

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



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

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Έμφυλη Βία, Διακρίσεις & η Αντιμετώπιση τους σε
Οργανισμούς/Επιχειρήσεις»**

Φλώρου Ευγενία Α.Μ.: MPU 0106

**(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:

**«Έμφυλη Βία, Διακρίσεις & η Αντιμετώπιση
τους σε Οργανισμούς/Επιχειρήσεις»**

Φλώρου Ευγενία Α.Μ.:MPU 0106

Επιβλέπων Καθηγητής:

Σαριαννίδης Νικόλαος

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή : Κωτσαλίδου Ευδοξία

Σαριαννίδης Νικόλαος

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:

ΦΛΩΡΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ

Υπογραφή

Ημερομηνία : 02/07/2024

Ευχαριστίες

Η συμβολή των καθηγητών μου ήταν καθοριστική για τις σπουδές μου και τα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα, και τους εκφράζω ειλικρινείς ευχαριστίες για τη βοήθειά τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου, καθότι με βοήθησαν σε όλη την διάρκεια της παρακολούθησης των μαθημάτων αφού αποτέλεσαν πρότυπα και πηγή έμπνευσης για μένα σε πολλά στάδια αυτά τα δύο χρόνια.

Ειδικά ευχαριστώ τον αντιπρύτανη του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και καθηγητή κ. Σαριαννίδη Νικόλαου, και επιβλέποντα της διπλωματικής μου εργασίας, για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση του, τη συνεργασία, την ψυχολογική του υποστήριξη και ενθάρρυνση στη διάρκεια της εκπόνησης της, καθώς και για τις εύστοχες και εποικοδομητικές παρατηρήσεις του.

Ευχαριστώ επίσης όλους τους συναδέλφους μου και συμφοιτητές μου, καθώς και τους εργοδότες μου, για τη συνεργασία που είχαμε και για τη βοήθεια τους, χωρίς την οποία η διεξαγωγή της έρευνας δε θα ήταν το ίδιο εφικτή.

Θέλω από τα βάθη της καρδιάς μου να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους καρδιακούς μου φίλους, για την ανεκτίμητη στήριξή τους, τόσο στην παρούσα εργασία, όσο και στην ολοκλήρωση των σπουδών μου. Με την ηθική τους στήριξη όλα αυτά τα χρόνια, μου έδιναν κουράγιο να προχωρώ και να προσπερνώ κάθε εμπόδιο για να φτάσω στο στόχο μου.

Τέλος, να ευχαριστήσω βαθιά, την κόρη μου Κωνσταντίνα Χριστοφορία η οποία είναι πολύτιμο στήριγμα για μένα και πηγή δύναμης για να προσπαθώ κάθε μέρα!

Πίνακας Περιεχομένων

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	10
ABSTRACT	12
ΜΕΡΟΣ 1^ο	15
Κεφάλαιο 1^ο	15
1. Έμφυλη βία. Ορισμός φύλου και μορφές έμφυλης βίας	15
1.1 Εισαγωγή και ιστορική αναδρομή	17
1.2 Έμφυλη ταυτότητα, σεξισμός και ομοφοβία	19
1.3 Δημογραφικά στοιχεία πληττόμενων ατόμων.....	25
1.4 Εκτάσεις και συχνότητα στην Ευρώπη.....	29
1.5 Αιτίες και παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου	33
1.6 Παρενοχλητική συμπεριφορά - Εκφοβισμός - Έμφυλη βία στην εργασία.....	34
1.6.1 Εκφοβισμός - Bulling	36
1.6.2 Mobbing – Ηθική Παρενόχληση.....	37
1.6.3 Σεξουαλική παρενόχληση-Βιασμός.....	38
1.6.4 Βία	39
1.6.5 Stalking	40
Κεφάλαιο 2^ο	42
2. Νομοθεσία και Κανονιστικά Πλαίσια _ Δράσεις και Πρωτοβουλίες	42
2.1 Διεθνές πλαίσιο	43
2.2 Ευρωπαϊκό πλαίσιο	45
2.3 Εθνικό πλαίσιο	45
2.4 Εθνική πολιτική	49
2.4.1 Προστασία στο Ποινικό δίκαιο.....	50
2.4.2 Προστασία στο Αστικό δίκαιο	53
2.5 Αδυναμίες υπάρχοντος θεσμικού και νομικού πλαισίου	53
Κεφάλαιο 3^ο	55
3. Εντοπισμός βίας και κακοποίησης	55
3.1 Ανίχνευση και διαχείριση περιστατικών.....	55
3.2 Τρόποι διαχείρισης και υποστήριξη θυμάτων.....	56
ΜΕΡΟΣ 2ο	58
Κεφάλαιο 4	58

4. Έρευνα και ανάλυση αποτελεσμάτων	58
4.1 Έρευνα και ανάλυση απόψεων πολιτών.....	58
4.1.1 Μέθοδος συλλογής δεδομένων- Ερευνητικό Εργαλείο.....	58
4.1.2 Μεθοδολογία	59
4.2 Δείγμα και συλλογή δεδομένων.....	59
4.2.1 Ανάλυση δεδομένων	60
Κεφάλαιο 5^ο	77
5. Στρατηγική, πρόληψη και βασικές οδηγίες	77
5.1 Συμπεράσματα και λύσεις	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	80
Ξένη Βιβλιογραφία.....	80
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	85
Ηλεκτρονικές Πηγές	89

Περιεχόμενα Γραφημάτων

<i>Γράφημα 1. Ερ.2.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με το φύλο</i>	<i>59</i>
<i>Γράφημα 2. Ερ.1 Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με την ηλικία</i>	<i>60</i>
<i>Γράφημα 3.Ερ.5.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση....</i>	<i>62</i>
<i>Γράφημα 4.Ερ.6.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με τη μορφή βίας που δέχτηκαν έστω και μία φορά στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.....</i>	<i>63</i>
<i>Γράφημα 5. Ερ.7.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με το ποιος προκάλεσε το περιστατικό στο οποίο αναφέρθηκαν οι συμμετέχοντες</i>	<i>64</i>
<i>Γράφημα 6 Ερ.13. Εάν δεν αποχωρήσατε και ανεχτήκατε αυτή την κατάσταση, ποιοι ήταν οι λόγοι που σας ανάγκασαν να παραμείνετε στο χώρο εργασίας σας; (μέχρι 2 απαντήσεις) .</i>	<i>69</i>
<i>Γράφημα 7 Ερ.15. Υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό που δουλεύατε όταν συνέβη το περιστατικό.....</i>	<i>71</i>
<i>Γράφημα 8 Ερ.17. Έχετε καταγγείλει αυτό το περιστατικό που συνέβη σε εσάς ή στο συνάδελφο σας, σε αρμόδια αρχή/αρμόδιο άτομο.....</i>	<i>73</i>
<i>Γράφημα 9. Ερ.22. Πιστεύετε πως το νομοθετικό πλαίσιο είναι αρκετό</i>	<i>76</i>

Περιεχόμενα Εικόνων

<i>Εικόνα 1. Αρσενικό και θηλυκό</i>	<i>9</i>
<i>Εικόνα 2. Γυναίκα δεν γεννιέσαι. Γίνεσαι</i>	<i>23</i>
<i>Εικόνα 3. Επιχείρηση ως κοινωνία με ηθική</i>	<i>25</i>
<i>Εικόνα 4. Δημογραφικά στοιχεία θυμάτων από τη ΓΓΙΦ του 2017.....</i>	<i>25</i>
<i>Εικόνα 5. Δημογραφικά στοιχεία έρευνας από τη ΓΓΙΦ του 2018</i>	<i>27</i>
<i>Εικόνα 6. Στοιχεία των θυμάτων από τα συμβουλευτικά κέντρα.....</i>	<i>28</i>
<i>Εικόνα 7. Ποσοστό γυναικών που υπέστησαν έστω και ένα περιστατικό Έμφυλης βίας στις χώρες της Ε.Ε.</i>	<i>32</i>
<i>Εικόνα 8. Δείκτη Ισότητας των Φύλων του 2022 Ελλάδα το 2022/Συνολική απεικόνιση χωρών Ε.Ε.</i>	<i>35</i>
<i>Εικόνα 9. Το συνεχές της Σεξουαλικής Παρενόχλησης</i>	<i>39</i>
<i>Εικόνα 10. Ετήσιος αριθμός γυναικοκτονιών 2010-2022</i>	<i>46</i>
<i>Εικόνα 11. Βία και παρενόχληση στην εργασία ανάμεσα στα δύο φύλα 2021</i>	<i>46</i>
<i>Εικόνα 12. Πρόκληση βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο 2022</i>	<i>47</i>
<i>Εικόνα 13. Βία και παρενόχληση στην εργασία 2022.....</i>	<i>47</i>
<i>Εικόνα 14. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία 2023</i>	<i>48</i>
<i>Εικόνα 15. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία 2023</i>	<i>48</i>
<i>Εικόνα 16. Σύνοψη απεικόνισης παραβάσεων που έχουν διαπιστωθεί από το ΣΕΠΕ, 2019....</i>	<i>56</i>

Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 1. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με την ηλικία	60
Πίνακας 2. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με το φύλο	61
Πίνακας 3. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με την εργασιακή απασχόληση, το μορφωτικό επίπεδο και την οικογενειακή κατάσταση τους.....	61
Πίνακας 4. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με την ερώτηση εάν έχουν δεχτεί οποιαδήποτε μορφή βίας έστω και μία φορά στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής	63
Πίνακας 5. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με την ερώτηση από ποιον προκλήθηκε το περιστατικό στο οποίο αναφέρθηκαν οι συμμετέχοντες	64
Πίνακας 6. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με τη μορφή βίας που βίωσαν οι συμμετέχοντες	65
Πίνακας 7. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με το ποιος προκάλεσε το περιστατικό βίας που βίωσε ο εκάστοτε συμμετέχων	66
Πίνακας 8. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με το πότε προκλήθηκε το περιστατικό βίας.....	67
Πίνακας 9. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με το πόσο συχνά προκλήθηκε το περιστατικό.....	67
Πίνακας 10. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (12.)Μετά από αυτό/ά το/α	68
Πίνακας 11. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (13.) Εάν δεν αποχωρήσατε και ανεχτήκατε αυτή την κατάσταση, ποιοι ήταν οι λόγοι που σας ανάγκασαν να παραμείνετε στο χώρο εργασίας σας.....	68

Πίνακας 12. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (14.) Έχετε υπάρξει μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς ή εκφοβισμού προς κάποιον/α συνάδελφο σας	70
Πίνακας 13. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (15.) Υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό που δουλεύατε όταν συνέβη το περιστατικό	70
Πίνακας 14. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (16.) Τι αντίδραση είχε το άτομο στο οποίο αναφέρατε το περιστατικό.....	71
Πίνακας 15. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (17.) Έχετε καταγγείλει αυτό το περιστατικό που συνέβη σε εσάς ή στο συνάδελφο σας, σε αρμόδια αρχή/αρμόδιο άτομο.....	72
Πίνακας 16. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (18.) Πιστεύετε ότι έχει επηρεαστεί η αποδοτικότητα σας εξαιτίας ανάρμοστων συμπεριφορών κατά τη διάρκεια εργασίας σας.....	73
Πίνακας 17. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (19.) Έχετε διαπιστώσει ότι δίνονται ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης σύμφωνα με προσδοκώμενες σεξουαλικές απολαβές ή βάσει διακρίσεων	74
Πίνακας 18. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (20.) Γνωρίζετε το νομοθετικό πλαίσιο από μεριάς σας στην αναφορά/καταγγελία τέτοιου είδους περιστατικών στο χώρο της εργασίας	75
Πίνακας 19. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (21.) Γνωρίζετε ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι παράνομες και οι θύτες μπορούν να τιμωρηθούν.....	75
Πίνακας 20. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (22.) Πιστεύετε πως το νομοθετικό πλαίσιο είναι αρκετό.....	76

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CoE	Council of Europe
ΕΕΟΚ	Equal Employment Opportunity Commission
FGM	Ακρωτηριασμός Γυναικείων Γεννητικών Οργάνων
GBVIMS	Gender-Based Violence Information Management System
WHO	World Health Organization
ΕΕΟΚ	Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση
Γ.Γ.Ι.Φ.	Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων
Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.	Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
ΔΟΕ	Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας
ΕΕΔΚΓ	Επιτροπή Εξάλειψης Διακρίσεων Κατά Γυναίκων
ΛΟΑΤΚΙ+	Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος και Τρανς
ΣτΕ	Το Συμβούλιο της Ευρώπης/Το Συμβούλιο της Ευρώπης

**«Η βία δεν προέρχεται από μια εσωτερική ανάγκη.
Είναι απόκτημα της εκπαίδευσης και της κοινωνικής
πρακτικής»**

Françoise Héritier, (1933-2017), Γαλλίδα εθνολόγος

**«Αν είσαι ουδέτερος σε καταστάσεις αδικίας, έχεις επιλέξει
την πλευρά του καταπιεστή»**

Desmond Mpilo Tutu (1931-2021) Νοτιοαφρικανός θεολόγος – κληρικός

ΠΡΟΛΟΓΟΣ



Εικόνα 1. Αρσενικό και θηλυκό

Πηγή: Decolonizing Gender, Sexuality, and Mixed-Race Identity, 2013

Καθώς η κοινωνία εξελίσσεται, το εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνεται με νέους τρόπους. Οι χώροι εργασίας γίνονται όλο και πιο ποικίλοι, υιοθετώντας διαφορετικές εθνικές, πολιτισμικές και φύλες ταυτότητες. Με την αυξανόμενη αυτή ποικιλομορφία και τον ενεργό ρόλο των γυναικών στον εργασιακό τομέα, παρατηρείται αύξηση των διακρίσεων σε βάρος αυτών των ομάδων, αποτέλεσμα της κοινωνικής συμπεριφοράς σε επίπεδο κοινωνίας.

Κύρια ζητήματα που απασχολούν την κοινωνία ακόμη και σήμερα, είναι το φύλο και τα στερεότυπα που τα συνοδεύουν, καθώς και η ομοφοβία όσον αφορά τη σεξουαλική ταυτότητα. Καθώς το σχολείο αντικατοπτρίζει την κοινωνία, εκφράζονται και διατηρούνται εντός του οι κοινωνικές αντιλήψεις για το φύλο, τα στερεότυπα και τη σεξουαλικότητα. Το σχολείο δρα ως μέσο που επηρεάζει και διαμορφώνει συμπεριφορές, αλλά επίσης φαίνεται να αντιμετωπίζει δυσκολίες στη διαχείριση και περιορισμό τους όταν εμφανίζονται. Συχνά, προκύπτουν φαινόμενα έμφυλων και σεξουαλικών διακρίσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών, δημιουργώντας αρνητικά παραδείγματα για τους μαθητές και κατ' επέκταση στην πορεία της ζωής τους.

Στην Ελλάδα, υπάρχει ανάγκη για τη διαχείριση, την πρόληψη και τον περιορισμό διακρίσεων, ώστε να διασφαλιστεί μεγαλύτερη ισότητα στην εργασιακή μεταχείριση όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της ομάδας και του φύλου που ανήκουν. Τέτοιου είδους συμπεριφορές επηρεάζουν αρνητικά το κλίμα και την ψυχολογία στο εργασιακό περιβάλλον και εμφανίζουν δυσλειτουργία.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι διαχρονικό πρόβλημα που επιμένει να επηρεάζει διάφορους τομείς και σε μεγάλο ποσοστό τον επαγγελματικό τομέα σε παγκόσμια κλίμακα. Τα βασικά αίτια της βίας έχουν σχέση με το οικονομικό, πολιτιστικό ή μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου, αλλά θεμελιώδης παράγοντας καθίσταται η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες θεωρούνται ακόμη υποτιμημένες και ευάλωτες σε κακοποίηση. Ωστόσο δεν αναφέρονται στα περιστατικά που βίωσαν οι παθόντες, εξαιτίας της δεκτικότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης, της μειωμένης ενημέρωσης, της έλλειψης μηχανισμών στήριξης και στερεοτύπων που κατηγορούν το θύμα, δημιουργώντας του ευθύνη αντί του δράστη. Συνεπώς παρατηρείται ασάφεια των στοιχείων και στην καταγραφή της έκτασης του φαινομένου.

Συνεπώς, η παρούσα διπλωματική στοχεύει στην παρουσίαση των διακρίσεων βάσει του φύλου και της σεξουαλικότητας, σε θεωρητικό και σε ερευνητικό πεδίο. Χρησιμοποιείται ελληνική και ξένη βιβλιογραφία με τα διάφορα είδη διακρίσεων που θα εξεταστούν, περιλαμβάνοντας το διεθνές και ελληνικό θεσμικό πλαίσιο. Η ολοκλήρωση της, γίνεται με το τελευταίο κεφάλαιο, όπου ενσωματώνονται τα πιο σημαντικά ευρήματα της μελέτης και παρουσιάζονται οι πρακτικές αντιμετώπισης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας γίνεται ως μέρος της διαδικασίας ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών, ενώ είμαι αποκλειστικά υπεύθυνη για το περιεχόμενο το σχεδιασμό, την έρευνα, την ανάλυση και τη συγγραφή της εργασίας και όλες οι πληροφορίες και τα δεδομένα που περιλαμβάνονται αποτελούν αποτέλεσμα της δικής μου μελέτης. Η εργασία αυτή αντανακλά τις προσωπικές μου γνώσεις και απόψεις που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Επιβλέπων καθηγητής είναι ο αντιπρύτανης του πανεπιστημίου, καθηγητής Νικόλαος Σαριαννίδης. Το θέμα της μεταπτυχιακής μου εργασίας είναι τα στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο και τη σεξουαλικότητα στον εργασιακό χώρο. Ο στόχος της διπλωματικής εργασίας αυτής, είναι να διερευνήσει την αντιμετώπιση και τη διαχείριση γύρω από την πραγματικότητα των διακρίσεων στον εργασιακό τομέα. Η ανάγκη που έχει δημιουργηθεί για την ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα προκύπτει από τα στερεότυπα και τις διακρίσεις σύμφωνα με το φύλο ή τη σεξουαλικότητα ενισχύουν και αναπαράγουν τις κοινωνικές ανισότητες, οι οποίες δυσχεραίνουν την εργασιακή ζωή των ανθρώπων, και κυρίως του γυναικείου φύλου και των μειονοτήτων. Σημαντικό να διευκρινιστεί είναι πως διαπιστώνεται σημαντικό κενό έρευνας στην Ελλάδα σχετικά με αυτό το θέμα.

Τα κοινωνικά στερεότυπα και οι έμφυλες σχέσεις εξουσίας δε διευκολύνουν την πλήρη καταγραφή των χαρακτηριστικών του φαινομένου, αφού τα περισσότερα θύματα έμφυλης βίας δεν καταγγέλλουν τη βία που υφίστανται, κυρίως λόγω φόβου για τη σωματική του ακεραιότητα, της κοινωνικής κατακραυγής και της έλλειψης εμπιστοσύνης στους κρατικούς φορείς. Η συλλογή και ανάλυση στατιστικών δεδομένων για την έμφυλη βία είναι απαραίτητη για το σχεδιασμό και την εφαρμογή εξειδικευμένων παρεμβάσεων για την καταπολέμηση του φαινομένου. Μέσα από πρωτογενή έρευνα με ερωτηματολόγια, που εξετάζουν το πώς αντιλαμβάνονται τέτοιου είδους βιώματα οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα και την Κύπρο, διερευνώνται οι συμπεριφορές και εξετάζονται τα συναισθήματα ασφάλειας ή ανασφάλειας σε σχέση με τη διαχείριση της βίας.

Το πρώτο κεφάλαιο της διπλωματικής εστιάζει στο θεωρητικό πλαίσιο του φαινομένου της έμφυλης βίας, εξετάζοντας την ιστορική θέση της γυναίκας, των μειονοτήτων και τη χωρική διάσταση του φύλου στη σύγχρονη κοινωνία. Το δεύτερο μέρος παρέχει ορισμούς του φαινομένου της έμφυλης βίας και παρουσιάζοντας δεδομένα σε κάθε ευρωπαϊκό, διεθνές και εθνικό επίπεδο. Για την Ελλάδα, υπάρχει ένα κεφάλαιο που αναλύει την υφιστάμενη κατάσταση, συσχετίζοντας τα δεδομένα της πρωτογενούς έρευνας.

Για την ερευνητική διαδικασία επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης μέσα από ένα δομημένο ερωτηματολόγιο βασιζόμενο σε έγκυρες και δημοσιευμένες πηγές. Συγκεντρώθηκαν 300 ερωτηματολόγια και η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το πρόγραμμα SPSS. Η έρευνα εξετάζει τις αντιστάσεις που προκύπτουν στην προσπάθεια εφαρμογής πολιτικών ως προς την

ισότητα αλλά και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στην Ελληνική επικράτεια, επικεντρώνοντας στη συλλογή διοικητικών στατιστικών δεδομένων για το φαινόμενο. Η έρευνα αφορά τη συνεισφορά στην διατύπωση και απλούστευση για το φύλο, κοινωνικής επίμονης προέλευσης που μεταδίδονται από γενιά σε γενιά στον Ελληνικό τομέα της εργασίας κυρίως, με κύριο και τελικό στόχο να εξαφανιστούν. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου έδειξαν ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχει βιώσει ή γίνει μάρτυρας σε περιστατικά έμφυλης διάκρισης ή διάκρισης λόγω σεξουαλικότητας συναδέλφου και εξετάστηκε εκτενώς η διάπραξη και θυματοποίηση σεξουαλικού εξαναγκασμού στις συντροφικές και επαγγελματικές σχέσεις. Παρ' όλα αυτά, φαίνεται μέσα από άρθρα ότι οι πρακτικές αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων θα υποστηριζόταν και θα υπήρχε πρόληψη αρκετά από εισαγωγή του μαθήματος σεξουαλικής αγωγής, αλλά και από τη σωστή και πλήρη ενημέρωση και διαχείριση του σχολικού και οικογενειακού περιβάλλοντος παιδιών και μετέπειτα των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλή συχνότητα εμφάνισης τόσο ήπιου αλλά και σοβαρής παρενόχλησης και υψηλό ποσοστό σοβαρού εξαναγκασμού και θυματοποίησης. Οι άντρες έχουν ασκήσει συχνότερα βία συγκριτικά με τις γυναίκες αλλά γίνονται συχνά θύματα όπως και αυτές.

Συγκεκριμένα παρουσιάζονται τέσσερις βασικοί άξονες, καλύπτοντας τα εξής θέματα: α) γενικό πλαίσιο ορισμών του σεξισμού, β) διάφορες μορφές σεξισμού, γ) ο ρόλος του σεξισμού στο εργασιακό περιβάλλον, και δ) οι εκδηλώσεις των σεξιστικών συμπεριφορών και νοοτροπιών στην εργασία. Τέλος, εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο το καθεστώς του σεξισμού συντελεί στην δημιουργία ανισοτήτων κατά του γυναικείου φύλου.

Ο κύριος στόχος της εργασίας είναι να διασαφηνίσει τις έννοιες και ότι αυτές περιέχουν όσον αφορά τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, ενώ παράλληλα παρουσιάζονται συνοπτικά τα ζητήματα που σχετίζονται με τις έμφυλες διακρίσεις και τον σεξισμό στους εργασιακούς χώρους.

Στο τέλος, αναμένεται οι συμμετέχοντες να έχουν κατανοήσει τους σχετικούς και βασικούς ορισμούς, έννοιες και αποσαφηνίσεις για το σύστημα του σεξισμού, καθώς και να είναι σε θέση να αντιληφθούν τη λειτουργία των στερεοτυπικών αντιλήψεων και συμπεριφορών στον εργασιακό τομέα. Επιπλέον, αναμένεται να σκέφτονται κριτικά τις διαδικασίες παραγωγής τέτοιων συμπεριφορών στους χώρους εργασίας.

Χάρτης Έρευνας

Παρουσιάζεται αρχικά το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας στο πρώτο μέρος.

Στο πρώτο μέρος, στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η σημασία της πλαισίωσης του προβλήματος της έμφυλης ανισότητας, με την πρώτη υποενότητα του πρώτου κεφαλαίου παρουσιάζεται μια σύντομη ιστορική ανασκόπηση της διαδικασίας ανάδειξης της έμφυλης βίας ως ενός προβλήματος πολιτικής μέσα από την σταδιακή πολιτικοποίηση και αποπολιτικοποίηση του φαινομένου, και ταυτόχρονα αναλύονται τα χαρακτηριστικά των ατόμων που πέφτουν κυρίως θύματα, καθώς και οι παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου.

Στη δεύτερη υποενότητα αναλύονται οι μορφές βίας που μπορεί να παρουσιαστούν. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια σύντομη κριτική επισκόπηση των ασκούμενων πολιτικών ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση με στόχο την ανάδειξη των νοηματικών και πολιτικών πλαισίων που φαίνεται να τις διαμόρφωσαν. Η υποενότητα του δεύτερου κεφαλαίου επικεντρώνεται και εκείνη στο πεδίο της έμφυλης βίας και συγκεκριμένα στις πολιτικές –τόσο νομοθετικού περιεχομένου όσο και κοινωνικού χαρακτήρα– που έχει υιοθετήσει το ελληνικό κράτος για την αντιμετώπιση του φαινομένου, αναδεικνύοντας παράλληλα και τις επιδράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζεται τμήμα της βιβλιογραφίας που εστιάζει στις στον εντοπισμό και τις αντιστάσεις που παρατηρούνται κατά την εφαρμογή πολιτικών ισότητας και παρουσιάζεται και η σχετική τυπολογία. Κεντρικός αναδεικνύεται ο ρόλος των έμφυλων σχέσεων εξουσίας, καθώς η αντίσταση στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας γίνεται αντιληπτή ως μια εναντίωση στους φεμινιστικούς στόχους. Η υποενότητα και αυτού του κεφαλαίου εστιάζει στην έμφυλη βία, και συγκεκριμένα στις αντιστάσεις που έχουν μελετηθεί κατά την πλαισίωση της ενδοοικογενειακής βίας ως ενός προβλήματος που αναδεικνύει την έμφυλη ανισότητα. Οι δύο υποενότητες του τρίτου κεφαλαίου εστιάζουν στους τρόπους μέτρησης της ενδοοικογενειακής βίας και στο φαινόμενο της έμφυλης συμμετρίας (της αναπαράστασης της ενδοοικογενειακής βίας ως ενός φαινομένου που πλήττει εξίσου και τα δύο φύλα) αντίστοιχα.

Μέσα από τη φεμινιστική κριτική επιχειρείται η ανάδειξη της σημασίας του λόγου, αλλά και της κριτικής των εφαρμοζόμενων πολιτικών για την αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας.

Το δεύτερο μέρος της διπλωματικής εργασίας αποτελείται από την έρευνα πεδίου.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στην ανάλυση των στατιστικών δεδομένων της έρευνας και στη σημασία τους στον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την αξιολόγηση των πολιτικών όπως και την αντιμετώπιση και εξάλειψη των περιστατικών της έμφυλης βίας, καθώς και των αναπαραστάσεων αυτής μέσα από τις πολιτικές που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται για την αντιμετώπισή της.

Παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στη διεξαγωγή της έρευνας, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήθηκε. Αναλύονται οι παράγοντες ενίσχυσης ή αποδυνάμωσης των αντιστάσεων στη διαδικασία συλλογής διοικητικών δεδομένων για την βία στην Ελλάδα μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα αντιστάσεων που ανέδειξαν στον λόγο τους των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ενώ μέσα από την διερεύνηση των έμφυλων σχέσεων εξουσίας, η στάση των κύριων θεσμικών φορέων αντιμετώπισης της έμφυλης βίας, της δικαιοσύνης, της αστυνομίας και του θεσμικού φορέα για την ισότητα των φύλων, απέναντι στη συλλογή διοικητικών δεδομένων, αλλά και οι αντιστάσεις που παρατηρήθηκαν στο εσωτερικό τους.

Λέξεις-κλειδιά:

“έμφυλη βία”, “βία”, “σεξουαλική παρενόχληση”, “mobbing – ηθική παρενόχληση”, “εργασιακό περιβάλλον“

ABSTRACT

The topic of my thesis is the stereotypes related to gender and sexuality in the workplace. The aim of this thesis is to investigate the management and handling of the reality of workplace discrimination. The need to address this issue arises from the fact that gender or sexuality-related stereotypes and discrimination reinforce and perpetuate social inequalities, which make working life difficult for people, especially women and minorities. It is important to clarify that there is a significant research gap in Greece on this issue. Social stereotypes and gender power relations hinder the full recording of the characteristics of the phenomenon, as most victims of gender-based violence do not report the violence they experience, mainly due to fear for their physical safety, social stigma, and lack of trust in state institutions. Collecting and analyzing statistical data on gender-based violence is essential for designing and implementing specialized interventions to combat the phenomenon. Through primary research with questionnaires examining how such experiences are perceived by workers in Greece and Cyprus, behaviors are investigated, and feelings of safety or insecurity regarding the management of violence are examined. The first chapter of the thesis focuses on the theoretical framework of the phenomenon of gender-based violence, examining the historical position of women and minorities and the spatial dimension of gender in contemporary society. The second part provides definitions of gender-based violence and presents data at European, international, and national levels. For Greece, a chapter analyzes the current situation, correlating the data from the primary research. For the research process, the quantitative method of analysis was chosen using a structured questionnaire based on valid and published sources. Three hundred questionnaires were collected, and data analysis was carried out with the SPSS program. The research examines the resistances that arise in the effort to implement policies on equality and the fight against gender-based violence in Greece, focusing on the collection of administrative statistical data on the phenomenon. The research aims to contribute to the formulation and simplification of social stereotypes related to gender, which are transmitted from generation to generation in the Greek labor sector, with the main and ultimate goal of eliminating them. The questionnaire results showed that the majority of participants have experienced or witnessed incidents of gender discrimination or discrimination due to a colleague's sexuality, and extensive examination was made of the perpetration and victimization of sexual coercion in intimate and professional relationships. Despite this, it appears from articles that practices for addressing gender discrimination would be significantly supported and prevented by introducing sex education in schools and proper and thorough information and management of the school and family environment for children and later for workers. The results showed a high frequency of both mild and severe harassment and a high rate of severe coercion and victimization. Men have more frequently exercised violence compared to women but also often become victims like women. Specifically, four main axes are presented, covering the following topics: a) the general framework of sexism definitions, b) various forms of

sexism, c) the role of sexism in the workplace, and d) the manifestations of sexist behaviors and attitudes at work. Finally, the way in which the system of sexism contributes to creating inequalities against women is examined.

The main goal of the thesis is to clarify the concepts and what they entail regarding prejudices and stereotypes, while also summarizing issues related to gender discrimination and sexism in the workplace. In the end, it is expected that participants will understand the relevant and basic definitions, concepts, and clarifications of the system of sexism and be able to perceive the functioning of stereotypical perceptions and behaviors in the workplace. Additionally, they are expected to think critically about the processes that produce such behaviors in the workplace.

Keywords

“Workplace bullying ”, “Sexual harassment”, “Violence”, “mobbing - Psychological consequences” , “gender-based violence at work”

ΜΕΡΟΣ 1^ο

Κεφάλαιο 1^ο

1. Έμφυλη βία. Ορισμός φύλου και μορφές έμφυλης βίας

Έμφυλη βία ορίζεται κάθε επιβλαβή πράξη, η οποία καταπατά τόσο την αξιοπρέπεια όσο και την ακεραιότητα καθενός που την υφίστανται, ενώ είναι ένα φαινόμενο καθημερινό και παγκόσμιο που έχει ρίζες στην ανισότητα των φύλων, και ξεκινάει από την ανισορροπία δυνάμεων με αποτέλεσμα την οικονομική, ψυχολογική, σεξουαλική βλάβη ή τον πόνο, συμπεριλαμβάνοντας τον εξαναγκασμό, την τέλεση ασεβών πράξεων και των απειλών.

Ο ΟΗΕ το 1995 στη διάσκεψη που έκανε, η έκφραση της ανισότητας στις σχέσεις φαίνεται να αντιπροσωπεύεται από τη βία κατά των γυναικών, η οποία οδήγησε στην υπεροχή των ανδρών λόγω της εξουσίας που έχουν απέναντί τους όπως και στις διακρίσεις, εμποδίζοντας την ανάπτυξή τους. Το 1993, στη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, ορίστηκε ο όρος της έμφυλης βίας ως η πράξη βίας λόγω φύλου που είναι πιθανό να προκαλέσει σωματική και ψυχολογική βλάβη σε γυναίκες, η οποία εκδηλώνεται με την προσβολή της γενετήσιας ελευθερίας τους και βλάπτοντας τη ψυχικής και κοινωνικής τους υπόσταση, περιλαμβάνοντας απειλές, τον εξαναγκασμό για τέτοιες πράξεις, την αυθαίρετη στέρηση ελευθερίας σε δημόσιο είτε σε ιδιωτικό χώρο. Έτσι, ο ορισμός καλύπτει τόσο τη βία μέσα στην οικογένεια όσο και τη βία στην κοινωνία (Index of /Wp-Content/Uploads/2017/07/, n.d.). Το 2019 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (COE) αναγνωρίζει ότι η έμφυλη λεκτική βία μπορεί να θεωρηθεί έμφυλη ρητορική μίσους, η οποία στρέφεται κατά των αδύναμων γυναικών και των διεμφυλικών ατόμων. Αυτή η μορφή βίας μπορεί να εκδηλώνεται μέσω λέξεων, εικόνων ή βίντεο που δημοσιεύονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και περιέχουν απειλητικά μηνύματα για κάποιο άτομο.

Αναλυτικά, αυτό σημαίνει ότι οποιοδήποτε περιεχόμενο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως σχόλια, δημοσιεύσεις, φωτογραφίες ή βίντεο, που χρησιμοποιείται για να απειλήσει, να ταπεινώσει ή να βλάψει τις γυναίκες, ταξινομείται ως έμφυλη ρητορική μίσους. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κατατάσσει αυτές τις πράξεις ως σοβαρές παραβιάσεις, επειδή στοχεύουν στην υποτίμηση και την κακοποίηση των γυναικών λόγω του φύλου τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει περιεχόμενο που προάγει τη βία ή τον εκφοβισμό, καθώς και υλικό που ενισχύει αρνητικά στερεότυπα και προκαταλήψεις εναντίον των γυναικών. Θεωρείτε καθημερινό και παγκόσμιο φαινόμενο. Αυτή η μορφή βίας αιτιολογείται ως κοινωνικό έλεγχο και τιμωρία ώστε να σωφρονιστούν οι γυναίκες. Σε περιόδους φυσικών καταστροφών και κρίσεων, ανεργίας, και αποδόμησης και κατάρρευσης του κράτους δικαίου και των δομών πρόνοιας και υποστήριξης όλα αυτά είναι ιδιαίτερα πιο έντονα (‘Πέντε ερωτήσεις και απαντήσεις για την έμφυλη βία - Κέντρο Διοτίμα’, 2019).

