χρήσιμο αυτό μέτρο όμως προσκρούει στην αδυναμία του γραφείου του ΣτΠ να καλύψει τα απαραίτητα έξοδα μεταφοράς σε όλες τις Περιφέρειες.

Κατά ποίου μπορούν να προσφύγουν οι εργαζόμενες/-οι;

Οι εργαζόμενες/-οι μπορούν να προσφύγουν κατά:

- Του Δημοσίου ως εργοδότη (υπουργεία, νομικά πρόσωπα δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού, δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί, οργανισμοί κοινής ωφελείας).
- Κατά εργοδότη του ιδιωτικού τομέα (φυσικά πρόσωπα, επιχειρήσεις εμπορικές αλλά και μη κερδοσκοπικές).
- Κατά τραπεζών ως εργοδοτών.
- Κατά πράξης ή παράλειψης ή ενέργειας της διοίκησης που προσβάλλει το δικαίωμά τους για ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου.

2.3. Σε ποιες περιπτώσεις ο Συνήγορος του Πολίτη δεν μπορεί να βοηθήσει:

Σε πράξεις δικαστικών αρχών, του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, άλλων ανεξάρτητων Αρχών (π.χ., ΑΣΕΠ), θρησκευτικών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

- Όταν έχουν περάσει έξι μήνες από τότε που ο/η πολίτης διαπίστωσε την άνιση μεταχείριση. ΟΜΩΣ: Όταν δέχεται καταγγελία για διάκριση λόγω

φύλου στην απασχόληση ή την εργασία, ο Συνήγορος του Πολίτη ερευνά την υπόθεση, ακόμα και αν ο/η πολίτης προσφύγει στο δικαστήριο:

- Μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο.
- Μέχρις ότου το δικαστήριο ή η δικαστική αρχή εξετάσει αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (π.χ., αίτηση για ασφαλιστικά μέτρα).

2.4. Τι κάνει ο Συνήγορος του Πολίτη για την ισότητα των φύλων;

Εξετάζει αν παραβιάστηκε το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση λόγω του φύλου. Εάν διαπιστώσει παραβίαση, τότε διαμεσολαβεί για να αποκαταστήσει το δικαίωμα:

- Ζητώντας την ανάκληση της απόφασης ή του μέτρου.
- Διατυπώνοντας συστάσεις προς τη διοίκηση ή τον εργοδότη.
- Παρέχοντας συμβουλές στους/στις πολίτες σχετικά με την υπόθεσή τους.
- Εξετάζοντας μάρτυρες και διενεργώντας αυτοψίες.
- Διατυπώνοντας νομοθετικές προτάσεις.

Συnergάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) αν η υπόθεση αφορά εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, είτε για συμφιλιωτική επίλυση της διαφοράς είτε για την επιβολή από το ΣΕΠΕ προστίμου στον εργοδότη έπειτα από εισήγηση από τον ΣτΠ.

2.5. Τι δεν κάνει ο Συνήγορος του Πολίτη για την ισότητα των φύλων;

- Δεν εκπροσωπεί δικαστικά.
- Δεν επιβάλλει κυρώσεις.

- Δεν επιβάλλει πρόστιμα, αλλά κάνει εισήγηση για πρόστιμα.
- Δεν χορηγεί αποζημιώσεις.

Μερικές επιλεγμένες περιπτώσεις συγκεκριμένης παρέμβασης του ΣτΠ σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης από το 2009 ως το 2010 περιγράφονται στο Παράρτημα 5.

2.6. Οι διαπιστώσεις του ΣτΠ ύστερα από τρία χρόνια διαμεσολάβησης

1. Η διερεύνηση των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση προσκρούει στην έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων. Μια πρακτική που έχει υιοθετήσει ο ΣτΠ, όταν η καταγγελία φαίνεται μεν να είναι βάσιμη αλλά η καταγγέλουσα δεν προσκομίζει επαρκή αποδεικτικά στοιχεία, είναι να απευθύνει, είτε αυτοτελώς είτε από κοινού με το ΣΕΠΕ, έγγραφη σύσταση στον καταγγελλόμενο ότι, αν επαναληφθεί παρόμοιου περιεχομένου καταγγελία για το πρόσωπό του στο μέλλον, θα πιθανολογηθεί άμεσα ότι αυτός διέπραξε την καταγγελθείσα συμπεριφορά (χωρίς να χρειάζεται κάτι επιπλέον πέραν της καταγγελίας) και θα υποχρεωθεί, δυνάμει της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξε από πλευράς του τέτοια συμπεριφορά.²⁰
2. Η διαμεσολάβηση του ΣτΠ αποβλέπει μέχρι σήμερα στην αποκατάσταση ενός αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος, που θα επιτρέψει τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Η προσπάθεια του ΣτΠ επικεντρώνεται στην επίτευξη μιας λύσης η οποία να συντελεί κυρίως στην αποκατάσταση ενός αξιοπρεπούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος και την αποτροπή επανάληψης τέτοιας συμπεριφοράς στο μέλλον. Απώτερος στόχος είναι να αποτραπεί η εργαζόμενη από το να εγκαταλείψει την εργασία της και να κατανοήσει ο εργοδότης τις συνέπειες που έχει η τέλεση από τον

ίδιο ή η ανοχή τέτοιας συμπεριφοράς από το προσωπικό του ή από προμηθευτές ή πελάτες, στον εργασιακό χώρο.

2.7. Συμπεράσματα, ερωτήματα και προτάσεις

Το Τμήμα «Κύκλος Ισότητας Φύλων» στο γραφείο του Συνηγόρου είναι σχετικά καινούριο Τμήμα (άρχισε να λειτουργεί από το 2008) και οι αρμοδιότητές του καθώς και οι ανάλογες δραστηριότητές του αυξάνονται συνεχώς. Το ερώτημα που τίθεται είναι: Επαρκεί η στελέχωση του Τμήματος για το τεράστιο εκπαιδευτικό, προληπτικό και κατασταλτικό έργο που του έχει ορίσει ο Νόμος ως τον μοναδικό αρμόδιο φορέα για όλες τις καταγγελίες της ίσης μεταχείρισης τόσο στο Δημόσιο όσο και στην ιδιωτική αγορά εργασίας;

Ένα άλλο ερώτημα που τίθεται είναι: «τι συνιστά αποδεικτικό στοιχείο για το ΣτΠ;» Δεδομένου ότι ο ΣτΠ δεν είναι δικαστική αρχή, για ποιο λόγο αυτή καθαυτή η καταγγελία της εργαζομένης, αρχικά προφορική και μετέπειτα γραπτή, δεν συνιστά αποδεικτικό στοιχείο και γιατί είναι απαραίτητο να ζητάει σε κάθε περίπτωση ο ΣτΠ περαιτέρω αποδεικτικά στοιχεία, εκτός της καταγγελίας, και αν δεν προσκομίζονται να βάζει την υπόθεση στο αρχείο; Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι περισσότερα «απτά» αποδεικτικά στοιχεία, π.χ. γράμματα, μάρτυρες κ.λπ., θα υποστηρίξουν την υπόθεση της καταγγελούσας για ένα δικαστήριο, αλλά κατά τη γνώμη μας ένα βασικό αποδεικτικό στοιχείο είναι –και θα είναι αρχικά– η λεπτομερής αναφορά της ίδιας της εργαζομένης. Η περαιτέρω διερεύνηση θα εκτιμήσει αν ευσταθεί η αρχική καταγγελία ή όχι, με τριμερείς συναντήσεις για να προστατευθούν έτσι και τα δικαιώματα του φερόμενου ως παρενοχλούντος.

Το αρχικό αίτημα όμως του ΣτΠ για επιπλέον αποδεικτικά στοιχεία εκτός της καταγγελίας της εργαζομένης μπορεί να λειτουργήσει σαν εμπόδιο που έχει ως αποτέλεσμα να κλείνει η πλειονότητα των υποθέσεων πριν ακόμα

ανοίξουν. Η εμπειρία μας είναι ότι μόνο μέσα από ένα διάλογο και ύστερα από πολύ συγκεκριμένες ερωτήσεις για τα επεισόδια ανασύρονται οι λεπτομέρειες (αυτό δείχνει και η επιστημονική έρευνα: οι συγκεκριμένες ερωτήσεις ανασύρουν περισσότερο ακριβείς πληροφορίες).

Πού έγινε η παρενόχληση; Τι έγινε; Πόσες φορές έχει γίνει αυτό; Τι έκβαση είχε; Σε ποιον απευθύνθηκε η εργαζόμενη μετά; Είχε περιόδους ασθενείας τον τελευταίο καιρό; Απευθύνθηκε στον γιατρό της; Πώς αμύνεται εκείνη / πώς αντιδρά αυτός κ.λπ. Ένα τυποποιημένο ερωτηματολόγιο με συγκεκριμένες ερωτήσεις είναι απαραίτητο εργαλείο για τις ανεξάρτητες ελεγκτικές αρχές (βλ. Παράρτημα 4 με έντυπο καταγγελίας).

Η αύξηση των καταγγελιών από χρόνο σε χρόνο δείχνει ότι το δικαίωμα της άσκησης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση διασφαλίζεται βαθμιαία, παράλληλα με την ενημέρωση του κοινού για τον διαμεσολαβητικό ρόλο του Συνηγόρου.

Είναι ενθαρρυντικό ότι η συνεργασία μεταξύ του ΣτΠ και του ΣΕΠΕ βελτιώθηκε ως αποτέλεσμα πολιτικής και διοικητικής βούλησης, αλλά η συνεργασία καλύπτει μόνο ένα μικρό μέρος της Επικράτειας, αφού ο Συνήγορος δεν διαθέτει επαρκή μέσα για ταξίδια. Έτσι οι εργαζόμενες γυναίκες στην Περιφέρεια αφήνονται στην τύχη τους. Τα Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΙΦ που θα λειτουργήσουν στις 13 Περιφέρειες θα μπορέσουν να συνεργαστούν με τον ΣτΠ για το έργο του εκεί.

Η Δημόσια Διοίκηση πρέπει σταδιακά όχι μόνο να ενθαρρύνει αλλά και να διατάξει την ανάπτυξη συγκεκριμένων κωδίκων συμπεριφοράς απέναντι στη ΣΠ, τουλάχιστον στους δημόσιους οργανισμούς, δίνοντας έτσι το καλό παράδειγμα και στον ιδιωτικό τομέα.

Το προσωπικό των Επιθεωρήσεων Εργασίας χρειάζεται επιμόρφωση. Τουλάχιστον ένα πρόσωπο σε κάθε Επιθεώρηση πρέπει να επιμορφωθεί ώστε να διεκπεραιώνει αυτές τις υποθέσεις με επαγγελματισμό και εχεμύθεια.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων πιστεύει ότι η επιμόρφωση ως

προς το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο του παρενοχλητικού εργασιακού περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις που έχει στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων είναι χρήσιμη γνώση για όλους όσοι έχουν ευθύνη δράσης.

Όμως: όλες οι νομικές διαδικασίες μέχρι τώρα ενεργοποιούνται *αφού* έχει συμβεί η παρενόχληση. Ενώ η αντιμετώπιση περιπτώσεων αυξάνεται, δεν έχει γίνει καμία πρόοδος στην Ελλάδα για την *πρόληψη* της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο νόμος αυτός καθαυτός ενδυναμώνει τη θέση των θυμάτων αλλά δεν προλαβαίνει την παρενόχληση. Το θύμα κάνει καταγγελία αλλά έτσι κι αλλιώς χάνει την εργασία του στον ιδιωτικό τομέα ή μετατίθεται εάν εργάζεται στο Δημόσιο.

Το αιτούμενο λοιπόν είναι να μη συμβαίνει η παρενόχληση. Ίσως αυτό να μην θεωρείται ρεαλιστικό στη σημερινή αγορά εργασίας στην Ελλάδα, όπου υπάρχουν πάμπολλα παραδείγματα παραβατικής συμπεριφοράς των εργοδοτών προς όλες τις κατευθύνσεις. Μια συγκριτική Έκθεση όμως των αποτελεσμάτων των σχετικών νόμων και Ευρωπαϊκών Οδηγιών στις διάφορες χώρες στην Ευρώπη δείχνει καθαρά ότι η νομοθεσία δεν αρκεί και ότι μόνον προληπτικά προγράμματα αλλάζουν την κατάσταση.²³ Η πρόληψη χρειάζεται εκπόνηση προγραμμάτων, διατάξεις για καλές πρακτικές, εφαρμογή και αξιολόγηση των πρακτικών από τις αρμόδιες Αρχές σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η καινούρια αρμοδιότητα του κεντρικού φορέα ΣτΠ, για προληπτικά και νομοθετικά μέτρα, δίνει ελπίδες σε αυτή την κατεύθυνση και κάλλιστα μπορεί να περιέχει διατάξεις για συγκεκριμένους κώδικες συμπεριφοράς στους χώρους εργασίας.

Η ΓΓΙΦ έχει τη δυνατότητα, σε συνεργασία με τον ΣτΠ και το ΣΕΠΕ, να διorganώσει *πιλοτικά προληπτικά προγράμματα* ενημέρωσης και διάδοσης καλών πρακτικών σε δύο ή περισσότερες Περιφέρειες σε συνεργασία με τα Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΙΦ. Επιτυχημένες μέθοδοι μπορούν μετέπειτα να εφαρμοστούν και σε άλλες Περιφέρειες· ακόμα και οι ανεπιτυχείς μέθοδοι θα προσφέρουν

πολύτιμες εμπειρίες για τα εμπόδια που υπάρχουν. Χρειάζεται να δεσμευθούν οι κατά τόπους συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδότες –αν βέβαια υπάρχει πεδίο συνεργασίας– για να αναπτυχθεί μια εργοδοτική πολιτική «μηδενικής ανοχής στη ΣΠ». Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993 ήταν το πρώτο δεσμευτικό κείμενο για τους εργοδότες και τις οργανώσεις όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση. Είναι άγνωστο όμως πόσες επιχειρήσεις και ποιες οργανώσεις στην Ελλάδα έχουν εκπονήσει ανάλογο κώδικα συμπεριφοράς.

ΜΕΡΟΣ 3ο

3.

Οδηγίες για την καταπολέμηση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

3.1. Οδηγίες για την εργοδοσία

3.1.1. Ένα μοντέλο πρόληψης και αντιμετώπισης

Η διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας προϋποθέτει τρία επίπεδα πρόληψης και αντιμετώπισης «εντός των τειχών» του χώρου εργασίας, με ένα μοντέλο που είναι δανεισμένο από την επιστήμη της Δημόσιας Υγείας. Το μοντέλο αφορά κυρίως μεγάλους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, όπως π.χ. νοσοκομεία, ΙΚΑ, υπουργεία, δήμους, τράπεζες, μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Πρωτογενής πρόληψη

Η πρωτογενής πρόληψη έχει σκοπό να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση με το να επηρεάσει τον συγκεκριμένο Οργανισμό, δημόσιο ή ιδιωτικό, και όλα τα μέλη του. Τα διευθυντικά μέλη ενημερώνονται και τους υπενθυμίζονται οι υποχρεώσεις τους μέσω εγκυκλίων από τις αρμόδιες Αρχές ως προς τους σχετικούς νόμους. Οι εργαζόμενοι/-ες ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή τις αρμόδιες Αρχές, με εκπαιδευτικές ημερίδες, τη σύνταξη και διανομή ενημερωτικών φυλλαδίων, εγχειριδίων ή ταινιών.

