



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΥΓΕΙΑΣ»



**ΘΕΜΑ: Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης  
στον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ξενικάκη Σεβαστή

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

Μ. Σπυριδάκης, Επίκουρος Καθηγητής Επιβλέπων

Ξ. Κοντιάδης, Καθηγητής

Μ. Φεφές, Λέκτορας Καθηγητής

Κόρινθος, 2012

Copyright © Σεβαστή Ξενικάκη, 2012.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	6
Το επιστημολογικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας.....	7
Εισαγωγή.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	10
1.1 Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	10
1.2 Εννοιολογικές προσεγγίσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	12
1.3 Ερμηνευτικές Προσεγγίσεις/ Μοντέλα σεξουαλικής παρενόχλησης.....	13
1.4 Είδη παρενόχλησης.....	16
1.5 Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.....	19
1.6 Παράγοντες που εμποδίζουν τη μέτρηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	21
Κ ΕΦΑΛΛΑΙΟ 2.....	22
2.1 Η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος.....	22
2.2 Το προφίλ του "θύτη" και του "θύματος" της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	25
2.3 Οι επιπτώσεις της παρενόχλησης στο άτομο και την κοινωνία.....	27
Κ ΕΦΑΛΛΑΙΟ 3.....	30
3.1 Συχνότητα εμφάνισης της Σεξουαλικής παρενόχλησης.....	30
3.2 Διαφοροποιήσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης από χώρα σε χώρα.....	32
3.3 Έρευνες για την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.....	33
3.4 Η σεξουαλική παρενόχληση στην εκπαίδευση.....	39
3.5 Έρευνες για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εκπαίδευση.....	41
3.6 Πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	42
3.7 Ο ρόλος του διευθυντή στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	44
Κ ΕΦΑΛΛΑΙΟ 4.....	48
4.1 Η Ελληνική νομική και ποινική οριοθέτηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης....	48
4.2 Η Ευρωπαϊκή νομική και ποινική οριοθέτηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	51
Γενικοί προβληματισμοί και ανασκόπηση της βιβλιογραφίας.....	54
Κ ΕΦΑΛΛΑΙΟ 5.....	55
5.1 Μεθοδολογία έρευνας-Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	55
5.2 Μέθοδος συλλογής δεδομένων.....	57
5.2.1. Δείγμα.....	60

5.2.2. Δειγματοληψία.....	60
Κ ΕΦΑΛΛΑΙΟ 6 .....	62
6.1 Εργαλείο έρευνας.....	62
6.1.1. Επεξεργασία και Ανάλυση δεδομένων έρευνας.....	63
6.1.2. Αξιοπιστία και εγκυρότητα .....	64
6.1.3. Παρουσίαση της ανάλυσης των συνεντεύξεων της έρευνας .....	65
6.1.4. Ως προς το φύλο.....	93
Κ ΕΦΑΛΛΑΙΟ 7 .....	100
7.1. Απλοποιημένο μοντέλο μετάβασης στη σεξουαλική παρενόχληση .....	100
7.2. Απλοποιημένο μοντέλο στρατηγικών αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	103
7.3.Ενδεικτική πρόταση ενός μοντέλου πρόληψης & αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	104
Συζήτηση.....	105
Συμπεράσματα & Προτάσεις .....	110
Πηγές -Βιβλιογραφία .....	118
Βιβλιογραφία Ελληνόγλωσση.....	119
Βιβλιογραφία Ξενόγλωσση.....	125
Παράρτημα.....	129
Abstract-keywords.....	131

## ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3: Ποσοστά παρενόχλησης .....	32
ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3: Δείγμα γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση .....	37
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3: Συνέπειες αντίδρασης στη σεξουαλική παρενόχληση .....	38

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1.6: Οριοθέτηση σεξουαλικής παρενόχλησης .....	68
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.6: Παρουσία φαινομένου στο σχολείο .....	70
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.6: Συνέπειες παρενόχλησης για το θύμα .....	73

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6: Συνέπειες παρενόχλησης για το θύτη.....	74
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.6: Συνέπειες παρενόχλησης για το σχολείο.....	75
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.6: Εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση .....	77
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7.6: Τρόποι έκφρασης παρενόχλησης στο σχολείο .....	78
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8.6: Παράγοντες διατήρησης & εμφάνισης της παρενόχλησης .....	81
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9.6: Τρόποι πρόληψης παρενόχλησης.....	83
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10.6: Συμβολή εκπαίδευσης/ κατάρτισης εκπαιδευτικών.....	85
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11.6: Πρόληψη μέσω διοργάνωσης επιμορφωτικών δράσεων .....	86
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12.6: Αντιμετώπιση - αναφορά ή αποσιώπηση .....	87
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13.6: Αντιμετώπιση - προσωπικό επίπεδο ή διαστάσεις.....	90
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14.6: Αντιμετώπιση, ποινικές κυρώσεις ή πλαίσιο στήριξης.....	92
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15.7: Γενικευμένο μοντέλο σεξουαλικής παρενόχλησης.....	101

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι η ανεπιθύμητη και αδιάκριτη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, ένα φαινόμενο που σχετίζεται έντονα με τον εκπαιδευτικό κόσμο, καθώς πλήττει, με ολοένα και αυξανόμενη συχνότητα, μαθητές, εκπαιδευτικούς κ.λπ. και αποτελεί μια από τις μορφές βίας κατά των αδύναμων κοινωνικών ομάδων.

Το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης αναδείχθηκε πρώτα από τα γυναικεία κινήματα. Εν συνεχεία, η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε ακόμη περισσότερο, προσδίδοντας έναν πιο τολμηρό ορισμό στο φαινόμενο αυτό. Έδωσε λοιπόν έμφαση στο «σεξουαλικό περιεχόμενο» κάθε τέτοιας πράξης, τη στιγμή που ακόμα σε πολλά Κράτη το σεξ αποτελούσε ταμπού (Κωνσταντινίδης, 2005). Από τότε έως και σήμερα, πολλές έρευνες διεξήχθησαν για τη μελέτη του φαινομένου.

Παρόλα αυτά, ακόμη και σήμερα, τόσο το γεγονός ότι το φαινόμενο αυτό είναι πολυδιάστατο, λόγω των ποικίλων παραγόντων που υπεισέρχονται στη μελέτη και αντιμετώπισή του (παράγοντες τους οποίους εκτενώς θα περιγράψουμε στην παρούσα εργασία), όσο και οι ασάφειες του υπάρχοντος νομικού θεσμικού πλαισίου, καθιστούν την μελέτη του φαινομένου αυτού ιδιαίτερος σημαντική και άμεση.

Ειδικότερα στην εκπαίδευση, οι μελέτες για τη σεξουαλική παρενόχληση εστιάστηκαν κυρίως στις σχέσεις των ανηλίκων, ενώ ελάχιστες είναι αυτές που μελέτησαν το φαινόμενο αυτό με εστίαση στις σχέσεις των ενηλίκων, και πιο συγκεκριμένα στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο. Η παρούσα έρευνα αποτελεί την πρώτη ακαδημαϊκή μελέτη για τις πεποιθήσεις των διευθυντών δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης γενικά, αλλά και τις αντιδράσεις τους σε επίπεδο πρόληψης αλλά και αντιμετώπισης του φαινομένου, διερευνώντας το πώς οι ίδιοι/ες μιλούν για αυτό, μέσα από την ποιοτική μέθοδο των συνεντεύξεων, με την ιδιότητά τους ως διευθυντές/ ντριες να είναι η διάσταση στην οποία δίνεται έμφαση στην έρευνα.

Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι πράγματι, σε ένα βαθμό οι διευθυντές/ ντριες αναγνωρίζουν την ύπαρξη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση. Οι τρόποι έκφρασης της παρενόχλησης, η συχνότητα με την οποία εμφανίζεται και τα εμπλεκόμενα άτομα, ποικίλουν και διαφοροποιούνται κάθε φορά. Εξίσου διαφοροποιημένος παρουσιάζεται και ο τρόπος

παρέμβασης των διευθυντών/ ντριών, είτε σε επίπεδο πρόληψης, είτε σε επίπεδο αντιμετώπισης των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης, με μοναδικό κοινό σημείο την ενδελεχή διερεύνηση του ζητήματος πριν προβούν σε οποιαδήποτε δράση.

**Λέξεις κλειδιά:** Σεξουαλική παρενόχληση, χώρος εργασίας, εκπαίδευση, διευθυντές, διευθύντριες, πρόληψη, αντιμετώπιση.

### **Το επιστημολογικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας**

Η παρούσα εργασία έχει ως κύριο στόχο την μελέτη των πεποιθήσεων των Ελλήνων διευθυντών/τριών, των σχετικών με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο. Το θέμα της εργασίας έχει διεπιστημονικό χαρακτήρα: ανήκει στην επιστήμη της Ψυχολογίας, της Παιδαγωγικής καθώς και της Εκπαιδευτικής Πολιτικής και Διοίκησης. Πιο συγκεκριμένα, στην εργασία μας θα αναδειχθεί ο παιδαγωγικός ρόλος του διευθυντή/ ντριας στον χώρο του σχολείου: ειδικότερα εδώ θα διερευνηθεί κατά πόσον ο διευθυντής/ντρια είναι ενημερωμένοι στα θέματα που αφορούν στην σεξουαλική παρενόχληση καθώς και το αν αυτοί μεριμνούν για την αντίστοιχη ενημέρωση σε αυτό το θέμα τόσο των καθηγητών όσο και των μαθητών.

Επίσης θα διερευνηθεί, στο πλαίσιο της ψυχολογικής προσέγγισης, η στάση και η συμπεριφορά των διευθυντών/ντριών απέναντι στις πεποιθήσεις και στις κοινωνικές σχέσεις συγκεκριμένου πληθυσμού.

Τέλος στο πλαίσιο της ευρύτερης εκπαιδευτικής πολιτικής και διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων, θα διερευνηθεί το κατά πόσον ο διευθυντής/ντρια ασκούν στις εκπαιδευτικές μονάδες μία συστηματική και επαρκή εκπαιδευτική πολιτική ανάσχεσης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## Εισαγωγή

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο γενικά και, ειδικότερα, στον χώρο της εκπαίδευσης, αποτελεί ένα σημαντικό κοινωνικό ζήτημα. Αφορά κυρίως επαναλαμβανόμενες πρακτικές που αποσκοπούν στην βίαιη επιβολή μορφών κυριαρχίας, και οι οποίες επιφέρουν παράπλευρες ψυχολογικές και σωματικές συνέπειες για το θύμα. Οι συνέπειες αυτές συχνά αφορούν και επεκτείνονται στις εργασιακές συνθήκες και σχέσεις που διαμορφώνονται στα πλαίσια του εργασιακού χώρου.

Το φαινόμενο αυτό παρατηρήθηκε σε μεγάλη συχνότητα στον γυναικείο πληθυσμό, εφόσον αυτές θεωρήθηκαν ως μία διακριτή κοινωνική κατηγορία και υπό το πρίσμα μιας επιστημολογικής προσέγγισης που έδωσε έμφαση στα κριτήρια του φύλου: έτσι καθιερώθηκαν στην επιστημονική κοινότητα έρευνες που είχαν ως βάση ένα διπολικό αξιακό σύστημα, σύμφωνα με το οποίο η γυναίκα δεν αντιμετωπιζόταν ως ίση με τον άνδρα στο δικαίωμα στην προσωπική αξιοπρέπεια, αλλά επέβαλλε και νομιμοποιούσε την ανδρική ισχύ και κυριαρχία. Πράγματι, η παρενόχληση κατά κύριο λόγο, θεωρήθηκε ως μια συμπεριφορά συνδεδεμένη με τη δύναμη και ελάμβανε χώρα σε κοινωνίες, όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζονταν ως σεξουαλικά αντικείμενα και υποκείμενα εκμετάλλευσης, από αυτούς που κατείχαν εξουσία και δύναμη σε υψηλά επίπεδα. Για το λόγο αυτό, εξαιρέσεις αποτελούσαν οι καταγραφές των περιστατικών που αφορούσαν σεξουαλική παρενόχληση σε άντρες (Fitzgerald & Ormerod, 1993, Sabitha, 2004). Ωστόσο, νεότερες έρευνες αναδεικνύουν την τάση της σεξουαλικής παρενόχλησης των ανδρών στον εργασιακό χώρο, τάση που καταγράφεται με αυξανόμενο ρυθμό, συγκριτικά με το παρελθόν.

Στην εργασία αυτή, η οποία, όπως προαναφέραμε, εστιάζεται στην σεξουαλική παρενόχληση, παρατηρούμε ότι η προστασία από την εμφάνιση αυτού του φαινομένου στον εργασιακό χώρο, δεν αφορά απλές διαφωνίες απόψεων μεταξύ εργαζομένων σε διαπροσωπικό επίπεδο, όπως συχνά πιστεύεται, αλλά συνιστά νομική υποχρέωση την οποία κάθε εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει προκειμένου οι εργαζόμενοί του να λειτουργούν σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Στον εκπαιδευτικό χώρο, η δυναμική παρέμβαση των διευθυντών/ντριών, θα μπορούσε να έχει προληπτικό ρόλο για την εξάλειψη των απαράδεκτων συμπεριφορών που σχετίζονται με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι παρεμβάσεις αυτές, οι οποίες μπορούν να έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα,



εδράζονται στην αρχή της καλλιέργειας μιας σωστής κατανόησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία, με την σειρά της, μπορεί να συμβάλει στην γνώση της έκτασης του φαινομένου αυτού καθώς και στην εξοικείωση με τις θετικές πολιτικές αντιμετώπισής του, έτσι ώστε να μειωθεί η έκτασή του (Paludi & Barickman, 1990). Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το κόστος σχεδιασμού και εφαρμογής μιας θετικής προληπτικής πολιτικής, μέσα από προγράμματα κατάρτισης, που στοχεύουν στη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι κατά τρόπο σαφή και προφανή, σημαντικά χαμηλότερο από αυτό που συνεπάγεται για το θύμα και την επιχείρηση, η παρενόχληση των εργαζομένων.

Στην ελληνική πραγματικότητα, η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, δεν έχει αντιμετωπισθεί ως ξεχωριστή περίπτωση στην ελληνική νομοθεσία: έτσι εκκρεμεί μία νομική ρύθμιση και οριοθέτηση των εργασιακών σχέσεων και συμπεριφορών, με αποτέλεσμα το φαινόμενο αυτό να αντιμετωπίζεται εντελώς επικουρικά με διατάξεις του Αστικού και Ποινικού Κώδικα. Σε αυτό το πλαίσιο, θεωρούμε ότι η ποινικοποίηση του φαινομένου αυτού, που παραβιάζει το αυτονόητο δικαίωμα του εργαζόμενου να μην γίνεται αντικείμενο σεξουαλικής εκμετάλλευσης λόγω του φύλου του, είναι αναγκαία. Με άλλα λόγια, θεωρούμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ποινικά καθώς και να και τιμωρείται είτε ως εξύβριση με λόγια, με έργα, είτε ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, είτε ως ασέλγεια λόγω κατάχρησης εξουσίας. Κατά συνέπεια, η ποινικοποίηση αφορά περισσότερο στην εξάρτηση που απορρέει από την προσβολή του δικαιώματος στην αξιοπρέπεια και στην ελεύθερη διαχείριση της σεξουαλικότητας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### 1.1 Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η *Σεξουαλική παρενόχληση* *sexual harassment* και ο *εκφοβισμός* *bullying*, καθώς και η συχνά *ηθική παρενόχληση* *mobbing*, τείνουν να γίνουν η συνήθης εργασιακή καθημερινότητα για εκατομμύρια γυναίκες και άντρες σε όλο τον κόσμο, σε αρκετές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Για τον λόγο αυτό, η εργασία μας θα επικεντρωθεί στην περιγραφή και ανάλυση του φαινομένου της Σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης, μέσα από ορισμούς, έρευνες, ιστορικές και ιατρικές παραθέσεις κ.λπ.

Εάν εστιάσουμε την ανάλυσή μας στον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, διαπιστώνουμε - κατόπιν αναδρομής σε ποικίλες βιβλιογραφικές αναφορές/ παραπομπές- ότι η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως ένα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο, όπου ανεπιθύμητες από τον αποδέκτη (παρενοχλητικές) συμπεριφορές σεξουαλικής φύσεως, εκφράζονται είτε με πράξεις: όπως περιττά αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα, είτε με λόγια: όπως ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, είτε με πίεση για σεξουαλική επαφή, είτε με επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή ασέμνων εικόνων, αντικειμένων ή γραπτού υλικού, είτε με συμπεριφορές εκφοβιστικού τύπου, οι οποίες έχουν σκοπό την προσβολή, τη δυσφήμιση και τη γελοιοποίηση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004; Πηλαβάκη, 2009).

Από όσα προαναφέραμε, γίνεται αντιληπτό ότι οι αρνητικές αυτές συμπεριφορές συνιστούν επαναλαμβανόμενες πρακτικές που αποσκοπούν στην επιβολή ιδιότυπων μορφών κυριαρχίας, μέσα από ενέργειες που έχουν σημαντικές ψυχολογικές, σωματικές, κοινωνικές - εργασιακές κ.λπ. συνέπειες για το άτομο που υφίσταται την παρενόχληση. Οι ενέργειες αυτές, αντανακλούν την ανισότητα των σχέσεων κοινωνικής ιεραρχίας, που οδηγεί στην εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο, την επίδειξη δύναμης αυτού που υπερέχει έναντι αυτού που υστερεί με αποτέλεσμα την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ως θεμελιώδους δικαιώματος καθώς και την προσβολή του δικαιώματος της ελεύθερης επιλογής του ερωτικού συντρόφου.

Οι προαναφερθείσες επίμονες, αρνητικές και ανήθικες πράξεις λεκτικές ή σωματικές (οι επιθετικές συμπεριφορές, τα εκδικητικά, μηνσίκακα, κακόβουλα,

εξευτελιστικά σχόλια κ.λπ.) στο χώρο εργασίας, πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και άδικες και συνιστούν αυτό που καλούμε εκφοβισμό (bullying). Ο εξευτελισμός αυτός όπως περιγράφεται, είναι δυνατόν να οδηγήσει σε αντίστοιχα αποτελέσματα με τη σωματική βία, σε *ψυχική δολοφονία* όπως ονομάστηκε (Hirigoyen, 2002). Η Hirigoyen (2002) είναι ψυχίατρος και ασχολούμενη με την εργασιακή παρενόχληση στη Γαλλία, την χαρακτηρίζει ως *ψυχική δολοφονία*.

Ιστορικά, η σεξουαλική παρενόχληση έχει αναγνωριστεί ως διεθνές πρόβλημα από το 1970 και μετά, στο πλαίσιο της ακμής των φεμινιστικών αγώνων: οι φεμινιστικές έρευνες ορίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως μια μορφή έκφρασης της «βίας κατά των γυναικών» (Μητραλιά, 2004).

Ειδικότερα, ο όρος παρενόχληση (harassment), ερευνήθηκε για πρώτη φορά στην Αμερική το 1976, και ορίστηκε, ως οι επίμονες και επαναλαμβανόμενες επιθέσεις, ενός ατόμου εναντίον κάποιου άλλου, με απώτερο σκοπό την πρόκληση συναισθηματικής απογοήτευσης, την υπονόμηση και απομόνωση του θύματος και κατ'επέκταση την δημιουργία επιπτώσεων στην ψυχική και σωματική του υγεία (Αντωνίου, 2008).

Επανερχόμενοι στο ζήτημα του ορισμού, ένας άλλος ορισμός που θα μπορούσε να δοθεί σύμφωνα με όσα προτείνουν τα κείμενα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου είναι ότι, *«Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα (sexual nature) ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία»*. Ο ορισμός αυτός, συμπληρώνεται από το άρθρο 3 της Οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27 Νοεμβρίου 2001, που αναφέρεται στην διαμόρφωση του γενικού πλαισίου, για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και εργασία, ως ακολούθως: *«ως παρενόχληση νοείται η διάκριση στο χώρο εργασίας λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων ή γενετήσιου προσανατολισμού ή ηλικίας με αποτέλεσμα να σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά και προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού,*

---

<sup>1</sup> Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, όπου στο άρθρο 1 αναφέρεται ότι, *«σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη»*.

εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Η παρενόχληση αποτελεί μια συμπεριφορά ανεπιθύμητη, η οποία αφενός χαρακτηρίζεται από στοιχεία ψυχοκοινωνικά κλιμακούμενης έντασης, και αφετέρου συχνά οδηγεί το θύμα στο στιγματισμό ή και τη θυματοποίηση του/της (Einarsen, 2000).

## 1.2 Εννοιολογικές προσεγγίσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ο εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου "σεξουαλική παρενόχληση" αποτελεί ένα μεγάλο πρόβλημα μέχρι και σήμερα, καθώς, κάθε άτομο αντιλαμβάνεται διαφορετικά τα όρια της συμπεριφοράς που εμπίπτουν στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στα λεξικά της ελληνικής γλώσσας, η έννοια του ουσιαστικού «παρενόχληση» περιγράφεται ως διατάραξη της ησυχίας κάποιου προσώπου, συνήθως κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Αντίστοιχα, το επίθετο «σεξουαλικός» αναφέρεται στην γενετήσια ορμή και, ειδικότερα, στην σεξουαλική πράξη, ενώ η "σεξουαλική συμπεριφορά" προσδιορίζεται ως δραστηριότητα, η οποία προκαλεί σεξουαλική διέγερση<sup>2</sup> (Μέγα λεξικό της Ελληνικής Γλώσσας, 2005).

Από την έρευνα των παραπάνω σημασιών, καταλήγουμε σε έναν τελικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης: αυτή σημαίνει μια κατεξοχήν προκλητική συμπεριφορά, η οποία είναι προϊόν της γενετήσιας ορμής του "θύτη", με στόχο την σεξουαλική του διέγερση· το αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς είναι η διατάραξη της ησυχίας του εργασιακού περιβάλλοντος του "θύματος", δηλαδή του προσώπου προς το οποίο απευθύνεται η, κρινόμενη τελικώς, ως ανήθικη συμπεριφορά.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν συνιστά μια κατάσταση ή ένα μέγεθος απόλυτο ή μετρήσιμο. Οι παράγοντες που την καθορίζουν σχετίζονται κάθε φορά με το περιβάλλον, κοινωνικά, ιστορικά και πολιτικά (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001). Για το λόγο αυτό, η εννοιολογική προσέγγιση της σεξουαλικής παρενόχλησης επιτυγχάνεται μέσα από μοντέλα, τα οποία αναλύονται στην επιμέρους ενότητα που ακολουθεί.

---

<sup>2</sup> Μέγα λεξικό της Ελληνικής Γλώσσας, (Έκδοση 1.0) Εκδοτικός Οργανισμός Πάπυρος 2005, λήμμα «Σεξουαλικός»: 1. Αυτός που ανήκει ή αναφέρεται στη σεξουαλικότητα και στον σεξουαλισμό, γενετήσιος, αφροδίσιος. 2. (για προσ.) α)ερωτικός β)λάγνος, προκλητικός [...] σεξουαλική συμπεριφορά». κάθε δραστηριότητα που προκαλεί σεξουαλική διέγερση. Μείζον Ελληνικό λεξικό, λήμμα «Σεξουαλικός»: ο αναφερόμενος στην γενετήσια ορμή: σεξουαλική πράξη/(για προσ.)ερωτικής: σεξουαλικός τύπος.

### 1.3 Ερμηνευτικές Προσεγγίσεις/ Μοντέλα σεξουαλικής παρενόχλησης

Όπως προαναφέραμε, η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά ένα φαινόμενο μη μετρήσιμο με απόλυτο τρόπο: ως εκ τούτου, καθίσταται αναγκαία η εννοιολογική σκιαγράφηση του φαινομένου μέσα από ερμηνευτικά μοντέλα. Τα μοντέλα αυτά είναι το βιολογικό, το κοινωνικο - πολιτισμικό και το δομικό.

Πιο συγκεκριμένα, στο βιολογικό μοντέλο, η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται μέσα σε ένα πλαίσιο σεξουαλικών σχέσεων και φυσικής έλξης που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο φύλων. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, η «σεξουαλική επιλογή» στοχεύει στην αναπαραγωγή και είναι αυτή που ορίζει τις συμπεριφορές ανδρών και γυναικών στην αναζήτηση ερωτικού συντρόφου. Το πώς δρουν και σχεδιάζουν τις σεξουαλικές επιλογές οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρει, εξαιτίας των διαφορετικών αναπαραγωγικών ρόλων (Μανωλιάδης, 2003).

Σύμφωνα με τη θεωρία μας, το ανθρώπινο είδος επιλέγει τον ερωτικό του σύντροφο, τον χώρο, και τον χρόνο για τη σεξουαλική πράξη. Αυτό γίνεται μέσα από μια διαδικασία, όπου ποικίλα ερεθίσματα οπτικά, ακουστικά, απτικά και πνευματικά, φθάνουν στο κεντρικό νευρικό σύστημα, οπότε και προκαλείται η ερωτική επιθυμία. Τα ερεθίσματα αυτά λοιπόν, συχνά διαμορφώνονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλούν ερωτικά τους ανθρώπους π.χ. μέσω της μόδας, των ρούχων, με τα αγγίγματα, με την ενεργοποίηση της φαντασίας, με τη χρήση αρωμάτων κ.λπ. (Μανωλιάδης, 2003).

Ανάλογα με τις εκάστοτε κοινωνικές αντιλήψεις, η σεξουαλική συμπεριφορά έχει ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά, εξαρτώμενη από τον τόπο και τον χρόνο. Κατ' επέκταση η συμπεριφορά μπορεί είτε να παραμένει αναλλοίωτη, είτε να προσαρμόζεται στο εκάστοτε περιβαλλοντικές συνθήκες, επηρεάζοντας την εξελικτική πορεία της ανθρώπινης σεξουαλικότητας (Μανωλιάδης, Κούρτης, & Παπαδόπουλος).

Αναμφίβολα, οι περισσότερες αναφορές παρουσιάζουν και αναδεικνύουν ως πιο παρορμητικό και σεξουαλικό τον άντρα. Τούτο συμβαίνει διότι, παραδοσιακά ο άνδρας διατηρεί το προφίλ του ατόμου που συνάπτει σύντομες σεξουαλικές σχέσεις με σκοπό την σεξουαλική ικανοποίηση, την επιβολή μέσα από τη χρήση της εξουσίας, της βίας, του θυμού κ.ά. και όχι την συναισθηματική ολοκλήρωση (όπως παρουσιάζει η γυναίκα). Για την ισχυροποίηση της θέσης αυτής, συχνά γίνονται αναφορές στον Καροτενούτο, σύμφωνα με τον οποίο *ο ερωτισμός ενέχει στοιχεία βίας*

μιας και απελευθερώνει τους κρυμμένους στο ασυνείδητο δαίμονες που παραπέμπουν σε καθαρά αρχέγονες σεξουαλικές συμπεριφορές με ζωώδη επιθετικά και καταστροφικά ένστικτα που η μη ανταπόκριση στις προσδοκίες φέρνει στην επιφάνεια (Carotenuto, 2002).

Εφόσον αναφερθήκαμε στις κοινωνικές αντιλήψεις για την εξουσία και τον τρόπο επιβολής της, σημαντικό θεωρούμε να εστιάσουμε σε αυτό το σημείο, στο κοινωνικό – πολιτισμικό μοντέλο της σεξουαλικής παρενόχλησης, ώστε να παρατηρήσουμε πως διαμορφώνονται οι κοινωνικές δομές στο πέρασμα των χρόνων.

Από την αρχαιότητα, η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την επιβολή ή/ και κατάχρηση της εξουσίας μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο. Η γυναίκα παρουσιάζεται ως το «αδύναμο φύλο», παθητική και υποταγμένη, τόσο οικονομικά όσο και μέσα από την καθημερινότητα της όπου υποτάσσεται στο να εκτελεί τα συζυγικά καθήκοντα, να αναπαράγει και να ανατρέφει τα τέκνα, να αποτελεί το αντικείμενο της σεξουαλικής εκμετάλλευσης. Η περιγραφή αυτή, σκιαγραφεί τον κοινωνικό αποκλεισμό που δέχεται η γυναίκα, αλλά και τη σχέση εξάρτησης που δημιουργείται και βασίζεται άμεσα με τις δομές του οικονομικού-κοινωνικού συστήματος και αναπαράγεται μέσα από τα συστήματα κοινωνικού ελέγχου (Smaus, 1998).