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ορίζει τη βία με βάση το φύλο (CoE, 2022) σαν

οποιοδήποτε είδος βλάβης εναντίον ενός ατόμου ή και περισσότερων ατόμων που αφορά το πραγματικό φύλο ή το αντιληπτό φύλο, της ταυτότητας φύλου ή του σεξουαλικού προσανατολισμού, που μπορεί να διαπραχθεί.

Το 1972 η Ann Oakley, κοινωνιολόγος, αναφέρθηκε στη διαφορά ανάμεσα στο στο βιολογικό με το κοινωνικό φύλο (Μακρή-Τσιλιπάκου, 2004a). Το βιολογικό φύλο καθορίζεται από τα γενετικά χαρακτηριστικά που διαχωρίζουν τα δύο φύλα, κατατάσσοντάς τα σε δύο ξεχωριστές κατηγορίες. Αυτές οι κατηγορίες βασίζονται σε διάφορα βιολογικά χαρακτηριστικά που προσδιορίζονται κατά τη γέννηση και περιλαμβάνουν την ανατομία των οργάνων, την εξωτερική εμφάνιση, τις χρωμοσωματικές διαφορές και τις ορμονικές λειτουργίες (Connell, 2002). Πρόσφατες έρευνες, όπως αυτές που παρουσιάζει η νευρολόγος καθηγήτρια L. Rogers, δείχνουν ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ αντρικού και γυναικείου εγκεφάλου. Δεν έχουν βρεθεί σημαντικές διαφορές στη λειτουργία του εγκεφάλου που να δικαιολογούν αυτόν τον διαχωρισμό. Οι επιστήμονες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ο εγκέφαλος δεν έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που να τον κάνουν «αντρικό» ή «γυναικείο», καταρρίπτοντας έτσι τα παραδοσιακά στερεότυπα περί διαφορών στη λειτουργία του εγκεφάλου μεταξύ των φύλων (Connell, 2006).

Η έμφυλη βία ριζώνει ανά τα χρόνια στις κοινωνικές και πολιτισμικές δομές, τόσο σε κανόνες και όσο και τις αξίες που διέπουν την όποια κοινωνία και το σύνθημα είναι να συνοδεύεται από μια κουλτούρα άρνησης λόγω φόβου και αποσιώπησης ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχουν περιβάλλοντα που θεωρείτε ακόμη και αποδεκτή. Το κοινωνικό φύλο έρχεται σε αντιδιαστολή με το βιολογικό, καθώς διακρίνεται από τον πολιτισμό, την κοινωνία, τα οικονομικά κριτήρια και αποτελεί τη βάση του σχετιζέσθε (σ.σ. στη κοινωνία) (Παπαταξιάρχης, 1992). Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως καθορίζονται οι συμπεριφορές των πολιτών απέναντι στην κοινωνία (Connell, 2006).

Η έμφυλη βία υπάρχει στην ιδιωτική αλλά και στη δημόσια καθημερινότητα και δυσανάλογα δυστυχώς φαίνεται να επηρεάζει τις γυναίκες, αλλά και τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, αντανakλώντας την υποδεέστερη θέση τους στην κοινωνία, με τις αιτίες να βρίσκονται στις έμφυλες αξίες, νόρμες και πεποιθήσεις στηρίζουν την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην πραγματικότητα, ορισμένες ή πολλές μορφές βίας μπορεί να υπάρχουν ταυτόχρονα, ιδιαίτερα σε καταχρηστικές σχέσεις. Ο διαχωρισμός της είναι σε πιο απλές, αλλά εξίσου σημαντικές έννοιες, σύμφωνα με τους ορισμούς της έμφυλης βίας (GBVIMS), που είναι αναγνωρισμένοι διεθνώς πια, όπως είναι η λεκτική και συναισθηματική, η κοινωνικοοικονομική και μπορεί να λάβει ακόμη και μορφές, βία και ρητορική μίσους στο διαδίκτυο, η οποία έχει γίνει αποδεκτή τα τελευταία χρόνια, σε σεξουαλικοσωματική μέχρι βιασμό ή φόνο, Ακρωτηριασμός Γυναικείων Γεννητικών Οργάνων (FGM), stalking ή την απειλή outing για τους ΛΟΑΤΚΙ. Δράστης μπορεί να είναι ο νυν και πρώην σύζυγος/σύντροφος, οικογένεια, προϊστάμενος/συνάδελφος, συμμαθητής ή και φίλος, άγνωστους που ενεργούν για λογαριασμό πολιτιστικών, θρησκευτικών, κρατικών ή ενδοκρατικών θεσμών/οργανισμών (CoE, 2023). Υπάρχουν όμως συστήματα στη νομική και την εκάστοτε κοινωνία που φαίνεται να χρησιμοποιούν άλλους ορισμούς κι άλλες νομικά αναγνωρισμένες μορφές έμφυλης βίας.

1.1 Εισαγωγή και ιστορική αναδρομή

Ανά τους αιώνες η κοινωνική ζωή απασχολήθηκε αρκετά με το πως μπορεί να διαμορφωθεί η έννοια του φύλου και πως το επηρεάζουν οι σχέσεις εξουσίας. Στη σύγχρονη κοινωνία υπάρχουν παραδείγματα που αποδεικνύετε ο αγώνας που έχει γίνει για ζητήματα ισότητας αλλά δεν έχει ακόμη κερδηθεί. Ο Διαχωρισμός αυτός κυρίως αφορά το γυναικείο φύλο καθώς οι θεματικές που αναπτύσσονται στην ισότητα των δυο φύλων διεθνώς, καλούνται να λύσουν προβλήματα σχετικά με τη θέση των γυναικών και την ανισότητα του φύλου (Αστρινάκη & Χατζαρούλα, 2012). Η ιστορία του όρου γυναικά και του όρου φύλου διαφέρει από χώρα σε χώρα, ενώ ο όρος gender δεν είναι αποδεκτός σε όλα τα γλωσσικά περιβάλλοντα (Βαρίκα, 2009). Θεσμικά στην Ελλάδα η ιστορία του φύλου και των γυναικών ήταν σχεδόν ανύπαρκτη έως πρόσφατα (Αβδελά, 2010 ; Καντσά, Β. et al., 2010 ; Παυλίδου, 2006). Στην Ανατολική Ευρώπη και τη Ρωσία το πεδίο τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί και μια αντίστοιχη εξέλιξη στις νεότερες γενιές ιστορικών της Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης, που αποδίδεται στην «στροφή στο κοινωνικό» (Downs, 2010). Υπό αμφισβήτηση σύμφωνα με την κοινή γνώμη είναι ότι βάσει των παγιωμένων και βιολογικών χαρακτηριστικών του θηλυκού γένους, η γυναίκα είναι συναισθηματική, με έντονη και σύνθετη σκέψη που την κυριαρχεί το μητρικό ένστικτο. Επίσης έντονες πια στη σύγχρονη κοινωνία είναι οι συζητήσεις περί ισότητας, καθώς θεωρείται ότι βελτιώθηκε στην κοινωνία η θέση του γυναικείου φύλου και αδιαμφισβήτητα υπάρχει η τάση να αλλάξουν οι ρόλοι και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά μεταξύ των δύο φύλων (Γκογκίδου, 1995). Παρόλα αυτά, οι έννοιες της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, αλλά και το μοτίβο κοινωνικής ζωής που επιλέγει κάποιος, χρειάζεται έρευνα για να διαφοροποιηθούν οι ρόλοι που έλαβαν στη σύγχρονη κοινωνία όσο περνούν τα χρόνια.

Αρχικά οι ιστορίες γύρω από το γυναικείο φύλο είχαν ένα πιο γενικευμένο χαρακτήρα, ενώ μόλις υποδεχτήκαμε τον 20ο αιώνα ερευνήθηκαν πεδία της εργασιακής ιστορίας και της εκβιομηχάνισης (Clark, 2013 ; Pinchbeck, 1930). Η διάκριση των δύο φύλων γίνεται από τα χαρακτηριστικά των ρόλων που επωμίζονται όπως και τις συμπεριφορές από την πρώτη μέρα της γέννησης τους. Οι ρόλοι αυτοί έχουν σχέση με την αναπαραγωγή, την εργασία, την οικογένεια, τις υποχρεώσεις, ακόμη και τις δυνατότητες που έχουν ή δεν έχουν ως όντα. Υπάρχουν προκαθορισμένα στοιχεία και στόχοι για τα αγόρια και τα κορίτσια στις κοινωνίες μας, που με τα χρόνια όμως τείνουν να διαφοροποιούνται.

Στην αρχαιότητα φαίνεται πως τα κορίτσια δεν είναι παραγωγικά και χρήσιμα σε μια οικογένεια, έχοντας αποστολή το να γίνουν μητέρες ενώ ταυτόχρονα έχουν καθήκον στη φροντίδα του άντρα και της οικογένειάς τους ή να διαθέτουν τον εαυτό τους σεξουαλικά στους άνδρες της εποχής όπως αναφέρει και ο ιστορικός Robert Flaceliere (1959). Έπειτα στη διάρκεια του μεσαίωνα η θέση της είναι υποδεέστερη και χαρακτηρίζεται ως το αδύναμο φύλο, εφόσον εξαρτάται από τον άνδρα, με εξαιρέσεις τις γυναίκες της υψηλής κοινωνίας. Σημαντική σημείωση είναι πως κάποιες επιδίωξαν την αναδιάταξη του τότε γυναικείου ρόλου τις «μάγισσες» που

ταυτιζόταν με το μη ιερό (Kieckhefer, 1989). Γενικότερα οι πατριαρχικές αντιλήψεις μένουν ριζωμένες και κατά καιρούς υπάρχουν πεποιθήσεις που χαρακτηρίζονται ως μη φυσιολογικές, κάτι το οποίο παίρνει σάρκα και οστά και σήμερα όπου διεκδικείται από τις γυναίκες ισότητα και ίδια δικαιώματα τα οποία αντιμετωπίζονται ως καταδικαστέα (Σαμίου, 2006).

Το 1960, παράλληλα δηλαδή με το δεύτερο κύμα της γυναικείας απελευθέρωσης και ενώ η ακαδημαϊκή κατοχύρωση αρχίζει να έχει πινελιές θηλυκότητας πια, εξετάστηκαν υπό νέες θεματικές όπως είναι η «γυναικεία κουλτούρα». Ο κοινωνικός ρόλος φτάνει πια σε σημείο που αναλόγως διαφοροποιείται σύμφωνα με τα κοινωνικά αλλά και οικονομικά χαρακτηριστικά της εποχής και του κάθε τόπου, γύρω από την έμφυλη διαφορά (Στρατηγάκη, 2007). Από τις αρχές του 1980 παρατηρείται αμφισβήτηση του πνεύματος αλληλεγγύης αλλά και της ιδέας ενός κοινού γυναικείου παρελθόντος από τον μαύρο και του τρίτου κόσμου φεμινισμό. Στο πλαίσιο των ιστορικών μελετών, η κριτική προς την υπεροχή του λευκού βιώματος εκφράζεται μέσα από έργα που αναδεικνύουν το πολύχρωμο γυναικείο υποκείμενο, εντάσσοντας τη φυλή ως καίρια κατηγορία ανάλυσης, παράλληλα με το φύλο και την τάξη (Jones, 1985). Οι αγώνες που προέκυψαν από το φεμινιστικό κίνημα συνέβαλαν σημαντικά στην απόκτηση εκτεταμένων ελευθεριών για τις γυναίκες, επηρεάζοντας τόσο τη δημόσια όσο και την ιδιωτική τους ζωή. Αυτές οι προσπάθειες επηρέασαν τη θέση των γυναικών ως πολίτες κράτους, παρέχοντάς τους δικαίωμα ψήφου, πρόσβαση στην αγορά εργασίας και επηρεάζοντας την κοινωνική τους ζωή (Διαλέτη, 2015).

Περνώντας τα χρόνια, η κοινωνία εξελίσσεται με την πρόοδο και την εκβιομηχάνιση οπότε και το ζήτημα των γυναικών γίνεται πιο επίκαιρο. Η πόλη λειτουργεί ως τόπος όπου διαδραματίζονται πολλαπλές χρήσεις και λειτουργίες. Επιπλέον, αποτελεί έναν τόπο συνάντησης και διαλόγου για τις κοινωνικές ομάδες που συγκεντρώνονται σε αυτήν με κεντρική ιδέα αυτής της αλληλεπίδρασης να αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά των ομάδων, όπως οι αξίες και τα βιώματα τους, και φυσικά η έμφυλη ταυτότητα των ατόμων (Κατσικανά, 2013). Η μελέτη της Joan Scott στο *American Historical Review* το 1986, αποτελεί ένα έργο, όπου από μια προοδευτική οπτική μετακινεί το ενδιαφέρον της ιστορίας από την γυναικεία εμπειρία στην πολιτισμική διαμόρφωση της γένους διαφοράς. Αναδεικνύετε μέσω μιας μεταφορικής προσέγγισης, πώς η διαφορά αυτή λειτουργεί ως μέσο που σχηματίζει, ερμηνεύει και νομιμοποιεί ευρύτερες σχέσεις εξουσίας (Scott, 1997).

Στη σύγχρονη πόλη παρατηρείται ότι ο χώρος έχει συστηματικά παραμελήσει τις ανάγκες των γυναικών, καθώς οι επαγγελματικοί κλάδοι της αρχιτεκτονικής και της πολεοδομίας είναι υπερκυρίαρχα ανδρικοί. Ένα κορυφαίο πρόβλημα είναι η ανασφάλεια που αισθάνονται οι γυναίκες στο δημόσιο χώρο. Πολλές φεμινίστριες ερευνήτριες που εξετάζουν το θέμα της πόλης έχουν επισημάνει ότι ο φόβος για πιθανή επίθεση, είτε λεκτική, ψυχολογική και σωματική, καθορίζει ποια διαδρομή θα επιλέξουν οι γυναίκες στην πόλη, αναγνωρίζοντας δημόσια σημεία στα οποία έχουν τη δυνατότητα να μετακινηθούν αργά τη νύχτα, όταν δε μπορούν να έχουν συνοδεία ή τη χρήση ιδιωτικού οχήματος (Stevenson, 2007).

Ο εργασιακός χώρος είναι ένας κοινωνικός τομέας όπου συχνά εμφανίζεται το φαινόμενο της έμφυλης βίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει κάνει έρευνες, όπου ένα 40%

με 50% του γυναικείου φύλου δηλώνεται ότι έχει βιώσει σεξουαλικές προσφορές και παρενόχλησεις, σωματική επαφή που δεν επιδίωξε και δεν προκάλεσε και άλλες μορφές επιθέσεων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Στην Ελλάδα, το 60% των εργαζόμενων που αφορά το γυναικείο φύλο, έχουν αντιμετωπίσει κάποια μορφή παρενόχλησης, ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή. Ωστόσο, τα πραγματικά περιστατικά είναι υποτονικά σε σχέση με αυτά που τελικά αναφέρονται, καθώς οι άνθρωποι είναι διστακτικοί να ζητήσουν βοήθεια για διάφορους λόγους. Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας και γενικότερα οποιαδήποτε μορφή βίας έχει προσωπικές και οικονομικές συνέπειες, αλλά και κοινωνικές τόσο για τις γυναίκες και όσο και για τα άτομα της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ, επιβαρύνοντας την σωματική και ψυχολογική τους υγεία (‘Φυλλάδιο. Έμφυλη Βία Στην Εργασία’, χ.χ.).

1.2 Έμφυλη ταυτότητα, σεξισμός και ομοφοβία

Η ταυτότητα αναπαριστά ένα σύνθετο και πολυδιάστατο τμήμα της ψυχολογίας ενός ανθρώπου, που περιγράφει πως αντιλαμβάνεται και ορίζει τον εαυτό του και με ποιο τρόπο γίνεται αυτό. Αυτή η έννοια εξετάζει πολλά στοιχεία, όπως η αίσθηση συμπερίληψης σε συγκεκριμένες ομάδες, τα χαρακτηριστικά που τις διακρίνουν, τα συναισθήματα που τις συνοδεύουν, οι συμπεριφορές που εκδηλώνει και οι ρόλοι που υιοθετεί. Σε αυτό το πλαίσιο, η έμφυλη ταυτότητα αναδεικνύει μια ειδική πλευρά της ταυτότητας, που σχετίζεται με το πώς κάποιο άτομο αντιλαμβάνεται και αναγνωρίζει το γένος του. Ενώ πολλοί άνθρωποι ταυτίζονται με το βιολογικά καθορισμένο φύλο τους, υπάρχουν και άτομα που ερμηνεύουν το φύλο τους με διαφορετικό τρόπο, υπερβαίνοντας τα συμβατικά πρότυπα δυναμική της ταυτότητας αναδύεται από τον συνδυασμό ατομικών και κοινωνικών παραγόντων, δημιουργώντας ένα πλαίσιο που παρέχει στο άτομο μια αίσθηση συνοχής και συνέχειας στην εσωτερική του κατάσταση. Αξιοσημείωτο είναι ότι η ταυτότητα δεν είναι απαραίτητα διχοτομημένη σε άνδρες και γυναίκες. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές εκφάνσεις της ταυτότητας γένους που ξεπερνούν τα παραδοσιακά δυαδικά πλαίσια (Κέντρο Διοτίμα, 2019). Σύμφωνα με τον Erik Erikson, η ταυτότητα δεν είναι στατική ή μονοδιάστατη. Υπάρχουν πολλές πτυχές της ταυτότητας, όπως η επαγγελματική, η θρησκευτική, η πολιτική και η σεξουαλική ταυτότητα. Ο άνθρωπος συνεχίζει να επαναπροσδιορίζει τις ταυτότητές του σε όλη τη διάρκεια της ζωής του αν και ορόσημο θεωρείτε η εφηβεία χρονικά για κάτι τέτοιο. Στην θεωρία του Erikson, η ταυτότητα είναι μια εσωτερική αντίληψη και μια ορατή πτυχή της προσωπικής ομοιότητας και ενότητας, που συμφωνεί με μια συγκεκριμένη κατανόηση της κοινής εικόνας του κόσμου (Laplanche, 1995).

Η ActionAid (2020) έκανε έρευνα για το πώς τα δύο φύλα εάν συγκριθούν, έχουν πιο πολλές πιθανότητες να υποστούν βία ή παρενόχληση, χωρίς όμως το φύλο να είναι ο καθοριστικός παράγοντας για την άσκηση της παρενόχλησης. Ειδικότερα, κάποια κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, ή η εργασιακή κατάσταση καθιστούν τις γυναίκες ευάλωτες. Οι Raver και Nishii (2010)

ερευνώντας το φαινόμενο των παρενοχλήσεων διαπιστώνεται πως οι γυναίκες που μειονοτικών ομάδων διατρέχουν μεγαλύτερους κινδύνους συγκριτικά με όσες δεν ανήκουν.

Οι ψυχολόγοι Σούζαν Κρος και Λόρα Μάντσον προσεγγίζουν το θέμα των διαφορών μεταξύ των φύλων από μια κυρίως ψυχολογική σκοπιά. Εστιάζουν στην αυτοαντίληψη και την κατασκευή του εαυτού και παρατηρούν διαφορετικές προσεγγίσεις σε διαφορετικές κοινωνικές πραγματικότητες. Σε ορισμένες κοινωνίες, παρατηρείται μια αλληλοεξαρτώμενη αυτοαντίληψη, όπου η ταυτότητα είναι στενά συνδεδεμένη με τον κοινωνικό περίγυρο και τις αλληλεπιδράσεις με άλλα άτομα. Αντίθετα, στις Δυτικές κοινωνίες, επικρατεί η έννοια της μοναδικότητας και της ατομικής προσωπικότητας. Αυτή η διαφορά επηρεάζει όχι μόνο την κοινωνική δομή, αλλά και την εμφύλια ταυτότητα και τους ρόλους που αναλαμβάνουν οι άνθρωποι, ανάλογα με το αν εστιάζονται στην αλληλοεξάρτηση ή στην ανεξαρτησία της αυτοαντίληψής τους. Είναι προφανές ότι η έννοια του φύλου είναι πολύπλοκη και η διάκριση μεταξύ των διαφόρων πτυχών της, όπως η βιολογική και η κοινωνική, παραμένει αντικείμενο συνεχούς επιστημονικής έρευνας και συζήτησης (Hughes, 2007).

Η ταυτότητα φύλου διαμορφώνεται στα παιδιά από πολύ νωρίς, καθώς αρχίζουν να αντιλαμβάνονται τις διαφορές μεταξύ των φύλων και να ταξινομούν τον εαυτό τους σε αυτές τις κατηγορίες. Υπάρχουν διάφορες θεωρίες που εξηγούν πώς συμβαίνει αυτή η διαδικασία ταύτισης και διαμόρφωσης της ταυτότητας φύλου. Η πολιτισμική μεταβίβαση σύμφωνα με τους ερευνητές, βασίζεται στην ιδέα ότι τα άτομα μαθαίνουν και υιοθετούν τις συμπεριφορές, τις αξίες και τις ταυτότητες της κοινωνίας τους μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους και μέσω των συνεχών ερεθισμάτων που λαμβάνουν από το περιβάλλον τους. Από τη στιγμή που γεννιέται ένα παιδί, αρχίζει να εκτίθεται σε διάφορα πολιτισμικά ερεθίσματα όπως η γλώσσα, οι κανόνες συμπεριφοράς, οι κοινωνικές νόρμες και οι αξίες. Αυτή η διαδικασία μάθησης δεν σταματά στην παιδική ηλικία. Ακόμα και ως ενήλικες, τα άτομα συνεχίζουν να μαθαίνουν και να προσαρμόζονται στα νέα πολιτισμικά ερεθίσματα και στις αλλαγές του κοινωνικού περιβάλλοντος. Οι πολιτισμικές πρακτικές και ταυτότητες με την πάροδο του χρόνου βιώνουν την εξέλιξη ή έρχονται σε προσαρμοστικότητα βάσει των προσλαμβανουσών, καθώς τα άτομα εκτίθενται σε νέες ιδέες, εμπειρίες και πολιτισμικά περιβάλλοντα, πάντα σύμφωνα με τις αλληλεπιδράσεις του ατόμου με το κοινωνικό του περιβάλλον (Fagot et al., 1992 ; Bandura, 1971).

Σύμφωνα με τον S. Freud, η διαμόρφωση της ταυτότητας φύλου προέρχεται μέσα από την επίλυση του Οιδιπόδειου Συμπλέγματος, με τους μηχανισμούς της διαφοροποίησης και του προσεταιρισμού να έχουν κεντρικό ρόλο σε αυτήν τη διαδικασία. Από την άλλη, οι θεωρητικοί της Κοινωνικής Μάθησης εστιάζουν στον ρόλο του περιβάλλοντος, της παρατήρησης, της μίμησης και της αμοιβής στην εκμάθηση των ρόλων φύλου (Bandura, 1986). Τα έμφυλα στερεότυπα αποτελούν προκαταλήψεις και ιδέες στην κοινωνία που προωθούν συγκεκριμένους ρόλους και χαρακτηριστικά για τις γυναίκες και τους άνδρες βασιζόμενα στο φύλο τους. Αυτά τα στερεότυπα δημιουργούν εμπόδια στον να φτάσει το σημείο της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών και ενισχύουν τις διακρίσεις μεταξύ τους. Επιπλέον, μπορούν

να περιορίζουν την ανάπτυξη των φυσικών ταλέντων και ικανοτήτων των ανθρώπων, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Τα στερεότυπα αυτά επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές εμπειρίες, την καθημερινότητα και επαγγελματικές επιλογές τους, περιορίζοντας γενικά τις ευκαιρίες που διαθέτουν στη ζωή τους ('Στρατηγική για την ισότητα των φύλων', 2014).

Σύμφωνα με τη γνωστική-αναπτυξιακή προσέγγιση, η διαμόρφωση της ταυτότητας επιτυγχάνεται μέσω της ενεργού διαδικασίας της εμπειρίας από το παιδί. Σύμφωνα με τον L. Kohlberg το 1966, η διαμόρφωση της ταυτότητας φύλου προχωράει μέσα από τρία στάδια. Αρχικά, ο Doyle (1985) ισχυρίζεται ότι τα παιδιά καταλαβαίνουν απλώς ότι είναι αγόρια ή κορίτσια, πιστεύοντας ότι οι εξωτερικές εμφανίσεις καθορίζουν το φύλο ενός ατόμου. Αργότερα, τα παιδιά αντιλαμβάνονται ότι το φύλο δεν αλλάζει με τον χρόνο. Στο τρίτο και τελευταίο στάδιο, τα παιδιά αναγνωρίζουν τη μονιμότητα του φύλου, καταλαβαίνοντας ότι αυτό δεν αλλάζει ούτε με την πάροδο του χρόνου ούτε με διάφορες καταστάσεις ή συμπεριφορές.

Επίσης το COE, στη Σύσταση CM/Rec (2019) για οποιαδήποτε δράση, κίνηση, εμφάνιση, είτε προφορικό λόγο είτε γραπτό, γνώρισμα ή και συμπεριφορά που στηρίζει την ιδέα πως λόγω του φύλου τους, μια ομάδα ατόμων αλλά και καθένα άτομο ξεχωριστά, είναι ανώτερα ή κατώτερα, είτε συμβαίνει σε δημόσιο είτε σε ιδιωτικό χώρο, διαδικτυακά ή όχι, με σκοπό ή αποτέλεσμα Αυτή η συμπεριφορά ή πρακτική αποτελεί διάκριση και αντίκειται στην εγγενή αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα του ατόμου ή της ομάδας ατόμων που επηρεάζει. Αντί να προάγει την ισότητα και την αμοιβαία σεβασμό, δημιουργεί ανισότητα και εμπόδια για την πλήρη έκφραση και ανάπτυξη των ατόμων. Η διάκριση βασισμένη στο φύλο μπορεί να οδηγήσει σε σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική, ή κοινωνικοοικονομική ζημία, εμποδίζοντας τα άτομα ή τις ομάδες από την πλήρη ανάπτυξη και συμμετοχή τους στην κοινωνία. Επιπλέον, δημιουργεί ένα εχθρικό και προσβλητικό περιβάλλον, εμποδίζοντας την αυτονομία και εξάσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τέλος, διατηρεί και ενισχύει τα στερεότυπα φύλου, ενισχύοντας τις ανισότητες και τις προκαταλήψεις στην κοινωνία.

Η προσέγγιση των C. L. Martin και C. F. Halverson (1981) προτείνει έναν συνδυασμό παρατήρησης και δημιουργίας σχημάτων για να εξηγήσει πώς τα παιδιά αναπτύσσουν την ταυτότητα φύλου τους, παρατηρώντας τις συμπεριφορές και τους ρόλους των φύλων γύρω τους, μαθαίνοντας ποια είναι τα αποδεκτά και αναμενόμενα πρότυπα συμπεριφοράς για τα άτομα του ίδιου φύλου. Μέσω της μίμησης, προσπαθούν να αντιγράψουν αυτές τις συμπεριφορές, ενσωματώνοντάς τις στη δική τους καθημερινότητα. Καθώς μεγαλώνουν, δημιουργούν γνωστικά σχήματα που οργανώνουν και αποθηκεύουν αυτές τις πληροφορίες, επιτρέποντάς τους να ανακαλούν και να εφαρμόζουν τις κατάλληλες συμπεριφορές σε διάφορες καταστάσεις. Η επιρροή των γονέων, των συνομηλίκων, των δασκάλων και των μέσων ενημέρωσης, μαζί με τις προσωπικές εμπειρίες και τις βιολογικές προδιαθέσεις του κάθε παιδιού, συνεργάζονται για να διαμορφώσουν την τελική ταυτότητα φύλου του. Ως εκ τούτου, η κατανόηση της ταυτότητας φύλου απαιτεί μια συνεκτική προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη όλους αυτούς τους διαφορετικούς παράγοντες και τον τρόπο που υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ τους (Μαραγκουδάκη, 2003).

Οι διακρίσεις λόγω φύλου έχουν εξαπλωθεί σε τέτοιο βαθμό που έχει αναγνωρισθεί ακόμη και από τους διεθνείς οργανισμούς, αυτήν την πραγματικότητα και προώθησαν τη Σύμβαση ώστε να έρθει η κατάργηση όλων των μορφών διακρίσεων και η εξαλειφθούν κατά των γυναικών (CEDAW). Αυτό το διεθνές νομικό πλαίσιο αναγνωρίζει τη διάκριση λόγω φύλου ως κάθε συμπεριφορά που έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των γυναικών και έχει σκοπό να υπονομεύσει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Συχνά, οι διακρίσεις σχετίζονται με τον σεξισμό. Ο "σεξισμός" ως έννοια περιλαμβάνει μορφές διάκρισης ή και απομόνωσης που οφείλονται στο φύλο (Δασκαλάκης, 2014). Ο σεξισμός αναφέρεται σε διακρίσεις ή προκαταλήψεις που επηρεάζουν όλα τα επίπεδα της κοινωνίας, από θεσμικά και κοινωνικά περιβάλλοντα (όπως είναι τα περιβάλλοντα εργασίας) έως διαπροσωπικές σχέσεις (EIGE, 2020a).

Η διαφοροποίηση στην κοινωνία για κάθε άντρα ή γυναίκα, αναδύεται μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης του ατόμου (Connell, 2002). Ο σεξισμός έχει το ίδιο άσχημες συνέπειες κα για τα δύο φύλα επηρεάζοντας τα ταυτόχρονα, είτε έμμεσα είτε άμεσα. Το SHARE, αποτελεί το σήμα ισότητας και μια αναγνώριση που δίνεται σε επιχειρήσεις οι οποίες προωθούν ενεργά πρωτοβουλίες με στόχο την ισότητα των ευκαιριών και τις πρακτικές για την καταπολέμηση των παραδοσιακών και στερεοτυπικών έμφυλων ρόλων. Επιδεικνύει τη δέσμευση της επιχείρησης στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν το Σήμα υιοθετούν μέτρα και δράσεις που βοηθούν στην αντιμετώπιση των παραδοσιακών ρόλων που αποδίδονται στα φύλα μέσα στην οικογένεια. Επιπλέον, προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (work-life balance), διευκολύνοντας τους εργαζόμενους να συνδυάζουν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, ενθαρρύνοντας ένα περιβάλλον εργασίας που υποστηρίζει την ισορροπία και την ευημερία των εργαζομένων (Τσιοτίκα, 2022). Οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορεί να εκδηλωθούν σε ατομικό, θεσμικό (όπως εργασιακό ή εκπαιδευτικό περιβάλλον) και δομικό επίπεδο, οδηγώντας σε ανισότητες μεταξύ των φύλων στην κοινωνία και αλλαγές στα κοινωνικά πρότυπα και συμπεριφορές. Σύμφωνα με τις συστάσεις του ΣτΕ (2019) για τις διακρίσεις λόγω φύλου, ο σεξισμός αναγκάζει τους ανθρώπους να παραμείνουν σιωπηλοί επειδή τροφοδοτεί τον φόβο ατόμων και ομάδων που αναφέρουν ή διαμαρτύρονται για σεξιστική συμπεριφορά από φόβο μήπως τους πάρουν στα σοβαρά, δεν περιθωριοποιηθούν ή ακόμη και λογοδοτήσουν (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Σύμφωνα με τις έρευνες, στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μεγάλο ποσοστό, θεωρούν ότι ο σημαντικότερος γυναικείος ρόλος είναι να ασχολείται με τη φροντίδα του σπιτιού και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Αυτή η άποψη υποδηλώνει ότι σχεδόν οι μισοί Ευρωπαίοι πιστεύουν πως η κύρια ευθύνη των γυναικών πρέπει να είναι οι δουλειές του σπιτιού και η φροντίδα των μελών της οικογένειας. Παράλληλα, το 43% των Ευρωπαίων θεωρούν ότι ο βασικός ρόλος ενός άνδρα είναι να εργάζεται και να κερδίζει χρήματα για να υποστηρίζει οικονομικά την οικογένεια. Αυτή η άποψη αντικατοπτρίζει μια παραδοσιακή αντίληψη για την κατανομή των φύλων στις επαγγελματικές και οικονομικές υποχρεώσεις, με τους άνδρες να θεωρούνται

πρωτίστως υπεύθυνοι για την εξασφάλιση του εισοδήματος της οικογένειας (European Commission, 2017).

Συνολικά, παρατηρούμε σημαντική πρόοδο στη μείωση της ανισότητας και των διαφορών μεταξύ των φύλων, ωστόσο αυτή η πρόοδος δεν έχει καταφέρει να εξαλείψει πλήρως τις ανισότητες. Παρά τα θετικά βήματα, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες και διακρίσεις σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο, διατηρώντας τον σεξισμό και τις διακρίσεις βάσει φύλου σε διάφορους τομείς, όπως η οικογένεια, η κοινωνική ζωή και ο εργασιακός χώρος. Οι διακρίσεις δεν περιορίζονται στα φυλετικά στερεότυπα και στον διαχωρισμό τους. Οι διακρίσεις που σχετίζονται με τη σεξουαλική προτίμηση μπορεί να είναι ακόμα πιο έντονες και απαράδεκτες. Η αντιμετώπιση των ανθρώπων βάσει της σεξουαλικής τους προτίμησης σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό πλαίσιο πρέπει να βασίζεται στην ισότητα και τον σεβασμό προς όλους, προωθώντας ένα περιβάλλον που αναγνωρίζει και αποδέχεται την ποικιλομορφία των ανθρώπινων διαφορετικοτήτων.