Δευτερογενής πρόληψη

Η δευτερογενής πρόληψη έχει σκοπό να προλάβει τις ζημιές που δημιουργεί

η σεξουαλική παρενόχληση και η βία στον χώρο εργασίας υποδεικνύοντας αφενός τις διαδικασίες που μπορεί να ακολουθήσει κάθε εργαζόμενος/-η που θέλει να καταγγείλει και αφετέρου τα πρόσωπα (π.χ. έναν προσωπάρχη ή άλλο ανώτερο στέλεχος) που θα δέχονται καταγγελίες. Τα πρόσωπα αυτά εξουσιοδοτούνται να διοργανώνουν μια άμεση αντικειμενική διοικητική εξέταση «εντός των τειχών», προστατεύονται από αντίποινα και συγχρόνως παρέχουν υποστήριξη και βοήθεια σε εργαζόμενες/-ους που έχουν υποστεί βία και σεξουαλική παρενόχληση. Η παραδειγματική διοικητική τιμωρία του δράστη καθώς και η καταβολή προστίμων και αποζημιώσεων είναι απαραίτητα εργαλεία για την πρόληψη.

Τριτογενής πρόληψη

Η τριτογενής πρόληψη έχει σκοπό να περιορίσει τις ζημιές στα πληγέντα άτομα μέσω της Συμβουλευτικής και της ανεύρεσης της καλύτερης δυνατής λύσης στο εργασιακό πρόβλημά τους. Μόνο έτσι μπορούν να αποφευχθούν νέα κρούσματα παρενόχλησης. Εκπρόσωποι εργαζομένων, το Σωματείο ή το Εργατικό Κέντρο θα πρέπει, μαζί με τη Διοίκηση/Διεύθυνση, να διασφαλίσουν ένα υγιές περιβάλλον εργασίας μέσω σύναψης συμφωνιών.

3.1.2. Συνάψτε και υπογράψτε συμφωνίες

Ιδιαίτερα στους μεγάλους χώρους εργασίας είναι απαραίτητο να συναφθούν συγκεκριμένες συμφωνίες μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών για το πώς πρέπει να χειρίζονται τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στις διαπραγματεύσεις για γραπτές συμφωνίες σε ένα χώρο εργασίας, οι εκπρόσωποι των αρμόδιων Αρχών ή των εργαζομένων σχεδόν πάντα θα συναντήσουν αντίσταση. Δεν είναι καθόλου σίγουρο ότι ο εργοδότης εκλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση ως πρόβλημα που χρειάζεται ιδιαίτερη προ-

σοχή. Μερικά από τα πιο συνηθισμένα επιχειρήματα που αντιτάσσονται στη σύναψη συμφωνιών είναι:

- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί σοβαρό πρόβλημα. Είναι απλώς ένα αστείο. Αν επέμβουμε, θα μας βλέπουν σαν υστερικούς και πουριτανούς και αυτό θα δημιουργήσει πρόβλημα.
- Είναι μια προσωπική υπόθεση, που συμβαίνει παντού και στην οποία ο εργοδότης δεν μπορεί να ανακατευθεί.
- Οι γυναίκες πάνε γυρεύοντας· καλύτερα να ντύνονται λιγότερο προκλητικά. Αυτές είναι που δημιουργούν το πρόβλημα, γι' αυτό και πρέπει να τα βγάλουν πέρα μόνες τους.
- Δεν χρειάζονται ειδικοί κανόνες· αν προκύψουν κάποια προβλήματα, θα τα λύσουμε φιλικά.
- Έχουμε σοβαρότερα προβλήματα να αντιμετωπίσουμε με την οικονομική ύφεση, αυτά θα κοιτάμε τώρα; Τοποθετήστε το θέμα με βάση την ευθύνη που έχει ο εργοδότης, νομική και οικονομική, για την ίση μεταχείριση στο εργασιακό περιβάλλον.

Και μην ξεχάσετε τα επιχειρήματα που ένας εργοδότης πάντα καταλαβαίνει:

- Η σεξουαλική παρενόχληση επιδρά στον χρόνο και την ενέργεια των εργαζομένων και, εκτός των άλλων, κοστίζει πολλά χρήματα εξαιτίας της μειωμένης παραγωγικότητας.
- Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκθέσει την επιχείρηση και να έχει αρνητική επίπτωση στη φήμη της.

3.1.3. Τι πρέπει να έχει υπόψη του ο εργοδότης

- Ο εργοδότης, Δημόσιο ή ιδιώτης, πρέπει να δεχθεί ότι, σύμφωνα με τον νόμο 3896/2010 και την υποχρέωση πρόνοιας εκ μέρους του εργοδότη, έχει την ευθύνη να εξασφαλίσει ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

- Ο εργοδότης πρέπει να κατανοήσει τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενες/-οι παραμένουν σιωπηλές/-οί σχετικά με την παρενόχληση. Φοβούνται τον εξευτελισμό και τον στιγματισμό. Φοβούνται τα αντίποινα, φοβούνται ότι δεν θα επιτύχουν τίποτε και πως μπορεί αντίθετα να ζημιωθούν. Τα θύματα όμως μιλάνε όταν έχουν σαφή ελπίδα ότι θαλυθεί το πρόβλημά τους. Σ' αυτό θα βοηθηθούν από καθορισμένες διαδικασίες καταγγελίας.
- Ο εργοδότης πρέπει να ξέρει ότι το στρες, η κακή απόδοση στην εργασία, οι σκέψεις παραίτησης από τη δουλειά, η άρνηση της εργαζομένης να αναλάβει συγκεκριμένα καθήκοντα, τα προβλήματα πειθαρχίας και πολλές απουσίες μπορεί να είναι ενδείξεις σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ο εργοδότης πρέπει να ξέρει ότι μια σωματική ασθένεια μπορεί να είναι ένδειξη σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ο εργοδότης πρέπει να ξέρει ότι –παρόλο που είναι σπάνιο– οι άνδρες μπορούν επίσης να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Αν συμβεί, πρέπει φυσικά η υπόθεση να αντιμετωπιστεί το ίδιο σοβαρά όπως και των γυναικών εργαζομένων.
- Ως εργοδότης πρέπει να γνωρίζει ότι, αν αγνοήσει το πρόβλημα, επιφέρει κόστος στον χώρο εργασίας: χαμηλή αποδοτικότητα, πεσμένο ηθικό των εργαζομένων, δαπανηρές έρευνες από την Επιθεώρηση Εργασίας και το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη, δικαστικοί αγώνες που δηλητηριάζουν τον χώρο εργασίας για πολλά χρόνια, αρνητική δημοσιότητα.

Για όλους τους παραπάνω λόγους χρειάζεται να εισαγάγει γραπτή οδηγία για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

3.1.4. Δημιουργία γραπτής οδηγίας

Ο εργοδότης διαμορφώνει μια γραπτή οδηγία που περιλαμβάνει:

- Τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης (βλ. στο Παράρτημα τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή τον ορισμό του Νόμου 3896/2010).
- Τη ρητή απαγόρευσή της και δέσμευση για την εξάλειψή της.
- Την εξήγηση των άμεσων πειθαρχικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης και της απόλυσης όσων κρίνονται ένοχοι για παρενόχληση, που προβλέπονται στον Νόμο 3896/2010 (Άρθρο 16).
- Την αναλυτική περιγραφή της διαδικασίας υποβολής καταγγελιών και την υπόδειξη των προσώπων που θα δέχονται τις καταγγελίες (βλ. Παράρτημα με έντυπο καταγγελίας). Τα πρόσωπα αυτά πρέπει να έχουν κύρος στον χώρο εργασίας και ειδικές δεξιότητες στο να λύνουν διαφορές.
- Τη ρητή δέσμευση να παραμένουν εμπιστευτικές όλες οι καταγγελίες και οι διαδικασίες για παρενόχληση, και δέσμευση για τη διασφάλιση της προστασίας μαρτύρων.
- Τη διακήρυξη ότι αυτές/αυτοί που καταγγέλλουν δεν θα υποστούν αντίποινα αν η καταγγελία εξακριβωθεί ότι είναι αληθινή.
- Τη δυνατότητα επιμόρφωσης των εργαζομένων για το θέμα αυτό.
- Τη διοργάνωση συζητήσεων με τους/τις υπαλλήλους με σκοπό την ευαισθητοποίηση με το παρόν Εγχειρίδιο ως βάση. Χρησιμοποιήστε συγκεκριμένα παραδείγματα από αυτό το Εγχειρίδιο ή από την Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης 2008-2010.

Να έχετε υπόψη σας ότι η συζήτηση για το θέμα αυτό δημιουργεί συχνά αμηχανία και αντίσταση που μπορεί να εκφραστεί με επιθετικότητα, ειρωνεία και υπονομευτικές ενέργειες. Μια αποφασιστική εργοδοτική πολιτική όμως ξεπερνά αυτές τις αρχικές δυσκολίες και επιβάλλει την προστασία των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών.

3.1.5. Όλοι έχουν ένα μερίδιο ευθύνης στον χώρο εργασίας

Όλοι/-ες οι συνάδελφοι και βέβαια ειδικά τα ανώτερα στελέχη και οι εργοδότες ευθύνονται για την εύρυθμη λειτουργία ενός χώρου εργασίας. Κατ' επέκταση, έχουν ευθύνη για τον/την συνάνθρωπο και πρέπει να επεμβαίνουν στην περίπτωση που κάποιος/-α συνάδελφος υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση. Είναι γεγονός ότι μικρός αριθμός ανδρών ασκεί παρενόχληση. Είναι όμως επίσης γεγονός ότι ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός ανδρών ανέχεται την παράνομη συμπεριφορά άλλων, παρότι οι ίδιοι ποτέ δεν θα παρενοχλούσαν μια συνάδελφο. Ως συνάδελφος να έχετε υπόψη σας ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι η αιτία που κάποια συνάδελφος ξαφνικά συμπεριφέρεται παράξενα ή αρρωσταίνει συχνά.

Ευθύνη έχει και η ίδια η εργαζομένη.

3.2. Οδηγίες για την εργαζόμενη

3.2.1. Μιλήστε ανοιχτά

Πολλές γυναίκες προσπαθούν να αγνοήσουν την ενοχλητική συμπεριφορά και δεν μιλούν ανοιχτά. Αυτό λειτουργεί ως εσωτερικός αμυντικός μηχανισμός, με αποτέλεσμα να βλάπτουν τον εαυτό τους. Γενικά:

- Πάρτε στα σοβαρά τα συναισθήματα που ξυπνούν μέσα σας όταν κάποιος παραβιάζει τα όριά σας.
- Αν νιώθετε άβολα, αν αισθάνεστε προσβολή, ντροπή και φόβο, είναι επειδή κάποιος παραβιάζει την αξιοπρέπειά σας ως ανθρώπου. Έχετε το αναφαίρετο δικαίωμα να μην δέχεστε βία και σεξουαλική παρενόχληση.
- Αν αυτό συμβαίνει κατ' εξακολούθηση, το εργασιακό περιβάλλον σας μεταβάλλεται σε εχθρικό και επικίνδυνο για την επαγγελματική επιβίωσή σας.

- Να έχετε επίγνωση των καταστάσεων καθώς και των ανθρώπων που μπορούν να σας βλάψουν. Εμπιστευτείτε το ένστικτό σας για πιθανούς κινδύνους. Μην αγνοείτε τις προειδοποιήσεις άλλων για συγκεκριμένα άτομα και καταστάσεις. Εμπιστευτείτε την εσωτερική σας φωνή που σας λέει ότι εδώ πρέπει να προσέξετε.
- Ανοιχτείτε στο φιλικό περιβάλλον σας, μην απομονώνετε τον εαυτό σας· είναι η χειρότερη τακτική. Μιλήστε ανοιχτά στην οικογένειά σας και μιλήστε δυνατά. Μην κατηγορείτε τον εαυτό σας. Δεν έχετε λόγο να ντρέπεστε εσείς, αλλά αυτός που παρενοχλεί.
- Κλείστε ένα ραντεβού με γιατρό ή ψυχολόγο αν το χρειάζεστε, όμως μην παίρνετε ψυχοφάρμακα για να αντέξετε την πιεστική κατάσταση. Μην αλλάξετε τον εαυτό σας αλλά την πιεστική κατάσταση.

3.2.2. Δράση σε τρεις κατευθύνσεις

Αν βιώνετε παρενόχληση, έχετε τη δυνατότητα να δράσετε σε τρεις κατευθύνσεις:

- Απέναντι σ' αυτόν που παρενοχλεί.
- Απέναντι στον χώρο εργασίας.
- Απέναντι σε εξωτερική αρμόδια Αρχή.

Απέναντι σ' αυτόν που παρενοχλεί

- Μη βρίσκετε δικαιολογίες για τη συμπεριφορά του και μην προσποιείστε ότι δεν συμβαίνει τίποτε. Αναλάβετε ευθύνη να δράσετε για να σταματήσει η παρενόχληση.
- Βάλτε τα δικά σας όρια και πείτε «όχι» με ψυχραιμία και αποφασιστικότητα αν σας προτείνει να πάτε σε μέρη ή να κάνετε πράγματα που δεν θέλετε και που δεν υπάγονται στις επαγγελματικές υποχρεώσεις σας.

- Κατονομάστε την παρενοχλητική συμπεριφορά του στον ίδιο και κάντε τον υπεύθυνο για τις πράξεις του. Πείτε, π.χ.: «Χτες το απόγευμα μου είπατε να βγούμε μαζί μόνοι. Παρακαλώ να μη μου ξανακάνετε τέτοιες προτάσεις» ή «Λίγο πριν, ενώ στεκόμαστε στο διάδρομο, με χαϊδέψατε χωρίς να σας έχω δώσει άδεια. Η συμπεριφορά σας παραβιάζει την αξιοπρέπειά μου ως άτομο και θέλω να μην επαναληφθεί» ή «Χτες μου στείλατε τρία SMS στο κινητό μου. Η συμπεριφορά σας μου είναι ανεπιθύμητη και να μην την επαναλάβετε».
- Μη ζητάτε και μη δέχεστε χάρες από τον άνθρωπο που παρενοχλεί για να μη γίνετε αργότερα στόχος ότι κι εσείς εκμεταλλευθήκατε την κατάσταση. Η πείρα έχει δείξει ότι οι χάρες πέρα από τα δικαιώματά σας πληρώνονται ακριβά όταν πρόκειται για έναν που παρενοχλεί.
- Αν ο χώρος εργασίας σας έχει διαμορφώσει γραπτές πολιτικές, στείλτε του ένα αντίγραφο ή αναφέρετε ότι στην Ελλάδα υπάρχει ειδικός νόμος που απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- Αν σας επιτεθεί σωματικά, πηγαίνετε στον γιατρό και πάρτε γνωμάτευση. Μπορεί να σας χρειαστεί αργότερα, μην το αμελήσετε. Όταν τα σημάδια θα έχουν φύγει, θα είναι πια αργά για να αποδείξετε τι συνέβη. Μην ντρέπεστε τον γιατρό, πείτε του με λεπτομέρειες ποια μέρη του σώματός σας έχουν υποστεί βία και ζητήστε του να καταγράψει τα συμπτώματά σας.
- Υπό όλες τις συνθήκες είναι σημαντικό να κρατάτε ημερολόγιο για το τι γίνεται, με ώρα, ημερομηνία και τόπο της παρενόχλησης. Φυλάξτε τυχόν γράμματα, μηνύματα στο τηλέφωνο, γραπτά μηνύματα και ό,τι άλλο αποδεικτικό στοιχείο μπορείτε. Τα αποδεικτικά στοιχεία είναι απαραίτητα αν επιλέξετε να υποβάλετε καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη ή στην Επιθεώρηση Εργασίας και υποστηρίζουν την υπόθεσή σας αν επιλέξετε να προσφύγετε δικαστικά.

