

# Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση  
Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία και  
Ηγεσία**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών**

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Γυναίκα και εργασία. Διακρίσεις και κοινωνικές  
ανισότητες στον χώρο εργασίας**

**ΜΗΤΣΚΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ Α.Μ.: 0073**

**(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας –  
Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας)**

# Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση  
Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία και  
Ηγεσία

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και  
Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Γυναίκα και εργασία. Διακρίσεις και κοινωνικές  
ανισότητες στον χώρο εργασίας

**ΜΗΤΣΚΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ**

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Κ. Τριαντάρη Σωτηρία

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή :

Κος Αντωνιάδης Ιωάννης

Κος Σπινθηρόπουλος Κωνσταντίνος

## «ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα (Με Κεφαλαία):

ΜΗΤΣΚΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

ΜΗΤΣΚΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ

23/03/2022

## Περιεχόμενα

Πρόλογος .....	5
Περίληψη .....	7
Abstract.....	8
Κεφάλαιο 1: Κοινωνικές ανισότητες, στερεότυπα και προκαταλήψεις .....	9
1.1 Ορισμός κοινωνικών ανισοτήτων .....	9
1.2 Ορισμός στερεοτύπων.....	10
1.3 Ορισμός προκατάληψης.....	11
1.4 Ορισμός διακρίσεων.....	12
Κεφάλαιο 2: Έμφυλη διάκριση.....	13
2.1 Η επίδραση των περιγραφικών στερεοτύπων: Η διάκριση ως αντιληπτή ανικανότητα.....	13
2.2 Στερεότυπα και προκαταλήψεις για το φύλο στην αξιολόγηση των γυναικών .	15
2.3 Η βία με βάση το φύλο στην Ελλάδα.....	17
Κεφάλαιο 3: Σεξουαλική παρενόχληση.....	20
3.1 Επιπολασμός σεξουαλικής παρενόχλησης.....	20
3.2 Χαρακτηριστικά της Σεξουαλικής Παρενόχλησης .....	22
3.3 Χαρακτηριστικά περιβαλλόντων σεξουαλικής παρενόχλησης.....	23
3.4 Σεξουαλική παρενόχληση σε ακαδημαϊκούς χώρους .....	25
3.5 Σεξουαλική Παρενόχληση γυναικών σε ηγετικές θέσεις.....	28
Κεφάλαιο 4: Μέτρα πρόληψης για την σεξουαλική παρενόχληση .....	32
4.1 Μέτρα πρόληψης των εργαζομένων .....	32
4.2 Μέτρα πρόληψης των εργοδοτών .....	35
4.3 Σύμβαση 190 της διεθνούς οργάνωσης εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.....	37
4.3 Σύνταξη πολιτικής σεξουαλικής παρενόχλησης .....	38
Συμπεράσματα .....	40
Βιβλιογραφία .....	43

## Πρόλογος

Τα κινήματα #MeToo και Time's Up έχουν βάλει σε παγκόσμιο προσκήνιο στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης των ΗΠΑ (2010), σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόοδος, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που επηρεάζει ρητά ή σιωπηρά την απασχόληση ενός ατόμου ή δημιουργεί εκφοβιστικές, εχθρικές ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον». Οι ερευνητές που αντιλαμβάνονται τη σεξουαλική παρενόχληση με συμπεριφορά έχουν διατυπώσει ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει τρεις μεγάλες κατηγορίες. παρενόχληση λόγω φύλου, ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή και σεξουαλικός καταναγκασμός (Papantoniou, 2021).

Λόγω των διαφορών στους ορισμούς της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διαφόρων εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη μέτρησή της, οι μελέτες που διερευνούν τον επιπολασμό της σεξουαλικής παρενόχλησης δείχνουν μεγάλες αποκλίσεις. Σύμφωνα με έρευνα του Οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα, εκτιμάται ότι το 45%-55% των γυναικών στα 28 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από την ηλικία των 15 ετών. Μια άλλη μελέτη από τα Ηνωμένα Έθνη (2016) διαπίστωσε ότι περισσότερο από το 35% των γυναικών παγκοσμίως έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση μία φορά στη ζωή τους (Papantoniou, 2021).

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την γυναίκα και την εργασία αναφορικά με τις διακρίσεις και τις κοινωνικές ανισότητες στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ορίζονται οι κοινωνικές ανισότητες, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις. Στην συνέχεια, γίνεται αναφορά στην έμφυλη διάκριση, και αναλύεται η επίδραση των περιγραφικών στερεοτύπων, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις για το φύλο στην αξιολόγηση των γυναικών και αναλύεται η βία με βάση το φύλο στην Ελλάδα. Ακόμη, αναλύεται ο όρος της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ γίνεται αναφορά στον επιπολασμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, στα χαρακτηριστικά της σεξουαλικής παρενόχλησης, στα χαρακτηριστικά περιβαλλόντων σεξουαλικής παρενόχλησης, στη σεξουαλική παρενόχληση σε ακαδημαϊκούς χώρους, και στη σεξουαλική παρενόχληση γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Ακολούθως γίνεται αναφορά στα μέτρα πρόληψης για την

σεξουαλική παρενόχληση και πιο συγκεκριμένα στα μέτρα πρόληψης των εργαζομένων και εργοδοτών, στη Σύμβαση 190 της διεθνούς οργάνωσης εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας και στη σύνταξη πολιτικής σεξουαλικής παρενόχλησης.

## Περίληψη

Ως σεξουαλική παρενόχληση, ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, ή επιθετικού περιβάλλοντος στο εργασιακό περιβάλλον. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την γυναίκα, την εργασία καθώς και με τις διακρίσεις και τις κοινωνικές ανισότητες στον χώρο εργασίας. Η βία με βάση το φύλο είναι ένα πολύ κρίσιμο θέμα για την Ελλάδα και χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή και στοχευμένες ενέργειες, καθώς μπορεί να επηρεάσει τη σωματική και ψυχολογική ευεξία των ανθρώπων. Βασικός παράγοντας που δυσκολεύει τη λύση του προβλήματος είναι τα στερεότυπα που εξακολουθούν να κυριαρχούν στην ελληνική νοοτροπία σχετικά με το φύλο και συγκεκριμένα για τις γυναίκες. Η σεξουαλική βία κατά των γυναικών είναι διαδεδομένη και εκδηλώνεται με διαφορετικούς τρόπους μέσα από πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής ζωής. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα σοβαρό πρόβλημα στο χώρο εργασίας. Περίπου οι μισές γυναίκες μπορούν να περιμένουν να το βιώσουν κάποια στιγμή στη ζωή τους. Η συνεχής πρόοδος των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στην αγορά εργασίας είναι ένας απαραίτητος δρόμος για την οικονομική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

**Λέξεις-Κλειδιά:** σεξουαλική παρενόχληση, γυναίκα, εργασία, στερεότυπα, προκαταλήψεις

## **Abstract**

Sexual harassment is defined as any unwanted sexual advancement, sexual gratification, or other verbal or physical sexual behavior that explicitly or implicitly affects a person's employment or creates a threatening, hostile, or abusive work environment. The aim of this paper is to review the literature on women and work and on discrimination and social inequalities in the workplace. Gender-based violence is a very critical issue for Greece and needs special attention and targeted actions, as it can affect the physical and psychological well-being of people. A key factor that complicates the solution of the problem is the stereotypes that still prevail in the Greek mentality regarding gender and specifically for women. Sexual violence against women is widespread and manifests itself in different ways through aspects of social and personal life. Sexual harassment is a serious problem in the workplace. About half of women can expect to experience it at some point in their lives. The continued advancement of women in leadership roles in the labor market is a necessary path to economic equality between men and women.

**Keywords:** sexual harassment, woman, work, stereotypes, prejudices



# Κεφάλαιο 1: Κοινωνικές ανισότητες, στερεότυπα και προκαταλήψεις

## 1.1 Ορισμός κοινωνικών ανισοτήτων

Η κοινωνική ανισότητα αναφέρεται σε διαδικασίες σχέσεων στην κοινωνία που έχουν ως αποτέλεσμα να περιορίζουν ή να βλάπτουν την κοινωνική θέση, την κοινωνική τάξη και τον κοινωνικό κύκλο μιας ομάδας. Τομείς κοινωνικής ανισότητας περιλαμβάνουν την πρόσβαση στα δικαιώματα ψήφου, την ελευθερία του λόγου, την έκταση των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την υγειονομική περίθαλψη, την ποιοτική στέγαση, τα ταξίδια, τις μεταφορές, τις διακοπές και άλλα κοινωνικά αγαθά και υπηρεσίες. Εκτός από αυτό μπορεί επίσης να φανεί στην ποιότητα της ζωής της οικογένειας και της γειτονιάς, το επάγγελμα, την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόσβαση σε πιστώσεις. Εάν αυτές οι οικονομικές διαιρέσεις σκληρύνουν, μπορούν να οδηγήσουν σε κοινωνική ανισότητα. Οι λόγοι για την κοινωνική ανισότητα μπορεί να ποικίλλουν, αλλά είναι συχνά ευρείες και εκτεταμένες (Oliveira et al, 2007).

Η κοινωνική ανισότητα μπορεί να προκύψει μέσω της κατανόησης των κατάλληλων ρόλων των φύλων από μια κοινωνία ή μέσω της επικράτησης των κοινωνικών στερεοτύπων. Η κοινωνική ανισότητα μπορεί επίσης να διαπιστωθεί μέσω της νομοθεσίας που εισάγει διακρίσεις. Υπάρχουν κοινωνικές ανισότητες μεταξύ εθνοτικών ή θρησκευτικών ομάδων, τάξεων και χωρών καθιστώντας την έννοια της κοινωνικής ανισότητας παγκόσμιο φαινόμενο (Science Daily, 2022).

Ακόμη, η κοινωνική ανισότητα είναι διαφορετική από την οικονομική ανισότητα, αν και αυτά τα δύο συνδέονται. Η κοινωνική ανισότητα αναφέρεται στις διαφορές στην κατανομή των οικονομικών περιουσιακών στοιχείων και του εισοδήματος καθώς και μεταξύ της συνολικής ποιότητας και πολυτέλειας της ύπαρξης κάθε ατόμου μέσα σε μια κοινωνία, ενώ η οικονομική ανισότητα προκαλείται από την άνιση συσσώρευση πλούτου. Η κοινωνική ανισότητα υπάρχει επειδή η έλλειψη πλούτου σε ορισμένες περιοχές απαγορεύει σε αυτούς τους ανθρώπους να αποκτήσουν την ίδια στέγη, υγειονομική περίθαλψη κ.λπ. με τους πλούσιους, σε κοινωνίες όπου η πρόσβαση σε αυτά τα κοινωνικά αγαθά εξαρτάται από τον πλούτο (Oliveira et al, 2007).

Η κοινωνική ανισότητα συνδέεται με τη φυλετική ανισότητα, την ανισότητα των φύλων και την ανισότητα του πλούτου. Ο τρόπος που οι άνθρωποι συμπεριφέρονται

κοινωνικά, μέσω ρατσιστικών ή σεξιστικών πρακτικών και άλλων μορφών διακρίσεων, τείνει να μειώνεται και να επηρεάζει τις ευκαιρίες και τον πλούτο που μπορούν να δημιουργήσουν τα άτομα για τον εαυτό τους (Science Daily, 2022).

Οι σχέσεις επηρεάζονται βαθιά από την ύπαρξη ενός ιεραρχικού συστήματος στο οποίο η κατανομή των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών πόρων γίνεται με δυσανάλογο τρόπο κυρίως προς όφελος κυρίαρχων ατόμων ή ομάδων. Πολλοί φιλόσοφοι και ερευνητές στις πολιτικές και κοινωνικές επιστήμες ενδιαφέρονται για τις διαδικασίες που επιτρέπουν στους «ισχυρούς» να διατηρήσουν τα προνόμια που συνδέονται με αυτό. Όλα υποδηλώνουν ότι η σταθερότητα και η διατήρηση των κοινωνικών συστημάτων διευκολύνεται από μια ορισμένη ιδεολογική συναίνεση σχετικά με τις κοινωνικές θέσεις που κατέχει κάθε άτομο στο ιεραρχικό συνεχές. Επομένως, κάθε κοινωνία αναπτύσσει ένα σύνολο μύθων ή ιδεών που της επιτρέπουν να εξηγεί και να νομιμοποιεί τις άνισες και αυθαίρετες σχέσεις μεταξύ των κυρίαρχων και υποδεέστερων ομάδων (Oliveira et al, 2007).

## **1.2 Ορισμός στερεοτύπων**

Το στερεότυπο είναι μια συγκεκριμένη πεποίθηση ή υπόθεση (σκέψεις) για τα άτομα που βασίζεται αποκλειστικά στη συμμετοχή τους σε μια ομάδα, ανεξάρτητα από τα ατομικά χαρακτηριστικά τους. Τα στερεότυπα μπορεί να είναι θετικά ή αρνητικά και όταν υπεργενικεύονται εφαρμόζονται σε όλα τα μέλη μιας ομάδας. Για παράδειγμα, το πρότυπο στερεότυπο της μειονότητας των Ασιατοαμερικανών ως εξαιρετικά ευφυείς, επιμελείς και καλοί στα μαθηματικά μπορεί να είναι επίσημο επαγγελματικά, ακαδημαϊκά. Αυτές οι πεποιθήσεις είναι υπερβολικά γενικευμένες σε όλα τα μέλη της ομάδας, παρόλο που πολλά από τα μεμονωμένα μέλη της ομάδας μπορεί στην πραγματικότητα να δυσκολεύονται ακαδημαϊκά και επαγγελματικά (Trytten et al., 2012).