Η έννοια της "ομοφοβίας" χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τον ψυχολόγο George Weinberg στις Ηνωμένες Πολιτείες. Τον ορίζει ως τον φόβο ή την αντιπάθεια που αισθάνεται κάποιος έναντι των ομοφυλοφίλων, καθώς και την αντίστοιχη προκατάληψη ή αντίληψη (Herek, 2004). Πιο διεξοδικά, ο όρος "ομοφοβία" περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα αρνητικών στάσεων, πεποιθήσεων και συναισθημάτων που κατευθύνονται προς τα άτομα που είναι ομοφυλόφιλα. Αυτές οι στάσεις μπορεί να κυμαίνονται από μικρή προκατάληψη και αντιπάθεια μέχρι έντονη απέχθεια και εχθρότητα, που δεν περιορίζονται μόνο σε προσωπικά συναισθήματα ή απόψεις, αλλά συχνά εκφράζονται και μέσα από κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές. Τα τελευταία χρόνια, η ομοφοβία έχει αναγνωριστεί και ως ένα φαινόμενο που περιλαμβάνει τη συστηματική απομάκρυνση και αποκλεισμό των ατόμων της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας από σημαντικούς κοινωνικούς θεσμούς και ευκαιρίες. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την άνιση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, την έλλειψη νομικής αναγνώρισης των σχέσεων και οικογενειών τους, καθώς και τον αποκλεισμό από υγειονομικές υπηρεσίες, εκπαίδευση και άλλα δικαιώματα που θεωρούνται δεδομένα για τους ετεροφυλόφιλους.



Εικόνα 2. Γυναίκα δεν γεννιέσαι. Γίνεσαι

Πηγή: "Δεν γεννιέσαι γυναίκα. Γίνεσαι": Όσα μας έμαθε η Σιμόν ντε Μπובουάρ, *n.d*

Οι ρίζες της ομοφοβίας συχνά βρίσκονται στην αντίληψη ότι η ετεροσεξουαλικότητα είναι η μόνη φυσιολογική ή αποδεκτή μορφή σεξουαλικότητας. Αυτή η αντίληψη, που είναι γνωστή ως "ετεροσεξισμός", στηρίζει την πεποίθηση ότι οι ετεροφυλόφιλοι είναι "φυσιολογικοί", ενώ οι ομοφυλόφιλοι θεωρούνται "ανώμαλοι" ή "μη φυσιολογικοί". Αυτή η θεώρηση οδηγεί στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και προκαταλήψεων, που προωθούν τη διάκριση και την καταπίεση των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων. Αυτές οι διακρίσεις και η καταπίεση ενισχύονται και από πολιτισμικούς, θρησκευτικούς και κοινωνικούς παράγοντες που προωθούν και υποστηρίζουν την ετεροκανονικότητα, δηλαδή την αντίληψη ότι η ετεροσεξουαλικότητα είναι η προεπιλεγμένη ή ανώτερη μορφή σεξουαλικότητας. Αυτό το πλαίσιο δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου οι ΛΟΑΤΚΙ+ άνθρωποι συχνά νιώθουν ανασφαλείς, περιθωριοποιημένοι και ανεπιθύμητοι. Συνοπτικά, η ομοφοβία δεν είναι μόνο θέμα ατομικών απόψεων ή προκαταλήψεων, αλλά μια πολύπλοκη και συστημική μορφή διάκρισης που επηρεάζει πολλές πτυχές της ζωής των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, υπονομεύοντας την ισότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα (Morrow, 2001).

Η συνηθέστερη άποψη των ομοφοβικών ανθρώπων προκύπτει από την πεποίθησή τους ότι οι ομοφυλόφιλοι, οι τρανσέξουαλ και οι αμφιφυλόφιλοι πάσχουν από αθλιότητα από ηθικής απόψεως, και έχουν υποδεέστερη θέση σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους (Tate & Longo, 2004). Η "ομοφοβία" συμπεριλαμβάνει αρνητικά συναισθήματα όπως άγχος και μίσος στους ομοφυλόφιλους, εκδηλώνοντας την ευρύτερη κοινωνία προς τα άτομα όσο και προς τον εαυτό του τον ίδιο (Herek, 2004). Οι εταιρείες που προωθούν τη διαφορετικότητα ενισχύουν την Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητά τους, προσελκύνοντας καταναλωτές που προτιμούν να υποστηρίζουν επιχειρήσεις με παρόμοιες αξίες. Ιδιαίτερα οι Millennials, η πιο ποικιλόμορφη γενιά, αποτελούν όχι μόνο το εργατικό δυναμικό που φέρνει νέες δεξιότητες, αλλά και μια καταναλωτική βάση που αναζητά εταιρείες με ενσωματωμένη ποικιλομορφία στις πρακτικές τους. Έρευνες δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ποικιλομορφία στο εργατικό δυναμικό μιας εταιρείας, τόσο πιο αφοσιωμένοι, ευτυχισμένοι και παραγωγικοί είναι οι εργαζόμενοι. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, οι απόψεις και οι συνεισφορές των εργαζομένων αναγνωρίζονται, δημιουργώντας ένα κλίμα όπου οι εργαζόμενοι νιώθουν ελεύθεροι να εκφράζονται. Αυτό οδηγεί σε αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των συναδέλφων, οι οποίοι εκτιμούν τη διαφορετικότητα. Το αποτέλεσμα είναι ένα πιο ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον με αφοσιωμένους εργαζόμενους που παραμένουν πιστοί στο όραμα και τους στόχους της εταιρείας. Επιπλέον, είναι περήφανοι που εργάζονται σε ένα περιβάλλον που προωθεί και υποστηρίζει τη διαφορετικότητα ('Τα οφέλη της Διαφορετικότητας', n.d.)

**“ΑΝ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΙΑ
ΣΥΝΑΘΡΟΙΣΗ ΑΠΟ ΕΓΩ, ΤΟΤΕ ΔΕΝ
ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΧΩΡΙΣ ΗΘΙΚΗ
ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΤΗΡΙΖΕΤΑΙ”.**



Εικόνα 3. Επιχείρηση ως κοινωνία με ηθική

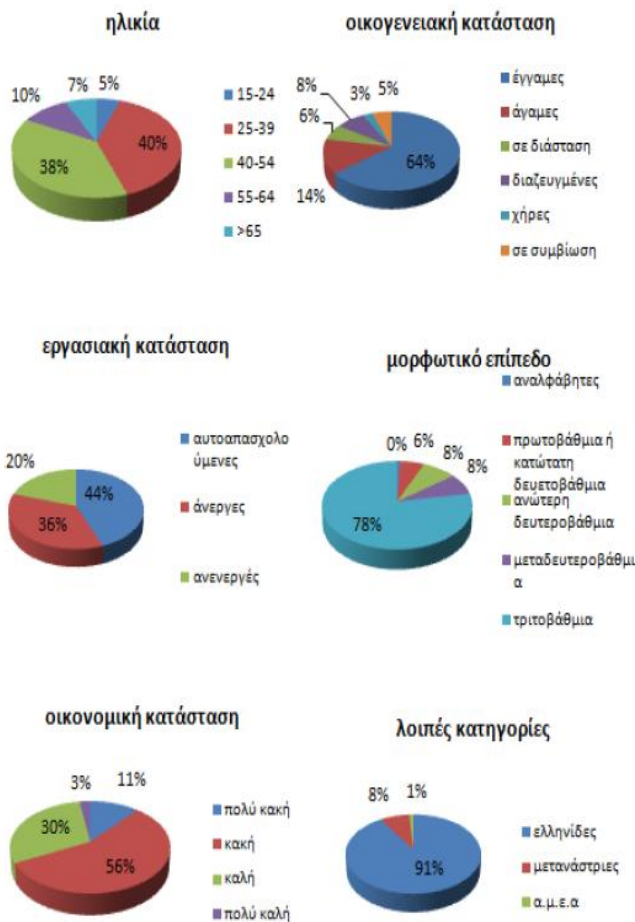
Πηγή: ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑ, 2024

1.3 Δημογραφικά στοιχεία πληττόμενων ατόμων

Αποσιωπάται το γεγονός ότι τα θύματα βίας και οι δράστες δεν ανήκουν σε

"ειδικές κατηγορίες". Κάθε γυναίκα μπορεί να πέσει θύμα βίας, με σοβαρές σωματικές, ψυχολογικές και κοινωνικές συνέπειες. Οι δράστες συχνά συμμορφώνονται με κοινωνικά πρότυπα ανδρισμού, τα οποία προωθούν την περιφρόνηση, την υποτίμηση και την επιθετικότητα κατά των γυναικών (Βαΐου, κ.α., χ.χ.) Η Γ.Γ.Ι.Φ., η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών, είναι ο κύριος κυβερνητικός φορέας στην Ελλάδα που ασχολείται με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η υπηρεσία αυτή είναι υπεύθυνη για την

εφαρμογή πολιτικών και



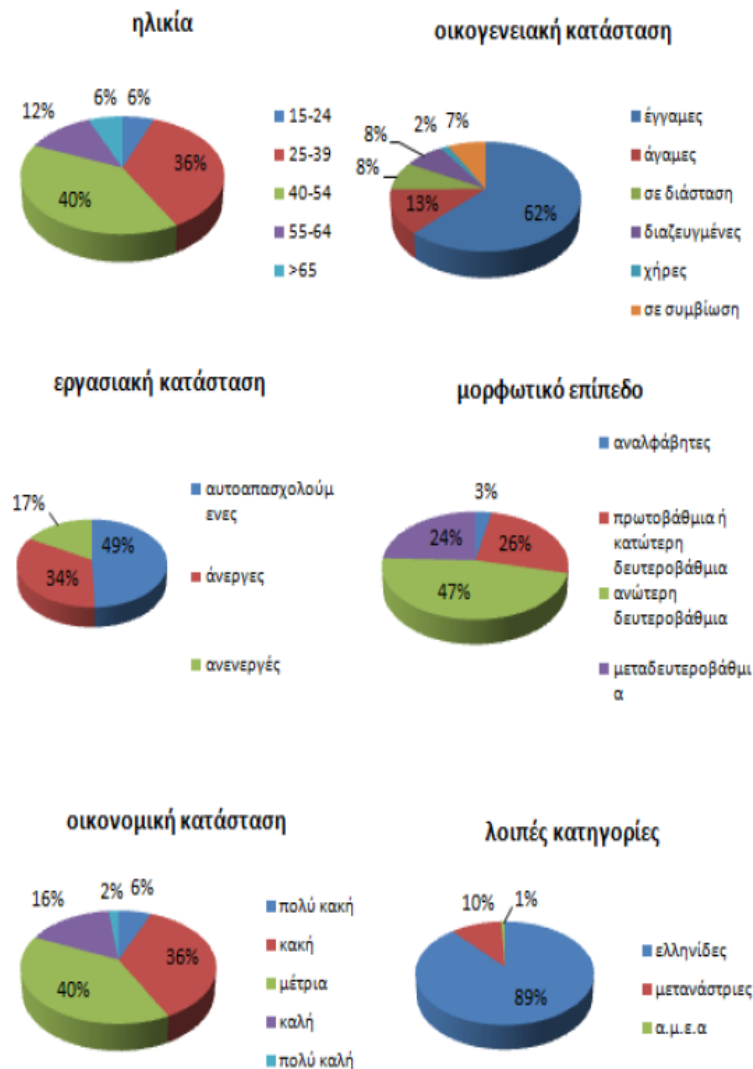
Εικόνα 4. Δημογραφικά στοιχεία θυμάτων από τη ΓΓΙΦ του 2017

Πηγή: ΓΓΙΦ - επεξεργασία, 2017

δράσεων που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Τα στοιχεία που διατυπώνονται στις παρακάτω εικόνες, σύμφωνα με τα στοιχεία που αναρτήθηκαν στο πλαίσιο της παγκόσμιας ημέρας για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, η οποία γιορτάζεται κάθε χρόνο στις 25 Νοεμβρίου (Γ.Γ.Ι.Φ- Υπουργείο Εσωτερικών, 2018), με στόχο να ευαισθητοποιήσει το κοινό και να ενθαρρύνει δράσεις για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών σε όλο τον κόσμο. Όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά των δραστών και των θυμάτων, οι προσεγγίσεις που συνδέουν τη βία με χαμηλά κοινωνικοοικονομικά και εκπαιδευτικά επίπεδα φαίνεται να αγνοούν την ευρύτερη κοινωνική διάσταση του προβλήματος. Είναι γενικά αποδεκτό ότι η βία δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Τα οικονομικά προβλήματα συχνά παρουσιάζονται ως παράγοντας που ενισχύει τη βία από τους δράστες και την ανοχή από τα θύματα. Στις περιπτώσεις της βίας μεταξύ συζύγων ή συντρόφων, υπάρχουν προσεγγίσεις που εξετάζουν διάφορες παραμέτρους, όπως κοινωνιο-δημογραφικούς παράγοντες, χαρακτηριστικά προσωπικότητας και προσωπική ιστορία, όπως η έκθεση σε βία σε νεαρή ηλικία και η ψυχική υγεία. Η ψυχιατρική προσέγγιση κυριαρχεί, εστιάζοντας σε παράγοντες όπως η ψυχοπαθολογία, οι ψυχικές ασθένειες, η χρήση ουσιών και άλλες πνευματικές διαταραχές.

Στο πλαίσιο της κοινωνικής μάθησης και τη μεταφοράς της βίας ανάμεσα στις γενιές, η οικογένεια και τα γονικά πρότυπα αναγνωρίζονται ως κρίσιμοι παράγοντες. Ο δράστης συχνά μαθαίνει να εκδηλώνει βία είτε ως θύμα είτε ως μάρτυρας, κυρίως μέσα στην οικογένειά του. Επίσης, αναδεικνύονται κοινωνικοί και δομικοί παράγοντες, όπως οι έμφυλες ανισότητες, ο πατριαρχισμός και η άνιση κατανομή δύναμης και εξουσίας. Συνολικά, τονίζεται η σημασία των κοινωνικών δυνάμεων και δομών, όπως οι έμφυλες ανισότητες, οι πατριαρχικές δομές και η ανισότητα στην εξουσία, στην πρόκληση και διατήρηση της βίαιης συμπεριφοράς. Αναγνωρίζονται επίσης παράγοντες όπως η διαχείριση του δικαστικού συστήματος, οι κοινωνικές αξίες, ο σεξισμός, τα στερεότυπα και οι έμφυλες σχέσεις, οι σχέσεις γονέων-παιδιών, οι οικονομικές ανισότητες και η κοινωνική αποδοχή της ενδοοικογενειακής βίας και πως ανταποκρίνεται το σύστημα πρόνοιας απέναντί του, καθώς και ο τρόπος που η βία παρουσιάζεται στα μέσα μαζικής ενημέρωσης (admin, 2021).

Τα στοιχεία στα διαγράμματα αποδεικνύουν ότι η παρενόχληση και κάθε μορφή βίας, επηρεάζει κυρίως τις γυναίκες, και ενίοτε ορισμένους άνδρες, και οι εμπλεκόμενοι διστάζουν τις περισσότερες φορές να ζητήσουν βοήθεια. Εμφανίζονται οι οργανωσιακές, πολιτικές και ρυθμιστικές προσεγγίσεις, οι οποίες είναι κρίσιμες για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που αποθαρρύνει κάθε μορφή βίας.



Εικόνα 5. Δημογραφικά στοιχεία έρευνας από τη ΓΓΦ του 2018

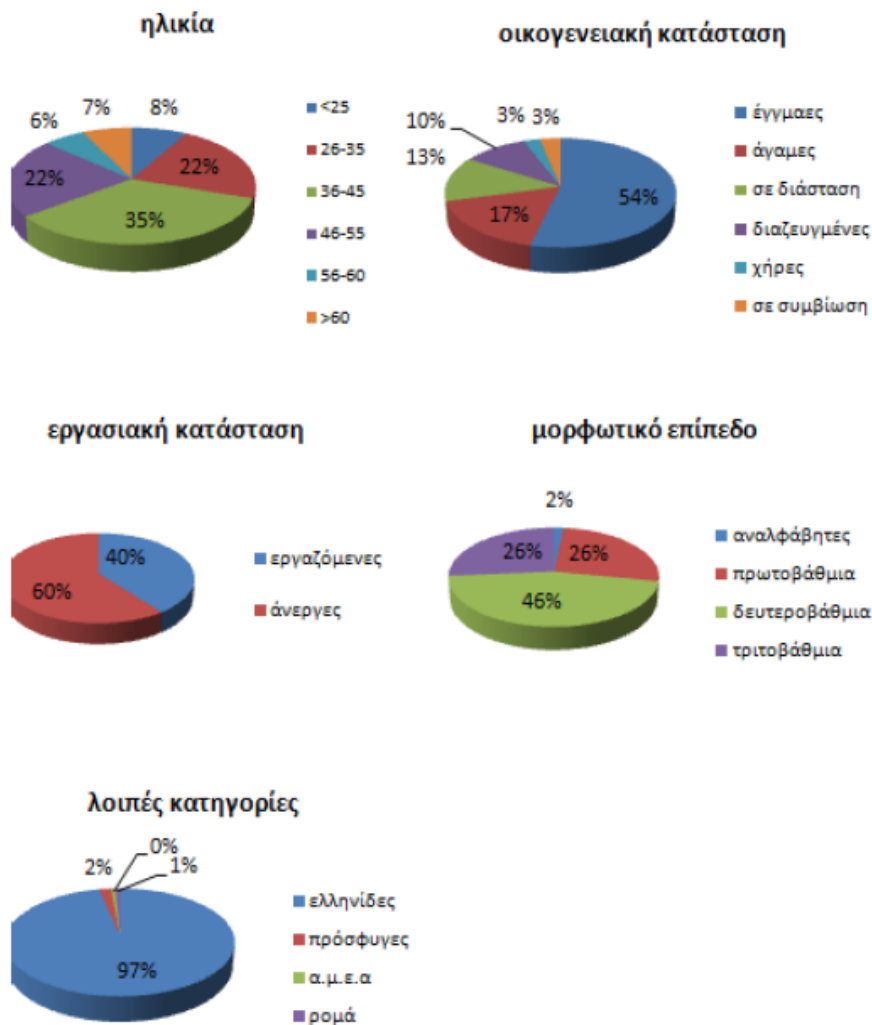
Πηγή: ΓΓΦ- επεξεργασία, 2017

του σεξισμού. Παρόλα αυτά, παρατηρείται υψηλό ποσοστό έγγαμης γυναίκας, ένα γεγονός που συνδέεται με τις κατηγορίες, καθώς εκφράζει μεγαλύτερο ποσοστό βίας εντός της οικογένειας.

Οι παράγοντες που διατηρούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία ποικίλλουν. Καταρχάς, συνδέεται συχνά με την ανάγκη για αύξηση μισθών και μπόνους, χωρίς συγκεκριμένες και σαφείς πολιτικές αμοιβών. Επιπλέον, η οργανωσιακή ανοχή αφορά την αντίληψη των εργαζομένων για το εάν τιμωρηθεί η επιθετική συμπεριφορά, καθώς και την πρόθεση να στοχοποιηθεί το θύμα. Από τη στιγμή που δεν υπάρχουν αποτελεσματικές διαδικασίες κυρώσεων στον εκάστοτε χώρο εργασίας, τέτοιες συμπεριφορές ευνοούνται, διότι δεν θα τιμωρούνταν εύκολα (ΚΕΘΙ, 2022).

Παρουσιάζει τα φύλα να αλληλεπιδρούν στον εργασιακό χώρο με διάφορους τρόπους. Στα γραφήματα (2017), εικόνες 4 και 5, αποτυπώνονται τα δεδομένα που προήλθαν από τα προηγούμενες χρονιές. Τα γραφήματα αυτά αντιπροσωπεύουν ποσοστιαία την ηλικία, την οικογενειακή και την εργασιακή κατάσταση, την καταγωγή και το μορφωτικό επίπεδο των θυμάτων. Η τόσο λεπτομερής ανάλυση και κατηγορίες με τα χαρακτηριστικά των θυμάτων δεν είναι για απλή καταγραφή, αλλά για να αποδειχτεί ότι

δεν υπάρχει ένας κοινός παρονομαστής για τα θύματα



Εικόνα 6. Στοιχεία των θυμάτων από τα συμβουλευτικά κέντρα

Πηγή: ΓΓΙΦ - επεξεργασία, 2018

Σε πολλές περιπτώσεις, η κοινωνικο-σεξουαλική επίδραση αυτή προκαλεί τη δημιουργία πραγματικών ερωτικών σχέσεων, αλλά επίσης και ανεπιθύμητων κοινωνικο-σεξουαλικών συμπεριφορών (όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η ανεπιθύμητη σεξουαλικά προσανατολισμένη συμπεριφορά, κλπ.). Λόγω του ότι η σεξουαλικότητα στην εργασία, εκφράζει μία πραγματικότητα στο πλαίσιο της ευρύτερης κοινωνικής σεξουαλικής έκφρασης, η οποία αντικατοπτρίζεται και διατηρείται ακόμα και όταν και τα δύο φύλα είναι στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τους Burrell και Hearn (1989), η σεξουαλικότητα δεν περιορίζεται απλώς στις επιχειρήσεις ή οργανισμούς, αλλά είναι ένα έμφυτο στοιχείο της ατομικής "πολιτικής του σώματος" που εκδηλώνεται από τον ιδιωτικό στον δημόσιο τομέα. Στο χώρο εργασίας μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους, από σεξουαλικού περιεχομένου εκφράσεις μέχρι εξαναγκασμό (Morasch et al., 1983).

Σε υψηλά επίπεδα εξουσίας, συχνά αναπτύσσονται διάφορες κοινωνικές συμπεριφορές, όπως η αίσθηση ατιμωρησίας (Keltner et al., 2003) και η απανθρωποποίηση (Lammers et al., 2011). Είναι ξεκάθαρο ότι η εξουσία παίζει

σημαντικό ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση που ασκούν οι άνδρες προς τις γυναίκες (Bargh et al., 1995). Σε μεγάλους χώρους εργασίας, όπως τα εργοστάσια, όπου η ιεραρχία είναι αυστηρή και συνδέεται με υψηλά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται πως σημαντικό ρόλο παίζει η εξουσία και η δύναμη (Pies et al., 2003).

Η φεμινιστική προσέγγιση τονίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση προκύπτει από την οικονομική υπεροχή των ανδρών, που τους κάνει να πιστεύουν ότι έχουν το δικαίωμα να εκμεταλλεύονται σεξουαλικά τις γυναίκες. Ενώ αυτό εξηγεί την παρενόχληση από ανώτερα προς κατώτερα ιεραρχικά στελέχη, για να κατανοηθεί η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, έχει διατυπωθεί μια διευρυμένη αντίληψη της εξουσίας, η οποία ενσωματώνει και τον ρόλο της ιδεολογίας. (McDonald et al., 2016). Επιπλέον, η έμφαση στις ανισότητες εξουσίας δείχνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες στα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής αντικατοπτρίζει την άποψη ότι οι άνδρες αισθάνονται απειλούμενοι από το γυναικείο φύλο, ιδιαίτερα σε τομείς που ήταν παραδοσιακά ανδροκρατούμενοι, με συνέπεια να στρέφονται να χρησιμοποιήσουν την έμφυλη βία και συγκεκριμένα τη σεξουαλική παρενόχληση ή και τον εκφοβισμό, για να μειώσουν και να αποκλείσουν τις γυναίκες (Veale & Gold, 1998).

1.4 Εκτάσεις και συχνότητα στην Ευρώπη

Σύμφωνα με την έρευνα της Huffington Post τον Φεβρουάριο του 2015 με 2.200 γυναίκες, παρατηρήθηκε ότι η μία στις τρεις εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας κάτω των 35, έχει βιώσει έστω και μία περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στην διάρκεια της εργασιακής της ζωής. Η πλειονότητα ανέφερε ότι οι θύτες ήταν άνδρες, ενώ περίπου το 10% ερωτηθείσες βίωσε σεξουαλική παρενόχληση και από γυναίκα. Επίσης, περισσότερες από το 70% του γυναικείου φύλου βρίσκεται στη θέση του θύματος δεν αναφέρει ποτέ το περιστατικό, είτε λόγω έλλειψης συνειδητοποίησης είτε λόγω φόβου αντίδρασης ή επιθυμίας να το αφήσουν στο παρελθόν. Στον χώρο της δουλειάς, συνήθως το φαινόμενο εκδηλώνεται λεκτικά, όταν σχεδόν το 80% των γυναικών φαίνεται να βιώνει σεξουαλική παρενόχληση μέσω συνάδελφου ή άλλου πρόσωπου. Σχεδόν το 44% έχει περάσει κάποιο περιστατικό ανεπιθύμητης σωματικής επαφής ή σεξουαλικές προτάσεις, ενώ το 25% έλαβε τουλάχιστον ένα ανεπιθύμητο και άσεμνο email ή μήνυμα από προϊστάμενο ή συνάδελφο. Βάσει της παραπάνω έρευνας το επίπεδο εκπαίδευσης διεθνώς δεν δείχνει να επηρεάζει τη συχνότητα της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο, καθώς οι συμμετέχουσες που αναφέρθηκαν σε περιστατικά παρενόχλησης προερχόταν από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης ('4 Shocking Statistics about Workplace Sexual Harassment | Los Angeles Employment & Harassment Attorney', 2015).

Σημαντικής αναφοράς λόγω του μεγέθους της, είναι η έρευνα "Βία κατά των γυναικών" του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA, 2015),

σύμφωνα με την οποία περιλαμβάνονται συνεντεύξεις 42.000 γυναικών, αποτελώντας τη μεγαλύτερη έρευνα για την έμφυλη βία στην ΕΕ-28, όπου παρατηρείται πως περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελούν συχνό φαινόμενο και γνωστή εμπειρία για πολλές γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με συνέπειες σε πάρα πολλά επίπεδα στις ζωές των θυμάτων.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων ευαισθητοποιήθηκε και συνέβαλε σε δράσεις, όπως και η καμπάνια «Λέξεις μαχαίρια», με την οποία τονίζεται ακόμη και στο θύτη και όχι μόνο στο θύμα, πως υπάρχει όριο και οι λέξεις των θυτών γίνονται μαχαιριές. «ΑΚΟΥ τις Πράξεις και Όχι τα Λόγια», πρέπει να υποδεικνύεται εάν δεν είναι απόλυτα ξεκάθαρο και υπάρχει αμφισβήτηση ή πιστεύει το θύμα, ότι μια βίαιη συμπεριφορά είναι τυχαία (Συρεγγέλα, 2022). Συγκεκριμένα, μία στις πέντε γυναίκες έχει υποστεί ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλή κυρίως από την ηλικία άνω των 15 ετών. Επιπλέον, το 6% των γυναικών έχει βιώσει αυτή τη μορφή παρενόχλησης τουλάχιστον έξι φορές από την ίδια ηλικία και μετά. Δεύτερον, όσον αφορά τους δράστες της σεξουαλικής παρενόχλησης, από τις γυναίκες που έχουν βιώσει τέτοιες εμπειρίες τουλάχιστον μία φορά από την εφηβεία, ενώ το 32% ανέφερε ότι ο δράστης ήταν ο προϊστάμενος, κάποιος συνάδελφος ή πελάτης. Επιπλέον, η έρευνα αναδεικνύει και το πρόβλημα της ηλεκτρονικής παρενόχλησης. Μία στις δέκα γυναίκες (ποσοστό του 11%) έχει λάβει προτάσεις και μηνύματα ανάρμοστα ή ανεπιθύμητα, σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης ή άσεμνα SMS. Αυτές οι μορφές βίας και παρενόχλησης επηρεάζουν γυναίκες σε νεαρές ηλικίες κυρίως. Η έρευνα υποστηρίζει επίσης την ανάγκη επανεξέτασης της νομοθεσίας και των πολιτικών για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αναγνώριση της ποικιλομορφίας των περιβαλλόντων και των μέσων διάπραξης αυτών των παρενοχλήσεων είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών πρόληψης και καταπολέμησης. Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι θύματα δηλώνουν υψηλόβαθμα στελέχη, συγκεκριμένα για τις γυναίκες, το ποσοστό του 74% που εργάζονται ως ανώτερα στελέχη και το 75% των ανώτατων στελεχών. Μία στις τέσσερις γυναίκες τη χρονιά του 2019 σε υψηλόβαθμες θέσεις, ανέφερε ότι έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ένα χρόνο πριν από την έρευνα. ('Sexism and Sexual Harassment at Work in Europe, 2019 | Statista', 2019)

Η σεξιστική συμπεριφορά εμφανίζεται σε όλες τις πτυχές της ανθρώπινης δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να επηρεάσει τόσο άτομα όσο και ομάδες, ακόμα και αν δεν είναι άμεσο. Παραδείγματα περιλαμβάνουν σεξιστική διαφήμιση ή αναρτήσεις γυμνών φωτογραφιών γυναικών σε χώρους εργασίας. Ο σεξισμός διαιωνίζεται και βιώνεται σε τρία επίπεδα:

1. Ατομικό επίπεδο: Περιλαμβάνει την εμπειρία του σεξισμού από το άτομο.
2. Θεσμικό επίπεδο: Αναφέρεται σε θεσμούς όπως η οικογένεια, ο εργασιακός χώρος ή το εκπαιδευτικό περιβάλλον που περιλαμβάνουν πολιτικές δημιουργώντας άνιση μεταχείρισης.
3. Δομικό επίπεδο: Περιλαμβάνει τις ευρύτερες κοινωνικές ανισότητες που ευνοούν

συγκεκριμένα φύλα και τις πολιτιστικές αντιλήψεις που υποτιμούν το ρόλο των γυναικών.

Η αποσιώπηση του σεξισμού συμβαίνει όταν άτομα ή ομάδες αποφεύγουν να αναφέρουν ή να διαμαρτύρονται για σεξιστικές συμπεριφορές λόγω φόβων όπως:

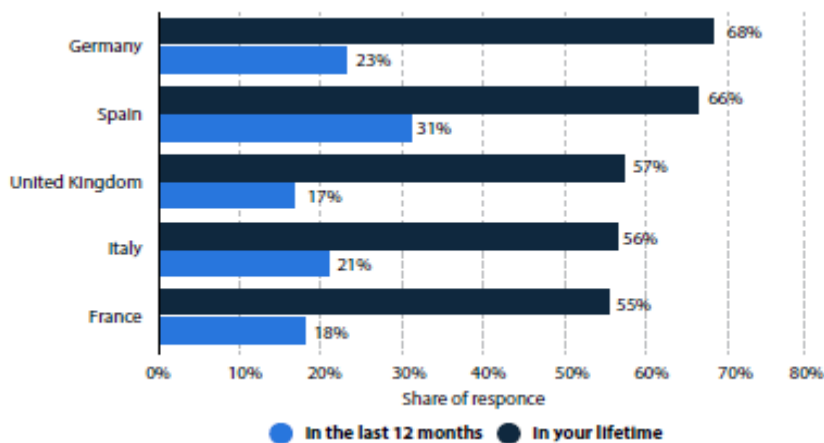
- Να μην ληφθούν σοβαρά υπόψη.
- Να εξοστρακιστούν ή απομονωθούν κοινωνικά.
- Να θεωρηθούν υπεύθυνοι για την κατάσταση.

Αυτοί οι φόβοι ενισχύουν τη διατήρηση και αναπαραγωγή του σεξισμού, καθώς αποτρέπουν την αντιμετώπιση και την αλλαγή αυτών των συμπεριφορών και πρακτικών ('Combating and Preventing Sexism', n.d.).

Η έρευνα αναδεικνύει τη συχνότητα και σοβαρότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην Ευρώπη, τονίζοντας την ανάγκη για αυστηρότερα μέτρα και πολιτικές προστασίας. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις να ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες όπως η αυξημένη έκθεση των γυναικών σε επικίνδυνα εργασιακά περιβάλλοντα και η καλύτερη ενημέρωσή τους για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση (ΚΕΘΙ, 2022). Το κίνημα #MeToo, μέσω της ιστοσελίδας του, ξεκίνησε την καμπάνια «Δεν είσαι μόνη», δίνοντας κατευθύνσεις και ενθαρρύνοντας τα θύματα σεξουαλικής ή εξουσιαστικής βίας να μιλήσουν και να καταγγείλουν τα περιστατικά. Η ιστοσελίδα αυτή, διαθέσιμη από την Πολιτεία για όλους, στοχεύει στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σχετικά με θέματα παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας, συμπεριλαμβανομένου δράσεις για την αντιμετώπισή τους ('Μαζί σπάμε τη σιωπή', 2022). Οι εργοδότες και οι αρμόδιοι φορείς πρέπει να συμβάλουν στην ενίσχυση της ενημέρωσης και να υιοθετήσουν πρακτικές πρωτοβουλίες για την αναγνώριση και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώνουν οι γυναίκες, ανεξάρτητα από το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο. Μέσα από την έρευνα τονίζεται η ανάγκη για υπάρχουσες μελέτες στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης να περιλαμβάνουν συστηματικά λεπτομερείς ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Τα συλλεγόμενα δεδομένα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την τεκμηρίωση πολιτικών και δράσεων που στοχεύουν στην καταπολέμηση αυτής της μορφής κακοποίησης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι νεαρές γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες και συνεπώς χρειάζονται στοχευμένη πρόληψη και ενημέρωση για τη βία κατά των γυναικών. Ένα στα τέσσερα θύματα σεξουαλικής επίθεσης, είτε από σύντροφο είτε όχι, δεν επικοινωνήσαν με την αστυνομία ή με οποιαδήποτε άλλη αρχή ή οργάνωση μετά το πιο σοβαρό περιστατικό λόγω αισθημάτων ντροπής ή αμηχανίας. Η έρευνα υπογραμμίζει τη σθεναρή αντίδραση σε συμπεριφορές που κατηγορούν τα θύματα, ενισχύοντας έτσι αρνητικές νοοτροπίες περί «υπαιτιότητας

του θύματος» (ΚΕΘΙ, 2022). Ο καλοπροαίρετος σεξισμός αναφέρεται στην επιβράβευση των γυναικών όταν επιδεικνύουν ικανότητες σε ρόλους που συμβαδίζουν με τα έμφυλα στερεότυπα. Αυτός ο τύπος σεξισμού δεν είναι εχθρικός, αλλά βασίζεται στην αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι το «αδύναμο φύλο». Οι στάσεις τέτοιου είδους δείχνουν θετικές ή φιλικές, αλλά στην πραγματικότητα ενισχύουν την υποβάθμιση των γυναικών και τις πατριαρχικές αξίες, διαιώνίζοντας έτσι τις έμφυλες ανισότητες (Glick & Fiske, 1996).