Ο ρόλος της γυναίκας λοιπόν, σχεδόν πάντα, διαμορφώνονταν με βάση τον ήδη υπάρχοντα κόσμο, όπου οι γυναίκες προσπαθούσαν να ανταποκριθούν στα ανδρικά πρότυπα. Οι αναφορές διασαφηνίζουν το τοπίο τονίζοντας ότι «...κάθε αναφορά στις έννοιες τις ισότητας ή ανισότητας λαμβάνει πάντα ως "κανόνα" τον άνδρα... κάθε προβαλλόμενο μοντέλο ισότητας αναγνωρίζει και πιστοποιεί ως επίκεντρο του τον άνδρα. Οι άνδρες έτσι, εξακολουθούν να προσδιορίζουν το "μέτρο", τον "καλόπιστο-μέσο άνθρωπο".» (Smart, 1995).

Ωστόσο, με το πέρασμα των χρόνων, οι εξελίξεις στις κοινωνικές και οικονομικές δομές, ευνοούν την ώθηση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την υποβοηθούν σταδιακά να ορίσει και να οριοθετήσει την ταυτότητα της μέσα από την εργασία. Αναμφίβολα, σε αυτό θα συμβάλει ο προσδιορισμός κάποιων επαγγελματίων ως *γυναικείες δουλειές* όπως, η γραμματέας, η πωλήτρια, η νοσοκόμα, η τηλεφωνήτρια, κ.λπ. », χωρίς αυτό να σημαίνει την πλήρη ανεξαρτητοποίηση της γυναίκας από τον άνδρα στον χώρο της εργασίας, μιας και οι εργασίες αυτές είναι συνήθως χαμηλόβαθμες, βοηθητικές και χαμηλόμισθες (Smaus, 1998).

Επιπλέον, η απασχόληση της στην εργασία τείνει να θεωρείται ως μια κατάσταση, όπου η σεξουαλική παρενόχληση, είναι ενδεχόμενη ή και αναμενόμενη. Σύμφωνα με πηγές, « Μερικές από τις γυναικείες εργασίες αποδεικνύονται αυτές της γραμματέως, της ερευνητικής βοηθού, της πωλήτριας, της νοσοκόμας, της παρουσιάστριας, της τηλεφωνήτριας. κ.λπ. Σε τέτοιες εργασίες, η γυναίκα εργάζεται ως γυναίκα. Επιπλέον, αντιμετωπίζει προφανώς συμπεριφορές που αρμόζουν σε γυναίκα, μια διάσταση που είναι καθαρά σεξιστική. Ειδικότερα, αν ένας από τους λόγους που η γυναίκα προσλήφθηκε είναι να ανταποκρίνεται στα κριτήρια του άνδρα-εργοδότη της, του οποίου η αντίληψη για τον ικανό υπάλληλο συνδυάζεται με τη σεξιστική του αντίληψη για τον «πρέποντα» ρόλο της γυναίκας, δεν είναι παράξενο, η αυθαίρετη ερωτική του διάθεση, επιβαλλόμενη ακόμη και βιαίως όταν χρειάζεται, να θεωρείται συνυφασμένη με τη θέση της και να αποτελεί μέρος των προνομίων του.» (McKinnon, 1979).

Κατ' επέκταση, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, «εκδηλώνεται ως κατάσταση, η οποία εκφράζεται και "συντονίζεται" από τον εργοδότη ή προϊστάμενο (τον φέροντα την εξουσία) μέσω προκλήσεων, "δώρων", υπονοουμένων, πιέσεων, απειλών, εκφοβισμού ή υπόσχεσης ανταλλαγμάτων δηλαδή μιας συμπεριφοράς ανεπιθύμητης την οποία υφίσταται η εργαζόμενη (η υφιστάμενη την εξουσία) και μάλιστα ως μέρος της δουλειάς της.» (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001).

Τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν χρήσιμο υλικό για να διατυπώσουμε μια ολοκληρωμένη άποψη, αφού καταλήξουμε σε κάποια συμπεράσματα, σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τα προηγούμενα χρόνια. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι, η κοινωνική διάκριση των γυναικών στην εργασιακή τους απασχόληση, ιδιαίτερα σε δουλειές χαμηλής αμοιβής και κύρους, παράγοντες που συνδέονται με τον τρόπο αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας (υπερβολικός φόρτος εργασίας, γρήγοροι ρυθμοί δουλειάς κ.λπ.), καθώς και, γενικότερα, παράπλευρες συνιστώσες του εργασιακού σκηνικού, (μείωση μισθών, έλλειψη στήριξης από τους εργοδότες κ.λπ.), οι οποίες καθόριζαν την λειτουργία και την οργάνωση της εργασίας (διοικητικές μέθοδοι που ευνοούν τον ανταγωνισμό των εργαζομένων, κ.λπ.) συντέλεσαν στην τοποθέτηση της γυναίκας σε υποδεέστερη θέση (Canadian Women's Health Network, 2007).

Παρόλα αυτά, σύγχρονες βιβλιογραφικές πηγές αναφέρουν ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται το φαινόμενο η γυναίκα, όχι μόνο να έχει βρει τη θέση της μέσα

στον εργασιακό χώρο, αλλά συχνά να παρασύρεται υιοθετώντας ανδροκρατικές μεθόδους, να ανταγωνίζεται τους άνδρες και τις γυναίκες, να χρησιμοποιεί τη σεξουαλικότητα της ως προσόν, ως μέσο επίτευξης των διαφόρων στόχων της (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004), ενώ συχνές είναι και οι αναφορές σεξουαλικής παρενόχλησης ανδρών στον εργασιακό χώρο [αυτό καταγράφεται σε ποσοστό 10% σε κοινοτικό επίπεδο, στην Κύπρο (Πηλαβάκη, 2009)].

Παρατηρώντας την πορεία αυτή, που συχνά εκδηλώνεται και ως αντιστροφή των σχέσεων αυτών, συμπεραίνουμε πως τελικά οι σχέσεις των δύο φύλων είναι σχέσεις δύναμης και διαμορφώνονται σε ένα περιβάλλον συνεχούς ανταγωνισμού και διαπραγμάτευσης (Μανωλιάδης, Κούρτης, & Παπαδόπουλος).

Ολοκληρώνοντας με το κοινωνικό – πολιτισμικό μοντέλο, θα μπορούσαμε να διαπιστώσουμε ότι, οι διαφορετικοί τρόποι προσέγγισης της σεξουαλικής αξιοπρέπειας, ανάλογα με την κάθε κοινωνία και την κάθε χρονική ή ιστορική στιγμή, στην ουσία, είναι αυτή που καθορίζει, ορίζει και προσδιορίζει το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001; Μπακαλάκη, 1998).

Ακόμη, το δομικό μοντέλο της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφορά την ύπαρξη δομών/ ιεραρχίας των σχέσεων εξουσίας, όπως καλλιεργούνται και ενθαρρύνονται από κάθε εργασιακό πλαίσιο/ οργανισμό. Οι σχέσεις εξουσίας καθορίζουν κάθε φορά τη δύναμη που διοχετεύεται με φορά προς τα κάτω σύμφωνα με το καθεστώς δόμησης της εξουσίας (Μανωλιάδης, Κούρτης, & Παπαδόπουλος).

Η προσέγγιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από νομική άποψη αναδεικνύει ότι αυτή αντανάκλα την ανισότητα στις σχέσεις εξουσίας, ιδιαίτερα όταν η ανισότητα αυτή οδηγεί στην προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (Αντωνίου, 2008).

Κλείνουμε τις αναφορές μας με μία εγκληματολογική προσέγγιση, η οποία αναφερόμενη στον τρόπο με τον οποίο κάθε κοινωνία, σε δεδομένες ιστορικές περιόδους, αντιμετωπίζει και ορίζει την προστασία της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ως δικαίωμα, προσδιορίζει το ειδικό ιστορικό περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης (Αποσπόρη και συν., 2006).

#### **1.4 Είδη παρενόχλησης**

Στην προηγούμενη υποενότητα, επιχειρήσαμε να σκιαγραφήσουμε εννοιολογικά το υπό μελέτη φαινόμενο, μέσα από την παράθεση μοντέλων. Παρόλα αυτά, το γεγονός



ότι το φαινόμενο της παρενόχλησης δεν είναι άμεσα και ρητά αποδείξιμο και προσδιορίσιμο, το καθιστά ενδιαφέρον, τόσο από θεωρητική όσο και από μεθοδολογική άποψη (Σπυριδάκης, 2009), ιδιαίτερα όσον αφορά την μελέτη σημασιολογικών όρων που συχνά αναφέρονται σε αυτό και παραπέμπουν σε σημαίνουσες διαστάσεις του φαινομένου.

Ο όρος *bullying* (εξατομικευμένη κακομεταχείριση), εισήχθη στην Ψυχολογία της Εργασίας το 1984, και αφορά ταπεινωτικές συμπεριφορές ή απειλές και βία, που μπορεί να λαμβάνουν χώρα, στο χώρο εργασίας, στο σχολείο, σε φυλακές, στο σπίτι (Einarsen, 2000). Ειδικότερα, στον εργασιακό χώρο ορίζεται ως «η κατάσταση όπου ένα άτομο κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης μακράς περιόδου γίνεται δέκτης αρνητικών συμπεριφορών άλλων ατόμων, ενώ συγχρόνως βρίσκεται σε αδυναμία να υπερασπιστεί τον εαυτό του» (Αντωνίου, 2008, σελ.253).

Το bullying έχει σοβαρές αρνητικές επιδράσεις τόσο σε ατομικό επίπεδο, δηλαδή στην συμπεριφορά των εργαζόμενων, στην ψυχοσωματική υγεία των θυμάτων, όσο και σε συλλογικό, καθώς επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στον ίδιο τον οργανισμό ως σύνολο, εφόσον συνδέεται με υψηλά επίπεδα απουσιών από την εργασία, πρόωρη συνταξιοδότηση ή ισχυρές τάσεις προς παραίτηση.

Ένας άλλος όρος που χρησιμοποιήθηκε από τη Marie France Hirigoyen, είναι η Ηθική παρενόχληση (Harcelement Moral): ο όρος αυτός αναφέρεται στην εμπρόθετη ταπείνωση και προσβολή, με απώτερο στόχο την αποσταθεροποίηση του αποδέκτη και την προσβολή της προσωπικής του αυτοεκτίμησης και ακεραιότητας. Η συμπεριφορά αυτή είναι επαναλαμβανόμενη ή/ και συστηματική και πηγάζει από μια επιθετική και αδιόρατη αιτία, η οποία δύσκολα εντοπίζεται ή αποδεικνύεται. (Hirigoyen, 2002).

Ο όρος "διευθυντική παρενόχληση" (*Bossing*), αναφέρεται σε μεμονωμένα επεισόδια παρενόχλησης μέσα σε οργανισμούς, τα οποία οργανώνονται και εκπορεύονται είτε από τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού είτε από τους διευθυντές των τμημάτων και στοχεύουν σε έναν ή περισσότερους εργαζομένους με σκοπό την εξώθηση τους σε παραίτηση (Ferrari, 2004).

Ακόμη, συχνά συναντούμε τον όρο *Mobbing*, (μαζικός γλευσμός), ο οποίος συχνά ταυτίζεται με το *bullying* (Αντωνίου, 2008). Πρόκειται για τον συνηθέστερα χρησιμοποιούμενο όρο, με τον οποίο περιγράφεται η έννοια της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αφορά εχθρικές πράξεις ανάμεσα σε ομοιόβαθμους συναδέλφους ή

ανώτερους και εκφράζεται μέσω μιας συστηματικά επιθετικής συμπεριφοράς σε βάρος ενός προεπιλεγμένου αποδέκτη (Δρίβας, 2002). Στοχεύει στην ψυχική αποδυνάμωση του θύματος, μέσω ενός κατευθυνόμενου "διανοητικού καθοδηγητισμού" (πλύση εγκεφάλου), με απώτερο στόχο την απομάκρυνση του από την ομάδα ή από την εργασία.

Ένα ακόμη είδος παρενόχλησης είναι η σωματική βία, η οποία αφορά την κατάχρηση της φυσικής δύναμης που ασκεί ένα άτομο εναντίον ενός άλλου ατόμου ή ομάδας ατόμων, και επιφέρει βλαβερά σωματικά, σεξουαλικά ή ψυχολογικά αποτελέσματα (π.χ. δάρσιμο, κλωτσιές, χαστούκισμα, μαχαιρώματα, πυροβολισμούς, σπρωξίματα, δαγκώματα και τσιμπήματα (International Labour Organization. Introduction to Violence at Work.1996-2008).

Ένα άλλο είδος παρενόχλησης είναι η ψυχολογική βία, η οποία αφορά εμπρόθετη χρήση δύναμης καθώς και απειλές για επικείμενη χρήση σωματικής δύναμης, εναντίον άλλου ατόμου ή ομάδας ατόμων που συνεπιφέρει φυσικές, νοητικές, πνευματικές, ηθικές ή κοινωνικές βλάβες. Περιλαμβάνει τη λεκτική κακομεταχείριση, το bullying, το mobbing, την ηθική παρενόχληση καθώς και πάσης φύσεως απειλές (International Labour Organization. Introduction to Violence at Work.1996-2008).

Οι ανεπιθύμητες συμπεριφορές, αφορούν ακόμη ένα είδος παρενόχλησης, εφόσον σχετίζονται με το κοινωνικό φύλο, την ηλικία, τη φυλή, τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, την κοινωνική καταγωγή και εκδηλώνονται στο χώρο εργασίας και απασχόλησης. Αυτές παραβιάζουν, κατά κύριο λόγο, την αρχή της ίσης μεταχείρισης και έχουν ως τελικό αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, μέσω της δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, προσβλητικού, ταπεινωτικού, απειλητικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος (Ν. 3304 της 27/1/2005).

Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση, είναι μια κατάσταση, κατά την οποία εκδηλώνεται οποιαδήποτε εμπρόθετη εκ μέρους του ηθικού αυτουργού, συμπεριφορά, η οποία έχει την μορφή προφορικής, μη προφορικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα. Συναντάται συχνά στους χώρους της εργασιακής απασχόλησης, καθώς επίσης και κατά την διάρκεια της επαγγελματικής εκπαίδευσης στους χώρους απασχόλησης και εργασίας, με απώτερο στόχο την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ή την δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, προσβλητικού, ταπεινωτικού, απειλητικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος (Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2006).

Στην υποενότητα αυτή, ερευνήσαμε την ποικιλία των όρων που αναφέρονται στα είδη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ποικιλία των όρων αυτών οφείλεται στις πολιτικές, πολιτισμικές, οικονομικές, κοινωνικές και διοικητικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών όπου εξετάζεται το φαινόμενο (Zeira et al., 2001).

### **1.5 Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης**

Σε αυτό το κεφάλαιο της εργασίας μας, θα αναφερθούμε στις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που εντοπίζονται στον εργασιακό χώρο. Το κεφάλαιο αυτό θεωρούμε ότι είναι ιδιαίτερος σημαντικό, εφόσον η διερεύνηση και ο εντοπισμός των πολλαπλών μορφών του φαινομένου, συνέβαλαν στην ανάπτυξη και συνειδητοποίηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, γεγονός που συνιστά προϋπόθεση για την αντιμετώπισή του (White, Bondurant & Donat, 2004).

Σύμφωνα με τον Αντωνίου (2008) οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που εντοπίζονται στον εργασιακό χώρο διακρίνονται σε τέσσερις επιμέρους κατηγορίες:

- α) κάθετη μορφή παρενόχλησης,
- β) οριζόντια μορφή παρενόχλησης,
- γ) κάθετη και οριζόντια μορφή παρενόχλησης και
- δ) παρενόχληση προς τους προϊστάμενους.

Η πρώτη κατηγορία που είναι η κάθετη μορφή παρενόχλησης, αναφέρεται στις περιπτώσεις εκείνες που ο προϊστάμενος παρενοχλεί τον υφιστάμενο, μέσα σε μία σχέση εξουσίας που διαμορφώνεται: πιο συγκεκριμένα, ο προϊστάμενος κάνει κατάχρηση του νόμιμου δικαιώματός του να αξιολογεί τον υφιστάμενο σε διάφορα επίπεδα (π.χ. να ελέγχει την απόδοσή του, να προτείνει την αύξηση μισθού ή την προαγωγή του και να ελέγχει την ποιότητας της εργασίας του). Ως εκ τούτου, θεωρεί την σεξουαλική παρενόχληση των υπαλλήλων του, ως αυτονόητο και, συχνά, αναφαίρετο δικαίωμα του

Αυτή η κατηγορία σεξουαλικής παρενόχλησης, θεωρείται «κλασική» και πολύ συχνά, έχει ως συνέπεια, ο υπάλληλος να χάσει την δουλειά του/της ή οποιαδήποτε άλλα οφέλη που νομίμως θα μπορούσε να εξασφαλίσει μέσα από την εργασιακή σχέση (π.χ. προαγωγή ή αύξηση μισθού), ή ακόμη και να στιγματίσει την μετέπειτα επαγγελματική του / της αποκατάσταση. Επιπλέον, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρείται συχνά κατά την πρόσληψη ενός νέου υπαλλήλου από τον προϊστάμενο.

Παρόλα αυτά, το πιο σημαντικό πρόβλημα συχνά, δεν είναι η ίδια η πράξη της παρενόχλησης, αλλά η έλλειψη μαρτύρων που θα οδηγούσαν στην παραδοχή και την επιβεβαίωση μιας τέτοιας πράξης εναντίον του προϊστάμενου. Ο φόβος εκ μέρους των μαρτύρων είναι ο βασικότερος λόγος για τον οποίο τυχόν μαρτυρίες συχνά αποσιωπώνται.

Στην δεύτερη κατηγορία, που ορίζεται ως "οριζόντια μορφή παρενόχλησης", ο συνάδελφος παρενοχλεί τον συνάδελφο. Αυτή η μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν απορρέει από άνισες σχέσεις εξουσίας αλλά από κοινωνικά στερεότυπα για το γυναικείο φύλο (π.χ. παθητικότητα, έλλειψη συνέπειας και αφοσίωσης στην εργασία), και αναδεικνύουν με emphaticό τρόπο ότι η γυναίκα, εξαιτίας του φύλου της, αδυνατεί να ανταποκριθεί επαρκώς στις επαγγελματικές της υποχρεώσεις (Hirogoyen, 2002).

Μια τρίτη μορφή παρενόχλησης, είναι η οριζόντια και κάθετη μορφή παρενόχλησης. Εδώ, ενώ ο προϊστάμενος γνωρίζει την ύπαρξη της παρενόχλησης μεταξύ των συναδέλφων, δεν επεμβαίνει κι επιτρέπει τα πράγματα να εξελίσσονται, μέσα σε ένα κλίμα σιωπηρής συννεοχής.

Η τέταρτη και τελευταία κατηγορία, είναι η σεξουαλική παρενόχληση προς τους προϊσταμένους, όπου ένας προϊστάμενος παρενοχλείται από έναν ή περισσότερους υφιστάμενους. Η παρενόχληση αυτή μπορεί να διαταράξει το εργασιακό κλίμα, αν και συνήθως δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη (Hirogoyen, 2002).

Τέλος, στο σημείο αυτό, κρίνουμε σημαντικό να αναφέρουμε μια ακόμη μορφή βίας, τη «δομική βία». Η μορφή αυτή δεν αφορά συγκεκριμένα πρόσωπα, εφόσον ασκείται κάθε φορά, από το οικονομικά κυρίαρχο σύστημα. Ειδικότερα, αφορά την βίαιη επιβολή οικονομικών και πολιτικών συνθηκών, οι οποίες εμποδίζουν την ομαλή οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη των ανθρώπων, καταδικάζοντας τους σε μια ζωή χωρίς μέλλον.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν στην παρούσα υποενότητα της εργασίας μας, γίνεται κατανοητό ότι, η εμφάνιση της οποιασδήποτε μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρηση/ οργανισμό μας, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με μεγάλη σοβαρότητα, συνέπεια και μεθοδικότητα.

Στην συνέχεια της παρούσας εργασίας, θα προσπαθήσουμε να διαπιστώσουμε αν υπάρχει και ποια είναι η συνηθέστερη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης που εντοπίζεται στους χώρους της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

## **1.6 Παράγοντες που εμποδίζουν τη μέτρηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, οι προσπάθειες για τη συλλογή δεδομένων για τη μέτρηση του πλαισίου και του εύρους της παρενόχλησης κατά των γυναικών εμποδίζονται από μια σειρά παραγόντων, που συμπεριλαμβάνουν:

α) την επίδραση των κοινωνικών και των πολιτιστικών προτύπων στον καθορισμό του τι συνιστά βία, που εμποδίζει τη γενική συναίνεση για έναν ενιαίο ορισμό της βίας κατά των γυναικών, και β) τις αλλαγές στα ποσοστά των καταγγελιών για κακοποίηση ανάλογα με τον ορισμό της βίας που χρησιμοποιείται, τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι ερωτήσεις, τον τύπο του πληθυσμού - στόχου, και το περιβάλλον στο οποίο γίνεται η συνέντευξη (απομονωμένο μέρος, οικείο κ.λπ.), (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2000).

Ελάχιστες εμπειρικές μελέτες με, συχνά, αυτο-επιλεγμένα δείγματα, έχουν εκπονηθεί με θέμα την σεξουαλική παρενόχληση, παρόλο που το φαινόμενο είναι επίκαιρο. Ειδικότερα, η έλλειψη εμπειρικών δεδομένων οφείλεται, κατά κύριο λόγο, στο γεγονός ότι οι γυναίκες διστάζουν να αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση, με αποτέλεσμα να καλύπτονται και να ενδυναμώνονται το θύτη, γεγονός που, με την σειρά του, οδηγεί σε ένα φαύλο κύκλο κακοποίησης και σιωπής. (Einarsen, 1996). Οι έρευνες των Rowe και Lipsky το 2001, αναδεικνύουν ότι, περισσότερο από το ήμισυ των εργαζομένων και των διευθυντών που εμπλέκονται σε ένα πρόβλημα ή μια σύγκρουση, προτιμούν να λύσουν το ζήτημα ιδιωτικά και ανεπίσημα και μόνο περίπου το ένα δέκατο προτιμούν τις επίσημες καταγγελίες (Sabitha, 2008).

Επιχειρώντας να αναλύσουμε την επίδραση των κοινωνικών προτύπων όπως προαναφέρθηκαν στην αρχή της παρούσας υποενότητας, πρέπει να αναφερθούμε στο κοινωνικό περιβάλλον και στον τρόπο με τον οποίο αυτό δομεί και καθορίζει το φαινόμενο που περιγράφουμε. Το κοινωνικό περιβάλλον συνολικά, η οικογένεια, το σχολείο, ο χώρος εργασίας, οι θεσμοί και οι μηχανισμοί (π.χ. πολιτικός μηχανισμός), αποτελούν ουσιώδεις παράγοντες που συμβάλλουν στην αναπαραγωγή των ανισοτήτων τροφοδοτώντας την ανοχή της βίας κατά των γυναικών. Το σύνολο των λειτουργιών της κοινωνίας μας έχει δομηθεί με τα ανδρικά πρότυπα, όπου ενυπάρχει μια άνιση κατανομή της εξουσίας, με στερεότυπους ρόλους ανδρών και γυναικών, οι οποίοι καθορίζουν σχέσεις εξάρτησης και δύναμης ανάμεσα στο δίπολο άντρα - γυναίκα. Το αποτέλεσμα αυτών των σχέσεων είναι οι άνδρες να καταφεύγουν στη βία

για την άσκηση του ελέγχου των γυναικών ή, όταν δεν την ασκούν οι ίδιοι, να την ανέχονται ασκούμενη από μέρους άλλων ανδρών.(Εθνικό Παρατηρητήριο για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, 2004).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1 Η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος

Το φεμινιστικό κίνημα επέδρασε καταλυτικά στην ανατροπή της βίας κατά των γυναικών, μέσα από αγώνες και πιέσεις που άσκησε, επιτυγχάνοντας την ανάδειξη σημαντικών ζητημάτων, όπως η ισότητα, η κακοποίηση, ο βιασμός και η σεξουαλική παρενόχληση, στη δεκαετία του '70 στην Ευρώπη και την Αμερική και, μετά την μεταπολίτευση, και στην Ελλάδα (Αδαμάκη, 2000).

Τα αίτια της γυναικείας κακοποίησης και ανισότητας που περιγράψαμε παραπάνω, ερμηνεύονται στις έρευνες του φεμινιστικού κινήματος ως εξής: *α) Στην οικονομική εξάρτηση της γυναίκας-συζύγου. β) Στο μορφωτικό και κοινωνικό επίπεδο των γυναικών, σαν συνάρτηση των οικονομικών και κοινωνικών των κοινωνιών. γ) Στην έννοια της ιδιοκτησίας γυναίκας και του παιδιού από τον άνδρα, κορυφαία έκφραση άνισης κατανομής δύναμης και εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα* (Αρτινοπούλου,1993).

Πιο συγκεκριμένα, η φεμινιστική θεωρία που αναπτύχθηκε, ανάδειξε ότι η βία κατά των γυναικών σχετίζεται με πατριαρχικές αξίες, οι οποίες μεταδίδονται μέσω της κοινωνικής μάθησης (Zosky, 1999; White, Smith, Koss & Figueredo, 2000), και κοινωνικών δικτύων όπως της οικογένειας, του σχολείου κ.α. Το φεμινιστικό κίνημα λοιπόν, προσπάθησε να αντισταθεί σε πεποιθήσεις, που παραδοσιακά ήθελαν τον άνδρα πιο δυνατό, μυώδη και επιβλητικό, πεποιθήσεις που τελικά, βασίζονταν σε φυσικά γενετικά χαρακτηριστικά των ανδρών (Butler, 1990; Wackwitz, 1996 ). Αυτές τις στερεοτυπικές αντιλήψεις, που προήγαγαν την ανδρική κυριαρχία και παράλληλα αναδείκνυαν την επιθετικότητα ως μέσο επιβολής και δύναμης, ευνοώντας τη βία κατά των γυναικών που ήθελαν τη γυναίκα υποταγμένη στον άνδρα, επεδίωξε το φεμινιστικό κίνημα να ανατρέψει (White, Bondurant & Donat, 2004).

Ειδικότερα, η στερεότυπη αντίληψη ότι ο άντρας, όντας πιο δυνατός, είναι αυτός που θα "προστατεύσει" τη γυναίκα, είχε τελικά ως «κοστοβόρο» αποτέλεσμα την

αποθάρρυνση των γυναικών όσον αφορά την εκμάθηση τρόπων προστασίας του εαυτού τους και, ως εκ τούτου, να γίνονται τα "τέλεια θύματα" (White, Bondurant & Donat, 2004). Οι αντιλήψεις αυτές μάς οδηγούν στην κατανόηση του ότι η επικρατούσα αντίληψη ότι ο άνδρας είναι ο "δυνατός" και η γυναίκα είναι το "παθητικό όν" μέσα στη σχέση, δεν σχετίζεται τελικά με βιολογικούς παράγοντες, όπως αρχικά θεωρούνταν, αλλά με μια κουλτούρα που «επέβαλε» τους συγκεκριμένους κοινωνικούς ρόλους (Penn, & Nardos, 2003). Μία κουλτούρα που αναπτύχθηκε στη βάση της κυριαρχίας, της βίας και της εξουσίας, χαρακτηριστικά γνωρίσματα κάθε καταπίεσης που αποσκοπεί στην εκμετάλλευση του μυαλού και του σώματος (Burstow, 1992) και ευνοεί τη σεξουαλική βία στα πλαίσια του σεξισμού (Penn & Nardos, 2003).

