

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Άννα Τσιμπουκλή

Διάφοροι ορισμοί έχουν δοθεί κατά καιρούς για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με το [Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των δύο φύλων](#), η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικής φύσης, που έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον».

Με σκοπό την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), εξέδωσε την Οδηγία 2006/54/EC, η οποία εστιάζει κυρίως στην ίση μεταχείριση μεταξύ αντρών και γυναικών στο χώρο εργασίας και καλεί όλα τα κράτη μέλη να την υιοθετήσουν. Σύμφωνα με την παραπάνω Οδηγία, οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, ή σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι αντίθετη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων, αποτελεί σοβαρή μορφή διάκρισης λόγω φύλου, και επισύρει νομικές συνέπειες.

Στην Ελλάδα, το 2010, ψηφίστηκε ο Νόμος 3896/2010, ο οποίος επικαιροποιήθηκε με το Νόμο 4808/2021, και προβλέπει ότι «*Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται*».

Η [Αμερικάνικη Επιτροπή Ίσων Εργασιακών Ευκαιριών](#), ορίζει επίσης ως σεξουαλική παρενόχληση τις «*μεμονωμένες ή επαναλαμβανόμενες ανεπιθύμητες σεξουαλικές προκλήσεις, όπως αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, καθώς και άλλου τύπου λεκτική ή σωματική παρενόχληση σεξουαλικής φύσης*» (McLaughlin, et.a., 2012).

Ο [Διεθνής Οργανισμός Εργασίας](#), υποστηρίζει ότι «*παρότι μπορεί ένα και μόνο περιστατικό να αρκεί, η σεξουαλική παρενόχληση συχνά συνίσταται σε επαναλαμβανόμενες, ανεπιθύμητες, μη αμοιβαίες και επιβληθείσες συμπεριφορές, οι οποίες ενδέχεται να έχουν πολύ σοβαρές συνέπειες στο άτομο [που τις δέχεται]. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει αγγίγματα, σχόλια, βλέμματα, αστεία ή τη χρήση σεξουαλικοποιημένης γλώσσας, αναφορές στην ιδιωτική ζωή του ατόμου, σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό του, υπονοούμενα με σεξουαλικές συν-υποδηλώσεις, παρατηρήσεις σε σχέση με το ντύσιμο ή τη σιλουέτα, καθώς και επίμονα βλέμματα προς το άτομο ή κάποιο σημείο του σώματός της/του*».

Η φεμινιστική προσέγγιση θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μία «*ανεπιθύμητη επιβολή σεξουαλικών απαιτήσεων, μέσα σε ένα σχεσιακό πλαίσιο άνισης εξουσίας*». Άρα επί της ουσίας την συνδέει με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η νομοθεσία στις ΗΠΑ αναγνωρίζει **δύο μορφές** σεξουαλικής παρενόχλησης:

α) αυτή που εδράζεται στην **αρχή της ανταλλαγής**, δηλαδή στην πεπτοίθηση ότι όταν ένα άτομο επιθυμεί την επαγγελματική του εξέλιξη, θα πρέπει να ενδώσει στις σεξουαλικές προτάσεις των προϊσταμένων του και

β) εκείνη που εδράζεται σε ένα **επιθετικό εργασιακό περιβάλλον**, στο πλαίσιο του οποίου διακινούνται σεξιστικά ανέκδοτα, σχόλια και άλλες παρόμοιες συμπεριφορές και ενισχύεται μία κουλτούρα, που ενθαρρύνει την σεξουαλική παρενόχληση.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, μπορεί να εμφανιστεί σε οποιονδήποτε εργασιακό χώρο, ιδιωτικό ή δημόσιο, και περιλαμβάνει μία σειρά από συμπεριφορές όπως:

- Επίμονα βλέμματα.
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα.
- Σεξουαλικές προσβολές ή χλευασμούς.
- Ακατάλληλα ανέκδοτα.
- Σχόλια σεξιστικού περιεχομένου.
- Ακατάλληλη απεύθυνση.
- Ακατάλληλα αγγίγματα.
- Ακατάλληλες σεξουαλικές σχέσεις στο χώρο εργασίας.
- Σφυρίγματα και ακατάλληλες κινήσεις.
- Πορνοπεριοδικά στο χώρο εργασίας.
- Γυμνές φωτογραφίες στο χώρο εργασίας.
- Πίεση για ραντεβού.
- Απαράδεκτα τηλεφωνήματα.
- Πίεση για σεξ.
- Προσβολή ή κακοποίηση.

Η λεκτική και η μη-λεκτική βία, και ιδιαίτερα τα σφυρίγματα και οι άσεμνες χειρονομίες, αποτελούν τις πιο διαδεδομένες μορφές παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Άρα, συνοψίζοντας, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να εμφανίζεται στο χώρο εργασίας είτε:

α) επειδή το επιτρέπει και το ευνοεί η κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος, είτε β) ως μέσο ανταλλαγής για μία θέση εργασίας, μία αύξηση ή μία προαγωγή.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, το «όχι» δεν εκλαμβάνεται ως απάντηση. Επομένως, τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολλά και σύνθετα και αξίζει να διερευνηθούν περαιτέρω.

Τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολυπαραγοντικό. Αρκετές θεωρίες, μοντέλα και προσεγγίσεις έχουν αναπτυχθεί στην προσπάθεια να κατανοήσουν την εμφάνιση και τις επιπτώσεις του στο χώρο εργασίας. Σημαντικός παράγοντας εξακολουθεί να είναι η ανισότητα των δύο φύλων, που τυπικά ή άτυπα, συνειδητά ή ασυνειδητά, καλλιεργείται στο πλαίσιο του οικογενειακού, σχολικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Το ζήτημα έχει επομένως απασχολήσει αρκετές γυναίκες θεωρητικούς, ήδη από τη δεκαετία του 1970.

Η [Margaret Mead](#) (1978), σημαντική ανθρωπολόγος και φεμινίστρια, υποστήριξε ότι το σχολείο και η οικογένεια εξακολουθούν να ανατρέφουν τα αγόρια με απαρχαιωμένο τρόπο, παρότι οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες έχουν αλλάξει. Η στρεβλή κοινωνικοποίηση έχει ως αποτέλεσμα, ορισμένοι άντρες να αισθάνονται θυμό και ματαίωση, ιδιαίτερα όταν καλούνται στο εργασιακό περιβάλλον να αντιμετωπίσουν γυναίκες, που μπορεί να είναι σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις από τους ίδιους. Η [Goodman](#) (1978), θεωρούσε αντιστοίχως, ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι αποτέλεσμα της κοινωνιολογικής ιστορίας, που οδηγεί τους άντρες να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως κατά βάση «σεξουαλικά αντικείμενα» και δευτερευόντως, ως εργαζόμενες. Συνεπώς, όπως αναφέρει και η [Russell](#) (1986), οι παράγοντες που μειώνουν τις αναστολές των αντρών είναι πολιτισμικοί (π.χ. η θέση της γυναίκας είναι

στο σπίτι) και καλλιεργούν την αποδοχή των διακρίσεων κατά των γυναικών. Σε αυτό το πλαίσιο, η σεξουαλική παρενόχληση είναι απόρροια της οικονομικά κατώτερης θέσης της γυναίκας και οι θύτες είναι άντρες που βρίσκονται σε καλύτερη οικονομικά και πιο ασφαλή θέση εργασίας. Η Farley (1978) πίστευε επίσης ότι κύριος λόγος της σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένει η συνειδητή προσπάθεια να παραμείνει η γυναίκα σε μία κατώτερη εργασιακή θέση. Υποστήριζε επομένως τη θέση της οικονομολόγου Heidi Hartmann (Farley, 1978), σύμφωνα με την οποία η διάκριση, μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, επιτυγχάνεται με διάφορους τρόπους όπως είναι:

α) οι χαμηλότερες αμοιβές,

β) οι επιπλέον ευθύνες, που αναλαμβάνουν οι γυναίκες στο σπίτι και στην ανατροφή των παιδιών, και οι οποίες περιορίζουν το χρόνο και τις δυνατότητές τους για επαγγελματική ανέλιξη,

γ) η υποτίμηση του είδους της εργασίας των γυναικών,

δ) η έμφαση στην καλή εξωτερική εμφάνιση της γυναίκας, ως «κρυφό» κριτήριο για πρόσληψη σε μία θέση εργασίας, παρά τα τυπικά προσόντα που μπορεί να έχει και

ε) η σεξουαλική παρενόχληση, που εξυπηρετεί τη διαιώνιση της κυριαρχίας της ομάδας των αντρών έναντι της ομάδας των γυναικών (Bularzik, 1978).