Απέναντι στον χώρο εργασίας

- Αν ο παρενοχλών παρά τις προσπάθειές σας συνεχίσει, ενημερώστε πρώτα έναν/μία έμπιστο/-η συνάδελφό σας, που μπορεί αργότερα να δώσει μαρτυρία αν χρειαστεί.
- Αν υπάρχει διαδικασία καταγγελιών, κάντε μια γραπτή καταγγελία στο αρμόδιο πρόσωπο για τη συμπεριφορά αυτού που παρενοχλεί, κατονομάζοντας συγκεκριμένα τι έχει γίνει, πότε και πού. Π.χ.: «Στις 3 Ιουνίου, μεταξύ 10 και 12 η ώρα, μου έστειλε τρία SMS που έλεγαν ότι θέλει να βγούμε μαζί εκείνο το βράδυ και όταν του είπα να σταματήσει μου έστειλε αλλά δύο στις 2 η ώρα, αλλά επιθετικά αυτή τη φορά». Κρατήστε την καταγγελία σας όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική για να μην κατηγορηθείτε για αναξιοπιστία, υστερία ή εκδικητικότητα. **Στο Παράρτημα 4 θα βρείτε ένα έντυπο καταγγελίας που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε.**
- Απευθυνθείτε στον ανώτερο του προϊσταμένου σας ή του συναδέλφου σας.
- Ο ανώτερος στον οποίο θα απευθυνθείτε πρέπει να είναι της εμπιστοσύνης σας, να μην έχει διασυνδέσεις με αυτόν που παρενοχλεί και να δεσμευθεί για εχεμύθεια στην υπόθεσή σας. Πάρτε κατά τη συζήτηση μαζί σας και ένα άλλο έμπιστό σας πρόσωπο ώστε να υπάρχει μάρτυρας στο τι ειπώθηκε. Κρατήστε φωτοτυπία της καταγγελίας σας και γράψτε πρακτικά της συζήτησης είτε για τον εαυτό σας είτε για άλλους, αν χρειαστεί αργότερα π.χ. για τον Συνήγορο του Πολίτη. Αν δεν υπάρχει πρόσωπο εμπιστοσύνης και φοβάστε ότι θα χειροτερέψει η κατάστασή σας με το να μιλήσετε με κάποιον «εντός των τειχών», απευθυνθείτε σε εξωτερική αρμόδια Αρχή.

Απέναντι σε εξωτερική αρμόδια Αρχή

Αν αισθάνεστε ότι δεν μπορείτε να διευθετήσετε το πρόβλημά σας μόνη:

- Απευθυνθείτε στην Επιθεώρηση Εργασίας αν εργάζεστε σε ιδιωτική επιχείρηση, με μια γραπτή έκθεση όπου θα αναφέρετε ακριβώς ό,τι έγινε, και ζητήστε να ανοίξει ένας φάκελος για την υπόθεσή σας. Αν εργάζεστε στο Δημόσιο, συμβουλευτείτε τον Συνήγορο του Πολίτη για την περαιτέρω διαδικασία καταγγελίας. Στείλτε στον Συνήγορο οπωσδήποτε μια γραπτή καταγγελία με λεπτομέρειες για την παρενόχληση ώστε να ανοίξει ένα φάκελο. Μια προφορική καταγγελία χωρίς λεπτομέρειες έχει πιθανότητα να μπει στο αρχείο αν δεν θεωρείται πιθανολογημένη (βλ. Υποθέσεις του Συνηγόρου στο Παράρτημα 5). Συμβουλευτείτε δικηγόρο για το πώς θα προχωρήσετε δικαστικά, αν επιθυμείτε μια δίκη ή μια νομική προειδοποίηση του ατόμου που παρενοχλεί. Επειδή μπορεί να δεχτείτε αντίποινα από αυτόν ή τους υποστηρικτές του, προετοιμαστείτε και ζητήστε συμβουλές από την τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 της ΓΓΙΦ, από την Επιθεώρηση Εργασίας ή έναν/μία νομικό για το πώς θα τα αντιμετωπίσετε.
- Κρατήστε την καταγγελία σας όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική.

3.3. Οδηγίες για φορείς που έχουν ευθύνη για δράση

3.3.1. Στηρίξτε την εργαζόμενη που απευθύνεται στους αρμόδιους φορείς

Ως Επιθεώρηση Εργασίας / Συμβουλευτικό Κέντρο / Σωματείο / Περιφέρεια / Μη Κυβερνητικός Οργανισμός, είστε οι αρμοδιότεροι φορείς για να δεχτείτε μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση (ΣΠ) από μια εργαζόμενη στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα.

Ένας χώρος εργασίας στον οποίο επιτρέπεται να συμβεί ΣΠ των εργαζο-

μένων καθίσταται ένας επιβλαβής χώρος εργασίας, με συνέπεια να υποστεί έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας ή επέμβαση από τον Συνήγορο του Πολίτη όταν υποβάλλεται σχετική καταγγελία από εργαζόμενο/-η.

Έχετε το δικαίωμα σύμφωνα με τον νόμο 3896/2010 να στηρίξετε και να διαβιβάσετε τυχόν καταγγελία για βία στον χώρο εργασίας. (Ο νόμος λέει ότι *Νομικά Πρόσωπα και Ενώσεις Προσώπων*, π.χ. *Σωματεία και Οργανώσεις*, μπορούν, με τη συναίνεση του θύματος της διάκρισης, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών ή διοικητικών Αρχών).

Να θυμάστε ότι μερικές εργαζόμενες θα σας πλησιάσουν χωρίς να λένε ευθέως ποιο είναι το πρόβλημά τους, είτε γιατί δεν τολμούν είτε γιατί δεν γνωρίζουν ότι υφίστανται ΣΠ.

3.3.2. Λύστε το πρόβλημα με διακριτικότητα

Όταν συνειδητοποιήσετε ότι υπάρχει πρόβλημα ΣΠ, είναι καλύτερα για όλα τα μέρη να λυθεί αυτό πριν εξελιχθεί έτσι ώστε να οδηγήσει σε επίσημη καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) ή σε δικαστική προσφυγή.

Αρχικά, πριν προχωρήσετε σε οποιαδήποτε ενέργεια, ζητήστε από την παρενοχλούμενη να σας κάνει μια προφορική ή γραπτή έκθεση της ιστορίας της παρενόχλησης (βλ. το συνημμένο έντυπο καταγγελίας στο τέλος του Εγχειριδίου).

Να της επιστήσετε αμέσως την προσοχή να φυλάξει όλα τα στοιχεία που δείχνουν την παρενόχληση, π.χ. μηνύματα στο κινητό, γράμματα, τυχόν μέρες ασθενείας έπειτα από ορισμένα επεισόδια, μαρτυρίες από άλλους ή άλλες εργαζόμενες που έχουν υποστεί τα ίδια ή ήταν μάρτυρες, αν υπάρχουν, δυσμενείς εκθέσεις για εκείνη που δεν δικαιολογούνται, γνωματεύσεις από γιατρό ή ψυχολόγο. Μετά, να εξετάσετε προσεκτικά αν το πρόβλημα μπορεί να λυθεί με το να οργανώσετε μια συζήτηση με τον άνδρα που παρενοχλεί

και να του κάνετε σύσταση να σταματήσει την ανεπιθύμητη, αθέμιτη και προσβλητική συμπεριφορά του. Τον πληροφορείτε ότι η εργαζόμενη έχει δικαίωμα να κάνει επίσημη καταγγελία αν δεν σταματήσει.

- Κάντε επίσης μια συζήτηση με αυτούς που συνήθως κουβεντιάζετε εμπιστευτικά για θέματα του προσωπικού, επειδή ο χειρισμός αυτών των υποθέσεων χρειάζεται συγχρόνως αποφασιστικότητα αλλά και διακριτικότητα.
- Σε κάθε περίπτωση επικοινωνήστε με κάποιους ειδήμονες, αν δεν ξέρετε τι να κάνετε, και κρατήστε εχεμύθεια, χωρίς αναγκαστικά στην πρώτη φάση να κατονομάσετε πρόσωπα· δεχθείτε επίσης συμβουλές και καθοδήγηση.
- Να μην αντιδράσετε αυθόρμητα χωρίς να έχετε ένα σχέδιο, αλλά δείξτε στην εργαζόμενη ότι θα την υποστηρίξετε.

3.3.3. Ανοίξτε ένα φάκελο

Στην περίπτωση που η παρενόχληση έχει τέτοιο χαρακτήρα που είναι αδύνατον να λυθούν τα προβλήματα συναινετικά, θα πρέπει να στηρίξετε την εργαζόμενη για να κάνει μια επίσημη καταγγελία.

Σε κάθε περίπτωση κρατάτε σημειώσεις για τον φάκελο της υπόθεσης.

Χρησιμοποιήστε ως σημείο εκκίνησης τις οδηγίες του Εγχειριδίου αυτού.

Δώστε το Εγχειρίδιο στη γυναίκα και βοηθήστε την ν' ακολουθήσει τις συμβουλές του.

- Ξεκινήστε με τη δημιουργία ενός φακέλου, ασχέτως αν γνωρίζετε αν εκείνη θα προχωρήσει την υπόθεση. Οι γραπτές πληροφορίες μπορεί να χρειαστούν αργότερα. Ζητήστε από την εργαζόμενη να καταγράψει πληροφορίες που να εμπεριέχουν τουλάχιστον τον χρόνο, το μέρος και το είδος της παρενόχλησης. Ζητήστε της, επίσης, να βρει μάρτυρες που είναι έτοιμοι/-ες να καταθέσουν σε επίσημη καταγγελία. Ελέγξτε αν υπάρ-

χουν και άλλες γυναίκες που έχουν υποστεί παρενόχληση από τον ίδιο εργοδότη. Η ύπαρξη άλλων γυναικών έπαιξε μεγάλο ρόλο σε απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας (505/2010) να επικυρώσει την παύση γιατρού ο οποίος κατ' εξακολούθηση παρενοχλούσε άλλες γυναίκες, συγγενείς ασθενών, εκτός από τις καταγγέλλουσες. Κρατήστε εσείς σημειώσεις αν η εργαζόμενη δεν είναι σε θέση να κάνει γραπτή καταγγελία.

- Σε όλες τις φάσεις της υπόθεσης να λάβετε υπόψη τι θέλει να κάνει η εργαζόμενη. Δέχεται να συζητήσει με τη Διοίκηση για συναινετική λύση ή θέλει να διαμαρτυρηθεί επισήμως;
- Στην περίπτωση που ο ίδιος ο εργοδότης ή κάποιο ανώτατο υπηρεσιακό μέλος ασκεί την παρενόχληση, συζητήστε με τον Συνήγορο του Πολίτη ή έναν/μία νομικό ή ένα πρόσωπο που εσείς θεωρείτε κατάλληλο για το πώς θα προχωρήσετε, ώστε να μην βλάψετε την εργαζόμενη με αυθόρμητες αντιδράσεις.
- Πείτε στη γυναίκα ότι θα την βοηθήσετε καθ' όλη τη διάρκεια της υπόθεσης και καθοδηγήστε την πρακτικά για το τι πρέπει να κάνει συγκεκριμένα.
- Κρατήστε αυστηρή εχεμύθεια. Δεν είναι σίγουρο ότι η γυναίκα θα αντέξει να γίνει γνωστή δημοσίως η εμπειρία της έως ότου ξεκινήσει η άτυπη ή τυπική διαδικασία καταγγελίας. Ο παρενοχλών επίσης θα σχεδιάσει την αντεπίθεσή του, αν γνωρίζει ότι ετοιμάζεται μια καταγγελία.
- Όταν έχετε όλες τις πληροφορίες, μπορείτε μαζί με την εργαζόμενη να αποφασίσετε ποια μέτρα θα ληφθούν.
- Δεχτείτε νομική βοήθεια από τους ανωτέρους σας, το νομικό τμήμα της ΓΣΕΕ, το γραφείο του ΣΕΠΕ ή το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη κάθε φορά που νιώθετε ανασφάλεια στην αντιμετώπιση της περίπτωσης.
- Συνεργαστείτε με το γραφείο του Συνηγόρου για την επίλυση των προβλημάτων και διαβιβάστε την καταγγελία, ζητήστε τη βοήθειά του σε μια διοικητική εξέταση και εφαρμόστε τις εισηγήσεις του για πρόστιμο.

3.3.4. Δεξιότητες του προσώπου που χειρίζεται τις υποθέσεις

Ως το πρόσωπο που χειρίζεται την υπόθεση στο γραφείο του Συνηγόρου, στην Περιφέρεια, στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε Σωματείο, σε Κέντρο Υγείας ή άλλη μη κυβερνητική οργάνωση, θα πρέπει:

- Να γνωρίζετε πώς να αντιμετωπίσετε έναν άνθρωπο που απευθύνεται σε σας και βρίσκεται σε κρίση.
- Να μπορείτε να καθοδηγείτε, να στηρίζετε και να βοηθάτε σχετικά με προβλήματα σεξουαλικής παρενόχλησης τους/τις εκπροσώπους των εργαζομένων στους τόπους εργασίας και τα μέλη που απευθύνονται σε εσάς.
- Να φροντίζετε να πληροφορείστε για τις ευρωπαϊκές και ελληνικές οδηγίες και να λαμβάνετε μέρος στα μετεκπαιδευτικά σεμινάρια ή να ζητήσετε να οργανωθούν επιμορφωτικά σεμινάρια που αφορούν στην επείγουσα βοήθεια ανθρώπων λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να έχετε συνειδητοποιήσει πως δεν αντέχουν όλοι/-ες να περάσουν από μια δίκη για σεξουαλική παρενόχληση. Να μην πιέζετε μια γυναίκα να προχωρήσει μια υπόθεση. Αντ' αυτού, διευθετήστε την υπόθεση με τον εργοδότη της, αν βλέπετε ότι μια δίκη θα της προκαλέσει πολύ μεγάλη ψυχική αναταραχή. Υπερασπιστείτε όμως τα δικαιώματά της και μη διαλέγετε λύσεις που είναι αρνητικές για εκείνη, μόνο και μόνο για να κλείσει η υπόθεση.
- Να επιστήσετε την προσοχή σας στις επαφές που γίνονται από εργαζόμενες οι οποίες εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχει εκπρόσωπος εργαζομένων. Η επαφή μπορεί να αφορά σεξουαλική παρενόχληση, παρότι οι εργαζόμενες δεν το λένε αρχικά.
- Να έχετε υπόψη σας ότι οι υποθέσεις όπου ο ίδιος ο εργοδότης είναι αυτός που παρενοχλεί είναι ιδιαίτερα δύσκολες. Αυτό ισχύει συχνά για τις μικρές επιχειρήσεις. Πληροφορήστε τον εργοδότη που ασκεί παρε-

νόχληση ότι θα παρακολουθείτε στενά την επιχείρησή του όσον αφορά σε μελλοντικές καταγγελίες βίας.