Ένα άλλο παράδειγμα ενός πολύ γνωστού στερεότυπου περιλαμβάνει πεποιθήσεις για φυλετικές διαφορές μεταξύ των αθλητών. Για παράδειγμα, οι μαύροι άνδρες αθλητές συχνά πιστεύεται ότι είναι πιο αθλητές, αλλά λιγότερο έξυπνοι, από τους λευκούς άντρες ομολόγους τους. Αυτές οι πεποιθήσεις επιμένουν παρά τα πολλά παραδείγματα υψηλού προφίλ για το αντίθετο. Δυστυχώς, τέτοιες πεποιθήσεις συχνά επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αυτοί οι αθλητές αντιμετωπίζονται από τους άλλους και πώς βλέπουν τον εαυτό τους και τις δικές τους ικανότητες. Τα στερεότυπα είναι καθολικά (Worthy et al, 2019).

Στην **Εικόνα 1**, φαίνεται ένα στερεότυπο σε σχέση με το ύψος και το σωματότυπο των γυναικών.



*Εικόνα 1* Στερεότυπο ως προς το σωματότυπο των γυναικών (irop.gr, 2020).

### 1.3 Ορισμός προκατάληψης

Η προκατάληψη είναι μια αρνητική στάση και συναίσθημα προς ένα άτομο που βασίζεται αποκλειστικά στη συμμετοχή κάποιου σε μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα. Η προκατάληψη είναι συνηθισμένη απέναντι σε άτομα που είναι μέλη μιας άγνωστης πολιτιστικής ομάδας. Ένα παράδειγμα προκατάληψης είναι η αρνητική στάση απέναντι σε άτομα που δεν έχουν γεννηθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες. Αν και τα άτομα που έχουν αυτή την προκατειλημμένη στάση δεν γνωρίζουν όλους τους ανθρώπους που δεν έχουν γεννηθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες, τους αντιπαθούν λόγω της ιδιότητάς τους ως ξένων (Worthy et al, 2019).

Η ρητή προκατάληψη, τα αρνητικά συναισθήματα για μια εξωτερική ομάδα που γίνονται ανοιχτά αποδεκτά, είναι πολύ δύσκολο να μετρηθούν γιατί αυτό γενικά δεν

είναι κοινωνικά αποδεκτό. Αυτό σημαίνει ότι τα τεστ και τα όργανα που μετρούν την προκατάληψη μπορεί να είναι ευαίσθητα σε κοινωνικά επιθυμητή απόκριση. Για να αντιμετωπίσουν αυτήν την ερευνητική προκατάληψη, οι ψυχολόγοι έχουν αναπτύξει διάφορους τρόπους για να μετρήσουν την έμμεση προκατάληψη, η οποία είναι η σχετικά αυτόματη και ασυνείδητη προτίμηση εντός της ομάδας. Το πιο διάσημο όργανο που χρησιμοποιείται είναι το Implicit Association Test (IAT). Το IAT γίνεται στον υπολογιστή και μετρά πόσο γρήγορα μπορείτε να ταξινομήσετε λέξεις ή εικόνες σε διαφορετικές κατηγορίες. Οι άνθρωποι μπορεί ρητά να αρνούνται την προκατάληψη, αλλά όταν τους ανατεθεί αυτή η εργασία υπολογιστή για να κατηγοριοποιήσουν άτομα από αυτές τις εξωτερικές ομάδες, ο αυτόματος ή ασυνείδητος δισταγμός (αποτέλεσμα των μικτών αξιολογήσεων για την εκτός ομάδας) θα εμφανιστεί στο τεστ. Πολλές μελέτες έχουν αποκαλύψει ότι οι άνθρωποι τείνουν να είναι πιο γρήγοροι στο να συνδυάζουν τη δική τους ομάδα με καλές κατηγορίες σε σύγκριση με τις ομάδες άλλων. Στην πραγματικότητα, αυτό το εύρημα ισχύει γενικά ανεξάρτητα από το αν η ομάδα κάποιου μετριέται σύμφωνα με τη φυλή, την ηλικία, τη θρησκεία, την εθνικότητα, ακόμη και τις προσωρινές, ασήμαντες συνδρομές. Οι αυτόματες συσχετίσεις και οι ασυνείδητες αντιδράσεις συχνά οδηγούνται από τα στερεότυπα της κοινωνίας και μπορεί να οδηγήσουν σε διακρίσεις όπως η κατανομή λιγότερων πόρων σε αντιπαθείς εξωτερικές ομάδες (Trytten et al., 2012).

#### **1.4 Ορισμός διακρίσεων**

Όταν κάποιος ενεργεί με προκατειλημμένες στάσεις απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων, αυτό είναι γνωστό ως διάκριση. Ως αποτέλεσμα της διατήρησης αρνητικών πεποιθήσεων (στερεότυπων) και αρνητικών στάσεων (προκατάληψη) για μια συγκεκριμένη ομάδα, οι άνθρωποι συχνά αντιμετωπίζουν άσχημα τον στόχο της προκατάληψης. Οι διακρίσεις μπορεί να επεκταθούν σε θεσμούς ή κοινωνικά και πολιτικά συστήματα (Worthy et al, 2019).

Οι θεσμικές διακρίσεις αναφέρονται σε πρακτικές (σε κοινωνικό επίπεδο) που χρησιμεύουν για την ενίσχυση των κοινωνικών κανόνων για προτίμηση, προνόμια και περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες και πόρους. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι Αφροαμερικανοί έχουν χαμηλότερο προσδόκιμο ζωής, αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο για καρδιακά επεισόδια και υψηλότερα ποσοστά άγχους και κατάθλιψης από άλλες φυλετικές και εθνοτικές ομάδες στις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι ιθαγενείς πληθυσμοί της Αμερικής αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά τραυματισμού από

άλλες εθνοτικές και φυλετικές ομάδες. Αυτές οι ανισότητες δεν είναι απλώς το αποτέλεσμα των επιλογών του τρόπου ζωής, αλλά αντιπροσωπεύουν συστημικές πρακτικές στην υγειονομική περίθαλψη που αντιμετωπίζουν διαφορετικά τις φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες, καθώς και την επίδραση της χρόνιας προκατάληψης και του ρατσισμού (Gee & Ford, 2011).

Τα ποσοστά αυτοκτονιών μεταξύ των λεσβιών και των ομοφυλόφιλων είναι σημαντικά υψηλότερα από τα ποσοστά του γενικού πληθυσμού, και έχει υποστηριχθεί ότι αυτό οφείλεται εν μέρει στα αρνητικά αποτελέσματα της προκατάληψης, συμπεριλαμβανομένων των αρνητικών στάσεων και της κοινωνικής απομόνωσης. Τα στιγματισμένα άτομα που αναφέρουν ότι βιώνουν μεγαλύτερη έκθεση σε διακρίσεις ή άλλες μορφές άδικης μεταχείρισης αναφέρουν επίσης περισσότερη κατάθλιψη, θυμό και άγχος και χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και ευτυχίας από τη ζωή (Worthy et al, 2019).

Όπως είναι φανερό, με βάση τους ορισμούς που δόθηκαν για τις κοινωνικές ανισότητες, τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις, προκύπτει ότι αυτά αποτελούν την βάση για την ανάπτυξη της έμφυλης διάκρισης και αποτελούν διαχρονικό πρόβλημα την κοινωνίας.

## **Κεφάλαιο 2: Έμφυλη διάκριση**

### **2.1 Η επίδραση των περιγραφικών στερεοτύπων: Η διάκριση ως αντιληπτή ανικανότητα**

Σύμφωνα με τα ομοιόμορφα μοντέλα διάκρισης (CMDs), η διάκριση λόγω φύλου προκύπτει όταν τα στερεότυπα έρχονται σε σύγκρουση με αυτό που θεωρείται ότι προβλέπει την επιτυχία σε συγκεκριμένους ρόλους και επαγγέλματα. Αν και διαφορετικές δουλειές απαιτούν σίγουρα διαφορετικές ικανότητες για επιτυχημένη απόδοση (π.χ. το να είσαι καλός νοσηλευτής απαιτεί περισσότερες γνώσεις βιολογίας από το να είσαι καλός δημοσιογράφος), οι αντιληπτές απαιτήσεις τους και η σχετική σημασία που αποδίδεται σε καθεμία εξαρτώνται επίσης από τα στερεότυπα φύλου. Για παράδειγμα, οι δουλειές στις οποίες οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό (π.χ. ταμίας τράπεζας, οδοντίατροι) τείνουν να θεωρούνται ότι απαιτούν περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά από επαγγέλματα στα οποία οι άνδρες είναι η πλειοψηφία (π.χ. χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι, πολιτικοί μηχανικοί), που θεωρούνται ως που απαιτούν περισσότερα πρακτικά χαρακτηριστικά. Με αυτόν τον τρόπο, τα ίδια τα επαγγέλματα προσδιορίζονται ως προς το φύλο, με τον εργασιακό

χώρο να χωρίζεται σε μεγάλο βαθμό σε «γυναικεία εργασία» και «αντρική εργασία». Οι πεποιθήσεις σχετικά με τον τύπο του φύλου των διαφορετικών ρόλων και επαγγελμάτων εμφανίζονται πολύ νωρίς. Επιπλέον, οι συσχετίσεις μεταξύ ανδρών, γυναικών και συγκεκριμένων επαγγελμάτων (π.χ. γυναίκα-νοσοκόμα, άνδρας-χειρουργός) είναι αυτόματες και δύσκολο να κατασταλούν (Manzi, 2019).

Τα μοντέλα ομοιότητας διακρίσεων επικεντρώνονται σε αυτή την αλληλεπίδραση μεταξύ των περιγραφικών στερεοτύπων φύλου και του τύπου φύλου των συγκεκριμένων ρόλων και επαγγελμάτων, υποστηρίζοντας ότι οι διακρίσεις με βάση το φύλο είναι αποτέλεσμα μιας αντιληπτής αναντιστοιχίας μεταξύ του γεγονότος ότι είναι άνδρες και γυναίκες (δηλ. και κοινοτικά, αντίστοιχα) και τα χαρακτηριστικά που κρίνονται απαραίτητα για την επαγγελματική επιτυχία. Αυτή η αντιληπτή αναντιστοιχία, με τη σειρά της, δημιουργεί αρνητικές προσδοκίες σχετικά με τη δυνατότητα επιτυχίας ενός ατόμου σε έναν τομέα που δεν ταιριάζει με το φύλο. Δηλαδή, τα περιγραφικά στερεότυπα φύλου οδηγούν στην πεποίθηση ότι οι γυναίκες και οι άνδρες δεν είναι καλά εξοπλισμένοι για να αποδώσουν αποτελεσματικά σε επαγγέλματα που ιστορικά κυριαρχούνταν από το αντίθετο φύλο και ότι επομένως θα είναι λιγότερο ικανοί σε αυτούς τους ρόλους (Manzi, 2019).

Θεωρητικά, τα CMD είναι «τυφλά ως προς το φύλο». Προβλέπουν ότι οι διακρίσεις συμβαίνουν λόγω μιας αντιληπτής ασυμφωνίας μεταξύ γυναικείων ή ανδρικών στερεοτύπων και επαγγελματικών στερεοτύπων. Έτσι, τα CMD προβλέπουν ένα συμμετρικό αποτέλεσμα: οι γυναίκες θα θεωρούνται λιγότερο ικανές από τους άνδρες σε παραδοσιακά ανδρικούς τομείς και οι άνδρες θα θεωρούνται λιγότερο ικανοί από τις γυναίκες σε παραδοσιακά γυναικείους τομείς. Και στις δύο περιπτώσεις, το αποτέλεσμα αυτών των προσδοκιών που βασίζονται σε στερεότυπα θα πρέπει να είναι οι διακρίσεις λόγω φύλου (Manzi, 2019).

Στην **Εικόνα 2**, φαίνεται η δράση δημιουργίας graffiti σε τρία σχολεία του Δήμου Γαλατσίου με θέμα την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, η οποία πραγματοποιήθηκε από το Γραφείο Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Κοινωνικής Πολιτικής και Υγείας και το Τμήμα Παιδείας Δήμου Γαλατσίου, υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Η συγκεκριμένη δράση ξεκίνησε στα τρία σχολεία στις 6 Φεβρουαρίου και ολοκληρώθηκε στις 15 Μαΐου 2019.





*Εικόνα 2 Graffiti για την Ισότητα των Φύλων σε 3 σχολεία του Γαλατσίου ([galatsi.gov.g](http://galatsi.gov.g), 2019).*

## **2.2 Στερεότυπα και προκαταλήψεις για το φύλο στην αξιολόγηση των γυναικών**

Τα μοντέλα ομαδικότητας των διακρίσεων έχουν χρησιμοποιηθεί ευρέως και επιτυχώς για να περιγράψουν και να προβλέψουν τη μεροληψία κατά των γυναικών σε τέτοιες ανόμοιες ανδρικές ρυθμίσεις όπως ο στρατός, η διοίκηση ανώτερου επιπέδου, τον ακαδημαϊκό χώρο και τον αθλητισμό. Επιπλέον, ένας μεγάλος όγκος ερευνών έχει παράσχει υποστήριξη για τις προβλέψεις των CMDs σχετικά με τους ψυχολογικούς μηχανισμούς πίσω από την προκατάληψη του φύλου, με πολυάριθμες μελέτες που δείχνουν ότι οι προσδοκίες που βασίζονται σε στερεότυπα οδηγούν σε διακρίσεις σε διάφορα στάδια της ζωής και της σταδιοδρομίας των γυναικών (Manzi, 2019).