Το **μοντέλο διάχυσης των έμφυλων ρόλων** (Guttek, 1985), επίσης ερμηνεύει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με τις στερεοτυπικές κοινωνικές συμπεριφορές και αντιλήψεις που επικρατούν για τον ρόλο των γυναικών και οι οποίες μεταβιβάζονται και στο εργασιακό περιβάλλον. Οι κυρίαρχες αντιλήψεις για τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας έχουν ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται ο τρόπος λειτουργίας και απόδοσης των γυναικών στο χώρο εργασίας, καθώς ο έμφυλος ρόλος καθίσταται πιο σημαντικός από τον επαγγελματικό. Οι διαφορές στον τρόπο αντιμετώπισης των αντρών και των γυναικών είναι πιο εμφανείς σε χώρους εργασίας όπου, υπάρχει σημαντική ανισορροπία ανάμεσα στα ποσοστά των δύο φύλων, όπως για παράδειγμα συμβαίνει σε εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία οι γυναίκες υπερεισχύουν αριθμητικά. Η αριθμητική υπεροχή των γυναικών έχει ως αποτέλεσμα να εξισώνονται με τα χαρακτηριστικά της δουλειάς τους (για παράδειγμα, περιπονητικές νοσοκόμες, δασκάλες κλπ.) και άρα το επάγγελμα να θεωρείται «θηλυκό». Σε ανδροκρατούμενα επαγγελματικά περιβάλλοντα, η έμφαση στον έμφυλο ρόλο των γυναικών εξυπηρετεί την συγκράτησή τους σε χαμηλότερες βαθμίδες εξουσίας.

Η **φεμινιστική** προσέγγιση αναπτύχθηκε ιδιαίτερα από τη φεμινίστρια δικηγόρο **Catherine MacKinnon** (1979). Η MacKinnon, ήταν η πρώτη που υποστήριξε ότι, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, παραβιάζει την συνταγματική αρχή της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων. Η MacKinnon (1979), κατάφερε να επηρεάσει τις δικαστικές αποφάσεις σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς υποστήριζε σθεναρά ότι:

α) η σεξουαλική παρενόχληση λειτουργεί ως μηχανισμός εργασιακής και οικονομικής καταπίεσης των γυναικών,

β) υποτιμά το γυναικείο φύλο και

γ) παραβιάζει το νόμο περί ισότητας.

Συνολικά, η φεμινιστική προσέγγιση θεωρεί ότι η **σεξουαλική παρενόχληση**:

1. έχει άμεση σχέση με τα φαινόμενα **κατάχρησης εξουσίας, ανισότητας και σεξισμού**, που παρατηρούνται στο ευρύτερο κοινωνικό, πολιτισμικό και πολιτικό περιβάλλον και τα οποία επηρεάζουν την κουλτούρα που διαμορφώνεται στο χώρο της εργασίας,
2. στηρίζεται στην ιδεολογία της **ανδρικής ανωτερότητας** και κυριαρχίας, όπου οι άνδρες συνήθως επιβραβεύονται όταν δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα, αποφασιστικότητα και επιμονή καθώς και κοινωνικοποιούνται με βάση αυτές τις αξίες, ενώ αντίθετα οι γυναίκες επιβραβεύονται, όταν είναι υποχωρητικές και παθητικές (Superson, 1993· Samuel, 2003) και
3. η γυναίκα, παρότι εργαζόμενη, αντιμετωπίζεται ως **«σκεύος ηδονής»** και οδηγείται στο να αποδέχεται την υποβαθμισμένη κοινωνική της θέση και την αδυναμία πρόσβασης στην εξουσία και
4. η σεξουαλική παρενόχληση σχετίζεται άμεσα με τη θέση που καταλαμβάνει η **γυναίκα στη δημόσια ζωή**, όπου οι άνδρες κυριαρχούν και εξουσιάζουν, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούνται και εξουσιάζονται.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η σεξουαλική παρενόχληση είναι:

- Παράγωγο της διαδικασίας έμφυλης κοινωνικοποίησης.
- Μηχανισμός που συμβάλλει στην ανδρική κυριαρχία.
- Μέσο εδραίωσης των γυναικών ως κατώτερου φύλου.
- Μέσο διατήρησης της υπάρχουσας έμφυλης διαστρωμάτωσης που βασίζεται στις προσδοκίες περί των έμφυλων ρόλων.
- Αποτέλεσμα της ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα και
- Μέσο επιδείνωσης της θέσης της γυναίκας στο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον.

Το **οργανωσιακό μοντέλο** κατανόησης του φαινομένου (Tangri, et.al., 2000), επίσης υποστηρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι αποτέλεσμα των σχέσεων ιεραρχίας, των επαγγελματικών ευκαιριών και των σχέσεων εξουσίας, που καλλιεργούνται και ενθαρρύνονται από την ίδια τη δομή μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Η Silverman (1981), μάλιστα, υποστήριζε ότι η σεξουαλική παρενόχληση ξεκινάει από τη διαδικασία των προσλήψεων, όπου τα κριτήρια δεν σχετίζονται πάντα με τα αντικειμενικά προσόντα των υποψηφίων. Τα φυσικά, δομικά και κανονιστικά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου δίνουν την ευκαιρία στους άνδρες εργαζόμενους να κάνουν χρήση της δύναμης και της εξουσίας που έχουν, ώστε να παρενοχλούν ή/και να εκβιάζουν τις υφιστάμενές τους, γυναίκες. Με τον τρόπο αυτό, οι άνδρες «τιμωρούν» τις γυναίκες, που αισθάνονται ότι τους απειλούν και φροντίζουν ώστε να τις κρατήσουν εκτός του εργασιακού και κοινωνικού ανταγωνισμού. Επομένως, διαμορφώνεται ένα οργανωσιακό κλίμα που υποστηρίζει τη διαφορά ισχύος, την ιεραρχία, την εξουσία και την κάθετη διαστρωμάτωση. Σε αυτό το πλαίσιο υπάρχει απουσία των μηχανισμών και διαδικασιών καταγγελίας του φαινομένου και ελάχιστες εργασιακές εναλλακτικές.