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η βία αυτή, οι φεμινίστριες όρθωσαν το ανάστημά τους, διεκδικώντας την ισότητα των φύλων και την κατάργηση της πατριαρχίας (White, Bondurant & Donat, 2004), οι οποίες τελικά είναι και οι αιτίες που υποθάλπουν την σεξουαλική παρενόχληση (Αδαμάκη, 2000; Μερτζιάνη, 2008).

Οι διεκδικήσεις τους επέτυχαν να προβάλλουν το φεμινιστικό κίνημα, ως κοινωνικό κίνημα, συνδέοντας παράλληλα την ισότητα της μεταχείρισης και των όρων εργασίας με τα προβλήματα της ανάπτυξης και της δομής της ίδιας της κοινωνίας, μέσα από την διεκδίκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων, που επέτυχαν να κατοχυρωθούν νομοθετικά (Αρτινοπούλου, 2000).

Η ποινικοποίηση της πράξης της σεξουαλικής παρενόχλησης, αναδείχθηκε μέσα από έρευνες των φεμινιστικών οργανώσεων: έτσι, σύμφωνα με Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, *«η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μορφή διάκρισης που βασίζεται στο φύλο. Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι συχνότερα οι γυναίκες, στις οποίες, κατά κανόνα και ιδιαίτερα στα κατώτερα κοινωνικά στρώματα, επιβάλλονται συνθήκες εργασίας δυσμενέστερες από εκείνες των ανδρών»*.

Ακόμη, διαπιστώθηκε ότι εντείνεται η παρενόχληση γυναικών συγκριτικά με αυτή των αντρών, εφόσον το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας είναι μεγαλύτερο και οι γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι, κατά κανόνα, περισσότερο ευάλωτες εργασιακά. Αυτή η διαπίστωση ανατρέπεται από σύγχρονες έρευνες.

Επιπλέον, οι πιέσεις που δέχονται οι γυναίκες στο πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνουν διάφορες μορφές, όπως προκλήσεις, απειλές και ψυχολογική βία. Έτσι, οι πιέσεις αυτές μπορούν ακόμη και να ανακάμψουν την

επαγγελματική τους εξέλιξη, να προσβάλλουν την αξιοπρέπειά τους, να θέσουν σε κίνδυνο τη σωματική τους ακεραιότητα και την ψυχοπνευματική τους υγεία.

Οι παρενοχλήσεις αυτές έχουν ως περιεχόμενο πράξεις, οι οποίες εκδηλώνονται είτε ως προτάσεις μη επιθυμητές, συγκαλυμμένες ή μη, είτε ως πιέσεις που στοχεύουν στην απόσπαση σεξουαλικής εύνοιας, είτε λεκτικά ή με χειρονομίες, είτε με ανεπίτρεπτες επαφές, επίμονες προτάσεις, απειλές, πιέσεις, και σεξουαλικές επιθέσεις.

Επιπλέον, η σεξουαλική παρενόχληση, θεωρήθηκε μονομερής και καταναγκαστική, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος. Επίσης θεωρήθηκε καθοριστική και με αρνητικές επιδράσεις τόσο στις συνθήκες εργασίας του θύματος και στην απόδοσή του, όσο και στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξής του.

Όσον αφορά το δράστη της παρενόχλησης, αυτός έχει ποικίλους κοινωνικούς ρόλους: με αυτή την έννοια, μπορεί να είναι ανάλογα με τις περιστάσεις, ο εργοδότης, ο προϊστάμενος, ο επόπτης, ένας πελάτης αλλά και ο συνάδελφος.

Τέλος, σχετικά με την εργασιακή αποδοτικότητα, διαπιστώθηκε ότι οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις οδηγούν στην πτώση της παραγωγικότητας, σε διακοπές εργασίας λόγω προσχηματικής ασθένειας και σε καταστροφή των ανθρωπίνων σχέσεων. (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Πρακτικά Συνεδρίου Αθήνα 21 και 22 Ιανουαρίου 1994, σελ. 28-29.)

Πάντως, το μεγαλύτερο πρόβλημα ποινικοποίησης των πράξεων αυτών, παραμένει η αντιμετώπιση της κοινωνίας στο φαινόμενο αυτό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί, ότι οι περισσότερες υποθέσεις δεν φτάνουν καν στα δικαστήρια. Καθοριστικό ρόλο θα έπρεπε να διαδραματίζουν τα συνδικάτα παρεμβαίνοντας δυναμικά, ώστε το πρόβλημα να επιλύεται, όταν είναι στην αρχή, οπότε και το παρενοχλούμενο άτομο να μη χρειαστεί να παραιτηθεί ή να ενδώσει. (Ελευθεροτυπία, 2001).

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) ενίσχυσε και συνέβαλλε στο φεμινιστικό κίνημα. Ο οργανισμός αυτός, αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα πρόληψης του φαινομένου, μέσω ενός πλαισίου στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων, καθώς και μέσα από την διεξαγωγή ερευνών, την καταγραφή δεδομένων, την διεξαγωγή πορισμάτων. Ειδικότερα, η κατακόρυφη αύξηση καταγγελιών που σημειώθηκε το πρώτο πεντάμηνο του 2011, από γυναίκες για σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας



τους, αποδόθηκε «στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας λόγω της οικονομικής κρίσης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και στο γεγονός ότι υπό τις υπάρχουσες συνθήκες οι γυναίκες απολύονται πιο εύκολα», μιας και «οι γυναίκες δεν τολμούν να παραπονεθούν για να μη χάσουν τη θέση εργασίας και να μη διασρθούν. Η εξάρτησή τους από την εργασία είναι συχνά συνώνυμη με διαφόρων ειδών πιέσεις», (<http://www.tanea.gr/default.asp?pid=41&nid=123111650>).

Αδιαμφισβήτητα, ο φόβος της βίας και της παρενόχλησης περιορίζει κάθε και ελεύθερη κίνηση των γυναικών στο δημόσιο χώρο, ακόμη και σήμερα, αποτρέποντας τη δυνατότητα πρόσβασης σε δημόσια αγαθά και σε συγκεκριμένες δραστηριότητες. (Αυγή, 2006). Για το λόγο αυτό, απαιτείται μεγαλύτερη και πιο οργανωμένη έρευνα στην οποία προσδοκούμε να συμβάλλουμε και εμείς, μέσα από τη δική μας εργασία.

Ωστόσο, όσοι νόμοι κι αν θεσπιστούν, η ίδια η κοινωνία θα συνεχίζει να αντιμετωπίζει τη γυναίκα ως "σεξουαλικό αντικείμενο" και θα εθελotuφλεί μπροστά σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, εάν δεν ανατραπεί ο ηθικός κώδικας της σύγχρονης κοινωνίας, ο άγραφος νόμος, που συχνά βαπτίζει την σεξουαλική παρενόχληση, ως ένα αθώο «φλερτ». Τούτο, συμβαίνει τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες, οι οποίοι υποστηρίζουν την άποψη αυτή, έως ότου υποστούν και οι ίδιοι κάποιου τύπου σεξουαλική παρενόχληση (Αποσπóρη και συν., 2006).

## **2.2 Το προφίλ του "θύτη" και του "θύματος" της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Σε αυτό το σημείο της εργασίας θα επιχειρήσουμε συνοπτικά να σκιαγραφήσουμε το προφίλ του ατόμου που παρενοχλεί σεξουαλικά, αλλά και του θύτη που παρενοχλείτε.

Ποικίλα είναι τα χαρακτηριστικά της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως η ναρκισσιστική διαστροφή, ο ναρκισσισμός, η μετάβαση στη διαστροφή, η μεγαλομανία, η ζήλια-οικειοποίηση των θετικών στοιχείων του άλλου, η ανευθυνότητα, η παράνοια, η εκδήλωση μίσους, η άσκηση βίας, η παγίδευση, η άρνηση της άμεσης επικοινωνίας, η διαστρέβλωση του λόγου, το ψεύδος, ο σαρκασμός, ο χλευασμός, η περιφρόνηση, το παράδοξο, η μείωση, το διαίρει και βασίλευε, η επιβολή εξουσίας, η διαστροφική σαγήνη.

Συνηθέστερα, το άτομο που παρενοχλούσε συνδέθηκε με τον άνδρα. Το κοινό γνώρισμα των αντρών αυτών, είναι το ιδανικό του κυρίαρχου αρσενικού με μια αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες και το γυναικείο (φεμινιστικό)κίνημα, ή,

σύμφωνα με την τοποθέτηση του Fromm «*Η ευχαρίστηση που νιώθει ένα άτομο, όταν κυριαρχεί πάνω σε ένα άλλο άτομο (ή ένα άλλο έμψυχο όν) είναι η ίδια η ουσία της σαδιστικής παρόρμησης*» (Στο: Φρέιρε, 1974, σελ.60).

Επίσης, το περιβάλλον και ο τρόπος που ανατράφηκε ο θύτης, είναι σημαντικοί παράγοντες, που προκαθορίζουν τον μετέπειτα ρόλο του ως ενήλικα (Ναλμπάντης, 2001).

Επιπλέον, ορισμένοι άνδρες υποστηρίζουν ότι προκαλούνται συχνά από τον γυναικείο τρόπο ντυσίματος, θεωρώντας ότι η γυναίκα έχει ήδη δώσει τη συγκατάθεσή της για την περαιτέρω συμπεριφορά τους. Από αυτή την σκοπιά, λοιπόν η πιθανότητα να παρενοχληθεί σεξουαλικά το θύμα, συνδέεται με την ψυχική κατάσταση και τη γενικότερη αντίληψη του "θύτη" και όχι τελικά με τη φυσική εμφάνιση του θύματος (Wyatt, 2000).

Όσον αφορά το προφίλ του θύματος, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, έχει επισημάνει ειδικές κατηγορίες ατόμων εξαιρετικά ευάλωτων στη σεξουαλική παρενόχληση. Οι ομάδες αυτές αφορούν διαζευγμένες ή εν διαστάσει γυναίκες, γυναίκες νεοπροσληφθείσες στην αγορά εργασίας ή αυτές των οποίων τα συμβόλαια εργασίας δεν είναι καθ' όλα νόμιμα, γυναίκες που ασχολούνται με επαγγέλματα τα οποία δεν είναι παραδοσιακά γυναικεία (ισχύει το αντιστρόφως ανάλογο για τους άνδρες), γυναίκες που έχουν κάποιο μειονέκτημα όπως σωματική αναπηρία (ισχύει το ίδιο και για τους άνδρες), ομοφυλόφιλες γυναίκες και όσες ανήκουν σε φυλετικές μειονότητες, ομοφυλόφιλοι άνδρες (κυρίως νεαρής ηλικίας).

Στις φυλετικές μειονότητες εντάσσονται παρενοχλήσεις εξαιτίας της διαφορετικής εθνικότητας του θύματος από τον θύτη, μια διάκριση που έχει ως βάση της το ρατσισμό. Άλλωστε, η σεξουαλική παρενόχληση, σχετίζεται με έννοιες όπως ο εκφοβισμός, η εκβίαση και η προσβολή (Murdock, 1993). Αυτή η τελευταία θεώρηση αμφισβητείται, σύμφωνα με έρευνες του εξωτερικού, όπου διαπιστώνεται ότι η επίδραση αυτή δεν είναι απολύτως συσχετισμένη με τη σεξουαλική παρενόχληση και πιθανότατα αποδίδεται στην πολιτισμική ανάπτυξη κάθε χώρας (Daviau, 2000; Zeira, 2001).

Το μορφωτικό επίπεδο του θύματος διαδραματίζει εξίσου σημαντικό ρόλο. Ειδικότερα, αναφορές υποστηρίζουν ότι το 75% των γυναικών που παρενοχλούνται έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (Murdock, 1993).

Επιπλέον οι σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ θύτη και θύματος και κυρίως οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις, θεωρείται ότι αποτελούν αιτίες της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ συνδέονται με συγκεκριμένες αναπαραστάσεις, δηλαδή προσλαμβάνονται ως μορφές τιμωρίας του θύματος από τον θύτη (Jaffe et al., 1981).

Αναμφίβολα, ευκολότεροι στόχοι θεωρούνται άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας, άτομα που χειραγωγούνται, ή που δεν είναι δημοφιλή και δεν διαθέτουν το δικό τους υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο και, τέλος, άτομα που εμφανώς διανύουν μια δύσκολη προσωπική περίοδο (Murdock, 1993).

Τέλος έχει επισημανθεί ότι οι γυναίκες δέχονται σεξιστικές συμπεριφορές εξαιτίας της σωματικής τους διάπλασης, μιας και σύμφωνα με τον Ασκητή, το γυναικείο στήθος είναι αυτό που «ξυπνά» τη σεξουαλική διάθεση στα αγόρια (Ασκητής, 2000).

### **2.3 Οι επιπτώσεις της παρενόχλησης στο άτομο και την κοινωνία**

Έρευνες αναδεικνύουν ότι η έκθεση στην σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, επιδρά τόσο στην επαγγελματική ζωή των θυμάτων της, όσο και στην ψυχική και σωματική υγεία τους.

Οι επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης από άτομο σε άτομο διαφέρουν σημαντικά, ενώ ποικίλουν και εξαρτώνται από τις γενικές συνθήκες μέσα στις οποίες η βία ή η παρενόχληση συνέβη, καθώς και από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος (Πουλίδα & Θεοχαρίδου).

Πιο συγκεκριμένα, το άτομο που δέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση, συχνά εμφανίζει συναισθηματικές διαταραχές, όπως συμπτώματα σύγχυσης, αμφιβολίας, κατάθλιψης, άγχους, χαμηλής αυτοεκτίμησης, αισθήματα ανασφάλειας, έλλειψης πρωτοβουλιών, υπευθυνότητας (στην εργασία ή και γενικότερα), ντροπής, αμηχανίας, φόβου, σοκ, επιθετικότητας, αϋπνίας, μελαγχολίας και απάθειας και μια γενικότερη αλλαγή στην προσωπικότητα.

Οι συναισθηματικές επιπτώσεις επιδρούν συνολικά στην προσωπικότητα του ατόμου, καθώς «παγιώνεται στη συνείδησή του ότι η αξία του δεν έγκειται στην εργασία που προσφέρει, αλλά στο βαθμό ανταπόκρισής του σε προτάσεις ή πιέσεις σεξουαλικής υφής» (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001, σελ.10).

Συχνές είναι και οι αναφορές σε ψυχολογικές διαταραχές, όπως κατάσταση συναισθηματικής αστάθειας, αυτολογοκρισία, αυτό - ενοχοποίηση (πιστεύει ότι με κάποιο τρόπο ίσως προκάλεσε τη σεξουαλική παρενόχληση) γενικότερη

απορρύθμιση, συχνά κλάματα, απέχθεια στο σώμα του/ της, φόβο κατά την παρουσία του εργοδότη ή του συναδέλφου, αφύσικη κούραση, συμπτώματα άγχους, απώλεια επιθυμίας για σεξουαλικές επαφές, δυσκολίες συγκέντρωσης, κοινωνική απομόνωση. (Καμηλιέρη & Παπανικολάου, 2003; Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλι, 2001).

Οι ψυχικές συνέπειες που συνοδεύουν την σεξουαλική παρενόχληση/ εκφοβισμό, καταγράφονται σε μια **νορβηγική έρευνα (Einarsen, 1996)**, όπου μελετήθηκαν θύματα σοβαρών περιπτώσεων εκφοβισμού και άτομα που είχαν υποστεί δραματικές καταστροφές, ένα μεγάλο ποσοστό των θυμάτων εκφοβισμού φάνηκε να υποφέρουν από συμπτώματα μετατραυματικού στρες σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτούς που είχαν βιώσει καταστροφές. Στην ίδια μελέτη, καταγράφεται ότι μέχρι 40% των στόχων εκφοβισμού, έχουν σκεφτεί την αυτοκτονία, γεγονός που φανερώνει τη σοβαρότητα των επιπτώσεων για τα θύματα του εκφοβισμού.

Επιπρόσθετα, το άτομο έρχεται σε δύσκολη θέση καθώς συχνά καλείται να αντιμετωπίσει ένα εχθρικό περιβάλλον συναδέλφων, γεγονός που επιδρά και στην απόδοση του στην ομαδική εργασία και συνεργασία και συχνά είναι η αιτία που προκαλεί την αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία για μεγάλα χρονικά διαστήματα και την παραίτηση ή και φυγή (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλι, 2001). Συχνή όμως είναι και η δυσπιστία που αντιμετωπίζει το άτομο από το οικογενειακό τους περιβάλλον *«κάτι που ίσως έχει σχέση με την έλλειψη εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα κακοποίησης γυναικών»*, ή, ακόμη, οφείλεται σε παγιωμένα πρότυπα και στερεότυπα που προέρχονται από την παράδοση, τις προκαταλήψεις και την νοοτροπία με την οποία μεγαλώνουν οι άντρες, αλλά και από το σύστημα δικαιοσύνης, (Αρτινοπούλου, 2000, σελ. 149).

Η προαναφερθείσα αλλαγή στην προσωπικότητα του ατόμου και στις σχέσεις του με το οικογενειακό και το εργασιακό περιβάλλον, συχνά επιφέρει νομικές και κοινωνικές επιπτώσεις, όπως παραίτηση από την εργασία, άρνηση για συμμετοχή στην καθημερινότητα, ροπή προς την κοινωνική απομόνωση (γεγονός που συχνά επιφέρει επιπρόσθετες αρνητικές συνέπειες στην οικογενειακές και ιδιωτικές σχέσεις), ροπή σε επικίνδυνες συμπεριφορές που συχνά οδηγούν σε ατυχήματα ή φυγή του ατόμου, ροπή σε επιβλαβείς συνήθειες π.χ. αύξηση καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ, κακή διατροφή κ.λπ. (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλι, 2001).

Επιπλέον, οι επιπτώσεις αυτές μπορεί να μην περιορίζονται αποκλειστικά και μόνο στα προαναφερθέντα συναισθηματικά και ψυχολογικά συμπτώματα, αλλά μπορεί να προκαλέσουν γνωστικές διαταραχές, όπως προβλήματα στη συγκέντρωση (Πουλίδα & Θεοχαρίδου).

Άλλες διαταραχές που μπορεί να εμφανίσει είναι οι σωματικές διαταραχές π.χ. γαστρεντερικές, νευρολογικές, δερματικές κ.ά. (Καμηλιέρη & Παπανικολάου, 2003). Οι διαταραχές αυτές, αναφέρονται συχνά στη βιβλιογραφία και ως "ψυχοσωματικές διαταραχές", που περιλαμβάνουν ένα εύρος συμπτωμάτων, ακόμη και κεφαλαλγίες, οσφυαλγίες, αρθραλγίες, αυχενικό σύνδρομο κ.ά. (Αντωνίου, 2008).

Σε πιο σοβαρές περιπτώσεις εκφοβισμού, έχουν διαγνωστεί περιστατικά με μετατραυματικό στρες/μετατραυματική νεύρωση, όπου τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζουν μεγάλα επίπεδα άγχους που μπορούν να αιτιολογηθούν από το γεγονός ότι καταρρέει η εικόνα που είχαν δομήσει για τον κόσμο και τον εαυτό τους (Πουλίδα & Θεοχαρίδου).

Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση έχει αρνητικές συνέπειες και για τους εργοδότες, εφόσον επηρεάζεται αρνητικά η αποδοτικότητα, η ορθή λειτουργία, και η αποτελεσματικότητα της επιχειρήσεώς τους (Συμεωνίδου-Καστανίδου, 2007). Ειδικότερα, αρνητικές συνέπειες για την επιχείρηση, οφείλονται στη δημιουργία δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος, στη ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, στη διατάραξη της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης και κατ'επέκταση στην οικονομική αναποτελεσματικότητα, ή/και τη μείωση της παραγωγικότητας, στην απαίτηση άδειων ασθενείας εκ μέρους των εργαζόμενων – θυμάτων ώστε να μην παραμένουν στην εργασία, ή στην παραμονή των θυμάτων στην εργασία με μειωμένη απόδοση, ή τέλος στην εγκατάλειψη της εργασίας (Αντωνίου, 2008).

Επίσης, ως προς τις αντιδράσεις των θυμάτων, θα μπορούσαμε να σημειώσουμε ότι οι άντρες-θύματα έχουν ένα πλεονέκτημα συγκριτικά με τις γυναίκες θύματα. Οι άνδρες προστατεύουν καλύτερα τον εαυτό τους και έτσι σπάνια εξαρτώνται από τον δράστη ή υπόκεινται σε περαιτέρω παρενόχληση. Έτσι, η εμπειρία τους είναι λιγότερο πιεστική και τραυματική και για το λόγο αυτό εμφανίζουν λιγότερες ψυχοσωματικές διαταραχές (Hirigoyen, 2002).

Τέλος, σύγχρονες έρευνες που αφορούν στις αντιδράσεις των θυμάτων της σεξουαλικής παρενόχλησης, εστιάζουν το ενδιαφέρον τους, ειδικότερα, στις άμεσες

αντιδράσεις των γυναικών την στιγμή της παρενόχλησης, τις οποίες ομαδοποιούν σε τέσσερις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία οι γυναίκες αντιδρούν με την «αποφυγή», η οποία είναι και η συνηθέστερη αντίδραση και αποτελεί μια παθητική στάση. Άλλη κατηγορία, είναι η «απευαισθητοποίηση», όπου τα θύματα αποδέχονται ή ανέχονται την κατάσταση. Επίσης, η «διαπραγμάτευση με τον θύτη», είναι μια αντίδραση πιο ενεργή, όπου το θύμα ζητά από τον θύτη να σταματήσει την συγκεκριμένη συμπεριφορά ή ακόμα και να την τροποποιήσει στην αντίστοιχη εργασιακά αποδεκτή συμπεριφορά. Τέλος, η «αντιμετώπιση του θύτη» αποτελεί την πιο δυναμική αντίδραση, και αφορά προειδοποίηση του θύτη να σταματήσει την παρενόχληση, ή προσφυγή σε νομική υποστήριξη (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006; Αντωνίου, 2008).

Κλείνοντας, θα πρέπει να τονίσουμε ότι *«η σοβαρότητα των όποιων επιπτώσεων στα θύματα εξαρτάται από την ταυτότητα των θυμάτων, τη σχέση μεταξύ των πρωταγωνιστών και τον αριθμό των εμπλεκόμενων ατόμων στην παρενόχληση»* (Αντωνίου, 2008, σελ.262).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **3.1 Συχνότητα εμφάνισης της Σεξουαλικής παρενόχλησης**

Ο Κώδικας Πρακτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης περί σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρεται εξίσου σε γυναίκες και σε άνδρες. Παρόλα αυτά, η πλειοψηφία των σχετικών ερευνών ασχολείται με τη σεξουαλική παρενόχληση γυναικών. Αυτό συμβαίνει επειδή οι γυναίκες εμφανίζονται εννέα φορές περισσότερο από τους άνδρες να απολύονται από την εργασία τους, πέντε φορές παραπάνω να παίρνουν μετάθεση και τρεις φορές να χάνουν τη δουλειά τους εξαιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης (Gutek, 1985).

Επίσης, νεότερες έρευνες, εντοπίζουν ότι η Σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται με μεγαλύτερη συχνότητα σε γυναίκες (και κυρίως νέες γυναίκες), παρά σε άντρες, σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα της τέταρτης έκθεσης της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας [(4EWCS)Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, 2007]. Εντούτοις, η χειραφέτηση των γυναικών και η τοποθέτησή τους σε διευθυντικές και διοικητικές θέσεις τα τελευταία χρόνια, και

εργαζομένων γυναικών δηλώνουν ότι έχουν εκτεθεί κατά το προηγούμενο δωδεκάμηνο σε κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα δεδομένα αυτά εντυπωσιάζουν επειδή η μείωση αυτή συνδυάζεται με την σταθερότητα στην εκδήλωση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, συγκρινόμενη με αποτελέσματα αντίστοιχης έρευνας του 2005. Σύμφωνα με τους ερευνητές, αυτό δεν αντικατοπτρίζει τη γενικότερη τάση. Απλώς, το συγκεκριμένο δείγμα που μελετήθηκε, πιθανότατα δεν συμπεριλαμβάνει άτομα που επειδή παρενοχλήθηκαν πιθανότατα εγκατέλειψαν την εργασία, οπότε και δεν εμφανίζονται στο δείγμα της έρευνας. Επιπλέον, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι οι ερωτηθέντες απάντησαν για τους τελευταίους 12 μήνες, σε αντίθεση με άλλες έρευνες (στην Αυστρία, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο) που είχαν μεγαλύτερη διάρκεια και όπου οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι υπέστησαν κάποιας μορφής σεξουαλική παρενόχληση σε ποσοστά μεγαλύτερα από 70-90%.

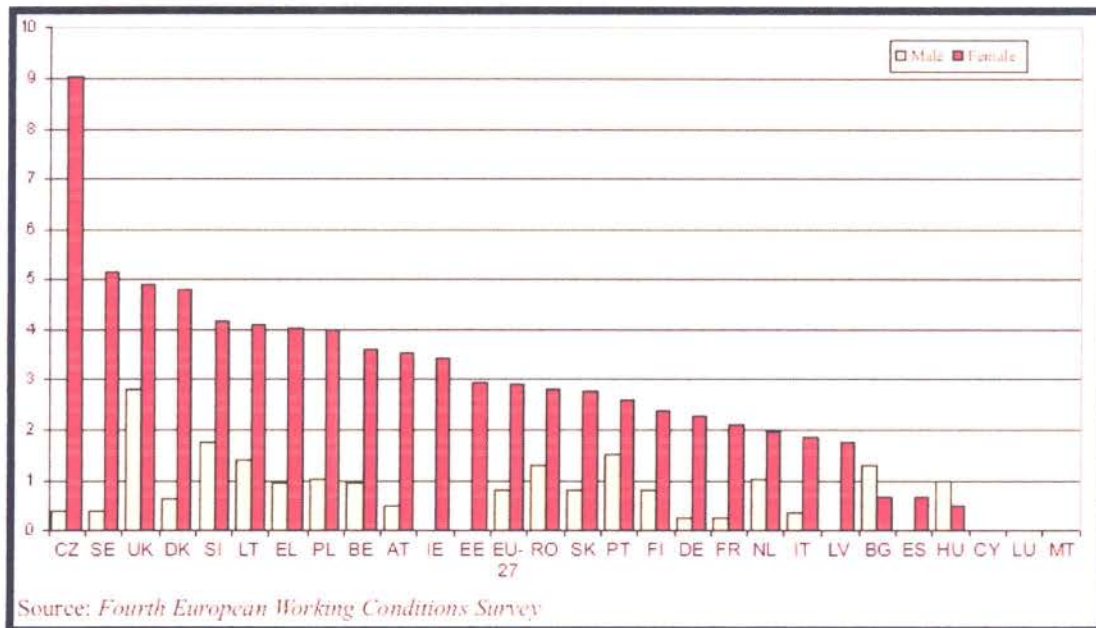
Συχνά διαπιστώνεται, ότι ο κίνδυνος της παρενόχλησης είναι υψηλότερος για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, και ποικίλλει ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης και το μέγεθος της εταιρίας. Έρευνες μαρτυρούν ότι οι εργαζόμενοι των οποίων οι θέσεις εργασίας είναι προσανατολισμένες στον πελάτη είναι πιο πιθανό να βιώσουν τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Η ένταση της εργασίας σχετίζεται με υψηλότερο κίνδυνο για εμφάνιση σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον το καθεστώς απασχόλησης, το μέγεθος της εταιρίας σχετίζονται με το φαινόμενο αυτό. Τέλος, το χαμηλό επίπεδο αυτονομίας στην εργασία, συχνά αποτελεί παράγοντα σεξουαλικής παρενόχλησης (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, 2007).

Η ηλικία αποτελεί ακόμη έναν παράγοντα εμφάνισης του φαινομένου. Συγκριτικά με άλλες ηλικιακές ομάδες, τα νεαρά άτομα υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση σε μεγαλύτερο βαθμό, στην οποία συνήθως δεν αντιδρούν (Αντωνίου, 2008).