Ακολουθεί διάγραμμα το οποίο παρουσιάζει το ποσοστό των γυναικών που έχουν βιώσει έστω και ένα περιστατικό παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των ενός έτους στην για το 2019. Σύμφωνα με τα δεδομένα, το 31% ερωτηθέντων στη χώρα της Ισπανίας, ανέφερε ότι έπεσε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους, καθιστώντας τη χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αντιθέτως, το Ηνωμένο Βασίλειο κατέγραψε το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών που ανέφεραν περιστατικά σεξουαλικής κακοποίησης στο χώρο της δουλειάς τους, με ποσοστό 17%. Παράλληλα, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Σεξισμού και η Σεξουαλική Εργασιακή, το ποσοστό του 60% του γυναικείου φύλου στην Ευρώπη αναφέρουν ότι έχουν υποστεί τουλάχιστον μία μορφή σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της καριέρας τους ('Jean Jaurès Foundation & The Foundation for European Progressive Studies', 2019).



Εικόνα 7. Ποσοστό γυναικών που υπέστησαν έστω και ένα περιστατικό Έμφυλης βίας στις χώρες της Ε.Ε.

Πηγή: (Sexism and Sexual Harassment at Work in Europe, 2019 | Statista, 2019)

Κατά συνέπεια, τα κέντρα και οι ειδικές υπηρεσίες υποστήριξης πρέπει να αντιμετωπίζουν τις ανάγκες των θυμάτων που βιώνουν αρνητικά συναισθήματα και υποφέρουν από το αίσθημα ντροπής ή την επίρριψη ευθυνών στους ίδιους. Σε πανελλαδικό επίπεδο, σύμφωνα με μια έρευνα της ActionAid που πραγματοποιήθηκε το 2020, το 85% των συμμετεχόντων έχουν αντιμετωπίσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους, με πολλές περιπτώσεις να επαναλαμβάνονται

συστηματικά. Τα σημαντικότερα αποτελέσματα της έρευνας είναι τα εξής: Το 50% των γυναικών έχουν υποστεί παρενόχληση από συναδέλφους, ενώ περίπου το ένα τέταρτο ανέφερε ότι πελάτες προέβησαν σε αυτή. Επιπλέον, σε 1 στις 5 περιπτώσεις, ο δράστης ήταν ο διευθυντής ή ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης. Η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται κυρίως στον χώρο του γραφείου, με ποσοστό 56%. Όσον αφορά την αντίδραση των θυμάτων, το 56% των εργαζομένων στον τομέα της εστίασης και του τουρισμού ανέφερε πως ήταν μάρτυρες σε ανάλογες σκηνές παρενόχλησης. Ωστόσο, στη μισή από αυτές τις περιπτώσεις, όταν υπήρχε κάποιο άτομο παρόν, δεν παρενέβη. Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τομέα εστίασης ή ξενοδοχειακών επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα έντονο, με το 22% των γυναικών να αναφέρει ότι έχει βιώσει σεξουαλική επίθεση ή βιασμό, ενώ το 27% έχει υποστεί σεξουαλικό εκβιασμό.

Όσον αφορά τη συχνότητα τέτοιων περιστατικών στον εργασιακό χώρο, το 77% των συμμετεχουσών ανέφερε ότι αυτά συμβαίνουν «συχνά» και «μερικές φορές», αποδεικνύοντας την εξάπλωση του φαινομένου στον τομέα του τουρισμού και της εστίασης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα 3/4 αν γνώριζαν ότι υπήρχαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιο χώρο, δε θα προχωρούσαν στην πρόσληψη τους εφόσον γινόταν δεκτές. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, το 45% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η εργοδοσία δεν δίνει τη δέουσα προσοχή στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα ευρήματα της αναφερόμενης έρευνας δείχνουν ότι οι γυναίκες πιστεύουν πως η σεξουαλική παρενόχληση χρησιμοποιείται ως μέσο για την επιβολή της ανδρικής εξουσίας.

Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (FRA) και το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) διεξήγαγαν έρευνα για τη βία κατά των γυναικών (VAW II) σε οκτώ κράτη μέλη της ΕΕ (Τσεχία, Γερμανία, Ιρλανδία, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Ρουμανία, Σουηδία), η οποία συμπληρώσει τη συλλογή δεδομένων που διενεργήθηκε από την Eurostat για τη βία βάσει φύλου και άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας (EU-GBV) στα υπόλοιπα κράτη. Η συλλογή δεδομένων θα ολοκληρώθηκε το 2023 και τα αποτελέσματα θα ληφθούν υπόψη για την επικαιροποίηση του τομέα της βίας στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2024 και την εστίασή του στη βία κατά των γυναικών.

1.5 Αιτίες και παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης (Bandura, 1978), δείχνει πως οι άνθρωποι υιοθετούν πολλές διάφορες συμπεριφορές που θεωρούν ότι θα τους αποφέρουν επιθυμητά αποτελέσματα στους στόχους τους. Τα κοινωνικά πρότυπα προωθούν την αντικειμενοποίηση των γυναικών με συνέπεια να συμβάλλουν στη σεξουαλική παρενόχληση (Maass et al., 2013 ; Rutherford et al., 2006). Η κοινωνία χαρακτηρίζεται από κανόνες που μπορεί να διαφοροποιούνται σε οργανωτικό

επίπεδο, με έντονους κανονισμούς ενάντια της παρενόχλησης σε ανώτερα επιχειρησιακά επίπεδα και πιο ανεκτικούς κανόνες σε επίπεδο εργαζομένων ή προϊσταμένων (Murdoch, et al., 2009). Τα κίνητρα σε έναν οργανισμό ή επιχείρηση επηρεάζουν όχι μόνο την παραγωγικότητα με σκοπό το κέρδος, αλλά και την πιθανότητα εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης (ILO, 2020a).

Οι Lin, X., Babbitt, L. & Brown, D. (2014), επιβεβαιώνουν και διατυπώνουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλούς στόχους παραγωγής δηλώνουν σεξουαλική παρενόχληση, πιθανώς επειδή αυτό τους καθιστούσε πιο ευάλωτους σε παρενόχληση διευθυντικά στελέχη που αξιολογούσαν τις επιδόσεις τους, ή όταν οι προϊστάμενοι είχαν υψηλότερες αποδοχές, υποδεικνύοντας ότι οι ανισότητες εξουσίας μπορούν να ενισχύσουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Όταν τέτοια φαινόμενα σε ένα περιβάλλον είναι ανεκτά, είναι πιο πιθανό να μην επιδοκιμαστούν σε σχέση με εκείνα όπου δεν είναι αποδεκτά και τιμωρούνται (Hunt et al., 2007).

Η λογοδοσία στο εργασιακό περιβάλλον αναφέρεται στις ενέργειες ενός υπαλλήλου που θα αξιολογηθούν με δυνατότητα επιβράβευσης ή τιμωρίας (Hall et al., 2017). Μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα, αφού θεωρούνται υπόλογοι οι εργαζόμενοι στους προϊσταμένους τους σύμφωνα με τις επιδόσεις τους και είναι πιθανότερο να εντείνουν την προσοχή στις ανάγκες των συναδέλφων τους σε σχέση με όσους δεν ελέγχονται με τον ίδιο τρόπο. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί πως η λογοδοσία θα έχει αρνητικά αποτελέσματα οι αναφορές των εμπλεκόμενων ελέγχονται από καταχρηστικούς εφόπτες (Breaux et al., 2008).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ύστερα από έρευνα για την παρενόχληση στην εργασία, φαίνεται να δείχνει πως οι γυναίκες που εργάζονται όπου κυριαρχεί ο αριθμός των ανδρών, είναι πιο πιθανό να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση, κάτι που υποστηρίζεται το 1985 και από τον Gutek. Αντιθέτως ο Kohlman (2004) αναφέρεται σε οργανισμούς όπου οι γυναίκες είναι αριθμητικά περισσότερες ή έχουν θέσεις εξουσίας και οι άντρες δήλωσαν μεγαλύτερο βαθμό σεξουαλικής παρενόχλησης από τις γυναίκες.

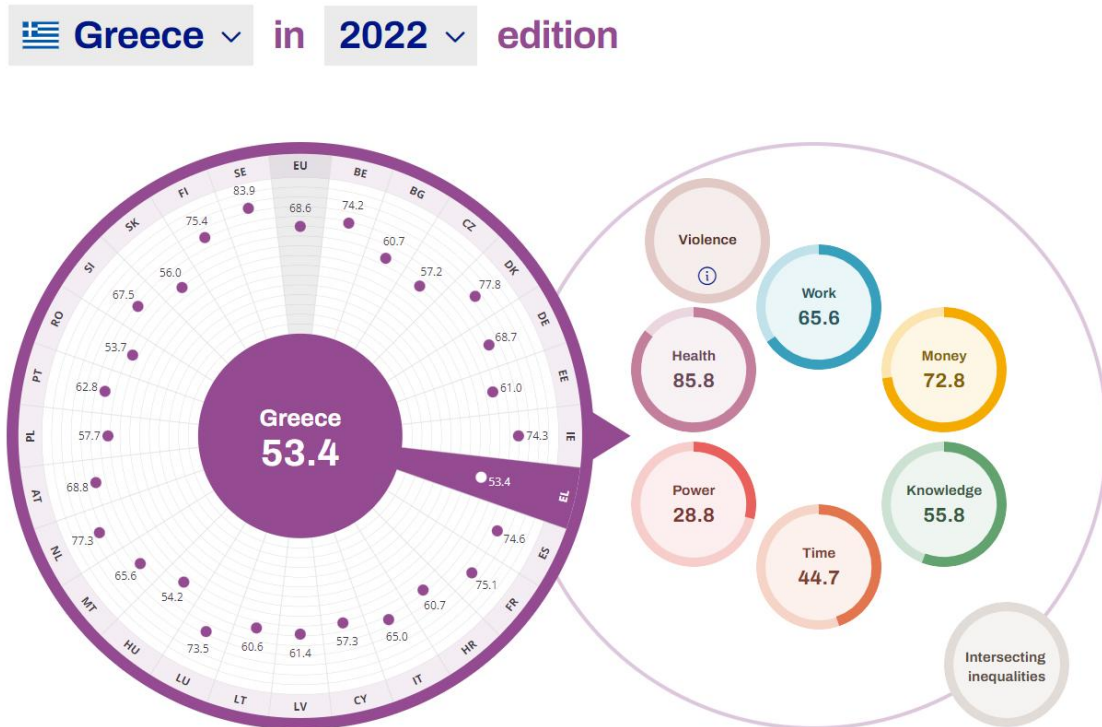
Τέλος, υποστηρίζεται ότι οι άνδρες αυτοί που παρενοχλούν το γυναικείο φύλο, το κάνουν επειδή ο εκάστοτε οργανισμός ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορές και μεταχειρίσεις, ενώ δεν υπάρχουν ή είναι ελλιπείς οι πολιτικές (Lopez et al., 2010).

1.6 Παρενοχλητική συμπεριφορά - Εκφοβισμός - Έμφυλη βία στην εργασία

Το κίνημα #MeToo στην Ελλάδα, έχει βρει ισχυρή απήχηση στον χώρο των τεχνών, του πολιτισμού και του θεάματος. Αυτός ο τομέας περιλαμβάνει εργαζόμενους και φοιτητές από καλλιτεχνικές σχολές, ωδεία και σχολές καλών τεχνών, οι οποίοι συχνά έρχονται αντιμέτωποι με παρενοχλητικές ή παραβιαστικές συμπεριφορές, είτε στο περιβάλλον της δουλειάς τους, είτε στα εκπαιδευτικά τους

ιδρύματα. Οι καταγγελίες και οι μαρτυρίες που αναδύονται μέσω του ελληνικού #MeToo έχουν φέρει στο φως τα συχνά φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας στον καλλιτεχνικό χώρο. Η προβολή αυτών των ζητημάτων έχει οδηγήσει σε έναν ευρύτερο κοινωνικό διάλογο σχετικά με την έμφυλη βία και την ανάγκη για αποτελεσματικά μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι οι τομείς των τεχνών και του πολιτισμού επηρεάζονται περισσότερο από περιστατικά έμφυλης βίας σε σύγκριση με άλλους επαγγελματικούς χώρους. Η παρενόχληση, σε όλες τις μορφές της, εμφανίζεται σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, ανεξαρτήτως του τομέα ή της φύσης της εργασίας. Επομένως, το φαινόμενο της έμφυλης βίας είναι πανταχού παρόν και η ανάγκη για ενσυνείδητη και συνεχόμενη δράση παραμένει εξίσου σημαντική σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς. (‘Φυλλάδιο, Έμφυλη Βία Στην Εργασία’, χ.χ.)

Τα δεδομένα για τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του 2022 βασίζονται κυρίως σε στοιχεία από το 2020. Σύμφωνα με το Δείκτη Ισότητας των Φύλων βαθμολογείτε η ΕΕ και τα κράτη μέλη της από 1 έως 100. Μια βαθμολογία 100 θα υποδείκνυε ότι μια χώρα έχει επιτύχει πλήρη ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Τα αποτελέσματα σε ποσοστά φαίνονται αριστερά και εξειδικευμένα της Ελλάδας αποτυπώνονται στο δεξιά πλαίσιο:



Εικόνα 8. Δείκτη Ισότητας των Φύλων του 2022 Ελλάδα το 2022/Συνολική απεικόνιση χωρών Ε.Ε.

Πηγή: (Gender Equality Index | 2022, n.d.)

Η Ελλάδα βρίσκεται τελευταία στην κατάταξη στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων της ΕΕ με 53,4 βαθμούς στους 100, που η βαθμολογία της να είναι 15,2 βαθμούς κάτω

από τον μέσο όρο της ΕΕ. Η Ελλάδα έχει βελτίωση στη βαθμολογία της κατά 4,8 βαθμούς σε σχέση με το 2010, με σταθερότητα στη θέση αυτή καθώς άλλες χώρες έχουν σημειώσει μεγαλύτερη πρόοδο. Μετά το 2019, έχει αυξηθεί ελαφρώς κατά 0,9 βαθμούς, λόγω βελτιώσεων στους τομείς της εξουσίας και της υγείας. Γενικά υπάρχει έλλειψη στοιχείων ώστε να αξιολογηθεί το ποσοστό και η συχνότητα της βίας κατά των γυναικών στην Ελλάδα στον τομέα της εργασίας, λόγω έλλειψης συγκρίσιμων δεδομένων σε επίπεδο ΕΕ (Eurostat, 2020).

1.6.1 Εκφοβισμός - Bulling

Η βία εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους και δεν υπάρχει ένας ενιαίος ορισμός που να την καλύπτει πλήρως. Γενικά, η βία αναφέρεται στη χρήση φυσικής δύναμης ή την άσκηση πίεσης και απειλών εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε θάνατο, τραυματισμό ή ψυχολογικές διαταραχές (WHO, 1999). Ο εκφοβισμός, γνωστός και ως bullying στην αγγλική γλώσσα, περιγράφει τη συνεχή και εσκεμμένη σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή υποτίμηση πιο αδύναμων ατόμων. Αυτές οι πράξεις πραγματοποιούνται συστηματικά και επαναλαμβανόμενα, χωρίς πρόκληση από το θύμα (Olweus, 1993). Ο κύριος στόχος αυτών των συμπεριφορών είναι η επιβολή του θύτη και η καταδυνάστευση του θύματος. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της πρόκλησης σωματικού και ψυχικού πόνου στο άτομο ή την ομάδα ατόμων που υφίσταται τον εκφοβισμό (Παπάνης, 2008). Μια κεντρική ιδιότητα του εκφοβισμού είναι η ανισορροπία δυνάμεων μεταξύ του θύτη και του θύματος, όπου ο θύτης έχει σημαντικά περισσότερη δύναμη ή επιρροή από το θύμα.

Ο Νίκος Σιδέρης (2016) προσεγγίζει το φαινόμενο του bullying από μια διαφορετική οπτική γωνία, υπογραμμίζοντας την ανάγκη να πάψουμε να το φοβόμαστε και να αναλογιστούμε τη σημασία των λέξεων που χρησιμοποιούμε για να το περιγράψουμε. Προτείνει ότι μια αποτελεσματική στρατηγική θα μπορούσε να είναι η γελοιοποίηση και η υποβάθμιση του φαινομένου και των ατόμων που το ασκούν. Αντί να χρησιμοποιούμε τον αγγλικό όρο "bullying", προτείνει τη χρήση της ελληνικής λέξης «ψευδονταλίκι». Αυτή η αλλαγή στη γλώσσα επαναπροσδιορίζει την πράξη και αφαιρεί την αίγλη που μπορεί να έχει για μερικούς, τονίζοντας ότι ο βασικός στρατηγικός στόχος είναι η αποδόμηση της ελκυστικής εικόνας του φαινομένου γελοιοποιώντας το και κάνοντας το μη αποδεκτό.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας χαρακτηρίζει το bullying «μείζον πρόβλημα δημόσιας υγείας».

Ο εκφοβισμός είναι ένα παγκόσμιο πρόβλημα που αυξάνεται γρήγορα και επηρεάζει αρνητικά τόσο τους εκφοβιστές όσο και τα θύματά τους σε φυσικό, ψυχολογικό, κοινωνικό και εκπαιδευτικό επίπεδο. Προκαλεί από πρόσκαιρη ευτυχία και κατάθλιψη μέχρι θάνατο. Έρευνες δείχνουν ότι μειώνει την αυτοεκτίμηση, τη συγκέντρωση και την προθυμία για σχολείο στα θύματα, ενώ προκαλεί

υπερκινητικότητα και κατάθλιψη στους εκφοβιστές (Smokowski & Kopasz, 2005 ; Vanderbilt & Augustyn, 2010). Κεφαλαλγίες, στομαχικές διαταραχές και αϋπνία είναι κοινά προβλήματα και για τις δύο ομάδες. Τα παιδιά που εκφοβίζουν συνεχίζουν να το κάνουν αν δεν διδαχθούν να συμπεριφέρονται διαφορετικά (Beaty & Alexeyev, 2008). Η βία στην εργασία δεν περιορίζεται μόνο στον χώρο εργασίας. Μπορεί να εκδηλωθεί σε οποιαδήποτε δραστηριότητα σχετίζεται με την εργασία που λαμβάνει χώρα εκτός του γραφείου, όπως σε κοινωνικές εκδηλώσεις, ημερίδες και συνέδρια ή καλλιτεχνικές εκθέσεις και εμπορικές μαζώξεις. Επιπλέον, η βία μπορεί να συμβεί εντελώς εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, όπως μέσω απειλητικών τηλεφωνημάτων. Συνήθως, αυτή η βία εκδηλώνεται με τη μορφή σωματικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής κακοποίησης ('Φυλλάδιο, Έμφυλη Βία Στην Εργασία', χ.χ.).

1.6.2 Mobbing – Ηθική Παρενόχληση

Όταν φτάνουμε σε μια συγκεκριμένη ηλικία και αρχίζουμε να εργαζόμαστε, συναντάμε διάφορους τύπους ανθρώπων στο εργασιακό μας περιβάλλον. Δυστυχώς, μπορεί να γίνουμε θύματα mobbing μέσα στην ομάδα μας, καθώς η επιθετικότητα και η βία συχνά επιδεινώνονται (Gokturk & Bulut, 2012).

Ο όρος "mobbing" αναφέρεται στην ηθική παρενόχληση εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο, περιλαμβάνοντας καταχρηστικές συμπεριφορές με λόγια, πράξεις ή γραπτά που βλάπτουν την προσωπικότητα, αξιοπρέπεια ή ακεραιότητα του ατόμου και διαταράσσουν το εργασιακό κλίμα. Η παρενόχληση μπορεί να προέρχεται από προϊστάμενους, συναδέλφους ή υφισταμένους και εκδηλώνεται με ταπεινωτική συμπεριφορά, άνιση μεταχείριση, προσβολές, απομόνωση, και ανάθεση υπερβολικής εργασίας. Η πρόληψη του mobbing απαιτεί ενημέρωση και εκπαίδευση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δημιουργήσουν διαδικασίες για την αντιμετώπισή του. Το θύμα πρέπει να αντιδρά άμεσα, αναφέροντας το περιστατικό στον εργοδότη, τον ιατρό εργασίας ή την συνδικαλιστική οργάνωση, και να λάβει ψυχολογική και νομική στήριξη. Μπορεί επίσης να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα δικαστήρια για αποζημίωση. Η αδράνεια του εργοδότη μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, δίνοντας στο θύμα το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας. Αν η ηθική παρενόχληση οδηγήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αυτή μπορεί να θεωρηθεί άκυρη και καταχρηστική. Τέλος, το θύμα μπορεί να ζητήσει και ποινική τιμωρία του θύτη ('Ηθική Παρενόχληση (Mobbing)', χ.χ.).

Η ψυχολογική παρενόχληση μπορεί να λάβει πολλές μορφές και συχνά ποικίλλει ανάλογα με την περίπτωση. Υπάρχουν διάφορα είδη mobbing, όπου το άτομο μπορεί να υποστεί μια ή περισσότερες από τις ακόλουθες καταστάσεις, οι οποίες αποτελούν ψυχολογική παρενόχληση όταν παρατείνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα. Μπορεί να περιλαμβάνει δυνατές φωνές ή σωματική βία, παρεμπόδιση της έκφρασης ή συνεχείς διακοπές, απομόνωση, υπερβολική ανάθεση εργασιών, ακόμη και σεξουαλική παρενόχληση, απειλές, βία και ταπείνωση, ταπείνωση ή κριτική, είτε

ιδιωτικά είτε μπροστά σε άλλους. Αυτές οι συμπεριφορές είναι κοινές στον εργασιακό χώρο και μπορούν να αποτελέσουν σοβαρή απειλή για την ασφάλεια, τη σωματική και την ψυχική υγεία των θυμάτων (Palaz, 2008).

1.6.3 Σεξουαλική παρενόχληση-Βιασμός

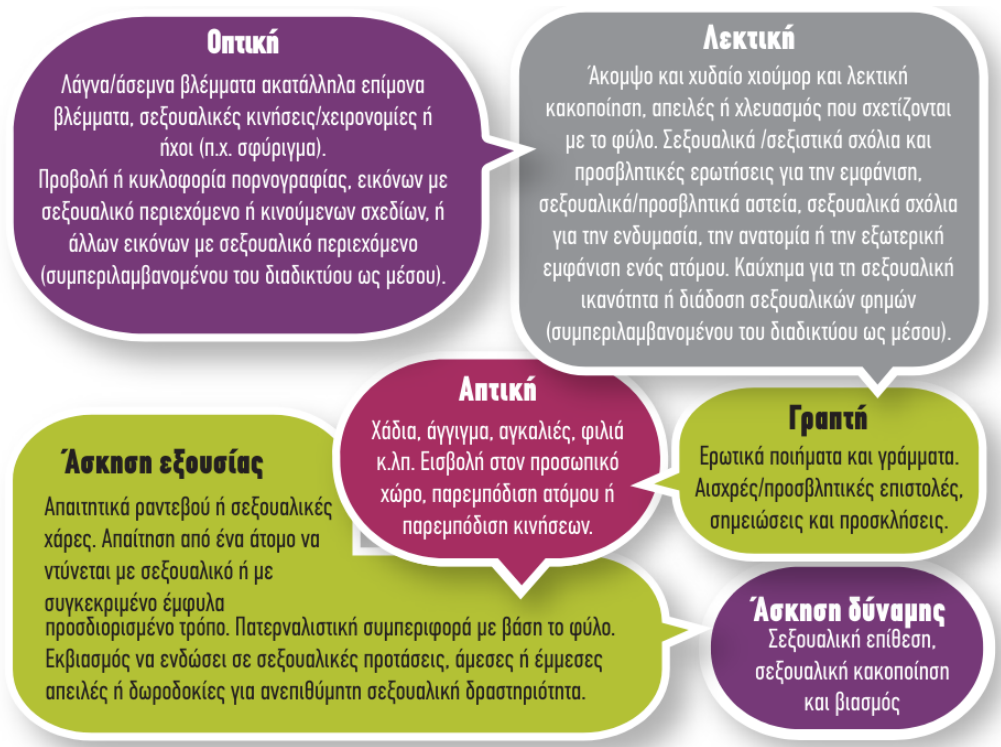
Το 2002, η Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση (EEOC) της Αμερικής, όρισε την έμφυλη βία με σεξουαλικό περιεχόμενο ως επαναλαμβανόμενες «ανεπιθύμητες προτάσεις, επιδίωξη για σεξουαλικές χάρες και λεκτικές και σωματικές παρενοχλήσεις σεξουαλικής φύσης» (Howald et al., 2018). Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73/EC για την Ισότιμη Μεταχείριση κατά την Πρόσβαση στην Απασχόληση ταυτόχρονα ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «κάθε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». Παρά τη διαφοροποίηση των ορισμών, ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται η κατάσταση στην οποία διακρίνονται τα εξής κριτήρια: α) να μην είναι αμοιβαία και να είναι ανεπιθύμητη και μονομερής, β) να αποτελεί παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου δημιουργώντας απειλητικό, εχθρικό και ταπεινωτικό περιβάλλοντος και γ) να χαρακτηρίζεται από σεξουαλικά χαρακτηριστικά. Η παρενόχληση μπορεί να στοχεύει είτε τις γυναίκες ως μονάδες αλλά και ως ομάδα, όπως και σε μεμονωμένα άτομα ανεξαρτήτως φύλου. Υπάρχουν οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που εκφράζουν τη σεξουαλική επιθυμία, περιπτώσεις που περιλαμβάνουν σεξ αλλά όχι επιθυμία, ή ακόμα και περιπτώσεις που δεν περιλαμβάνουν σεξ (Hoel & Vartia, 2018).

Η MacKinnon (1979) διαχωρίζει δύο τύπους παρενόχλησης, που συνυπάρχουν στο περιβάλλον της εργασίας:

1. *Quid pro quo*: Αυτός ο τύπος παρενόχλησης περιλαμβάνει την πρόταση ή απαίτηση σεξουαλικών χάρων με αντάλλαγμα κάποια εργασιακή ευκαιρία ή την αποφυγή δυσμενούς μεταχείρισης. Το θύμα καλείται να υποχωρήσει στις σεξουαλικές απαιτήσεις του δράστη για να έχει τα επιδόματα εργασίας, να δικαιούται αύξηση μισθού, να διεκδικήσει προαγωγή, ή άλλες ευκαιρίες ανέλιξης. Αυτός ο τύπος παρενόχλησης, γνωστός και ως σεξουαλικός εξαναγκασμός ή εκβιασμός, αποτελεί κατάχρηση εξουσίας και παραβίαση της εμπιστοσύνης.

2. Δημιουργία εχθρικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος εργασίας: Σε αυτήν την περίπτωση, η ανεπιθύμητη από το θύμα συμπεριφορά (σωματική ή/και λεκτική) του δράστη παράγει ένα ταπεινωτικό και εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Αυτό μπορεί να δυσκολέψει την εργασία, να επηρεάσει την απόδοση, να διαταράξει τις σχέσεις ή να παρεμποδίσει την ανέλιξη του θύματος. Αυτός ο τύπος παρενόχλησης δεν είναι αναγνωρίσιμος και είναι συχνά πιο δύσκολο να αποδειχθεί, συγκριτικά με τον *quid pro quo*.

Σε κάθε περίπτωση, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία παραμένει σοβαρό ζήτημα που απαιτεί προσοχή και αντιμετώπιση προστασίας των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.



Εικόνα 9. Το συνεχές της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Πηγή: (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022)

1.6.4 Βία

Η βία περιλαμβάνει κάθε μορφή συμπεριφοράς που χρησιμοποιείται για να εξαναγκάσει, να κυριαρχήσει ή να απομονώσει κάποιον. Αυτή η κατάσταση χαρακτηρίζεται από σωματική, ψυχολογική και λεκτική κακοποίηση, που προκαλεί σωματικό ή ψυχικό πόνο. Η βία επιβάλλεται μέσω της χρήσης εξουσίας, με στόχο τη διατήρηση του ελέγχου στη σχέση με το θύμα και τον έλεγχο της συμπεριφοράς του (Τσιριγώτη et al., 2011). Η βία στην εργασία δεν περιορίζεται μόνο στον χώρο εργασίας. Μπορεί να εκδηλωθεί σε οποιαδήποτε δραστηριότητα σχετίζεται με την εργασία που λαμβάνει χώρα εκτός του γραφείου, όπως σε συνέδρια. Επιπλέον, η βία μπορεί να συμβεί εντελώς εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, όπως μέσω απειλητικών τηλεφωνημάτων. Συνήθως, αυτή η βία εκδηλώνεται με τη μορφή σωματικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής κακοποίησης. (‘Φυλλάδιο, Έμφυλη Βία Στην Εργασία’, χ.χ.)

Η λεκτική βία περιλαμβάνει τις βρισιές, τις κατάρες, τις προσβολές και τη χρήση

υποτιμητικής γλώσσας. Αυτού του είδους η βία μπορεί να είναι εξίσου βλαβερή με τη σωματική βία, καθώς μπορεί να προκαλέσει σοβαρή ψυχολογική βλάβη στο άτομο που την υφίσταται. Οι συνεχείς προσβολές και οι εξυβρίσεις δημιουργούν ένα τοξικό περιβάλλον που μπορεί να καταστρέψει την αυτοεκτίμηση και την ψυχική υγεία του θύματος. Η απειλητική συμπεριφορά περιλαμβάνει πράξεις όπως το χτύπημα επίπλων ή τοίχων, το κούνημα της γροθιάς, το πέταμα αντικειμένων και την καταστροφή περιουσίας. Αυτές οι πράξεις μπορεί να μην προκαλούν άμεση σωματική βλάβη, αλλά δημιουργούν έναν ατμόσφαιρα φόβου και αβεβαιότητας. Το άτομο που αντιμετωπίζει αυτή τη συμπεριφορά μπορεί να αισθάνεται συνεχώς απειλούμενο και ανήσυχο για την ασφάλειά του. Οι σωματικές επιθέσεις περιλαμβάνουν πράξεις όπως τα σπρωξίματα, τα χτυπήματα και οι κλωτσιές. Αυτές οι πράξεις προκαλούν άμεση σωματική βλάβη στο θύμα και μπορούν να οδηγήσουν σε σοβαρούς τραυματισμούς. Η σωματική βία είναι ίσως η πιο εμφανής μορφή βίας και μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες τόσο για τη σωματική όσο και για την ψυχική υγεία του θύματος. Η ψυχολογική βία περιλαμβάνει διάφορες μορφές, όπως η ψυχολογική χειραγώγηση (Gaslighting), η οποία είναι μια μορφή συναισθηματικής κακοποίησης όπου ο δράστης κάνει το θύμα να αμφιβάλλει για την αντίληψη της πραγματικότητάς του. Αυτό μπορεί να προκαλέσει σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα και να μειώσει την αυτοεκτίμηση του θύματος. Επίσης ο εκβιασμός και οι απειλές περιλαμβάνουν την χρήση δύναμης ή εκφοβισμού για να εξαναγκάσουν το θύμα να πράξει κάτι εναντίον της βούλησής του. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την απειλή αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών ή φωτογραφιών (π.χ. revenge porn) ή την απειλή βίας κατά του ίδιου ή των οικείων του θύματος. Οι απειλές μπορούν να προκαλέσουν σοβαρό άγχος και φόβο στο θύμα, επηρεάζοντας τόσο την ψυχολογική όσο και τη σωματική του υγεία (Κακλειδάκη 2012).

Κάθε μία από αυτές τις μορφές βίας μπορεί να έχει σοβαρές και μακροχρόνιες επιπτώσεις στο θύμα, καθιστώντας απαραίτητη την αναγνώριση και αντιμετώπισή τους.

1.6.5 Stalking

Το stalking είναι ένα επαναλαμβανόμενο μοτίβο συμπεριφορών που παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή ενός ατόμου. Αυτές οι ενέργειες μπορεί να κλιμακωθούν σε ένταση με την πάροδο του χρόνου, αυξάνοντας τον κίνδυνο σωματικής βίας. Δεν περιορίζεται μόνο στο κύριο θύμα, καθώς συχνά οι στενοί φίλοι και η οικογένεια του θύματος γίνονται επίσης στόχοι της καταδίωξης. Οι πράξεις stalking μπορεί να περιλαμβάνουν συνεχή παρακολούθηση, ανεπιθύμητες επικοινωνίες (όπως τηλεφωνήματα, μηνύματα ή επιστολές), κατασκοπεία, και παρείσφρηση στην καθημερινή ζωή του θύματος. Οι θύτες μπορεί να χρησιμοποιούν διάφορους τρόπους για να παρακολουθούν και να ελέγχουν το θύμα, όπως να το ακολουθούν, να το περιμένουν έξω από το σπίτι ή τον χώρο εργασίας του, ή να χρησιμοποιούν τις κοινωνικές δικτυώσεις για να το παρακολουθούν. Από τη 1 στις 5

γυναίκες έχουν υποστεί stalking (EIGE,2021).

Η εμπειρία του stalking μπορεί να προκαλέσει έντονο άγχος, φόβο και δυσκολίες στην καθημερινή ζωή του θύματος. Τα θύματα μπορεί να αναγκάζονται να αλλάξουν τον τρόπο ζωής τους, να περιορίσουν τις κοινωνικές τους δραστηριότητες ή ακόμη και να μετακομίσουν για να αποφύγουν τον θύτη. Η καταδίωξη δεν επηρεάζει μόνο το θύμα αλλά και το περιβάλλον του. Οι στενοί φίλοι και η οικογένεια του θύματος μπορεί να γίνουν και αυτοί στόχοι, αντιμετωπίζοντας παρόμοιες παρενοχλήσεις και απειλές. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει ένα κλίμα φόβου και ανασφάλειας, επηρεάζοντας τις σχέσεις και την ποιότητα ζωής των ατόμων που συνδέονται με το θύμα. Είναι σημαντικό να αναγνωριστεί η σοβαρότητα του stalking και να ληφθούν μέτρα για την προστασία των θυμάτων. Οι νομικές αρχές και οι οργανισμοί υποστήριξης μπορούν να προσφέρουν βοήθεια και προστασία σε άτομα που βιώνουν stalking, ενώ η ενημέρωση και η εκπαίδευση μπορούν να συμβάλλουν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση αυτής της απειλητικής συμπεριφοράς ('Τι είναι το Stalking και ποιες οι συμπεριφορές παρενοχλητικής παρακολούθησης - Mononews.gr', 2017).