- Ενθαρρύνετε τη σύναψη συμφωνιών στους μεγάλους τόπους εργασίας για την πρόληψη της παρενόχλησης.

Αν έχετε αμφιβολίες για οτιδήποτε, επικοινωνήστε με το γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη ή με την τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 της ΓΓΙΦ για να σας καθοδηγήσουν.

3.3.5. Δώστε προσοχή στην εργαζόμενη

Όταν συζητάτε με μια εργαζόμενη που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, είναι ζωτικής σημασίας να την κάνετε να νιώθει άνετα μαζί σας, άσχετα από ποιο επαγγελματικό περιβάλλον προέρχεται.

Θα πρέπει:

- Να ακούτε προσεκτικά και να αφιερώνετε χρόνο.
- Να κάνετε διευκρινιστικές ερωτήσεις αν σταματήσει την ομιλία της.
- Να υιοθετήσετε θετική στάση και να μην την κρίνετε.
- Να γνωρίζετε πως, αν αντιληφθεί ότι της μιλάτε με υπεκφυγές ή δείχνετε ότι δεν επιθυμείτε να ακούσετε για την υπόθεση, δεν θα ξαναέρθει σε επαφή μαζί σας.
- Να θυμάστε πως είναι δύσκολο για εκείνη να διηγηθεί την ιστορία της.
- Να γνωρίζετε ότι η παραμικρή κατηγορία, αστείο, ειρωνεία ή αρνητική στάση μπορεί να την κάνει να σταματήσει.
- Να γνωρίζετε ότι ίσως χρειαστεί περισσότερες συνεντεύξεις πριν τολμήσει να σας πει κάτι ουσιαστικό.
- Να γνωρίζετε πως έχετε απέναντί σας έναν άνθρωπο που αντιμετωπίζει ένα σοβαρό πρόβλημα.
- Να την βοηθήσετε να δεχτεί ουσιαστική ψυχολογική βοήθεια, αν την χρειάζεται, από το Συμβουλευτικό Κέντρο της ΓΓΙΦ.

3.3.6. Όταν υπάρχει ανάγκη για ψυχολόγο

Το αν μια γυναίκα είναι σε θέση να δεχτεί βοήθεια εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη χρονική διάρκεια της παρενόχλησης και από το μέγεθος της ψυχικής αντοχής της.

Εάν η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία αποτελεί και ψυχολογική βία, έχει διαρκέσει για πολύ καιρό, η γυναίκα δεν θα είναι σε θέση να δεχτεί καλοπροαίρετες συμβουλές για το πώς πρέπει να συμπεριφερθεί.

Για τον ίδιο λόγο για τον οποίο μια γυναίκα που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία δεν εγκαταλείπει τον σύζυγό της, έτσι δεν βοηθάει να λέτε σε μια γυναίκα που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση απλώς να λέει όχι και να ζητάει βοήθεια από τρίτους. Αυτές οι συμβουλές μπορεί να είναι καλές στην αρχή μιας παρενόχλησης, αλλά όταν αυτή είναι μακροχρόνια δεν βοηθούν, επειδή είναι ακριβώς αυτές που μέχρι τώρα δεν κατάφερε η γυναίκα να εφαρμόσει.

Η ικανότητα της γυναίκας να δράσει έχει ελαττωθεί, και μόνο μια/ένας επαγγελματίας ψυχολόγος έχει την ικανότητα να τη στηρίξει τόσο, ώστε να μπορέσει εκείνη να αλλάξει τη συμπεριφορά της.

3.3.7. Το επαγγελματικό μέλλον της εργαζομένης

Μεγάλο ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση δεν επιστρέφουν στη θέση εργασίας τους όταν εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ή μετατίθενται όταν εργάζονται στον δημόσιο τομέα (70-80 % δείχνουν οι ελληνικές έρευνες). Γι' αυτό τον λόγο θα πρέπει ως Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, εκπρόσωπος εργαζομένων και εργαζομένης/-η σε τμήμα Σωματίου να έχετε υπόψη σας τις μελλοντικές δυνατότητες της γυναίκας για εργασία. Αυτό σημαίνει ότι:

- Αν εκείνη το θέλει, πρέπει να δεχτεί στήριξη για να κρατήσει τη δουλειά

της. Να έχετε όμως υπόψη σας ότι ίσως να της είναι ανυπόφορο να μείνει στον ίδιο χώρο εργασίας με εκείνον που την παρενοχλεί.

- Αν θέλει να φύγει από τον χώρο εργασίας, πρέπει να δεχτεί βοήθεια για να βρει άλλη δουλειά.
- Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να φύγει μακριά από την πηγή του στρες, δηλαδή αυτόν που την παρενοχλεί. Η καλύτερη λύση είναι φυσικά, ως μέρος της κύρωσης του δράστη, να απομακρυνθεί εκείνος από τον συγκεκριμένο χώρο εργασίας ή τμήμα. Αν ο εργοδότης είναι ιδιώτης σε μικρή επιχείρηση αυτό είναι αδύνατο, στο Δημόσιο όμως είναι σημαντικό να επιμένετε ο εργοδότης να βρει άλλη ισόβαθμη δουλειά στη γυναίκα. Ο ΣτΠ μπορεί να προτείνει να μεταφερθεί η εργαζόμενη από την ίδια Διεύθυνση ή το ίδιο Τμήμα που βρίσκεται ο παρενοχλών σε κάποιο άλλο. Αυτή είναι η πιο σωστή λύση. Πρόκειται όμως για κατάφωρη αδικία να μετατίθεται η εργαζόμενη ενώ ο παρενοχλών παραμένει στη θέση του, συνεχίζοντας πιθανώς την παρενόχληση σε ένα καινούριο θύμα.
- Εάν η γυναίκα πρέπει να φύγει από τον συγκεκριμένο χώρο εργασίας για να μετατεθεί αλλού, πρέπει να διαπραγματευτείτε με τον εργοδότη ότι δεν θα έχει οικονομικές ή άλλες επιπτώσεις στην καριέρα της.
- Ο παρενοχλών πρέπει να εμποδιστεί να συνεχίσει τις σεξουαλικές επιθέσεις του σε άλλες εργαζόμενες και να δεχτεί κυρώσεις από τη Διοίκηση ή το Δικαστήριο.

3.3.8. Αποφάσεις Δικαστηρίου

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει αξιολογηθεί από το ελληνικό δίκαιο ως σοβαρό πρόβλημα στον χώρο εργασίας (Παπαθεοδώρου 2001, για δύο ευνοϊκές αποφάσεις του Αρείου Πάγου για την καταγγέλλουσα). Ως τώρα όμως δεν έχει εκπονηθεί συστηματική έρευνα όσον αφορά στη θέση της Ελληνικής Νομολογίας.

Μπορεί ακόμη να είναι δύσκολο να κερδίσει κάποιος μια υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης, συχνά λόγω έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων, με βάση όμως τις αποφάσεις που μέχρι σήμερα έχουν ληφθεί για το θέμα μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι:

- Η γυναίκα πρέπει να είναι σε θέση να τεκμηριώσει ως ένα σημείο ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, μέσω δικών της τεκμηρίων ή των μαρτυριών άλλων προσώπων.
- Σε διευθέτηση ή σε δίκη είναι επιβαρυντικό για τον άνδρα όταν υπάρχουν μάρτυρες που είχαν παρόμοιες εμπειρίες με τη γυναίκα της εν λόγω υπόθεσης, όπως έδειξε η απόφαση 505/2010 του Συμβουλίου της Επικρατείας.
- Ιδιαίτερα στις μικρές ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι συνάδελφοι (ή άλλοι/-ες μάρτυρες) που ίσως έχουν δει την παρενόχληση να συμβαίνει, διστάζουν να καταθέσουν υπέρ της γυναίκας, από φόβο μήπως χάσουν τη δουλειά τους.
- Όσοι από αυτούς που παρενοχλούν διαθέτουν τυπική ή άτυπη εξουσία, μπορούν να κάνουν αθέμιτα αντίποινα για να βλάψουν την καταγγέλλουσα. Προστατέψτε τη γυναίκα από τα αντίποινα που είναι ρητώς απαγορευμένα, σύμφωνα με τον νόμο 3896/2010, Άρθρο 14.

Καλή τύχη στις προσπάθειές σας να προστατέψετε τις εργαζόμενες γυναίκες ή τους εργαζόμενους άνδρες από τη σεξουαλική παρενόχληση.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση του νόμου 3896/ΦΕΚ 207/8.12.2010 για την «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Με τον νόμο αυτόν (που αντικατέστησε τον Ν. 3488/2006) βελτιώθηκε, απλουστεύτηκε και κωδικοποιήθηκε η ισχύουσα μέχρι τώρα νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να μεταχειρίζεται ισότιμα τα φύλα. Ο νόμος απαγορεύει τις διακρίσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως διάκριση του εργαζομένου λόγω φύλου. Μπορεί να αποδοθούν ευθύνες στον εργοδότη για παρενόχληση του προσωπικού και σε ορισμένες περιπτώσεις για την παρενόχληση που ασκούν εργαζόμενοι σε άλλους συναδέλφους.

Ο νόμος προβλέπει ότι:

- 1. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (π.χ., Σωματεία και οργανώσεις)** μπορούν, με τη συναίνεση του θύματος της διάκρισης, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών ή διοικητικών Αρχών.
- 2. Ο νόμος αναδιατύπωσε** τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης, της **σεξουαλικής παρενόχλησης** στους χώρους εργασίας και της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης** που πλέον εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις άνισης **μεταχείρισης** λόγω φύλου. Θα πρέπει, δηλαδή, ο εργοδότης να αποδείξει ότι δεν υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση ή άλλη παραβίαση του νόμου για την ισότητα. Το βάρος απόδειξης από τον εργοδότη εφαρμόζεται στις διαδικασίες των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, καθώς και στις καταγγελίες ενώπιον κάθε

άλλης αρμόδιας Αρχής, π.χ. του Συνηγόρου του Πολίτη ή της Επιθεώρησης Εργασίας. Αυτό ισχύει για το Δημόσιο, για τον ιδιωτικό τομέα και για τα ελεύθερα επαγγέλματα.

3. **Ο Συνήγορος του Πολίτη**, ως ανεξάρτητη Αρχή, για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, αποκτά με τον Νόμο του 2010 **διευρυμένη αποστολή** και επιλαμβάνεται **υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων ή δικαστικών Αρχών μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο**.

Ο νόμος δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να απαιτήσει αποζημίωση σύμφωνα με το Άρθρο 16 και να απαιτήσει διοικητικές και ποινικές κυρώσεις στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Σε περίπτωση παραβίασης του νόμου περί απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου προβλέπεται, εκτός των άλλων, και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ζημία. Αρμόδια για την εκδίκαση αυτών των διαφορών είναι τα δικαστήρια κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

Ο ορισμός της ΕΕ για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι εξαιρετικά σαφής:

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι η εκάστοτε συμπεριφορά σεξουαλικού περιεχομένου ή άλλη έμφυλη συμπεριφορά, η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς των προϊσταμένων και των συναδέλφων. Είναι μια ανυπόφορη παραβίαση της αξιοπρέπειας των εργαζομένων ή των εκπαιδευομένων και είναι απαράδεκτη στις περιπτώσεις που:

- Μια τέτοια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, αθέμιτη και προσβλητική.
- Εργοδότες ή συνάδελφοι χρησιμοποιούν την απόρριψη ή την αποδοχή μιας τέτοιας συμπεριφοράς εκ μέρους ενός προσώπου ως βάση για μια απόφαση που επηρεάζει την πρόσβαση του εργαζομένου στην επαγγελματική κατάρτιση, στην εργασία, στη συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, στο μισθό ή και σε άλλες συνθήκες εργασίας.
- Τέτοιου είδους συμπεριφορά δημιουργεί ένα κλίμα εργασίας εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό για το εν λόγω άτομο.

Με άλλα λόγια, έχει δοθεί έμφαση στην αντίληψη της γυναίκας για το τι θεωρεί προσβλητικό. Ο άνδρας δεν μπορεί να επικαλεστεί τη νομιμότητα αναφερόμενος στις δικές του αντιλήψεις. Τη στιγμή που η γυναίκα διαμαρτύρεται ή τον αποτρέπει με όλης της τη στάση, θα πρέπει ο παρενοχλών να γνωρίζει ότι η προσέγγισή του είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική.

Ταυτόχρονα, η ΕΕ βεβαιώνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για να απειλήσει ή να ανταμείψει τους συναδέλφους ή τους υφισταμένους εργασιακά. Η ΕΕ επίσης συνδέει τη σεξουαλική παρενόχληση με ένα ανασφαλές, αβέβαιο και επικίνδυνο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον.

Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά

Η ΕΕ κάνει σαφή διάκριση μεταξύ της λεκτικής και της σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα. Η ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά είναι προτάσεις, προσδοκίες ή απαιτήσεις για σεξουαλικές υπηρεσίες ή πίεση για σεξουαλική δραστηριότητα.

- Επιθετικό φλερτ.
- Σχόλια με σεξουαλικές αναφορές, προσέγγιση ή άσεμνες παρατηρήσεις, υποτιμητική ή προσβλητική γλώσσα.
- Επιθετικές παρατηρήσεις σχετικά με την εμφάνιση ή το ντύσιμο· παρατσούκλια ή λόγια στιγματισμού, αστεία ή ανέκδοτα σεξουαλικής φύσης.

Η ανεπιθύμητη σωματική συμπεριφορά είναι:

- Ενοχλητικά επίμονες και άσεμνες ματιές.
- Άσεμνες χειρονομίες.
- Υπερβολική σωματική επαφή, χάδια, τσιμπήματα ή αγγίγματα στο σώμα της συναδέλφου. Η πλέον ακραία εκδήλωση σωματικής παρενόχλησης είναι ο βιασμός.
- Επιπλέον, θεωρείται ως σεξουαλική παρενόχληση η έκθεση πορνογραφικών εικόνων ή παρόμοιου υλικού (και μέσω e-mail) στον χώρο εργασίας.

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στον Χ οργανισμό ή στην Ψ εταιρεία συμφωνούν ότι:

1. Ο νόμος 3896/2010 ορίζει ότι «η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλη συμπεριφορά η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στην εργασία απαγορεύεται».
2. Ο νόμος θεωρεί ότι η σεξουαλική συμπεριφορά είναι παρενοχλητική εφόσον:
 - Τέτοιου είδους συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, αθέμιτη και προσβλητική.
 - Εργοδότες ή συνάδελφοι χρησιμοποιούν την απόρριψη ή την αποδοχή μιας τέτοιας συμπεριφοράς εκ μέρους ενός προσώπου ως βάση για μια απόφαση που επηρεάζει την πρόσβαση του εργαζομένου στην επαγγελματική κατάρτιση, στην εργασία, στη συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, στο μισθό ή και σε άλλες συνθήκες εργασίας.
 - Τέτοιου είδους συμπεριφορά δημιουργεί ένα κλίμα εργασίας εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό για το εν λόγω άτομο.

Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά διακρινόμενη σε λεκτική και σωματική ορίζεται ως εξής:

Η ανεπιθύμητη *λεκτική* συμπεριφορά είναι προτάσεις, προσδοκίες ή απαιτήσεις για σεξουαλικές υπηρεσίες ή πίεση για σεξουαλική δραστηριότητα μέσω προσωπικής επαφής, επιστολών, μηνυμάτων στο κινητό, ηλεκτρονικών επιστολών.

- Επιθετικό φλερτ.

- Σχόλια με σεξουαλικές αναφορές, προσέγγιση ή άσεμνες παρατηρήσεις, υποτιμητική ή προσβλητική γλώσσα.
- Επιθετικές παρατηρήσεις σχετικά με την εμφάνιση ή το ντύσιμο· παρατσούκλια ή σεξουαλικά σχόλια, αστεία ή ανέκδοτα σεξουαλικής φύσης.

Η ανεπιθύμητη *σωματική* συμπεριφορά είναι:

- Ενοχλητικά επίμονες και άσεμνες ματιές.
- Άσεμνες χειρονομίες.
- Υπερβολική *σωματική* επαφή, χάδια, τσιμπήματα ή αγγίγματα στο σώμα της εργαζόμενης/-ου. Η πλέον ακραία εκδήλωση *σωματικής* παρενόχλησης είναι ο βιασμός.

Επιπλέον, θεωρείται ως σεξουαλική παρενόχληση η έκθεση πορνογραφικών εικόνων ή παρόμοιου υλικού (και μέσω e-mail) στον χώρο εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί ένα κακό εργασιακό κλίμα και είναι ιδιαίτερα επιβαρυντική για αυτούς/-ές που θα την υποστούν. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αντιεπαγγελματική και μια πράξη παράνομη, ως εκ τούτου δεν είναι κανείς/καμία υποχρεωμένος/-η να τη δεχτεί. Επομένως, η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα είναι αποδεκτή στην εταιρεία / οργάνωση / επιχείρηση / Δημόσια Υπηρεσία. Άτομα που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται να μετατεθούν, να δεχτούν διοικητικές κυρώσεις ή να απολυθούν.

3. Σε περίπτωση που υποστεί κάποια/κάποιος σεξουαλική παρενόχληση είναι σημαντικό να δηλώσει την άρνησή της/του λεκτικά όσο πιο ξεκάθαρα γίνεται.
4. Εάν η παρενόχληση συνεχιστεί, πρέπει αυτός/-ή που παρενοχλείται να θίξει το θέμα στον/στην εκπρόσωπο των εργαζομένων ή στον αμέσως ανώτερό της/του Διευθυντή του προσωπικού ή στη Διοίκηση.
5. Κατόπιν, η Διοίκηση ή ο/η εκπρόσωπος των εργαζομένων συζητάει

–το γρηγορότερο– το πρόβλημα με αυτόν που παρενοχλεί και του ζητάει να σταματήσει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Ενδεχομένως να είναι απαραίτητο να κανονιστεί μια τριμερής συνάντηση με συμμετοχή των δύο πλευρών.

6. Σε περίπτωση που ο παρενοχλών εργαζόμενος συνεχίζει την παρενόχληση, παρά την ανεπίσημη προειδοποίηση, θα ειδοποιηθεί και εγγράφως.
7. Εάν και μετά την ανεπίσημη προειδοποίηση ακόμη δεν συμμορφώνεται, ο παρενοχλών μετατίθεται, υφίσταται κυρώσεις ή και απολύεται.
8. Ως υπάλληλος μπορείτε πάντα να ζητήσετε συμβουλές και καθοδήγηση από το Σωματείο σας, την Επιθεώρηση Εργασίας ή τον Συνήγορο του Πολίτη σε περίπτωση που υφίστασθε σεξουαλική παρενόχληση, χωρίς να έχετε επιπτώσεις στην επαγγελματική θέση σας.

Μπορείτε να κάνετε επώνυμη προφορική ή γραπτή καταγγελία. Αρχικά, αν θέλετε, να συμβουλευτείτε κάποια οργάνωση πριν απευθυνθείτε επώνυμα στην αρμόδια Αρχή ή μπορείτε να απευθυνθείτε ανώνυμα στην τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 της ΓΓΙΦ.

Η συμπλήρωση των στοιχείων είναι υποχρεωτική στη γραπτή καταγγελία. Τα στοιχεία αυτά θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της διερεύνησης της καταγγελίας που υποβάλλεται.

1. Ονοματεπώνυμο καταγγέλλουσας/καταγγέλλοντος:

(ή όνομα νομικού προσώπου που κάνει την καταγγελία)

2. Φύλο: Γυναίκα ☐ Άνδρας ☐ Ηλικία

3. Εκ μέρους τίνος υποβάλλεται η καταγγελία:

(Σε περίπτωση που η καταγγελία υποβάλλεται για λογαριασμό άλλου νομικού ή φυσικού προσώπου)

4. Διεύθυνση:

(Τ.Θ. ή οδός και αριθμός)

5. Τηλέφωνο/-α επικοινωνίας:

E-mail:

6. Έχετε ήδη αποταθεί στην υπηρεσία/στο πρόσωπο εναντίον

της/του οποίας/-ου υποβάλλετε την καταγγελία; Ναι ☐ Όχι ☐

Αν ναι, τι απάντηση πήρατε; (Επισυνάψτε αντίγραφα όλων των σχετικών εγγράφων, αν υπάρχουν.)

7. Εναντίον ποιας υπηρεσίας ή ποιου οργανισμού ή προσώπου υποβάλλεται η καταγγελία:

8. Επιλέξτε την αρμόδια Αρχή για την υποβολή της καταγγελίας σας:

Αρμόδια Αρχή:

- ☐ Επιθεώρηση Εργασίας
☐ Συνήγορος του Πολίτη
☐ Σωματείο/Εργατικό Κέντρο/Κεντρικά Γραφεία ΓΣΕΕ
☐ Άλλο. Περιγράψτε:

Περιγραφή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης

.....

9. Ο παρενοχλών είναι: Άνδρας ☐ Γυναίκα ☐

- ☐ Εργοδότης/τρια
☐ Ανώτερός μου/ανώτερή μου ιεραρχικά. Περιγράψτε:
☐ Ισόβαθμος/-η
☐ Υφιστάμενος/-η
☐ Πελάτης/-ισσα
☐ Δημόσιος/-α υπάλληλος σε Υπηρεσία / Κοινωνικό / Υγειονομικό φορέα / Σχολή
 Περιγράψτε (π.χ. Αστυνομικός, Γιατρός, Υπάλληλος Δημόσιας Υπηρεσίας, Δάσκαλος, Καθηγητής)

10. Πότε άρχισε η σεξουαλική παρενόχληση;

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Πριν από μέρες (Πόσες;) | <input type="checkbox"/> Ημερομηνία αρχής: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Πριν από βδομάδες (Πόσες;) | <input type="checkbox"/> Ημερομηνία αρχής: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Πριν από μήνες (πόσους;) | <input type="checkbox"/> Ημερομηνία αρχής: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Πριν από χρόνια (πόσα;) | <input type="checkbox"/> Ημερομηνία αρχής: <input type="text"/> |

11. Διάρκεια παρενόχλησης. Περιγράψτε:

Μέρες Πόσες;
 Μήνες Πόσοι;
 Χρόνια Πόσα;

12. Είδος σεξουαλικής παρενόχλησης:

	Ναι	Όχι
Ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Πίεση για σύναψη σχέσης	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Φορτική πίεση για έξοδο/ραντεβού	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Σχόλια ή συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Πρόστυχα αστεία σεξουαλικού περιεχομένου	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Προκλητικές χειρονομίες	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Σχόλια για ντύσιμο, εμφάνιση	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Σχόλια για το σώμα ή σημεία του σώματός μου	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Πίεση για σεξουαλική συνεύρεση	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ανεπιθύμητα τηλεφωνήματα/e-mails	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Πίεση για εκπλήρωση σεξουαλικών επιθυμιών με ανταλλάγματα	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Σφυρίγματα ή άλλοι προκλητικοί ήχοι	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Σχόλια ή συζητήσεις για σεξουαλικές περιγραφές	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Εξαναγκασμός σε σύναψη ερωτικών σχέσεων	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Παραβίαση του προσωπικού χώρου	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Εξαναγκασμός σε ανοχή αγγιγμάτων με απειλές	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Απόπειρα βιασμού	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Επίδειξη πορνογραφικού υλικού (π.χ. φωτογραφίες, αφίσες, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ανεπιθύμητα ερωτικά γράμματα	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ανεπιθύμητα γραπτά μηνύματα	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Προκλητικό ντύσιμο απέναντί σας άπρεπο για την περίπτωση	<input type="text"/>	<input type="text"/>

13. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

.....

.....

.....

14. Πώς αντιδράσατε στη σεξουαλική παρενόχληση;

- ☐ Ζήτησα με έντονο τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση
- ☐ Τον/Την απέφευγα
- ☐ Ζήτησα με ευγενικό τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση
- ☐ Ζήτησα από συναδέλφους να επέμβουν
- ☐ Παραιτήθηκα
- ☐ Δεν έκανα τίποτα (το αγνόησα)
- ☐ Κατήγγειλα το περιστατικό προφορικά σε αρμόδιο άτομο
- ☐ Ανέχτηκα την κατάσταση
- ☐ Ζήτησα από μέλος της οικογένειας να επέμβει
- ☐ Άλλαξα Τμήμα
- ☐ Τον/Την χτύπησα
- ☐ Μίλησα στον/στην Προϊστάμενο/-η
- ☐ Γέλασα

Άλλο. Περιγράψτε:

.....

.....

15. Έφερε αποτέλεσμα;

- ☐ Η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως
- ☐ Η παρενόχληση σταμάτησε σταδιακά
- ☐ Δεν άλλαξε κάτι, συνέχισε να με παρενοχλεί
- ☐ Τον/Την απέλυσαν
- ☐ Παραιτήθηκε

16. Έχετε πάρει αναρρωτική άδεια μέσα στον τελευταίο χρόνο;

Ναι ☐ Όχι ☐ Πόσες ημέρες; ☐

Ναι ☐ Όχι ☐ Ποιες περιόδους; ☐

Ναι ☐ Όχι ☐ Για ποιο λόγο; ☐

17. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

.....

.....

.....

.....

.....

18. Δεχτήκατε βοήθεια από άλλα πρόσωπα για τη σεξουαλική παρενόχληση;

☐ Από φίλες/-ους

☐ Από την οικογένειά μου

☐ Από τον σύντροφό μου

☐ Από συνάδελφο

☐ Από ανώτερο/-η

☐ Από ειδικό (δικηγόρο, ψυχολόγο, κοινωνικό/-ή λειτουργό)

☐ Άλλη/-ο: Περιγράψτε:

☐ Από κανέναν

19. Έχετε φυλάξει αποδεικτικά στοιχεία, π.χ. επιστολές, γραπτά μηνύματα, ηλεκτρονικά μηνύματα;

Ναι ☐ Όχι ☐

20. Υπήρχαν μάρτυρες στην παρενόχληση;

Ναι ☐ Όχι ☐

21. Ξέρετε αν άλλες/-οι εργαζόμενες/-οι έχουν υποστεί τα ίδια με εσάς;

Ναι ☐ Όχι ☐

22. Ποιο είναι τώρα το αίτημά σας; Περιγράψτε με τα δικά σας λόγια:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ημερομηνία:

Τόπος:

Υπογραφή:

Από την έκθεση του Συνηγόρου με τίτλο: «Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης (2006-2010)», Δεκέμβριος 2010.

Α. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

2009

ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΗ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΟ
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2009	ΕΚΛΕΙΣΕ 22-7-2009	Συνεχίζει να εργάζεται στην ίδια υπηρεσία	Σύσταση για μετάταξη της υπαλλήλου
<p>Η αναφερόμενη, υπάλληλος δήμου, καταγγέλλει σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της από τον προϊστάμενό της από το πρώτο έτος διορισμού της. Κατά τα έτη αυτά, υπέστη δυσμενή μεταχείριση ως προς την υπηρεσιακή της κατάσταση και εξέλιξη, η οποία είχε σοβαρές επιπτώσεις και στην προσωπική της κατάσταση (προβλήματα υγείας). Η αναφερόμενη κίνησε κατά του καταγγελλομένου αστική και ποινική δικαστική διαδικασία. Αφότου ο τελευταίος έλαβε γνώση αυτών, ανταπέδωσε την αγωγή και τη μήνυση και προέβη σε αλληπάλληλα αιτήματα στον δήμαρχο για πειθαρχική δίωξή της, τα οποία έγιναν δεκτά από τη δημαρχιακή αρχή. Έκτοτε, έχουν υποστεί πειθαρχικές διώξεις και ποινές η αναφερόμενη και η μάρτυράς της. Η αναφερόμενη ενημέρωσε για τα περιστατικά την αρμόδια υπηρεσία της κατά τόπον Περιφέρειας, μέσω της οποίας απέστειλε στον ΣτΠ την αναφορά της με το σχετικό αποδεικτικό υλικό. Ο ΣτΠ δεν μπορεί να ερευνήσει την καταγγελία ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση λόγω εκκρεμοδικίας (δικάσιμος είναι η 19-1-10). Για το ζήτημα εάν οι πειθαρχικές διαδικασίες σε βάρος της αναφερομένης συνιστούν αντίποινα εξαιτίας της προσφυγής της στη Δικαιοσύνη, ο ΣτΠ αδυνατεί να διαπιστώσει με ασφάλεια παραβίαση του νόμου, λόγω των δικαστικών και διοικητικών εκκρεμοτήτων. Για τους λόγους αυτούς έβαλε την υπόθεση στο αρχείο, ενώ συνέστησε στον δήμαρχο να μετατάξει κατά τα νόμιμα την υπάλληλο, προκειμένου να αποκαταστήσει την ηρεμία και την αξιοπρέπεια στο εργασιακό περιβάλλον.</p>			