### 3.2 Διαφοροποιήσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης από χώρα σε χώρα

Ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να υπάρχει διαφοροποίηση από χώρα σε χώρα σχετικά με τις αντιλήψεις τις σχετικές με το ποια συμπεριφορά τελικά συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό μπορεί να εξηγήσει, τουλάχιστον εν μέρει, γιατί εμφανίστηκαν υψηλότερες συχνότητες σεξουαλικής παρενόχλησης σε γυναίκες συγκριτικά με το μέσο όρο (3 φορές περισσότερο παρενοχλούνται γυναίκες από ότι οι άντρες), στο διάστημα των δώδεκα μηνών που διήρκησε η έρευνα, σε ορισμένες χώρες όπως η Τσεχία, η Σουηδία, η Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Μόνο σε τρεις χώρες, στην Πορτογαλία, τη Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο, το ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης αντρών ξεπερνά μόλις το 1,5% (Πίνακας 1.3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3: Ποσοστά παρενόχλησης



Πηγή: Fourth European Working Conditions Survey,  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm> (πρόσβαση στις 10/8/2011)

Επίσης, οι διαφορετικές κουλτούρες, τα ποικίλα εννοιολογικά πλαίσια καθώς και τα γλωσσικά ζητήματα μεταξύ των χωρών, φαίνεται ότι αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης των αποτελεσμάτων. Αν και υπάρχουν ενδείξεις για σύγκλιση ποικίλων γλωσσικών χρήσεων που αναφέρονται σε κοινές περιγραφές της σεξουαλικής παρενόχλησης ωστόσο, αυτό που ένας Άγγλος ομιλητής εννοεί «παρενόχληση», μπορεί να διαφοροποιείται από αυτό που αναφέρεται ως «pesten» στις Κάτω Χώρες, ή «acoso moral» στην Ισπανία, ή «mobbing» στις σκανδιναβικές



χώρες (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, 2007).

### **3.3 Έρευνες για την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο**

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρο εργασίας απασχόλησε και απασχολεί έντονα την επιστημονική κοινότητα παγκοσμίως αλλά και στην Ελλάδα.

Παρόλα αυτά, οι λιγοστές έρευνες, αναδεικνύουν πως η γυναίκα συχνά αποσιωπά τέτοιου είδους περιστατικά. Γενικά, η έλλειψη εμπειρικών μελετών σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, συχνά αποτελεί γεγονός το οποίο επεκτείνεται στην περιοχή της φυλετικής παρενόχλησης. Φαίνεται πως οι γυναίκες διστάζουν να αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση, ενδυναμώνοντας έτσι το θύτη και κρατώντας το στόχο σιωπηλό και υποτελή. Αυτός ο κύκλος κακοποίησης και σιωπής φαίνεται πως είναι το σκεπτικό πίσω από την έλλειψη εμπειρικών δεδομένων (Mental Health Europe, 2007).

Στο κεφάλαιο αυτό παραθέτουμε σχετικές έρευνες, ξεκινώντας με την έρευνα του **Παιδαγωγικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Πατρών**, μαρτυρά πως το 66,7% των ερωτηθέντων γυναικών έχει υποστεί, τουλάχιστον μία φορά, κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (Ελευθεροτυπία, 2002).

Ειδικότερα οι γυναίκες που εργάζονται σε παραδοσιακούς τομείς, αντιμετωπίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως μια ορατή απειλή για την απώλεια της εργασίας τους, ενώ γυναίκες που εργάζονται σε μη παραδοσιακούς τομείς, το αντιλαμβάνονται ως μια εμπειρία μέσα σε ένα γενικότερο εχθρικό εργασιακό περιβάλλον (Ελευθεροτυπία, 2002).

Ένα χρόνο αργότερα (2003) η πρώτη μεγάλη πανελλαδική έρευνα των Αρτινοπούλου – Παπαθεοδώρου, σε δείγμα 1.200 εργαζομένων γυναικών αποκάλυψε ότι (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006):

Ποσοστό 10% των γυναικών είχε κάποια προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και το 30% από αυτές γνώριζε παρόμοια περιστατικά από τον ίδιο εργασιακό χώρο με πιθανό υπαίτιο το ίδιο άτομο. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το κάθε περιστατικό συνήθως περιελάμβανε περισσότερες από μία παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Το 15% των γυναικών ανέφερε έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το προφίλ των καταγγελλόμενων ως δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία είναι άνδρες, έγγαμοι, ηλικίας έως 45 ετών, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ιεραρχικά ανώτεροι της γυναίκας-θύματος (διευθυντές, προϊστάμενοι).

Το προφίλ των γυναικών-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι νεαρής ηλικίας (16- 25 ετών) και νεοπροσληφθείσες.

Συνήθως οι ανώτεροι (ηγεσία) δεν αντιλαμβάνονται το γεγονός, αλλά ακόμη και όταν το αντιληφθούν δεν λαμβάνουν δραστικά μέτρα.

Τον Απρίλιο του 2004, το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) πραγματοποίησε έρευνα, σε πανελλαδικό επίπεδο, για την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Αντικείμενο της έρευνας αυτής αποτέλεσε η καταγραφή της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με θύματα τις γυναίκες, με εστίαση στην περιγραφή του φαινομένου, στα ποιοτικά χαρακτηριστικά του, και στην σχέση μεταξύ δράστη και θύματος παρενόχλησης.

Στόχος της έρευνας ήταν για πρώτη φορά να περιγραφεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία σε εθνικό επίπεδο, μιας και στην Ελλάδα δεν είχε πραγματοποιηθεί αντίστοιχη έρευνα.

Ως επιμέρους στόχοι της έρευνας θεσπίστηκαν, να μελετηθεί το είδος της παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες, οι παράγοντες που καταγράφονται για την εμφάνιση του φαινομένου, να διερευνηθούν οι στάσεις και αντιδράσεις των γυναικών απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, καθώς και να προταθούν ποινικές συνέπειες με στόχο την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου καθώς και τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων.

Για το λόγο αυτό ερωτήθηκαν 1200 ενήλικες, εργαζόμενες γυναίκες, ηλικίας 18 ετών και άνω σε πανελλήνιο επίπεδο είτε μέσα από συνεντεύξεις είτε με χρήση συμπλήρωσης ερωτηματολογίου.

Στη συνέχεια παραθέτουμε τα αποτελέσματα της έρευνας έτσι όπως δημοσιεύτηκαν από το ΚΕΘΙ.

*«Τα αποτελέσματα της έρευνας, ανέδειξαν ότι οι γυναίκες μικρότερης ηλικίας (έως 25 ετών) είναι σε μεγαλύτερη συχνότητα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, από ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 25 ετών).*

Τα θύματα σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς αναφέρονται κυρίως σε περιστατικά όπως ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα, προκλητικές χειρονομίες, φορτική πίεση για ραντεβού ή έξοδο, πίεση για σύναψη σχέσης, αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αυθόρμητες αναφορές των γυναικών ανέδειξαν και περιπτώσεις βιασμού (5,8%).

Η συντριπτική πλειοψηφία των δραστών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άνδρες (97%). Οι δράστες, στις περισσότερες των περιπτώσεων, κατέχουν ανώτερη θέση στη επιχείρηση από τις γυναίκες θύματα της παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Οι τελευταίοι είναι κυρίως διευθυντές (45%), ή άμεσα προϊστάμενοι (18,3%), ενώ με μικρότερη συχνότητα ως δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρονται οι συνάδελφοι (15,8%) και οι πελάτες (14,2%).

Οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (72,5%) λαμβάνουν χώρα μέσα στην πρώτη διετία εργασίας της γυναίκας στην επιχείρηση που εργάζονταν το διάστημα διεξαγωγής της έρευνας. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 35,8% των γυναικών που δήλωσε ότι πάρενοχλήθηκε σεξουαλικά στο χώρο εργασίας, ήταν νεοπροσληφθέν και το περιστατικό σημειώθηκε μέσα στο πρώτο εξάμηνο εργασίας. Κατά ακολουθία των παραπάνω, όσο αυξάνεται η παραμονή των γυναικών στο χώρο εργασίας, τόσο μειώνονται και οι αναφορές περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το 36,7% των θυμάτων δήλωσε ότι η παρενόχληση συνέβη μόνο μια φορά από το συγκεκριμένο πρόσωπο. Αξιοσημείωτα είναι ότι σχεδόν 5 στις 10 γυναίκες αναφέρουν επανάληψη της παρενόχλησης (πάνω από δυο φορές από το ίδιο πρόσωπο). Τέλος, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων (81,7%) δεν υπήρχαν άλλα πρόσωπα παρόντα, πέραν του δράστη και του θύματος, κατά την διάρκεια της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας, η διοίκηση της εταιρείας δεν είχε αντιληφθεί το γεγονός, (67,5%). Ωστόσο, και στις περιπτώσεις που η σεξουαλική παρενόχληση είχε γίνει αντιληπτή από την Διοίκηση (20%), οι ιθύνοντες κατά κύριο λόγο, (56,7%), δεν πήραν κάποια μέτρα αντιμετώπισης. Είναι άξιο αναφοράς το γεγονός ότι στις περιπτώσεις όπου η διοίκηση πήρε μέτρα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης (43,3%), τα μέτρα έπληξαν κυρίως το θύμα (στο 30,8%) των περιπτώσεων υπήρξε απόλυση), ενώ ο δράστης αντιμετωπίστηκε κυρίως με συστάσεις.

Όπως προκύπτει από την έρευνα, στο 44,2% των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι συνάδελφοι των γυναικών είχαν αντιληφθεί το γεγονός, αλλά

κράτησαν αποστάσεις και δεν είχαν καμία αντίδραση (92,5%). Στις ελάχιστες περιπτώσεις που παρενέβησαν (7,5%), είτε επιτέθηκαν στον δράστη, λεκτικά ή και σωματικά, είτε συμβούλευσαν το θύμα να αγνοήσει το δράστη, ή να μην τον προκαλεί.

Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, παύει να εργάζεται στον συγκεκριμένο χώρο, (78,3%), είτε εξαιτίας οικειοθελούς αποχώρησης (παραίτηση 86,2%), είτε εξαιτίας απόλυσης (8,5%), με ποσοστό 62,2% των γυναικών να αποχωρεί από την εργασία μέσα στο πρώτο εξάμηνο από την στιγμή που έλαβε χώρα η σεξουαλική παρενόχληση.

Αναφορικά με την αντίδραση των γυναικών – θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, καταγράφονται ποικίλες συμπεριφορές. Η κυριότερη αντίδραση των γυναικών είναι ότι ζητούν ευθέως και ευγενικά από τον δράστη της παρενοχλητικής συμπεριφοράς να σταματήσει (42,5%). Εντούτοις, ένα μεγάλο ποσοστό θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης (37,5%) παρουσιάζει αμυντική και υποχωρητική συμπεριφορά και αναγκάζει τον εαυτό του σε παραίτηση. Η εμπλοκή τρίτων προσώπων, είτε υπό την μορφή καταγγελίας, είτε υπό την έννοια της έκκλησης των θυμάτων για επέμβαση καταγράφονται ως λιγότερο πιθανές αντιδράσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες που δεν αντιδρούν και υπομένουν σιωπηλά τις παρενοχλητικές συμπεριφορές, αναφέρουν ότι ο κύριος λόγος αυτής της στάσης τους είναι ο φόβος να μην χάσουν την εργασία τους.

Σύμφωνα με την έρευνα, η ανάληψη δράσης προς την κατεύθυνση της παύσης της παρενόχλησης από τα θύματα, απέδωσε στην πλειοψηφία των περιπτώσεων τα προσδοκώμενα. Στο 75,7% των περιστατικών η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως ή σταδιακά. Εντούτοις, στο 14,9% των περιπτώσεων, η παρενοχλητική συμπεριφορά συνεχίστηκε, παρά τις προσπάθειες του θύματος.

Οι γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, εμπιστεύονται τη δυσάρεστη κυρίως σε φίλους, (48,3%) και σε μέλη της οικογένειάς τους (45%), ενώ αρκετές από αυτές συζητούν για την παρενόχληση με συναδέλφους (20,8%), ή απευθύνονται στην διοίκηση της επιχείρησης (11,7%). Ωστόσο, το 13,3% των γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία δεν εκμυστηρεύεται την εμπειρία του σε κανέναν.

Αναφορικά με το προφίλ του δράστη, σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σημειώνεται ότι πρόκειται για άνδρα έγγαμο, ηλικίας ως 45 ετών, με ανώτατη κυρίως μόρφωση. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των γυναικών – θυμάτων σεξουαλικής

παρενόχλησης, οι κυριότεροι λόγοι που οδήγησαν το δράστη στη εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς αφορούσαν κυρίως στο χαρακτήρα του (21,7%) καθώς συχνά παρενοχλούσε και άλλες γυναίκες (15,8%). Επίσης, το 11,7% των γυναικών αναφέρουν ως πιθανή αιτία παρενόχλησης την έλξη που αισθάνεται ο δράστης για το θύμα. Τέλος, το 32,5% των γυναικών - θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρει ότι γνωρίζει και άλλη γυναίκα που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και στις περισσότερες των περιπτώσεων (79,5%) από το ίδιο πρόσωπο».

Ανάμεσα σε άλλες έρευνες θα παραθέσουμε και τα πρώτα αποτελέσματα μιας διαδικτυακής έρευνας που εκπόνησε η **Stedima**, σχετική με θέματα που απασχολούν τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη στην εργασία τους. Η έρευνα βασίστηκε σε ερωτήματα που επέτρεψαν να γίνουν συσχετισμοί και να εξαχθούν συμπεράσματα για διάφορα ζητήματα, ένα εκ των οποίων και «θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία» (STEDIMA, Ντάκος, Κωστιάνη, & Μάνεση).

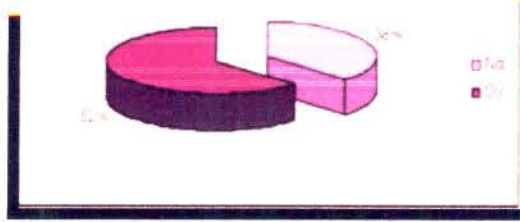
Σύμφωνα με την έρευνα ποσοστό 15% των γυναικών του δείγματος αναφέρει ότι έχει υποστεί κάποιας μορφής σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Δεν υπάρχει στο δείγμα άντρας που να δηλώνει το ίδιο (Πίνακας 2.3).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3: Δείγμα γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση**



Πηγή: Ντάκος, Γ., Κωστιάνη, Ρ., & Μάνεση, Ρ. «Έρευνα Stedima: Ισότητα και Ισορροπία στην εργασιακή και προσωπική ζωή των ανωτάτων στελεχών.» Αθήνα: [www.stedima.gr](http://www.stedima.gr) (πρόσβαση 10/8/2011).

Σε ποσοστό 25% των γυναικών αυτών δεν προέβη σε καμία ενέργεια για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης. Γυναίκες που αντέδρασαν (ποσοστό 38%), σημειώνουν ότι το πρόβλημα δεν λύθηκε, αντίθετα αντιμετώπισαν δυσκολίες κατά τη συνεργασία και αναγκάστηκαν να αποχωρήσουν από την εταιρεία (Πίνακας 3.3).



Πηγή: Ντάκος, Γ., Κωστιάνη, Ρ., & Μάνεση, Ρ. «Έρευνα Stedima: Ισότητα και Ισορροπία στην εργασιακή και προσωπική ζωή των ανωτάτων στελεχών.» Αθήνα: [www.stedima.gr](http://www.stedima.gr) (πρόσβαση 10/8/2011).

Επιπρόσθετα, το 33% του δείγματος (άνδρες και γυναίκες) απαντά ότι γνωρίζει άτομα (συναδέλφους, γνωστούς) που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ένας στους 3 εργαζόμενους δηλαδή, γνωρίζει κάποια γυναίκα που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Η πρώτη έρευνα που έγινε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, σε δείγμα 9.000 ατόμων, έδειξε ότι το ποσοστό εκείνων που είχε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ανερχόταν στο 88%. Αντίστοιχες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε 11 ευρωπαϊκά κράτη κατά τη δεκαετία 1987 - 1997, το ποσοστό ανερχόταν στο 30 - 50% (Συμεωνίδου- Καστανίδου, 2007).

Επιπλέον, σε άλλη μελέτη στις Η.Π.Α., σε δείγμα 447 γυναικών εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα σε ποσοστό 40,9% θεωρούν ότι κατά τους τελευταίους 24 μήνες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Αντίστοιχες αναφορές στο δημόσιο τομέα, σε ποσοστό 15%, καταγράφονται σε δείγμα 300 γυναικών εργαζομένων στα Πανεπιστήμια. Τέλος, ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός αναφέρει έκθεση σε προσωπική σεξουαλική παρενόχληση, σε επαναλαμβανόμενη βάση (Mental Health Europe, 2007).

Στη Μεγάλη Βρετανία, μεγαλύτερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζει ο πληθυσμός των φοιτητών (μεταξύ 16 % και 75 %), ( Hoel & Cooper, 2000).

Το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Εργασιακής Υγείας και Ασφάλειας, με βάση Γερμανική μελέτη, συμπεραίνει ότι περισσότερες από εννέα στις δέκα γυναίκες έχουν

υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στη δουλειά τους, κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.

Τέλος, στη Βουλγαρία, εργαζόμενες γυναίκες σε ποσοστό 10 % αναφέρουν ότι δέχθηκαν ερωτήσεις σεξουαλικής φύσης κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για την πρόσληψή τους. Ποσοστό 15 % δέχθηκαν ανεπιθύμητη επαφή από συναδέλφους ή επόπτες και υπέστησαν αρνητικές συνέπειες σαν αποτέλεσμα της άρνησης τους στις προτάσεις αυτές, σε ποσοστό 33 %. Οι εργαζόμενοι κάτω των 33 ετών βρίσκονταν σε μεγαλύτερο κίνδυνο. Στην ηλικιακή ομάδα 18-25, σχεδόν 50 % δέχθηκαν σχόλια σεξουαλικής φύσης (Guttek & Koss, 1993).

### **3.4 Η σεξουαλική παρενόχληση στην εκπαίδευση**

Όπως αναφέραμε σε προηγούμενο υποκεφάλαιο της παρούσας εργασίας, σύμφωνα με τα κείμενα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου *«Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα (sexual nature) ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία»*.

Στην εκπαίδευση, και, πιο συγκεκριμένα στο χώρο του σχολείου, η σεξουαλική παρενόχληση εννοείται ως τρόπος λεκτικής επικοινωνίας ή συμπεριφοράς που επικεντρώνεται σε ένα συγκεκριμένο άτομο ή σε μια ομάδα ατόμων με τρόπο τέτοιο, που αποτρέπει το συγκεκριμένο πρόσωπο/α από την ισάξια συμμετοχή του/ς, στη μαθητική κοινότητα και ότι την αφορά. Παρόλα αυτά, καμία έκφραση (λεκτική ή μη λεκτική) δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση, εάν χρησιμοποιείται για παιδαγωγικούς λόγους σε ένα ακαδημαϊκό πλαίσιο (Conghy, 1997).

Γενικότερα, το σχολείο αποτελεί έναν χώρο κοινωνικοποίησης των ατόμων και μετάδοσης του πολιτισμού (Φρόση, 2005). Παράλληλα, στον χώρο αυτό εκδηλώνονται στερεότυπα, όσον αφορά στους ρόλους των φύλων (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 1999) μέσα από την συνολική συμπεριφορά εκπαιδευτικών, διευθυντών κ.ο.κ. Ειδικότερα, η συμπεριφορά τους είναι πολύ σημαντική αφού οι ίδιοι, ανάλογα με το φύλο τους, αποτελούν πρότυπο και αντικείμενο ταύτισης επηρεάζοντας, με τη στάση τους, τις προσδοκίες τους και την εκδήλωση των προκαταλήψεων τους, τη μετάδοση διαφυλικών αξιών και ρόλων, που διαμορφώνονται στο σχολικό πλαίσιο. (Φρόση, 2005). Οποιαδήποτε πληροφορία, λοιπόν, που μεταφέρει κάθε ενήλικας συμβάλλει στην εμφάνιση φαινομένων, όπως η σεξουαλική παρενόχληση

(Μερτζιάνη, 2008). Από μία άλλη πλευρά, όμως, και η ίδια η σεξουαλική παρενόχληση είναι μέρος της σχολικής κουλτούρας, εφόσον είναι ένα δημόσιο, καθημερινό φαινόμενο στο σχολικό χώρο (Timmerman, 2003).

Η σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με έρευνες, αποτελεί μια μορφή σχολικής βίας, η οποία φαίνεται να αυξάνεται ραγδαία (Αρτινοπούλου, 2001), επιφέροντας αρνητικές κοινωνικές και ψυχολογικές συνέπειες στα θύματα (Larking, 1994). Οι εκπαιδευτικοί, συχνά συμβάλλουν στην εμφάνιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον, πολλές φορές, παραβλέπουν τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή κρατούν μία στάση ανοχής απέναντι σε αυτά (Timmerman, 2003). Αυτό συμβαίνει, επειδή, συνήθως, οι περισσότεροι/ες εκπαιδευτικοί δεν είναι ευαισθητοποιημένοι/ες για το θέμα και αγνοούν το γεγονός ότι μπορεί να καταλήξουν οι ίδιοι/ες θύματα, αλλά και θύτες (Larking, 1994). Ακόμη, η εθνική / πολιτισμική οπτική των εκπαιδευτικών μπορεί να επηρεάσει την στάση τους απέναντι στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον αυτή η στάση συνδέεται με στερεότυπες αντιλήψεις απέναντι σε διάφορες εθνικότητες (Robinson, 2005). Όλο αυτό το κλίμα, μπορεί ακόμη και να επιδεινωθεί, ειδικά όταν ο αρμόδιος δεν παίρνει την αναφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης στα σοβαρά (Larking, 1994).

Μορφές παρενόχλησης που μπορεί να διακρίνουμε στο σχολείο, είναι αυτές της φυσικής και λεκτικής παρενόχλησης. Από την μία πλευρά, η λεκτική παρενόχληση αφορά προσφωνήσεις με δυσάρεστα ονόματα, σχόλια που αφορούν φυλετικές διακρίσεις και αστεία σχετικά με τις διακρίσεις αυτές, σεξουαλικά υπονοούμενα και σχόλια, καθώς και απειλές. Από την άλλη πλευρά, ως φυσική παρενόχληση εννοούμε την αρπαγή, τα αγγίγματα ή τριψίματα καθώς και τη σεξουαλική επίθεση (Wetkowska & Kjellberg, 2005).

Η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα, δεν είναι καθόλου σπάνιο φαινόμενο, τόσο σε επίπεδο ενηλίκων, όσο και σε επίπεδο συνομηλίκων, ή ενηλίκων με συνομηλίκους.

Βέβαια, πολλοί ενήλικοι αρνούνται, γενικότερα, την ύπαρξη της σεξουαλικότητας στο σχολείο (Eisemann, 2000). Εντούτοις, στο σχολείο η σεξουαλικότητα μπορεί να αντιμετωπιστεί με δύο τρόπους: είτε, μέσω επίσημων κυβερνητικών πολιτικών στην εκπαίδευση (π.χ. σεξουαλική διαπαιδαγώγηση, προγράμματα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης) είτε, μέσω του σχολείου, ως χώρου όπου οι διαφυλικές, σεξουαλικές ταυτότητες διαμορφώνονται καθημερινά (Skelton & Francis, 2001).



Παρόλο όμως, που ο ρόλος των εκπαιδευτικών είναι προβληματικός για την δημιουργία περιβάλλοντος χωρίς παρενόχληση - ειδικά αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί είναι, συχνά, οι δράστες της σεξουαλικής παρενόχλησης (Timmerman, 2003)-, οι ίδιοι είναι αυτοί που τελικά θα πρέπει να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο (Witkowska & Kjellberg, 2005). Βέβαια, οι εκπαιδευτικοί από μόνοι τους δεν μπορούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες και αποφάσεις. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω της ιεραρχίας του εκπαιδευτικού θεσμού και, ειδικότερα, μέσω της κατάλληλης εποπτείας και δράσης του διευθυντή.

Με αυτή την έννοια, το σχολείο θα μπορούσε να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω της εφαρμογής κατάλληλων θεσμοθετημένων πρακτικών, όπως η μη παράβλεψη ή η αποσιώπηση των περιστατικών, η άμεση αντιμετώπιση του θύτη η θέσπιση σχολικών κανόνων που θα περιορίζουν τη συμπεριφορά παρενόχλησης (Larking, 1994) η δημιουργία και η υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης (Larking, 1994; Roscoe, Strouse & Goodwin, 1994), και τέλος, η εφαρμογή μιας συστηματικής εκπαιδευτικής πολιτικής για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη του φαινομένου (Timmerman, 2003).

### **3.5 Έρευνες για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εκπαίδευση**

Σε αυτό το σημείο της εργασίας μας θεωρούμε απαραίτητο και σημαντικό να επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας σε έρευνες σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ ενηλίκων στον χώρο της εκπαίδευσης, εφόσον αυτό αποτελεί μέρος του αντικείμενου έρευνας της παρούσας εργασίας. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη σε δημόσια σχολεία της Αθήνας, της Θεσσαλονίκης, της Δράμας και των Σερρών, «το 56,9% των γυναικών-εκπαιδευτικών παραδέχεται ότι έχει υποστεί τουλάχιστον μία φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το 72,8% των ανδρών και το 75% των γυναικών γνωρίζουν τουλάχιστον μία περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης γυναίκας-εκπαιδευτικού στο χώρο του σχολείου», (Σταφίδας, Σταφίδα & Καντάς, 2008, σελ.11).

Οι γυναίκες είναι οι συνηθέστερα παρενοχλούμενες, αν και αναφέρονται αντίστοιχα περιστατικά από άντρες. Η παρενόχληση προέρχεται κυρίως από τους προϊσταμένους – διευθυντές, λιγότερο από τους συναδέλφους και ακόμη πιο σπάνια από γονείς. Τα θύματα, γυναίκες εκπαιδευτικοί, σπάνια ακολουθούν τη δικαστική οδό

και προτιμούν να αποσιωπήσουν το γεγονός. Συνηθέστερα αποδίδουν το γεγονός της παρενόχλησης στην ιδιομορφία του χαρακτήρα του θύτη και όχι σε κάποιον άλλο εξωτερικό παράγοντα π.χ. κατανάλωση αλκοόλ.

Σημαντική διαφοροποίηση καταγράφεται και στον τρόπο που αντιμετωπίζουν τις παρενοχλητικές συμπεριφορές άντρες και γυναίκες, με τις δεύτερες να τις κρίνουν πιο αυστηρά.

Τέλος, στην ίδια έρευνα διαπιστώνεται ότι, θα πρέπει να τεθεί περισσότερο από κάθε άλλη φορά, στην πρώτη γραμμή του ενδιαφέροντος η μελέτη του φαινομένου σεξουαλικής παρενόχλησης των ανδρών. Αν και τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι *«αρκετά λιγότερα από αυτά των γυναικών»*, ωστόσο και οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρενοχλούνται σεξουαλικά και μάλιστα τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες (Σταφίδης, Σταφίδα & Καντάς, 2003).

Από όλα όσα συζητήθηκαν παραπάνω, αλλά και από το σύνολο της εργασίας μας, διαπιστώνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση, αφορά, μεταξύ άλλων και τον χώρο της εκπαίδευσης στον οποίο το φαινόμενο συναντάται αρκετά συχνά. Για το λόγο αυτό, οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί, είναι πολλές. Παρόλα αυτά, εξαιτίας της πολυπλοκότητας και της σημασίας του φαινομένου που μελετάται, οι έρευνες αυτές δεν μπορούν να θεωρηθούν επαρκείς. Μέσα λοιπόν από την εργασία μας, προσδοκούμε να συμβάλλουμε –όσο το δυνατό περισσότερο- στον εμπλουτισμό των ερευνητικών προσεγγίσεων, σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση καθώς και, ειδικότερα, στο ρόλο του διευθυντή/ντριας στο φαινόμενο αυτό.