Μία σύγχρονη τάση είναι ο όρος σεξουαλική παρενόχληση να αντικατασταθεί με τον όρο **‘παρενόχληση βάσει φύλου’** (Berdahl, 2007a). Η αντικατάσταση των δύο όρων προτείνεται ώστε η σεξουαλική παρενόχληση να προσεγγιστεί από την οπτική των εξουσιαστικών σχέσεων, που κυριαρχούν στην σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα και οι οποίες μεταβιβάζονται και στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς, που δραστηριοποιούνται εντός αυτής. Η προσέγγιση αυτή, σύμφωνα με τον Berdahl (2007a), έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς εξηγεί γιατί οι άντρες είναι αυτοί που κυρίως παρενοχλούν σεξουαλικά τις γυναίκες, αλλά και γιατί ορισμένοι άντρες επίσης υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση. Ο Berdahl (2007a), προσπάθησε να διερευνήσει μέσα από τις μελέτες του, δύο αντίθετες παραδοχές, για τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης:

- α) η **πρώτη παραδοχή**, είναι καθαρά **βιολογική** και υποστηρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση οφείλεται αποκλειστικά στην σεξουαλική επιθυμία και άρα απευθύνεται στις γυναίκες που ανταποκρίνονται στα γυναικεία πρότυπα,
- β) η **δεύτερη παραδοχή**, υποστηρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί **μέσο τιμωρίας** των γυναικών και απευθύνεται αυτές που ξεφεύγουν από τα παραδοσιακά θηλυκά πρότυπα.

Οι μελέτες του, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, οι γυναίκες που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση εργάζονται σε **ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα** και υιοθετούν το **ανδρικό μοντέλο εργασίας**, ξεφεύγοντας από αυτό που θεωρείται κλασική θηλυκή συμπεριφορά. Τα αποτελέσματα των μελετών υποστηρίζουν συνεπώς τη δεύτερη παραδοχή, δηλαδή ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζεται σε ένα σεξιστικά δομημένο κοινωνικό σύστημα, που ενθαρρύνει τις εξουσιαστικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο. Οι ρίζες τους βρίσκονται στις προσπάθειες που καταβάλλονται να καταπιεστούν εκείνες οι γυναίκες, που θα μπορούσαν να αμφισβητήσουν την εξουσία και την κυριαρχία των αντρών στον χώρο εργασίας. Η οπτική του έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς τοποθετεί την συζήτηση για την σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο της καταπίεσης του γυναικείου φύλου, παρά στην αντίληψη περί σεξουαλικής έλξης.

Οι Fitzgerald & Cortina (2018) επίσης υποστηρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα καθαρά **γυναικείο** ζήτημα, παρότι και άλλες ομάδες του πληθυσμού, όπως τα μέλη της LGBTQ+ κοινότητας, μπορεί να την υφίστανται. Οι συγγραφείς θεωρούν ότι και στην περίπτωση αυτή, η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει επειδή τα μέλη της κοινότητας γίνονται αντιληπτά ως *‘θηλυκά’*. Άρα η επιθετικότητα επί της ουσίας στρέφεται και πάλι εναντίον του γυναικείου φύλου και εκφράζεται μέσα από συγκεκριμένες συμπεριφορές (Fitzgerald et.al., 1995), που είναι οι παρακάτω:

α) **διακρίσεις λόγω φύλου**, που περιλαμβάνουν σεξουαλική επιθετικότητα ή σεξιστική επιθετικότητα, (π.χ. σχόλια και συμπεριφορές σεξουαλικού περιεχομένου που υποτιμούν τις γυναίκες συνολικά ή ένα συγκεκριμένο άτομο, με σκοπό να εξαναγκάσει ο θύτης να μιλήσει για τις σεξουαλικές του εμπειρίες, να εκτεθεί και να συμμετέχει σε σεξουαλικές χειρονομίες, βρισιές κλπ.),

β) **ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή**, δηλαδή συμπεριφορές που τραβούν την σεξουαλική προσοχή σε ένα άτομο και περιλαμβάνουν ανεπιθύμητα αγγίγματα, συνεχείς απαιτήσεις για ραντεβού, έκθεση σε πορνογραφικό υλικό κλπ. και

γ) **σεξουαλικό εξαναγκασμό**, όπου ο θύτης επισημαίνει στο θύμα, ότι οι κανόνες και οι συνθήκες εργασίας εξαρτώνται από την συμμόρφωσή του στις σεξουαλικές απαιτήσεις του θύτη, είτε αυτές αφορούν ενεργή σεξουαλική συμπεριφορά είτε συμμόρφωση σε σεξουαλικά σχόλια και ανέκδοτα.

Ο **σεξουαλικός εξαναγκασμός** σχετίζεται με την **αρχή της ανταλλαγής**, ενώ η **ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή** με το **επιθετικό περιβάλλον παρενόχλησης**.

Ο Fitzgerald και οι συνεργάτες του (1995), προσπάθησαν εξάλλου να καταγράψουν την επικράτηση του φαινομένου, μέσα από ένα ερωτηματολόγιο, γνωστό ως *«Το Ερωτηματολόγιο Σεξουαλικών Εμπειριών στο Χώρο Εργασίας»* (*The Sexual Experiences Questionnaire-Workplace-SEQ-W*). Το ερωτηματολόγιο διερευνά τις τρεις παραπάνω διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, δηλαδή: α) την παρενόχληση λόγω φύλου, β) την ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή και γ) τον σεξουαλικό εξαναγκασμό.

Οι Leskinen & Cortina (2014), σχετικά πρόσφατα διεύρυναν το πεδίο και κατασκεύασαν το *Gender Experiences Questionnaire*, το οποίο διερευνά **πέντε** τομείς της παρενόχλησης λόγω φύλου:

- α) τα σεξιστικά σχόλια,
- β) τη βίαιη σεξιστική/προσβλητική συμπεριφορά,
- γ) την αντιμετώπιση της γυναίκας ως παιδί
- δ) την εργασιακή/οικογενειακή αστυνόμευση και
- ε) την αστυνόμευση λόγω φύλου.

Με βάση τα παραπάνω, το **βιολογικό μοντέλο** (Paglia, 2000), που επικρατούσε στο παρελθόν και υποστήριζε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι φυσικό αποτέλεσμα της σεξουαλικής έλξης (Bowes-Sperry & Tata, 1999), θεωρητικά έχει σήμερα εγκαταλειφθεί. Στην πράξη όμως ισχύει κάτι τέτοιο; Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης συνεχίζει να συνοδεύεται από στρεβλές παραδοχές, όπως ότι «*η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι*», ότι η γυναίκα «*το ήθελε*» και άρα στην ουσία το προκάλεσε και ότι τελικά «*της άρεσε*». Οι στρεβλές παραδοχές, εκλογικεύουν το φαινόμενο και μειώνουν τους τυχόν εσωτερικούς ηθικούς φραγμούς του θύτη. Οι στρεβλές κοινωνικές και πολιτισμικές παραδοχές δικαιολογούν τον θύτη, επιρρίπτουν άκριτα ευθύνες στο θύμα, συχνά το στιγματίζουν και με αυτόν τον τρόπο το **τιμωρούν διπλά**. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικές δεξιότητες, που είναι σήμερα επιθυμητές στο χώρο εργασίας και η ενσυναίσθηση, φαίνεται να απουσιάζουν πλήρως.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει σημαντικές διαστάσεις, ωστόσο τα περιστατικά δεν καταγράφονται πάντα με την αντίστοιχη συχνότητα με την οποία συμβαίνουν. Η πρώτη προσπάθεια κατηγοριοποίησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης ξεκίνησε στη δεκαετία του 1980, όταν ο Frank Till (1980) κλήθηκε να μελετήσει τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης σε φοιτητικό πληθυσμό. Ο Till (1980), μέσα από τις μαρτυρίες 116 θυμάτων, κατέληξε ότι τα είδη της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα παρακάτω πέντε (5):

- (1) σεξιστικά σχόλια ή σεξιστική συμπεριφορά,
- (2) ακατάλληλες και προσβλητικές σεξουαλικές προτάσεις,
- (3) παρότρυνση για σεξουαλικές σχέσεις με υποσχέσεις για ανταλλαγές και ανταμοιβές,
- (4) εξαναγκασμός σε σεξουαλική σχέση με την απειλή τιμωρίας ή βίας, και
- (5) σεξουαλικά εγκλήματα και παραπτώματα.