2010

	ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΗ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΟ
1.	ΜΑΡΤΙΟΣ 2010	ΑΝΟΙΧΤΗ	Εκκρεμεί	Εκκρεμεί
<p>Η αναφερόμενη είναι αποσπασμένη σε Δημόσια Βιβλιοθήκη από το 2009, όπου έχει ως συνάδελφο τον καταγγελλόμενο. Από την αρχή ο τελευταίος την αντιμετώπιζε με υπερβολική οικειότητα, η οποία συνοδευόταν αρκετές φορές από λεκτικές εκφράσεις, χειρονομίες κ.λπ., ενώ την παρενοχλούσε και με μηνύματα στο κινητό της και της ζητούσε να βγουν έξω μαζί. Ύστερα από ένα κρούσμα σωματικής βίας εναντίον της (υπάρχει ιατρικό πιστοποιητικό) η αναφερόμενη κατέθεσε αναφορά σε βάρος του ενώπιον του Εφορευτικού Συμβουλίου της Βιβλιοθήκης. Βάσει της ΕΔΕ και λόγω αμφιβολιών για την αλήθεια του συνόλου των αναφερομένων, το Συμβούλιο επέβαλε στον καταγγελλόμενο την ποινή της έγγραφης επίπληξης. Εν συνεχεία, η αναφερόμενη κατέθεσε εναντίον του μήνυση και εκείνος αγωγή. Η αναφερόμενη ζήτησε από το Συμβούλιο της Βιβλιοθήκης αντίγραφο της δικογραφίας που σχηματίστηκε, τα οποία τελικά πήρε. Ο δ/ντής της Βιβλιοθήκης κίνησε ΕΔΕ εναντίον της αναφερομένης για μια αναρρωτική άδεια που κατά τα λεγόμενα του καταγγελλομένου χρησιμοποιήθηκε για ταξίδι στο εξωτερικό. Τελικά, η αναφερόμενη έχει υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Δ/σης Βιβλιοθηκών του υπουργείου Παιδείας τόσο για την ΕΔΕ που κίνησε η ίδια όσο και για την ΕΔΕ που έγινε εναντίον της και εκκρεμεί η απάντηση.</p>				
2.	ΙΟΥΝΙΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 20-7-10	Άγνωστη	Άγνωστη
<p>Η αναφερόμενη καταγγέλλει παρενόχληση από καθηγητή δημόσιου ΙΕΚ προς φοιτήτρια. Η αναφορά είναι αόριστη χρονικά όπως επίσης αόριστο είναι το εάν η καταγγέλλουσα αναφέρεται στον εαυτό της ως θύμα ή σε κάποια άλλη κοπέλα. Ο ΣτΠ απευθύνθηκε στον κατά τόπο Δημοτικό Οργανισμό Υγείας και Πρόνοιας ζητώντας επιτόπια διερεύνηση και αξιολόγηση του περιστατικού. Ο Οργανισμός κάλεσε σε ακρόαση την αναφερόμενη, όμως η τελευταία αρνήθηκε και ζήτησε από το ΣτΠ να κλείσει την υπόθεση.</p>				

3.	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 8-10-10	Της δόθηκαν εξηγήσεις από τη Διοίκηση	Καμία επίπτωση
<p>Η αναφερόμενη καταγγέλλει παρενόχληση από οφθαλμίατρο του ΙΚΑ, ο οποίος κατά την εξέταση πλησίαζε πολύ το πρόσωπό του στο δικό της, ώσπου έφτανε να την ακουμπάει. Επίσης, ακινητοποίησε το κεφάλι της με το χέρι του και, όταν εκείνη αντέδρασε, ο γιατρός ισχυρίστηκε ότι αυτό απαιτούνταν για την ασφάλειά της κατά την εξέταση. Τέλος, την κάλεσε για συνέχιση της εξέτασης σε άλλο ιατρείο όπου εργάζεται, στο τέλος του ωραρίου. Την 1-10-10 η αναφερόμενη κλήθηκε από τη Διοίκηση του ΙΚΑ και της δόθηκαν σχετικές εξηγήσεις. Ύστερα από τις εξηγήσεις αυτές, και αφού τις έκρινε επαρκείς, ζήτησε από τον ΣτΠ να κλείσει την υπόθεση.</p>				
4.	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2010	ΑΝΟΙΧΤΗ	Εκκρεμεί	Εκκρεμεί
<p>Η ανώνυμη αναφερόμενη καταγγέλλει ότι κατά την παραμονή της σε Αστυνομικό Τμήμα προκειμένου να υποβάλει μήνυση για κλοπή αντικειμένων από το αυτοκίνητό της, την πλησίασε ο διοικητής του Τμήματος και αφού την κάλεσε στο γραφείο του την φλέρταρε και της πρότεινε να βγουν. Ενώ εκείνη αρνήθηκε, τις επόμενες μέρες την παρενοχλούσε με μηνύματα στο κινητό της τηλέφωνο, στα οποία της ζητούσε να βγουν, επιδεικνύοντας τις διασυνδέσεις του και τα περιουσιακά στοιχεία του. Η υπόθεση δεν έχει προχωρήσει περαιτέρω από τον ΣτΠ.</p>				
5.	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2010	ΑΝΟΙΧΤΗ	Εκκρεμεί	Εκκρεμεί
<p>Η αναφερόμενη διορίστηκε το 2008 στο ΙΚΑ ως φυσικοθεραπεύτρια. Ο δ/ντής της μονάδας όπου εργάζεται την κάλεσε λίγο καιρό μετά για να τον ενημερώσει για την πρόοδο της εργασίας της. Όταν του παρέθεσε τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, εκείνος αντέδρασε επιθετικά. Αμέσως μετά της έκανε ανήθικη πρόταση προκειμένου να μην την περάσει πειθαρχικό. Έκτοτε, και αφού εκείνη αρνήθηκε έντονα, την υποτιμά και την προσβάλλει καθημερινά ως άνθρωπο και ως επιστήμονα, ενώ την ταλαιπωρεί εξαιρετικά κατά την εκτέλεση του έργου της. Η αναφερόμενη έστειλε έγγραφο σχετικά με τα θέματα της υπηρεσίας της στον πρόεδρο του Πανελληνίου Συλλόγου Φυσικοθεραπευτών, ο οποίος διαμαρτυρήθηκε εγγράφως στον εν λόγω διευθυντή. Επίσης, η αναφερόμενη έστειλε για τα ίδια θέματα επιστολή στον διοικητή του ΙΚΑ και στην υπουργό Εργασίας. Η υπόθεση δεν έχει προχωρήσει περαιτέρω από τον ΣτΠ.</p>				

Β. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

2009

	ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΗ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΟ
1.	ΙΟΥΝΙΟΣ 2009	ΕΚΛΕΙΣΕ 12-1-10	Η σύμβασή της έληξε	Καμία επίπτωση λόγω εκκρεμοδικίας
<p>Η αναφερόμενη κατέχει από το 2003, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, θέση γραμματειακής υποστήριξης σε πανεπιστήμιο και καταγγέλλει σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενο του Τμήματός της. Αυτή η συμπεριφορά του καταγγελλομένου κλιμακώθηκε σταδιακά, τόσο φραστικά όσο και με αποστολή πολυάριθμων μηνυμάτων σεξουαλικού περιεχομένου στο κινητό της. Για την υπόθεση διενεργήθηκε ΕΔΕ που απέρριψε τους ισχυρισμούς της αναφερομένης για σεξουαλική παρενόχληση. Λόγω του ότι η υπόθεση εκκρεμεί ενώπιον δικαστηρίου, η αναφορά μπήκε στο αρχείο.</p>				
2.	ΙΟΥΛΙΟΣ 2009	ΕΚΛΕΙΣΕ 14-10-09	Παραιτήθηκε	Καμία επίπτωση λόγω έλλειψης αποδείξεων
<p>Η αναφερόμενη εργαζόταν ως οικιακή βοηθός στην οικία του καταγγελλομένου, ο οποίος συχνά προσπαθούσε να την πείσει να κάνει διάφορες σεξουαλικές πράξεις μαζί του, με οικονομικό αντάλλαγμα ή χωρίς. Τελικά, εξαναγκάστηκε σε παραίτηση. Κατέφυγε στο ΣΕΠΕ για να της αποδοθούν από τον καταγγελλόμενο κάποιες χρηματικές οφειλές που εκκρεμούσαν, όπως και έγινε. Το ΣΕΠΕ προώθησε την υπόθεση, ως προς το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, στον ΣτΠ. Ο ΣτΠ της ζήτησε να προσκομίσει αποδεικτικά στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό δεν έγινε και η υπόθεση μπήκε στο αρχείο.</p>				
3.	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2009	ΕΚΛΕΙΣΕ 22-9-09	Συνεχίζει να εργάζεται ως οδηγός ταξί	Καμία επίπτωση λόγω αναρμοδιότητας
<p>Η αναφερόμενη, οδηγός ταξί, καταγγέλλει ρατσιστική συμπεριφορά λόγω του φύλου της από τον Συνεταιρισμό Ιδιοκτητών Ραδιοταξί όπου ανήκει και δεδομένου ότι πρόκειται για ανδροκρατούμενο επάγγελμα. Ο ΣτΠ έβαλε την υπόθεση στο αρχείο, καθώς οι προσωπικές διενέξεις της αναφερομένης με τον Συνεταιρισμό αποτελούν αντικείμενο των πολιτικών δικαστηρίων, επομένως είναι εκτός των αρμοδιοτήτων του.</p>				

2010

	ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΗ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΟ
1.	ΜΑΡΤΙΟΣ 2010	ΑΝΟΙΧΤΗ	Εκκρεμεί	Εκκρεμεί
<p>Η αναφερόμενη εργάζεται ως Βοηθός Λογιστή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης και για πολύ καιρό παρενοχλούταν σεξουαλικά από τον δ/ντή τής υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, ο καταγγελλόμενος της άφηνε υπονοούμενα σεξουαλικού περιεχομένου, γραπτά σημειώματα και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η αναφερόμενη έκανε καταγγελία στην υπηρεσία, στο ΣΕΠΕ και στον ΣτΠ. Έγινε σύσταση από τον ΣτΠ προς τον δήμαρχο ώστε να πάρει τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό την προστασία του μισθωτού και υπόδειξη για διενέργεια ΕΔΕ. Μετά τη συζήτηση της υπόθεσης στο ΣΕΠΕ βρέθηκαν ενδείξεις ότι η καταγγελία ευσταθεί και αποφασίστηκε από τον δήμο να ακολουθηθεί ΕΔΕ. Εκκρεμεί η απόφαση.</p>				
2.	ΜΑΡΤΙΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 21-6-10	Παραιτήθηκε	Σύσταση για προσοχή στο μέλλον
<p>Η αναφερόμενη κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον πρώην εργοδότη της, στο κατά τόπον αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας και από εκεί προωθήθηκε στον ΣτΠ. Η παρενόχληση ήταν λεκτική. Σε παράκληση της αναφερομένης να ανοίξει η θέρμανση, ο καταγγελλόμενος την πρόσβαλε και εκείνη παραιτήθηκε. Ο ΣτΠ έκλεισε την υπόθεση ενημερώνοντας τον καταγγελλόμενο για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, ώστε να αποφύγει ανάλογη συμπεριφορά στο μέλλον και να δημιουργήσει ένα αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας στην επιχείρησή του.</p>				
3.	ΜΑΡΤΙΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 25-10-10	Συνεχίζει να εργάζεται	Παραιτήθηκε
<p>Η αναφερόμενη εργάζεται ως ταμίας σε κατάστημα που ανήκει σε αλυσίδα με αθλητικά είδη και κατήγγειλε ότι κατά τη διάρκεια του ωραρίου της δέχτηκε σεξουαλική παρενόχληση, λεκτική και με χειρονομίες, από τον περιφερειακό δ/ντή των καταστημάτων. Προσέφυγε στο ΣΕΠΕ, το οποίο απευθύνθηκε στον ΣτΠ, προκειμένου ο τελευταίος να παρευρεθεί στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς. Ο καταγγελλόμενος υπέβαλε παραίτηση για λόγους ευθιξίας, η οποία έγινε δεκτή. Η αναφερόμενη συνεχίζει την εργασία της κανονικά.</p>				

4.	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 26-5-10	Άγνωστο	Άγνωστο
<p>Πρόκειται για ανώνυμη καταγγελία που προωθήθηκε στον ΣτΠ από την ΓΓΙΦ. Η αναφερόμενη ρωτά πώς μπορεί μια γυναίκα να αμυνθεί απέναντι στον εργοδότη της που την παρενοχλεί σεξουαλικά και προβαίνει σε άνιση μεταχείρισή της όσον αφορά το ωράριο, τις αποδοχές, τα ρεπό και τις άδειές της. Η αποστολέας δεν επικοινωνήσε με τον ΣτΠ προκειμένου να δώσει περαιτέρω στοιχεία για τη διερεύνηση της υπόθεσης, όπως της ζητήθηκε. Για τον λόγο αυτό, η υπόθεση μπήκε στο αρχείο.</p>				
5.	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 20-6-10	Απολύθηκε	Καμία επίπτωση λόγω έλλειψης αποδείξεων
<p>Η αναφερόμενη καταγγέλλει ότι ο εργοδότης της την παρενοχλούσε σεξουαλικά από την αρχή της εργασίας της στη συγκεκριμένη ιδιωτική εταιρεία. Έπειτα από κάποια μεθοδευμένη απόλυση και επαναπρόσληψή της για οικονομικούς λόγους της εταιρείας, της έκανε άλλη μια ανήθικη πρόταση και εκείνη αρνήθηκε. Τρεις μέρες αργότερα απολύθηκε, παίρνοντας περιορισμένη αποζημίωση. Η αναφερόμενη κατέθεσε αίτηση στο ΣΕΠΕ για συζήτηση της εργατικής διαφοράς και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, ο ΣτΠ της ζήτησε να προσκομίσει αποδεικτικά στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό δεν έγινε και η υπόθεση μπήκε στο αρχείο.</p>				
6.	ΜΑΪΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 6-7-10	Απολύθηκε	Καμία επίπτωση λόγω έλλειψης αποδείξεων
<p>Η αναφερόμενη καταγγέλλει ότι ο εργοδότης της την παρενοχλούσε σεξουαλικά ασκώντας της σωματική βία σε ώρα εργασίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα κάποια στιγμή να υποστεί σωματικές κακώσεις, να φορέσει κολάρο και, μία μέρα μετά, αφού λογομάχησαν έντονα, την απέλυσε. Ο ΣτΠ της ζήτησε να προσκομίσει αποδεικτικά στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό δεν έγινε και η υπόθεση μπήκε στο αρχείο.</p>				
7.	ΜΑΪΟΣ 2010	ΕΚΛΕΙΣΕ 6-10-10	Παραιτήθηκε	Καμία επίπτωση λόγω έλλειψης αποδείξεων
<p>Η αναφερόμενη ήταν πωλήτρια στο αρτοποιείο του καταγγελλομένου. Εκείνος την παρενοχλούσε σεξουαλικά με χειρονομίες και λόγια, ενώ δύο φορές ασέληγε πάνω της. Ύστερα από επέμβαση του συζύγου της στο αρτοποιείο, η αναφερόμενη</p>				

έφυγε από τη δουλειά. Προσέφυγε στην Εισαγγελία και στον Επόπτη Εργασίας και από εκεί ενημερώθηκε ο ΣτΠ. Ο ΣτΠ της ζήτησε να προσκομίσει αποδεικτικά στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό δεν έγινε και η υπόθεση μπήκε στο αρχείο.

8.	ΙΟΥΛΙΟΣ 2010	ΑΝΟΙΧΤΗ	Αμφισβητείται αν παραιτήθηκε οικειοθελώς ή εξαναγκάστηκε σε παραίτηση	Εκκρεμεί
----	--------------	---------	---	----------

Η αναφερόμενη δούλευε ως λογίστρια στο κατάστημα του καταγγελλομένου. Ο τελευταίος, επιθυμώντας να απολύσει την ίδια και μία ακόμη λογίστρια χωρίς να τους καταβάλει αποζημίωση, άρχισε να φέρεται προκλητικά απέναντί τους, με ύβρεις και χειρονομίες σεξουαλικού περιεχομένου, προκειμένου να τις αναγκάσει να παραιτηθούν. Έγινε καταγγελία από τις δύο υπαλλήλους στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία και τη διαβίβασε στον ΣτΠ. Στάλθηκε έγγραφο από τον ΣτΠ στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να δώσει εξηγήσεις εντός προθεσμίας. Εκείνος έστειλε υπόμνημα λέγοντας ότι οι καταγγελίες είναι ψευδείς, ότι οι δύο εργαζόμενες αποχώρησαν από την εργασία τους επειδή δεν τους χορηγήθηκε καλοκαιρινή άδεια τον Αύγουστο και πως σκοπό έχουν να αποσπάσουν από εκείνον αποζημίωση απόλυσης.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. «*Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*», EC 1998.
2. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ.
3. Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας*, ΚΕΘΙ, Αθήνα 2004.
4. Σταφίδας Δ. και Σταφίδα, *Ελευθεροτυπία* 4.4.2002.
5. Τα παραδείγματα ιστοριών περιέχονται σε επιστημονική έρευνα της συγγραφέως και αφορούν σε Δανέζες εργαζόμενες· όμως, μια σειρά Ελλήνων ειδημόνων τις διάβασε και τις πιστοποίησε σαν αντίστοιχες των ελληνικών περιπτώσεων.