### **3. 6 Πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Η σεξουαλική παρενόχληση θίγει τις εργασιακές σχέσεις και πλήττει την αξιοπρέπεια του θύματος μέσα στο εργασιακό του χώρο, απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής και ψυχικής του ζωής και ακεραιότητας.

Ως κοινωνικό φαινόμενο, η σεξουαλική παρενόχληση, αποτελεί κάτι περισσότερο από μια μορφή διάκρισης και δεν μπορεί να μετρηθεί.

Τα κοινωνικά στερεότυπα για το ρόλο των εργαζομένων, των ανδρών και των γυναικών, είναι αυτά που συχνά καλλιεργούν τους παράγοντες διάκρισης βάσει του φύλου και επιτρέπουν από τη μια πλευρά συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης

εκ μέρους του θύτη και από την άλλη πλευρά τη δημιουργία κλίματος ανοχής εκ μέρους του θύματος.

Η σεξουαλική παρενόχληση διαπιστώσαμε ότι εκφράζεται με πολλές μορφές. Ως εκ τούτου, η καταγραφή τους είναι χρήσιμη αφενός για την ευαισθητοποίηση των ανθρώπων έναντι αυτού του φαινομένου και αφετέρου για την καταστολή του στις ατομικές περιπτώσεις που καταγράφονται, μέσω της εφαρμογής των νόμων.

Κατά τα τελευταία χρόνια, σημαντικές βελτιώσεις έχουν σημειωθεί σχετικά με τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία αποδεικνύονται ιδιαίτερα αποτελεσματικά. Ειδικότερα, η δημιουργία – βελτίωση του υπάρχοντος νομικού πλαισίου, βοηθά στην προστασία τόσο των θυμάτων όσο και των μαρτύρων, ενθαρρύνοντας τους να προβούν στη δημοσιοποίηση του ζητήματος.

Παρόλα αυτά, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η ελληνική νομοθεσία προστατεύει την προσωπικότητα του ατόμου και του εργαζόμενου, μόνον με γενικούς κανόνες και η ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αντιμετωπίζονται με ειδικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

Ειδικότερα θα μπορούσαν να επανεξεταστούν και να ρυθμιστούν ζητήματα που συχνά προκύπτουν από την αναφορά το φαινομένου, όπως προστασία από απόλυση και προστασία από επιρροή στην υπηρεσιακή εξέλιξη, καταβολή χρηματικού ποσού από το θύμα ή προστασία έναντι αντιποίνων λόγω καταγγελίας, δημιουργία συστήματος καταγραφής δεδομένων και ενημέρωσης για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αναμφίβολα, η ποινικοποίηση δεν θα λύσει δια μαγείας ένα υπαρκτό πρόβλημα, που η κοινωνία φαίνεται να αντιμετωπίζει με ένοχη σιωπή και ανοχή, αλλά, στο μέτρο που αυτό είναι δυνατό, θα θέσει τα όρια της απαγόρευσης και της εγγύησης του δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις απαλλαγμένες από συμπεριφορές που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Τέλος, θεωρούμε πως θα πρέπει να ρυθμιστούν ζητήματα που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση όχι μόνο ετερόφυλων αλλά και ομοφυλόφιλων.

Επιπλέον, θα πρέπει να τονιστεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν εξίσου ευθύνες έναντι των μελών τους και μπορούν και μπορούν να διαδραματίσουν

σημαντικό ρόλο στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, μέσω της παρεμβολής κατάλληλων όρων στις συμβάσεις.

Επίσης, οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής ένωσης συνιστούν την παροχή συμβουλών («εμπιστευτικοί σύμβουλοι» ή «κατανοούντες φίλοι»), από τους εργοδότες, σύμβουλοι που θα δύνανται να βοηθούν εργαζομένους που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, είτε ανεπίσημα είτε με επίσημα μέσα.

Στην ίδια κατεύθυνση, σε μια «πρόταση έρευνας και παρέμβασης ζητημάτων εργασιακής παρενόχλησης», τονίζεται η σημαντικότητα ύπαρξης κοινωνικών λειτουργών. Ο κοινωνικός λειτουργός, μαζί με άλλους ειδικούς, όπως, ιατροί εργασίας, ψυχολόγοι, γραφολόγοι, δικηγόροι/νομικοί, παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη στα θύματα και προασπίζουν τα δικαιώματά τους (Κωνσταντινίδης, 2010).

Γενικότερα, η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα αντιμετώπισης του φαινομένου. Σύμφωνα με ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, στόχος είναι η πρόληψη, η οποία θα συμβάλλει στη βελτίωση του εργασιακού βίου και στην αποτροπή του κοινωνικού αποκλεισμού των θυμάτων (Αντωνίου, 2008).

### **3.7 Ο ρόλος του διευθυντή στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Όπως αναφέραμε στην προηγούμενη υποενότητα, καθοριστικός για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση, είναι ο ρόλος του διευθυντή. Με ποιον τρόπο όμως θα επιτευχθεί αυτό; Ποιος του προσδίδει την αρμοδιότητα να καθορίσει το πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου;

Στην παρούσα υποενότητα θα επιχειρήσουμε, αναφερόμενοι στο ρόλο του διευθυντή, να διαπιστώσουμε πως αυτός μπορεί να συμβάλει στην δημιουργία ενός καλού σχολικού κλίματος και στην πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.

Ο διευθυντής του σχολείου, αποτελεί το άτομο που κατέχει καίρια θέση στην ιεραρχική δομή του σχολικού συστήματος ασκώντας εξουσία και έχοντας ευθύνη για τον προγραμματισμό, την οργάνωση, τη διεύθυνση και τον έλεγχο όλων των συντελεστών της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε επίπεδο σχολικής μονάδας (Σαΐτης, 2005, 2007). Είναι το άτομο που επιδιώκει, μέσω της επίτευξης διαφορετικών

στόχων, την ολόπλευρη, αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη των διανοητικών και ψυχοσωματικών δυνάμεων των μαθητών, καθώς και των λοιπών φορέων της εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, είναι «...υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου, το συντονισμό της σχολικής ζωής, την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων και των υπηρεσιακών εντολών και την εφαρμογή των αποφάσεων του συλλόγου των διδασκόντων, που εκδίδονται σύμφωνα με την υπουργική απόφαση για τις αρμοδιότητες του συλλόγου των διδασκόντων. Μετέχει, επίσης, στην αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου του και συνεργάζεται με τους σχολικούς συμβούλους...» (ν. 1566/ 1985, άρθρο 11. κεφ. Δ').

Ειδικότερα, σύμφωνα με την αριθμ. 105657/Δ1/ 8-10-2002 (ΦΕΚ 1340, τ.Β') υπουργική απόφαση, στο άρθρο 28, ο διευθυντής έχει την παιδαγωγική ευθύνη για τη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο και για την ανάπτυξη αρμονικών σχέσεων ανάμεσα στα μέλη της σχολικής κοινότητας. Επίσης, οφείλει να ενημερώνει τους νεοδιόριστους, τους αναπληρωτές και τους ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και να τους χορηγεί αντίγραφα των βασικών νόμων, αποφάσεων και εγκυκλίων σχετικών με την εκπαίδευση. Ακόμη, οφείλει να φροντίζει για τη λήψη κάθε μέτρου, το οποίο θα συμβάλλει στην καλύτερη λειτουργία του σχολείου, ενώ στο άρθρο 29, αναφέρεται ότι είναι υπεύθυνος, μαζί με τους εκπαιδευτικούς, εκτός των άλλων, και για την προστασία της υγείας και ασφαλείας των μαθητών. Επιπλέον, συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς των διδασκόντων και των μαθητών και είναι υπεύθυνος, σε συνεργασία με τους διδάσκοντες, για την τήρηση της πειθαρχίας, παρέχοντας παράλληλα στους διδάσκοντες συγκεκριμένες οδηγίες, για να ανταποκρίνονται στα καθήκοντά τους, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Τέλος, απευθύνει στους διδάσκοντες, που δεν ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα τους, συστάσεις, όταν είναι απαραίτητο.

Ακόμη, ο διευθυντής κατέχει ρόλο επόπτη (σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 1566/ 1985), ο οποίος τον καθιστά υπεύθυνο για την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων κ.λπ. Έτσι, στη σχολική πραγματικότητα, ο διευθυντής μέσα από την κατάλληλη εποπτεία, εξασφαλίζει την επισήμανση δυσάρεστων καταστάσεων, που πιθανό να επηρεάσουν αρνητικά τη λειτουργία της σχολικής μονάδας, καθώς και επισημαίνει

την ανάγκη λήψης μέτρων, για την έγκαιρη αντιμετώπιση κάποιας δυσάρεστης κατάστασης (Σαΐτης, 2007).

Σε αυτό το πλαίσιο της λήψης μέτρων, θεωρούμε ότι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και κυρίως των ανώτερων στελεχών της εκπαίδευσης, των διευθυντών, θα βοηθήσει στην τροποποίηση των στάσεων και των αντιλήψεων εκείνων που λειτουργούν ανασταλτικά στην ανίχνευση της παρενόχλησης. Άλλωστε, σύμφωνα και με βιβλιογραφικές αναφορές, η επιμόρφωση, στοχεύει στη διαρκή ενημέρωση και υποστήριξη της επαγγελματικής και ατομικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού προσωπικού προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες που σχετίζονται με τη βελτίωση του επιπέδου της παρεχόμενης εκπαίδευσης και την αύξηση της αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας (Φώκιαλη κ.ά., 2005). Αναμφίβολα, η επικράτηση της συνεχούς επιμόρφωσής τους θα δημιουργήσει ικανά στελέχη εκπαίδευσης, που θα είναι σε θέση να διοικούν τις σύγχρονες σχολικές μονάδες αποτελεσματικότερα (Φώκιαλη, 2003, 2005, Φώκιαλη, Ράπτης 2008).

Διαπιστώνουμε λοιπόν πως ο ρόλος του διευθυντή συνδέεται άμεσα με τη λειτουργικότητα της εκπαιδευτικής μονάδας και κάθε εκπαιδευτικής διαδικασίας. Παρόλα αυτά, το εκπαιδευτικό μας σύστημα εξαιτίας του συγκεντρωτικού του χαρακτήρα (Πουλής, 2006), καθιστά το ρόλο του διευθυντή αυστηρά οριοθετημένο. Ο διευθυντής, δεν έχει τα περιθώρια να λειτουργήσει αυτόνομα και ελεύθερα, αντίθετα περιορίζεται μέσα στο πλαίσιο ενός νόμου που τον θέλει περισσότερο εκτελεστικό όργανο της σχολικής διοίκησης, παρά διευθυντή-ηγέτη του σχολείου.

Ειδικότερα, ως προς την οργάνωση, αναλαμβάνει την δημιουργία μιας επίσημης δομής, μέσω της καθιέρωσης συγκεκριμένων γραμμών εξουσίας, ευθύνης και επικοινωνίας. Συγκεντρώνει πληροφορίες που σχετίζονται με παράγοντες τόσο εσωτερικούς (π.χ. σχέσεις μεταξύ των διδασκόντων), όσο και εξωτερικούς (π.χ. οικονομικούς, νομικούς) του σχολείου, οι οποίες πολλές φορές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την εύρυθμη και τελεσφόρα λειτουργία της σχολικής μονάδας.

Ως προς τους εκπαιδευτικούς, ο ρόλος του διευθυντή, έγκειται στην εποπτεία που ασκεί, προκειμένου να εξασφαλιστεί η σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Άλλωστε κάθε δραστηριότητα στο σχολικό χώρο αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο με συγκεκριμένους στόχους και επιδιώξεις, οι οποίες πραγματοποιούνται με τον κατάλληλο προγραμματισμό, οργάνωση, αποτελεσματική καθοδήγηση και διαρκή έλεγχο.

Εκτός όσων προαναφέραμε, ο διευθυντής είναι το άτομο που θα πρέπει να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις μέσα στην εκπαιδευτική μονάδα. Ο ρόλος του στην διαχείριση των συγκρούσεων είναι πολύ σημαντικός για την εργασία μας: με άλλα λόγια, η εκδήλωση ενός φαινομένου σεξουαλικής παρενόχλησης σχεδόν πάντα θα επιφέρει συγκρούσεις και αναταραχές στη σχολική μονάδα, οι οποίες, με την σειρά τους, θα παρεμποδίσουν την ομαλή λειτουργία της. Ειδικότερα, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι για την αντιμετώπιση αυτών των συγκρούσεων, αν και δεν υπάρχει ένας και μοναδικός τρόπος διευθέτησης, είτε σε διαπροσωπικό ή/ και ομαδικό επίπεδο, προτείνονται, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Ζαβλανός, 1999; Μπουραντάς, 2001) κάποιες τεχνικές αντιμετώπισής τους, οι οποίες θεωρούμε ότι θα μπορούσαν να είναι αποτελεσματικές, σε σχέση με το φαινόμενο το οποίο μελετούμε.

Σε αυτό το πλαίσιο, ένας πρώτος τρόπος διευθέτησης των συγκρούσεων, είναι η *τεχνική της αποφυγής*: ο διευθυντής θα διευθετήσει τις συγκρούσεις κάνοντας χρήση τεχνικών, όπως είναι η γεωγραφική απομάκρυνση των αντιμαχόμενων πλευρών, π.χ. μετακίνηση ενός δάσκαλου από ένα σχολείο σε κάποιο άλλο.

Μια άλλη τεχνική είναι η *τεχνική του συμβιβασμού*: εδώ οι αντιμαχόμενες πλευρές επιχειρούν την εξεύρεση μιας μέσης λύσης.

Ακόμη, η *τεχνική της αντιπαράθεσης*: ένα τρίτο πρόσωπο επιχειρεί να φέρει τις αντιμαχόμενες πλευρές, σε επικοινωνία, να εξαλείψει όσο αυτό είναι εφικτό τις παρεξηγήσεις και να εντοπίσει πιθανότητες χρυσής τομής. Η επιτυχία της στρατηγικής αυτής εξαρτάται από το είδος του προβλήματος.

Η *τεχνική του οργανώνειν*, καθορίζει επαρκώς το πρόβλημα και τις συνθήκες που το δημιούργησαν και επιτρέπει τον εντοπισμό μιας, όσο το δυνατό αποτελεσματικότερης λύσης και το συντονισμό των μερών του, για την επίλυση του.

Η τελευταία τεχνική είναι η *χρήση της εξουσίας*: ο διευθυντής διατάσσει τους υφισταμένους, απαιτώντας την διευθέτηση των προστριβών και ταυτόχρονα περιορίζοντας τον χρόνο επίλυσης του ζητήματος.

Από όλες τις τεχνικές που προαναφέρουμε, δεν προτείνουμε κάποια ως την καταλληλότερη, διότι κάθε φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης που μπορεί να εμφανιστεί στο χώρο του σχολείου, αποτελεί μια ιδιαίτερη κατάσταση που επιλύεται με ένα και μοναδικό τρόπο. Παρόλα αυτά, ο ρόλος του διευθυντή στην επίλυση των συγκρούσεων, μπορεί να διαμορφωθεί και να εκφραστεί με πολλούς τρόπους. Για τις

ανάγκες της έρευνας μας, θα αναφερθούμε σε αυτούς με τους οποίους θα μπορούσε να σχετίζεται το φαινόμενο που μελετούμε.

Ένας πρώτος ρόλος είναι αυτός του «εναγόμενου» διευθυντής. Εδώ ο διευθυντής γίνεται "εναγόμενος" σε μια κατάσταση σύγκρουσης, όπου δέχεται επίθεση είτε για το πρόσωπό του είτε για την πολιτική που ακολουθεί. Σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει ο διευθυντής να θέσει το ζήτημα στην κρίση των θεσπισμένων οργάνων, ή σε άτομα ή ομάδες που χαίρουν σεβασμού από την ομάδα αντίδρασης.

Μια άλλη περίπτωση, είναι αυτή που ο διευθυντής παίζει τον ρόλο του "μεσολαβητή" των συγκρούσεων, όπου με τρόπο προληπτικό-συντηρητικό και «πυροσβεστικό», θα πρέπει να φέρει σε σύγκλιση τα αντιμαχόμενα μέρη.

Από όλα όσα συζητήθηκαν στην παρούσα υποενότητα της εργασίας μας, ο ρόλος του διευθυντή δεν περιορίζεται μόνο στον τομέα εξασφάλισης των προϋποθέσεων που κρίνονται απαραίτητες για την ομαλή λειτουργία κάθε σχολικής μονάδας. Ειδικεύεται και εξειδικεύεται κάθε φορά ανάλογα με τις περιστάσεις, καθιστώντας τον, το «άτομο κλειδί», ο οποίος μέσα από τη συμπεριφορά, τη στάση του και τις αποφάσεις του, μπορεί να συμβάλει περισσότερο από κάθε άλλον, στην πρόληψη ή και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **4.1 Η Ελληνική νομική και ποινική οριοθέτηση της Σεξουαλικής**

#### **Παρενόχλησης**

Η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα, έως το 1986 δεν όρισε αυτοτελώς την έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης, πάρα μόνο μέσα από οδηγίες που εκδόθηκαν στα: 76/207/ΕΚ<sup>3</sup>, 2000/43/ΕΚ<sup>4</sup>, 2002/73/ΕΚ<sup>5</sup>, 2004/113/ΕΚ<sup>6</sup>. Στις οδηγίες αυτές η σεξουαλική παρενόχληση, προσδιορίζεται ως παράγοντας που δημιουργεί συνθήκες διακρίσεων στους χώρους εργασίας, άμεσων ή έμμεσων (Σπυριδάκης, 2009).

Το πρώτο σημαντικό κείμενο που εκδόθηκε, ήταν μία Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου του 1991, όπου για πρώτη φορά περιγραφόταν το διακύβευμα της

---

<sup>3</sup> ΕΕ,Ο157, 27.6.1990.

<sup>4</sup> ΕΕ,Ι\_180,19.7.2000.

<sup>5</sup> ΕΕ,Ι\_269,5.10.2002.

<sup>6</sup> ΕΕ,Ι\_373,ΕΚ 21.12.2004.



σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, η οποία συμπεριφορά δεν θίγει μόνο την τιμή του ατόμου, αλλά μπορεί να έχει καταστροφικά αποτελέσματα τόσο για την υγεία, όσο και για την εργασιακή του απόδοση (Συμεωνίδου- Καστανίδου, 2007).

Αρχικά, η σεξουαλική παρενόχληση ορίστηκε ως «επιβολή ανεπιθύμητων σεξουαλικών απαιτήσεων που ασκούνται στο πλαίσιο μη ισότιμης υπηρεσίας ή σχέσης εξουσίας», στο άρθρο 8 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, για τους όρους αμοιβής και εργασίας εργαζομένων σε ασφαλιστικές εταιρίες του ιδιωτικού τομέα, της 20<sup>ης</sup> Ιουνίου 1997. Στην ίδια πορεία, το άρθρο 17 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 23<sup>ης</sup> Μαΐου 2000 προβλέπει ότι «οι εργοδότες οφείλουν να απέχουν κάθε ενέργειας που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως προσβολή της προσωπικότητάς των εργαζομένων περιλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης».

Παρόλα αυτά, αναλυτική περιγραφή του ίδιου του φαινομένου πραγματοποιήθηκε αργότερα, όταν δόθηκε ένας στενότερος ορισμός, στην Οδηγία 73 του 2002, όπου ορίστηκε ότι, η σεξουαλική παρενόχληση προϋποθέτει συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική ή σωματική η οποία πρέπει να εκδηλώνεται με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η οριοθέτηση στην ελληνική νομοθεσία, έγινε σύμφωνα με τον Ν. 3488/2006, περί ίσης μεταχείρισης και απαγόρευσης διακρίσεων, όπου σύμφωνα με το ΦΕΚ 191 τ. Α/11 - 9-2006, ορίζεται η Σεξουαλική παρενόχληση ως «...οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Επίσης, στο άρθρο 2 του Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191 τ. Α/11 - 9-2006) προσδιορίζεται η εφαρμογή του νόμου στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, στον δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 του ίδιου νόμου «η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο».

Στο άρθρο 16 παρ. 4 του Ν. 3488/2006 και στο αρ. 337 (περί προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας) του Ποινικού Κώδικα προβλέπονται ποινικές κυρώσεις, σε περιπτώσεις όπου αναφερθούν ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις που προσβάλλουν βάνουσα τη γενετήσια αξιοπρέπεια. Η ανωτέρω πράξη, η οποία διώκεται κατ' έγκληση, τιμωρείται με φυλάκιση από 6 μήνες μέχρι 3 έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον 1.000 Ευρώ. Επιπρόσθετα, το θύμα προστατεύεται αφού κάθε πράξη του εργοδότη που συνιστά και πειθαρχικό παράπτωμα (σύμφωνα με το άρθρο 107 του υπαλληλικού κώδικα), ορίζει την απαγόρευση της λύσης της εργασιακής σχέσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης και καλεί τον θύτη να αποδείξει ότι δεν υπέπεσε στο παράπτωμα διακριτικής μεταχείρισης λόγω του φύλου. (Μαργαρίτης, 2003).

*«Ουσιαστικά, το μόνο που έκανε ο έλληνας νομοθέτης ήταν να αντιγράψει στο άρθρο 3 του νομοσχεδίου τον ορισμό για τη σεξουαλική παρενόχληση όπως ακριβώς περιλαμβάνόταν στην Οδηγία του 2002 και στη συνέχεια να αναγάγει σε ποινικό αδίκημα κάθε «διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης»» (Συμεωνίδου- Καστανίδου, 2007).*

Σύμφωνα με τα παραπάνω στην Οδηγία του 2002, η διάταξη ήταν εμφανώς αόριστη, καθώς ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης εμπεριέχει μια σειρά από αξιολογικές έννοιες με ασαφές και απροσδιόριστο περιεχόμενο. Η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής επισήμανε την αοριστία της διάταξης, διευκρινίζοντας ότι οι οδηγίες αυτές «απευθύνονται σε χώρες με διαφορετικά νομικά συστήματα και αποσκοπούν στην κάλυψη και τη δημιουργία σημείων αναφοράς και επαφής με επιμέρους εθνικές νομοθεσίες» (Συμεωνίδου- Καστανίδου, 2007). Επιπλέον αναφέρει ότι οι οδηγίες αυτές αποτελούν γενικές κατευθυντήριες γραμμές και για τον λόγο αυτό δεν επιβάλλεται η κατά λέξη εφαρμογή τους, αν και θα έπρεπε, εφόσον η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της νομιμότητας επιτάσσει τη θέσπιση σαφών ποινικών διατάξεων, στα πλαίσια των οποίων πρέπει να περιγράφεται λεπτομερώς η αξιόποινη συμπεριφορά (Συμεωνίδου- Καστανίδου, 2007).

Τελικά η διάταξη αυτή αποσύρθηκε και η νέα τροπολογία που κατατέθηκε προσδιόρισε ότι έγκλημα σεξουαλικής παρενόχλησης θεωρείται ότι διαπράττει, «όποιος τελεί την πράξη του άρθρου 337 παρ. 1 ΠΚ, εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας». Υπό αυτό το πρίσμα, η σεξουαλική παρενόχληση προσδιορίστηκε ως μια ειδική βάνουσα προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, η οποία όμως θα πρέπει να

συνοδεύεται από κάποιας μορφής ασελγή χειρονομία. Ωστόσο, το να οριστεί το πότε η προσβολή είναι βάνουση αποτελεί ένα δύσκολο αποδείξιμο μέγεθος. Επιπλέον, η νέα αυτή τροπολογία δεν καλύπτει το σεξουαλικό εκβιασμό για την τέλεση των ασελγών πράξεων, όταν αυτός στηρίζεται σε κατάχρηση μιας υπηρεσιακής σχέσης εξάρτησης ή της ανάγκης για εύρεση εργασίας, ο οποίος εξακολουθεί να καλύπτεται από τις γενικές διατάξεις του Ποινικού Κώδικα, η εφαρμογή των οποίων, όμως, *«αφενός δεν καλύπτει σε όλη του την έκταση το φαινόμενο και αφετέρου οδηγεί σε προφανώς άτοπα αποτελέσματα»* (Συμεωνίδου- Καστανίδου, 2007).

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό θεωρούμε σημαντικό να παραθέσουμε ένα αυτούσιο απόσπασμα που αφορά στην ποινικοποίηση και τονίζει ότι η ποινικοποίηση αποτελεί απλώς ένα εργαλείο προστασίας των θυμάτων αλλά δεν συνιστά "πανάκεια" για την επίλυση του προβλήματος αυτού. Ειδικότερα, αναφέρεται ότι: *«Η αναγκαιότητα της ποινικοποίησης υπαγορεύεται από την ίδια την ανάγκη αφενός της προστασίας των θυμάτων και αφετέρου εμπέδωσης ορισμένων κοινωνικών και νομικών αξιών συνδεδεμένων άρρηκτα με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια πέραν της σεξουαλικής αξιοπρέπειας. Ο ποινικός νόμος στο πλαίσιο αυτό λειτουργεί κατεξοχήν εγγυητικά για το αυτονόητο δικαίωμα του εργαζομένου να μην γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης λόγω του φύλου του. Προστατεύει -ιδιαίτερα τη γυναίκα εργαζόμενη- στο πεδίο που άλλες διατάξεις (εργατικού ή αστικού δικαίου), απέτυχαν να διαμορφώσουν συνείδηση σύννομης συμπεριφοράς και ασφάλειας δικαιωμάτων. Η ανάγκη ποινικοποίησης υπαγορεύεται συνεπώς από την ανασφάλεια και την εξάρτηση που παράγει η προσβολή του δικαιώματος στην αξιοπρέπεια και στην ελεύθερη διαχείριση της σεξουαλικότητας.»* (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001).

#### **4.2 Η Ευρωπαϊκή νομική και ποινική οριοθέτηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης**

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το 1975, δόθηκε η πρώτη οδηγία για την ισότητα των αμοιβών η οποία προέβλεπε ότι *«..η ίση εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο... Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.»*, ενώ σύμφωνα με τα σχετικά άρθρα 3, 4 και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976 *περί εφαρμογής*

της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση καθώς και τις συνθήκες εργασίας της συνθήκης, «η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου που επηρεάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανόμενης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιοβάθμων, είναι απαράδεκτη και μπορεί, υπό ορισμένες συνθήκες, να είναι αντίθετη στην αρχή της ίσης μεταχείρισης»( ΕΕ αριθ. L39 της 14.2.1976, σ. 40).

Η προσπάθεια για προώθηση της ισότητας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, ενισχύθηκε σημαντικά μετά την έναρξη της ισχύος την Συνθήκης του Άμστερνταμ την 1η Μαΐου 1999.

Στο ίδιο πλαίσιο κατευθύνονται και οι νεότερες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε εργασία και απασχόληση (Οδηγία 2006/54/EK), για την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες (Οδ. 2004/113/EK) κ.ά., καθώς και η νομική κατοχύρωση της προστασίας από παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου, όσοι παρενοχλούν σεξουαλικά συναδέλφους τους θα έρχονται αντιμέτωποι με ποινές φυλάκισης από έξι μήνες έως τρία χρόνια, ενώ η επιχείρηση θα τίθεται σε προσωρινή αναστολή λειτουργίας.

Τέλος, το 2007 ορίστηκε ως Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους, διαμορφώνοντας μια νέα προοπτική κατά των διακρίσεων, με στόχο την ενημέρωση των ατόμων για τα δικαιώματά τους και την προώθηση της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών.

Ειδικότερα, επιχειρώντας να μελετήσουμε πως οριοθετείται νομικά και ποινικά το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στις επιμέρους χώρες, παρατηρούμε τα εξής:

Στο **Βέλγιο** η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται με το νόμο της 7<sup>ης</sup> Μαΐου 1999 *περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση*, ενώ η προστασία των εργαζομένων ενάντια στη βία, την παρενόχληση και ειδικότερα τη σεξουαλική παρενόχληση, προσδιορίζονται στο νόμο της 11<sup>ης</sup> Ιουνίου 2002.