Κεφάλαιο 2^ο

2. Νομοθεσία και Κανονιστικά Πλαίσια _ Δράσεις και Πρωτοβουλίες

Οι μορφές έμφυλης βίας συχνά αγνοούνται από την κοινωνία, η οποία αποφεύγει να λάβει μέτρα για την αντιμετώπισή τους. Αυτό συμβαίνει λόγω ενός φαύλου κύκλου αντίληψης: αν η έμφυλη βία εμφανίζεται σπάνια, θεωρείται ότι δεν αποτελεί σοβαρό πρόβλημα. Αντίθετα, όταν είναι συχνή, θεωρείται φυσιολογική και όχι προβληματική. Ακόμη και οι άνθρωποι που υφίστανται παρενόχληση ή κακοποίηση στον χώρο εργασίας δεν αναγνωρίζουν εύκολα την έμφυλη βία. Συχνά τη θεωρούν ως ένα αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητάς τους, κάτι που πρέπει να υπομείνουν. Αυτό δυσχεραίνει την αναγνώριση της βίας και την αναφορά της, ενισχύοντας την αδράνεια και τη διαίωνιση του προβλήματος. Ουσιαστικά, η κοινωνική αδιαφορία για την έμφυλη βία βασίζεται σε αντιλήψεις που υποβαθμίζουν τη σοβαρότητά της, είτε γιατί θεωρείται σπάνια είτε γιατί έχει κανονικοποιηθεί σε τέτοιο βαθμό που δεν προκαλεί αντίδραση. Αυτές οι αντιλήψεις αποθαρρύνουν τα θύματα από το να αναγνωρίσουν και να καταγγείλουν τις εμπειρίες τους, δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου η έμφυλη βία παραμένει αθέατη και ανεξέλεγκτη (Kelly et al., 1998).

Οι παρακάτω Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συνθήκες αναδεικνύονται ως πηγές του Εθνικού Δικαίου με υπερνομοθετική ισχύ, σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος. Σύμφωνα με αυτό, *«Οι ευρέως αποδεκτοί κανόνες και κανονισμοί της Διεθνούς Νομοθεσίας, καθώς και οι Διεθνείς Συμβάσεις από την ημερομηνία υιοθέτησής τους αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της ελληνικής νομοθεσίας και κατοχυρώνονται νομοθετικά, έχοντας υψηλότερη ισχύ από οποιονδήποτε άλλο νομοθετικό κανόνα που αντιτίθεται».*

Στη δεκαετία 1970 και έπειτα, διεθνείς οργανισμοί όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) ή το Συμβούλιο της Ευρώπης θέτουν στην ατζέντα τους, βασική προτεραιότητα, τα δικαιώματα των γυναικών, την προστασία τους, όπως και ταυτόχρονα την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Από το 1979, ο ΟΗΕ υιοθέτησε τη Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), η οποία θεωρείται το πλέον σημαντικό κείμενο για την προώθηση της ισότητας σε παγκόσμιο επίπεδο. Επικυρώθηκε από το Ελληνικό κράτος το 1983 χωρίς επιφυλάξεις με τον Νόμο 1342/83 ενώ είχε τεθεί σε ισχύ από τις 3 Σεπτεμβρίου του 1981. Η CEDAW έχει ως στόχο την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και την προώθηση της πλήρους ισότητας των γυναικών σε όλους τους τομείς, με τον ΟΗΕ να έχει μηχανισμό παρακολούθησης για την εφαρμογή της.

Το 1995, στο Πεκίνο πραγματοποιήθηκε η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις γυναίκες με το σύνθημα "Ισότητα, Ανάπτυξη, Ειρήνη". Κατά τη διάρκεια της

διάσκεψης, εγκρίθηκαν η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου. Σε αυτά τα έγγραφα, αναγνωρίστηκε ότι η βία κατά των γυναικών είναι ένας από τους δώδεκα βασικούς τομείς που εμποδίζουν την προώθηση της ισότητας των φύλων και απαιτούν ειδικές δράσεις. Επισημαίνεται ότι αυτή η βία είναι αποτέλεσμα της ιστορικής ανισότητας στις εξουσιαστικές σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και αποτελεί εμπόδιο για την επίτευξη της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης, καθώς και παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των γυναικών. (United Nations, 1995).

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και η Σύμβαση CEDAW (2011) αναγνωρίζουν την ύπαρξη "συνεχούς" συσχέτισης μεταξύ των στερεοτύπων φύλου, της ανισότητας, του σεξισμού και της βίας κατά των γυναικών. Οι καθημερινές σεξιστικές συμπεριφορές, σχόλια και αστεία μπορεί να φαίνονται ανώδυνα, αλλά στην πραγματικότητα υπονομεύουν την αξιοπρέπεια των γυναικών, μειώνουν την αυτοπεποίθησή τους και περιορίζουν τις επιλογές τους σε όλους τους τομείς της ζωής τους, από την εργασία έως τον ιδιωτικό και δημόσιο βίο, συμπεριλαμβανομένου και του διαδικτύου.

Η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), που εγκρίθηκε τον Ιούνιο του 2019, έχει ως στόχο την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Μαζί με τη Σύσταση 206, παρέχει ένα πλαίσιο για την πρόληψη και αντιμετώπιση αυτών των συμπεριφορών, με έμφαση στην ισότητα των φύλων. Η σύμβαση ισχύει σε όλους τους τομείς εργασίας και καταδικάζει τη βία και την παρενόχληση ως απαράδεκτες πράξεις που μπορούν να προκαλέσουν σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Αναγνωρίζεται ότι όλοι έχουν το δικαίωμα σε έναν εργασιακό χώρο χωρίς βία και παρενόχληση, με την ανάγκη για σεβασμό και ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η παρενόχληση θεωρείται έμφυλη βία και πρέπει να απαγορευτεί (Άρθρο 7), με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας να βασίζεται σε θεμελιώδεις αρχές (άρθρα 5 και 6). Απαιτείται η λήψη ειδικών μέτρων πρόληψης και προστασίας (άρθρο 9 C190 και παράγραφος 8 R206). Τέλος, η παροχή πρόσβασης στα θύματα και αποτελεσματικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών είναι πλέον απαιτητή ('Violence and Harassment Convention.(No. 190)', 2019).

2.1 Διεθνές πλαίσιο

Η ισότητα αποτελεί βασικό θεμέλιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, με επιπτώσεις τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, ξεκίνησε μια νέα εποχή με επίσημα έγγραφα και πολιτικές που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων. Ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945), τονίζει τη σημασία των "ίσων δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών,"

ενθαρρύνοντας όλα τα κράτη να αναλάβουν την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών.

Παρομοίως, το Άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948) δηλώνει ότι *"κάθε άνθρωπος δικαιούται να απολαμβάνει όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που αναφέρονται στη Διακήρυξη, χωρίς καμία διάκριση, ειδικότερα ως προς φυλή, χρώμα, φύλο, γλώσσα, θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις, εθνική ή κοινωνική καταγωγή, περιουσία, γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση."* ('Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων 1.1 ΔΘΠ', χ.χ.).

Το Δεκέμβριο του 1979, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε τη Σύμβαση για την CEDAW. Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής αυτής δημιούργησε την ομόνυμη Επιτροπή, για να διασφαλίσει την προαγωγή των δικαιωμάτων των γυναικών και την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος τους. Έχει υιοθετηθεί από πάνω από 185 χώρες μέλη του ΟΗΕ, επιδιώκει να εξασφαλίσει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και καταδικάζει κάθε μορφή διάκρισης λόγω φύλου. Σκοπός έχει να προστατεύσει και να ενισχύσει την αναγνώριση και την άσκηση των δικαιωμάτων των γυναικών, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους (άρθρο 1) και τη νομική τους κατάσταση, διασφαλίζοντας ότι κάθε γυναίκα απολαμβάνει ίσα δικαιώματα και ελευθερίες. Η Σύμβασης απαιτεί επίσης (άρθρο 3) από τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών, κοινωνικών, οικονομικών και πολιτιστικών τομέων, για να προωθήσουν την πλήρη ανάπτυξη και πρόοδο των γυναικών.

Η Σύμβαση CEDAW αποτελεί ένα διεθνές πρότυπο για την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών και έχει επικυρωθεί από την Ελλάδα με τον Νόμο 1342 του 1983. Μέσω αυτής της νομοθεσίας, τα δικαιώματα των γυναικών έχουν ενσωματωθεί νομικά και θεσμικά στην ελληνική κοινωνία, οδηγώντας στην κατάργηση παρωχημένων πρακτικών που επιβαρύνουν τις γυναίκες. Η σημασία της Σύμβασης έγκειται στο ότι υπερασπίζεται και να διασφαλίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών και επικεντρώνεται στην εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εναντίον τους, σε όλους τους τομείς της ζωής, όπως η εργασία, η εκπαίδευση, η υγεία και η πολιτική συμμετοχή. Επιπλέον, η Σύμβαση απαιτεί από τα κράτη μέλη να υποβάλλουν τακτικές εκθέσεις για την πρόοδο που έχουν κάνει στην προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων. Αυτό εξασφαλίζει συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση των προσπαθειών των κρατών για την εφαρμογή της Σύμβασης και την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών (Ηνωμένα Έθνη , 1979).

Η έννοια του gender mainstreaming, που σημαίνει την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, πρωτοεμφανίστηκε στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995). Παρόλο που παρουσιάστηκε τότε, δεν εφαρμόστηκε σημαντικά χωρίς να έχει πραγματικές επιπτώσεις.

Το Συμβούλιο Ασφαλείας του ΟΗΕ, με την Απόφαση 1325 το 2000, αναγνώρισε τις ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον πόλεμο και υπογράμμισε την ανάγκη ενίσχυσης του ρόλου τους στη λήψη αποφάσεων για την πρόληψη και επίλυση των συγκρούσεων. Το Ψήφισμα 1325 έχει εξελιχθεί σε έναν οδηγό για την πολιτική "Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια" ('OHCHR | International Law', n.d.). Το 2000, στην πόλη του Παλέρμο από τις 12 έως τις 15 Δεκεμβρίου, εγκρίθηκε το "Πρωτόκολλο για την Πρόληψη, Καταστολή και Τιμωρία της Διακίνησης Προσώπων, ιδιαίτερα Γυναικών και Παιδιών." Αυτό το πρωτόκολλο αποτελεί συμπλήρωμα στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών κατά του Διεθνικού Οργανωμένου Εγκλήματος.

2.2 Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω της Στρατηγικής για την Έμφυλη Ισότητα 2020-2025 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020), αναγνωρίζει την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδη αξία της ΕΕ και κεντρικό πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων. Σχετικές οδηγίες και συμφωνίες περιλαμβάνουν:

- 1.Οδηγία 2002/73/ΕΚ:Ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και αντιβαίνει στην ίση μεταχείριση των φύλων.
- 2.Οδηγία 2004/113/ΕΚ:Επεκτείνει την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, απαιτώντας από τα κράτη μέλη να απαγορεύσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικά την ίση μεταχείριση.
- 3.Οδηγία 2006/54/ΕΚ:Διατηρεί τον ίδιο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως στην Οδηγία 2002.
- 4.Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης το 2011:Το Άρθρο 40 αναφέρει τη σεξουαλική παρενόχληση και καλεί τα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα για ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις.

Αυτά τα νομοθετικά κείμενα στοχεύουν στην προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, καλύπτοντας απασχόληση, αγαθά, υπηρεσίες και την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών.

2.3 Εθνικό πλαίσιο

Η έμφυλη βία είναι ένα σοβαρό και διαρκές πρόβλημα στην Ελλάδα, όπως δείχνουν τα στατιστικά δεδομένα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του

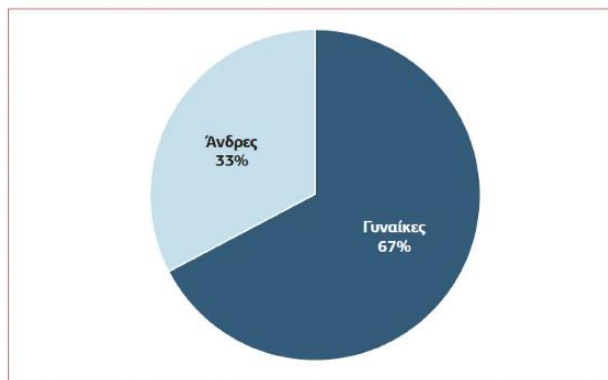
Υπουργείου Εσωτερικών, στοιχεία της ΕΛ.ΛΑΣ και του ΕΚΚΕ. Δημοσιεύονται κρίσιμα στοιχεία για την έκταση και τα χαρακτηριστικά της έμφυλης βίας. Κατά την παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών στις 25 Νοεμβρίου, παρουσιάστηκαν δεδομένα για καταγγελίες και περιστατικά έμφυλης βίας. Τα στοιχεία αυτά ομαδοποιήθηκαν και παρουσιάστηκαν σε πίνακες για την καταγραφή του αριθμού των κλήσεων και των αντίστοιχων ποσοστών. Τα γραφήματα παρουσιάζουν την αύξηση των γυναικοκτονιών και τη συχνότητα των καταγγελιών έμφυλης βίας στο χώρο της εργασίας.



Το 2021 ο αριθμός των θυμάτων **τριπλασιάστηκε** σε σχέση με το 2020 καθώς **23 γυναίκες στην Ελλάδα** έχασαν τη ζωή τους από το χέρι κάποιου μέλους της οικογένειάς τους.
Το 2022 ο αριθμός των γυναικών που δολοφονήθηκαν από κάποιο μέλος της οικογένειάς τους παρέμεινε υψηλός και **αυξήθηκε κατά έναν** σε σχέση με το 2021.

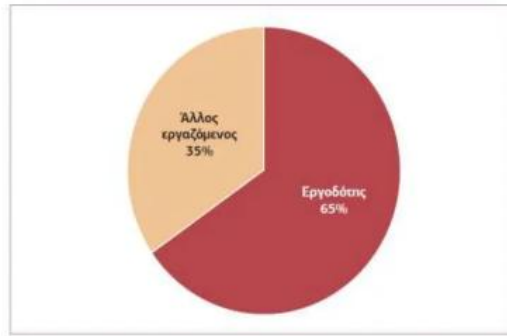
Εικόνα 10. Ετήσιος αριθμός γυναικοκτονιών 2010-2022

Πηγή: 4^η Έκθεση για την βία κατά των Γυναικών για το έτος 2023



Εικόνα 11. Βία και παρενόχληση στην εργασία ανάμεσα στα δύο φύλα 2021

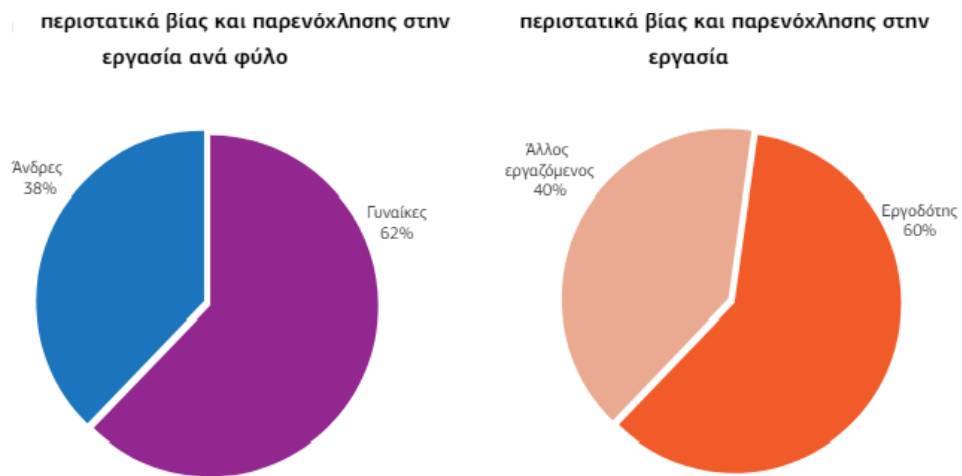
Πηγή: Εκθέσεις πεπραγμένων παρακολούθησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, 2023



Εικόνα 12. Πρόκληση βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο 2022

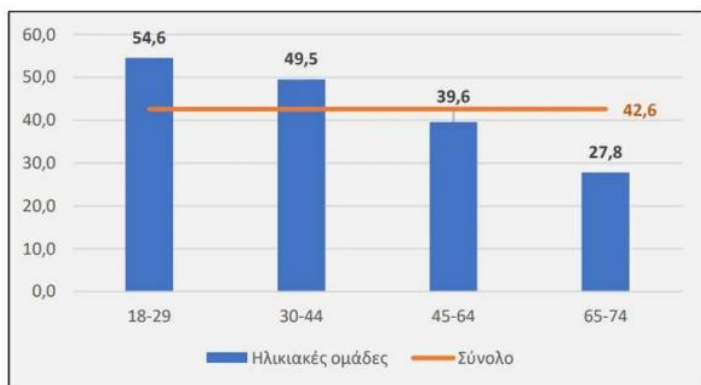
Πηγή: Εκθέσεις πεπραγμένων παρακολούθησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, 2023

Σύμφωνα με τις προσφυγές για το έτος 2022 η παρενόχληση στην εργασία όπως φαίνεται στα διαγράμματα αφορά στο μεγαλύτερο ποσοστό τις γυναίκες που αγγίζει τα 2/3 των υποθέσεων, ενώ τα περιστατικά αντίστοιχα σε ποσοστό, τα προκάλεσαν υψηλόβαθμα στελέχη αντί των συναδέλφων. Ενώ για το 2023, όπως φαίνεται παρακάτω, υπάρχει μία ποσοστιαία διαφοροποίηση με αύξηση της βίας κατά των αντρών κατά 3% ενώ 5% αυξήθηκαν οι καταγγελίες κατά των συναδέλφων.



Εικόνα 13. Βία και παρενόχληση στην εργασία 2022

Πηγή: Εκθέσεις πεπραγμένων παρακολούθησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, 2023

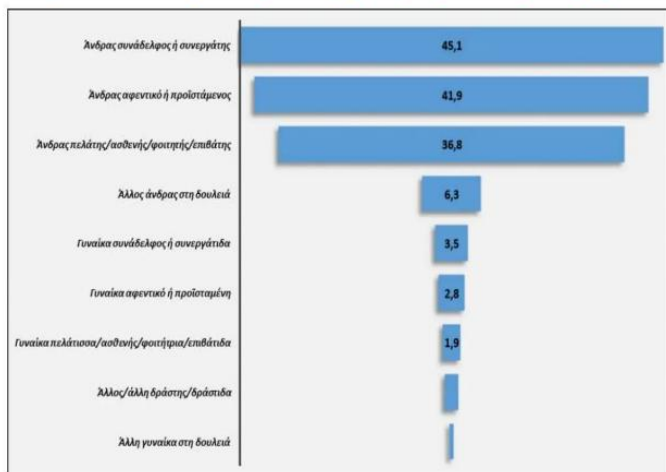


- Περισσότερες από **2 στις 5 γυναίκες** που συμμετείχαν στην έρευνα (42,6%) και εργάζονται ή είχαν εργαστεί στο παρελθόν φέρονται να έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους τουλάχιστον μια φορά κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου
- Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δήλωσε το **54,6% των γυναικών 18-29 ετών**, οι μισές γυναίκες ηλικίας 30-44 ετών (49,5%)

Εικόνα 14. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία 2023

Πηγή: ΕΚΚΕ, 2023

Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία



Μεταξύ των γυναικών ηλικίας 18-74 ετών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά στην επαγγελματική τους ζωή, το **45,1%** υποδεικνύει ως δράστη άνδρα συνάδελφο ή συνεργάτη από το επαγγελματικό περιβάλλον, **41,9%** αναφέρουν άνδρα σε διευθυντική θέση (αφεντικό ή προϊστάμενο)

Εικόνα 15. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία 2023

Πηγή: ΕΚΚΕ, 2023

Τα στατιστικά δεδομένα από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (2023) και την ΕΛ.ΑΣ. αποκαλύπτουν σημαντικά ευρήματα για την έμφυλη βία στην Ελλάδα καταδεικνύουν τη συχνότητα με την οποία οι γυναίκες στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν έμφυλη βία στον εργασιακό χώρο. Η αύξηση των καταγγελιών δείχνει ότι περισσότερες γυναίκες τολμούν να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους και να αναζητήσουν βοήθεια. Οι κατηγορίες των περιστατικών περιλαμβάνουν διάφορες μορφές βίας, όπως σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική και οικονομική βία. Η ζήτηση για νομική συμβουλή, ψυχολογική υποστήριξη και ασφαλή καταφύγια υπογραμμίζει τις πολλαπλές διαστάσεις της βοήθειας που χρειάζονται τα θύματα για να ξεπεράσουν τις συνέπειες της βίας. (‘Η έμφυλη βία στην Ελλάδα κατανόηση, εξέλιξη και τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου’, 2024)

Ο Νόμος 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας περιλαμβάνει σημαντικές ρυθμίσεις, όπως η κύρωση της Σύμβασης 190 για την απαλοιφή της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, και της Σύμβασης 187 για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και υποχρεώνει τους εργοδότες να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για κινδύνους βίας και παρενόχλησης και για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας. Αυτές οι νομοθετικές ρυθμίσεις στοχεύουν σε ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον, προάγοντας την ισότητα και την προστασία όλων των εργαζομένων. Επίσης, ενσωματώνει την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Επιπλέον, ο Νόμος 2839/2000 θεσπίζει την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε συλλογικά όργανα στον δημόσιο τομέα, απαιτώντας τουλάχιστον το 1/3 των μελών να είναι εκπρόσωποι κάθε φύλου. Η μη συμμόρφωση οδηγεί σε ακυρότητα της σύνθεσης. Ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται στενά με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, συμμετέχει στη συζήτηση εργατικών διαφορών και μπορεί να εκδώσει τελικά πορίσματα και συστάσεις για τους εργοδότες ('Κατά των γυναικών', χ.χ. ; Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, χ.χ.).

Επιπρόσθετα, κάθε άτομο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα για έως τρεις εργάσιμες ημέρες χωρίς να χάσει τον μισθό του, αν πιστεύει ότι υπάρχει σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Αυτό ισχύει ειδικά αν ο δράστης είναι ο άμεσος προϊστάμενός του ή αν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα μετά από καταγγελία. Το άτομο πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον Διευθυντή του ΕΚΚΕ, αναφέροντας το περιστατικό και τους λόγους που θεωρεί ότι υπάρχει κίνδυνος. Αν ο κίνδυνος πάψει να υφίσταται και το άτομο δεν επιστρέψει στην εργασία του, η απουσία του θεωρείται αδικαιολόγητη. Είναι παράνομο να απολύεται ή να υφίσταται δυσμενή μεταχείριση ένα άτομο που καταγγέλλει βία ή παρενόχληση ως αντίποινα για την καταγγελία του. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις μπορούν να εκπροσωπούν το θιγόμενο άτομο ενώπιον των αρμόδιων αρχών με τη συναίνεσή του (ΕΚΚΕ, 2024).

2.4 Εθνική πολιτική

Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εκπαίδευση είναι ένα βασικό ανθρώπινο δικαίωμα και αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα για διεθνείς οργανισμούς όπως η UNESCO και η Ευρωπαϊκή Ένωση. Ειδικότερα, η UNESCO, στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, έχει ενσωματώσει τη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση για την περίοδο 2019-2025. Η στρατηγική αυτή βασίζεται σε τρεις κύριες προτεραιότητες:

1. Καλύτερη καταγραφή δεδομένων
2. Ενίσχυση των νόμων και πολιτικών που προάγουν τα δικαιώματα των γυναικών.
3. Ανάπτυξη νέων διδακτικών προσεγγίσεων που ενδυναμώνουν τα άτομα.

Με την εφαρμογή αυτών των στρατηγικών και προτεραιοτήτων, η UNESCO επιδιώκει να δημιουργήσει ένα περιβάλλον που είναι δίκαιο και ισότιμο για όλους, ανεξαρτήτως φύλου.

Οι νομοθετικές πράξεις αφορούν την ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών οδηγιών στο εθνικό δίκαιο της Ελλάδας σχετικά με την προστασία από τη διάκριση και τη σεξουαλική παρενόχληση. Επιγραμματικά:

1. Ν. 3488/2006: Ενσωμάτωση της Οδηγίας του 2002 σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας.
2. Ν. 3896/2010: Ενσωμάτωση της Οδηγίας του 2006, η οποία καλύπτει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, με σαφείς ορισμούς για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, ενισχύοντας την προστασία εναντίον αυτών των μορφών διάκρισης.
3. Ν. 4604/2019: Περιλαμβάνει ορισμούς για την έμφυλη διάκριση, ενισχύοντας την προστασία εναντίον κάθε διάκρισης λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Αυτά τα νομικά μέτρα στοχεύουν στη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και στην προστασία από τις διακρίσεις σε θέματα φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. (‘Φυλλάδιο. Έμφυλη Βία Στην Εργασία’, χ.χ)

2.4.1 Προστασία στο Ποινικό δίκαιο

Ο νόμος 4808/2021 για τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, γνωστός και ως «νόμος Χατζηδάκη», έχει τεθεί σε ισχύ και επικεντρώνεται στην καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον επαγγελματικό χώρο. Ουσιαστικά, αυτός ο νόμος ενσωματώνει τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του ΟΗΕ, η οποία αποσκοπεί στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και την προστασία των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων σε διεθνές επίπεδο. Ο νέος νόμος λειτουργεί ως συνέχεια των προηγούμενων νόμων, όπως ο ν. 3896/2010, που θεσπίζει την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, και ο ν. 4443/2016, που επιβάλλει την ίση μεταχείριση στην απασχόληση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Οι διατάξεις του ν. 4808/2021, συγκεκριμένα το Μέρος ΙΙ, έχουν ενσωματωθεί αυτούσιες και στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, προσδίδοντας έτσι μια πιο ολοκληρωμένη και ενοποιημένη προσέγγιση στην προστασία των εργαζομένων από φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον (π.δ. 80/2022) (Unicgreece, 2019). Επιπλέον, το 75% των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις ή εργάζονται σε περιβάλλοντα που απαιτούν εξειδίκευση έχουν αντιμετωπίσει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι ευρωβουλευτές έχουν αναγνωρίσει την ανάγκη να αντιμετωπιστεί η βία λόγω φύλου ως ένα ιδιαίτερα σοβαρό έγκλημα με διασυνοριακή διάσταση. Το Σεπτέμβριο του 2021, εγκρίθηκε με συντριπτική υποστήριξη μια νομοθετική πρωτοβουλία που ζητά τη δημιουργία στοχευμένων νομοθεσιών και πολιτικών για την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας και διακρίσεων λόγω φύλου.

Στο ευρωκοινοβούλιο ζητείτε η εφαρμογή μέτρων που περιλαμβάνουν:

- Πρόληψη της βίας
- Υποστήριξη των θυμάτων
- Επανένταξη των θυμάτων
- Ελάχιστα πρότυπα για την επιβολή του νόμου

Επίσης, επισημαίνουν την ανάγκη για την καταπολέμηση μορφή έμφυλης βίας, υπογραμμίζοντας τις σοβαρές επιπτώσεις της βίας λόγω φύλου και καλούν για συνεργασία και ανταλλαγή εμπειρογνωμοσύνης μεταξύ των κρατών μελών, ώστε να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση του προβλήματος σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (Να συμπεριληφθεί η έμφυλη βία ως έγκλημα στο δίκαιο της ΕΕ, ζητά το Κοινοβούλιο | Επικαιρότητα | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021).

Η έμφυλη παρενόχληση αποτελεί μια συγκεκριμένη μορφή παρενόχλησης που στοχεύει στη δημιουργία ενός σεξιστικού και εχθρικού περιβάλλοντος για τις γυναίκες εργαζόμενες. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει λεκτική ή μη λεκτική συμπεριφορά που υποτιμά ή αποκλείει τις γυναίκες με βάση το φύλο τους. Το άρθρο 4 παρ. 2 περ. γ' του σχετικού νόμου αναγνωρίζει την έμφυλη παρενόχληση ως διακριτή περίπτωση, δίνοντας έμφαση στη σημαντικότητά της και την ανάγκη αντιμετώπισής της. Σε αυτήν την περίπτωση, η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως υποκατηγορία της έμφυλης παρενόχλησης. Ο νόμος αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή έμφυλης παρενόχλησης, εντάσσοντάς την στο ευρύτερο πλαίσιο της παρενόχλησης που βασίζεται στο φύλο. Αυτό διευκολύνει την κατανόηση και την αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων, καθώς αναγνωρίζει τις κοινές ρίζες και τις επιπτώσεις τους στις γυναίκες εργαζόμενες. Με αυτόν τον τρόπο, ο νόμος προωθεί την καλλιέργεια ενός πιο ασφαλούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος για τις γυναίκες, αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας όλες τις μορφές παρενόχλησης που μπορεί να αντιμετωπίσουν (Χιόνη-Χότουμαν, 2022).

Η συνεισηγήτρια Malin Björk από τη Σουηδία, εκπροσωπώντας την Αριστερά, τόνισε ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επιδιώκει δυναμική δράση για την αντιμετώπιση της βίας λόγω φύλου. Η προσέγγιση αυτή δεν περιορίζεται μόνο στη νομοθεσία σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά περιλαμβάνει επίσης αυξημένες επενδύσεις σε καταφύγια για γυναίκες και ΛΟΑΤΚΙ, ενίσχυση της επιβολής του νόμου και προώθηση της φεμινιστικής εκπαίδευσης. Η βία αυτή βασίζεται στις έμφυλες ανισότητες και στα πατριαρχικά στερεότυπα (Home | Malin BJÖRK | MEPs | European Parliament, 1972). Η συνεισηγήτρια Diana Riba i Giner από την Ισπανία, κατέστησε σαφή την απαίτηση για περισσότερα και καλύτερα εργαλεία για την

καταπολέμηση της έμφυλης βίας (Home | Diana RIBA I GINER | MEPs | European Parliament, n.d.).

Οι δράσεις που στοχεύουν στην αποτελεσματική καταπολέμηση της έμφυλης βίας, αναγνωρίζοντας την ως μία από τις πιο σοβαρές παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην ιστορία, είναι να αναπτυχτεί και να υιοθετηθεί νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ για την αντιμετώπιση της βίας λόγω φύλου.

Στις 8 Μαρτίου 2022, η Επιτροπή ενέκρινε μια πρόταση για οδηγία που αφορά τον αγώνα κατά της βίας κατά των γυναικών και της οικιακής βίας. Η πρόταση ορίζει συγκεκριμένους κανόνες για την προστασία αυτής της ομάδας θυμάτων, με σκοπό την ενίσχυση των μέτρων που λαμβάνουν τα κράτη μέλη. Στοχεύει στο να εξασφαλίσει ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας σε όλη την ΕΕ, ανεξάρτητα από το εάν η βία συμβαίνει online ή offline. Επιπλέον, η Επιτροπή χορηγεί χρηματοδότηση σε οργανισμούς για έργα που αντιμετωπίζουν τη βία βάσει φύλου μέσω της ροής Daphne του προγράμματος Πολιτικής, Ισότητας, Δικαιωμάτων και Αξιών.

Κάθε χρόνο, η ΕΕ επισημαίνει την Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών στις 25 Νοεμβρίου με κοινή δήλωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Υπατού Εκπροσώπου της ΕΕ για Θέματα Εξωτερικής Πολιτικής. Η δήλωση επιδεικνύει τη δέσμευση της ΕΕ για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών τόσο εντός της Ένωσης όσο και πέρα από αυτήν, και καλεί σε δράση για να σταθεί στο πλευρό των θυμάτων και των επιζώντων. Επιπλέον, η Επιτροπή συμμετέχει στην παγκόσμια εκστρατεία των 16 Ημερών Δράσης κατά της βίας βάσει φύλου και έχει διοργανώσει καμπάνιες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την ευαισθητοποίηση κατά αυτής της παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (European Commission, 2024).

Σε κάθε περίπτωση, οι αυστηρά νοούμενες πράξεις έμφυλης βίας και παρενόχλησης (δηλαδή, με αποκλειστικό κριτήριο το φύλο του θύματος) που αναφέρονται στο νόμο 4808/2021, δεν αντιστοιχούν σε κάποιο συγκεκριμένο ποινικό αδίκημα στον Ποινικό Κώδικα. Εξαιρεση αποτελεί η υποκίνηση ακρωτηριασμού γυναικείων γεννητικών οργάνων, όπως προβλέπεται στο άρθρο 315 ΠΚ, αν και αυτή η διάταξη είναι σπάνια εφαρμοζόμενη.

Τα αδικήματα της σωματικής βλάβης και της απειλής κατά αδύναμων ατόμων (άρθρα 312 παρ. 1 και 2 και 333 παρ. 2 ΠΚ), καθώς και το έγκλημα της εκδικητικής πορνογραφίας (άρθρο 346 ΠΚ), στοχεύουν κυρίως σε γυναίκες-θύματα. Ωστόσο, δεν ποινικοποιούν συμπεριφορές με αποκλειστικό κριτήριο το φύλο του θύματος. Η αδύναμη θέση στο άρθρο 312 ΠΚ αναφέρεται σε δεσμεύσεις της συμβίωσης και όχι στο φύλο του παθόντος. Παρομοίως, η αιτιολογική έκθεση για το άρθρο 346 ΠΚ αναφέρει ότι αφορά την αυτοτελή τιμωρία πράξεων που έχουν συχνότερους αποδέκτες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως οι ανήλικοι ή άλλα άτομα που δεν μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, χωρίς να κάνει ρητή αναφορά σε αξιόποιο κίνητρο σχετικό με το φύλο. Ωστόσο, υπάρχει και η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία η μη συναινετική δημοσιοποίηση υλικού σεξουαλικής

δραστηριότητας συνιστά μορφή έμφυλης βίας, με χαρακτηριστικά "κυβερνοβίας" (Τσόλιας, 2022).