Επίσης, η πρώτη καταγραφή του **προφίλ των θυμάτων και των θυτών** σεξουαλικής παρενόχλησης πραγματοποιήθηκε το 1981 στο δημόσιο τομέα της Αμερικής από το **Merit Systems Board**. Η μελέτη κατέληξε ότι υπάρχουν συγκεκριμένα άτομα, που είναι περισσότερο πιθανό να παρενοχλούν σεξουαλικά άλλους και ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι μία απλή αλληλεπίδραση μεταξύ αντρών και γυναικών.

Η πιο πρόσφατη **μελέτη του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (FRA_Fundamental Rights Agency, Europe) πραγματοποιήθηκε το 2014 σε δείγμα 42.000 γυναικών από 28 κράτη μέλη. Ορισμένα από τα ερωτήματα που έθετε η μελέτη ήταν τα ακόλουθα και αφορούσαν εμπειρίες που μπορεί να είχαν οι συμμετέχουσες κάποια στιγμή στη ζωή τους ή/και τους τελευταίους 12 μήνες:

- Πόσο συχνά νιώθεις ότι οι άνθρωποι σε κάνουν με την συμπεριφορά τους να αισθάνεσαι προσβεβλημένη;
- Πόσο συχνά σου έχει συμβεί οτιδήποτε από τα παρακάτω:
-άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φυλί που δεν επιθυμείς;

- σεξιστικά ανέκδοτα ή σεξουαλικά υπονοούμενα που σε προσβάλουν;
- ακατάλληλες προσκλήσεις για ραντεβού;
- παρεμβατικές ερωτήσεις για την ιδιωτική σου ζωή που σε προσβάλουν;
- παρεμβατικά σχόλια για την εμφάνισή σου που σε προσβάλουν;
- βλέμμα που σε εκφοβίζει;
- κάποιος σου στέλνει δώρα ή φωτογραφίες σεξουαλικού περιεχομένου που σε προσβάλλουν;
- κάποιος εκθέτει ακατάλληλα μέρη του σώματος σου σε σένα;
- κάποιος σε πίεσε να δεις πορνογραφικό υλικό ενώ δεν ήθελες;
- κάποιος σου έστειλε μηνύματα ή email σεξουαλικού περιεχομένου που σε πρόσβαλλαν;
- ακατάλληλες συμπεριφορές που σε πρόσβαλλαν στα κοινωνικά δίκτυα όπως το Facebook το διαδίκτυο.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 55% των γυναικών στην Ευρώπη έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους και μία στις πέντε, το τελευταίο έτος πριν τη μελέτη. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι λεκτική, μη-λεκτική ή ακόμη και διαδικτυακή. Συγκεκριμένα:

- 29 % των γυναικών έχει βιώσει ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή/και φιλή
- 24% των γυναικών έχει εκτεθεί σε σεξιστικά σχόλια ή ανέκδοτα τα οποία βρήκε προσβλητικά
- 11 % των γυναικών έχει λάβει προσβλητικά, ανεπιθύμητα μηνύματα ή SMS.

Όταν η μελέτη εστίασε σε περιστατικά επαναλαμβανόμενης θυματοποίησης, μία στις πέντε γυναίκες (19 %) ανέφερε ανεπιθύμητα αγγίγματα, αγκαλιές ή φιλιά τουλάχιστον δύο φορές και 6 % των γυναικών ανέφερε ότι αυτό έχει συμβεί περισσότερες από έξι φορές. 37 % των θυμάτων έχουν εκτεθεί σε δύο ή περισσότερα είδη σεξουαλικής παρενόχλησης, 27 % σε 4-6 είδη και 8 % σε 7 ή περισσότερες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο κίνδυνος έκθεσης σε σεξουαλική παρενόχληση είναι αυξημένος όταν οι γυναίκες είναι 18 έως 29 ετών. Επίσης, οι γυναίκες σε αυτή την ηλικία είναι περισσότερο εκτεθειμένες και στην σεξουαλική παρενόχληση μέσω του διαδικτύου. Μία στις τρεις (38 %) σε αυτή την ηλικιακή ομάδα έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σεξουαλική παρενόχληση έχει υποστεί και 1 στις 4 γυναίκες (24 %) ηλικίας 30 έως 39 ετών. Η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται συχνότερα από γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και από γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα σεξουαλική παρενόχληση αναφέρει:

- Το 75 % των γυναικών διευθυντών
- 74 % των στελεχών
- 44 % των γυναικών σε χειρωνακτικές εργασίες και το
- 41 % των γυναικών εκτός αγοράς εργασίας.

Σε αρκετές περιπτώσεις ο θύτης ήταν κάποιος που η γυναίκα γνώριζε. Συγκεκριμένα:

- Στο 35 % των περιπτώσεων, ο θύτης προερχόταν από το χώρο εργασίας (συνάδελφος, προϊστάμενος ή πελάτης) και
- Στο 31 % των περιπτώσεων ήταν φίλος ή γνωστός.

Ωστόσο, έχει ενδιαφέρον ότι το 35 % των γυναικών δε μίλησε ποτέ για το γεγονός, το 28 % μίλησε σε κάποιο φίλο, το 24 % σε μέλος της οικογένειας και το 14 % ενημέρωσε τον σύντροφο του. Μόνο 4 % το ανέφερε στην αστυνομία, 4 % στον εργοδότη ή στον προϊστάμενο στο χώρο εργασίας και λιγότερο από 1 % προσέγγισε δικηγόρο ή κάποια σχετική οργάνωση ή τον σύλλογο εργαζομένων.

Άλλες μελέτες στην Ευρώπη, δείχνουν επίσης ότι 45–55% των γυναικών έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους. Στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, όπως είναι η Δανία, η Φιλανδία, η Σουηδία, η Γαλλία και η Ολλανδία, τα ποσοστά που καταγράφονται είναι ιδιαίτερα υψηλά και κυμαίνονται από 71–81% (Latcheva, 2017). Αντιθέτως, στις χώρες της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης, καταγράφονται χαμηλότερα ποσοστά. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν. Μάλλον σημαίνει ότι δεν καταγγέλλονται με την συχνότητα που συμβαίνουν. Παρά, τα περιορισμένα δεδομένα, υπολογίζεται ότι οι περισσότερες γυναίκες στην Ευρώπη (60%) έχουν πέσει θύματα μίας τουλάχιστον μορφής σεξιστικής συμπεριφοράς ή/και σεξουαλικής βίας, κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

Πρόσφατη μελέτη στις ΗΠΑ, έδειξε ότι το 40,9 % των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα και το 15% των φοιτητριών, έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση (McKinsey, 2021). Επίσης, μελέτες της [Αμερικάνικης Επιτροπής Ίσων Εργασιακών Ευκαιριών-ΕΕΟΚ](#), υποστηρίζουν ότι το 78.2% των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση, προέρχονται από γυναίκες. Μάλιστα το 17% αυτών, έχουν υποστεί επανειλημμένες παραβιάσεις, το 14% επαναλαμβανόμενο ελαφρύ ανεπιθύμητο άγγιγμα και το 18% έχουν δεχτεί σεξουαλική επίθεση, μέσω αγγίγματος σε κάποια ερωτογενή περιοχή ή στην περιοχή των γενετικών οργάνων. Παρόλα αυτά, τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που δεν καταγγέλλονται λόγω φόβου, εξακολουθούν να είναι πολλά.