Στη **Δανία**, βάσει της Απόφασης του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Μαΐου 1990, περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης από εργοδότη ή ανώτερο στέλεχος που έχει επιφορτιστεί να ενεργεί για λογαριασμό του στον εργασιακό χώρο ή ακόμη και κατά

τη συνέντευξη πρόσληψης, ρυθμίζονται από το νομοθετικό πλαίσιο της χώρας, παρόλα αυτά, η σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται από απλό εργαζόμενο δεν ρυθμίζεται με την ισχύουσα νομοθεσία.

Στη **Φινλανδία** απαγορεύεται ο νόμος *περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών* (N. 609/1986), προσβλέπει στην αποτροπή διακρίσεων βασιζόμενων στο φύλο, την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και τη βελτίωση της θέσης των γυναικών ιδιαίτερος στην εργασιακή ζωή.

Στη **Γαλλία** η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται βάσει του άρθρου L.122-46 του Εργατικού Κώδικα (ο οποίος προήλθε από το νόμο 2002-73 της 17<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 2002 για τον *Κοινωνικό Εκσυγχρονισμό*, που τέθηκε σε ισχύ την 21<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2002). Ειδικότερα, εργαζόμενοι ή υποψήφιοι για εργασία, στο πλαίσιο διορισμού ή εκπαίδευσής τους, οι οποίοι έχουν υποστεί ή διαμαρτυρηθεί για πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης προστατεύονται από το νόμο, χωρίς παρόλα αυτά να είναι αναγκαίο για να υπάρξει πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης, να υφίσταται ιεραρχική σχέση ή κατάχρηση εξουσίας στο περιβάλλον εργασίας, ούτε να καταγγείλει το θύμα οιαδήποτε μορφή διαταγής, απειλής, εξαναγκασμού ή πίεσης. Εντούτοις, θεωρείται ότι η έκφραση ερωτικών συναισθημάτων δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, έστω και εάν προκαλεί αμηχανία στον εργαζόμενο.

Στη **Γερμανία**, η προστασία των εργαζομένων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, ρυθμίζεται με το κεφάλαιο 2 παρ. 3 του νόμου *Beschäftigtenschutzgesetz* για την απασχόληση και ορίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί υπέρβαση των καθηκόντων ενός εργαζόμενου, τα οποία εμπεριέχονται στη σύμβαση εργασίας του ή ακόμη και πειθαρχικό παράπτωμα. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται να προβεί σε καταγγελία για διάκριση λόγω φύλου ακόμη και όταν η σχέση εργασίας έχει τερματιστεί.

Στην **Ιταλία**, το εργατικό νομοθετικό πλαίσιο δεν προβλέπει ειδικές διατάξεις που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά άρθρα σχετικά με την απασχόληση άρθρων 2087, 2043, 2049 και το άρθρο 2059 του Αστικού Κώδικα, καθώς και κείμενα διατάξεων που περιλαμβάνονται σε εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σύμφωνα με τη νομολογία, κάθε είδος σεξουαλικής προσέγγισης ενδέχεται να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, εάν η συμπεριφορά κριθεί ανεπιθύμητη.

Στο **Λουξεμβούργο**, ο νόμος για τη σεξουαλική παρενόχληση στις εργασιακές σχέσεις τέθηκε σε ισχύ την 4<sup>η</sup> Ιουλίου 2000 και προβλέπει την διασφάλιση

αποτροπής πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης και την εκχώρηση στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δικαιωμάτων ως προς τον τερματισμό των εργασιακών τους συμβολαίων.

Στην **Ολλανδία** στο κεφάλαιο 4 του νόμου *Arbeidsomstandighedenwet, περί των συνθηκών απασχόλησης* (1998), απαιτείται ο εργοδότης να ακολουθεί πολιτική, η οποία θα προστατεύει τους εργαζομένους από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και μορφές επίθεσης και βίας στο χώρο εργασίας.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, στο νόμο περί διάκρισης των φύλων του 1975, η νομολογία επέβαλε να εκλαμβάνεται η σεξουαλική παρενόχληση ως άμεση διάκριση των φύλων, και ο ορισμός που δίδεται σε αυτή ορίζεται από τον Κώδικα Πρακτικής Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία. Ο τελευταίος νόμος που τέθηκε σε ισχύ την 16η Ιουνίου 1997 *περί προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία* και τροποποιήθηκε την 20η Δεκεμβρίου 2000, προβλέπει ως τιμωρία ποινή φυλάκισης μέχρι 5 ετών για κάθε ανεπιθύμητη, επαναλαμβανόμενη σεξουαλική συμπεριφορά ή επαφή.

Στην **Ισπανία**, ο Ποινικός Κώδικας το 1995, ο οποίος τροποποιήθηκε με το νόμο 11/1999 της 30ης Απριλίου 1999 ρυθμίζει ζητήματα της σεξουαλικής παρενόχλησης και απαιτεί ο εργοδότης να υιοθετεί μέτρα για την αποτροπή τέτοιων κινδύνων συμφώνως προς τα άρθρα 4.2.d και 19.1 του Εργατικού Κώδικα καθώς και το νόμο περί γενικής κοινωνικής ασφάλισης (LGSS). Μεταχείριση εργαζόμενου από συναδέλφους και ανωτέρους του κατά τρόπο που παραβιάζει την παραπάνω αρχή απαγορεύεται και ενδέχεται να θεωρηθεί ως και ποινικό αδίκημα (Άρθρο 314 του Ποινικού Κώδικα).

### **Γενικοί προβληματισμοί και ανασκόπηση της βιβλιογραφίας**

Όπως προαναφέραμε, ο κύριος σκοπός της παρούσας έρευνας, είναι η διερεύνηση των πεποιθήσεων των Ελλήνων διευθυντών δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Η διερεύνηση αυτή είναι πολύ σημαντική, αν λάβουμε υπόψη μας ότι το φαινόμενο αυτό αποτελεί έκφραση άνισων κοινωνικών δυνάμεων, με αποτέλεσμα να επιφέρει συχνά σημαντικές επιπτώσεις και αλλαγές στην λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων.

Η θεωρητική ανασκόπηση ανέδειξε ότι, αν και υπάρχει σχετική κινητικότητα στον εκπαιδευτικό χώρο και έρευνα σχετική με το φαινόμενο που συζητείται, ωστόσο οι έρευνες αυτές δεν επαρκούν και δεν διαφαίνεται να διαμορφώνουν μια άλλη οπτική απέναντι στο φαινόμενο. Τούτο οφείλεται σαφώς στην πολυπλοκότητα και εξελιξιμότητα του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο, εξάλλου, όπως προαναφέραμε, είναι μοναδικό, δηλαδή λαμβάνει ιδιαίτερες μορφές και ιδιάζουσες διαστάσεις, ανάλογα με την ποικιλία αφενός των σχολικών χώρων στους οποίους εμφανίζεται και αφετέρου της κοινωνίας, η οποία διαμορφώνει τις συμπεριφορές των ατόμων.

Η βιβλιογραφική ανασκόπησή μας ανέδειξε συμπληρωματικούς παράγοντες που συντηρούν την εμφάνιση και διατήρηση του φαινομένου στην εκπαιδευτική πραγματικότητα: ενδεικτική είναι η έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης σε σχέση με το φαινόμενο, η ανυπαρξία στρατηγικών και τακτικών για την πρόληψη ή την αντιμετώπισή του, καθώς και η ανεπαρκής υποστήριξη του από την ισχύουσα νομοθεσία.

Σε αυτό το πλαίσιο, επιλέξαμε να εστιάσουμε την έρευνά μας στο ρόλο των διευθυντών, εφόσον, όπως προαναφέραμε, αυτοί συνιστούν καταλυτικούς παράγοντες τόσο της διαμόρφωσης ενός θετικού κλίματος στην σχολική μονάδα όσο και της πρόληψης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του σχολείου.

Ως εκ τούτου, μία έρευνα στο επίπεδο της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αναδεικνύεται χρήσιμη, επειδή ακριβώς θα μάς επιτρέψει να διαπιστώσουμε, σε επίπεδο θεωρητικών συμπερασμάτων, ποιές είναι οι αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **5.1. Μεθοδολογία έρευνας-Σκοπός και στόχοι έρευνας**

Όπως προαναφέραμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας μας, η υπάρχουσα βιβλιογραφία αφήνει αρκετά κενά, όσον αφορά το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα οι περισσότερες έρευνες που έχουν γίνει στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αφορούν τους εκπαιδευτικούς ή τους μαθητές, χωρίς να

εστιάζουν στον ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας. Ο διευθυντής είναι ένας παράγων, κατά την άποψή μας, πολύ σημαντικός, για την εύρυθμη λειτουργία κάθε σχολικής μονάδας, τόσο για την πρόληψη όσο και για την αντιμετώπιση φαινομένων που παρακωλύουν την ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας σύμφωνα με τον Σαΐτη (2007), και κατ' επέκταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι ερωτήματα τα οποία ανακύπτουν θα μπορούσαν να είναι τα εξής:

- Οι διευθυντές αναγνωρίζουν την ύπαρξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση;, και αν ναι, με ποιους τρόπους;
- Ποιοί παράγοντες φαίνεται να είναι τα γενεσιουργά αίτια για την εμφάνιση του φαινομένου (καταγραφή των δεικτών);
- Ποια η στάση και η αντίδραση των διευθυντών απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση στον εκπαιδευτικό χώρο;
- Ποιες προτάσεις «ποινικοποίησης» προτείνονται που αφορούν τέτοιες συμπεριφορές, σχετικά με την ανάπτυξη της πρόληψης και της αντιμετώπισης του φαινομένου στο πλαίσιο εκπαιδευτικών πρακτικών;

Επειδή λοιπόν η ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας συνήθως δεν δίνει έμφαση στον παράγοντα διευθυντή και στον ρόλο που μπορεί αυτός να έχει από τη θέση που κατέχει δικαιολογείται η διενέργεια της παρούσας έρευνας.

Η παρούσα έρευνα έχει ως γενικό σκοπό τη διερεύνηση των απόψεων/πεποιθήσεων των ελλήνων διευθυντών δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολικό χώρο.

Ειδικότερα στοχεύει να διερευνήσει:

- Πως αντιλαμβάνονται οι διευθυντές / ντριες το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του σχολείου. Αναγνωρίζουν την ύπαρξή του; Σε ποιες μορφές έχει εκφραστεί στο σχολείο τους.
- Τις πεποιθήσεις των διευθυντών, ανάλογα με το φύλο τους, σχετικά με τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, των θυτών και των θυμάτων, καθώς και το πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτή αναπτύσσεται.
- Τα μέτρα που έχουν λάβει ή θα λάμβαναν/ Τον σχεδιασμό που έχουν πραγματοποιήσει ή θα πραγματοποιούσαν, για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου.
- Τις αντιδράσεις –πιθανές κυρώσεις/ επιπτώσεις - σε περιπτώσεις εμφάνισης του φαινομένου τόσο για τους θύτες όσο και για τα θύματα.



Η διερεύνηση όλων όσων προαναφέρθηκαν, είναι ιδιαίτερος σημαντική, εφόσον όπως επισημάνθηκε και στο βιβλιογραφικό μέρος της παρούσας εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που αφενός αποτελεί έκφραση κοινωνικών δυνάμεων και αφετέρου επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις και αλλαγές στην λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων.

## **5.2. Μέθοδος συλλογής δεδομένων**

Η ποιοτική μέθοδος επιλέχθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνάς μας καθώς, όπως προαναφέραμε, επιδίωξή μας είναι η σε βάθος μελέτη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και, πιο συγκεκριμένα, του ρόλου του διευθυντή στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η ποιοτική μέθοδος, βασίζεται στην εντατική και εις βάθος μελέτη του βαθμού ανάπτυξης ενός ή περισσότερων φαινομένων, μελετώντας κοινωνικές έννοιες και εστιάζοντας σε ένα ζήτημα, το οποίο εν συνεχεία μελετάται από όλες τις πλευρές του (Bird et al., 1999; Daly, 2003). Μέσα από την ποιοτική έρευνα, δύναται να ερευνηθεί το πώς οι άνθρωποι κατανοούν και βιώνουν όσα συμβαίνουν, περιγράφοντας και εξηγώντας τις διάφορες καταστάσεις που ανακύπτουν (Willing, 2001). Με άλλα λόγια, αποσκοπεί, στην παραγωγή σφαιρικής αντίληψης επί τη βάσει πλαισίων και λεπτομερών στοιχείων, όπως αυτά εμφανίζονται στο φυσικό κοινωνικό τους πλαίσιο (Mason, 2003).

Η παρούσα ποιοτική έρευνα διεξήχθη με ατομικές συνεντεύξεις. Η συνέντευξη ως μέσο συλλογής υλικού έρευνας, θεωρείται ότι προσφέρει πληροφορίες υψηλότερης ποιότητας με μικρότερο βαθμό στατιστικής μεροληψίας από άλλες μεθόδους που υπάρχουν στη διάθεση των κοινωνικών επιστημόνων (Howard & Sharp, 2001).

Ειδικότερα, η μέθοδος αυτή προτιμήθηκε, καθώς σκοπός της έρευνας ήταν η μελέτη στοιχείων όπως, αντιλήψεις για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, τις πεποιθήσεις αναφορικά με τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, τη σκιαγράφηση των θυτών και των θυμάτων, το πλαίσιο μέσα στο οποίο η σεξουαλική παρενόχληση αναπτύσσεται και τέλος τα μέτρα/ σχεδιασμός που προτείνεται για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου στον χώρο του σχολείου.

Μια έρευνα με συνέντευξη είναι *«η διαδικασία κατά την οποία δύο πρόσωπα... αναπτύσσουν μια σχέση επικοινωνίας μεταξύ τους, κατά την οποία ο πρώτος*

συγκεντρώνει από τον δεύτερο εκείνα τα στοιχεία που προβλέπει ... η έρευνα.» (Δημητρόπουλος, 2001).

Η χρήση της μεθόδου αυτής επιλέχθηκε, εφόσον το φαινόμενο το οποίο μελετάται, ενέχει αρκετά στοιχεία υποκειμενικότητας και σχετικότητας, και ο τρόπος με τον οποίο θα ασκηθεί ή θα βιωθεί, σχετίζεται με συγκεκριμένους παράγοντες (Larking, 1994). Η αμεσότητα της συνέντευξης είναι αυτή που μπορεί να παρέχει διευκρινήσεις μέσα από την προσωπική επαφή του ερευνητή/ τριας με τον /την συνεντευξιαζόμενο/η. (Ιωσηφίδης, 2003)

Σύμφωνα με τον F. Kerlinger (1970), η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την παρακολούθηση μη αναμενόμενων αποτελεσμάτων ή για την αξιολόγηση άλλων μεθόδων ή για βαθύτερη εξέταση των κινήτρων των ερωτώμενων και για τους λόγους που απάντησαν με το συγκεκριμένο τρόπο.

Επιπλέον, η μέθοδος αυτή, αποτελεί ένα είδος συζήτησης με συγκεκριμένο σκοπό και έτσι καθίσταται ένα ισχυρό εργαλείο για την διεξαγωγή μιας μελέτης σε περιορισμένο χρόνο ή με περιορισμένες πηγές (Cohen & Manion, 1994; Mason, 2003).

Η συνέντευξή μας ήταν ημιδομημένη συνέντευξη, καθώς «ο βαθμός που αυτή δομείται διαφέρει από περίπτωση σε περίπτωση. Αυτό που κυρίως χαρακτηρίζει τη συνέντευξη αυτή είναι το "σχέδιο της συνέντευξης" και το γεγονός ότι η διαδικασία της δομής της μοιάζει με αυτή του ερωτηματολογίου» (Verma & Mallick, 2004).

Η συνέντευξη που σχεδιάστηκε είναι απλή/ μονοπρόσωπη (σχετίζεται με τον αριθμό των συνεντευκτών, όπου κάθε φορά ήταν ένας), ατομική (καθορίζεται από τον αριθμό των υποκειμένων που συμμετέχουν σε αυτή, «στη συνεδρία μετέχει ο εκπαιδευτής και ένα υποκείμενο»), έτσι ώστε να μπορεί να υπάρξει συγκρισιμότητα μεταξύ των απόψεων των διευθυντών. Από άποψη αξιοποίησης μέσου, η συνέντευξη θα είναι απλή (ο όρος αυτός αφορά στα μέσα που χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη της «...μόνο μέσο το σημειωματάριο του συνεντευκτή ή έστω ένα τυποποιημένο ερωτηματολόγιο.»), ενώ με βάση τον σκοπό της, θα μπορούσε να θεωρηθεί συνέντευξη συλλογής πληροφοριών/ δεδομένων (αφού, μέσω αυτής, σκοπεύουμε να αντλήσουμε πληροφορίες σχετικά με το ρόλο του διευθυντή στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής κακοποίησης στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο).

Βέβαια, επιλέγοντας να χρησιμοποιήσουμε αυτό το εργαλείο συλλογής δεδομένων (συνέντευξη), αναγνωρίζουμε ότι ελλοχεύει ο κίνδυνος της επίδρασης ποικίλων τυχαίων παραγόντων στις απαντήσεις των συνεντευζιαζόμενων (τυχόν προκαταλήψεις, προθυμία του ερωτώμενου να ευχαριστήσει τον ερευνητή κλπ.), καθώς και το γεγονός ότι οι συνεντεύξεις είναι χρονοβόρες διαδικασίες τόσο κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού, όσο και κατά τη διάρκεια υλοποίησης και αποδελτίωσης/αποκωδικοποίησης (Bell, 1997).

Παρόλα αυτά, το μεγάλο πλεονέκτημα της συνέντευξης, είναι η προσαρμοστικότητα. Η προσαρμοστικότητα, καθιστά εφικτή την ανίχνευση ιδεών, αντιδράσεων, κινήτρων, συναισθημάτων κ.λπ., που δε θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν λ.χ. με χρήση ερωτηματολογίων. Ο τόνος της φωνής, οι εκφράσεις του προσώπου κ.λπ. μπορούν να παρέχουν πληροφορίες τις οποίες μέσα από μια γραπτή απάντηση δεν θα μπορούσαμε να συλλέξουμε. Προϋπόθεση βέβαια για την επιτυχή χρήση του μέσου αυτού, είναι η επαρκής ικανότητα του συνεντευκτή για την καταγραφή και αξιολόγηση αυτών των πληροφοριών.

Άλλωστε, σύμφωνα και με τους Wiseman και Aron (1972) η συνέντευξη παρομοιάζεται με το ψάρεμα, εφόσον αναλογικά όπως αναφέρει και ο Cohen (1976) *«το να παίρνεις συνέντευξη είναι μια δραστηριότητα που απαιτεί προσεκτική προετοιμασία, μεγάλη υπομονή και σημαντική πρακτική, ώστε η τελική αμοιβή ν' αξίζει τον κόπο»*.

Οι βασικοί άξονες και τα ερωτήματα, ερευνήθηκαν μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης της σχετικής βιβλιογραφίας - αρθρογραφίας που προηγήθηκε. Η τελική διατύπωση των ερωτήσεων πραγματοποιήθηκε, ύστερα από μια ανιχνευτική έρευνα (pilot study) που διεξήχθη, ώστε να διαπιστωθεί η καταλληλότητα των ερωτήσεων της συνέντευξης, και να αποφευχθούν οποιεσδήποτε απρόβλεπτες δυσκολίες κατά την πορεία της έρευνας, σε μικρό δείγμα δύο (2) υποδιευθυντών/ τριών και ενός (1) διευθυντή.

Κατά την προέρευνα δεν επικεντρωθήκαμε στην αυστηρή λεκτική διατύπωση ή εκφορά των ερωτήσεων. Η εφαρμογή των προκαταρκτικών συνεντεύξεων, μας εξασφάλισε την ανάδειξη τομέων ή θεμάτων τα οποία είναι σημαντικά και για τα οποία οι ερωτώμενοι θα ενθαρρύνονταν να μιλήσουν. Πραγματοποιήσαμε τροποποιήσεις όπου διαπιστώθηκαν ελλείψεις στο πεδίο έρευνας, ή παρανοήσεις

στην κατανόηση των ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις πριν την τελική τους διατύπωση δοκιμάστηκαν και επαναδιατυπώθηκαν.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι, σχετικές έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα, ήταν κυρίως ποσοτικές, επειδή αφορούσαν δείγματα στάσεων μεγάλου αριθμού ερωτώμενων.

Στις ερωτήσεις της συνέντευξης συμπεριλαμβάνονταν ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις. Οι κλειστές ερωτήσεις, επιλέχθηκαν ώστε να επιτευχθεί ένα φιλτράρισμα των ερωτώμενων, σύμφωνα με ορισμένες απαιτήσεις και χρησιμεύουν σαν μια εύκολη εισαγωγή για να αισθανθεί άνετα ο ερωτώμενος. Επιπλέον, οι ερωτήσεις αυτές εξασφαλίζουν την επιλογή και την ελεύθερη έκφραση των ερωτώμενων στο ελάχιστο.

Αντίθετα με τις κλειστές ερωτήσεις, με την εφαρμογή ανοικτών ερωτήσεων, ο ερωτώμενος έχει τη δυνατότητα, ελεύθερος, να οργανώνει όπως πιστεύει τις απαντήσεις του. Επιπλέον, μέσω αυτών, ο συνεντευκτής επιτυγχάνει την εις βάθος διερεύνηση του θέματος του και την διευκρίνιση οποιονδήποτε παρανοήσεων (Kerlinger, 1970). Μπορεί να ελέγξει τα όρια της γνώσης του ερωτώμενου και να συμβάλει στη συνεργασία τους. Οι μη αναμενόμενες ή απρόβλεπτες απαιτήσεις, μπορεί να υποδείξουν σχέσεις ή υποθέσεις που δεν έχουν εξεταστεί έως τώρα.

### **5.2.1. Δείγμα**

Στην έρευνα συμμετείχαν διευθυντές/ ντριες δευτεροβάθμιας τεχνολογικής εκπαίδευσης, κατά το σχολικό έτος 2011- 2012, της πόλης Αττικής, της Γ Αθήνας. Ο πληθυσμός τους ανέρχεται σε 10, εκ των οποίων 5 γυναίκες και 5 άνδρες.

### **5.2.2. Δειγματοληψία**

Τα άτομα που θα συμμετέχουν στην έρευνα επιλέχθηκαν με τυχαία/βολική δειγματοληψία, ή δειγματοληψία ευκολίας ή ευχέρειας (“*convenience sampling*”), όπου τα δείγματα επιλέγονται με βάση την ευκολία και τη διαθεσιμότητα των μελών που τα αποτελούν (Cohen & Manion, 1994; Ζαφειρόπουλος, 2005).

Στην ποιοτική έρευνα η γενίκευση με την έννοια της αντιπροσωπευτικότητας, δεν αποτελεί στόχο. Με βάση αυτό ενδιαφερόμαστε για συγκεκριμένες περιπτώσεις (διευθυντές), που απαιτούν διερεύνηση σε βάθος των αντιλήψεων τους για την σεξουαλική παρενόχληση στο σχολικό περιβάλλον. Το δείγμα θεωρείται κατάλληλο,

γιατί έχει δηλαδή τα στοιχεία που θέλουμε να ερευνήσουμε. Μπορεί να χαρακτηριστεί ως δείγμα σκοπιμότητας, γιατί το συγκεκριμένο δείγμα έχει τη γνώση, τα χαρακτηριστικά και τη θέληση να δώσει πιο ολοκληρωμένες και σε βάθος απαντήσεις στο ερώτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως στελέχη της εκπαίδευσης εξάλλου είναι οι αποδέκτες και οι διεκπεραιωτές τέτοιων φαινομένων. Η επιλογή σχολείων από την περιοχή της Γ Αθήνας έγινε γιατί έχουν παρατηρηθεί/δημοσιοποιηθεί γενικά, αυξημένα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης. Η επιλογή των ΕΠΑ.Λ. ως μονάδων δειγματοληψίας, έγινε για λόγους διευκόλυνσης μας, λόγω φιλικών σχέσεων με τους διευθυντές/ ντριες, γι' αυτό ήταν πρόθυμοι να συμβάλλουν στην υλοποίηση της έρευνας. Επιπλέον η σεξουαλική παρενόχληση δεν οριοθετείται σε συγκεκριμένους τύπους σχολείων. Ενδεχόμενα όμως να παρατηρείται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ΕΠΑ.Λ., λόγω προέλευσης μαθητών από χαμηλότερη κοινωνικοοικονομική διαστρωμάτωση. Αυτό βεβαίως δεν είναι απόλυτο και σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να υποστηριχθεί με σιγουριά.

Οι συνεντεύξεις ελήφθησαν μετά από επισκέψεις στα σχολεία που «ηγούνται» οι συγκεκριμένοι διευθυντές/ ντριες. Προηγήθηκε τηλεφωνική επαφή με τους διευθυντές/ ντριες, προκειμένου να διευθετηθεί ο χρόνος και ο τόπος διεξαγωγής των συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με δημοσιογραφικό κασετόφωνο, ενώ παράλληλα γινόταν καταγραφή υπό τη μορφή σημειώσεων των αντιδράσεων των συνεντευξιζόμενων. Η επικοινωνία με τους επιλεγέντες διευθυντές/ ντριες, άρχισε με την σύντομη ενημέρωση τους σχετικά με το περιεχόμενο και τον φορέα πραγματοποίησης της έρευνας. Επίσης τονίστηκε η τηρούμενη ανωνυμία, καθώς και ο επιθυμητά ανεπίσημος χαρακτήρας της συνομιλίας. Κατόπιν, ακολουθούσε η συνέντευξη, ο χρόνος διεξαγωγής, της οποίας κυμάνθηκε περίπου στα τριάντα (30) λεπτά, ανάλογα με το ρυθμό ροής της κάθε συνέντευξης. Ακολούθησε απομαγνητοφώνηση του υλικού και η εις βάθος ποιοτική ανάλυση των συλλεγόντων στοιχείων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### 6.1 Εργαλείο έρευνας

Για τη συλλογή των στοιχείων, σχεδιάστηκε ημιδομημένη συνέντευξη με βάση τους τομείς της έρευνας που κρίθηκε σκόπιμο να μελετηθούν. Συγκεκριμένα, η συνέντευξη διαρθρώθηκε με βάση τους ακόλουθους άξονες:

- Οριοθέτηση του προβλήματος
- Διαπίστωση του προβλήματος
- Πρόληψη
- Αντιμετώπιση

Ειδικότερα, για τον άξονα «*Οριοθέτηση του προβλήματος*», μελετήθηκαν οι αντιλήψεις των διευθυντών/ ντριών, αναφορικά με το τι συνιστάται ως σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, μελετήθηκε η άποψή τους σχετικά με τις πεποιθήσεις τους για το αν εμφανίζεται συχνά το φαινόμενο στο σχολείο. Τέλος, ζητήθηκε να οριοθετήσουν τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για εκείνον που παρενοχλεί, εκείνον που παρενοχλείται και το σχολείο.

Όσον αφορά τον άξονα «*Διαπίστωση του προβλήματος*», μελετήθηκαν οι εμπειρίες των διευθυντών/ ντριών, που αξιολογούνται ως σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οι τρόποι με τους οποίους θεωρούν ότι εκφράζεται το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο. Τέλος, ζητήθηκαν οι παράγοντες που κατά την άποψή τους συντελούν στην εμφάνιση και διατήρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο.

Για τον άξονα της «*Πρόληψης*» του φαινομένου, μελετήθηκαν οι τρόποι με τους οποίους θα μπορούσαν οι ίδιοι να συμβάλλουν στην πρόληψη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, μελετήθηκε η άποψη τους σχετικά με το αν και σε ποιο βαθμό θα μπορούσε η σχετική εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο αυτό, να επιδράσει θετικά στη πρόληψη του. Τέλος, μελετήθηκε η εμπλοκή τους σε διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο σχολείο τους.

Τέλος, για τον άξονα της «*Αντιμετώπισης*», μελετήθηκαν τα μέτρα που θα αναλάμβαναν από τη θέση ευθύνης τους, δηλαδή οι περιπτώσεις στις οποίες θα ανέφεραν ή θα αποσιωπούσαν τέτοια περιστατικά, η έκταση που θα έδιναν σε αυτό/ ά

(αν θα το έλυναν σε προσωπικό επίπεδο ή αν θα έδιναν διαστάσεις στο θέμα), η εφαρμογή των νόμων ή η εμπλοκή συμβουλευτικών φορέων.