2.4.2 Προστασία στο Αστικό δίκαιο

Σήμερα, τα εγκλήματα με έμφυλο χαρακτήρα προβλέπονται σε ειδικούς ποινικούς νόμους. Για παράδειγμα, το άρθρο 25 παρ. 1 του π.δ. 80/2022 (Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου), που ορίζει ότι *«όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης για λόγους... ή χαρακτηριστικών φύλου... τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών έως τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ»*. τιμωρεί τη διακριτική μεταχείριση για λόγους φύλου κατά τη διάθεση αγαθών ή υπηρεσιών με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για περιπτώσεις που εμπίπτουν στον ν. 4808/2021, ο οποίος αφορά εργαζόμενους και προβλέπει μόνο διοικητικές κυρώσεις για διακριτική μεταχείριση εργαζομένων. Παρόμοια, ο ν. 3500/2006 για την ενδοοικογενειακή βία δεν καλύπτει την έμφυλη παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, όπως ορίζεται στον ν. 4808/2021. Συνεπώς, η έμφυλη μεταχείριση στον ν. 4808/2021 μπορεί να υπόκειται τόσο σε ποινικό όσο και σε αστικό δίκαιο, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (Κοντογιάννης, 2023 ; 'Φυλλάδιο. Έμφυλη Βία Στην Εργασία', χ.χ.).

2.5 Αδυναμίες υπάρχοντος θεσμικού και νομικού πλαισίου

Ο νόμος 337.4 προβλέπει ποινή φυλάκισης από έναν μήνα έως τρία έτη για ερωτική πρόταση από εργοδότη, αλλά μια απλή πρόταση για φιλή θεωρείται ατιμώρητη. Αυτή η πρόταση μπορεί να καταδικαστεί μόνο ως εξύβριση, σύμφωνα με το άρθρο 361 του Ποινικού Κώδικα, με ποινή έως έξι μήνες. Το πρόβλημα έγκειται στο ότι το άρθρο δεν λαμβάνει συγκεκριμένα υπόψη ότι η πρόταση για φιλή προέρχεται από τον εργοδότη. Η προσβολή της ελευθερίας στην εργασία δεν πρέπει να εξαρτάται από το είδος της προσβολής, αλλά από τη φύση της προσβολής ίδιας ('Τι προβλέπει ο νόμος για εξάλειψη της βίας στον εργασιακό χώρο', 2021) Σύμφωνα με την Ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, γίνεται έντονα σαφές ότι η φιλοσοφία του "ο πελάτης έχει πάντα δίκιο" εξακολουθεί να επικρατεί από εργοδότες και προϊσταμένους στους τομείς της εστίασης και του τουρισμού, το 60% των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε ότι η εταιρεία στην οποία εργάζονται δεν διαθέτει συγκεκριμένη πολιτική για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το 85% των Ελληνίδων υπέστη παρενόχληση στην εργασία, σε πανελλαδική έρευνα της ActionAid, ενώ μόνο το 6% κατήγγειλε επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα. Το 94% των εργαζομένων επισημαίνει την ανάγκη για την υιοθέτηση και εφαρμογή διαδικασιών από τα ανώτερα στελέχη των εταιρειών τους. Παράλληλα, το 86% αναφέρει πως το γυναικείο φύλο συχνά διστάζει να εκφράσει τις ανησυχίες του, φοβούμενο ότι μπορεί να χάσει τη δουλειά του. Οι γενικοί και ασαφείς ορισμοί των εγκληματικών συμπεριφορών προκαλούν σοβαρά προβλήματα στην αποδεικτική διαδικασία, ειδικά όταν δεν υπάρχουν μάρτυρες. Αυτό δυσκολεύει τα θύματα παρενοχλητικών ή κακοποιητικών συμπεριφορών να τεκμηριώσουν τα γεγονότα και τα αποθαρρύνει από το να επιδιώξουν δικαίωση. Επιπλέον, πολλές συμπεριφορές που θα έπρεπε να θεωρούνται προβληματικές δεν αναγνωρίζονται ως παρενόχληση. Τέτοιες συμπεριφορές περιλαμβάνουν προκλητικά βλέμματα, συνεχείς τηλεφωνικές κλήσεις, σεξιστικά σχόλια, αφηγήσεις σεξουαλικών αστείων ή ιστοριών που προκαλούν αμηχανία, μη λεκτικές συμπεριφορές όπως σφυρίγματα (catcalling), ψυχολογική πίεση και δημιουργία εχθρικού και υποτιμητικού χώρου εργασίας ή ταπεινωτικού σε γενικότερες γραμμές περιβάλλοντος, για άτομα σε χαμηλότερη θέση ισχύος.

Η παραγραφή των εγκλημάτων ανάλογα με τη βαρύτητά τους ορίζεται στα 15 έτη για κακουργήματα και στα 5 έτη για πλημμελήματα που σχετίζονται με τη γενετήσια ελευθερία και αξιοπρέπεια, με σκοπό να αποφευχθούν δίκες χωρίς αποδεικτικά στοιχεία. Ωστόσο, δεν προβλέφθηκαν ειδικές διατάξεις για εγκλήματα που, λόγω της φύσης τους και της ψυχολογικής και συναισθηματικής κατάπτωσης των θυμάτων, απαιτούν περισσότερο χρόνο για την επιδίωξη δικαίωσης. Η υποδοχή και διαχείριση περιστατικών έμφυλης διάκρισης ή/και βίας σε εκπαιδευτικές μονάδες, πανεπιστήμια και χώρους εργασίας χρειάζεται ανεξάρτητα και αυτόνομα όργανα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα εργατικά σωματεία συχνά δεν περιλαμβάνουν σαφείς διατάξεις για την υποχρέωσή τους να προασπίζουν τα συμφέροντα των γυναικών και των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων. Επιπλέον, υπάρχει έλλειψη υποστηρικτικών δομών και ένας ολοκληρωμένος, διαφανής και αντικειμενικός μηχανισμός για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για παρενόχληση ή κακοποίηση στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, δεν υπάρχει ειδικά διαμορφωμένη και άμεσα προσβάσιμη ιατροδικαστική υπηρεσία για θύματα έμφυλης βίας. (Group, 2020 ; ‘Φυλλάδιο.Έμφυλη Βία Στην Εργασία’, χ.χ.)

Κεφάλαιο 3^ο

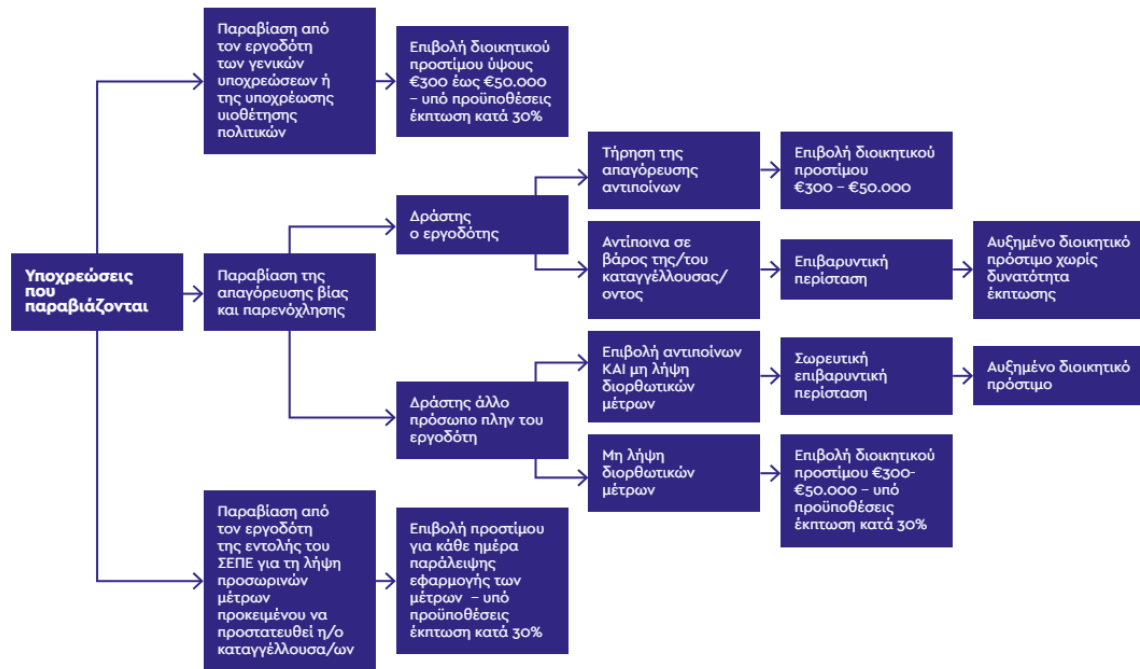
3. Εντοπισμός βίας και κακοποίησης

Σε ένα σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, είναι φυσιολογικό οι εργαζόμενοι να ασχολούνται και με κοινωνικές δραστηριότητες. Η ανίχνευση παραγόντων κινδύνου για βία ή την επανάληψή της στα θύματα είναι εξαιρετικά σημαντική. Ωστόσο, είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η συμπεριφορά πρέπει να είναι επιθυμητή. Καμία συμπεριφορά δεν θεωρείται σεξουαλική παρενόχληση αν είναι αποδεκτή από τον αποδέκτη ή δεν θίγει την αξιοπρέπεια των εμπλεκόμενων ατόμων. Η πρόθεση του δράστη δεν έχει σημασία αφού ακόμα και η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά που αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση. Ένας οργανισμός οφείλει, όπου είναι δυνατό και μπορεί να πάρει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία και υποστήριξη εργαζομένων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, προσαρμόζοντας τις συνθήκες εργασίας. Αυτή η διαδικασία είναι ζωτικής σημασίας για την παροχή συντονισμένης, αποτελεσματικής και άμεσης προστασίας στα θύματα. Βοηθά τους επαγγελματίες στις υπηρεσίες πρώτης προσέγγισης, να αξιολογούν τον βαθμό κινδύνου που διατρέχουν τα θύματα και να τον διαχειριστούν, λαμβάνοντας τα απαραίτητα και κατάλληλα μέτρα που ανταποκρίνονται στις εξατομικευμένες ανάγκες κάθε θύματος. Αυτό σημαίνει ότι προσαρμόζουν την προσέγγισή τους για να προσφέρουν την πιο αποτελεσματική προστασία και υποστήριξη, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες περιστάσεις και τον κίνδυνο που αντιμετωπίζει κάθε γυναίκα (Τσιοτίκα, 2022).

3.1 Ανίχνευση και διαχείριση περιστατικών

Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναλαμβάνουν έναν σημαντικό ρόλο στην κατανόηση, την ανάλυση και τη διαχείριση ή την αντιμετώπιση της παρενόχλησης κατά των αδύναμων ομάδων. Εκπαιδεύονται να αναγνωρίζουν τους ποικίλους λόγους που οδηγούν στην άσκηση βίας και να παρέχουν υποστήριξη στις κοινότητες για την αλλαγή των κοινωνικών συμπεριφορών που την προκαλούν και την πρόληψή της. Ένας από τους ρόλους τους είναι η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών παραπομπής σε άτομα που έχουν πέσει θύματα βίας, με στόχο τη φροντίδα και την προώθηση της σωματικής, ψυχικής και ψυχοκοινωνικής υγείας τους. Η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος όπου οι γυναίκες και τα κορίτσια μπορούν να μοιραστούν άνετα τις εμπειρίες τους αποτελεί σημαντικό πρώτο βήμα για την παροχή φροντίδας και υποστήριξης. Επιπλέον, οι κοινωνικοί λειτουργοί μπορούν να διαδραματίσουν ηγετικό ρόλο στην απονομή δικαιοσύνης σε στενή συνεργασία με

τις αρχές επιβολής του νόμου. Αυτό μπορεί να συμπεριλαμβάνει την παροχή νομικής συμβουλής στα θύματα, την ενθάρρυνση τους να καταγγείλουν τα περιστατικά βίας και τη συνεργασία με τις αρχές για την εξασφάλιση δικαιοσύνης και προστασίας. Συνολικά, η παρουσία των κοινωνικών λειτουργών σε αυτό το πεδίο είναι ζωτικής σημασίας για την προστασία των θυμάτων βίας, την πρόληψη νέων περιστατικών και την προαγωγή ενός περιβάλλοντος ισότητας και ασφάλειας (Grossman & Lundy, 2007).



Εικόνα 16. Σύνοψη απεικόνισης παραβάσεων που έχουν διαπιστωθεί από το ΣΕΠΕ, 2019

Πηγή: (ΣΕΒ, 2019)

3.2 Τρόποι διαχείρισης και υποστήριξη θυμάτων

Για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η έμφυλη βία και η παρενόχληση, είναι απαραίτητο να υπάρξει μια σαφής ερμηνεία του τι αποτελεί δημόσιο χώρο. Αυτός ο ορισμός πρέπει να διευρυνθεί ώστε να συμπεριλαμβάνει και τους ψηφιακούς χώρους, όπως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα blogs. Η ένταξη των ψηφιακών χώρων στην έννοια του δημόσιου χώρου είναι κρίσιμη για να διευκολυνθούν οι αρχές στην καταδίωξη των δραστών και στην υποστήριξη των θυμάτων. Οι ψηφιακοί χώροι αποτελούν πλέον αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας και των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, και η βία και η παρενόχληση που λαμβάνουν χώρα σε αυτούς πρέπει να αντιμετωπίζονται με την ίδια σοβαρότητα όπως και στους φυσικούς χώρους. Η μη εξουσιοδοτημένη διανομή προσωπικού και ιδιωτικού υλικού χωρίς τη συγκατάθεση του χρήστη αποτελεί μια σοβαρή παραβίαση της ιδιωτικής ζωής και

μπορεί να έχει καταστροφικές ψυχολογικές επιπτώσεις. Πολλά θύματα αυτής της πρακτικής αντιμετωπίζουν σοβαρά ψυχολογικά τραύματα, τα οποία συχνά οδηγούν ακόμα και στην αυτοκτονία. Για αυτόν τον λόγο, είναι απαραίτητο να υπάρξουν ισχυρά νομικά μέτρα και άμεση υποστήριξη για τα θύματα. Προτείνεται η δημιουργία ενός πιλοτικού προγράμματος για ένα εύκολα προσβάσιμο ηλεκτρονικό γραφείο υποστήριξης για κορίτσια και γυναίκες. Αυτό το γραφείο θα παρέχει βοήθεια σε θέματα παρενόχλησης και βίας, προσφέροντας άμεση υποστήριξη και καθοδήγηση στα θύματα. Το πρόγραμμα αυτό θα μπορούσε να ενταχθεί στον επόμενο προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εξασφαλίζοντας την απαραίτητη χρηματοδότηση και πόρους για την υλοποίησή του.

Παράλληλα, ζητείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να διευρύνει την ερμηνεία του παράνομου λόγου μίσους ώστε να περιλαμβάνει και τον μισογυνισμό. Η επέκταση αυτή είναι απαραίτητη για να εξασφαλιστεί ότι οι πράξεις μίσους κατά των γυναικών θα τιμωρούνται κατάλληλα, τόσο εντός όσο και εκτός διαδικτύου. Ο μισογυνισμός αποτελεί μια μορφή λόγου μίσους που συχνά παραβλέπεται, και η αναγνώρισή του ως τέτοια θα συμβάλει στη μείωση της έμφυλης βίας και των διακρίσεων.

Τέλος, είναι απαραίτητη η συστηματική συλλογή δεδομένων για την παρενόχληση, διαχωρισμένα ανά φύλο και ηλικία. Η συλλογή αυτών των δεδομένων θα επιτρέψει την ακριβή παρακολούθηση της εξέλιξης της παρενόχλησης και της βίας και θα βοηθήσει στη λήψη στοχευμένων μέτρων. Με λεπτομερή και συστηματική συλλογή των σχετικών δεδομένων, οι αρχές και οι οργανώσεις μπορούν να έχουν μια σαφή εικόνα της κατάστασης και να αναπτύξουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος (Πιτσιέρνο, 2018). Συνοψίζοντας, για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, απαιτούνται ορισμένες στρατηγικές, όπως η νομοθετική διεύρυνση της έννοιας του δημόσιου χώρου, η δημιουργία ηλεκτρονικών γραφείων υποστήριξης, η επέκταση των νόμων για τον παράνομο λόγο μίσους ώστε να περιλαμβάνουν τον μισογυνισμό, και η συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων. Αυτές οι δράσεις θα συμβάλλουν σημαντικά στην προστασία των θυμάτων και στην πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας. (‘Κατά των γυναικών’, χ.χ.) Είναι σημαντικό να δουλεύουμε συστηματικά με άνδρες και εφήβους εστιάζοντας σε θέματα έμφυλων συμπεριφορών, ρόλων, αντιλήψεων και στερεοτύπων. Πρέπει να προωθούμε εναλλακτικές αντιλήψεις για την αρρενωπότητα, στοχεύοντας στην οικοδόμηση ενός πιο ισότιμου μοντέλου σχέσεων ανάμεσα στα φύλα. Οι εμπλεκόμενοι φορείς και άτομα πρέπει να κατανοούν ότι η πολυπλοκότητα του φαινομένου δεν πρέπει να αποτελεί δικαιολογία για κενά, αδράνεια ή διατήρηση σεξιστικών αντιλήψεων. Αυτό είναι κρίσιμο για την αποτελεσματική απόκριση των αρχών και υπηρεσιών που εφαρμόζουν πολιτικές προστασίας και πρόληψης, αλλά και σε όλες τις διαπροσωπικές, κοινωνικές, εργασιακές και οικονομικές σχέσεις. (‘ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ’, χ.χ.)

*‘Αν μπορείς κοιτάζε τον φόβο κατάματα και ο φόβος θα φοβηθεί
και θα φύγει.’*

Νίκος Καζαντζάκης, 1883-1957, Έλληνας συγγραφέας

(«Αναφορά στον Γκρέκο»)

ΜΕΡΟΣ 2ο

Κεφάλαιο 4

4. Έρευνα και ανάλυση αποτελεσμάτων

Η ανάλυση των δεδομένων αυτών αποδεικνύει την ανάγκη για συνεχή καταγραφή, παρακολούθηση και ανάλυση της έμφυλης βίας στην Ελλάδα. Επιπλέον, υπογραμμίζει τη σημασία της ενίσχυσης των υποστηρικτικών υπηρεσιών και της ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης για την καταπολέμηση αυτού του φαινομένου.

4.1 Έρευνα και ανάλυση απόψεων πολιτών

Στο δεύτερο μέρος της μελέτης αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Παρουσιάζονται αρχικά τα δημογραφικά δεδομένα σε πίνακες ενώ στη συνέχεια πραγματοποιείται μια ανάλυση περιστατικών βίας στον εργασιακό χώρο των εργαζομένων, τη συχνότητα πως εκλαμβάνουν οι συμμετέχοντες τη διάσταση μίας τέτοιας δυσάρεστης κατάστασης την αντίδραση και τη διαχείριση της ανά γεγονός, όπως και τις επιπτώσεις που έχει. Στη συνέχεια, ακολουθεί μία σειρά ερωτήσεων που αφορούν τις πεποιθήσεις του κοινωνικού συνόλου απέναντι στη νομοθεσία.

Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε σε επιστημονική βιβλιογραφία και δημοσιευμένες ευρωπαϊκές έρευνες που διεξήχθησαν μέχρι και το 2023.

4.1.1 Μέθοδος συλλογής δεδομένων- Ερευνητικό Εργαλείο

Στη μελέτη, πραγματοποιείται μια δειγματοληπτική έρευνα, χρησιμοποιώντας σαφείς ερωτήσεις με απλή δομή ώστε να είναι απόλυτα κατανοητές από τους συμμετέχοντες. Βασικός στόχος είναι η συλλογή πρωτογενών δεδομένων από ένα αντιπροσωπευτικό πληθυσμιακό δείγμα. Οι απαντήσεις αναλύονται στο πλαίσιο της επόμενης επεξεργασίας των δεδομένων με αντικειμενικά κριτήρια.

Δημιουργήθηκαν 22 ερωτήσεις κλειστού τύπου χρησιμοποιώντας και την κλίμακα τύπου Likert, μέσω Google Forms, που διατυπώθηκαν όσο πιο κατανοητά γίνεται στους 300 συμμετέχοντες που τις απάντησαν, με στόχο να διατυπωθούν οι ερωτήσεις και να είναι εύκολο να απαντηθούν, αποφεύγοντας την πιθανή εγκατάλειψη της διαδικασίας. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό η σειρά των ερωτήσεων είχε μια διαβαθμισμένη πορεία.

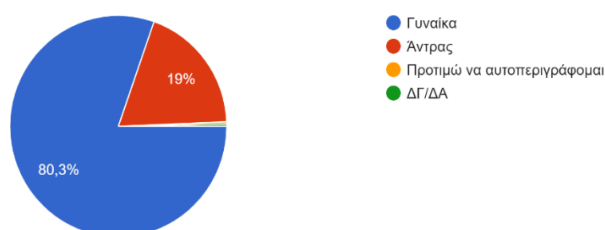
Οι ερωτήσεις καλύπτουν δημογραφικά στοιχεία (πχ. ηλικία, φύλο) ή κοινώς εύκολες ερωτήσεις και προς το τέλος συνεχίζει με δύσκολες ερωτήσεις, αυτές δηλαδή που ίσως χρειαστούν σκέψη για να απαντηθούν. Αποτελεί δομημένο ερωτηματολόγιο για να εξοικονομεί χρόνο και να επιτρέψει γρήγορη ανταπόκριση από το δείγμα, ενώ είναι ευγενικό και φιλικό προς τον ερωτώμενο. Η αυτόματη συγκέντρωση απαντήσεων εξασφαλίζει την ακρίβεια, αποτρέποντας δυνητικά λάθη στη συλλογή δεδομένων. Δεν υπάρχουν γεωγραφικοί περιορισμοί και μπορεί να καλυφθεί ευρύ φάσμα πληθυσμού αφού υποβάλλεται ηλεκτρονικά, και στάλθηκε σε όλη την Ελλάδα και Κύπρο ενισχύοντας τη συγκέντρωση δεδομένων. Τέλος η υποχρεωτικές απαντήσεις εξασφαλίζουν την πληρότητα των δεδομένων (Bryman, 2017).

4.1.2 Μεθοδολογία

Η επισκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας πάνω στο θέμα της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και των ψυχοκοινωνικών επιπτώσεων αυτής, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για την κατανόηση και την αντιμετώπιση αυτού του σημαντικού προβλήματος. Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε βασίστηκε σε μια θεματική ανάλυση των υφισταμένων δεδομένων, καθώς και σε αναζήτηση στο Google Scholar χρησιμοποιώντας λέξεις-κλειδιά όπως "gender-based violence at work", "mobbing" και "psychological consequences".

Αρχικά, επιλέχθηκαν άρθρα που βασίζονταν σε πρωτογενείς και δευτερογενείς έρευνες με βασικό άξονα τη διερεύνηση της παρενόχλησης των γυναικών και των ατόμων μη δυαδικού φύλου στον εργασιακό χώρο. Στη συνέχεια, μελετήθηκε διεξοδικότερα το περιεχόμενο των άρθρων, κατανέμοντας το υλικό κάθε άρθρου σε αντίστοιχες θεματικές ενότητες. Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις που αναφέρονται αναλυτικά στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκαν ως βάση για την οργάνωση του περιεχομένου και την επιλογή των ανάλογων ενοτήτων. Με αυτόν τον τρόπο, η ανάλυση παρουσίασε μια ευρεία εικόνα των διαφόρων πτυχών της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένων των μορφών της παρενόχλησης, των επιπτώσεων της στους εργαζόμενους και τους τρόπους αντιμετώπισης και πρόληψής της. Επιπλέον, υπογραμμίστηκε το κενό στη βιβλιογραφία και οι πιθανές κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες σε αυτό τον τομέα.

4.2 Δείγμα και συλλογή δεδομένων



Γράφημα 1. Ερ.2.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με το φύλο

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Το ερωτηματολόγιο προσπαθεί να καταγράψει εμπειρίες των πολιτών της Ελληνικής επικράτειας,

ξεκινώντας από την 30η Νοεμβρίου έως και την 20η Μαΐου του 2024, σχετικά με τις τυχόν δυσμενείς προσλαμβάνουσες στον εργασιακό χώρο. Γι αυτό τον λόγο, το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε Έλληνες και Κύπριους διερευνώντας την άποψη τους όσον αφορά την προσαρμοστικότητα των οργανισμών την εργασία σε ασφαλές περιβάλλον προς όφελος των εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο κατέστη σαφές πως είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της έρευνας.

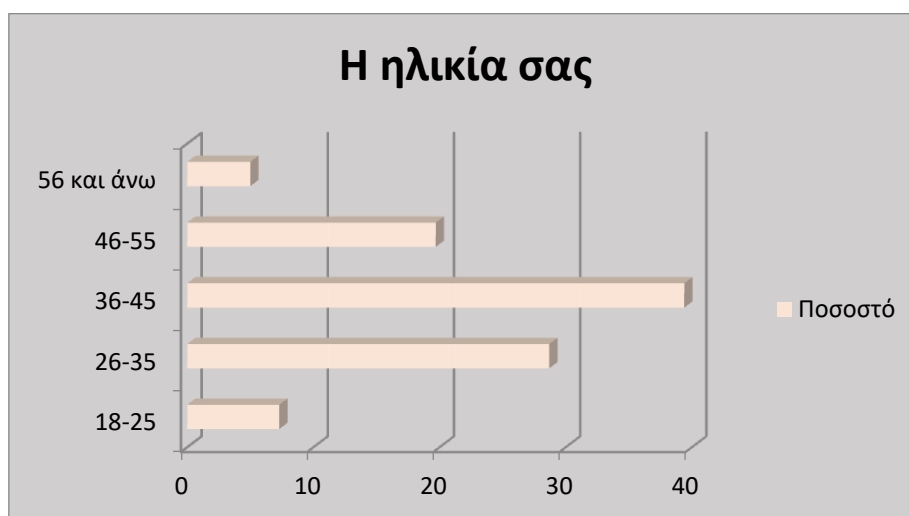
Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από 300 συμμετέχοντες συνολικά, εκ των οποίων είναι 241 γυναίκες και 57 άνδρες ενώ ένας συμμετέχων προτιμάει να αυτοπροσδιορίζεται και ένας δεν ήθελε να απαντήσει σχετικά, ανεξαρτήτου εκπαιδευτικού επιπέδου, τοποθεσία διαμονής, είδος εργασίας, ηλικίας.

4.2.1 Ανάλυση δεδομένων

Πίνακας 1. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με την ηλικία

1.Η ηλικία σας	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
18-25	22	7,3	7,3	7,3
26-35	86	28,7	28,7	36,0
36-45	118	39,4	39,4	75,3
46-55	59	19,7	19,7	95,0
56 και άνω	15	5,0	5,0	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024



Γράφημα 2. Ερ.1 Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με την ηλικία

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων ξεκινάει αναλύοντας τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, όπου παρατηρήθηκε όπως φαίνεται στον Πίνακα 1., και το διάγραμμα το 7,3%, το 28,7%, το 39,4%, το 19,7 % και 5,0% εμφάνισαν ηλικίες "18 -25", "26 -35", "36 - 45" και "46 - 55" και "άνω των 55" αντίστοιχα, ενώ στον πίνακα 2. όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το ποσοστό 80,3% ήταν γυναίκες , το 19,0% άντρες και υπάρχουν δύο συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι ένας εξ αυτών προτιμάει να αυτοπεριγράφεται και ένας δεν ήθελε να απαντήσει.

Πίνακας 2. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με το φύλο

2. Το Φύλο σας	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αντρας	57	19,0	19,0	19,0
Γυναίκα	241	80,3	80,3	99,3
ΔΓ/ΔΑ	1	0,3	0,3	99,7
Προτιμώ να αυτοπεριγράφομαι	1	0,3	0,3	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

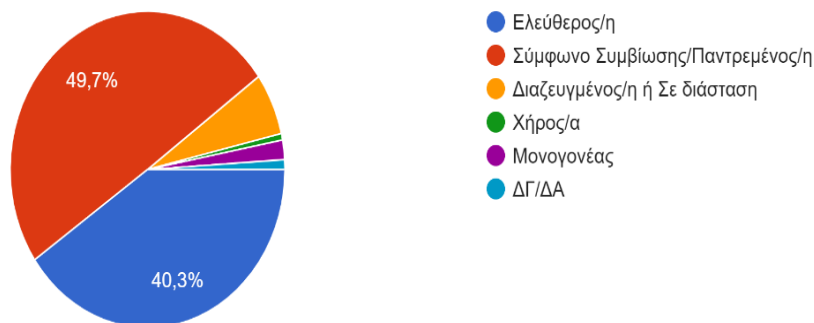
Πίνακας 3. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με την εργασιακή απασχόληση, το μορφωτικό επίπεδο και την οικογενειακή κατάσταση τους

		N	N%
Ερ. 3 Η Εργασιακή σας Απασχόληση	Αμειβόμενο μέλος σε οικογενειακή επιχείρηση	3	1,0
	Άνεργη/ος	28	9,3
	Αυτοαπασχολούμενη/Ελεύθερη Επαγγελματίας	29	9,7
	ΔΓ/ΔΑ	3	1,0
	Μισθωτή στο δημόσιο τομέα	69	23,0
	Μισθωτή στον ιδιωτικό τομέα	165	55,0
	Συνταξιούχος/α	3	1,0
	Σύνολο	300	100,0
Ερ. 4. Το Εκπαιδευτικό σας Επίπεδο	ΔΓ/ΔΑ	1	,3

	Δευτεροβάθμια /Μεταλυκειακή εκπαίδευση/ΙΕΚ	70	23,3
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	108	36,0
	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	8	2,7
	ΤΕΙ/ΑΕΙ	113	37,7
	Σύνολο	300	100,0
Ερ. 5 Η Οικογενειακή σας Κατάσταση	ΔΓ/ΔΑ	3	1,0
	Διαζευγμένος/η ή Σε διάσταση	19	6,3
	Ελεύθερος/η	121	40,3
	Μονογονέας	6	2,0
	Σύμφωνο Συμβίωσης/Παντρεμένος/η	149	49,7
	Χήρος/α	2	,7
	Σύνολο	300	100,0

Πηγή: *Ιδία επεξεργασία, 2024*

Από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων στην έρευνα, όπως φαίνεται στον



σύμφωνα στον πίνακα συχνοτήτων, το μεγαλύτερο ποσοστό 55,0% εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, ένα 23,0% στο δημόσιο,

Γράφημα 3.Ερ.5.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση

Πηγή: *Ιδία επεξεργασία, 2024*

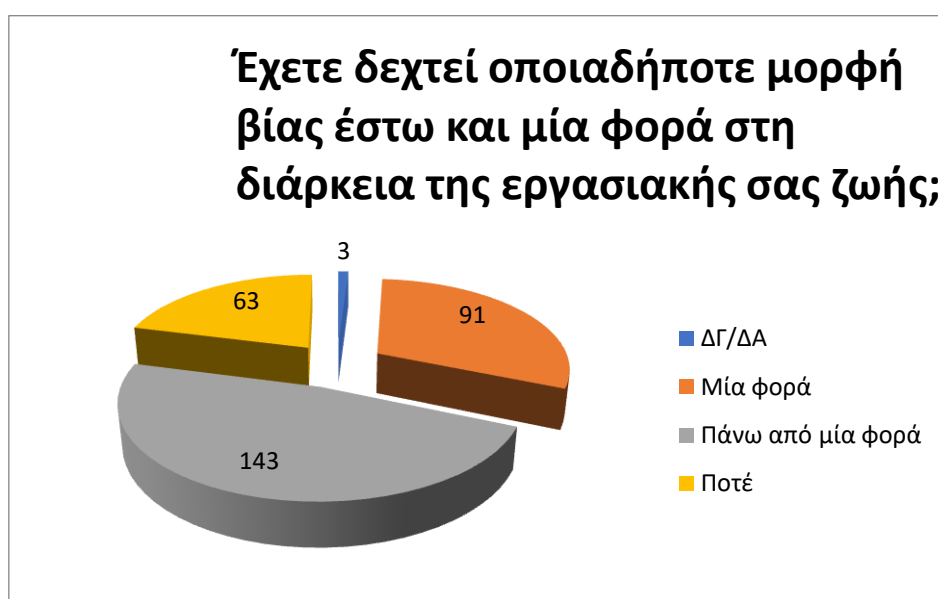
ακολουθούν οι Αυτοαπασχολούμενη/Ελεύθερη Επαγγελματίας με 9.7% και οι άνεργοι με 9,3% και οι αυτοαπασχολούμενοι που είναι το 8.5%. Οι αμειβόμενοι σε οικογενειακές επιχειρήσεις είναι στο 1,0%, ισοψηφούν οι συνταξιούχοι και όσοι αρνήθηκαν να δηλώσουν την εργασιακή τους απασχόληση. Επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων σύμφωνα με το διάγραμμα και τον πίνακα 6, διαμένει σε πόλεις με 62,6%, το ποσοστό του 27,1% στην επαρχία, το 5,6% σε αγροτικές

περιοχές και ακολουθούν οι νησιωτικές και ορεινές περιοχές. Όσον αφορά το επίπεδο μόρφωσης (Πίνακας 3), το 2,7%, 23,3%, το 36,0% και το 37,7% διαθέτουν πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, μεταπτυχιακή/διδακτορική και τριτοβάθμια εκπαίδευση αντίστοιχα, ενώ ένας μόνο δεν ήθελε να απαντήσει σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα συχνότητων. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων απεικονίζεται χαρακτηριστικά στο παραπάνω γράφημα 4. Ιδιαίτερα αναλυτικά φαίνονται στον πίνακα 3.