Arcel L.T., *Seksuel Chikane, Ufrivilligt sex på arbejdspladsen. Hvad kan man gøre ved det;*, Hans Reitzels forlag København, 1992, 142 σελίδες (Σεξουαλική παρενόχληση. Ανεπιθύμητο σεξ στην εργασία, Τι να κάνουμε για αυτό;, Κοπεγχάγη).

Arcel L.T., *Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, «Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας», Πρακτικά Συνεδρίου, Αθήνα 21/22 Ιαν. 1994.*

6. «Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας. Τρόποι εκδήλωσης, Συχνότητα, Αντιμετώπιση», Κυπριακή Επιδημιολογική έρευνα με υποστήριξη από Ε.Ε, στην ιστοσελίδα: <http://www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy/ereynes/sexoualiki-parenohlisi-horos-ergasias>.
7. Salin D., «Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment», στο *Human Relations*, 56 (10), σ. 1213-1223, 2003.

8. Chamberlain L.J., Crowley M., Tope D., Hodson R., «Sexual Harassment in Organizational Context», στο *Work and Occupations*, 35, 3, σ. 262-295, 2008.
9. Konik J., Cortina L.M., «Policing Gender at Work: Intersections of Harassment Based on Sex and Sexuality», στο *Social Justice Research*, 21, σ. 313-337, 2008.
10. Rotendo M, Nguyen D.-H., «A Metaanalytic Review of Gender Differences in Perception of Sexual Harassment», στο *Journal of Applied Psychology*, τόμ. 86, αρ. 5, σ. 914-922, 2001.
11. Timmermann G., Bajema C., «Incidence and Methodology in Sexual Harassment Research in North-western Europe», στο *Women's Studies. International Forum*, τόμ. 22, 6, σ. 673-681, 1999.
12. Varhanna L., Baguena M.J., Toldo M.P., Belena M.A., Roldan M.C., Diaz A., Østerman K., Bjørkvist K., «Dysfunctional Workplace Behaviour among Municipal Employee's in Spanish and Finnish Cities: A Cross National Approach», στο *Perceptual Skills*, τόμ. 110, τχ. 2, σ. 463-468, 2010.
13. Pryor J., Whalen N.J., «A Typology of Sexual Harassment: Characteristics of the Harassers and the Social Circumstances under which Sexual Harassment Occurs», στο Donahue W. (εκδ.): *Sexual Harassment. Theory Research and Treatment*, Βοστώνη, Mealy and Bacon, σ. 129-151, 1997.
14. Anderson E., «Recent Thinking about Sexual Harassment: A Review Essay», στο *Philosophy and Public Affairs*, τόμ. 34, τχ. 3, σ. 284-313, 2006.
15. Arcel L.T., «Torture, Cruel Inhuman and Degrading Treatment of Women», στο *Torture*, τόμ. 12, 1, σ. 5-16, 2002.
16. Παπαθεοδώρου Θ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*, ΚΕΘΙ, 2001-του ιδίου, «Η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα», *Αυγή* 1.10.2006.
17. Palmieri P.A., Fitzgerald L.F., «Confirmatory Factor Analysis of Posttrau-

- matic Stress Symptoms in Sexually Harassed Women», στο *Journal of Traumatic Stress*, τόμ. 18, αρ. 6, σ. 657-666, 2005.
18. Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund (Ένωση Εμποροϋπαλλήλων Δανίας), προφορική πληροφορία, Μάιος 2011, από τον Διευθυντή Τμήματος Εργασιακού Περιβάλλοντος Svend-Erik Hermansen.
 19. Einarsen S. and Mikkelsen E.G., «Individual Effect of Exposure to Bullying at Work», στο *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*, Ejnarsen H., Hoel D. and Cooper C.L. (εκδ.), Taylon and Francis, Λονδίνο/Νέα Υόρκη, 2003.
 20. Συνήγορος του Πολίτη: «Ο Συνήγορος του Πολίτη για τη Σεξουαλική παρενόχληση. Περιπτώσεις Διαμεσολάθησης», Δεκέμβριος 2010, ιστοσελίδα www.synigoros.gr.
 21. Ντάτη Π., «Τα Φαινόμενα της Ηθικής και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στους Χώρους Εργασίας», στο *Επιθεώρησις Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, τόμ. 45, σ. 7-26, 2001.
 22. Ο Οδηγός στην ιστοσελίδα του ΣτΠ www.synigoros.gr.
 23. Zippel K., «The European Union 2002, Directive on Sexual Harassment: A Feminist Success;», στο *Comparative European Politics*, τόμ. 9, 1, σ. 139-157, 2009.
 24. Οδηγός Πληροφόρησης «Βία ενάντια στις Γυναίκες στο Χώρο Εργασίας τους... Ας Μιλήσουμε γι' Αυτό!», Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ψυχική Υγεία (έκδ.), Πρόγραμμα Δάφνη 2006-2013.

**ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ
Ή ΚΑΤΑΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ SOS 15900 (24 ώρες 365 ημέρες)
ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ: Χατζηγιάννη Μέξη 5, 115 28 Αθήνα, τηλ.: 210 7289600, fax: 210 7292129
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΕΠΕ): ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΕΛΙΩΝ 15512
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕΠΕ: Δραγατσανίου 8, 101 10 Αθήνα, τηλ.: 210 3748881 -880,
 fax: 210 3748790, e-mail: gsepe@ypakr.gr, gsepe@otenet.gr

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ (ΣΕΠΕ)

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΑΧ. ΚΩΔ.	e - mail	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΘΗΝΩΝ	ΣΤΑΔΙΟΥ 29, ΑΘΗΝΑ	101 10	dkeath@yeka.gr	210 - 3702407 & 406, 210 - 3702320 & 322	210 - 3702346
ΤΜΗΜΑ ΑΓ. ΑΝΑΓΓΥΡΩΝ	ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ 4, ΑΘΗΝΑ	135 61	tkeaganarg@yeka.gr	210 - 2626609	210 - 2637766
ΤΜΗΜΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ	ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 427, ΑΘΗΝΑ	153 43	tkeagpar@yeka.gr	210 - 6008712	210 - 6395580
ΤΜΗΜΑ ΑΝΑΤ. ΤΟΜΕΑ ΑΘΗΝΩΝ	ΣΤΑΔΙΟΥ 29, ΑΘΗΝΑ	101 10	tkeanatath@yeka.gr	210 - 3702405 & 3702358	210 - 3312286
ΤΜΗΜΑ ΔΥΤ. ΤΟΜΕΑ ΑΘΗΝΩΝ	ΣΟΥΡΜΕΛΗ 2, ΑΘΗΝΑ	104 39	tkealytath@yeka.gr	210 - 8818720	210 - 8230955
ΤΜΗΜΑ ΓΛΥΦΑΔΑΣ	Δ. ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, ΓΛΥΦΑΔΑ	166 10	tkeglifadas@yeka.gr	210 - 9622090 & 9625150	210 - 9620922
ΤΜΗΜΑ ΔΑΦΝΗΣ	ΑΚΚΑΜΕΝΟΥΣ 2, ΔΑΦΝΗ	163 45	tkedafnis@yeka.gr	210 - 9767027 & 9700600	210 - 9719843
ΤΜΗΜΑ ΚΑΛΛΙΘΕΑΣ	ΑΡΑΠΑΚΗ 6, ΚΑΛΛΙΘΕΑ	176 73	tkekalith@yeka.gr	210 - 9599985-86	210 - 9511597
ΤΜΗΜΑ Ν. ΙΩΝΙΑΣ	Λ. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ 269 & 28ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ, Ν. ΙΩΝΙΑ	142 31	tkenionias@yeka.gr	210 - 2797890	210 - 2775293
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ	ΧΡΥΣΟΛΩΡΑ 10 – 12, ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ	121 32	tkeperist@yeka.gr	210 - 5746669	210 - 5756400

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΑΧ. ΚΩΔ.	e - mail	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΙΡΑΙΑ	ΚΑΘΟΛΙΚΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣ 1, ΠΕΙΡΑΙΑΣ	185 10	dkepi@yeka.gr	210 - 4190361	210 - 4190362
ΤΜΗΜΑ ΚΕΝ. ΤΟΜΕΑ ΠΕΙΡΑΙΑ	ΚΑΘΟΛΙΚΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣ 1, ΠΕΙΡΑΙΑΣ	185 10	tkekenpi@yeka.gr	210 - 4170281	210 - 4119971
ΤΜΗΜΑ ΝΟΤ. ΤΟΜΕΑ ΠΕΙΡΑΙΑ	Λ. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ 22 & ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ, ΠΕΙΡΑΙΑΣ	187 55	tkenotpi@yeka.gr	210 - 4005855	210 - 4329275
ΤΜΗΜΑ ΝΙΚΑΙΑΣ	ΜΑΔΥΤΟΥ 2, ΝΙΚΑΙΑ	184 50	tkenikeas@yeka.gr	210 - 4919896	210 - 4913829
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	ΤΗΝΟΥ 9, ΠΑΛΛΗΝΗ	153 51	dkeanat@yeka.gr	210 - 6664243	210 - 6667326
ΤΜΗΜΑ ΠΑΛΛΗΝΗΣ	ΤΗΝΟΥ 9, ΠΑΛΛΗΝΗ	153 51	tkepalinis@yeka.gr	210 - 6667582	210 - 6666860
ΤΜΗΜΑ ΑΝΟΙΞΗΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ 7, ΑΝΟΙΞΗ	145 69	tkeanixis@yeka.gr	210 - 8144130-31	210 - 8144132
ΤΜΗΜΑ ΛΑΥΡΙΟΥ	ΑΓΙΑΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ 11, ΛΑΥΡΙΟ	195 00	tkelavriou@yeka.gr	22920 - 25952	22920 - 69229
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	ΚΟΝΤΟΥΛΗ 1, ΕΛΕΥΣΙΝΑ	192 00	dkedytat@yeka.gr	210 - 5549520, 210 - 5545492, 210 - 5542395	210 - 5545492
ΤΜΗΜΑ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ	ΚΟΝΤΟΥΛΗ 1, ΕΛΕΥΣΙΝΑ	192 00	tkeelefs@yeka.gr	210 - 5546048	210 - 5562393
ΤΜΗΜΑ ΑΝΘ. ΛΙΟΣΙΩΝ	Μ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 55, ΖΩΦΡΙΑ	133 41	tkeanolios@yeka.gr	210 - 2486180	210 - 2486180
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΘΡΑΚΗΣ	ΜΗΤΡ. ΜΑΡΩΝΕΙΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ 3Α, ΚΟΜΟΤΗΝΗ	691 00	dkeanmakth@yeka.gr	25310 - 81576-77, 25310 - 24353	25310 - 81577
ΤΜΗΜΑ ΡΟΔΟΠΗΣ	ΜΗΤΡ. ΜΑΡΩΝΕΙΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ 3Α, ΚΟΜΟΤΗΝΗ	691 00	tkerodopis@yeka.gr	25310 - 22892	25310 - 81579
ΤΜΗΜΑ ΔΡΑΜΑΣ	ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΕΟΥΣ 2, ΔΡΑΜΑ	661 00	tkeDRAMAS@yeka.gr	25210 - 55946	25210 - 55947
ΤΜΗΜΑ ΕΒΡΟΥ	14ΗΣ ΜΑΪΟΥ 36-38, ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗ	681 00	tkeevrou@yeka.gr	25510 - 29602	25510 - 28855
ΤΜΗΜΑ ΚΑΒΑΛΑΣ	ΟΜΟΝΟΙΑΣ 117, ΚΑΒΑΛΑ	654 03	tkekavalas@yeka.gr	2510 - 620481	2510 - 620482
ΤΜΗΜΑ ΞΑΝΘΗΣ	Γ. ΣΤΑΥΡΟΥ 14-16, ΞΑΝΘΗ	671 00	tkeXanthis@yeka.gr	25410 - 22525 & 83056	25410 - 77333
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΦΡΑΓΚΩΝ 14, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	540 02	dkekenmak@yeka.gr	2310 - 523935	2310 - 521373
ΤΜΗΜΑ ΑΝ. ΤΟΜΕΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	25ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 21, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	546 45	tkeanmatthes@yeka.gr	2310 - 888721-22	2310 - 810613