### **6.1.1 Επεξεργασία και Ανάλυση δεδομένων έρευνας**

Οι συνεντεύξεις, μελετήθηκαν με την τεχνική της ανάλυσης περιεχομένου. Η τεχνική αυτή, θεωρείται από τις πιο αξιόλογες ερευνητικές τεχνικές στις ανθρωπιστικές επιστήμες: παιδαγωγική, ψυχολογία, λογοτεχνία, γλωσσολογία, ψυχιατρική κ.λπ. (Krippendorff, 1980, όπως αναφέρει ο Αθανασίου Α., (2007).

Εφαρμόζοντας την ανάλυση περιεχομένου, δεν αναλύουμε μόνο το περιεχόμενο των δεδομένων σε ένα πρώτο επίπεδο, αλλά προχωρούμε σε ειδικότερα θέματα και βασικές ιδέες του κειμένου, ως βασικού περιεχομένου, καθώς και σε πληροφορίες για το συγκεκριμένο Mayring (2000). Ειδικότερα, ο ερευνητής, μπορεί να λάβει πληροφορίες για τάσεις, που επικρατούν, σχέσεις που αναπτύσσονται, ιδέες, προκαταλήψεις, συμπεριφορές, μπορεί να συγκρίνει τους τρόπους παρουσίασης των πληροφοριών, τα επιχειρήματα που τίθενται, τις αλληλεπιδράσεις κατά την επικοινωνία κ.λπ., διεξάγοντας έγκυρα, αξιόπιστα και αντικειμενικά αποτελέσματα (Αθανασίου, 2007). Για να μπορεί να επιτύχει όσα προαναφέραμε, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ευαισθησία του και η ενασχόληση του χωρίς προκαταλήψεις ή συναισθηματισμούς, τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού της έρευνας, όσο και κατά την επεξεργασία πληροφοριών και την αξιοποίησή τους.

Όταν χρησιμοποιηθεί σωστά η ανάλυση περιεχομένου, μπορεί να αποτελέσει μια πολύ ισχυρή μέθοδο ποσοτικής ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων. Τούτο επιτυγχάνεται μέσω της δημιουργίας κατηγοριών όπου εντάσσουμε τα δεδομένα. Όπως αναφέρουν οι Bird, Gomm, Hammersley, & Woods (1999): *« στην ποιοτική ανάλυση, καλούμαστε να αποφασίσουμε ταυτόχρονα ποιες είναι οι καταλληλότερες κατηγορίες που θα μας επιτρέψουν να κατανοήσουμε στο μεγαλύτερο μέρος τους τα δεδομένα, και πως στη συνέχεια, θα κατανεύουμε τα στοιχεία αυτά στις κατηγορίες που έχουμε καθορίσει».*

Όσον αφορά τη διαμόρφωση των κατηγοριών, αυτές δημιουργήθηκαν ,με βάση τους στόχους και τα ερευνητικά μας ερωτήματα. Παρόλα αυτά, οι κατηγορίες αναδιαμορφώθηκαν στη συνέχεια με τα δεδομένα που συγκεντρώσαμε. Άλλωστε, σύμφωνα και με τη θεωρία μας, *«οι ισχύουσες γνώσεις για το υπό έρευνα θέμα συντελούν βεβαίως στην αρχική διαμόρφωση των κατηγοριών, αλλά η τελική τους μορφή είναι αποτέλεσμα της συνεχούς διαπλοκής θεωρίας και δεδομένων»* (Κυριαζή,

2006). Εν συνεχεία πραγματοποιήθηκε εκ νέου κωδικοποίηση των δεδομένων των νέων κατηγοριών.

Για τις απαιτήσεις της έρευνας θα χρησιμοποιηθεί η δειγματοληψία της ποσόστωσης, γιατί διερευνούμε τις αντιλήψεις των στελεχών με βάση το φύλο τους. Το τελικό δείγμα θα αποτελείται από 10 άτομα και θα περιλαμβάνει συμμετέχοντες με την ίδια αναλογία στο φύλο, όπως αυτή του πληθυσμού των διευθυντών της Γ Αθήνας, σύμφωνα με στοιχεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

### **6.1.2 Αξιοπιστία και εγκυρότητα**

Η συνέντευξη, ως ερευνητική τεχνική συχνά υποστηρίζεται ότι παρέχει μια επιφανειακή εγκυρότητα, και τούτο διότι αμφισβητείται το αν και κατά πόσον οι ερωτήσεις που τίθενται μετρούν τελικά, αυτό που προτίθενται να μετρήσουν. Η έλλειψη εγκυρότητας οφείλεται όπως συχνά υποστηρίζεται στην τάση, να υπερτονίζεται ή να υποβαθμίζεται η αληθινή αξία κάποιου χαρακτηριστικού.

Για να ελαχιστοποιηθεί η τάση αυτή, μοναδικό μέσο αποτελεί η μεροληψία του ερευνητή, και η μεταφορά των απόψεων κάθε ερωτώμενου χωρίς προσωπικές παρεμβάσεις, με έμφαση στο ανθρώπινο στοιχείο της συνέντευξης. Βέβαια, σύμφωνα και με τη θεωρία μας, η αξιοπιστία και η εγκυρότητα γίνονται «περιττές έννοιες», γιατί *«κάθε διαπροσωπική κατάσταση θεωρείται αξιόπιστη, ανεξάρτητα αν συμφωνεί ή όχι με τις προσδοκίες, ανεξάρτητα αν συνεπάγεται ή όχι υψηλό βαθμό επικοινωνίας και ανεξάρτητα αν οι συμμετέχοντες παρουσιάζονται κεφάτοι ή θλιμμένοι»* (Kitwood, 1977).

Παρόλα αυτά, όσο αυτό μπορεί να είναι δυνατό, προσπαθήσαμε με τη συμπεριφορά μας να μην κατευθύνουμε τον ερωτώμενο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, να διατηρούμε τον αυτοέλεγχο (στοχεύοντας στη μείωση της προκατάληψης), να θέτουμε τις ερωτήσεις χωρίς να τονίζουμε ή να δίνουμε έμφαση σε κάποιο στοιχείο/ παράγοντα.

Τελικά, διαπιστώσαμε ότι η συνέντευξη, παρ' όλες τις δυσκολίες, παραμένει μια από τις πολυτιμότερες μεθόδους έρευνας των κοινωνικών επιστημών, επειδή αξιοποιεί μια βασική ανάγκη του ανθρώπου, την επικοινωνία.



### 6.1.3 Παρουσίαση της ανάλυσης των συνεντεύξεων της έρευνας

Στην παρούσα ενότητα, κατόπιν επεξεργασίας των απαντήσεων των ερωτηθέντων, παρουσιάζουμε αναλυτικά, όσα απάντησαν σε κάθε ερώτημα και υποερώτημα της συνέντευξης, με βάση τους τέσσερις (4) άξονες που είχαμε θέσει.

#### 1. Κατά άξονα κατηγορία

Κατά τον σχολιασμό ελήφθησαν υπόψη όλες οι παράμετροι της συνεντευξιακής διαδικασίας, αλλά και της κατηγοριοποίησης - ανάλυσης του ποιοτικού υλικού.

Η πρώτη αυτή ανάλυση, δεν περιλαμβάνει συσχετίσεις ως προς κάποιο παράγοντα (π.χ. φύλο, ηλικία κ.λπ.), αλλά διαπιστώσεις ως προς τους άξονες που μελετούμε.

Στην αρχή κάθε θεματικού πεδίου υπάρχει εισαγωγικό σχόλιο, το οποίο επικεντρώνεται με περιεκτικό τρόπο στις επιμέρους απόψεις των ερωτώμενων. Ενδιάμεσα παρατίθενται τμήματα δεδομένων (αυτούσια αποσπάσματα συνεντεύξεων) για την τεκμηρίωση της διερεύνησης των σχέσεων των αξόνων. Σε κάθε παράδειγμα δεδομένων, αναφέρεται ο αύξων αριθμός της συνέντευξης από την οποία λάβαμε το συγκεκριμένο τμήμα. Τέλος, κάθε ερώτημα πλαισιώνεται με ένα διάγραμμα ροής και ένα σύντομο συμπερασματικό σχολιασμό, για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων και την επικέντρωση στα βασικότερα δεδομένα της έρευνας.

#### Οριοθέτηση της έννοιας

**Q1. Πως αντιλαμβάνεσθε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;**

**Q1.a. Τι συνιστά κατά τη γνώμη σας σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;**

Οι αναφορές των εκπαιδευτικών σε ότι αφορά το πως αντιλαμβάνονται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο ήταν αόριστες. Δεν προσδιόρισαν με ακρίβεια το φαινόμενο. Λίγοι ήταν αυτοί που προσέγγισαν ορισμένες διαστάσεις του φαινομένου.

Ειδικότερα, το ερωτώμενο άτομο 1, στο υποερώτημα Ποιους μπορεί να αφορά η σεξουαλική παρενόχληση, απάντησε ότι «η παρενόχληση αφορά διευθυντή προς υφιστάμενο ανεξαρτήτως φύλου», ενώ στο υποερώτημα με ποιους τρόπους εκφράζεται η σεξουαλική παρενόχληση το άτομο 1 δεν προσδιορίζει με ακρίβεια το φαινόμενο. Πιθανολογεί ότι αφορά διευθυντή με υφιστάμενο ή εκπαιδευτικό με μαθητή.

Το ερωτώμενο άτομο 4 και 9 βρίσκει ενδιαφέρον το ερώτημα και θεωρεί ότι η παρενόχληση είναι ένα πείραγμα, όπου ευθύνη έχουν και τα δύο εμπλεκόμενα μέρη, η οποία εκφράζεται λεκτικά, με χειρονομίες και υπό τύπο αστεϊσμού. Η τοποθέτηση του ερωτώμενου ατόμου, παραπέμπει σε όσα αναφέραμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας μας περί άγραφου νόμου. Ειδικότερα, *«ο ηθικός κώδικας της σύγχρονης κοινωνίας, συχνά βαπτίζει την σεξουαλική παρενόχληση, ως ένα αθώο «φλερτ». Τούτο, συμβαίνει τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες, οι οποίοι υποστηρίζουν την άποψη αυτή, έως ότου υποστούν και οι ίδιοι κάποιου τύπου σεξουαλική παρενόχληση»* (Αποσπότη και συν., 2006). Άλλωστε, σύμφωνα με ερευνητικά δεδομένα *«η σεξουαλική παρενόχληση, θεωρήθηκε μονομερής και καταναγκαστική, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος»*.

Αντίθετα στην άποψη αυτή, έρχεται το ερωτώμενο άτομο 6, που αντιλαμβάνεται την παρενόχληση ως ένα τρόπο προσέγγισης, *«που φέρνει τον άλλο σε δύσκολη θέση ή τον εξαναγκάζει να υφίσταται έναν βιασμό, χωρίς να μπορεί να αντιδράσει»*, εκφράζεται *«με εκφράσεις, ή με κινήσεις, ή με χειρονομίες, ή με τρόπους συμπεριφοράς»*, και αφορά συνήθως *«τους έχοντες αξιώματα προς τους κατωτέρους»*. Επίσης, το ερωτώμενο άτομο 5, θεωρεί την παρενόχληση ως προσβολή λεκτική, σωματική, που ίσως έχει κάποιο σκοπό, και πηγάζει από *«μια έλξη από το θύτη που δεν μπορεί να ελεγχθεί»*. Αντίστοιχα και τα ερωτώμενα άτομα 7 και 10, πιστεύουν ότι παρενόχληση είναι μια προσέγγιση *«από λεκτική έως σωματική»*, *«καταναγκαστική, με σκοπό να κερδίσει κάποιος σεξουαλικά εκμεταλλεύομενος τη θέση του... σχέσεις εξουσίας»*. Αλλά και το ερωτώμενο άτομο 3 αντιλαμβάνεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης με πειράγματα λεκτικά, ηθικά, σωματικά, με γραπτά μηνύματα, που έχουν ως στόχο την ψυχική εκτόνωση του θύτη και αποτελούν *«αρρωστημένες καταστάσεις»*. *«Αρρώστια»*, χαρακτηρίζει την παρενόχληση και το ερωτώμενο άτομο 2, το οποίο επίσης εστιάζει στην *«εξουσία που μπορεί να ασκήσει κάποιος/α προκειμένου να έχει κάποια οφέλη»* και μάλιστα χωρίς *«να το παίρνει είδηση κανένας»*. Το ερωτώμενο άτομο 8, συμπληρώνει ότι μπορεί να εκφράζεται με *«υπονοούμενα»*, *«χειρονομίες»*, *«χυδαιότητες»*, *«άσεμνο ντύσιμο»*, αφορά *«προσέγγιση με διάφορους τρόπους οι οποίοι ενοχλούν»*, ή δείχνουν *«έλλειψη σεβασμού προς το αντίθετο φύλο»*, κάποια *«σχέση εξουσίας του δυνατού επάνω στον αδύναμο, αλλά συμβαίνει να εκδηλωθεί και από τον υφιστάμενο»*, αναδεικνύοντας έτσι το γεγονός ότι

η εξουσία μπορεί να αποτελεί τελικά έναν παράγοντα παρενόχλησης αυτού που κατέχει την εξουσία από τον υφιστάμενο.

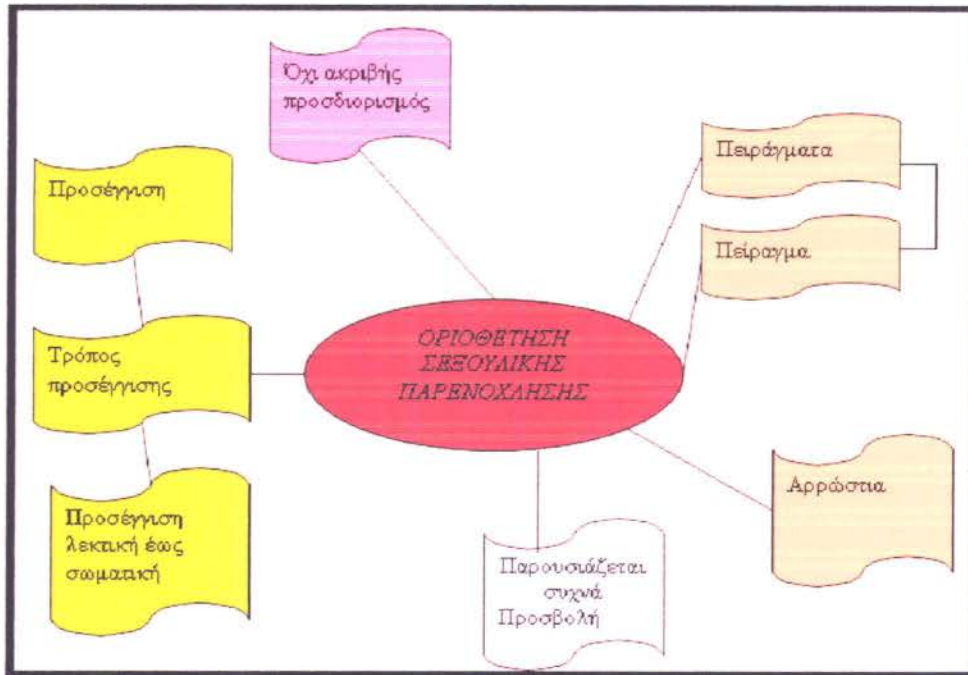
Από τις απαντήσεις που δόθηκαν διαπιστώνουμε ότι, στην πλειοψηφία τους, οι διευθυντές/ ντρίες αντιλαμβάνονται το φαινόμενο της σεξουαλική παρενόχλησης στο σχολείο, ως μια προσβολή του ατόμου (που δέχεται την παρενόχληση). Η προσβολή αυτή, εκφράζεται συνήθως ως επιβολή εξουσίας του αδύναμου προς τον δυνατό, η οποία μπορεί να έχει λεκτικό ή σωματικό χαρακτήρα, να εκφράζεται με χειρονομίες - κινήσεις, υπονοούμενα, πειράγματα σωματικά, πειράγματα λεκτικά, χυδαιότητες, αστεϊσμούς, εκφράσεις, γραπτά μηνύματα, ηθική παρενόχληση.

Γενικότερα, οι απαντήσεις αυτές επιβεβαιώνουν την θεωρία μας, σύμφωνα με την οποία το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν συνιστά μια κατάσταση ή ένα μέγεθος απόλυτο ή μετρήσιμο. Γι'αυτό και συχνά, οι ερωτώμενοι δυσκολεύονται να προσδιορίσουν τι συνιστά κατά τη γνώμη τους σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και συχνά απαντούν γενικά ή ζητούν διευκρινιστικές ερωτήσεις.

Πάντως, οι απαντήσεις που έδωσαν οι διευθυντές, δείχνουν ότι αντιλαμβάνονται ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστά μια ανεπιθύμητη ενέργεια, η οποία διαταράσσει την ηρεμία του ατόμου, εξαναγκάζοντάς το να δέχεται σωματικές, λεκτικές ή άλλου είδους οχλήσεις. Οι απαντήσεις δείχνουν επίσης ότι οι διευθυντές αντιλαμβάνονται ότι η αιτία της παρενόχλησης αυτής είναι η διαταραγμένη ψυχική κατάσταση του ατόμου που παρενοχλεί.

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για το τι συνιστά κατά τη γνώμη τους σεξουαλική παρενόχληση, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 1.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1.6: Οριοθέτηση σεξουαλικής παρενόχλησης**



Από το διάγραμμα φαίνεται ότι, για τους διευθυντές, η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι εύκολο να οριοθετηθεί. Πάντως, όταν επιχειρείται η οριοθέτηση της, αυτή περιγράφεται ως μια προσβολή λεκτική ή σωματική. Η προσέγγιση, καθώς και οι τρόποι προσέγγισης των θυτών προς τα θύματα, μπορεί να πραγματοποιηθεί με πολλούς τρόπους. Μπορεί να είναι σωματική, λεκτική ή γενικότερα να εκφράζεται με κάποιο πείραγμα. Η κατάσταση αυτή, αφορά μια διαταραγμένη μορφή συμπεριφοράς (αρρώστια).

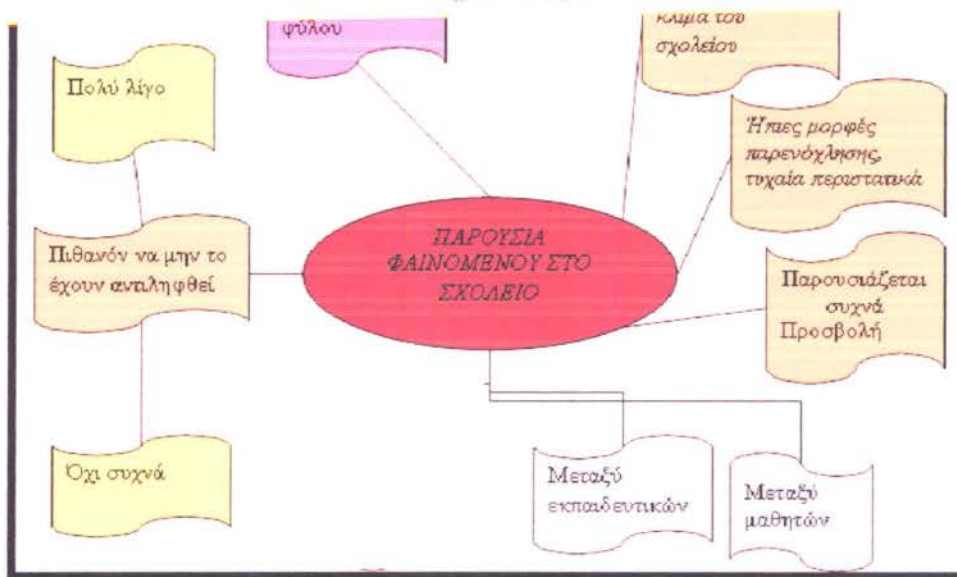
**Q1.b. Πιστεύετε ότι το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται συχνά και στο σχολείο;**

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων ατόμων (ερωτώμενα άτομα 2,3,4,6,7,9) δεν πιστεύουν ότι το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται συχνά και στο σχολείο. Εάν συμβαίνει, πιθανόν να μην το έχουν αντιληφθεί (ερωτώμενο άτομο 3, 4 και 8), και τούτο διότι, συμβαίνει «όχι συχνά» (ερωτώμενο άτομο 7), ή «πολύ λίγο σε σχέση με άλλες υπηρεσίες» εξαιτίας «της κουλτούρας των εκπαιδευτικών» (ερωτώμενο άτομο 6, 9). Πράγματι, ερευνητικά δεδομένα, μαρτυρούν ότι «στις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας του ΚΕΘΙ, η διοίκηση δεν είχε αντιληφθεί το γεγονός, και μάλιστα σε ποσοστό 67,5%».

Ωστόσο τα ερωτώμενα άτομα 1, 5, 8, 10, πιστεύουν πως το φαινόμενο παρουσιάζεται συχνά και στο σχολείο. Φαινόμενα παρενόχλησης εμφανίζονται είτε μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών (ερωτώμενο άτομο 1, 5,10), είτε μεταξύ εκπαιδευτικών (ερωτώμενο άτομο 5), είτε μεταξύ μαθητών (ερωτώμενο άτομο 5). Η παρουσία του φαινομένου γίνεται αντιληπτή ως «ήπιες μορφές παρενόχλησης», δηλαδή «δεν είναι συστηματική εντατική σε τέτοιο βαθμό που να ενοχλεί είναι τυχαία κυρίως περιστατικά. Δεν μιλάμε για αρρωστημένες καταστάσεις όπου κάποιος έχει εμμονές ή ιδεοληψίες ή θέματα τα οποία το οδηγούν σε μια τέτοια συστηματική συμπεριφορά».

Σύγκλιση παρουσιάζουν οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ως προς την αιτία εμφάνισης τέτοιων περιστατικών, δηλώνοντας ότι αυτή αφορά επιβολή εξουσίας λόγω φύλου «εξουσία και κυρίως ο άντρας στην κοπέλα» (ερωτώμενο άτομο 2), ή λόγω θέσης [«εκπαιδευτικός παρενοχλούσε έμμεσα μαθήτρια», (ερωτώμενο άτομο 1)]. Τέλος, για το ερωτώμενο άτομο 8, η παρουσία του φαινομένου «εξαρτάται από το κλίμα του σχολείου», για το οποίο σύμφωνα με τον ερωτώμενο, αλλά και τη θεωρία μας, καθοριστικό ρόλο παίζει ο διευθυντής κάθε σχολικής μονάδας [«... ο διευθυντής έχει την παιδαγωγική ευθύνη για τη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο.» Υπ αριθμό 105657/Δ1/ 8-10-2002 (ΦΕΚ 1340, τ.Β') υπουργική απόφαση, στο άρθρο 28].

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για το αν το φαινόμενο παρουσιάζεται συχνά και στο σχολείο, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί(διάγραμμα 2.6).



Από το διάγραμμα φαίνεται ότι, για τους διευθυντές, η παρουσία του φαινομένου στο σχολείο παρουσιάζει διαφοροποιήσεις, εξαρτώμενη κάθε φορά από το σχολικό πλαίσιο, τη μορφή της παρενόχλησης και την αντιληπτική ικανότητα του/ της κάθε διευθυντή/ ντριας. Πάντως, όταν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται στο σχολείο, αυτό εμπλέκει και αφορά τόσο τους εκπαιδευτικούς όσο και τους μαθητές.

**Q1.c. Ποιες οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για τον εκπαιδευτικό που παρενοχλείται, για εκείνον που παρενοχλεί και για το σχολείο;**

Για το άτομο που παρενοχλείται, όλοι οι ερωτηθέντες συμφωνούν ότι οι συνέπειες θα είναι ψυχολογικές. Κάποιοι εστιάζουν και σε άλλες συνέπειες. Ειδικότερα, το άτομο 1 εστιάζει στις ηθικές – ψυχολογικές, μισθολογικές και αξιολογικές συνέπειες, σε ότι αφορά τους υφιστάμενους εκπαιδευτικούς και σε ότι αφορά τους μαθητές στη βαθμολογία. Επιπλέον, σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης εκτός του σχολικού πλαισίου, οι συνέπειες είναι σε επίπεδο κοινωνικό: «έγινε βούκινο».

Για το ερωτώμενο άτομο 2, «εξαρτάται από την ιδιοσυγκρασία του ατόμου που παρενοχλείται, αλλά σίγουρα ψυχολογικές». Για το ερωτώμενο άτομο 3 «αποκτά φοβίες και εμμονές, δεν μπορεί να λειτουργήσει στο περιβάλλον του να βγει έξω, να σηκώσει τηλέφωνο». Για το ερωτώμενο άτομο 4, «δεν θα αισθάνεται καλά, θα δέχεται

πιέσεις, ψυχολογικές συνέπειες». Για το ερωτώμενο άτομο 5 θα έχει μια «αίσθηση προσβολής, μειονεξίας, θα δυσανασχετεί, θα εκφράζει αποστροφή, αδυναμία διαχείρισης της κατάστασης, ενοχές, ένα δυσάρεστο συναίσθημα». Θεωρεί βέβαια ότι αυτά αφορούν περισσότερο ανηλίκους, αφού σύμφωνα με τον ίδιο «ο εκπαιδευτικός είναι ένας ενήλικας ώριμος άνθρωπος, μπορεί ίσως να το διαχειριστεί καλύτερα». Για το ερωτώμενο άτομο 6 και 9, «Λεν μπορεί να κάνει καλά τη δουλειά του, αρνείται να συμμετάσχει στις διαδικασίες του σχολείου, αρνείται να υπακούει, άρνηση άσκησης καθήκοντος, προστριβές με συναδέλφους», «ψυχολογικό...αλλά εξαρτάται από το άτομο». Για το ερωτώμενο άτομο 7, «απομόνωση», «ψυχολογικό» και «αλλαγή στην απόδοση στη δουλειά». Τέλος το ερωτώμενο άτομο 8 θεωρεί ότι «οι συνέπειες εξαρτώνται από τη διαχείριση της παρενόχλησης και από τα δύο μέρη... η καλή σχέση του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς αποτρέπει τέτοια φαινόμενα», ίσως το θύμα «δεν νιώθει άνετο, νιώθει επίκεντρο, νιώθει νευρικότητα και αποφυγή» (ερωτώμενο άτομο 10).

Για τον θύτη, οι απόψεις των ερωτηθέντων δεν συγκλίνουν. Κάποιοι θεωρούν ότι το άτομο που παρενοχλεί δεν θα έχει συνέπειες ή «αν τον αντιληφθούν ... εξαρτάται από τη θέση του, και κυρίως είναι πρόβλημα με το περιβάλλον του», ερωτώμενο άτομο 4. κάποιοι εστιάζουν στις ψυχολογικές συνέπειες που έχει το θύμα, «ψυχολογικές εφόσον έρχεται σε "αδιέξοδο"», ερωτηθέν άτομο 2, «του γίνεται έμμομη ιδέα», ερωτηθέν άτομο 3, ερωτηθέν άτομο 5 «είναι διαταραχή θα το έλεγα που δεν είναι αναστρέψιμη», και «θα έχει ψυχολογικό πρόβλημα, πρόβλημα επιβεβαίωσης» ερωτηθέν άτομο 7,9.