Σε προηγούμενες μετα-αναλύσεις, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις προκαλούνταν από άνδρες και όχι από γυναίκες. Δεδομένου ότι οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων στα περισσότερα επαγγέλματα είναι πιθανό να είναι άνδρες, τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες σε θέσεις εργασίας τύπου ανδρών εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στις διακρίσεις λόγω φύλου (Davison and Burke, 2000).

Η γυναικεία προκατάληψη σε παραδοσιακά ανδρικούς τομείς ξεκινά από νωρίς. Οι μαθήτριες θεωρούνται λιγότερο έξυπνες και ικανές από τους άντρες συνομηλίκους τους σε τομείς όπως η τεχνολογία και η επιστήμη. Αυτή η μεροληψία παρατηρείται επίσης στους γονείς, οι οποίοι συχνά ενθαρρύνουν τις κόρες τους να επιδιώκουν περισσότερες δραστηριότητες σύμφωνες με το φύλο, ενισχύοντας έτσι τις πεποιθήσεις σχετικά με τις μικρότερες ικανότητές τους σε τομείς ανδρικού τύπου. Ακόμη και όταν εκθέτουν ενεργά τα παιδιά τους στην επιστήμη (ένας τομέας που γενικά γίνεται

αντιληπτός ως αρσενικό ως προς το φύλο), οι γονείς αφιερώνουν περισσότερο χρόνο και προσπάθεια εξηγώντας τις επιστημονικές διαδικασίες στους γιους τους παρά στις κόρες τους. Η προκατάληψη με βάση το φύλο συνεχίζεται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπου οι γυναίκες θεωρούνται λιγότερο ταλαντούχες από τους άνδρες σε ακαδημαϊκούς τομείς όπως η μηχανική, η επιστήμη και η φιλοσοφία (Cheryan et al., 2017).

Για τις γυναίκες που επιλέγουν ωστόσο να ακολουθήσουν παραδοσιακά ανδρικές δουλειές, η αναντιστοιχία μεταξύ επαγγελματικών στερεοτύπων και γυναικείων στερεοτύπων οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Η προκατάληψη κατά των γυναικών έχει παρατηρηθεί στην πρόσληψη θέσεων εργασίας, στον έλεγχο του υλικού εφαρμογής, στις αποφάσεις επιλογής, και σε ευκαιρίες προώθησης. Η ύπαρξη μεροληψίας κατά των γυναικών σε θέσεις εργασίας τύπου ανδρών έχει λάβει περαιτέρω υποστήριξη από πολλές μετα-αναλύσεις. Μια πρόσφατη μετα-ανάλυση από τους Koch et al. (2015) παρείχε πληροφόρηση για τις προβλέψεις που έγιναν από τα CMD για γυναίκες σε τομείς ανδρικού τύπου. Στην ανάλυσή τους σε 136 πειραματικές μελέτες, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες αξιολογήθηκαν λιγότερο θετικά από τους άνδρες όταν η δουλειά ήταν ανδρική ως προς το φύλο. Σε αντίθεση με προηγούμενες μετα-αναλύσεις, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι αυτά τα αποτελέσματα καθοδηγούνταν από άνδρες, αλλά όχι από γυναίκες αξιολογητές. Δεδομένου ότι οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων σε αυτά τα επαγγέλματα είναι πιθανό να είναι άνδρες, αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες σε θέσεις εργασίας τύπου ανδρών εξακολουθούν να είναι εξαιρετικά ευάλωτες στις διακρίσεις λόγω φύλου (Koch et al, 2015).

Σύμφωνα με τις προβλέψεις των CMDs, υπάρχουν επίσης στοιχεία ότι ο βαθμός μεροληψίας κατά των γυναικών σε ένα συγκεκριμένο ανδρικό επάγγελμα μπορεί επίσης να αλλάξει εάν αλλάξουν τα στερεότυπα σχετικά με το τι είναι απαραίτητο για αυτό το επάγγελμα – υποστηρίζοντας τον ισχυρισμό ότι η μεροληψία φύλου πηγάζει από αντιληπτή αναντιστοιχία μεταξύ των επαγγελματικών στερεοτύπων και των στερεοτύπων για τις γυναίκες. Η έρευνα δείχνει ότι μια τέτοια αλλαγή μπορεί να συμβαίνει στον τομέα της ηγεσίας. Η πρώιμη έρευνα διαπίστωσε ότι τα στερεότυπα για τους ηγέτες έμοιαζαν γενικά με τα στερεότυπα για τους άνδρες, δημιουργώντας την αντίληψη ότι οι άνδρες είναι πιο φυσικά εξοπλισμένοι για να εκπληρώσουν αυτούς τους ρόλους και οδηγώντας σε επακόλουθες διακρίσεις κατά των γυναικών σε διάφορα



ηγετικά πλαίσια. Στις δεκαετίες που μεσολάβησαν, ωστόσο, τα στερεότυπα για τους ηγέτες φαίνεται να έχουν ενσωματώσει περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά και οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους φαίνεται να μειώνονται. Σύμφωνα με αυτή την αλλαγή, μια πρόσφατη μετα-ανάλυση από τους Paustian-Underdahl et al. (2014) δεν βρήκε κανένα στοιχείο μεροληψίας φύλου στις αξιολογήσεις των ανθρώπων για τις γυναίκες ηγέτες σε ανδρικού τύπου περιβάλλοντα (Paustian-Underdahl et al, 2014).

Παρέχοντας περαιτέρω υποστήριξη στη λογική των ομοιόμορφων μοντέλων διάκρισης, CMD, άλλες πληροφορίες που μειώνουν τις αντιλήψεις περί ασυμβατότητας έχουν επίσης αποδειχθεί ότι μειώνουν την προκατάληψη του φύλου. Ένα τέτοιο αποτέλεσμα έχει τεκμηριωθεί για μεμονωμένες γυναίκες που απεικονίζονται ως σαφώς αντιστεροτυπικές. Για παράδειγμα, η παρουσίαση μιας μεμονωμένης γυναίκας ως αναμφισβήτητα ή εξαιρετικά ικανή μειώνει αξιόπιστα την προκατάληψη του φύλου εναντίον αυτής της γυναίκας σε ανδρικού τύπου περιβάλλοντα (Koch et al., 2015). Κάτω από ορισμένες συνθήκες, αυτές οι έντονα αντιστεροτυπικές γυναίκες μπορούν ακόμη και να προτιμηθούν έναντι των ανδρών, καθώς συχνά θεωρούνται εξαιρετικά ικανές. Πράγματι, πρόσφατες μελέτες υποδεικνύουν ότι οι αναμφισβήτητα επιτυχημένες γυναίκες ευνοούνται έναντι των ανδρών με εξίσου προσόντα, ακόμη και σε τομείς υψηλού ανδρικού τύπου (Leslie et al., 2017). Έτσι, η παρουσίαση μιας μεμονωμένης γυναίκας ως ξεκάθαρης «εξαίρεσης από τον κανόνα» μπορεί να μειώσει την αντιληπτή ασυμφωνία της για έναν συγκεκριμένο ρόλο και, ως αποτέλεσμα, οι διακρίσεις μετριάζονται σημαντικά (ή μπορεί ακόμη και να αντιστραφούν προς όφελός της) (Leslie et al., 2017).

Συνεπώς, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις για το φύλο και την αξιολόγηση των γυναικών είναι ένα παγκόσμιο και διαχρονικό φαινόμενο και οδηγεί σε φαινόμενα βίας. Η Ελλάδα δεν αποτελεί εξαίρεση, για αυτό και υπάρχει ανάγκη για την ανάλυση της βίας με βάση το φύλο.

### **2.3 Η βία με βάση το φύλο στην Ελλάδα**

Η βία με βάση το φύλο στην Ελλάδα νοείται τόσο ως βία που στρέφεται εναντίον ενός ατόμου με βάση το φύλο του όσο και ως βία που επηρεάζει άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου. Η βία με βάση το φύλο θεωρείται ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που αποτελείται από δύο βασικές μορφές βίας: τη σωματική, τη σεξουαλική και την ψυχολογική. Η σωματική βία νοείται κυρίως ως μια μορφή επιθετικής, ανεπιθύμητης συμπεριφοράς

(δηλαδή ξυλοδαρμού) και σεξουαλικής κακοποίησης του θύματος που προκαλεί τόσο σωματική όσο και ψυχολογική βλάβη. Η ψυχολογική βία ή κακοποίηση προσεγγίζεται ως οποιαδήποτε μορφή επιθετικής ή παθητικής επιθετικής συμπεριφοράς προς το θύμα (δηλαδή συναισθηματικός εκφοβισμός, ταπείνωση, προσβολές κ.λπ.) που οδηγεί σε ψυχολογική βλάβη. Αν και τόσο άνδρες όσο και γυναίκες είναι θύματα βίας λόγω φύλου, η πλειονότητα των θυμάτων στην Ελλάδα είναι γυναίκες (Gendersafer.eu. 2019).

Στην πραγματικότητα, η ελληνική κοινωνία παραμένει κυρίως πατριαρχική παρά τα σημαντικά βήματα ή προσπάθειες που έγιναν τα τελευταία χρόνια. Η ελληνική κουλτούρα εξακολουθεί να κυριαρχείται από στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των φύλων με τις γυναίκες να θεωρούνται κατώτερες από τους άνδρες και να εμπλέκονται ελάχιστα σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλη την πολιτική (σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2017 μόνο το 14,3% των γυναικών μοιράζονται υπουργούς, το 20,6% των μελών της κοινοβουλευτικού & 19,7% μερίδιο μελών περιφερειακών συνελεύσεων), οικονομικά (9,3% μερίδιο μελών διοικητικών συμβουλίων σε μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες, εποπτικό συμβούλιο ή διοικητικό συμβούλιο & 2,8% μερίδιο μελών διοικητικών συμβουλίων κεντρικής τράπεζας) και κοινωνικά (μερίδιο 11,1% του μέλη διοικητικών συμβουλίων οργανισμών χρηματοδότησης έρευνας, 18,2% μερίδιο μελών διοικητικών συμβουλίων κρατικών ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και 8,4% μερίδιο μελών του ανώτατου οργάνου λήψης αποφάσεων των εθνικών Ολυμπιακών αθλητικών οργανώσεων) (Gendersafer.eu. 2019).

Όσον αφορά τη βία με βάση το φύλο, οι έρευνες αποκαλύπτουν ότι η βία κατά των γυναικών είναι υψηλή σε διάφορες μορφές. Για παράδειγμα, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων, το 21,3% των Ελληνίδων και το 13,2% των Ελλήνων ανδρών αναφέρουν ότι η ενδοοικογενειακή βία κατά των γυναικών είναι συχνή στην Ελλάδα και το 81,3% του πληθυσμού (γυναίκες & άνδρες) αναφέρει ότι η βία κατά των γυναικών είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί στο σπίτι (Gendersafer.eu. 2019).

Επίσης, όσον αφορά τη σεξουαλική επίθεση, η έρευνα αποκαλύπτει ότι το 83,4% του πληθυσμού (γυναίκες & άνδρες) αναφέρει ότι η σεξουαλική βία κατά των γυναικών πρέπει να έχει προτεραιότητα από την ΕΕ. Σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας, το 20,2%

των Ελληνίδων και το 11,5% των Ελλήνων ανδρών αναφέρουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών είναι δημοφιλής στην Ελλάδα (Gendersafer.eu. 2019)

Όσον αφορά την ψυχολογική βία, ο ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία φαίνεται να είναι υψηλότερος για τις γυναίκες (2,4% των γυναικών ανέφεραν ψυχολογικό εκφοβισμό στην εργασία) από τους άνδρες (1,8% των ανδρών ανέφεραν ψυχολογικό εκφοβισμό στην εργασία). Επιπλέον, υψηλότερο ποσοστό γυναικών (5,9%) έχουν υποστεί ταπεινωτικές συμπεριφορές σε σχέση με τους άνδρες (2,6%) (Gendersafer.eu. 2019).

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι η βία με βάση το φύλο, που τείνει να αφορά κυρίως γυναίκες και σε μικρότερο ποσοστό άντρες, πολλές φορές οδηγεί και σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση, λοιπόν, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της έμφυλης βίας, για αυτό και θα αναλυθεί ακολούθως.

## Κεφάλαιο 3: Σεξουαλική παρενόχληση

### 3.1 Επιπολασμός σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι μελέτες για τη σεξουαλική παρενόχληση από τη δεκαετία του 1980 έως σήμερα συνεχίζουν να δείχνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών είναι ευρέως διαδεδομένη στους χώρους εργασίας και ότι τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έχουν μειωθεί σημαντικά. Οι μελέτες έχουν επίσης εντοπίσει κοινά χαρακτηριστικά σεξουαλικής παρενόχλησης σε διαφορετικούς χώρους εργασίας και χαρακτηριστικά χώρων εργασίας που σχετίζονται με υψηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης (Johnson et al, 2018).

Όπου είναι δυνατόν, η μελέτη αυτή παραθέτει τις πιο πρόσφατες επιστημονικές μελέτες για το θέμα. Ωστόσο, η εμπειρική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση, χρησιμοποιώντας αυστηρές επιστημονικές μεθόδους, χρονολογείται από τη δεκαετία του 1980. Είναι γεγονός ότι η αντίστροφη σχέση μεταξύ της σεξουαλικής παρενόχλησης και της εργασιακής ικανοποίησης είναι ισχυρή: όσο περισσότερο ένα άτομο παρενοχλείται στη δουλειά, τόσο λιγότερο του αρέσει αυτή η δουλειά. Αυτή η βασική ιδέα δεν έχει αλλάξει κατά τη διάρκεια των 30 ετών και δεν υπάρχει λόγος να αναμένεται ότι θα αλλάξει (Johnson et al, 2018).