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΑΧ. ΚΩΔ.	e - mail	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ
ΤΜΗΜΑ ΔΥΤ. ΤΟΜΕΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	ΑΙΩΠΟΥ 22, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	546 27	tkedyttthes@yeka.gr	2310 - 513592	2310 - 513104
ΤΜΗΜΑ ΚΕΝΤΡ. ΤΟΜΕΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	ΠΡΟΞ. ΚΟΡΟΜΗΛΑ 51, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	546 22	tketenthes@yeka.gr	2310 - 226181	2310 - 225943
ΤΜΗΜΑ ΣΙΝΔΟΥ	ΜΟΝΑΣΤΗΡΙΟΥ 248, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	546 28	tkesindou@yeka.gr	2310 - 512853	2310 - 512027
ΤΜΗΜΑ ΗΜΑΘΙΑΣ	ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ 48, ΒΕΡΟΙΑ	591 00	tkeimath@yeka.gr	23310 - 24620	23310 - 20289
ΤΜΗΜΑ ΚΙΛΚΙΣ	ΑΡΙΣΤΕΙΔΟΥ 8, ΚΙΛΚΙΣ	611 00	tkelikis@yeka.gr	23410 - 24922	23410 - 24922
ΤΜΗΜΑ ΠΕΛΛΑΣ	ΦΛΩΡΙΝΗΣ 6, ΕΔΕΣΣΑ	582 00	tkepelas@yeka.gr	23810 - 20622	23810 - 20622
ΤΜΗΜΑ ΠΙΕΡΙΑΣ	ΚΑΣΣΑΝΔΡΟΥ 23, ΚΑΤΕΡΙΝΗ	601 00	tkepierias@yeka.gr	23510 - 23238	23510 - 23238
ΤΜΗΜΑ ΣΕΡΡΩΝ	Μ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 2, ΣΕΡΡΕΣ	621 24	tkeser@yeka.gr	23210 - 27898	23210 - 97573
ΤΜΗΜΑ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥΠΟΛΕΩΣ 5, ΠΟΛΥΓΥΡΟΣ	631 00	tkechalk@yeka.gr	23710 - 22018 & 21182	23710 - 21798
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΒΕΡΟΙΑΣ 8, ΚΟΖΑΝΗ	501 00	dkedytmak@yeka.gr	24610 - 26032	24610 - 26032
ΤΜΗΜΑ ΚΟΖΑΝΗΣ	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΟΥΣ 36 & ΒΕΡΟΙΑΣ 8, ΚΟΖΑΝΗ	501 00	tkekoza@yeka.gr	24610 - 24410 & 24492	24610 - 24410
ΤΜΗΜΑ ΓΡΕΒΕΝΩΝ	ΔΙΟΙΚΗΤΗΡΙΟ, ΓΡΕΒΕΝΑ	511 00	tkegrev@yeka.gr	24620 - 76500-504	24620 - 76510
ΤΜΗΜΑ ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	ΚΥΠΡΟΥ 3, ΚΑΣΤΟΡΙΑ	521 00	tkekast@yeka.gr	24670 - 29014 & 24016	24670 - 29016
ΤΜΗΜΑ ΦΛΩΡΙΝΑΣ	ΙΩΑΝΝΟΥ ΑΡΤΗ 4, ΦΛΩΡΙΝΑ	531 00	tkeflorinas@yeka.gr	23850 - 44529	23850 - 44757
ΤΜΗΜΑ ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑΣ	ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 24, ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑ	502 00	tkeptol@yeka.gr	24630 - 55689 & 55489	24610 - 55489
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΗΠΕΙΡΟΥ	ΣΑΛΑΜΑΓΚΑ 1, ΙΩΑΝΝΙΝΑ	453 32	dkeipirou@yeka.gr	26510 - 83520	26510 - 25095
ΤΜΗΜΑ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	ΣΑΛΑΜΑΓΚΑ 1, ΙΩΑΝΝΙΝΑ	453 32	tketoan@yeka.gr	26510 - 83520, 21, 25, 28, 29	26510 - 83523
ΤΜΗΜΑ ΑΡΤΑΣ	ΝΙΚ. ΑΓΓΕΛΟΥ 3 & ΣΤΟΥΔΑΙΤΟΥ, ΑΡΤΑ	471 00	tkearas@yeka.gr	26810 - 27772 & 27898	26810 - 27898
ΤΜΗΜΑ ΘΕΣΠΡΟΤΙΑΣ	Π. ΤΣΑΛΔΑΡΗ 28, ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ	461 00	tkethespr@yeka.gr	26650 - 27470 & 22694	26650 - 22694
ΤΜΗΜΑ ΠΡΕΒΕΖΑΣ	Α. ΜΠΑΚΑΚΙΤΣΕΛΟΥ 4, ΠΡΕΒΕΖΑ	481 00	tkeprevezas@yeka.gr	26820 - 89029	26820 - 28822
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΦΑΡΣΑΛΩΝ 6, ΛΑΡΙΣΑ	411 10	dkethess@yeka.gr	2410 - 627803	2410 - 627803
ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ	ΦΑΡΣΑΛΩΝ 6, ΛΑΡΙΣΑ	411 10	tkelarisas@yeka.gr	2410 - 671910	2410 - 625650

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΑΧ. ΚΩΔ.	e - mail	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ
ΤΜΗΜΑ ΚΑΡΑΙΤΣΑΣ	Γ. ΜΠΟΤΣΗ 10, ΚΑΡΑΙΤΣΑ	431 00	tkekard@yeka.gr	244 10 - 22638	244 10 - 76719
ΤΜΗΜΑ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 2, ΒΟΛΟΣ	380 01	tkemagn@yeka.gr	242 10 - 27233	242 10 - 33658
ΤΜΗΜΑ ΤΡΙΚΑΛΩΝ	ΣΟΚΡΑΤΟΥΣ 35, ΤΡΙΚΑΛΑ	421 00	tketrikal@yeka.gr	243 10 - 77929 & 928	243 10 - 77928
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	ΚΩΝ. ΖΑΒΙΤΣΙΑΝΟΥ 17, ΚΕΡΚΥΡΑ	491 00	dkionion@yeka.gr	266 10 - 27577	266 10 - 81600
ΤΜΗΜΑ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	ΚΩΝ. ΖΑΒΙΤΣΙΑΝΟΥ 17, ΚΕΡΚΥΡΑ	491 00	tkekerkr@yeka.gr	266 10 - 46796	266 10 - 81600
ΤΜΗΜΑ ΖΑΚΥΝΘΟΥ	ΚΟΥΜΟΥΤΟΥ 6, ΖΑΚΥΝΘΟΣ	291 00	tkezakin@yeka.gr	269 50 - 29301-02	269 50 - 29303
ΤΜΗΜΑ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ & ΙΘΑΚΗΣ	ΑΝΘΗΝΟΡΟΣ 1 & ΛΙΘΟΣΤΡΩΤΟΥ, ΑΡΓΟΣΤΟΛΙ ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ	281 00	tketekfith@yeka.gr	267 10 - 28161 & 169	267 10 - 28169
ΤΜΗΜΑ ΛΕΥΚΑΔΑΣ	1η ΠΑΡ. ΠΕΦΑΝΕΡΩΜΕΝΗΣ & ΑΓ. ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΟΝΟΣ, ΛΕΥΚΑΔΑ	311 00	tkelefk@yeka.gr	264 50 - 22893	264 50 - 25993
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	ΝΕΑ ΕΘΝΙΚΗ ΟΔΟΣ ΠΑΤΡΩΝ - ΑΘΗΝΩΝ 12, ΠΑΤΡΑ	264 41	dkedytel@yeka.gr	2610 - 437345 & 433799	2610 - 433799
ΤΜΗΜΑ ΑΧΑΪΑΣ	ΝΕΑ ΕΘΝΙΚΗ ΟΔΟΣ ΠΑΤΡΩΝ - ΑΘΗΝΩΝ 12, ΠΑΤΡΑ	264 41	tkeachaias@yeka.gr	2610 - 437273	2610 - 437280
ΤΜΗΜΑ ΑΙΤΤΟΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	ΚΥΠΡΟΥ 27, ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ	302 00	tkeatol@yeka.gr	263 10 - 55170-72	263 10 - 55179
ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΙΑΣ	ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΕΟΥΣ 2, ΠΥΡΟΣ	271 00	tkelias@yeka.gr	262 10 - 33680	262 10 - 81317
ΤΜΗΜΑ ΑΙΓΙΝΙΟΥ	ΗΛΙΑ ΗΛΙΟΥ 10, ΑΙΓΙΝΙΟ	301 00	tk eagrinio@yeka.gr	264 10 - 39991-93,95,96,98	264 10 - 39990
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	ΛΥΚΟΥΡΓΟΥ 6, ΛΑΜΙΑ	351 00	dkesterel@yeka.gr	223 10 - 22528	223 10 - 67421
ΤΜΗΜΑ ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	ΛΥΚΟΥΡΓΟΥ 6, ΛΑΜΙΑ	351 00	tkefthiot@yeka.gr	223 10 - 21571	223 10 - 67422
ΤΜΗΜΑ ΒΟΙΩΤΙΑΣ	ΣΠΥΡΙΔΩΝΟΣ 7, ΛΙΒΑΔΕΙΑ	321 00	tkeviotias@yeka.gr	226 10 - 26268	226 10 - 88701
ΤΜΗΜΑ ΕΥΒΟΙΑΣ	ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ & ΒΕΛΙΣΣΑΡΙΟΥ 2, ΧΑΛΚΙΔΑ	341 00	tkeevias@yeka.gr	222 10 - 61315	222 10 - 61316
ΤΜΗΜΑ ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΩΤΗ 3, ΚΑΡΠΕΝΗΣΙ	361 00	tkeevrit@yeka.gr	22370 - 80264	22370 - 80264

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΑΧ. ΚΩΔ.	e - mail	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ
ΤΜΗΜΑ ΘΗΒΑΣ	ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΔΑ 17, ΘΗΒΑ	322 00	tkethivas@yeka.gr	22620 - 89609 & 650	22620 - 89254
ΤΜΗΜΑ ΦΟΚΙΔΑΣ	Κ. ΣΑΘΑ 6, ΑΙΦΩΣΣΑ	331 00	tkefokidas@yeka.gr	22650 - 28538	22650 - 28710
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	ΠΛΑΤ. ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 20, ΤΡΙΠΟΛΗ	221 00	dkepeloroni@yeka.gr	2710 - 243740-42	2710 - 243743
ΤΜΗΜΑ ΑΡΚΑΔΙΑΣ	ΠΛΑΤ. ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 20, ΤΡΙΠΟΛΗ	221 00	tkearkad@yeka.gr	2710 - 242377	2710 - 242377
ΤΜΗΜΑ ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	ΜΕΓ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 12, ΝΑΥΠΛΙΟ	211 00	tkeargol@yeka.gr	27520 - 25416 & 96049	27520 - 24965
ΤΜΗΜΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ	ΠΕΡΤΑΝΔΡΟΥ 50, ΚΟΡΙΝΘΟΣ	201 00	tkekor@yeka.gr	27410 - 85362	27410 - 85416
ΤΜΗΜΑ ΛΑΚΟΝΙΑΣ	ΒΡΑΣΙΔΟΥ 78, ΣΠΑΡΤΗ	231 00	tkelakon@yeka.gr	27310 - 28644	27310 - 81743
ΤΜΗΜΑ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	ΣΟΛΩΝΟΣ 19, ΚΑΛΑΜΑΤΑ	241 00	tkemes@yeka.gr	27210 - 63031 & 95817	27210 - 63031
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 2, ΜΥΤΙΛΗΝΗ	811 00	dkevorai@yeka.gr	22510 - 41706	22510 - 46679
ΤΜΗΜΑ ΛΕΣΒΟΥ	ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 2, ΜΥΤΙΛΗΝΗ	811 00	tkelesvou@yeka.gr	22510 - 46678	22510 - 46679
ΤΜΗΜΑ ΣΑΜΟΥ	ΝΙΚΟΛΑΡΕΪΖΗ & ΚΑΝΑΡΗ, ΣΑΜΟΣ	831 00	tkesamou@yeka.gr	22730 - 27442	22730 - 27442
ΤΜΗΜΑ ΧΙΟΥ	ΚΟΚΚΑΛΗ 2 & ΚΟΥΒΕΛΑ, ΧΙΟΣ	821 00	tkechiou@yeka.gr	22710 - 44223	22710 - 44223
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΥΚΛΑΔΩΝ	ΙΟΥ 5, ΕΡΜΟΥΠΟΛΗ ΣΥΡΟΥ	841 00	dkekikl@yeka.gr	22810 - 82485	22810 - 82485
ΤΜΗΜΑ ΣΥΡΟΥ	ΙΟΥ 5, ΕΡΜΟΥΠΟΛΗ ΣΥΡΟΥ	841 00	tkesirou@yeka.gr	22810 - 88816	22810 - 84811
ΤΜΗΜΑ ΑΝΔΡΟΥ	ΑΡΙΣΤΕΙΔΟΥ ΕΜΠΕΡΙΚΟΥ, ΑΝΔΡΟΣ	845 00	tkelandrou@yeka.gr	22820 - 23619	22820 - 22515
ΤΜΗΜΑ ΘΗΡΑΣ	ΜΕΣΑΡΙΑ ΘΗΡΑΣ	847 00	tkethiras@yeka.gr	22860 - 34267-68	22860 - 34271
ΤΜΗΜΑ ΜΗΛΟΥ	ΧΩΡΑ ΜΗΛΟΥ, ΠΛΑΚΑ	848 00	tkemilou@yeka.gr	22870 - 22360	22870 - 28114
ΤΜΗΜΑ ΝΑΣΟΥ	ΧΩΡΑ ΝΑΣΟΥ	843 00	tkenaxou@yeka.gr	22850 - 23938	22850 - 23476
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΜΑΥΡΟΥ 2, ΡΟΔΟΣ	851 00	dkedodek@yeka.gr	22410 - 55736-41	22410 - 55742
ΤΜΗΜΑ ΡΟΔΟΥ	ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΜΑΥΡΟΥ 2, ΡΟΔΟΣ	851 00	tkerodou@yeka.gr	22410 - 55736-41	22410 - 55742
ΤΜΗΜΑ ΚΩ	ΜΕΡΟΠΙΔΟΣ 2, ΚΩΣ	853 00	tkekos@yeka.gr	22420 - 28957	22420 - 49992
ΤΜΗΜΑ ΚΑΛΥΜΝΟΥ	ΑΝΑΣΤΑΣΗ ΚΑΛΥΜΝΟΥ	852 00	tkekalimnou@yeka.gr	22430 - 51795	22430 - 51796
ΤΜΗΜΑ ΚΑΡΠΑΘΟΥ	Τ.Θ.149, ΑΥΛΑ ΠΗΓΑΔΙΑ, ΚΑΡΠΑΘΟΣ	857 00	tkekarp@yeka.gr	22450 - 29093	22450 - 29094

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΑΧ. ΚΩΔ.	e - mail	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΡΗΤΗΣ	ΠΛΑΤ. ΑΓ. ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ 9, ΗΡΑΚΛΕΙΟ	712 01	dkekritis@yeka.gr	2810 - 220242 & 331014	2810 - 245984
ΤΜΗΜΑ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	ΠΛΑΤ. ΑΓ. ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ & ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗ, ΗΡΑΚΛΕΙΟ	712 01	tkeiraki@yeka.gr	2810 - 300518	2810 - 282645
ΤΜΗΜΑ ΛΑΣΙΘΙΟΥ	ΕΠΙΜΕΝΙΔΟΥ 12Α, ΑΓΙΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	721 00	tkelasith@yeka.gr	28410 - 22885	28410 - 22747
ΤΜΗΜΑ ΡΕΘΥΜΝΟΥ	ΚΟΥΝΤΟΥΡΙΩΤΗ 148, ΡΕΘΥΜΝΟ	741 00	tkerethim@yeka.gr	28310 - 52679 & 22543	28310 - 52679
ΤΜΗΜΑ ΧΑΝΙΩΝ	ΞΑΝΘΟΥΔΙΔΟΥ 28, ΧΑΝΙΑ	731 34	ttechan@yeka.gr	28210 - 28035-36	28210 -28036



ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΟΔΗΓΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ



Ο νέος Οδηγός της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών είναι ένα ολοκληρωμένο εργαλείο συμβουλευτικής γυναικών - θυμάτων βίας.

Ο Οδηγός περιλαμβάνει τις βασικές αρχές της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου, αναφορές σε συγκεκριμένες περιπτώσεις γυναικών, πρότυπους κανονισμούς λειτουργίας των υποστηρικτικών δομών και κώδικες δεοντολογίας.

Ο Οδηγός απευθύνεται σε επαγγελματίες και φορείς που παρέχουν ψυχολογική, κοινωνική και νομική υποστήριξη σε γυναίκες - θύματα σωματικής, σεξουαλικής & ψυχολογικής κακοποίησης, βιασμού, παρενόχλησης & trafficking.

Συγγραφική Ομάδα:

Λίμпу Τατά Αρσέλ, Ομότιμη Καθηγήτρια Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κοπεγχάγης και μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

Μαρία Τόπα, Ψυχολόγος, πρώην σύμβουλος του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Ελένη Ζορμπά, Κοινωνική Λειτουργός.

Στεφανία Σουλή, Δικηγόρος, πρώην νομική σύμβουλος του Συμβουλευτικού Κέντρου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.



Υπουργείο Εσωτερικών
Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων
Δραγατσάνιου 8, 105 59 Αθήνα
Τηλ.: 213 1511102 -3, fax: 210 3231316
info@isotita.gr
www.isotita.gr