Στην Ελλάδα, πρόσφατη μελέτη της [Διανέοσις](#) (2022) έδειξε ότι το 87,8% των Ελλήνων θεωρεί ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις. Το 43,4% των γυναικών και το 13,1% των ανδρών, δηλώνουν ότι έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 63% των περιπτώσεων δηλώνει ότι η παρενόχληση έχει συμβεί αποκλειστικά στο χώρο εργασίας τους. Το 34,1% των ατόμων που δηλώνουν ότι έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά, αναφέρουν ως δράστη κάποιο προϊστάμενο ή ανώτερό τους, ενώ το 20,1% αναφέρουν κάποιον/α συνάδελφο (Διανέοσις, 2022).

Οι περισσότερες μελέτες καταλήγουν ότι τα **θύματα** είναι κυρίως:

- Γυναίκες, νέες, εργαζόμενες συνήθως κάτω των 33 ετών, άγαμες, υψηλής μόρφωσης.
- Άντρες, μέλη εθνικών μειονοτήτων ή εκπαιδευόμενοι.
- Γυναίκες σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα.
- Γυναίκες ή άντρες που έχουν επόπτη κάποιο άτομο του αντίθετου φύλου,
- Γυναίκες που κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις στην ιεραρχία μίας επιχείρησης, όπου το 75% δηλώνει ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.

Η **εργασιακή κατάσταση** των γυναικών φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ευαλωτότητά τους. Τα ποσοστά είναι υψηλότερα ανάμεσα σε γυναίκες:

- Με ακανόνιστες ή επισφαλείς συμβάσεις εργασίας,
- σε θέσεις εξαρτημένης εργασίας
- με συμβάσεις προσωρινές ή ορισμένου χρόνου.

Ωστόσο, γεγονός παραμένει ότι αρκετές γυναίκες εξακολουθούν να διστάζουν να αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Με τον τρόπο όμως αυτό,

ενδυναμώνουν το θύτη, με αποτέλεσμα ο κύκλος της κακοποίησης και της σιωπής, να συνεχίζεται και να οδηγεί στην έλλειψη επαρκών εμπειρικών δεδομένων.

Οι γυναίκες αναφέρουν ότι οι **θύτες** είναι:

- άντρες, μεγαλύτερης ηλικίας, συνήθως παντρεμένοι
- δρουν μόνοι τους και όχι σε συνέργεια με άλλους
- είναι συνήθως διαφορετικής φυλετικής ή εθνικής καταγωγής όταν οι γυναίκες προέρχονται από εθνικές. Μειονότητες
- είναι προϊστάμενοι,
- έχουν στο ενεργητικό τους και άλλα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Συνεπώς, τα άτομα που υποτίθεται ότι θα έπρεπε να διασφαλίζουν την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, είναι τελικώς αυτά που ευθύνονται για τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι επιπτώσεις είναι ιδιαίτερα σοβαρές τόσο για τα άτομα όσο και για την επιχείρηση.

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολλές και διαφορετικές για το άτομο και το χώρο εργασίας. Οι επιπτώσεις επίσης είναι επιπλέον κοινωνικές και οικονομικές. Για αυτό το λόγο, το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, έχει απασχολήσει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο με σχετικό ψήφισμα του το 2018 αναφέρεται σε ειδικά μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ (2018/2055 (INI)). Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, έλαβε υπόψη του ότι η παρενόχληση είναι συχνό φαινόμενο στους χώρους εργασίας, ιδιαίτερα όταν οι διοικήσεις είναι ανδροκρατούμενες και οι επιπτώσεις του έχουν κόστος σε προσωπικό, επαγγελματικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Σε αυτό το πλαίσιο:

1. υποστηρίζει την [Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης](#), η οποία καταδικάζει κάθε μορφή βίας εναντίον των γυναικών,
2. συνδέει την σεξουαλική παρενόχληση με την παραβίαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και με τις πατριαρχικές δομές εξουσίας,
3. εστιάζει στο ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν όλοι οι άνδρες στην εξάλειψη όλων των μορφών παρενόχλησης και σεξουαλικής βίας και
4. καλεί τα κράτη μέλη, να οργανώσουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης, πρόληψης και εκπαίδευσης για την ισότητα των φύλων, στις οποίες οι άντρες μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο.

Η νομοθεσία επισύρει ποινικές ευθύνες για τους θύτες, διευρύνει το ρόλο του [Συνηγόρου του Πολίτη](#) στο θέμα αυτό και δίνει τη δυνατότητα αποζημίωσης στα θύματα. Ωστόσο, παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις και τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών, το πρόβλημα συνεχίζεται. Τα κεντρικά ερωτήματα παραμένουν:

- Ποιες είναι οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης;
- Ποιο το κόστος για το άτομο, την εργασία και την κοινωνία;
- Τι θα μπορούσε να κάνει το άτομο που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση;
- Ποιος είναι ο ρόλος της επιχείρησης;

Στην υπο-ενότητα αυτή επομένως θα ασχοληθούμε με:

- Τις επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης
- Την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από το άτομο και
- Την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από το εργασιακό περιβάλλον.

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολλές και αφορούν τόσο το άτομο, όσο και τον εργασιακό χώρο. Στην ενότητα για την ηθική παρενόχληση, ήδη αναφέρθηκαν αρκετές επιπτώσεις σε σωματικό και ψυχικό επίπεδο. Επίσης, έχουν αναλυθεί οι επιπτώσεις και στον εργασιακό χώρο. Όσον αφορά όμως ειδικά την σεξουαλική παρενόχληση, στο τέλος της δεκαετίας του 1990, σχετικές μελέτες έδειξαν ότι οι επιπτώσεις για τις γυναίκες συνοδεύονται από αυξημένο άγχος (Schneider, et.al., 1997). Οι περισσότερες γυναίκες, αντιμετωπίζουν επιπλέον τον κίνδυνο του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, καθώς συχνά αναφέρονται:

- α) στην δυσκολία εύρεσης νέας θέσης εργασίας,
- β) στην αδυναμία επιστροφής τους στην εργασία μετά από μακρά περίοδο απουσίας
- γ) σε περιστατικά απόλυσης όταν δεν συμμορφώνονται με τις επιθυμίες του θύτη
- δ) σε μακρόχρονες νομικές αντιδικίες και
- ε) σε μακροχρόνια ανεργία.

Άλλα προβλήματα στα οποία κάνουν αναφορές, περιλαμβάνουν:

- προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας,
- άγχος, θυμό κατάθλιψη,
- έλλειψη κινήτρων για εργασία,
- χαμηλή αυτοεκτίμηση ή/και
- κατάχρηση αλκοόλ και άλλων ναρκωτικών ουσιών.