Για να κατανοηθούν οι τάσεις επικράτησης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδανικά θα εξεταστούν διαχρονικά δεδομένα που χρησιμοποιούν ένα καλά επικυρωμένο εργαλείο βασισμένο στη συμπεριφορά για διαφορετικούς χώρους εργασίας και βιομηχανίες. Δυστυχώς, αυτά τα δεδομένα δεν είναι διαθέσιμα. Το Σύστημα Αξίας των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής (Η.Π.Α) (Protection Board (USMSPB) ήταν ένας από τους πρώτους οργανισμούς που μελέτησαν τη σεξουαλική παρενόχληση, με έμφαση στο ομοσπονδιακό εργατικό δυναμικό, το οποίο περιλαμβάνει διάφορους τύπους θέσεων εργασίας και περιβάλλοντα στο χώρο εργασίας. Οι έρευνες του USMSPB, που διεξήχθησαν το 1980, το 1987, το 1994 και το 2016, ρώτησαν επιστημονικά επιλεγμένα δείγματα ομοσπονδιακών εργαζομένων σχετικά με τις εμπειρίες τους από συγκεκριμένες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους τελευταίους 24 μήνες. Αυτές οι έρευνες χρησιμοποίησαν ερωτήματα συμπεριφοράς. Ωστόσο, τα προηγούμενα χρόνια η έρευνα δεν ασχολήθηκε με τις σεξουαλικές μορφές παρενόχλησης λόγω φύλου, όπως σεξιστικά σχόλια, που είναι γνωστό ότι είναι η πιο κοινή μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως αποτέλεσμα, αυτή δεν είναι μια καλή

πηγή διαχρονικών δεδομένων που καλύπτουν και τις τρεις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης (Kabat-Farr and Cortina 2014).

Ωστόσο, αυτή η έρευνα παρέχει την ευκαιρία να αξιολογηθεί η κατανόηση του όρου σεξουαλική παρενόχληση από τον πληθυσμό. Το USMSPB διεξήγαγε έρευνες που ρωτούσαν τους ερωτηθέντες εάν θα ταξινομούσαν ορισμένες συμπεριφορές ως «σεξουαλική παρενόχληση». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από το 1980 έως το 2016 το ποσοστό των ερωτηθέντων που ταξινομούν τις συμπεριφορές ως σεξουαλική παρενόχληση αυξήθηκε, καταδεικνύοντας μια βελτίωση στην κατανόηση αυτού του όρου από τον πληθυσμό. Το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι η πίεση μιας συναδέλφου για σεξουαλική παρενόχληση είναι σεξουαλική παρενόχληση αυξήθηκε από 65 % το 1980 σε 93 % το 1994 και σε 97 % το 2016. Ομοίως, το ποσοστό των ανδρών που αντιλήφθηκαν ανεπιθύμητα σεξουαλικά σχόλια στο χώρο εργασίας ως σεξουαλική παρενόχληση αυξήθηκε από 42 % το 1980 σε 64 % το 1994 και σε 94 % το 2016. Παρατηρήθηκε επίσης μια αύξηση στις αντιλήψεις για τις γυναίκες—το ποσοστό των γυναικών που θεώρησαν σεξουαλικά σχόλια συναδέλφου ως σεξουαλική παρενόχληση αυξήθηκε από 54 % το 1980 σε 77 % το 1994 και σε 95 % το 2016. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι από τους ερωτηθέντες που αντιμετώπισαν συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης στην έρευνα του 2016, μόνο το 11 % περίπου ανέλαβε οποιαδήποτε επίσημη ενέργεια, όπως η υποβολή καταγγελίας ή να αναφέρουν με τον οργανισμό τους (USMSPB 2018). Όπως καταδεικνύουν τα αποτελέσματα που μόλις συζητήθηκαν, αυτή η έλλειψη αναφοράς δεν οφειλόταν σε ανακριβή περιγραφή της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους ερωτηθέντες. Αντίθετα, αντικατοπτρίζει την απροθυμία των ανθρώπων να αναλάβουν επίσημη δράση (Johnson et al, 2018).

Ακόμη, ο στρατός των ΗΠΑ είναι ο άλλος οργανισμός που μελετά τη σεξουαλική παρενόχληση μέσω μεγάλων ερευνών νωρίς και για πολλά χρόνια. Από το 1995 και μέχρι το 2012, το Defense Manpower Data Center (DMDC) χρησιμοποίησε ένα ερωτηματολόγιο που εξέτασε πάνω από 20 συγκεκριμένες συμπεριφορές σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση τους τελευταίους 12 μήνες του 2012. Όπως φαίνεται στα αποτελέσματα στην **Εικόνα 3**, τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι ο επιπολασμός και των τριών τύπων σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν σταθερός. Αποδεικνύει επίσης ότι η μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης που βασίζεται σε προσβλητικά σχόλια εντοπίζεται

σε μεγαλύτερο ποσοστό, ένα εύρημα που συνάδει με έρευνα σε άλλους χώρους εργασίας (Kabat-Farr και Cortina 2014).

	2000 (%)	2006 (%)	2010 (%)	2012 (%)
<b>Gender Harassment: Crude and Offensive</b>	50	54	43	47
<b>Gender Harassment: Sexist</b>	45	52	41	41
<b>Unwanted Sexual Attention</b>	27	32	23	23
<b>Sexual Coercion</b>	8	8	8	8

SOURCE: DMDC 2003, 2008, 2011, 2013.

*Εικόνα 3 Ποσοστό εν ενεργεία στρατιωτικών γυναικών που αντιμετώπισαν συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά τους τελευταίους 12 μήνες, όπως μετρήθηκε το 2000, 2006, 2010 και 2012 (Johnson et al, 2018).*

### 3.2 Χαρακτηριστικά της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Εντατική έρευνα έχει εντοπίσει κοινά χαρακτηριστικά της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Αυτό το έργο είναι ενάντια σε ορισμένες από τις κύριες υποθέσεις που έγιναν για το τι είναι, καθώς και για το πώς η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει τα θύματα και την ατμόσφαιρα της εργασίας ή της εκπαίδευσης (Johnson et al, 2018).

Η συντριπτική πλειονότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνει κάποια μορφή παρενόχλησης λόγω φύλου (η καταστολή της σεξουαλικής παρενόχλησης που περιλαμβάνει την σεξιστική εχθρότητα και την ωμή συμπεριφορά). Η ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή είναι η επόμενη πιο κοινή μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης και μόνο μια μικρή μειοψηφία γυναικών βιώνει σεξουαλικό εξαναγκασμό (Johnson et al, 2018).

Επιπλέον, κατά την ανάλυση της σεξουαλικής παρενόχλησης μεταπτυχιακών φοιτητών, διαπιστώθηκε ότι το 59 % των περιστατικών παρενόχλησης αφορούσαν κάποια μορφή παρενόχλησης λόγω φύλου, ενώ μόνο το 5 % περιελάμβανε ανεπιθύμητο άγγιγμα και λιγότερο από το 4 % συνεπαγόταν σεξουαλικό εξαναγκασμό. Ενώ μια πρόσφατη εθνική έρευνα με 615 εργαζόμενους άνδρες διαπίστωσε ότι από το 25 % των ανδρών ερωτηθέντων που παραδέχθηκαν ότι είχαν κάνει τουλάχιστον μία σεξουαλική παρενόχληση τον τελευταίο χρόνο, η πιο κοινή μορφή ήταν η

παρενόχληση λόγω φύλου και λιγότερο συχνός ήταν ο σεξουαλικός εξαναγκασμός (Patel , Griggs και Miller 2017).

Το γεγονός ότι η έμφυλη παρενόχληση είναι ο πιο συνηθισμένος τύπος σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μια απροσδόκητη διαπίστωση όσον αφορά το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, επειδή ο σεξουαλικός εξαναγκασμός αναφέρεται πιο συχνά στην επίσημη τεκμηρίωση καταγγελιών στα ΜΜΕ. Αυτός είναι εν μέρει ο λόγος που επιμένει η λανθασμένη ιδέα ότι η παρενόχληση σεξουαλικής επαφής αφορά το σεξ (Patel , Griggs και Miller 2017).

### **3.3 Χαρακτηριστικά περιβαλλόντων σεξουαλικής παρενόχλησης**

Με διαφορά, οι μεγαλύτεροι προγνωστικοί παράγοντες για την εμφάνιση σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οργανωτικοί. Παράγοντες ατομικού επιπέδου (π.χ. σεξιστικές συμπεριφορές, πεποιθήσεις που ορθολογίζουν ή δικαιολογούν την παρενόχληση, κ.λπ.) που μπορεί να κάνουν κάποιον να αποφασίσει να παρενοχλήσει έναν συνάδελφο, μαθητή ή συνομήλικό του είναι σίγουρα σημαντικοί. Ωστόσο, ένα άτομο που έχει τάση να παρενοχλεί σεξουαλικά, θα εμφανίζει λιγότερο αυτές τις συμπεριφορές όταν εκτίθεται σε πρότυπα που συμπεριφέρονται με επαγγελματικό τρόπο σε σχέση με όταν εκτίθεται σε πρότυπα που συμπεριφέρονται με παρόμοιο παρενοχλητικό τρόπο (Johnson et al, 2018).

Οι γυναίκες που εργάζονται σε περιβάλλοντα όπου οι άνδρες υπερτερούν αριθμητικά, ή οι εργοδότες είναι άντρες, βιώνουν συχνότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Ειδικότερα, όσο πιο ανδροκρατούμενο είναι το εργασιακό περιβάλλον, τόσο περισσότερες γυναίκες βιώνουν τη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω φύλου. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη που εξετάζει την επίδραση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας, οι ερευνητές ανέλυσαν δεδομένα από γυναίκες υπαλλήλους των ομοσπονδιακών δικαστηρίων. Όταν συνέκριναν γυναίκες που εργάζονται σε ομάδες εργασίας με ισορροπία μεταξύ των φύλων (δηλαδή, ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών στην ομάδα εργασίας) με εκείνες που εργάζονται σχεδόν με όλους τους άνδρες, οι ερευνητές ανέφεραν ότι οι γυναίκες στην τελευταία κατηγορία είχαν 1,68 φορές περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν παρενόχληση λόγω φύλου (Kabat -Farr and Cortina 2014).

Το ιστορικό και πολιτιστικό πλαίσιο ενός εργασιακού ή εκπαιδευτικού περιβάλλοντος είναι επίσης πολύ σημαντικό για τη μελέτη της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς

περιβάλλοντα που δεν κυριαρχούνται πλέον από άντρες σε αναλογία φύλου μπορεί να εξακολουθούν να κυριαρχούνται από άνδρες στις εργασιακές πρακτικές, την κουλτούρα ή τις προσδοκίες συμπεριφοράς τους (Johnson et al, 2018).

Η αντιληπτή απουσία οργανωτικών κυρώσεων αυξάνει τον κίνδυνο διάπραξης σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι αντιλήψεις της οργανωτικής ανοχής για τη σεξουαλική παρενόχληση (αναφέρεται επίσης ως οργανωτικό κλίμα για τη σεξουαλική παρενόχληση), αναλύονται σε τρεις κατηγορίες: (1) ο αντιληπτός κίνδυνος για τους στόχους για καταγγελία, (2) η αντιληπτή έλλειψη κυρώσεων κατά των παραβατών, και (3) η αντίληψη ότι τα παράπονα κάποιου δεν θα ληφθούν σοβαρά υπόψη. Η έρευνα έχει δείξει ότι οι αντιλήψεις για την ανοχή ενός οργανισμού και για τις τρεις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης σχετίζονται σημαντικά τόσο με την άμεση όσο και με την περιβαλλοντική σεξουαλική παρενόχληση. Σε περιβάλλοντα που θεωρούνται πιο ανεκτικά ή επιτρεπτά στη σεξουαλική παρενόχληση, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να παρενοχληθούν άμεσα και να γίνουν μάρτυρες παρενόχλησης άλλων. Στην πραγματικότητα, μια μετα-ανάλυση που συνδύαζε δεδομένα από 41 μελέτες με συνολικό μέγεθος δείγματος σχεδόν 70.000 ερωτηθέντων βρήκε ότι η αντίληψη της οργανωτικής ανοχής είναι ο πιο ισχυρός παράγοντας πρόβλεψης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε οργανισμούς εργασίας. Σε μια έρευνα 615 εργαζομένων ανδρών, η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρθηκε πιο συχνά «μεταξύ των ανδρών που λένε ότι η εταιρεία τους δεν έχει οδηγίες κατά της παρενόχλησης, τηλεφωνικές γραμμές για να την αναφέρει ή τιμωρία για τους δράστες ή λένε ότι οι διευθυντές τους δεν ενδιαφέρονται» (Patel, Griggs, and Miller 2017).