Πίνακας 4. Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα σύμφωνα με την ερώτηση εάν έχουν δεχτεί οποιαδήποτε μορφή βίας έστω και μία φορά στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής

6. Έχετε δεχτεί οποιαδήποτε μορφή βίας έστω και μία φορά στη διάρκεια της εργασιακής σας ζωής?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	3	1,0	1,0	1,0
Μία φορά	91	30,3	30,3	31,3
Πάνω από μία φορά	143	47,7	47,7	79,0
Ποτέ	63	21,0	21,0	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: *Ιδία επεξεργασία, 2024*



Γράφημα 4. Ερ. 6. Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με τη μορφή βίας που δέχτηκαν έστω και μία φορά στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής

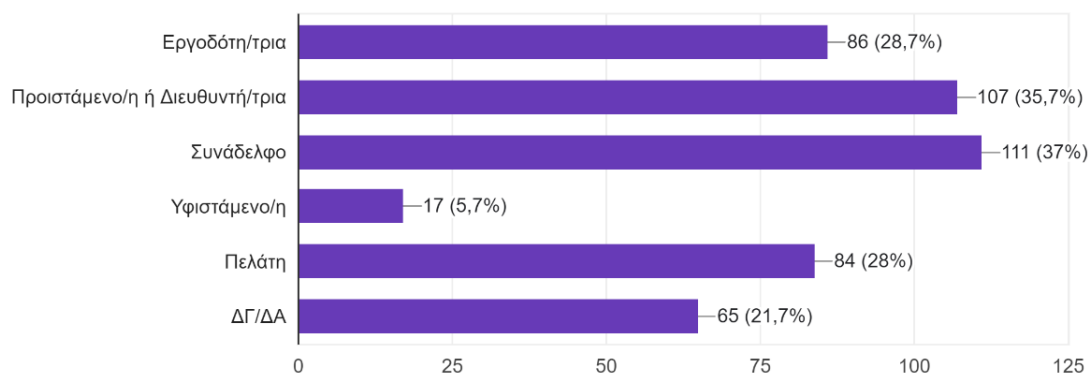
Πηγή: *Ιδία επεξεργασία, 2024*

Παρατηρώντας τον Πίνακα 4 προκύπτει ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων στην έρευνα, οι 143 (ποσοστό 47,7%) επέλεξαν την απάντηση “ Πάνω από μία φορά ” / οι 91 (ποσοστό 30,3%) “ Μία φορά ” / οι 63 (ποσοστό 21,0%) “Ποτέ” και 3 (ποσοστό 1,0%) δεν απάντησε. Συμπεραίνεται πως σχεδόν από τα 2/3 των συμμετεχόντων απαντούν πως έχουν υποστεί οποιαδήποτε μορφή βίας έστω και μία φορά στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής και οι μισοί περισσότερες από μία μόνο.

Πίνακας 5. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με την ερώτηση από ποιον προκλήθηκε το περιστατικό στο οποίο αναφέρθηκαν οι συμμετέχοντες

7. Το περιστατικό στο οποίο αναφέρεστε από(περισσότερες από μια απαντήσεις):	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Εργοδότη/τρια	86	18,3	18,3	18,3
Πελάτη	84	17,9	17,9	36,2
Συνάδελφο	111	23,6	23,6	59,8
Προϊστάμενο/η ή Διευθυντή/τρια	107	22,8	22,8	82,6
Υφιστάμενο/η	17	3,6	3,6	86,2
ΔΓ/ΔΑ	65	13,8	13,8	100,0
Σύνολο	470	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024



Γράφημα 5. Ερ. 7. Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με το ποιος προκάλεσε το περιστατικό στο οποίο αναφέρθηκαν οι συμμετέχοντες

Πηγή: Google forms_ Έμφυλη Βία, Διακρίσεις & η Αντιμετώπιση τους σε Οργανισμούς/Επιχειρήσεις, n.d, 2024

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 5, συμπεραίνεται ότι από τις πολλαπλές απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων που συνολικά είναι 470 αφού είχαν δυνατότητα επιλογής περισσότερων από μία απαντήσεις, οι 111 απάντησαν “ Συνάδελφο ” (ποσοστό 23,6%)“ / οι 107 (ποσοστό 22,8%) επέλεξαν την απάντηση “Προϊστάμενο/η ή Διευθυντή/τρια ” / οι 86 (ποσοστό 18,3%) “ Εργοδότη/τρια ” και 84 (ποσοστό 17,9%) “ Πελάτη ” / οι 17 (ποσοστό 3,6%) “ απάντησαν “ Υφιστάμενο/η ” ενώ 65 (ποσοστό 13,8%)“ ΔΓ/ΔΑ ”. Στο διάγραμμα απεικονίζονται οι αντίστοιχες τιμές ποσοστιαία σύμφωνα με το σύνολο των απαντήσεων. Διαπιστώνεται πως είναι διασπαρμένες σχεδόν σε όλο το εύρος των κατηγοριών οι απαντήσεις εκτός από συναδέλφους σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις από το θύμα.

Πίνακας 6. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με τη μορφή βίας που βίωσαν οι συμμετέχοντες

8. Η μορφή βίας που βιώσατε ήταν (περισσότερες από μια απαντήσεις):	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαδικτυακή/Μέσω τεχνολογίας	7	1,4	1,4	1,4
Λεκτική/Εξύβριση	185	37,4	37,4	38,9
Σεξουαλική Παρενόχληση	59	11,9	11,9	50,8
Βιασμός	1	0,2	0,2	51,0
Σωματική Βία	15	3,0	3,0	54,1
Ψυχολογική	160	32,4	32,4	86,4
Παρενόχληση λόγω φύλου/ερωτικών επιλογών	9	1,8	1,8	88,3
ΔΓ/ΔΑ	58	11,7	11,7	100,0
Σύνολο	494	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024



Γράφημα 4. Ερ.8.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με τη μορφή βίας

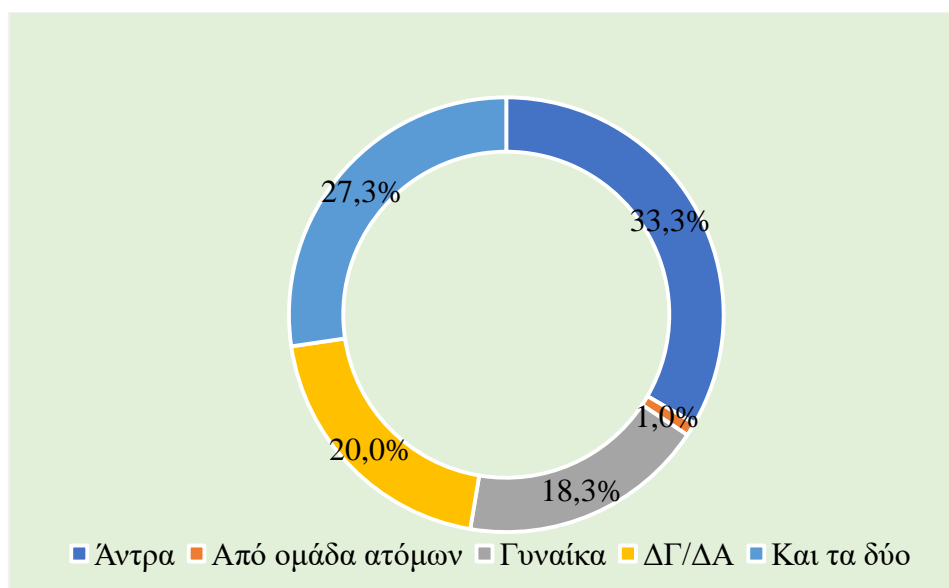
Πηγή: Ίδια Επεξεργασία, 2024

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 6, συμπεραίνεται ότι από τις πολλαπλές απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων που συνολικά είναι 494 αφού είχαν δυνατότητα επιλογής περισσότερων από μία απαντήσεις για το ποιες μορφές βίας έχουν βιώσει, οι 185 απάντησαν “ Λεκτική/Εξύβριση ” (ποσοστό 37,4%) / οι 160 απάντησαν “ Ψυχολογική ” (ποσοστό 32,4%) / οι 59 (ποσοστό 11,9%) “ Σεξουαλική Παρενόχληση ” και 15 (ποσοστό 3,0%) “ Σωματική Βία ” / οι 15 (ποσοστό 3,0%) “ Σωματική Βία ” / οι 9 (ποσοστό 1,8%) “ απάντησαν “ Παρενόχληση λόγω φύλου/ερωτικών επιλογών ” και οι 7 (ποσοστό 1,4%) “ Διαδικτυακή/Μέσω τεχνολογίας ” ενώ 58 (ποσοστό 11,7%) “ ΔΓ/ΔΑ ”. Διαπιστώνεται πως η Λεκτική/Εξύβριση και Ψυχολογική είναι σύνθητες φαινόμενο στον εργασιακό χώρο ενώ σημειώθηκε και 1 περιστατικό βιασμού.

Πίνακας 7. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με το ποιος προκάλεσε το περιστατικό βίας που βίωσε ο εκάστοτε συμμετέχων

9. Το/α περιστατικό/ά που βιώσατε ήταν από:	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άντρα	100	33,3	33,3	33,3
Από ομάδα ατόμων	3	1,0	1,0	34,3
Γυναίκα	55	18,3	18,3	52,7
ΔΓ/ΔΑ	60	20,0	20,0	72,7
Και τα δύο	82	27,3	27,3	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024



Γράφημα 5. Ερ.9.Αποτελέσματα στην έρευνα σύμφωνα με το ποιος προκάλεσε το περιστατικό βίας που βίωσε ο εκάστοτε συμμετέχων

Πηγή: Ιδία Επεξεργασία, 2024

Στον Πίνακα 7 προκύπτει ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων στην έρευνα, βίωσαν τα σχετικά περιστατικά βίας στον εργασιακό τους χώρο από “Άντρα” που επέλεξαν την απάντηση οι 100 (ποσοστό 33,3%) / “ Γυναίκα ” οι 55 (ποσοστό 18,3%) / “ Και τα δύο ” οι 82 (ποσοστό 27,3%) και 3 (ποσοστό 1,0%) δήλωσε “ Από ομάδα ατόμων ” και 60 (ποσοστό 20,0%) δεν επιθυμούσε να απαντήσει ή δε δέχτηκε κάποια μορφή βίας προσωπικά.

Πίνακας 8. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με το πότε προκλήθηκε το περιστατικό βίας

10. Αυτό/ά το/α περιστατικό/ά συνέβη/ησαν τα τελευταία τρία χρόνια?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	57	19,0	19,0	19,0
Δε μπορώ να θυμηθώ	7	2,3	2,3	21,3
Ναι	103	34,3	34,3	55,7
Όχι (πολύ πριν)	33	11,0	11,0	66,7
Πάνω από τρία χρόνια πριν	100	33,3	33,3	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024

Όσον αφορά το πότε χρονικά έλαβε χώρα βάση του Πίνακα 8 παραπάνω, το 34,3% το έζησε τα τελευταία τρία χρόνια, το 33,3% πάνω από τρία χρόνια πριν, με το 11% να επιλέγει ότι αυτό συνέβη πολλά χρόνια πριν και το 2,3% δε θυμόταν πότε ενώ ένα 19,0% δεν απάντησε.

Πίνακας 9. Κατανομή απαντήσεων στην έρευνα σύμφωνα με το πόσο συχνά προκλήθηκε το περιστατικό

11. Αυτό/ά τα περιστατικό/ά συνέβη:	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	59	19,7	19,7	19,7
Κατ' εξακολούθηση	27	9	8,7	29,3
Μία φορά	81	27	27	56,3
Πάνω από μία φορά	133	44,3	43,7	100
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024

Ο Πίνακας 9 δείχνει τις ακόλουθες απαντήσεις του δείγματος, οι 133 συμμετέχοντες (ποσοστό 44,3%) επέλεξαν την απάντηση “ Πάνω από μία φορά ” / οι 81 (ποσοστό

27,0%) “ Μία φορά ” / οι 27 (ποσοστό 9,0%) “ Κατ’ εξακολούθηση ” και οι 59 (ποσοστό 19,7%) “δεν ήθελαν να απαντήσουν”.

Συμπεραίνεται πως η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων που αφορά συνολικά το ποσοστό 71,3% απαντούν πως το έχουν ζήσει έστω και μία φορά και περισσότεροι από τους μισούς το έζησαν συνεχόμενα, πάνω από μία μόνο φορά.

Πίνακας 10. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (12.) Μετά από αυτό/ά το/α

12. Μετά από αυτό/ά το/α περιστατικό/ά χρειάστηκε να λείψετε από το χώρο εργασίας σας με άδεια/απουσία?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αποχώρησα/Παραιτήθηκα	43	14,3	14,3	14,3
ΔΓ/ΔΑ	57	19,0	19,0	33,3
Ναι	16	5,3	5,3	38,7
Όχι	184	61,3	61,3	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024

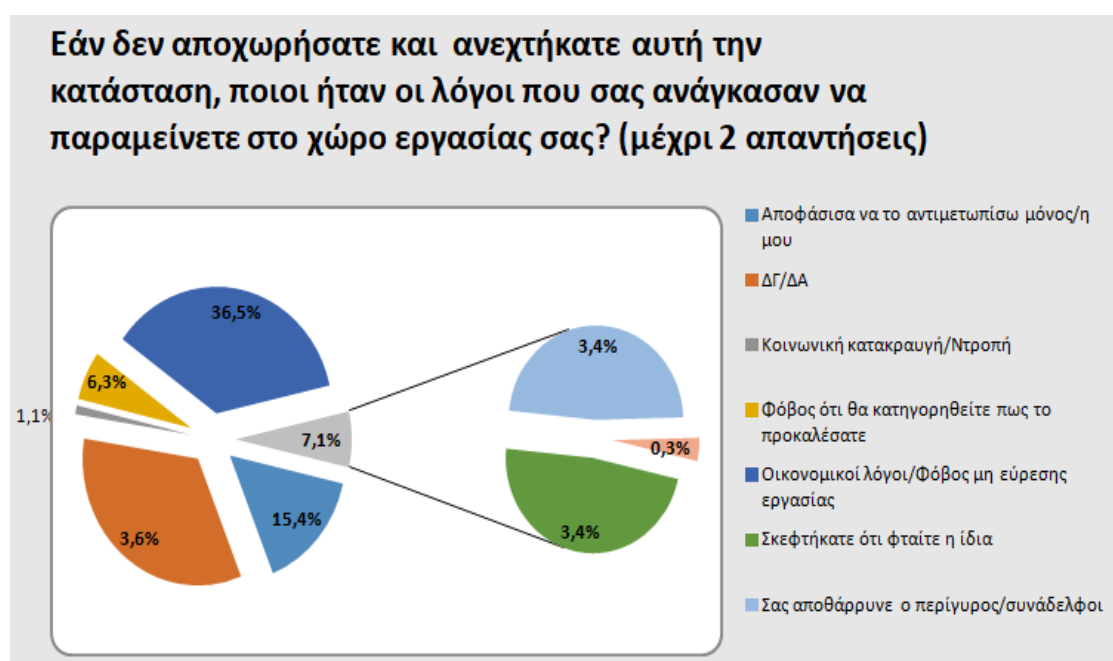
Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 10, στην ερώτηση εάν χρειάστηκε να λείπει από το χώρο εργασίας του με άδεια/απουσία μετά από κάποιο περιστατικό/ά αποτυπώνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων, οι 184 (ποσοστό 61,3%) απάντησαν “ Όχι ” / οι 16 (ποσοστό 5,3%) επέλεξαν την απάντηση “ Ναι ” / οι 43 (ποσοστό 14,3%) απάντησαν “ Αποχώρησα/Παραιτήθηκα ” και οι 57 (ποσοστό 19,0%) συνεχίζουν σταθερά να μην θέλουν να απαντήσουν.

Πίνακας 11. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (13.) Εάν δεν αποχωρήσατε και ανεχτήκατε αυτή την κατάσταση, ποιοι ήταν οι λόγοι που σας ανάγκασαν να παραμείνετε στο χώρο εργασίας σας

13. Εάν δεν αποχωρήσατε και ανεχτήκατε αυτή την κατάσταση, ποιοι ήταν οι λόγοι που σας ανάγκασαν να παραμείνετε στο χώρο εργασίας σας? (μέχρι 2 απαντήσεις)	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αποφάσισα να το αντιμετωπίσω μόνος/η μου	54	15,4	15,4	15,4
ΔΓ/ΔΑ	118	33,6	33,6	49,0

Κοινωνική κατακραυγή/Ντροπή	4	1,1	1,1	50,2
Φόβος ότι θα κατηγορηθείτε πως το προκαλέσατε	22	6,3	6,3	56,4
Οικονομικοί λόγοι/Φόβος μη εύρεσης εργασίας	128	36,5	36,5	92,9
Σκεφτήκατε ότι φταίτε η ίδια	12	3,4	3,4	96,3
Σας αποθάρρυνε ο περίγυρος/συνάδελφοι	12	3,4	3,4	99,7
Φόβος για τη σωματική σας ακεραιότητα	1	0,3	0,3	100,0
Σύνολο	351	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024



Γράφημα 6 Ερ.13. Εάν δεν αποχωρήσατε και ανεχτήκατε αυτή την κατάσταση, ποιοι ήταν οι λόγοι που σας ανάγκασαν να παραμείνετε στο χώρο εργασίας σας; (μέχρι 2 απαντήσεις)

Πηγή: Ιδία Επεξεργασία, 2024

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 11 για την ερώτηση 13. Εάν δεν αποχωρήσατε και ανεχτήκατε αυτή την κατάσταση, ποιοι ήταν οι λόγοι που σας ανάγκασαν να παραμείνετε στο χώρο εργασίας σας, συμπεραίνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων οι οποίοι είχαν δυνατότητα επιλογής δύο απαντήσεων, οι 128 απάντησαν “ Οικονομικοί λόγοι/Φόβος μη εύρεσης εργασίας ” / οι 54 επέλεξαν την απάντηση “ Αποφάσισα να το αντιμετωπίσω μόνος/η μου ” / οι 22 “ Φόβος ότι θα κατηγορηθείτε πως το προκαλέσατε ” και 12 “ Σκεφτήκατε ότι φταίτε η ίδια ” / οι 9 απάντησαν “ Οικονομικοί λόγοι/Φόβος μη εύρεσης εργασίας ” / οι 12 απάντησαν “ Σας αποθάρρυνε ο περίγυρος/συνάδελφοι ” ενώ 4 “ Κοινωνική

κατακραυγή/Ντροπή ” και μόνο 1 άτομο “ Φόβος για τη σωματική σας ακεραιότητα ”. Διαπιστώνεται επίσης πως σχεδόν το 33,6% περίπου το 1/3 των απαντήσεων, των συμμετεχόντων επέλεξαν την απάντηση “ ΔΓ/ΔΑ ” ενώ είναι πιθανό το ένα περιστατικό που αναφέρει ότι φοβάται για τη σωματική ακεραιότητα του να είναι το ίδιο με αυτό που βίωσε τη σεξουαλική κακοποίηση.

Πίνακας 12. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (14.) Έχετε υπάρξει μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς ή εκφοβισμού προς κάποιον/α συνάδελφο σας?

14. Έχετε υπάρξει μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς ή εκφοβισμού προς κάποιον/α συνάδελφο σας?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	18	6,0	6,0	6,0
Ναι	184	61,3	61,3	67,3
Όχι	98	32,7	32,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024

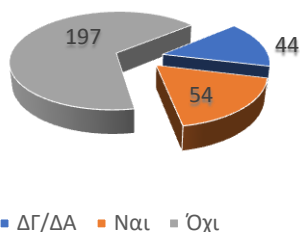
Όσον αφορά το εάν έχει υπάρξει μάρτυρας κάποιος σε ανάρμοστη συμπεριφορά εναντίον κάποιου συναδέλφου του, στον Πίνακα 12 παραπάνω φαίνεται το 61,3% μπορούν να διαβεβαιώσουν τέτοια περιστατικά , το 32,7% δε βρέθηκε σε τέτοια κατάσταση, ενώ το 6,0% δε θυμόταν ή δεν ήθελε να απαντήσει.

Πίνακας 13. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (15.) Υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό που δουλεύατε όταν συνέβη το περιστατικό

15. Υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό που δουλεύατε όταν συνέβη το περιστατικό?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	44	14,7	14,7	14,7
Ναι	54	18,0	18,0	32,7
Όχι	197	65,7	65,7	98,3
Υπό σχεδιασμό	5	1,7	1,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024

15. Υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό που δουλεύατε όταν συνέβει το περιστατικό?



Γράφημα 7 Ερ.15. Υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε μέσα στην επιχείρηση/οργανισμό που δουλεύατε όταν συνέβη το περιστατικό

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Παρατηρώντας τα στοιχεία του Πίνακα 13 συμπεραίνεται από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων ότι οι 54 (ποσοστό 18,0%) απάντησαν θετικά στο αν υπήρχε αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση υποθέσεων έμφυλης βίας που θα μπορούσε να απευθυνθεί στον οργανισμό, οι 5 συμμετέχοντες (ποσοστό 1,7%) επέλεξαν την απάντηση “Υπό σχεδιασμό” / οι 44 (ποσοστό 14,7%) “δε γνώριζαν” και διαπιστώνεται πως οι περισσότεροι των συμμετεχόντων τα 2/3 δηλαδή (ποσοστό 65,7%) κατήγγειλε πως δεν υπήρχε κάποιος αρμόδιος για την επίλυση του θέματος ή την υποστήριξη του θύματος.

Πίνακας 14. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (16.) Τι αντίδραση είχε το άτομο στο οποίο αναφέρατε το περιστατικό

16. Το άτομο στο οποίο αναφέρατε το περιστατικό τι αντίδραση είχε?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	155	51,7	51,7	51,7
Δεν έδωσε απολύτως καμία σημασία ή βοήθεια	66	22,0	22,0	73,7
Έδωσε σημασία και ερεύνησε το θέμα	63	21,0	21,0	94,7
Προσπάθησε να βοηθήσει αλλά απομακρύνθηκε από τη θέση του	16	5,3	5,3	100,0

Σύνολο	300	100,0	100,0
---------------	------------	--------------	--------------

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Εξετάζοντας τον Πίνακα 14 συμπεραίνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων, οι 66 (ποσοστό 22,0%) απάντησαν “ Δεν έδωσε απολύτως καμία σημασία ή βοήθεια ” / οι 63 συμμετέχοντες (ποσοστό 21,0%) επέλεξαν την απάντηση “ Έδωσε σημασία και ερεύνησε το θέμα ” / οι 16 (ποσοστό 5,3%) “ Προσπάθησε να βοηθήσει αλλά απομακρύνθηκε από τη θέση του ” και οι 155 (ποσοστό 51,7%) “ ΔΓ/ΔΑ ”. Διαπιστώνεται πως σχεδόν ισοψήφησαν αυτοί που είχαν τη διάθεση να βοηθήσουν σε ένα τέτοιο περιστατικό και σε αυτούς που δεν ασχολήθηκαν καθόλου.

Πίνακας 15. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (17.) Έχετε καταγγείλει αυτό το περιστατικό που συνέβη σε εσάς ή στο συνάδελφο σας, σε αρμόδια αρχή/αρμόδιο άτομο

17. Έχετε καταγγείλει αυτό το περιστατικό που συνέβη σε εσάς ή στο συνάδελφο σας, σε αρμόδια αρχή/αρμόδιο άτομο?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	49	16,3	16,3	16,3
Ναι	51	17,0	17,0	33,3
Όχι	200	66,7	66,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024



Γράφημα 8 Ερ.17. Έχετε καταγγείλει αυτό το περιστατικό που συνέβη σε εσάς ή στο συνάδελφο σας, σε αρμόδια αρχή/αρμόδιο άτομο

Πηγή: Ιδία Επεξεργασία, 2024

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 15 συμπεραίνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων, οι 200 (ποσοστό 66,7%) απάντησαν “Όχι” / οι 51 συμμετέχοντες (ποσοστό 17,0%) επέλεξαν την απάντηση “Ναι” και οι 49 (ποσοστό 16,3%) “Καθόλου”. Διαπιστώνεται πως τα 2/3 των συμμετεχόντων (ποσοστό 66,7%) απαντούν αρνητικά για το αν έχουν καταγγείλει αυτό το περιστατικό που συνέβη στους ίδιους ή στους συνάδελφους ή σε αρμόδια αρχή/αρμόδιο άτομο .

Πίνακας 16. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (18.) Πιστεύετε ότι έχει επηρεαστεί η αποδοτικότητα σας εξαιτίας ανάρμοστων συμπεριφορών κατά τη διάρκεια εργασίας σας

18. Πιστεύετε ότι έχει επηρεαστεί η αποδοτικότητά σας εξαιτίας ανάρμοστων συμπεριφορών κατά τη διάρκεια εργασίας σας?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αρκετά	77	25,7	25,7	25,7
ΔΓ/ΔΑ	38	12,7	12,7	38,3
Καθόλου	73	24,3	24,3	62,7
Λίγο	79	26,3	26,3	89,0
Πάρα πολύ	33	11,0	11,0	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Εξετάζοντας τα στοιχεία του Πίνακα 16, στην ερώτηση «18. Πιστεύετε ότι έχει επηρεαστεί η αποδοτικότητα σας εξαιτίας ανάρμοστων συμπεριφορών κατά τη διάρκεια εργασίας σας», συμπεραίνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων, οι 79 (ποσοστό 26,3%) απάντησαν “Λίγο” / οι 77 (ποσοστό 25,7%) απάντησαν “Αρκετά” / οι 73 (ποσοστό 24,3%) “Καθόλου” / οι 33 (ποσοστό 11,0%) “Πάρα πολύ” και οι 38 (ποσοστό 12,7%) “ ΔΓ/ΔΑ ”. Διαπιστώνεται πως είναι διασπαρμένες σχεδόν σε όλο το εύρος των κατηγοριών οι απαντήσεις.

Πίνακας 17. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (19.) Έχετε διαπιστώσει ότι δίνονται ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης σύμφωνα με προσδοκώμενες σεξουαλικές απολαβές ή βάση διακρίσεων

19. Έχετε διαπιστώσει ότι δίνονται ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης σύμφωνα με προσδοκώμενες σεξουαλικές απολαβές ή βάσει διακρίσεων?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	41	13,7	13,7	13,7
Ναι	188	62,7	62,7	76,3
Όχι	71	23,7	23,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, 2024

Αντίστοιχα, από τα στοιχεία του Πίνακα 17 συμπεραίνεται σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων ότι οι 188 (ποσοστό 62,7%) πιστεύουν ακράδαντα ότι δίνονται ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης βάσει προσδοκώμενων σεξουαλικών απολαβών και διακρίσεων σε κάθε οργανισμό, οι 71 συμμετέχοντες (ποσοστό 23,7%) επέλεξαν να απαντήσουν αρνητικά και διαπιστώνεται πως σταθερά το 13,7% που αντιπροσωπεύει 41 άτομα δε θέλει να πάρει συγκεκριμένη θέση και κρατά αποστασιοποίηση επί του θέματος.

Πίνακας 18. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (20.) Γνωρίζετε το νομοθετικό πλαίσιο από μεριάς σας στην αναφορά/καταγγελία τέτοιου είδους περιστατικών στο χώρο της εργασίας;

20. Γνωρίζετε το νομοθετικό πλαίσιο από μεριάς σας στην αναφορά/καταγγελία τέτοιου είδους περιστατικών στο χώρο της εργασίας?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	13	4,3	4,3	4,3
Καθόλου	85	28,3	28,3	32,7
Μέτρια	125	41,7	41,7	74,3
Πλήρως	28	9,3	9,3	83,7
Πολύ καλά	49	16,3	16,3	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 18 συμπεραίνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων, οι 125 (ποσοστό 41,7%) απάντησαν “ Μέτρια ” / οι 85 (ποσοστό 28,3%) επέλεξαν την απάντηση “ Καθόλου ” / οι 49 (ποσοστό 16,3%) απάντησαν “ Πολύ καλά ” / οι 28 (ποσοστό 9,3%) “Πλήρως” / και οι 13 (ποσοστό 4,3%) απάντησαν “Ποτέ”. Διαπιστώνεται πως πάνω από το 40% των συμμετεχόντων επέλεξαν ότι γνωρίζουν “ Μέτρια ” το νομοθετικό πλαίσιο.

Πίνακας 19. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (21.) Γνωρίζετε ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι παράνομες και οι θύτες μπορούν να τιμωρηθούν

21. Τέλος, γνωρίζεται ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι παράνομες και οι θύτες μπορούν να τιμωρηθούν?	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	13	4,3	4,3	4,3
Δεν πιστεύω ότι υπάρχει τρόπος αντιμετώπισης	51	17,0	17,0	21,3
Ναι	216	72,0	72,0	93,3
Όχι	20	6,7	6,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

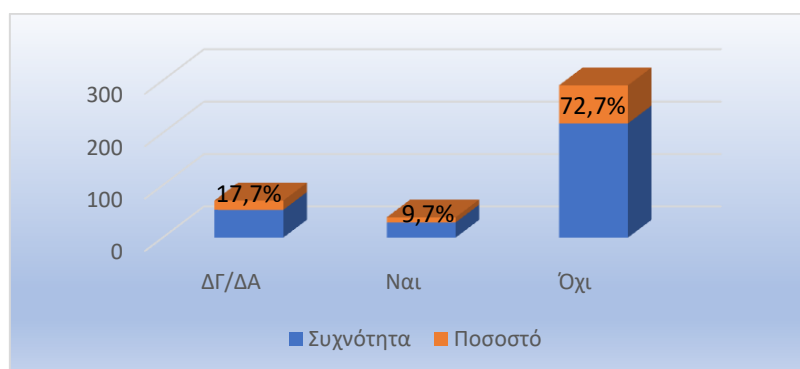
Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 19 συμπεραίνεται ότι από τις απαντήσεις των 300 συμμετεχόντων, οι 216 (ποσοστό 72,0%) απάντησαν “Ναι” / οι 51 (ποσοστό 17,0%) επέλεξαν την απάντηση “ Δεν πιστεύω ότι υπάρχει τρόπος αντιμετώπισης ” / οι 20 (ποσοστό 6,7%) απάντησαν “ Όχι ” και οι 13 (ποσοστό 4,3%) απάντησαν “ΔΓ/ΔΑ ”. Διαπιστώνεται πως πάνω από τα 2/3 πιστεύουν ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι παράνομες και οι θύτες μπορούν να τιμωρηθούν.

Πίνακας 20. Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση (22.) Πιστεύετε πως το νομοθετικό πλαίσιο είναι αρκετό

22. Πιστεύετε πως το νομοθετικό πλαίσιο είναι αρκετό;	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΓ/ΔΑ	53	17,7	17,7	17,7
Ναι	29	9,7	9,7	27,3
Όχι	218	72,7	72,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	100,0	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία, 2024



Γράφημα 9. Ερ.22. Πιστεύετε πως το νομοθετικό πλαίσιο είναι αρκετό

Πηγή: Ιδία Επεξεργασία, 2024

Όπως και σε όλες τις προαναφερόμενες έρευνες, διατυπώνεται και στη δική μας, με το συντριπτικό ποσοστό του 72,7%, δηλαδή τα 218 άτομα να τάσσονται αρνητικά στο αν υπάρχει άρτιο νομοθετικό πλαίσιο, που σημαίνει ότι μόνο 29, ποσοστό της τάξεως του 9,7% να θεωρούν πως υπάρχει κάλυψη, και 53 απαντήσεις των συμμετεχόντων δε γνώριζε ή δεν πήρε θέση. Σ’ αυτή την σημαντική άποψη των πολιτών για τη γνώμη τους, στο αν υπάρχει νομοθετική κάλυψη για τέτοιου είδους περιστατικά, φαίνεται η μεγάλη αδυναμία και ρίζα του προβλήματος.

Κεφάλαιο 5^ο

5. Στρατηγική, πρόληψη και βασικές οδηγίες

Το σχολείο μπορεί να ξεκινήσει να λειτουργεί ως κέντρο πρόληψης και προαγωγής της ευαισθητοποίησης σχετικά με αυτά τα ζητήματα, με Σχολικούς Σύμβουλους που θα προσφέρουν. Όλες αυτές οι δράσεις θα πρέπει να γίνονται σύμφωνα με τις αρχές της δεοντολογίας (Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, 2015: 10).

Αναφέρεται ότι είναι υποχρέωση των επιχειρήσεων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα να τηρούν τις διατάξεις του Μέρους II του ν. 4808/2021. Αναλύοντας το, αφορά την υποχρέωση τήρησης διατάξεων, δηλαδή οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και εργοδότες πρέπει να ακολουθούν συγκεκριμένες διατάξεις του νόμου 4808/2021. Αυτές οι διατάξεις αφορούν την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Τα είδη βίας και παρενόχλησης, όπως είναι η γενική βία και παρενόχληση, περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή κακομεταχείρισης που μπορεί να λάβει χώρα στον χώρο εργασίας. Ως βία και παρενόχληση λόγω φύλου, περιλαμβάνει συγκεκριμένες μορφές κακομεταχείρισης που αφορούν το φύλο των ατόμων και η σεξουαλική παρενόχληση, αναφέρεται σε ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις ή συμπεριφορές.

Οι διατάξεις ισχύουν για κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από την εργασία. Σύμφωνα με τη νομοθεσία και την παρ. 1 του άρθρου 3 του νόμου 4808/2021, προστατευόμενα πρόσωπα από αυτές τις διατάξεις είναι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος. Περιλαμβάνονται επίσης άτομα που εργάζονται με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση όπως ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία, καθώς και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

Η δημιουργία κωδίκων δεοντολογίας και πρόληψης για την εξάλειψη παρενοχλητικών και κακοποιητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο, με πειθαρχικές κυρώσεις, είναι μια πρόταση για την αποφυγή τέτοιων καταστάσεων. Επίσης, η πίεση από επαγγελματικά σωματεία για την κύρωση της Σύμβασης C190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που αφορά την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, και η συνεργασία με φορείς για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω ημερίδων και σεμιναρίων, είναι κρίσιμη. Με αυτήν την ανάλυση, γίνεται σαφές ότι ο νόμος επιδιώκει να καλύψει μια ευρεία γκάμα ατόμων στον εργασιακό χώρο, διασφαλίζοντας ότι κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης προλαμβάνεται και αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά, ανεξάρτητα από την ιδιότητα ή τη σχέση εργασίας των ατόμων ('Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης - Οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων', n.d. ; Ερευνητής, n.d.).

5.1 Συμπεράσματα και Λύσεις

Ολοκληρώνοντας την μεταπτυχιακή μου εργασία, κρίνεται χρήσιμο να συνοψιστούν τα βασικά σημεία της και να διατυπωθούν εναργώς συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, τη μελέτη και τον σχολιασμό των τεκμηρίων που αξιοποιήθηκαν για τη συγγραφή της. Η έμφυλη βία αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο με ιστορία μεγάλης χρονικής πορείας που αναγνωρίστηκε ως σοβαρό πρόβλημα μόλις πριν από έναν αιώνα περίπου στην κοινωνία (Χατζηφωτίου, 2021). Αυτή η ανάλυση συμπληρώθηκε από την εξέταση των πιο σημαντικών δημοσιογραφικών άρθρων και αναφορών που παρείχαν εμπειριστατωμένη πληροφόρηση και διάφορες οπτικές γωνίες. Κατά τη διάρκεια αυτής της ανασκόπησης, αναλύθηκαν οι διαφορετικές προσεγγίσεις και οι κριτικές που έχουν διατυπωθεί στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και εξετάστηκαν συγκεκριμένοι νόμοι που σχετίζονται με το θέμα.