Η έκθεση σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τραυματική και έχει συνδεθεί με συμπτώματα μετά-τραυματικού άγχους και κατάθλιψη, που επηρεάζουν συνολικά την ικανότητα του ατόμου να πάρει αποφάσεις. Πρόσφατες μάλιστα έρευνες υποστηρίζουν ότι εάν δεν αντιμετωπιστεί το ψυχικό τραύμα, το άτομο κινδυνεύει ψυχικά και σωματικά (Thurston et al., 2019). Η ευαισθητοποίηση των θυτών για να σταματήσουν την παρενόχληση, φαίνεται να μην έχει αποτελέσματα. Οι περισσότερες θεωρίες υποστηρίζουν ότι οι θύτες δεν έχουν **ενσυναίσθηση** για τα θύματά τους. Η **ενσυναίσθηση**, είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ανθρώπινη επικοινωνία και βασικό συστατικό για την κοινωνική δικαιοσύνη. Επομένως, για να καλλιεργηθεί, είναι απαραίτητο οι παρεμβάσεις να μην στηρίζονται απλώς σε **εκστρατείες ενημέρωσης** (Romero, 2018). Απαιτούνται συστηματικά προγράμματα πρόληψης, νομική αντιμετώπιση του φαινομένου και παρέμβαση από το εργασιακό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό, αξίζει να εστιάσουμε στις επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας καθώς δεν είναι αμελητέες. Η πρώτη, μεγάλης κλίμακας μελέτη στις ΗΠΑ για την σεξουαλική παρενόχληση, στην οποία ήδη αναφερθήκαμε, η μελέτη Merit Systems που πραγματοποιήθηκε το 1981 στις δημόσιες υπηρεσίες της Αμερικής με την συμμετοχή 20.000 εργαζομένων, ανέδειξε ότι, με μέτριες εκτιμήσεις το κόστος για την Ομοσπονδιακή κυβέρνηση, εξαιτίας των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, ανερχόταν στα 189 εκατομμύρια δολάρια ανά διετία. Το υψηλό κόστος οφείλεται σε χαμένες ώρες εργασίας και παραγωγικότητας, λόγω της σωματικής και συναισθηματικής κατάστασης των θυμάτων. Πρόσφατη μελέτη στην Αυστραλία το 2019 από την Deloitte, δείχνει ότι το κόστος είναι εξαιρετικά μεγάλο για όλους και μεταξύ άλλων, όπως δείχνει ο [Πίνακας 1](#) οφείλεται σε:

- **Βραχύχρονες επανειλημμένες απουσίες**, διάρκειας κατά μέσο όρο 36 ωρών/άτομο (π.χ. έκτακτες άδειες, άδειες λόγω ασθένειας, άδειες άνευ αποδοχών), με αποτέλεσμα απώλεια ωρών εργασίας και παραγωγικότητας.
- **Μειωμένη παραγωγικότητα** κατά μέσο όρο 3.2% για 2.4 εβδομάδες, ενώ το άτομο είναι στην εργασία (*presenteeism-παρών-απών*).
- **Υψηλά ποσοστά εναλλαγής προσωπικού (staff turnover)**, λόγω παραιτήσεων (2/3 των περιπτώσεων) ή απολύσεων (1/3 των περιπτώσεων) των θυμάτων ή/και των θυτών και των συνεργών τους.
- **Επιβάρυνση του συστήματος υγείας και ψυχικής υγείας αλλά και απονομής της ποινικής δικαιοσύνης (αστυνομία, δικαστήρια κλπ.).**
- **Αύξηση της χρήσης ψυχοφαρμάκων, αλκοόλ κλπ.**
- **Κακή ποιότητα ζωής και απώλεια της καλής σωματικής και ψυχικής υγείας** (*Έτη Ζωής Προσαρμοσμένα σε Αναπηρία-Disability-adjusted life year-DALY*). Ο δείκτης DALY, δεν είναι οικονομικός. Αναφέρεται στα έτη μείωσης της καλής ποιότητας ζωής λόγω της απώλειας της υγείας ενός ατόμου που έχουν χαθεί δηλαδή έτη δημιουργικής ζωής που χάνονται λόγω ασθενειών και πρόωρων θανάτων.

Συνεπώς, οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης αφορούν τόσο το άτομο που την υφίσταται όσο και τους εργοδότες, το κράτος και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Η μελέτη της Deloitte (2019), δείχνει ότι:

- α) τα δύο τρίτα της χαμένης παραγωγικότητας (70%) βαρύνουν τους εργοδότες,
- β) το κράτος χάνει φορολογικά έσοδα (23%) και
- γ) τα άτομα (7%) χάνουν το εισόδημά τους.

Επιπλέον, παρατηρείται:

- Άμεση και συχνά μακροπρόθεσμη ρήξη στις διαπροσωπικές σχέσεις.
- Απορρύθμιση της εργασίας και κακό γενικότερο περιβάλλον εργασίας.
- Άμεσο κόστος, καθώς οι ώρες χαμένης εργασίας είναι αρκετές.
- Έμμεσα κόστη, όπως μειωμένη απόδοση και παραγωγικότητα.
- Μείωση της ποιότητας και της ποσότητας της παραγωγής.
- Απώλεια της καλής εταιρικής εικόνας και
- Ενδεχόμενη μείωση του αριθμού των πελατών, όταν τα περιστατικά γίνονται γνωστά στο κοινό.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συνεπώς ένα σοβαρό ατομικό, εργασιακό και κοινωνικό ζήτημα που χρειάζεται να αντιμετωπίζεται εγκαίρως. Με το θέμα της αντιμετώπισης του φαινομένου, θα ασχοληθούμε στην επόμενη υπο-ενότητα.

Η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από το άτομο δεν είναι πάντα εύκολη, ούτε αρκεί για να επιλυθεί το πρόβλημα. Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να δίνεται μία ατομική λύση αλλά ωστόσο το ζήτημα να διαιωνίζεται στον εργασιακό χώρο. Σε άλλες περιπτώσεις, δεν δίνεται καμία λύση, απλώς η γυναίκα στοχοποιείται και κατηγορείται, ότι η ίδια ευθύνεται για ότι συνέβη, επειδή προκάλεσε με την συμπεριφορά ή το ντύσιμο της. Με τον τρόπο αυτό, η σεξουαλική παρενόχληση εκλογικεύεται και η διαιώνιση του φαινομένου διασφαλίζεται μέσα από την αναπαραγωγή κυρίαρχων στρεβλών αντιλήψεων για το ρόλο των γυναικών στο χώρο εργασίας, στις οποίες ήδη αναφερθήκαμε.

Στρεβλές παραδοχές για τα θύματα, περιλαμβάνουν φράσεις όπως “*Το ήθελε*”, άρα στην ουσία το προκάλεσε ή “*Της άρεσε*”, άρα μπορεί να αντιδρούσε αλλά τελικά ήταν ευχαριστημένη. Οι πεπιοιθήσεις αυτές είναι μία απλή εκλογίκευση του γεγονότος και αντικατοπτρίζουν στερεοτυπικές αντιλήψεις για την εργασιακή θέση των γυναικών. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις έχουν ως αποτέλεσμα το θύμα να θεωρείται συχνά

υπεύθυνο για αυτό που του συμβαίνει και οι ανθρωπίνος και οικονομικοί πόροι να καταναλώνονται ώστε να «εκπαιδευτεί» για να μην «προκαλεί» με την συμπεριφορά του. Το αποτέλεσμα είναι να αποπροσανατολίζεται η συζήτηση από το ρόλο και τις πράξεις του θύτη (Eaton, 2019) και άρα οι παρεμβάσεις να παραμένουν ανεπιτυχείς. Η αδυναμία επίλυσης αυτών των προβλημάτων στον εργασιακό χώρο, οδηγεί τα θύματα να παραμένουν παθητικά.

Σχετική μελέτη από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, η **Merit Systems Protection Study**, υποστήριξε ότι τα περισσότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, αντιμετώπιζαν την κατάσταση παθητικά, προσπαθώντας απλώς να την αγνοήσουν. Η στάση αυτή συνδέεται με το φαινόμενο της **εσωτερικευμένης καταπίεσης**, σύμφωνα με το οποίο η ευθύνη μεταβιβάζεται από το θύτη στο θύμα.