Άλλοι παράγοντες που η έρευνα προτείνει ότι αυξάνουν τις πιθανότητες διάπραξης σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι σημαντικές διαφορές ισχύος μέσα σε ιεραρχικούς οργανισμούς και η οργανωτική ανοχή στη χρήση αλκοόλ. Ιεραρχικά εργασιακά περιβάλλοντα όπως ο στρατός, όπου υπάρχει μεγάλη διαφορά δύναμης μεταξύ των οργανωτικών επιπέδων και η προσδοκία είναι να μην αμφισβητηθούν τα υψηλότερα επίπεδα, τείνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης από οργανώσεις που έχουν μικρότερη διαφορά ισχύος μεταξύ των οργανωτικών επιπέδων, όπως ιδιωτικός τομέας και κυβέρνηση. Τα περιβάλλοντα που επιτρέπουν την κατανάλωση αλκοόλ κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων εργασίας και έχουν επιτρεπτικούς κανόνες που σχετίζονται με το ποτό συνδέονται θετικά με υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης των γυναικών λόγω φύλου. Πολιτισμικά, αυτά είναι, πάλι,



μοτίβα πιο κοινά σε εργασιακούς χώρους εργασίας που κυριαρχούν σήμερα ή ιστορικά (Patel, Griggs, and Miller 2017).

Συνεπώς, όπως αναφέρθηκε, βασικός παράγοντας για την διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η ισχύ μέσα σε ιεραρχικούς οργανισμούς. Ένα βασικό παράδειγμα ιεραρχικού οργανισμού είναι οι χώροι εργασίας, οι οποίοι αναλύονται στην επόμενη ενότητα.

### **3.4 Σεξουαλική παρενόχληση σε χώρους εργασίας**

Ενώ μεγάλο μέρος της έρευνας για τη σεξουαλική παρενόχληση έχει επικεντρωθεί σε χώρους εργασίας εκτός του ακαδημαϊκού χώρου, η έρευνα που εξετάζεται σε αυτό το σημείο και προτείνει ότι η ακαδημαϊκή κοινότητα δεν πρέπει να θεωρείται εξαίρεση για το ότι αντιμετωπίζει παρόμοια ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης. Για αυτό αναλύεται ο βαθμός στον οποίο συμβαίνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο, ειδικά στους τομείς της επιστήμης, της μηχανικής και της ιατρικής. Εξετάζεται, παράλληλα, η συνολική κουλτούρα και οι υποκουλτούρες στις οποίες λαμβάνει χώρα η σεξουαλική παρενόχληση με σκοπό να προσδιορίσει τις συνθήκες που αυξάνουν την πιθανότητα εμφάνισης συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης (Johnson et al, 2018).

Οι κύριες συνθήκες που αυξάνουν τον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών είναι η οργανωτική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα και είναι αυτές που εμφανίζονται στον ακαδημαϊκό χώρο γενικά, και ειδικότερα στους τομείς της επιστήμης, της μηχανικής και της ιατρικής. Τα περιβάλλοντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης γίνονται αντιληπτά ως επιτρεπτά περιβάλλοντα εν μέρει επειδή όταν οι στόχοι αναφέρουν, είτε υφίστανται αντίποινα είτε δεν συμβαίνει τίποτα στον δράστη (Johnson et al, 2018).

Τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης και της προκατάληψης του φύλου καταδικάζονται σε σχολές επιστημών, μηχανικών και ιατρικής. Οι ερωτηθέντες συζήτησαν τις αποκαρδιωτικές εμπειρίες συναδέλφων που μπήκαν σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα με αμερόληπτες απόψεις και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι καταδικάζουν τη σεξουαλική παρενόχληση και τις μεροληπτικές συμπεριφορές ως προς το φύλο (Johnson et al, 2018).

Μερικές φορές χρειάζονται αρκετές καταγγελίες για να αναγνωριστούν οι ενέργειες ενός δράστη. Επειδή πολλά κολέγια και πανεπιστήμια δημιουργήθηκαν με ρητό σκοπό

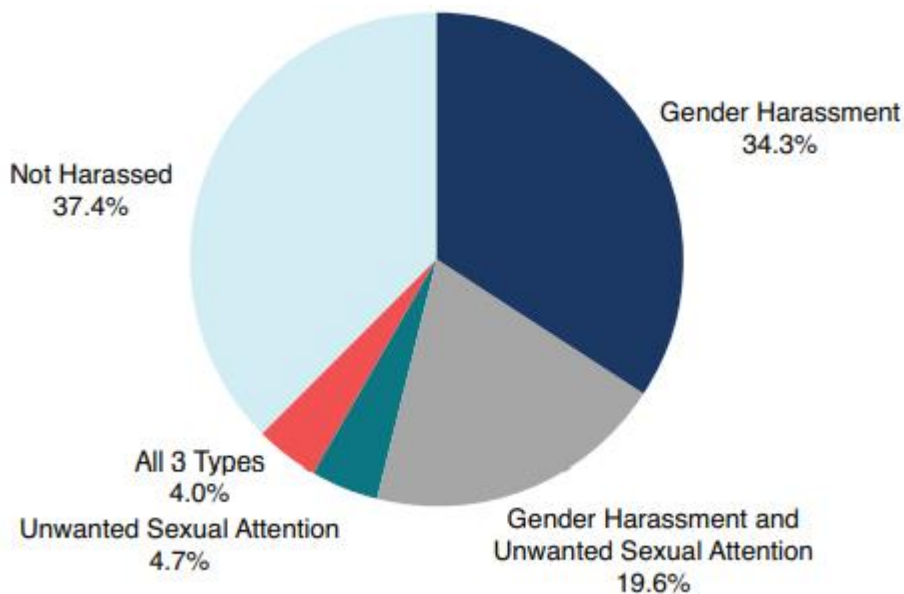
την εκπαίδευση των ανδρών, τα περιβάλλοντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι επίσης συχνά ιστορικά ανδροκρατούμενα, και η επιστήμη, η μηχανική και η ιατρική στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εξακολουθούν να κυριαρχούνται αριθμητικά και πολιτισμικά από άνδρες. Ενώ οι γυναίκες έχουν κερδίσει περισσότερα από τα μισά πτυχία πανεπιστημίου στην επιστήμη και τη μηχανική από το 2000, η ακαδημαϊκή επιστήμη και η μηχανική στο σύνολό τους συνεχίζουν να κυριαρχούνται από άνδρες λόγω της υψηλής συγκέντρωσης γυναικών σε μερικά μόνο επαγγέλματα . Όπως επισημαίνει το 2016, το Science and Engineering Indicators του Εθνικού Ιδρύματος Επιστημών, οι άνδρες και οι γυναίκες τείνουν να εμπίπτουν σε διαφορετικά πεδία σπουδών και αυτές οι τάσεις είναι συνεπείς σε όλα τα επίπεδα απόκτησης πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Johnson et al, 2018).

Στην ιατρική, αν και οι γυναίκες λαμβάνουν πτυχία ιατρικής σε αριθμούς τουλάχιστον ίσους με τους άνδρες εδώ και αρκετές δεκαετίες, οι καθηγητές της ιατρικής σχολής δεν προχωρούν τόσο γρήγορα ούτε αμείβονται όσο και οι άνδρες συνάδελφοί τους. Μια έρευνα που διεξήχθη από την Ένωση Αμερικανικών Ιατρικών Κολλεγίων αποκαλύπτει περαιτέρω τις διαφορές στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας μεταξύ ανδρών και γυναικών: 1 στους 6 προέδρους τμημάτων ή κοσμήτορες ήταν γυναίκες το 2013–2014, από 1 στους 10. Το 38 %, μόνο λίγο περισσότερο από το ένα τρίτο, της σχολής ακαδημαϊκής ιατρικής πλήρους απασχόλησης είναι γυναίκες. και μόνο το 21 % των τακτικών καθηγητών είναι γυναίκες, όπως και το 34 % των αναπληρωτών καθηγητών πλήρους απασχόλησης (Cochran et al, 2013).

Σε μια πιο πρόσφατη μελέτη ανάλυσης των εμπειριών γυναικών και ανδρών που εργάζονται στον ακαδημαϊκό χώρο, στο δικαστικό σύστημα και στον στρατό, η σύνδεση με τους ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας εμπιστεύτηκε τον ακαδημαϊκό κόσμο. Έδειξε ότι ακόμη και σε επίπεδο μονάδας όταν η υποεκπροσώπηση των γυναικών αυξήθηκε κατά μία μονάδα, οι πιθανότητες οι γυναίκες να αντιμετωπίσουν παρενόχληση λόγω φύλου (ένας τύπος σεξουαλικής παρενόχλησης) αυξήθηκαν 1,2 φορές (Kabat-Farr and Cortina 2014).

Για το γυναικείο διδακτικό προσωπικό και το προσωπικό στον ακαδημαϊκό χώρο, η έρευνα από άλλους χώρους εργασίας έχει επίσης επιβεβαιώσει την πεποίθηση ότι η πλειονότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν παρενόχληση λόγω φύλου και ότι οι

άλλοι δύο τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης βιώθηκαν σπάνια χωρίς να υπάρχει παρενόχληση λόγω φύλου. (Εικόνα 4).



*Εικόνα 4 Ποσοστό τύπων εμπειριών σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ γυναικών υπαλλήλων πανεπιστημίου (Johnson et al, 2018).*

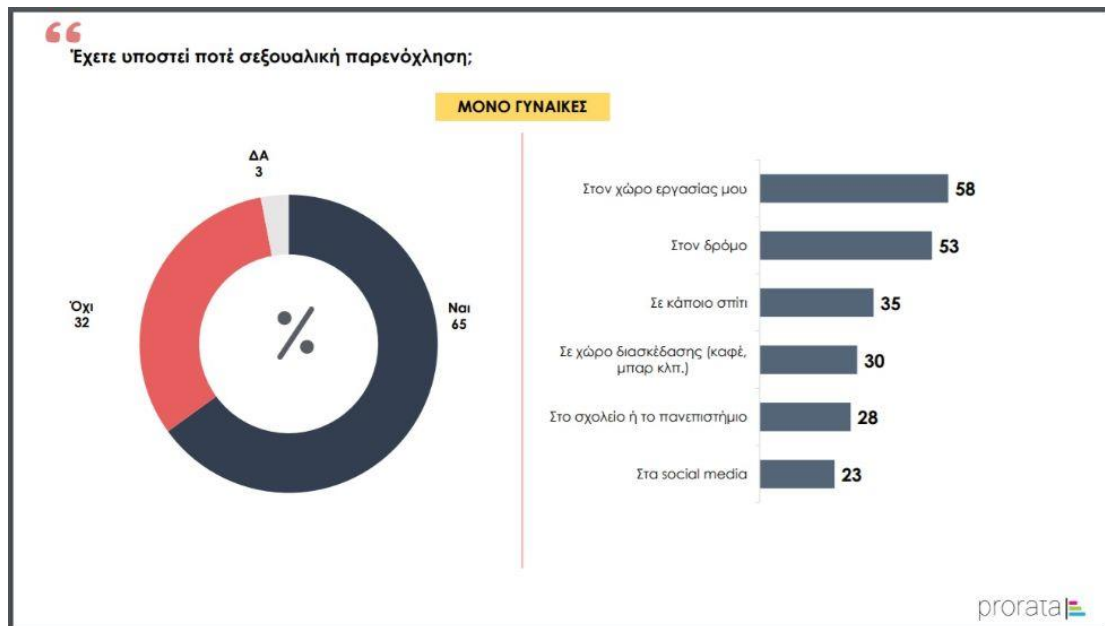
Σε μια παρακολούθηση του 2017, η ομάδα SAFE πραγματοποίησε μια θεματική ανάλυση 26 συνεντεύξεων με γυναίκες και άνδρες επιστήμονες . Το πρώτο συμπέρασμα αυτού του άρθρου ήταν ότι οι ερωτηθέντες είχαν πολύ διαφορετικές εμπειρίες από τοποθεσίες όπου οι κανόνες απουσίαζαν, όπου ήταν παρόντες και όπου ήταν παρόντες και επιβάλλονταν. Δηλαδή, αυτές οι τοποθεσίες με υψηλή οργανωτική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση —ιστότοποι χωρίς κανόνες ή εκείνοι με κανόνες αλλά οι κανόνες δεν επιβλήθηκαν — ήταν αυτοί όπου οι ερωτηθέντες περιέγραψαν εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης και εμπειρίες επίθεσης. Η δεύτερη διαπίστωση, ήταν ότι οι επιστήμονες που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση ή βίωσαν άλλες προσβολές ,είχαν χειρότερες εμπειρίες σταδιοδρομίας, ταιριάζει επίσης με την ευρύτερη βιβλιογραφία για την επιθετικότητα στο χώρο εργασίας. Τέλος, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι οι ιστοσελίδες ισότητας ήταν αυτές που έθεσαν θετικό παράδειγμα για τους επιστήμονες, είχαν λιγότερες ασάφειες, εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξουαλική επίθεση και δημιούργησαν θετικές εμπειρίες για τους ερωτηθέντες που επιβεβαίωσαν τη δέσμευσή τους στην επιστήμη (Nelson et al. 2017).

Αυτά τα δεδομένα υποδεικνύουν μια πορεία προς τα εμπρός, με την έννοια ότι τα οργανωτικά προηγούμενα για τη σεξουαλική παρενόχληση σε επιστημονικά περιβάλλοντα εργασίας και εκπαίδευσης είναι παρόμοια με εκείνα άλλων χώρων εργασίας, και ότι επομένως η βιβλιογραφία παρέχει ισχυρές, βασισμένες σε στοιχεία συστάσεις για τη μείωση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιστήμη (Nelson et al. 2017).