Η ανάλυση του προβλήματος της έμφυλης βίας και των κοινωνικών συνθηκών που την περιβάλλουν αποκαλύπτει βαθιά ριζωμένα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν ολιστικά. Οι κύριες πτυχές που θίγονται στο κείμενο είναι η διατήρηση και ενίσχυση της κουλτούρας. Η έμφυλη βία δεν είναι μόνο διαδεδομένη αλλά και κανονικοποιημένη, κάτι που σημαίνει ότι συχνά θεωρείται ως φυσιολογική ή αναπόφευκτη σε πολλές κοινωνίες. Οι γυναίκες, ανεξαρτήτως της ταυτότητάς τους ή της προέλευσης οικονομικού και κοινωνικού επιπέδου, είναι συχνά θύματα βίας. Η κοινωνία δυστυχώς ενισχύει τα στερεότυπα που υποβαθμίζουν τη θέση των γυναικών και αποδέχεται τη βία εναντίον τους. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και η cisgender ανδρική κυριαρχία συμβάλλουν στη διατήρηση και ενίσχυση της βίας και των διακρίσεων.

Γενικότερα, τα τεκμήρια που μελετήθηκαν σχολιάστηκαν αναλυτικά. Επιβεβαιώθηκε η σημασία της διασταύρωσης πληροφοριών από διαφορετικές πηγές για την εξαγωγή έγκυρων συμπερασμάτων. Τέλος, η κριτική ανάλυση των τεκμηρίων ανέδειξε τις αδυναμίες και τα κενά της υπάρχουσας νομοθεσίας και των δημοσιογραφικών προσεγγίσεων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας μας οδηγούν στα συμπεράσματα ότι οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των εργασιακών περιβαλλόντων απέναντι στην ψυχοσύνθεση των θυμάτων έμφυλης βίας δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά μεταξύ της διαχείρισης αντίστοιχων καταστάσεων στην κοινωνία. Τα αποτελέσματα της μελέτης, παρά τους οδηγούν σε επαναπροσδιορισμό ορισμένων απόψεων αναφορικά με τη λειτουργία τη διαχείριση και την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων. Τα θύματα συχνά δεν λαμβάνουν την απαιτούμενη δικαιοσύνη, με την αντιμετώπισή τους από το νομικό και δικαστικό σύστημα να είναι συχνά ανεπαρκής. Σε πολλές περιπτώσεις, οι δράστες λαμβάνουν ελαφρύτερες ποινές ή αντιμετωπίζονται με επιείκεια, κάτι που υπονομεύει τη σοβαρότητα των εγκλημάτων όπως οι γυναικοκτονίες και η σεξουαλική βία.

Η Ελλάδα είναι μία από τις λίγες ευρωπαϊκές χώρες όπου η σεξουαλική εκπαίδευση δεν αποτελεί μέρος του σχολικού προγράμματος. Αυτή η έλλειψη οδηγεί σε:

- Ανεπαρκής πληροφόρηση και διάλογος.

- Αναπαραγωγή σεξιστικών και ομο/τρανσφοβικών αντιλήψεων.
- Διακρίσεις και έμφυλη βία.
- Αποθάρρυνση των θυμάτων.

Για να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά τα παραπάνω ζητήματα, απαιτούνται πολυεπίπεδες προσεγγίσεις, που περιλαμβάνουν:

- ✓ **Εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις:** Ενσωμάτωση της σεξουαλικής εκπαίδευσης στα σχολεία για την προώθηση υγιών αντιλήψεων και σχέσεων.
- ✓ **Νομοθετικές βελτιώσεις:** Αυστηρότερη αντιμετώπιση των δραστών και επαρκής προστασία των θυμάτων μέσω της δικαιοσύνης.
- ✓ **Φ:** Εκστρατείες ενημέρωσης για την αλλαγή των στερεοτύπων και την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- ✓ **Υποστηρικτικές δομές και τμήματα:** Παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών, πλήρης ενημέρωση και δημιουργία τμημάτων για τα θύματα βίας, όπως υποστηρικτική, συμβουλευτική και νομική βοήθεια.

Με αυτές τις δράσεις, μπορούμε να κάνουμε βήματα προς την κατεύθυνση μιας κοινωνίας όπου η έμφυλη βία δεν θα έχει καμία θέση (ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ, n.d.).

Στόχος πρέπει να είναι η δημιουργία ενημερωτικού υλικού για την αναγνώριση και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, το οποίο θα διανέμεται τακτικά σε όλο το εργατικό δυναμικό. Το υλικό αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει υποστηρικτικές πολιτικές και διαδικασίες στο χώρο, διασφαλίζοντας ότι οι κανονισμοί για την αντιμετώπιση της βίας εφαρμόζονται καθολικά, ανεξαρτήτως της ιεραρχικής θέσης ή του τίτλου κάθε εργαζομένου.

Μελλοντικές αντίστοιχες έρευνες θα είχαν τη δυνατότητα να επικεντρωθούν στις διαστάσεις των καταστάσεων ως δυναμικά σύνολα διαμόρφωσης και επικράτησης μιας άψογης εργασιακής συμπεριφοράς. Τα ευρήματά της δικής μου έρευνας, μας υπογραμμίζουν τη σημασία και αξία της ανάπτυξης νέων πολιτικών στον εργασιακό χώρο και στην εξάλειψη κατακριτέων συμπεριφορών.

Με βάση τα παραπάνω, η εργασία αυτή παρέχει μια ολοκληρωμένη και τεκμηριωμένη ανάλυση του θέματος, προσφέροντας χρήσιμες πληροφορίες και προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση και βελτίωση των σχετικών πολιτικών, καθώς το φαινόμενο δείχνει να έχει αυξητικές τάσεις, με διαφοροποιήσεις στο είδος βίας και του πληθυσμού που τη βιώνει με την πάροδο των ετών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη Βιβλιογραφία

- Bandura, A. (1971) ARTICLE: Social Learning Theory. General Learning Press, New York.
- Bandura, A. (1978). Social Learning Theory of Aggression. *Journal of Communication*, 28(3), 12-29
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the Underling: An Automatic Power to Sex Association and its Consequences for Sexual Harassment and Aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 768-781
- Beaty L.A. , Alexeyev E.B. (2008) The problem of school bullies: What the research tells us Adolescence, <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA177361741&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00018449&p=AONE&sw=w>
- Breaux, D. M., Perrewé, P. L., Hall, A. T., Frink, D. D., & Hochwarter, W. A. (2008). Time to Try a Little Tenderness? The Detrimental Effects of Accountability when Coupled with Abusive Supervision. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 111-122
- Burrell, G. & Hearn, J. (1989). *The Sexuality of Organization*, in: J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell (Eds.), *The Sexuality of Organization* (pp. 1-28). London: Sage Publications
- Children & School. (2005), pp. 101-110, <https://doi.org/10.1093/cs/27.2.101>
- Clark, A. (1919). *The Working Life of Women in the Seventeenth Century*. London: Routledge.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. In The Open Library. Polity. <https://openlibrary.org/books/OL15505869M/Gender>
- Connell, R. (2002). *Gender*. Polity ; Blackwell Publishers.
- Connell, R. W. (2006) Το κοινωνικό φύλο (Ελένη Κοτσιφού, Trans.; 1η έκδ). Επίκεντρο
- Combating and preventing sexism. (n.d.). *Gender Equality*. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/combating-and-preventing-sexism>
- COUNCIL OF EUROPE GENDER EQUALITY STRATEGY. (2018). <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>
- Council of Europe. (2022). What is gender-based violence? *Gender Matters*. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/what-is-gender-based-violence>
- Council of Europe. (2023). Types of gender-based violence. *Gender Matters*. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>
- Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). (2019). Ilo.org. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C190
- Decolonizing Gender, Sexuality, and Mixed-Race Identity. (2013). Santa Cruz, ca Patch. <https://patch.com/california/santacruz/decolonizing-gender-sexuality-and-mixedrace-identity>

- Doyle, A.J. (1985). *Sex and Gender: The Human Experience*. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown Publishers and University Press.
- Downs, L. (2010). 130+ million publications organized by topic on ResearchGate. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/270140838_Laura_Lee_Downs_Writing_Gender_History_Bloomsbury_New_York_2010_218_p
- EIGE / European Institute for Gender Equality (2020a). *Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU Institutions and agencies*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, at: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies>
- Erik Erikson (1902-1994). *Psychosocial Theory of Human Development Psychobiography*. Harvard University, Department of Psychology. Retrieved from: <https://psychology.fas.harvard.edu/people/erik-erikson>
- European Commission. (2017). Έμφυλη Ταυτότητα: Μια Κοινωνιολογική Προσέγγιση. Socialpolicy.gr. <https://socialpolicy.gr/2017/10/%CE%AD%CE%BC%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%B7-%CF%84%CE%B1%CF%85%CF%84%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE.html>
- European Commission, official website - European Commission. (2024). Commission.europa.eu. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en
- Fagot, B. I., Leinbach, M. D., & O'Boyle, C. (1992). Gender labeling, gender stereotyping, and parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 28(2), 225–230. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.28.2.225>
- Gender Equality Index | 2022. (n.d.). European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EL>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Gokturk, G. Y. , Bulut, S. (2012) Mobbing: İs Yerinde Psikolojik Taciz, Abant İzzet Baysal Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Grossman & Marta , (2007) Grossman S. F. & Lundy M.(2007) Domestic violence across race and ethnicity: implications for social work practice and policy. *Violence Against Women* 13(10), 1029-52.
- Group, R. S. A. (OPEN D. (2020). Έρευνα: Το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. ΕΘΝΟΣ. <https://www.ethnos.gr/greece/article/134533/ereynato8525tongynaikonsthnelladaexeiyposteis exoyalikhparenoxlshsthnergasia>
- Gutek, B.A., Morasch, B., & Cohen, A.G. (1983). Interpreting Social-sexual Behavior in a Work Setting. *Journal of Vocational Behavior*, 22: 30-48
- Gutek, B.A. (1985). *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An Accountability Account: A Review and Synthesis of the Theoretical and Empirical Research on Felt Accountability. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2)

- Herek, G. M. (2004). Beyond “Homophobia”: Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. *Sexuality Research and Social Policy*, 1(2), 6–24.
<https://doi.org/10.1525/srsp.2004.1.2.6>
- Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Study, European Parliament’s Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs at the request of the Committee on Women’s Rights and Gender Equality (FEMM), European Union, text at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- Home | Malin BJÖRK | MEPs | European Parliament. (1972). Www.europarl.europa.eu.
https://www.europarl.europa.eu/meps/en/124992/MALIN_BJORK/home
- Home | Diana RIBA I GINER | MEPs | European Parliament. (n.d.). Www.europarl.europa.eu.
 Retrieved June 10, 2024, from https://www.europarl.europa.eu/meps/en/197832/DIANA_RIBA+I+GINER/home
- Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M. & Huang, S. (2018). Addressing Sexual Harassment in the Workplace. Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Hughes M. & Kroehler C. (2014). Κοινωνιολογία: Οι βασικές έννοιες. Αθήνα: Κριτική
- Hughes, M., (2007), Κοινωνιολογία, Αθήνα: Κριτική
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-analysis to Explain Reported Rate Disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631
- Hunt, C., Davidson, M., Fielden, S. & Hoel, H. (2007). *Sexual Harassment in the Workplace: A Literature Review*. Equal Opportunities Commission, Working Paper Series, No 59. Manchester: Equal Opportunities Commission
- ILO / International Labour Organization (2020a). Sexual Harassment: Causes and Remediation Evidence from Better Factories Cambodia, Geneva
- Indelicato, M. E. (n.d.). The Continuum of Sexual Harassment: from Sex to Gender Discrimination. Wwww.academia.edu. Retrieved June 10, 2024, from https://www.academia.edu/30302477/The_Continuum_of_Sexual_Harassment_from_Sex_to_Gender_Discrimination
- Index of /wp-content/uploads/2017/07/. (n.d.). Elf-Fae.eu. Retrieved June 10, 2024, from <http://elf-fae.eu/wp-content/uploads/2017/07/Speech-Athanasios-Karouzakis-ECHR-case-law.pdf>
- Jean Jaures Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). European Observatory on Sexism and Sexual Harassment at Work, text at: https://www.fepseurope.eu/attachments/publications/survey%20sexism%20and%20sexual%20harassment%20at%20work%20feps%20fj%202019_en%20.pdf
- Jones, J. (1985). *Labor of Love, Labor of Sorrow: Black Women, Work and the Family from Slavery to the Present*. New York: Basic Books
- Kelly, Radford & Dobash, (1998), *Sexual violence against women and girls: An approach to an international overview*, “Rethinking violence against women”, Sage Books Publications, 53-76.

- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, Approach, and Inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265-284
- Kieckhefer, R. (1989). *Η μαγεία στον Μεσαίωνα* (5η). Αθήνα: Κωσταράκη
- Kohlberg, L.A. (1966). A cognitive– developmental analysis of children’s sex role concepts and attitudes. In E.E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences* (pp. 82–173). Stanford, CA: Stan
- Kohlman, M.H. (2004). Person or Position? The Demographics of Sexual Harassment in the Workplace. *Equal Opportunities International*, 23 (3-5), 143-162
- Lammers, J., Stoker, J. I., Jordan, J., Pollmann, M., & Stapel, D. A. (2011). Power Increases Infidelity Among Men and Women. *Psychological Science*, 22(9), 1191–1197.
<https://doi.org/10.1177/0956797611416252>
- Laplanche J.& Pontalis J.-B. (1995). Λεξιλόγιο της Ψυχανάλυσης, εκδ. Κέδρος, Αθήνα, oiko.files.wordpress.com
- Liz Kelly & Jill Radford (1998). Sexual Violence against Women and Girls: An Approach to an International Overview from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:157449143>
- Lin, X., Babbitt, L., & Brown, D. (2014). Sexual Harassment in the Workplace: How Does it Affect Firm Performance and Profits? Better Work Discussion Paper Series: No. 16, November
- Lopez, S.H. & Hodson, R. & Roscigno, V.J. (2009). Power, Status and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50: 3-27
- Maass, A., Cadinu, M., & Galdi, S. (2013). *Sexual Harassment: Motivations and Consequences*. The Sage Handbook of Gender and Psychology, 341-358
- MacKinnon, C.A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.
- Martin, C. L., & Halverson, C. F. (1981). Schematic Processing Model of Sex-Typing and Stereotyping in Children. *Child Development*, 52, 1119-1134.
- McDonald, P. & Charlesworth, S. (2016). Workplace Sexual Harassment on the Margins. *Work, Employment and Society*, 30, 118-134
- Morrow, D. F. (2001). Older Gays and Lesbians: Surviving a Generation of Hate and Violence. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 13(1–2), 151–169.
https://doi.org/10.1300/J041v13n01_11
- Murdoch, M., Pryor, J. B., Polusny, M. A., Gackstetter, G. D., & Ripley, D. C. (2009). Local Social Norms and Military Sexual Stressors: Do Senior Officers’ Norms Matter?. *Military Medicine*, 174, 1100-1104
- OHCHR | International Law. (n.d.). www.ohchr.org.
<https://www.ohchr.org/en/ProfessionalInterest/Pages/>
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Palaz, S. (2008). Is Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Uzerine Bir Arastırma; Bandırma Ornegi, “İş Güç” Endustri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.
- Pinchbeck, I. (1930). *Women Workers and the Industrial Revolution, 1750-1850*. London: Routledge

- P.R. Smokowski, K.H. Kopasz, Bullying in School: An Overview of Types, Effects, Family Characteristics, and Intervention Strategies
- Raver J.L. & Nishii, L.H. (2010) "Once, Twice, or Three Times as Harmful Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment". *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236-254
- Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism Unofficial translation into Greek Recommendation du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme ΠΡΟΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΟΝΤΑΣ ΤΟ ΣΕΞΙΣΜΟ. (n.d.). Retrieved June 10, 2024, from <https://rm.coe.int/16809e17ab>
- Robert Flacelière (1959). *La vie quotidienne en Grèce au siècle de Périclès* (in French). Hachette. Retrieved 2013-08-03. with Jean Daniélou Jean Chrysostome, *Homélies sur l'incompréhensible*, Sources Chrétiennes
- Rutherford, S., Schneider, R. & Walmsley, A. (2006). Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative & Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed Forces. Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission
- Scott, J. (1997). Το φύλο: μια χρήσιμη κατηγορία της ιστορικής ανάλυσης. Στο Αβδελά, Ψαρρά (επιμ.). *Σιωπηρές ιστορίες*, 285-327
- Sexism and sexual harassment at work in Europe, 2019 | Statista. (2019). Statista; Statista. <https://www.statista.com/statistics/1095489/sexism-and-sexual-harassment-at-work-in-europe/>
- Shocking Statistics about Workplace Sexual Harassment | Los Angeles Employment & Harassment Attorney. (2015). Urbanic & Associates. <https://urbaniclaw.com/4-shocking-statistics-about-workplace-sexual-harassment/>
- Stevenson, D. (2007). *Πόλεις και αστικοί πολιτισμοί* (1η). Αθήνα: Κριτική, 72-73
- Tate, F. B., & Longo, D. A. (2004). Homophobia: A Challenge for Psychosocial Nursing. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 42(8), 26–33. <https://doi.org/10.3928/02793695-20040801-04>
- Vanderbilt D., Augustyn M., (2010). The Effects of Bullying. *Pediatric and Child Health*, Symposium Special Needs Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.paed.2010.03.008>
- Veale, C. & Gold, J. (1998). Smashing into the Glass Ceiling of Women Managers. *Journal of Management Development*, 17 (1), 17-26
- unricgreece. (2019). ILO - ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ - Greece. <https://unric.org/el/ilo>
- United Nations (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). New York: UN, text at: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>
- UN / United Nations (2021). The Sustainable Development Goals Report 2021, New York, text at: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021.pdf>
- World Health Organization. (2002). World report on violence and health. Wwww.who.int. <https://www.who.int/publications/i/item/9241545615>

Ελληνική Βιβλιογραφία

- ActionAid (2020) Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού[διαδικτυακό]. Διαθέσιμο στο: [https://notpartofourjob.actionaid.gr/\[Ανακτήθηκε: 24 Δεκεμβρίου 2022\]](https://notpartofourjob.actionaid.gr/[Ανακτήθηκε: 24 Δεκεμβρίου 2022])
- admin. (2021). Μεγάλη έρευνα για την ενδοοικογενειακή βία κατά των γυναικών στην Ελλάδα σήμερα. Socialpolicy.gr. <https://socialpolicy.gr/2021/11/%CE%BC%CE%B5%CE%B3%CE%AC%CE%BB%CE%B7-%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BD%CE%B4%CE%BF%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B3%CE%B5%CE%BD%CE%B5%CE%B9%CE%B1.html> **
- admin. (2017). Έμφυλη Ταυτότητα: Μια Κοινωνιολογική Προσέγγιση. Socialpolicy.gr. <https://socialpolicy.gr/2017/10/%CE%AD%CE%BC%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%B7-%CF%84%CE%B1%CF%85%CF%84%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE.html>
- Αβδελά, Ε. (2010). «Η ιστορία του φύλου στην Ελλάδα: Από τη διαταραχή στην ενσωμάτωση;»
- ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑ. (2024). KEAN. <https://kean.gr/anthropos-koinonia>
- Αστρινάκη Ράνια, Χαντζαρούλα Ποθητή, Α. Α. (2012). Μελέτες για το φύλο στην ανθρωπολογία και την ιστορία. Αθήνα: Αλεξάνδρεια
- Βαΐου, Ν., Πετράκη, Γ., & Στρατηγάκη, Μ. (n.d.). ΕΙΣΑΓΩΓΗ Έμφυλη βία -Βία κατά των γυναικών. <https://alexandria-publ.gr/wp-content/uploads/2021/11/EMFYLIH-VIA-pages.pdf>
- Βαρίκα, Ε. (2009). Για μια πολιτική γραμματική του φύλου. Αθήνα: Πλέθρων
- Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων - Υπουργείο Εσωτερικών. (χ.χ.). Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. <https://isotita.gr/>
- ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ , Α Θ Η Ν Α Ν Ο Ε Μ Β Ρ Ι Ο Σ 2023 ,4 Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ Γ Υ Ν Α Ι Κ Ω Ν . (χ.χ.). <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2023/11/4h-ethsia-ekthesi-gia-ti-Via-kata-twnn-gynaikwnn.pdf>
- Γεωργουλέας Ν. (2022), Ποινικές Εκφάνσεις της ηθικής παρενόχλησης, ΕπΕργατΔικ Ιουλ-Αυγ, Τευχ. 7, σελ. 969-984
- Γκογκίδου, Δ. (1995). Μονογονεϊκές Οικογένειες. Αθήνα: Λιβάνη Μονογονεϊκές Οικογένειες. Αθήνα: Λιβάνη
- Δασκαλάκης, Δ. Ι. (2014). Εισαγωγή στη Σύγχρονη Κοινωνιολογία. Εκδόσεις: Παπαζήσης
- Διαλέτη, Α. (2015). Ιστορία των γυναικών και του φύλου. Retrieved from : http://eclass.uth.gr/eclass/modules/document/file.php/SEAD259/Παρουσιάσεις/PDF/Thematiki_4.pdf
- “Δεν γεννιέσαι γυναίκα. Γίνεσαι”: Όσα μας έμαθε η Σιμόν ντε Μπอบουάρ. (n.d.). Jenny. Retrieved June 10, 2024, from <https://jenny.gr/real-life/who/422737/den-genniesai-gynaika-ginesai-osa-mas-emathe-i-simon-nte-mpoboyar>

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΛΙΝΑ ΔΙΚΑΙΑΚΟΥ ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ-ΝΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΑΝ. (χ.χ.). Retrieved June 10, 2024, from https://presentations.boussias.com/files/_boussias_conferences_content/presentations/hrinaction/2019/lina_dikaiakou_hrinaction_19.pdf

Εκθέσεις πεπραγμένων παρακολούθησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. (χ.χ.). Επιθεώρηση Εργασίας. Retrieved June 15, 2024, from <https://www.hli.gov.gr/organismos/ektheseis-pepragmenon/ektheseis-pepragmenon-parakolouthisis-tis-vias-kai-tis-parenochlisis-stin-ergasia>

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. (2023) Www.ekke.gr. Retrieved June 15, 2024, from https://www.ekke.gr/centre/harassment_at_work_measures

Ερευνητής. (n.d.). Αντιμετώπιση της Βίας κατά των Γυναϊκών Τριαντάφυλλος ΚΑΡΑΤΡΑΝΤΟΣ. Retrieved June 10, 2024, from <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%9A%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CF%81%CE%AC%CE%BD%CF%84%CE%BF%CF%82-Policy-Brief-140.pdf>

Η έμφυλη βία στην Ελλάδα κατανόηση, εξέλιξη και τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου .pptx. (2024). SlideShare. <https://www.slideshare.net/slideshow/pptx-71f4/267410216>

Ηθική Παρενόχληση (Mobbing). (χ.χ.). ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/article.php?cat=286#>

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 1.1 ΔΙΕΘΝΕΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ. (χ.χ.). Retrieved June 10, 2024, from <https://open.upatras.gr/wp-content/uploads/2022/05/%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A0%CE%9B%CE%91%CE%99%CE%A3%CE%99%CE%9F-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%97%CE%9D-%CE%99%CE%A3%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91-%CE%A4%CE%A9%CE%9D-%CE%A6%CE%A5%CE%9B%CE%A9%CE%9D-1.pdf>

Ηνωμένα Έθνη (1979)

Κακλειδάκη Ε., (2012) Ενδοοικογενειακή βία κατά των γυναικών την εποχή της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα (Πτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος)

Κατά των γυναικών. (χ.χ.). <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/07/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%A3%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7-%CE%92%CE%99%CE%91.pdf>

Καντσά Β. , Μουτάφη Β., Παπαταξιάρχης Ε., (2010) επιμ. Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα. Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 89-119 Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα (n.d.) from <https://alexandria-publ.gr/shop/gender-and-the-social-sciences-in-contemporary-greece/>

Κατσικανά, Μ. (2013). Η χωρική διαλεκτική των έμφυλων σχέσεων: η έμφυλη διαφορά στον αστικό χώρο. Η περίπτωση του κέντρου της Αθήνας. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.

Κοντογιάννης, Δ. (2023), «Βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας υπό τον νέο ν. Ν.4808/2021-Μια ποινική προσέγγιση των νεοπαγών διατάξεων» (Μέρος Α') From:<https://www.mcaounilaw.gr/%CE%BD%CE%B5%CE%B1/%CE%B1%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%B1%CF%86%CE%AF%CE%B1-%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CE%B1%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82/590-%C2%AB%CE%B2%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%>

[CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CF%87%CF%8E%CF%81%CE%BF-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CF%85%CF%80%CF%8C-%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CE%BD-%CE%BD-4808-2021-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CF%80%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CE%AD%CE%B3%CE%B3%CE%B9%CF%83%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BD%CE%B5%CE%BF%CF%80%CE%B1%CE%B3%CF%8E%CE%BD-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BE%CE%B5%CF%89%CE%BD%CE%B2%BB-%CE%BC%CE%AD%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%B1%CE%84\)](#)

Μακρή-Τσιλιπάκου, Μαριάνθη (2004α). «Η ‘γυναικεία’ γλώσσα και η γλώσσα των γυναικών». Πρακτικά διημερίδας «Το φύλο, τόπος συνάντησης των διαφορετικών επιστημών: Ένας πρώτος ελληνικός απολογισμός». Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Γυναίκες και Φύλο: Ανθρωπολογικές και Ιστορικές προσεγγίσεις», Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, Μυτιλήνη, 11-12 Οκτωβρίου 2003. www.aegean.gr/gender-postgraduate/documents/Praktika_Synedriou/κείμενο%20Μακρή-Τσιλιπάκου.pdf [ανάρτηση 3/2004]

Μαζί σπάμε τη σιωπή. (2022) Ανακτήθηκε από metoogreece: <https://metoogreece.gr/>

Μαραγκουδάκη, Ε. (2003). Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων. Παιδικά αναγνώσματα στο Νηπιαγωγείο. Αθήνα: Οδυσσέας

Μοσχοβάκου, Ν., & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (n.d.). Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο. Retrieved June 10, 2024, from https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI%2020_04%20OLOKLHRWMENO.pdf

Να συμπεριληφθεί η έμφυλη βία ως έγκλημα στο δίκαιο της ΕΕ, ζητά το Κοινοβούλιο | Επικαιρότητα | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2021, September 16). [www.europarl.europa.eu](https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20210910IPR11927/na-sumperilifthei-i-empfuli-via-os-egklima-sto-dikaio-tis-ee-zita-to-koinouvoulio)

Νίκος Σιδέρης, Δήμητρα Γιαννακοπούλου, Παύλος Χαραμής (2016). Bullying – Κι όμως νικείται! , Εκδόσεις Μεταίχμιο

Οδηγία - 2002/73 - EN - EUR-Lex. (2024). Europa.eu. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

Παπάνης, Ε. (2008). Σχολική βία: Φαινόμενο της εποχής. www.iatronet.gr/article.asp?art_id=6022

Παπαταξιάρχης, Ε. (1992). Εισαγωγή. Από τη σκοπιά του Φύλου. Ανθρωπολογικές θεωρήσεις της σύγχρονης Ελλάδας. In Ταυτότητες και Φύλο στη Σύγχρονη Ελλάδα (p. 89). Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Παυλίδου, Θ. (επιμ.). (2006). Σπουδές φύλου: τάσεις/εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη

Πέντε ερωτήσεις και απαντήσεις για την έμφυλη βία - Κέντρο Διοτίμα. (2019). [Diotima.org.gr](http://diotima.org.gr/pente-erotiseis-kai-apantiseis-gia-ti/)

Πιτσιέρνο: “Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πολύ συχνό φαινόμενο.” (2018). Θέματα | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. <https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20180911STO13151/pitsiernoi-sexoualiki-parenochlisi-einai-polu-suchno-fainomeno>

- Σαμίου, Δ. (2006). ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ (τέλη 18ου – αρχές 21ου αι .Ιστοριογραφικές και πολιτολογικές βιβλιογραφικές προσεγγίσεις : μια εισαγωγή. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
Retrieved from <http://www1.aegean.gr/genderpostgraduate/>
- ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών - SEV. (2019). <https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B2%CE%AF%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1.pdf>
- Στρατηγάκη Μαρία (2007). Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής. Αθήνα: Μεταίχμιο
- ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ. (2014). Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023, Στρατηγικός στόχος <https://rm.coe.int/16806a550f>
- Σιούλα-Γεωργουλέα, Ι. Γ. (2022). Ρητές και άρρητες αντιστάσεις στις πολιτικές ισότητας: το παράδειγμα των στατιστικών δεδομένων για την έμφυλη βία στην Ελλάδα. Pandemos.panteion.gr.
<http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&lang=el&pid=iid:21635>
- Συμβούλιο της Ευρώπης, Σύσταση CM/Rec (2019) <https://rm.coe.int/greek-translation-of-sexism-rec/16809cbfd7>
- ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ. (n.d.). https://diotima.org.gr/wp-content/uploads/2024/01/GBV-PREVENTION-POLICY-BRIEF_2023_final.pdf
- Τα οφέλη της Διαφορετικότητας. (χ.χ.). Diversity in the Workplace. <https://diversityintheworkplace.gr/el/diversity-benefits/>
- Τι είναι το Stalking και ποιες οι συμπεριφορές παρενοχλητικής παρακολούθησης - Mononews.gr. (2017). Αποκαλυπτικό ρεπορτάζ, αρθρογραφία και άμεση ενημέρωση, με όλα τα τελευταία νέα και ειδήσεις για την Οικονομία, τις Επιχειρήσεις, το Χρηματιστήριο, το Bitcoin, τις πολιτικές εξελίξεις και τον πολιτισμό. <https://www.mononews.gr/top-stories/news-politiki-ti-tine-stalking-ke-pies-simperifores-parenochlitikis-parakolouthisis> & http://www.assembly.coe.int/Communication/24062013_Stalking_E.pdf
- Τι προβλέπει ο νόμος για εξάλειψη της βίας στον εργασιακό χώρο. (2021). Eleftheria.gr. <https://www.eleftheria.gr/%CE%BB%CE%AC%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%B1/item/303442.html>
- Τσιότικα Ε.-Μ., Το φαινόμενο της παρενόχλησης και κακοποίησης στην Ελλάδα: Πολιτικές προσεγγίσεις και κοινωνικές δράσεις Αποθετήριο ΕΣΔΔΑ: Αρχική. (2022), Συρεγγέλα, Μ. (2022). T Repositoryesdda.ekdd.gr. Retrieved June 15, 2024, from <https://repositoryesdda.ekdd.gr/bitstream/123456789/523/1/%CE%A4%CE%BF%20%CF%86%CE%B1%CE%B9%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF%20%CF%84%CE%B7%CF%82%20%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%BA%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%AF%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1%20%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82%20%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CE%B5%CE%B3%CE%B3%CE%AF%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%>

[B9%CE%BA%CE%AD%CF%82%20%CE%B4%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82..pdf](#)

Τσιριγώτη, Α., Πετρουλάκη, Κ., & Ντιναπόγιας, Α. (2011). Ελληνική Έκδοση GEAR against IPV. Τεύχος ΙΙΙ: Εγχειρίδιο Εκπαιδευτικού. Αθήνα: Ευρωπαϊκό Δίκτυοκατάτης Βίας

Τσόλιας Γ., (2022) Ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων, αποκλειστικά προσωπική δραστηριότητα και Revenge porn – με αφορμή την ΑΠ 686/2021 ΠοινΔικ , σελ. 368

Τσώνη, Σ. (χ.χ.). Κατανοώντας την έμφυλη βία. www.psychologynow.gr.
<https://www.psychologynow.gr/arthra-psyxologias/koinonia/via/9879-katanoontas-tin-emfyli-via.html>

Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης - Οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων. (n.d.). www.taxheaven.gr. Retrieved June 10, 2024, from: <https://www.taxheaven.gr/news/56734/ypodeigmata-politikhs-gia-thn-katapolemshs-ths-bias-kai-ths-parenohlshs-oi-ypoxreoseis-twn-epixeirhsewn>

Φυλλάδιο, Ε. (χ.χ.). Έμφυλη Βία Στην Εργασία: Από τη Συνειδητοποίηση Στην Αντιμετώπιση. Retrieved June 10, 2024, from <https://www.supportartworkers.org/wp-content/uploads/2021/03/%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A6%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B9%CE%BF.pdf>

Χ.Χιόνη-Χότουμαν, Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας και ο ρόλος του Ποινικού Δικαίου, σε *ΕπΕργατΔικ* , Τόμος 81, Τευχ. 7, Ιούλιος-Αύγουστος 2022, σελ. 957 -960

Ηλεκτρονικές Πηγές

https://presentations.boussias.com/files/boussias_conferences_content/presentations/hrinaction/2019/lina_dikaiakou_hrinaction_19.pdf

http://www.assembly.coe.int/Communication/24062013_Stalking_E.pdf

<https://www.ohchr.org/en/ProfessionalInterest/Pages/>

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en0

wikipedia.org

<https://www.un.org/en/>

<https://lahers.hmu.gr/wp-content/uploads/sites/67/2018/01/Systaseis-gia-thn-prolhphsh-kai-diaxeirish-ths-emvulhs-vias.pdf>

*Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης κυρώθηκε από τη Βουλή των Ελλήνων με τον Νόμο 4531/2018 – (ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018): Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως

τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις

****** Η Ταυτότητα της Έρευνας: Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα Σεπτεμβρίου 2020 – Απρίλιος 2021. Το έργο υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή των παρακάτω: Ιωάννα Τσίγκανου (επιστημονικά υπεύθυνη).

Μέλη της ερευνητικής ομάδας: Βαρουξή Χριστίνα, Βεζυργιάννη Κατερίνα, Θανοπούλου Μαρία, Κατωπόδη Χρυσούλα, Κονδύλη Δήμητρα, Σάββα Κατερίνα, Σπυροπούλου Ναταλία, Στρατουδάκη Χαρά, Φραγκίσκου Αμαλία, Χατζηγιάννη Ανδρομάχη.

Εξωτερικοί/κές Συνεργάτες/τιδες: Αχείμαστου Αικατερίνη, Δασκαλάκη Άννα, Κάββουρα Θωμάς, Καλαμπαλίκη Δήμητρα, Κιντή Ρόη, Κούρου Ιωάννα, Κουτσιούμπα Ελευθερία, Κυπριώτη Κωνσταντίνα, Μπότσου Χριστίνα, Ταμπάκη Αφροδίτη, Φρονίμου Έμμυ.
Πηγή: kethi.gr