Το φαινόμενο της *εσωτερικευμένης καταπίεσης (internalized oppression)* (Tarran, 2006) στο οποίο αναφερθήκαμε στην προηγούμενη ενότητα, εξηγεί σε σημαντικό βαθμό τους τρόπους με τους οποίους η κυρίαρχη κουλτούρα, αναπαράγει στερεοτυπικές αντιλήψεις για το ρόλο των γυναικών στο χώρο εργασίας και τις εμποδίζει να διεκδικήσουν μία ιεραρχικά ανώτερη θέση. Επίσης, τις πιέζει ώστε να αδυνατούν να απαντήσουν ευθέως σε σχόλια που θίγουν την αξιοπρέπεια και τις αρχές τους. Το αποτέλεσμα είναι η καλλιέργεια της **κουλτούρας της σιωπής**, έννοια την οποία εισήγαγε ο Paulo Freire (Edwards, 2017).

Η **κουλτούρα της σιωπής**, ενισχύει την **παθητική και καταπιεσμένη αυτό-εικόνα** της γυναίκας. Η γυναίκα στρεφόμενη εναντίον του εαυτού της, αισθάνεται ενοχές και ντροπή, φόβο και άγχος και αδυνατεί να τον υπερασπιστεί ανοικτά.

Η νομοθεσία ωστόσο δίνει σήμερα τη δυνατότητα, σε περίπτωση που μια εργαζόμενη θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση, να καταγγείλει το περιστατικό. Όταν εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, μπορεί να απευθυνθεί στην **Επιθεώρηση Εργασίας** με γραπτή έκθεση. Όταν εργάζεται στο Δημόσιο τομέα, μπορεί να απευθυνθεί στο Συνήγορο του Πολίτη, με γραπτή καταγγελία. Παρόλα αυτά, σε εργασιακά περιβάλλοντα, όπου προκαλείται ανασφάλεια, η κουλτούρα της σιωπής κυριαρχεί καθώς η γυναίκα είτε αγνοεί τις δυνατότητες που δίνει ο νόμος είτε αισθάνεται ότι δεν θα δικαιωθεί. Έτσι αποσύρεται ακόμη περισσότερο, καθώς νιώθει μοναξιά και αποκλεισμό.

Η μελέτη Merit (1981), έδειξε καθαρά ότι πράγματι οι περισσότερες γυναίκες που κατήγγειλαν την σεξουαλική παρενόχληση, όχι απλώς δεν δικαιώθηκαν. Αντίθετα, τα πράγματα έγιναν χειρότερα. Συχνά, και οι υπόλοιπες γυναίκες στην επιχείρηση δεν λειτούργησαν υποστηρικτικά. Λειτουργήσαν μάλλον ανταγωνιστικά ή θεώρησαν ότι η ίδια η γυναίκα προκάλεσε το περιστατικό. Το φαινόμενο αυτό, ονομάζεται «ταύτιση με τον καταπιεστή». Η στάση αυτή ενισχύει το φαύλο κύκλο της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σιωπής, που φαίνεται δύσκολος να σπάσει. Αν προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε το φαύλο κύκλο, θα μπορούσαμε να πούμε ότι έχει την μορφή που παρουσιάζεται στο παρακάτω

Ο φαύλος κύκλος, μπορεί να σπάσει όταν η διοίκηση αποφασίσει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην ηθική και τη δεοντολογία στον εργασιακό χώρο (Verhezen, 2010). Όπως έχουμε ήδη αναφέρει στην ενότητα για την ηθική παρενόχληση, είναι πολλές φορές δύσκολο το θύμα να αντιμετωπίσει μόνο του την κατάσταση, ιδιαίτερα όταν το εργασιακό περιβάλλον δεν το υποστηρίζει. Επιπλέον, είναι γεγονός ότι στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται. Συχνά δεν ακούγεται η φωνή τους στη λήψη αποφάσεων, ενώ παράλληλα μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις, φτώχεια, βία και κακοποίηση σε μεγαλύτερα ποσοστά από τους άντρες. Εξάλλου, η σεξουαλική παρενόχληση συχνά συνοδεύεται από αισθήματα ντροπής και ενοχών αλλά και από φόβο και άγχος. Ο φόβος περιλαμβάνει και το φόβο της βίας, στην οποία η γυναίκα μπορεί να εκτεθεί και εκτός του χώρου εργασίας. Η

άσκηση βίας, μπορεί να συμβεί σε οποιαδήποτε άλλη εκδήλωση, όπως σε μία συνάντηση, σε μία κοινωνική εκδήλωση, σε εμπορικές εκθέσεις ή/και εκδηλώσεις, σε ένα συνέδριο, σε ένα επαγγελματικό ταξίδι, όπου τα όρια είναι ρευστά μεταξύ του επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου. Ενδέχεται επίσης να συμβεί και εκτός δουλειάς, όπου το θύμα μπορεί να αρχίσει να δέχεται απειλητικά τηλεφωνήματα, που φαίνεται ότι δεν αφορούν το χώρο εργασίας.

Η κουλτούρα της σιωπής, δεν αποτελεί λύση. Ενθαρρύνει το θύτη να συνεχίσει την παρενόχληση ή/και να κλιμακώσει τη βία και απομονώνει το θύμα. Επομένως, έχει μεγάλη σημασία η ίδια η επιχείρηση να αναλάβει πρωταρχικό ρόλο στην αντιμετώπιση του φαινομένου, με συγκεκριμένες δράσεις και πολιτικές ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να αντιμετωπίζεται από την ίδια την επιχείρηση, όπως ορίζει και ο σχετικός νόμος 3896/2010 για την *"Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης"*, σύμφωνα με τον οποίο η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά διάκριση λόγω φύλου. Ο εργοδότης, μπορεί να θεωρηθεί συνυπεύθυνος, απέναντι στα περιστατικά παρενόχλησης, ακόμη και όταν δεν προέρχονται από τον ίδιο αλλά από άλλους εργαζόμενους προς τις συναδέλφους τους (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993). Είναι επομένως υποχρεωμένος να λάβει τα αναγκαία μέτρα και η σεξουαλική παρενόχληση χρειάζεται να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο του οργανισμού ή της επιχείρησης, μέσα από κατάλληλες παρεμβάσεις και πολιτικές προσωπικού. Σε αυτές περιλαμβάνεται η σύσταση επιτροπής **επαγγελματικής ηθικής και δεοντολογίας** για τη μελέτη και καταγραφή του φαινομένου στο χώρο εργασίας αλλά και για την κατάθεση προτάσεων αντιμετώπισής του, προς τη διοίκηση. Οι εργαζόμενοι χρειάζεται να ενημερωθούν για τις διαδικασίες που μπορούν να ακολουθήσουν προκειμένου να καταγγείλουν ένα περιστατικό. Ωστόσο, έχει μεγάλη σημασία η διαδικασία να μην περιορίζεται μόνο στη δυνατότητα καταγγελίας των περιστατικών, που ενδεχομένως να μην επιλύονται. Στην περίπτωση αυτή, ο κίνδυνος διαιώνισης του προβλήματος, ειδικά όταν η επιχείρηση δεν δίνει λύσεις, είναι μεγάλος. Το θύμα παραμένει εκτεθειμένο και ψυχικά και ηθικά τραυματισμένο, αλλά και το κλίμα στην επιχείρηση είναι παθολογικό. Επίσης, μπορεί να διαιωνιστεί ο κύκλος της αντιπαράθεσης, ανάμεσα σε διαφορετικές εργασιακές ομάδες, με κορύφωση την ενίσχυση των προκαταλήψεων, του στίγματος και της αποπροσωπιοποίησης.

Ένας κίνδυνος που συχνά συναντάται στις επιχειρήσεις είναι να θεωρείται το θύμα υπεύθυνο για την συμπεριφορά του θύτη. Το φαινόμενο αυτό στηρίζεται στην ψυχολογική αρχή του *βασικού σφάλματος απόδοσης της ευθύνης (fundamental attribution error)*.