Τέλος, όπως αναφέρθηκε η σεξουαλική παρενόχληση είναι συχνό φαινόμενο σε χώρους εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, είναι σημαντικό να αναλυθεί η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

### **3.5 Σεξουαλική Παρενόχληση γυναικών σε ηγετικές θέσεις**

Σύμφωνα με την έρευνα της PRORATA S. A, το 65% των γυναικών στην Ελλάδα έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ή κακοποίηση, σύμφωνα με το πανελλαδικό δείγμα 1.115 ατόμων. Συγκεκριμένα, προκύπτει ότι αυτός ο αριθμός των γυναικών έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή κακοποίησης στους χώρους εργασίας και στους δρόμους (είναι τα κυριότερα μέρη). Οι άντρες και οι γυναίκες συμμερίζονται σε μεγάλο ποσοστό (87%) την άποψη ότι δεν είναι καθόλου εύκολο ή τουλάχιστον όχι ιδιαίτερα εύκολο να δικαιωθεί μια γυναίκα που έχει υπάρξει θύμα. Το 83% στο σύνολο των ερωτηθέντων, άντρες και γυναίκες, πιστεύουν πως ο κύριος λόγος για τον οποίο μιλούν οι γυναίκες αυτές, είναι για να αποτραπούν παρόμοια περιστατικά στο μέλλον (Provocateur, 2022). Στην **Εικόνα 5**, φαίνεται ότι 58 % των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους.

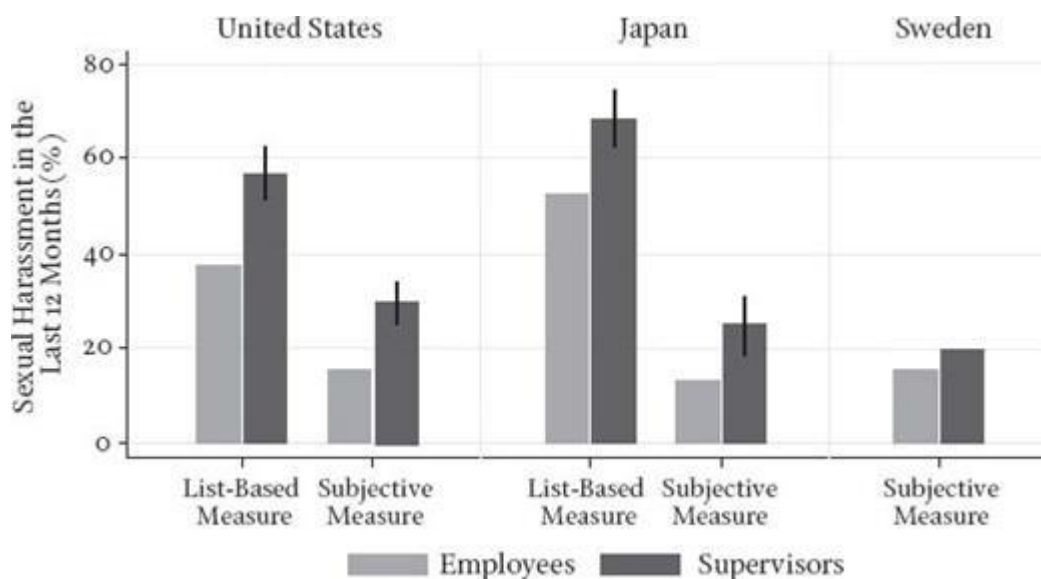


*Εικόνα 5 Έρευνα σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα (Provocateur, 2022).*

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο διαδεδομένη για τις γυναίκες προϊστάμενες παρά για τις γυναίκες εργαζόμενες. Μεταξύ των προϊσταμένων, ο κίνδυνος είναι μεγαλύτερος σε ηγετικές θέσεις κατώτερου και μεσαίου επιπέδου και όταν οι υφιστάμενοι είναι κυρίως άνδρες. Διαπιστώνεται επίσης ότι η παρενόχληση των γυναικών προϊσταμένων συμβαίνει, παρά τη μεγαλύτερη πιθανότητα να αναλάβουν δράση κατά του θύτη και ότι οι επόπτες αντιμετωπίζουν περισσότερα επαγγελματικά και κοινωνικά αντίποινα μετά την εμπειρία παρενόχλησής τους. Συμπεραίνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένας κίνδυνος στο χώρο εργασίας που αυξάνει το κόστος για τις γυναίκες ώστε να επιδιώξουν ηγετικές φιλοδοξίες και, με τη σειρά της, ενισχύει το χάσμα μεταξύ των φύλων στο εισόδημα, την κατάσταση και τη φωνή (Folke et al, 2020).

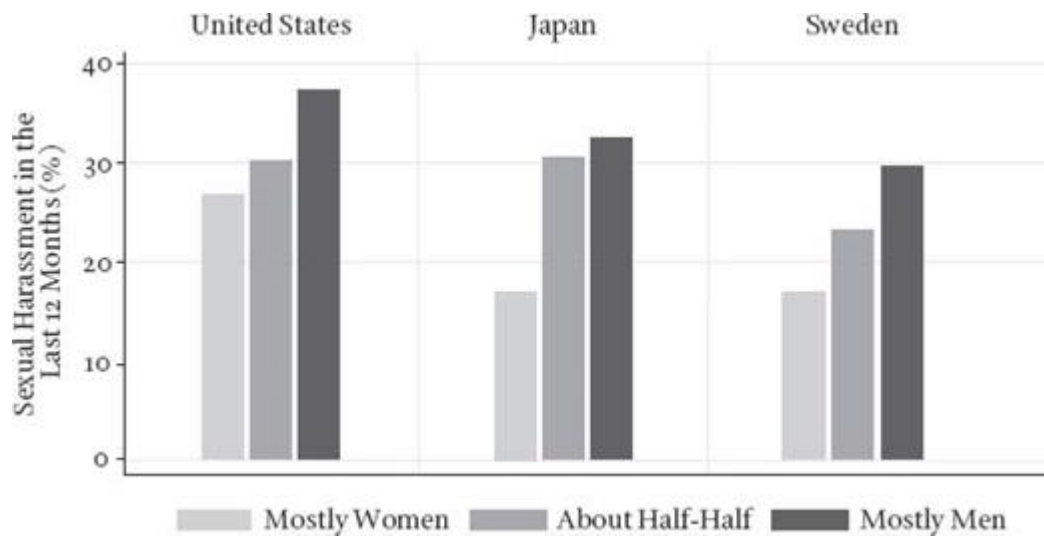
Η **Εικόνα 6** συγκρίνει τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης το 2020 μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων. Η έρευνα των Folke et al, 2020, αναφέρεται στις Η.Π.Α, την Σουηδία και την Ιαπωνία. Στις τρεις αυτές χώρες, διαπιστώνεται ότι οι επόπτες αντιμετωπίζουν πολύ μεγαλύτερη παρενόχληση. Η μικρότερη διαφορά εντοπίζεται στη σουηδική περίπτωση. Ωστόσο, οι προϊστάμενοι αναφέρουν 30 τοις εκατό υψηλότερο ποσοστό παρενόχλησης (20 % των προϊσταμένων σε σύγκριση με το 15 % των εργαζομένων αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση τους τελευταίους δώδεκα μήνες). Στις Ηνωμένες Πολιτείες, βρίσκουμε 50 % υψηλότερο ποσοστό για τους

επόπτες (57 έναντι 37 %) για το μέτρο που βασίζεται στη λίστα και σχεδόν 100% υψηλότερο για το υποκειμενικό μέτρο (30 έναντι 16 %). Στην Ιαπωνία, οι προϊστάμενοι αναφέρουν 30 % υψηλότερο ποσοστό από τους εργαζόμενους που χρησιμοποιούν το μέτρο βάσει καταλόγου (68 έναντι 52 %) και, παρόμοια με τις Ηνωμένες Πολιτείες, σχεδόν 100 % υψηλότερο για το υποκειμενικό μέτρο (25 έναντι 13 %) (Folke et al, 2020).



*Εικόνα 6 Ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων το 2020 (Folke et al, 2020).*

Η **Εικόνα 7** δείχνει ότι και στις τρεις χώρες, οι γυναίκες που εποπτεύουν «κυρίως άνδρες» υφισταμένους αντιμετωπίζουν περίπου 30 % περισσότερη σεξουαλική παρενόχληση από εκείνες με «κυρίως γυναίκες» υφισταμένους. Μια εξήγηση για αυτό το μοτίβο θα μπορούσε να είναι μηχανική, όπου ένας μεγαλύτερος αριθμός ανδρών κοντά σε μια γυναίκα σχετίζεται με μεγαλύτερη πιθανότητα τουλάχιστον ένας από αυτούς να εμπλακεί σε παρενόχληση. Αυτό προκύπτει από τη γνώση ότι «δεν παρενοχλούν όλοι οι άνδρες τις γυναίκες», αλλά ότι η συμπεριφορά επικεντρώνεται μάλλον σε έναν μικρό αριθμό ατόμων με λανθάνουσα τάση για παρενόχληση. Αυτή η λανθάνουσα τάση είναι επίσης σε μεγάλο βαθμό άσχετη με χαρακτηριστικά όπως το εισόδημα ή το επίπεδο εκπαίδευσης. Με έναν σχεδόν τυχαίο αλλά μικρό κίνδυνο για κάθε άνδρα υφιστάμενο να έχει μια λανθάνουσα τάση για παρενόχληση, η ύπαρξη περισσότερων ανδρών μεταξύ των υφισταμένων θα συνεπάγεται υψηλότερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης, όλα τα άλλα θε είναι ίσα (Folke et al, 2020).



*Εικόνα 7 Υποκειμενική Σεξουαλική Παρενόχληση Γυναικών Εποπτριών (Folke et al, 2020).*

Με βάση τα παραπάνω ποσοστά, είναι φανερό ότι τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αρκετά υψηλά, οπότε είναι σημαντικό να προταθούν και να αναλυθούν μέτρα πρόληψης που αφορούν τόσο εργαζόμενους, όσο και εργοδότες.

## **Κεφάλαιο 4: Μέτρα πρόληψης για την σεξουαλική παρενόχληση**

### **4.1 Μέτρα πρόληψης των εργαζομένων**

Τα μέτρα πρόληψης για την σεξουαλική παρενόχληση σχετίζονται με την κατανόηση του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, την ενσωμάτωση της εκπαίδευσης για την παρενόχληση και την επιβολή της πολιτικής της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, τα μέτρα πρόληψης αναλύονται στο σημείο αυτό:

#### **1. Κατανόηση του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Όλο το προσωπικό πρέπει να κατανοήσει τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση. Ορίστε μερικά παραδείγματα:

- Ανεπιθύμητα αστεία, χειρονομίες, προσβλητικά λόγια στα ρούχα και ανεπιθύμητα σχόλια
- Άγγιγμα και οποιαδήποτε άλλη σωματική επαφή, όπως ξύσιμο ή χτύπημα στην πλάτη ενός συναδέλφου, πιάσιμο ενός υπαλλήλου γύρω από τη μέση κ.λπ.
- Επαναλαμβανόμενα αιτήματα για ραντεβού που απορρίφθηκαν ή ανεπιθύμητο φλερτ
- Μετάδοση ή δημοσίευση email ή φωτογραφιών σεξουαλικής ή άλλης φύσης που σχετίζεται με παρενόχληση
- Εμφάνιση σεξουαλικά υπονοούμενων αντικειμένων, εικόνων ή αφισών
- Σεξουαλικά υποβλητική μουσική (VinciWorks Blog. 2018).

#### **2. Ενσωμάτωση εκπαίδευσης για την παρενόχληση και τη διακριτική μεταχείριση στο χώρο εργασίας σας**

Εντολή τακτικής και διαρκούς εκπαίδευσης για υπαλλήλους και προϊσταμένους. Παρέχετε επανεκπαίδευση σε ετήσια βάση ή ανάλογα με τις ανάγκες. Η VinciWorks έχει ένα μάθημα ηλεκτρονικής μάθησης για τη διαφορετικότητα και την ισότητα που περιλαμβάνει το θέμα της παρενόχλησης (VinciWorks Blog. 2018).

#### **3. Πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**

Ο οργανισμός σας θα πρέπει να δημοσιεύσει μια πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και να διασφαλίσει ότι όλο το προσωπικό είναι εξοικειωμένο με αυτήν. Η πολιτική θα πρέπει να περιλαμβάνει σαφείς διαδικασίες καταγγελίας και αναφοράς. Εάν δεν γνωρίζετε μια τέτοια πολιτική στον χώρο εργασίας σας, μιλήστε με τον



προϊστάμενό σας σχετικά με την εφαρμογή μιας τέτοιας πολιτικής (VinciWorks Blog, 2018).

#### **4. Ευαισθητοποίηση**

Η πιο αποτελεσματική μορφή πρόληψης είναι η ευαισθητοποίηση. Όσοι γνωρίζουν συμπεριφορές που μπορούν να ερμηνευθούν ως παρενόχληση είναι λιγότερο πιθανό να συμπεριφέρονται με αυτόν τον τρόπο και είναι πιο πιθανό να παρατηρήσουν οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης. Αυτή η σύντομη αξιολόγηση θα βοηθήσει το προσωπικό να μετρήσει την αντίληψή του για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (VinciWorks Blog, 2018).

#### **5. Να υπάρχουν σαφείς διαδικασίες αναφοράς παρενόχλησης**

Όλο το προσωπικό πρέπει να αισθάνεται άνετα να αναφέρει οποιαδήποτε συμπεριφορά που κάνει το ίδιο ή το άλλο προσωπικό να αισθάνεται άβολα. Ένα πράγμα που μάθαμε από τους πιο πρόσφατους ισχυρισμούς είναι ότι το προσωπικό έχει προστατεύσει, αντί να αναφέρει ότι οι συνάδελφοι συμπεριφέρονται ανάρμοστα στη δουλειά (VinciWorks Blog, 2018).

#### **6. Ευημερία του προσωπικού στις συνεδριάσεις και τις αξιολογήσεις επανεξέτασης**

Αυτοί οι τύποι συναντήσεων είναι κάτι περισσότερο από μια απλή ευκαιρία να ελεγχθεί η απόδοση και τα επιτεύγματα των εργαζομένων σας. Μάλλον, αυτή είναι μια ευκαιρία να δοθεί στο προσωπικό η φωνή να αναφέρει οποιοδήποτε προσωπικό έχει κάνει το ίδιο ή τους συναδέλφους του να αισθάνονται άβολα (VinciWorks Blog, 2018).

#### **7. Αντιμετώπιση άμεσα τυχόν ισχυρισμών και ανησυχιών**

Οποιαδήποτε περίπτωση κατά την οποία ένας συνάδελφος ή υπάλληλος μοιράζεται μια ανησυχία, θα πρέπει να αντιμετωπίζεται το συντομότερο δυνατό. Πολύ περισσότερο όταν πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Οι σαφείς διαδικασίες που ισχύουν θα πρέπει να επιτρέπουν την έγκαιρη και αποτελεσματική διατύπωση των ανησυχιών (VinciWorks Blog, 2018).

#### **8. Ειδικό άτομο στη θέση του για να εξετάσει τυχόν ισχυρισμούς**

Ο χώρος εργασίας σας έχει ένα αφοσιωμένο μέλος του προσωπικού που είναι υπεύθυνο για την αντιμετώπιση τυχόν ανησυχιών σεξουαλικής παρενόχλησης; Σε μια μικρού ή

μεσαίου μεγέθους επιχείρηση, αυτό θα είναι συχνά άτομο ανθρώπινου δυναμικού, ενώ σε έναν μεγαλύτερο οργανισμό θα πρέπει να υπάρχει ένα μέλος του προσωπικού αφοσιωμένο στο χειρισμό οποιωνδήποτε ανησυχιών έχει το προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων και όχι μόνο του τομέα της παρενόχλησης) (VinciWorks Blog. 2018).

### **9. Πολιτική μηδενικής ανοχής**

Είναι αυτονόητο ότι θα πρέπει να υπάρχει μια σαφής πολιτική μηδενικής ανοχής έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης στον οργανισμό σας. Ανεξάρτητα από το ανάστημα ενός υπαλλήλου εντός του οργανισμού, εάν κριθεί ένοχος για σεξουαλική παρενόχληση συναδέλφου ή μέλους του προσωπικού, θα πρέπει να υπάρξουν άμεσες συνέπειες. Εάν κριθεί απαραίτητο, θα πρέπει να κατατεθεί δήλωση στην αστυνομία (VinciWorks Blog. 2018).

### **10. Αναφορά ανησυχιών**

Εάν υπάρχει αίσθηση ότι κάποιος στον οργανισμό έχει συμπεριφερθεί ανάρμοστα, είναι σημαντικό να τεθεί αμέσως η ανησυχία. Η πολιτική της εταιρείας θα πρέπει να υπογραμμίζει τη σημασία της εμπιστευτικότητας (VinciWorks Blog. 2018).

Πέρα από τα μέτρα πρόληψης για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους, είναι σημαντικό και οι ίδιοι οι εργοδότες να λάβουν αντίστοιχα μέτρα για την αποφυγή τέτοιων φαινομένων.

## 4.2 Μέτρα πρόληψης των εργοδοτών

Η νομολογία σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση παρέχει ορισμένες οδηγίες για τους εργοδότες για το πώς μπορούν να εκπληρώσουν τις νόμιμες υποχρεώσεις τους. Εν ολίγοις, υπάρχουν δύο βασικές ενέργειες που πρέπει να λάβουν οι εργοδότες για να αποφύγουν την ευθύνη για σεξουαλική παρενόχληση:

1. Λήψη όλων των εύλογων μέτρων για να αποτραπεί η σεξουαλική παρενόχληση.
2. Εάν συμβεί σεξουαλική παρενόχληση, είναι απαραίτητο να ληφθούν τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα.

Για να αποφευχθεί η σεξουαλική παρενόχληση, ο εργοδότης είναι απαραίτητο να εφαρμόζει πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης, όσο το δυνατόν πληρέστερα και να παρακολουθείται η αποτελεσματικότητά της. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση, ο εργοδότης είναι απαραίτητο να τηρεί τις κατάλληλες διαδικασίες που έχουν θεσπιστεί για την αντιμετώπιση των καταγγελιών μετά την υποβολή τους (Humanrights.gov.au. 2022).

Συνιστάται στους εργοδότες να λάβουν τα ακόλουθα βήματα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

- ✓ **Λήψη διοικητικής υποστήριξης υψηλού επιπέδου:** Είναι σημαντική η υποστήριξη υψηλού επιπέδου από τον διευθύνοντα σύμβουλο και τα ανώτερα στελέχη διαχείρισης για την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ✓ **Εφαρμογή πολιτικής σεξουαλικής παρενόχλησης:** Είναι σημαντική η ανάπτυξη μιας γραπτής πολιτικής που να απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση κατόπιν συνεννόησης με το προσωπικό και τα σχετικά σωματεία. Ακόμη, είναι σημαντική η τακτική διανομή και προώθηση της πολιτικής σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης, ενώ είναι απαραίτητη η ενημέρωση για την πολιτική και άλλες σχετικές πληροφορίες για τη σεξουαλική παρενόχληση ως τυπικό μέρος της εισαγωγής στο νέο προσωπικό. Η πολιτική είναι σημαντικό να μεταφραστεί σε σχετικές γλώσσες της κοινότητας όπου απαιτείται, έτσι ώστε να είναι προσβάσιμη σε εργαζόμενους από πολιτιστικά και γλωσσικά διαφορετικά υπόβαθρα. Οι διευθυντές και οι επόπτες είναι απαραίτητο να συζητούν και να ενισχύουν την πολιτική σε συναντήσεις προσωπικού. Η

προφορική επικοινωνία της πολιτικής είναι ιδιαίτερα σημαντική σε χώρους εργασίας όπου η παιδεία του προσωπικού μπορεί να αποτελεί πρόβλημα.

- ✓ **Τακτική εκπαίδευση και ενημέρωση για τη σεξουαλική παρενόχληση σε όλο το προσωπικό:** Είναι σημαντική η διεξαγωγή τακτικών εκπαιδευτικών συνεδριών για όλο το προσωπικό και τη διοίκηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την οργανωτική πολιτική.
- ✓ **Κατάλληλη συμπεριφορά από τους διευθυντές:** Οι διευθυντές γραμμής θα είναι σημαντικό να κατανοήσουν την ανάγκη για μοντελοποίηση κατάλληλων προτύπων επαγγελματικής συμπεριφοράς ανά πάσα στιγμή με μηχανισμούς λογοδοσίας στις περιγραφές θέσεων για διαχειριστές. Είναι σημαντική η επιβεβαίωση ότι τα κριτήρια επιλογής για διευθυντικές θέσεις περιλαμβάνουν:
  1. Απαίτηση ότι οι διευθυντές έχουν αποδεδειγμένη κατανόηση και ικανότητα να αντιμετωπίζουν θέματα διακρίσεων και παρενόχλησης στο ανθρώπινο δυναμικό.
  2. Έλεγχος ότι οι διευθυντές εκπληρώνουν τις ευθύνες τους μέσω συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης.
- ✓ **Δημιουργία θετικού περιβάλλοντος εργασίας:** Με σκοπό την κατάργηση προσβλητικών, σεξουαλικών ή πορνογραφικών ημερολογίων, λογοτεχνίας, αφίσες και άλλο υλικό από τον χώρο εργασίας. Συνιστάται στους μεσαίους και μεγάλους εργοδότες να διενεργούν τακτικούς ελέγχους να παρακολουθούν τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τους (Humanrights.gov.au. 2022).

Τέλος, η εφαρμογή πολιτικής διαχείρισης διέπεται από αντίστοιχε νομοθεσίες. Συνεπώς, είναι σημαντικό να αναλυθεί στην επόμενη ενότητα η Σύμβαση 190 της διεθνούς οργάνωσης εργασίας που έχει ως στόχο την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

### 4.3 Σύμβαση 190 της διεθνούς οργάνωσης εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας

Στις 21 Ιουνίου του 2019, κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας “Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας” που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη. Τα σημαντικότερα σημεία του πρωτότυπου κειμένου στην ελληνική γλώσσα φαίνεται στο σημείο αυτό:

- ✓ Όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες
- ✓ Αναγνωρίζεται το δικαίωμα όλων σε έναν χώρο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης
- ✓ Αναγνωρίζεται ότι η βία και η παρενόχληση στον χώρο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία.
- ✓ Αναγνωρίζεται η σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης,
- ✓ Αναγνωρίζεται ότι η βία και η παρενόχληση στον χώρο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
- ✓ Λαμβάνεται υπόψιν ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα (Opengov.gr. 2019).

Για τους σκοπούς της Σύμβασης 190:

- ✓ ο όρος “βία και παρενόχληση” στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες συμπεριφορές και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε

εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση (Opengon.gr. 2019)

- ✓ ο όρος “έμφυλη βία και παρενόχληση” σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση (Opengon.gr. 2019).

Ακόμη, η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές (Opengon.gr. 2019).

Συνεπώς, η σύμβαση 190 θέτει τις βάσεις για τον τρόπο σύνταξης της πολιτικής σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο τρόπος σύνταξης της πολιτικής σεξουαλικής παρενόχλησης αναλύεται στην επόμενη ενότητα.

#### **4.3 Σύνταξη πολιτικής σεξουαλικής παρενόχλησης**

Συνιστάται στους εργοδότες να λαμβάνουν τα ακόλουθα βήματα για να αντιμετωπίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση όταν συμβαίνει. Είναι σημαντική η εφαρμογή ενός εσωτερικού συστήματος για την αντιμετώπιση καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση ή την προσαρμογή για τις υπάρχουσες διαδικασίες καταγγελιών για το σκοπό αυτό. Πιο συγκεκριμένα, είναι σημαντική η πολιτική του οργανισμού για την παρενόχληση να παρέχει στους υπαλλήλους συμβουλές για το τι πρέπει να κάνουν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης. Η εμπιστευτικότητα θα είναι απαραίτητο να διασφαλίζεται και οι εργοδότες επιβάλλεται να τονίζουν ότι οι

εργαζόμενοι που υποβάλλουν καταγγελία δεν θα πέφτουν θύματα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με:

- ✓ πώς να αντιμετωπίσουν οι ίδιοι την παρενόχληση (οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να πιέζονται να επιδιώξουν αυτήν την επιλογή και θα πρέπει να αντιμετωπίσουν απευθείας τον παρενοχλητή μόνο εάν αισθάνονται αρκετά σίγουροι για να το κάνουν)· μιλώντας με τον προϊστάμενό τους, τον διευθυντή ή άλλο στέλεχος που έχει την ευθύνη για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης·
- ✓ υποβολή επίσημης καταγγελίας μέσω της διαδικασίας παραπόνων/παραπόνων του οργανισμού· και να προσεγγίσουν έναν εξωτερικό οργανισμό (Humanrights.gov.au. 2022).

Οι εργοδότες μπορούν επίσης να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να βοηθήσουν στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι θα γνωρίζουν συχνά ανάρμοστη συμπεριφορά ενώπιον της διοίκησης. Το προσωπικό μπορεί να ενθαρρυνθεί να αναφέρει έγκαιρα ανησυχίες σχετικά με ανεπιθύμητη συμπεριφορά προτού γίνει σοβαρή καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης (Humanrights.gov.au. 2022).

Συνεπώς, στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκαν τα μέτρα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο από τους εργοδότες, όσο και από τους εργαζόμενους. Με αυτό τον τρόπο, ολοκληρώνεται η ανάλυση του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης γυναικών σε χώρους εργασίας και ακολούθως θα αναλυθούν κάποια σημαντικά συμπεράσματα.

## Συμπεράσματα

Η βία με βάση το φύλο είναι ένα πολύ κρίσιμο θέμα για την Ελλάδα και χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή και στοχευμένες ενέργειες, καθώς μπορεί να επηρεάσει τη σωματική και ψυχολογική ευεξία των ανθρώπων. Πράγματι, παρά τις πολλές προσπάθειες που έχουν γίνει στο παρελθόν, η βία με βάση το φύλο εξακολουθεί να παραμένει ένα άλυτο θέμα που επηρεάζει αρνητικά την ελληνική κοινωνία και την εύρυθμη λειτουργία της τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Βασικός παράγοντας που δυσκολεύει τη λύση του προβλήματος είναι τα στερεότυπα που εξακολουθούν να κυριαρχούν στην ελληνική νοοτροπία σχετικά με το φύλο και συγκεκριμένα για τις γυναίκες. Η ελληνική κοινωνία παραμένει κυρίως πατριαρχική τόσο σε ένα οικογενειακό όσο και σε ευρύτερο πλαίσιο (δηλαδή εργασία, πολιτική) που σημαίνει ότι οι γυναίκες θεωρούνται κατώτερες από τους άνδρες και ελάχιστα εμπλέκονται σε θέσεις λήψης αποφάσεων στον πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα.