Ο όρος, **«fundamental attribution error»**, εισήχθη από τον Ross (1977) και αφορά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα έχουν την τάση να κρίνουν μία κατάσταση, με βάση τα **προσωπικά χαρακτηριστικά** ενός ατόμου, **αγνοώντας τις συνθήκες** κάτω από τις οποίες το γεγονός έχει συμβεί (McLeod, 2018). Για παράδειγμα, ορισμένες γυναίκες μπορεί εύκολα να κατηγορηθούν ότι προκαλούν την σεξουαλική παρενόχληση, λόγω του ντυσίματος ή της γενικότερης συμπεριφοράς τους. Ιδιαίτερα όταν μία ομάδα εργαζομένων έχει συσπειρωθεί γύρω από το θύτη για διάφορους λόγους (π.χ. είναι προϊστάμενος κλπ.), μπορεί να δίνει τη δική της ερμηνεία για το περιστατικό, επιρρίπτοντας ευθύνες στο θύμα. Στην περίπτωση αυτή, η ομάδα βλέπει μόνο τη δική της οπτική, επηρεάζεται από τα συναισθήματά της και θεωρεί υπόλογο το θύμα, παρά τον θύτη. Για να μπορέσει να μετατοπιστεί και να αλλάξει οπτική χρειάζεται πολύς χρόνος.

Το «βασικό σφάλμα», εξηγεί τους λόγους για τους οποίους μπορεί να επικρίνουμε ορισμένα άτομα για ανήθικη συμπεριφορά και ταυτόχρονα να δικαιολογούμε άλλα, για την ίδια ακριβώς συμπεριφορά. Σε αυτό, το πλαίσιο η σεξουαλική παρενόχληση, όταν προέρχεται από ένα ισχυρό μέλος μίας ομάδας, εκλογικεύεται και δικαιολογείται, με αποτέλεσμα το θύμα να μένει **διπλά εκτεθειμένο**, να υποτιμάται η καταγγελία του και

να απομονώνεται κοινωνικά. Η ομάδα συσπειρώνεται γύρω από το θύτη, και το θύμα παραμένει αβοήθητο.

Ορισμένες φορές, εμφανίζεται το **παράδοξο φαινόμενο**, η ομάδα να νιώθει ικανοποίηση για την κακοποίηση του θύματος, να ταυτίζεται με το θύτη και να εκφράζει την ενσυναίσθησή της προς αυτόν (Bongiorno et al., 2019). Παρόλα αυτά, όταν η ομάδα συσπειρωθεί γύρω από το θύμα, αναγνωρίζει και κατανοήσει τα προβλήματα του, δεθεί συναισθηματικά μαζί του και το θύμα αισθανθεί μέλος της ομάδας, τότε η υπόθεση της σεξουαλικής παρενόχλησης γίνεται υπόθεση όλης της ομάδας και όχι απλώς ενός μεμονωμένου ατόμου και μπορεί ευκολότερα να επιλυθεί. Η ομάδα, εμπλέκεται δηλαδή ουσιαστικά στην επίλυση του προβλήματος, μειώνεται το κοινωνικό και ψυχικό άγχος, τα αποτελέσματα είναι θετικά και επέρχεται η «*Κοινωνική Θεραπεία*» (Haslam et al., 2018).

Στο παραπάνω πλαίσιο αρχών, η επιχείρηση χρειάζεται να αναλάβει την ευθύνη της δημιουργίας μηχανισμών πρόληψης του φαινομένου, για την προστασία τόσο του θύματος, όσο και του εργασιακού περιβάλλοντος. Ωστόσο, αρκετές φορές περισσότερη έμφαση δίνεται στο πώς θα προστατευθεί ο οργανισμός παρά το θύμα. Στις περιπτώσεις αυτές, υπάρχει ο κίνδυνος ο θύτης, να τύχει καλύτερης αντιμετώπισης από το θύμα, και η υπόθεση να καλυφθεί ώστε να μη φτάσει στα δικαστήρια. Η κατάσταση τότε, χειροτερεύει.

Επομένως, εάν θέλουμε ουσιαστικά να αντιμετωπίσουμε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, απαιτείται σε κάθε επιχείρηση να ληφθούν τα παρακάτω μέτρα:

1. Διεξαγωγή τακτικών ερευνών για την καταγραφή του φαινομένου αλλά και για τη διερεύνηση της κουλτούρας που επικρατεί αναφορικά με την σεξουαλική παρενόχληση, με ανώνυμα, αυτό-χορηγούμενα ερωτηματολόγια ώστε να αναγνωριστεί ο κίνδυνος για διακρίσεις εις βάρος των γυναικών ή/και άλλων ομάδων.
2. Σύνταξη κώδικα επαγγελματικής ηθικής και δεοντολογίας για την συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, για τον οποίο θα είναι ενήμερο όλο το προσωπικό από την αρχή της πρόσληψής του.
3. Σύσταση Επιτροπής Επαγγελματικής Ηθικής και Δεοντολογίας όπου τα θύματα θα μπορούν να καταγγέλλουν τα περιστατικά, με σεβασμό στην εχεμύθεια και στο απόρρητο των πληροφοριών.
4. Διεξαγωγή τακτικών σεμιναρίων ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης του προσωπικού και της ηγεσίας για τους τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου στο χώρο εργασίας.
5. Εκπαίδευση και επαν-εκπαίδευση του προσωπικού και της ηγεσίας στα ζητήματα ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο Tippet (2018) επισημαίνει ότι στο σχεδιασμό των προγραμμάτων εκπαίδευσης, αξίζει να λαμβάνονται υπόψη διάφορες παράμετροι που θα επιτρέψουν να διερευνηθούν σε βάθος οι δυσλειτουργικές παραδοχές των διαφορετικών συμμετεχόντων για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και να παρουσιάζονται, πέρα από τη θεωρία και τη νομοθεσία και πραγματικά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης από το χώρο εργασίας.
6. Διερεύνηση των περιστατικών που καταγγέλλονται και επίλυση των προβλημάτων σε συνεργασία με τη διοίκηση και τον σύλλογο εργαζόμενων, όπου είναι εφικτό.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει στην προηγούμενη ενότητα, η κουλτούρα μπορεί να αλλάξει προς το καλύτερο. Ο πρόσφατος νόμος προβλέπει τη μηδενική ανοχή απέναντι στη βία και την παρενόχληση και η συνεργασία με τα σωματεία εργαζομένων μπορεί να βοηθήσουν σημαντικά προς αυτή την κατεύθυνση. Παρόλα αυτά, γεγονός παραμένει ότι μέχρι σήμερα στο χώρο εργασίας δεν έχουν γίνει αρκετά βήματα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και του άγχους που συνοδεύει τα άτομα που τη βιώνουν. Υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και αλλαγής, αλλά

απαιτείται η συνεργασία όλων, εργοδοτών, εργαζομένων και συλλόγου εργαζομένων για να αντιμετωπιστεί συνολικά το πρόβλημα και να καταστούν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις ασφαλή εργασιακά περιβάλλοντα, με σεβασμό στη διαφορετικότητα και με όραμα για την αξιοποίηση των νέων ιδεών και της καινοτομίας. Η αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης θα βοηθήσει πέρα από τους εργαζόμενους, τον ίδιο τον οργανισμό να μετασχηματιστεί, από παθολογικό σύστημα σε οργανισμό μάθησης, ανάπτυξης, καινοτομίας και αλλαγής και να διασφαλίσει την μακρόχρονη βιωσιμότητά του.