Παρόλο που, όλα τα είδη βίας με βάση το φύλο είναι πολύ σημαντικά για την ελληνική κοινωνία, το πιο διαδεδομένο είδος που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής είναι η σεξουαλική βία κατά των γυναικών. Η σεξουαλική βία κατά των γυναικών είναι διαδεδομένη και εκδηλώνεται με διαφορετικούς τρόπους μέσα από πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής ζωής (δηλαδή ενδοοικογενειακή βία ή βία στο σχολείο). Επίσης, μπορεί να διαφοροποιηθεί με βάση ειδικές συνθήκες και συνθήκες όπως στην περίπτωση της μετανάστευσης. Για παράδειγμα, γυναίκες και κορίτσια έχουν περιγράψει διάχυτη σεξουαλική παρενόχληση και μια επίμονη αίσθηση ανασφάλειας στους προσφυγικούς καταυλισμούς.

Δεδομένου ότι η σεξουαλική βία κατά των γυναικών παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα για την Ελλάδα και μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την ψυχολογική και σωματική ευεξία ενός κοριτσιού και μιας γυναίκας, είναι ένα θέμα που πρέπει να προσεγγιστεί και να αντιμετωπιστεί μέσω της εκπαίδευσης και άλλων στοχευμένων ενεργειών συγκριτικής αξιολόγησης των βέλτιστων πρακτικών που έχουν πραγματοποιηθεί στο Ελλάδα ή άλλες χώρες. Το θεωρητικό υπόβαθρο που προτείνεται να συμπεριληφθεί στην ανάλυση της έρευνας θα πρέπει να εστιάζεται κυρίως στη σεξουαλική βία και τις διαφορετικές μορφές της και τις συνακόλουθες επιπτώσεις στη σωματική και



ψυχολογική υγεία. Επίσης, άλλες πτυχές που σχετίζονται με τη βία βάσει φύλου που σχετίζονται με τη σεξουαλική βία θα μπορούσαν να διερευνηθούν περαιτέρω προκειμένου να κατανοηθεί σε βάθος η φύση της, οι παράγοντες που συνδέονται μεταξύ τους και πώς θα μπορούσαμε τελικά να αναπτύξουμε μια στοχευμένη συλλογική δράση για την εκπαίδευση των ανθρώπων όλων ηλικίας σε αυτό το θέμα, να τους κάνει να είναι προσεκτικοί σχετικά με αυτό και τελικά να το εξαλείψουν.

Επιπλέον, πτυχές της βίας με βάση το φύλο, εκτός από τη σεξουαλική επίθεση, που φαίνεται να είναι σημαντικό να διερευνηθούν και να αντιμετωπιστούν είναι η ενδοοικογενειακή βία, η βία σε καταυλισμούς προσφύγων και ο ψυχολογικός εκφοβισμός (δηλαδή στην εργασία). Οι δάσκαλοι και οι μαθητές πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι για τα προαναφερθέντα ζητήματα. Η πραγματική τους φύση και αιτία ύπαρξης μαζί με τον ρόλο της κοινωνίας και του πολιτισμού τόσο στο παρελθόν όσο και στο παρόν. Η εις βάθος κατανόηση της βίας με βάση το φύλο με τη χρήση παραδειγμάτων και σεναρίων από την πραγματική ζωή όχι μόνο θα διευκολύνει τη διαδικασία αντιμετώπισης αυτού του φαινομένου αλλά και θα κάνει τους ανθρώπους πιο προσεκτικούς και συνειδητοποιημένους σχετικά με τη βία και τις αρνητικές συνέπειές της. Επίσης, πρέπει να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση όχι μόνο σε ανοιχτές μορφές βίας με βάση το φύλο, αλλά και σε κρυφές και λιγότερο προφανείς βίαιες πράξεις (δηλαδή κρυφό εκφοβισμό).

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα σοβαρό πρόβλημα στο χώρο εργασίας. Περίπου οι μισές γυναίκες μπορούν να περιμένουν να το βιώσουν κάποια στιγμή στη ζωή τους. Αυτή η επικράτηση της παρενόχλησης έχει τονιστεί από το μεγάλο κίνημα #MeToo και τις πολυάριθμες αναφορές και καταδίκες για σεξουαλική παρενόχληση που ακολούθησαν. Τα στοιχεία διαψεύδουν την ιδέα ότι η δύναμη στο χώρο εργασίας απομονώνει τις γυναίκες από τη σεξουαλική παρενόχληση. Αντίθετα, η εξουσία συνδέεται με περισσότερη παρενόχληση, τουλάχιστον για τις γυναίκες που ανεβαίνουν τη σκάλα προς υψηλότερες ηγετικές θέσεις. Ένας λόγος για αυτό το μοτίβο θα μπορούσε να είναι ότι η δύναμη στο χώρο εργασίας εκθέτει τις γυναίκες σε διαφορετικές ομάδες πιθανών παρενοχλητών. Οι επόπτες είναι το επίκεντρο των υφισταμένων και έχουν επίσης περισσότερες αλληλεπιδράσεις με ανώτερα στελέχη του οργανισμού. Δεν διαπιστώνεται, επιπλέον, ότι οι επόπτες είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν παρενόχληση. Οι επόπτες είναι τουλάχιστον εξίσου πιθανό με τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν τον παρενοχλητικό, να αναφέρουν μέσα στον

οργανισμό ή να αναφέρουν σε έναν εξωτερικό παράγοντα. Ίσως είναι ακριβώς επειδή είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι οι προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν πιο αρνητικές επαγγελματικές και κοινωνικές συνέπειες μετά από περιστατικά παρενόχλησης.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθούν κάποια σημαντικά ευρήματα από μελέτες της τελευταίας πενταετίας. Πιο συγκεκριμένα, στην μελέτη των Raj et al, 2020, που αφορούσε γυναίκες σε ανώτερες θέσεις, φαίνεται ότι εκείνες που υπέστησαν σοβαρή σεξουαλική παρενόχληση νωρίτερα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, περίπου μία στις τρεις από αυτές τις γυναίκες, είχαν σημαντικά περισσότερες πιθανότητες να προχωρήσουν στην καριέρα τους. Αυτό το εύρημα και η έλλειψη συσχετίσεων μεταξύ της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων αποτελεσμάτων της μελέτης αυτής είναι αντίθετα με αυτά που παρατηρήθηκαν στην έρευνα των Pololi et al, 2020. Η διαφορά στα ευρήματά των Raj et al, 2020 και των Pololi et al, 2020 μπορεί να αποδοθεί στον περιορισμό της έρευνας των Pololi et al, 2020 σε μια πιο περιορισμένη περίοδο μεταξύ του χρόνου παρενόχλησης και των αποτελεσμάτων. Τα διαχρονικά ευρήματά μας μπορεί να αντικατοπτρίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια ότι αυτή η ομάδα γυναικών σε ανώτερες θέσεις επέμενε και προχώρησε στην καριέρα τους παρά την παρενόχληση και τις διακρίσεις, μια απαράδεκτη αλλά πολύ συχνά απαιτούμενη κατάσταση για τις γυναίκες στο χώρο εργασίας. Αυτά τα ευρήματα είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτα δεδομένης της προηγούμενης ανάλυσης αυτών των δεδομένων που τεκμηριώνουν ότι οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες ήταν λιγότερο πιθανό να προχωρήσουν επαγγελματικά στο ίδιο χρονικό διάστημα (Carr et al, 2018).

Τέλος, η συνεχής πρόοδος των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στην αγορά εργασίας είναι ένας απαραίτητος δρόμος για την οικονομική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αποτελεί επίσης προϋπόθεση για την καλή χρήση του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη μεγιστοποίηση της οικονομικής αποτελεσματικότητας. Η σεξουαλική παρενόχληση αποθαρρύνει τις γυναίκες να αναλάβουν ηγετικές θέσεις στην στο χώρο εργασίας, πέρα από τα πολλά άλλα εμπόδια που στέκονται εμπόδιο στις γυναίκες που περιγράφονται σε αυτόν τον τόμο: κανόνες που απαγορεύουν τις πολλές ώρες εργασίας, τριβές στην οικογενειακή ζωή και αντιλήψεις μη συμπαθητικότητας όταν οι γυναίκες ενεργούν με πρακτικούς τρόπους. Είναι ζωτικής σημασίας να κατανοηθεί η έκταση στην οποία η σεξουαλική παρενόχληση αποτρέπει τις γυναίκες από το να αναζητήσουν ηγετικούς ρόλους.

## Βιβλιογραφία

Carr P.L. Raj A. Kaplan S.E. Terrin N. Breeze J.L. Freund K.M, 2018. Gender differences in academic medicine: retention, rank, and leadership comparisons from the national faculty survey. *Acad Med.* 93(1), pp. 1694-1699

Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., and Jiang, L. 2017. Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychol. Bull.* 143, pp. 1–35.

Cochran, A., Hauschild, T., Elder, W. B., Neumayer, L. A., Brasel, K. J., and Crandall, M. L. 2013. Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. *The American Journal of Surgery*, 206(2), pp. 263–268.

Davison, H. K., and Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: a meta-analytic investigation. *J. Vocat. Behav.* 56(1), pp. 225–248.

Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S. and Tateishi, Y., 2020. Sexual Harassment of Women Leaders. *Daedalus*, 149(1), pp.180-197.

Gee, G. and Ford, C., 2011. STRUCTURAL RACISM AND HEALTH INEQUITIES. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 8(1), pp.115-132.

Gendersafer.eu. 2019. Gender-based violence in Greece report. [online] Available at: <[http://gendersafer.eu/sites/default/files/2019-11/Greece.National\\_Report\\_0.pdf](http://gendersafer.eu/sites/default/files/2019-11/Greece.National_Report_0.pdf)> [Accessed 19 March 2022].

Humanrights.gov.au. 2022. Chapter 6: Preventing sexual harassment: All reasonable steps - Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers (2008) | Australian Human Rights Commission. [online] Available at: <<https://humanrights.gov.au/our-work/chapter-6-preventing-sexual-harassment-all-reasonable-steps-effectively-preventing-and>> [Accessed 19 March 2022].

Johnson, E. Widnall, and Frazier F. Benya. 2018. Sexual Harassment of Women Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. THE NATIONAL ACADEMIES PRESS 500 Fifth Street, NW Washington, DC 20001.

Kabat-Farr, D., and Cortina, L. M. 2014. Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. *Law and Human Behavior.* 60, pp. 42–62.

Koch, A. J., D’Mello, S. D., and Sackett, P. R. 2015. A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *J. Appl. Psychol.* 100, pp. 128–161.

Leslie, L. M., Manchester, C. F., and Dahm, P. C. 2017. Why and when does the gender gap reverse? Diversity goals and the pay premium for high potential women. *Acad. Manag. J.* 60, pp. 402–432.

Manzi, F., 2019. Are the Processes Underlying Discrimination the Same for Women and Men? A Critical Review of Congruity Models of Gender Discrimination. *Frontiers in Psychology*, p. 10.

Nelson, R. G., Rutherford, J. N., Hinde, K., and Clancy, K. B. H. 2017. Signaling safety: Characterizing fieldwork experiences and their implications for career trajectories. *American Anthropologist*, 0(0), pp. 1–13.

Oliveira, Pierre & Dambrun, Michaël. 2007. Maintaining the Status Quo and Social Inequalities: Is Stereotype Endorsement Related to Support for System Justification?. *Current Research in Social Psychology*, p. 13

Opengov.gr. 2019. ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» Άρθρο 1 Κύρωση διεθνούς σύμβασης | Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. [online] Available at: <<http://www.opengov.gr/minlab/?p=4976>> [Accessed 19 March 2022].

Papantoniou, P., 2021. Sexual harassment and organisational silencing in nursing: a cross-sectional study in Greece. *BMJ Open*, 11(11), pp. 50-85.

Patel, J. K., Griggs, T., and Miller, C. C. 2017. We asked 615 men about how they conduct themselves at work. *New York Times*.

Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., and Woehr, D. J. 2014. Gender and perceptions of leadership effectiveness: a meta-analysis of contextual moderators. *J. Appl. Psychol.* 99, pp. 1129–1145.

Pololi L.H. Brennan R.T. Civian J.T. Shea S. Brennan-Wydra E. Evans A.T. 2020. Us too sexual harassment within academic medicine in the U.S. *Am J Med.* 133, pp.245-248.

Provocateur. 2022. Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή κακοποίησης το 65% των γυναικών στην Ελλάδα. [online] Available at: <<https://provocateur.gr/out-about/20768/thymata-seksoyalikhshs-parenohlshshs-h-kakopoihshshs-to-65-twn-gynaikwn-sthn-ellada>> [Accessed 19 March 2022].

Raj, A., Freund, K., McDonald, J. and Carr, P., 2020. Effects of sexual harassment on advancement of women in academic medicine: A multi-institutional longitudinal study. *EClinicalMedicine*, 20, p.100298.

Science Daily. 2022. Social inequality. [online] Available at: <[https://www.sciencedaily.com/terms/social\\_inequality.htm](https://www.sciencedaily.com/terms/social_inequality.htm)> [Accessed 12 March 2022].

Trytten, D., Lowe, A. and Walden, S., 2012. “Asians are Good at Math. What an Awful Stereotype” The Model Minority Stereotype's Impact on Asian American Engineering Students. *Journal of Engineering Education*, 101(3), pp.439-468.

VinciWorks Blog. 2018. How to Prevent Sexual Harassment in the Workplace - 10 Steps | VinciWorks. [online] Available at: <<https://vinciworks.com/blog/ten-steps-to-preventing-sexual-harassment-in-your-workplace/>> [Accessed 19 March 2022].

Worthy, L., Lavigne, T. and Romero, F., 2019. Stereotypes, Prejudice and Discrimination. [online] Open.maricopa.edu. Available at: <<https://open.maricopa.edu/culturepsychology/chapter/stereotypes-prejudice-and-discrimination/>> [Accessed 12 March 2022].