Ακόμη, σύμφωνα με το ερωτηθέν άτομο 7, ο θύτης θα έχει και κοινωνικές συνέπειες αφού μπορεί «να απομακρυνθεί από τη θέση εξουσίας, να στιγματιστεί», αλλά και σύμφωνα με το ερωτηθέν άτομο 8 «στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον οι συνέπειες είναι απρόβλεπτες. Τραυματισμός της εικόνας του ατόμου», αν και το ερωτηθέν άτομο 6 αμφιβάλλει για τυχόν κοινωνικές συνέπειες, εφόσον πιστεύει ότι «πολλοί τους επιβραβεύουν» ή «δίνουν ελαφρυντικά». Παρόλα αυτά, το ενδεχόμενο απομόνωσης του θύτη, θα πρέπει, σύμφωνα με το ερωτηθέν άτομο 8, να αποφευχθεί εφόσον «συνήθως απομονώνοντας κάποιον ενισχύουμε την ιδιότυπη συμπεριφορά του... Θα πρέπει να τους δώσουμε τη δυνατότητα να νιώσουν υπεύθυνοι απέναντί μας να θέλουν να ζαναενταχτούν στο σύνολο, να θέλουν να αλλάξουν συμπεριφορά και με δικό τους τρόπο, αποδεδειγμένα, να δείξουν ζανά ότι είναι κομμάτι μας», τονίζοντας

ότι οι «συνέπειες αυτού που παρενοχλεί σχετίζονται άμεσα και με τη θέση ευθύνης του κάθε διευθυντή» (άποψη με την οποία συμφωνεί το ερωτώμενο άτομο 10).

Τέλος, θα έχει ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις, «θα έπρεπε μάλλον να στερείται η εκπαιδευτική ιδιότητα από τον συγκεκριμένο άνθρωπο» ερωτηθέν άτομο 5, «παραπέμπονται όλα στο πειθαρχικό συμβούλιο» ερωτηθέν άτομο 6, «γραφειοκρατική διαδικασία ... ποινικά και πειθαρχικά ότι προβλέπεται» ερωτηθέν άτομο 8.

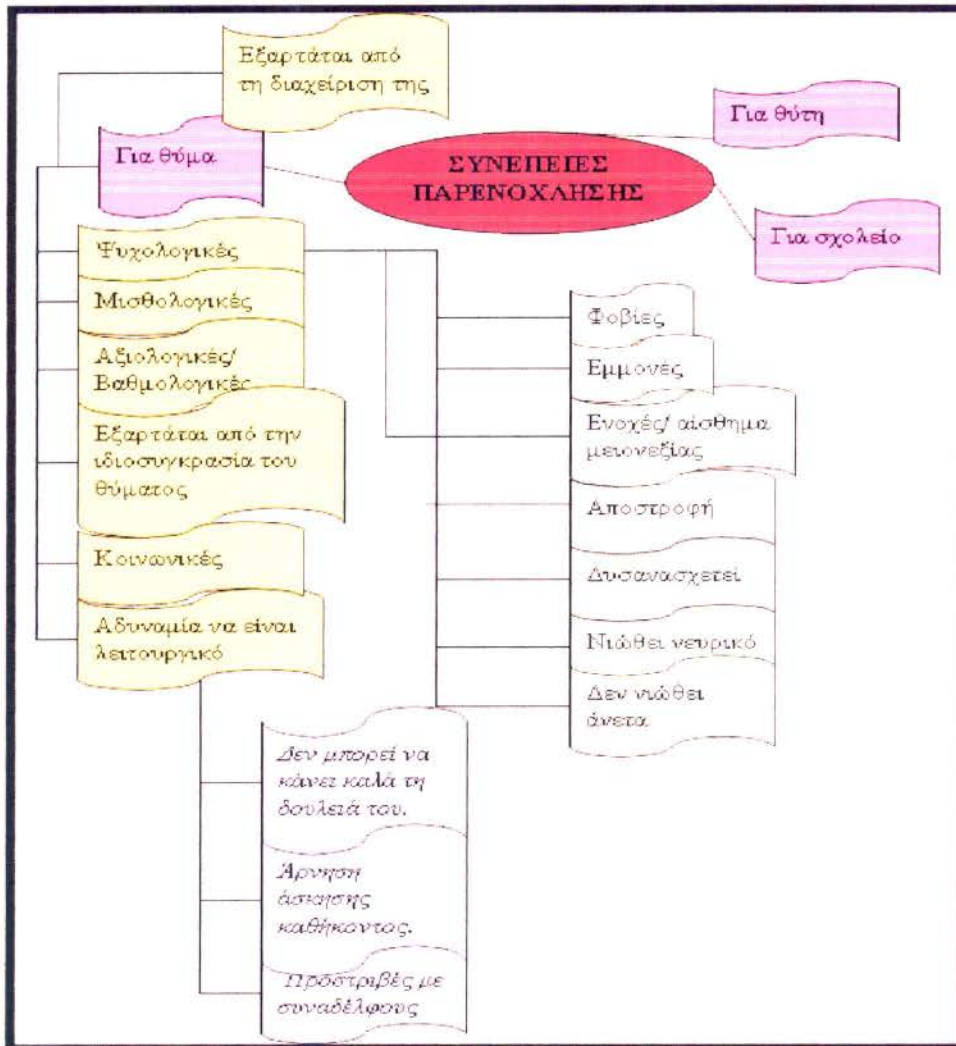
Οι απόψεις των ερωτηθέντων δεν συγκλίνουν: από την μία πλευρά εκφράζεται η αντίληψη ότι «για το ίδιο το σχολείο δεν υπάρχουν συνέπειες» (ερωτηθέντα άτομα 1,7), καθώς και ότι τέτοια περιστατικά δεν σημαίνουν «τίποτα... αποτελεί στοιχείο καθημερινής λειτουργίας... υπάρχει το κουκούλωμα ... δεν το αφήνουν να εκδηλωθεί... και ξανά προς τη δόξα τραβά» (ερωτηθέν άτομο 6), ενώ από την άλλη πλευρά εκφράζεται η αντίληψη ότι για το ίδιο το σχολείο, ένα τέτοιο φαινόμενο, «χαρακτηρίζει τους εκπαιδευτικούς και το ίδιο το σχολείο» (ερωτηθέν άτομο 2), «θα πάρει διαστάσεις και θα χει αντίκτυπο στη λειτουργία του σχολείου» (ερωτηθέν άτομο 3), «δεν θα ήταν ότι καλύτερο...» (ερωτηθέν άτομο 4,5,9), εφόσον «η συμπεριφορά των μαθητών απέναντι στους καθηγητές θα άλλαζε, θα έλεγαν υπονοούμενα...» (ερωτηθέν άτομο 4).

Βέβαια, ακόμη και αν όλα αυτά συνέβαιναν, η έκταση του ζητήματος «εξαρτάται από το πώς ο διευθυντής θα χειριστεί το θέμα» (ερωτηθέν άτομο 3), αν και το ερωτώμενο άτομο 5 απαντά πως «δεν με απασχολούν όμως οι κοινωνικές συνέπειες αλλά η επίλυση του ζητήματος».

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για τις συνέπειες του φαινομένου παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στα διαγράμματα που ακολουθούν, ξεχωριστά για κάθε εμπλεκόμενο παράγοντα (θύμα, θύτη, σχολείο), (διαγράμματα 3.6,4.6,5.6).

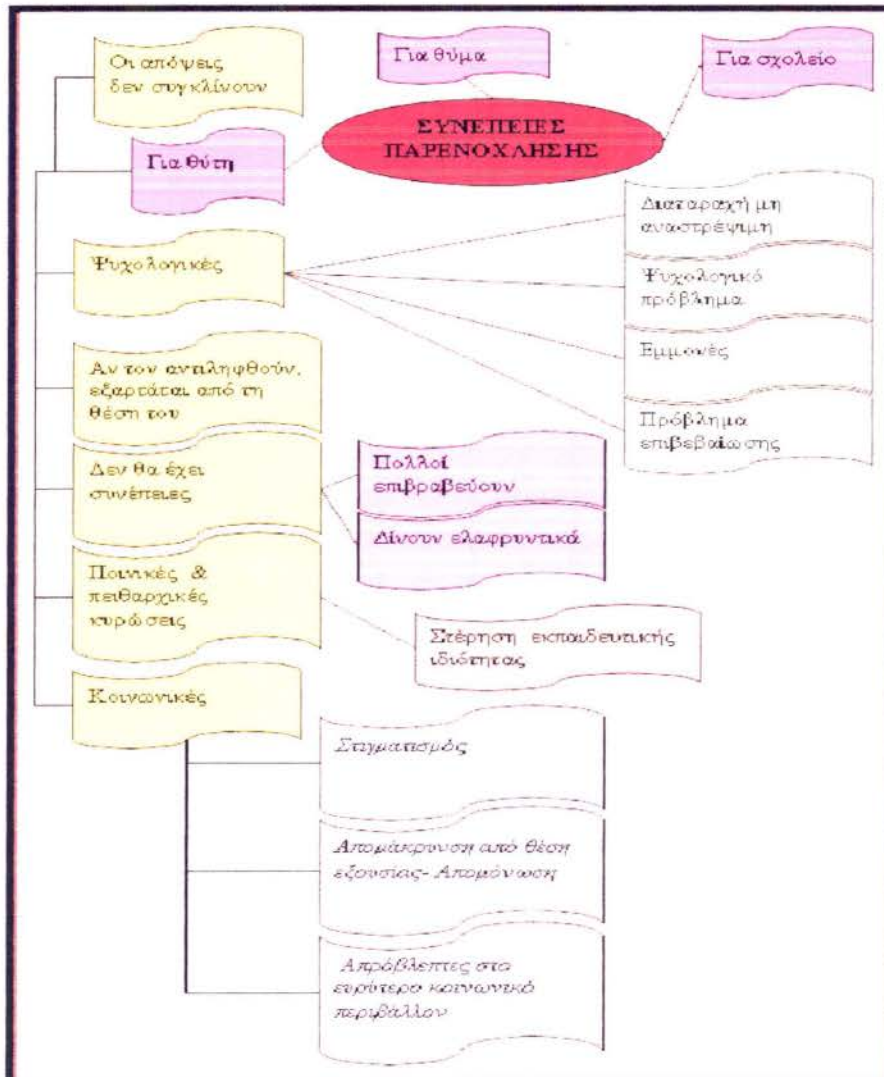


**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.6: Συνέπειες παρενόχλησης για το θύμα**



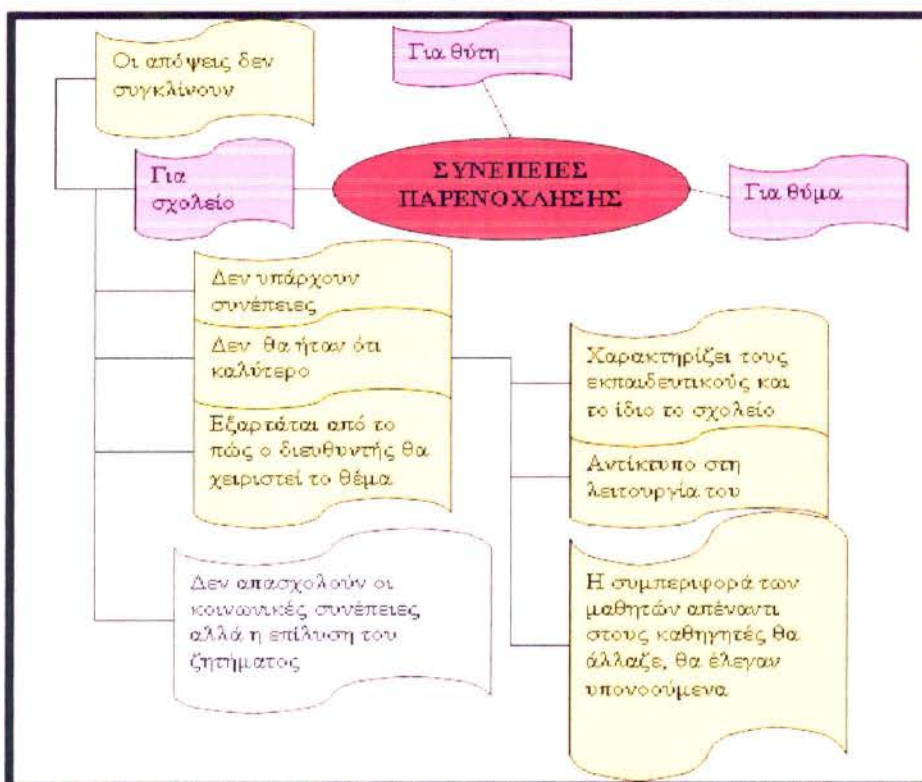
Από το διάγραμμα 3.6, φαίνεται ότι οι συνέπειες της παρενόχλησης για το θύμα, εξαρτώνται αρχικά από τον τρόπο που θα διαχειριστεί κανείς κάθε περιστατικό παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, οι συνέπειες που αναφέρονται είναι συνηθέστερα ψυχολογικές (φοβίες, εμμονές, νευρώσεις, ενοχές κ.λπ.), μισθολογικές, αξιολογικές/βαθμολογικές, κοινωνικές, πρακτικές (αδυναμία να εργαστεί και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6: Συνέπειες παρενόχλησης για το θύτη



Από το διάγραμμα 4.6, φαίνεται ότι οι απαντήσεις για τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για το θύτη, δεν συγκλίνουν. Τούτο συμβαίνει διότι, οι ερωτώμενοι εστιάζουν σε διαφορετικές συνέπειες κάθε φορά. Ειδικότερα, κάποιιο θεωρούν ότι δεν θα πρέπει να υπάρχουν συνέπειες, κάποιιο εστιάζουν στις ψυχολογικές συνέπειες του θύτη, κάποιιο στις κοινωνικές και τέλος στις πειθαρχικές.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.6: Συνέπειες παρενόχλησης για το σχολείο**



Από το διάγραμμα 5.6, φαίνεται ότι, οι απαντήσεις για τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για το σχολείο δεν συγκλίνουν. Από την μία πλευρά κάποιιοι ερωτώμενοι θεωρούν ότι για το σχολείο δεν υπάρχουν συνέπειες, από την άλλη πλευρά πολλοί υποστηρίζουν ότι δεν θα ήταν καλό για το ίδιο το σχολείο. Και τούτο διότι θα είχε αντίκτυπο στον τρόπο λειτουργίας του σχολείου. Πάντως, κάθε επερχόμενη συνέπεια εξαρτάται από τους χειρισμούς του / της διευθυντή/ ντριας.

## 2. Άξονας διαπίστωση προβλήματος

**Q2. Έχετε διαπιστώσει την ύπαρξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;**

**Q2.a. Όσο εργάζεστε στην εκπαίδευση είχατε έως σήμερα εμπειρία/ες που την /τις αξιολογείτε ως σεξουαλική παρενόχληση; (αναφέρατε συνοπτικά).**

Στην ερώτηση αυτή, τα ερωτώμενα άτομα 3,4,7,9,10 απαντούν μονολεκτικά «όχι», δηλώνοντας ότι όσο εργάζονται στην εκπαίδευση, δεν είχαν έως σήμερα εμπειρία/ες που να την /τις αξιολογούν ως σεξουαλική παρενόχληση. Οι απαντήσεις και των τριών ερωτώμενων ατόμων δόθηκαν βιαστικά, με τρόπο που ίσως δηλώνει ότι οι ερωτώμενοι δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν στην ερώτηση αυτή, ή ήρθαν σε δύσκολη θέση, ή ήθελαν να αποφύγουν να δώσουν περαιτέρω λεπτομέρειες.

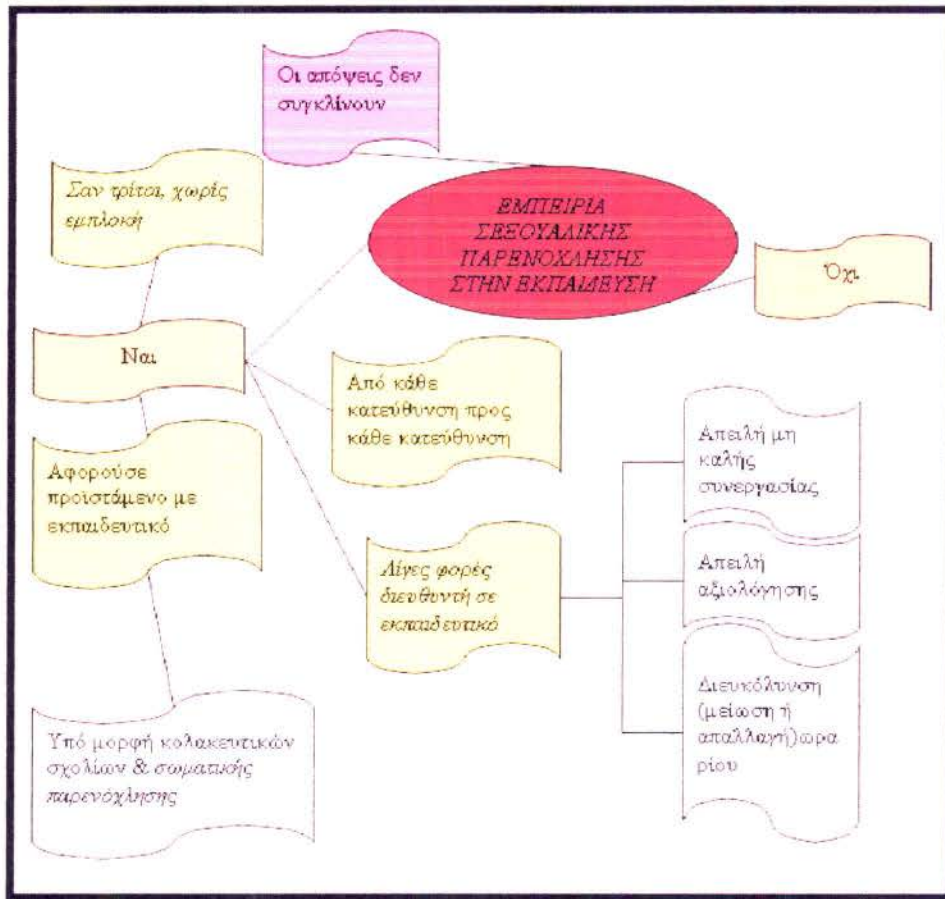
Τα ερωτώμενα άτομα 1,2, απαντούν στην ίδια ερώτηση ότι έχουν διαπιστώσει «σαν τρίτοι τέτοια φαινόμενα», χωρίς την άμεση εμπλοκή τους, απαντώντας αόριστα, χωρίς να μπορούν να αναφέρουν κάποιο περιστατικό.

Τα ερωτώμενα άτομα 5 και 6 απαντούν πως έχουν διαπιστώσει περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, που αφορούσε προϊστάμενο με εκπαιδευτικό. Ειδικότερα, σύμφωνα με το ερωτώμενο άτομο 5, η παρενόχληση πραγματοποιούνταν υπό μορφή «κολακευτικών σχολίων, κομπλιμέντων και κατά καιρούς όταν δινόταν η ευκαιρία και σωματικής παρενόχλησης». Το ερωτώμενο άτομο 6, απαντά πως λίγες φορές έχει διαπιστώσει την ύπαρξη παρενόχλησης όπου «διευθυντής μπορεί να εξαναγκάσει με τον τρόπο του, είτε με τη διευκόλυνση ωραρίου, είτε με τη μείωση ωραρίου, είτε με την απαλλαγή, είτε με την «εσένα θα σου δείξω, θα σου βάλω ωράριο» , με την απειλή, περί μη καλής συνεργασίας, ή τώρα με την μη καλή αξιολόγηση», παρενόχληση που ξεκάθαρα δηλώνει επιβολή εξουσίας του προϊστάμενου (διευθυντή), στον υφιστάμενο (εκπαιδευτικό).

Τέλος, το ερωτώμενο άτομο 8 διαπιστώνει την ύπαρξη του φαινομένου από κάθε θέση και προς κάθε κατεύθυνση.

Οι εμπειρίες των διευθυντών για εμπλοκή σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 6.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.6: Εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση**



Από το διάγραμμα 6.6 φαίνεται ότι, οι απαντήσεις για την ύπαρξη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο δεν συγκλίνουν. Έτσι, κάποιοι υποστηρίζουν ότι αποκλείεται να συμβαίνουν τέτοια περιστατικά, ενώ άλλοι έχουν άμεση εμπειρία ή ως τρίτου/ παρατηρητές. Τα φαινόμενα αυτά παρατηρούνται από και προς κάθε κατεύθυνση (διευθυντές, εκπαιδευτικούς, μαθητές). Ο τρόπος έκφρασής τους είναι κάθε φορά διαφορετικός π.χ. σχόλια, σωματική παρενόχληση, διευκολύνσεις, απειλές κ.λπ..

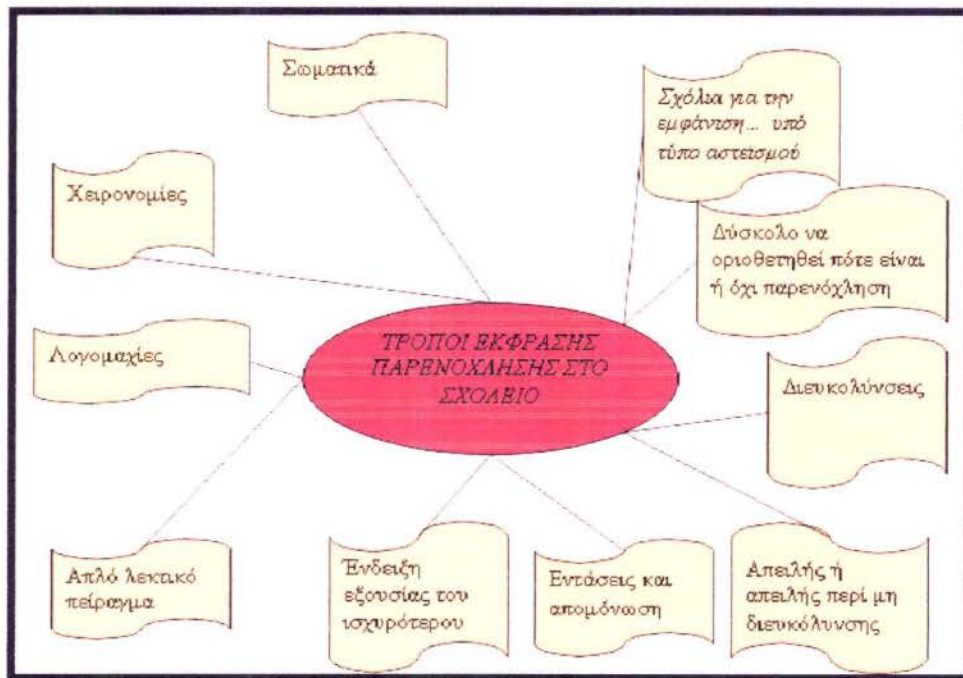
**Q2.b. Με ποιους τρόπους εκφράζεται το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;**

Αν και σύμφωνα με τα ερωτώμενα άτομα 2 και 10 «είναι δύσκολο να οριοθετηθεί πότε είναι παρενόχληση και πότε όχι», όλα τα ερωτώμενα άτομα απαντούν ότι η παρενόχληση εκφράζεται λεκτικά π.χ. «σχόλια για την εμφάνιση... υπό τύπο αστεϊσμό», «λογομαχίες», «απλό λεκτικό πείραγμα». Κάποιοι θεωρούν ότι η παρενόχληση μπορεί να εκφράζεται και με χειρονομίες, σωματικά (ερωτώμενα άτομα

1,7,8), ως ένδειξη εξουσίας του ισχυρότερου (ερωτώμενο άτομο 2), με εντάσεις και απομόνωση του ατόμου (ερωτώμενο άτομο 3), μέσω μηνυμάτων (ερωτώμενο άτομο 5), μέσω διευκολύνσεων, απειλής, ή απειλής περί μη διευκόλυνσης (ερωτώμενο άτομο 6,9).

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για τους τρόπους έκφρασης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 7.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7.6: Τρόποι έκφρασης παρενόχλησης στο σχολείο**



Από το διάγραμμα 7.6 φαίνεται ότι, οι τρόποι έκφρασης της παρενόχλησης στο σχολείο, ποικίλουν κάθε φορά. Έτσι περιστατικά παρενόχλησης μπορεί να εκφράζονται με ένα απλό πείραγμα, με χειρονομίες, σωματικά πειράγματα, λεκτικά πειράγματα, ως επιβολή εξουσίας του ισχυρού ή του κατέχοντος αξίωμα, μέσω διευκολύνσεων ή απειλών. Η πολυπλοκότητα των τρόπων έκφρασης της παρενόχλησης, συχνά διχάζει για το αν πρόκειται τελικά για παρενόχληση ή απλό πείραγμα.

**Q2.c. Ποιοι παράγοντες συντελούν στην εμφάνιση και διατήρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;**

Το ερωτώμενο άτομο 1, απαντά σε αυτή την ερώτηση, αναφέροντας ως σημαντικότερο παράγοντα την εξωτερική εμφάνιση και, πιο συγκεκριμένα, τον τρόπο που ντύνονται οι άνθρωποι σήμερα, κάνοντας μια αναδρομή στις «ποδιές» περασμένων ετών. Επιπλέον, εστιάζει στην «πέινα» του θύτη, δηλαδή στην στέρησή του σε σχέσεις καθώς και στην ψυχολογία που επιφέρει αυτή η στερητική κατάσταση.

Τέλος εστιάζει στο μορφωτικό επίπεδο του θύματος και στα εφόδια που έχει, ώστε να μπορεί ή να μην μπορεί να αντιμετωπίσει την περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν συμβαίνει.

Το ερωτώμενο άτομο 2, εστιάζει στον τρόπο ανατροφής του θύτη, τα στερεότυπα/αντιλήψεις που έχει σχηματίσει για το ρόλο του φύλλου. Τέλος, όπως και το άτομο 1, εστιάζει στις σχέσεις που έχει με το άλλο φύλλο.

Από μια άλλη διάσταση, το ερωτώμενο άτομο 3, θεωρεί ότι παράγοντας εμφάνισης της παρενόχλησης στο σχολείο, είναι η μη καλή παρακολούθηση και επίβλεψη όσων αφορούν το σχολείο.

Ομοίως με το ερωτώμενο άτομο 1, το ερωτώμενο άτομο 4 και 9, θεωρεί ότι η εξωτερική εμφάνιση, συντελεί στην εμφάνιση και διατήρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο. Επιπλέον, το «κλικ» της στιγμής, αλλά και γενικότερα η ψυχολογία του ατόμου, πιστεύει ότι αποτελούν παράγοντες εμφάνισης και διατήρησής της.

Αντίθετα με την άποψη των 1 και 4, το ερωτώμενο άτομο 5, θεωρεί ότι σίγουρα οι παράγοντες δεν είναι εξωτερικοί, «σίγουρα όχι π.χ. αυτό που λέμε αα κούνησε και την ουρά της». Δεν γνωρίζει, θα λέγαμε αναρωτιέται αν τελικά οι παράγοντες είναι επίκτητοι ή γονιδιακοί.

Ομοίως με τους 1 και 2, το ερωτώμενο άτομο 6 εστιάζει στη σχέση των δύο φύλων, και στην έλξη που υπάρχει μεταξύ τους. Παράλληλα, όπως οι 1 και 4, θεωρεί ως παράγοντα και την εξωτερική εμφάνιση. Ακόμη, πιθανολογεί ότι και οι σχέσεις εξουσίας διευθυντή με εκπαιδευτικό, είναι δυνατόν να αποτελέσουν παράγοντες εμφάνισης παρενόχλησης, «ίσως αν αυξηθούν οι αρμοδιότητες του διευθυντή όπως συζητάτε αυτό να αποτελέσει παράγοντα εμφάνισης υπό την έννοια "να σου πω κάνε μου αυτό γιατί εγώ γράφω εδώ"», εννοώντας ότι ο διευθυντής θα χρησιμοποιήσει την εξουσία που του δίνει το γεγονός ότι θα βαθμολογεί τον υφιστάμενό του,

προκειμένου να τον/την παρενοχλήσει. Τέλος, θεωρεί ότι οι «κοινωνίες» και οι «ιδιαιτερότητες κοινωνιών», μπορούν να συντελέσουν στην εμφάνιση ή διατήρηση της παρενόχλησης. Το οικογενειακό περιβάλλον, οι φίλοι και τα πρότυπα γενικότερα, είναι παράγοντες που συντελούν στο φαινόμενο και για τα ερωτώμενα άτομα 8 και 10. Πράγματι, σύμφωνα με τη θεωρία μας, «το περιβάλλον και ο τρόπος που ανατράφηκε ο θύτης, είναι σημαντικοί παράγοντες, που προκαθορίζουν τον μετέπειτα ρόλο του ως ενήλικα» (Ναλιμπάντης, 2001).

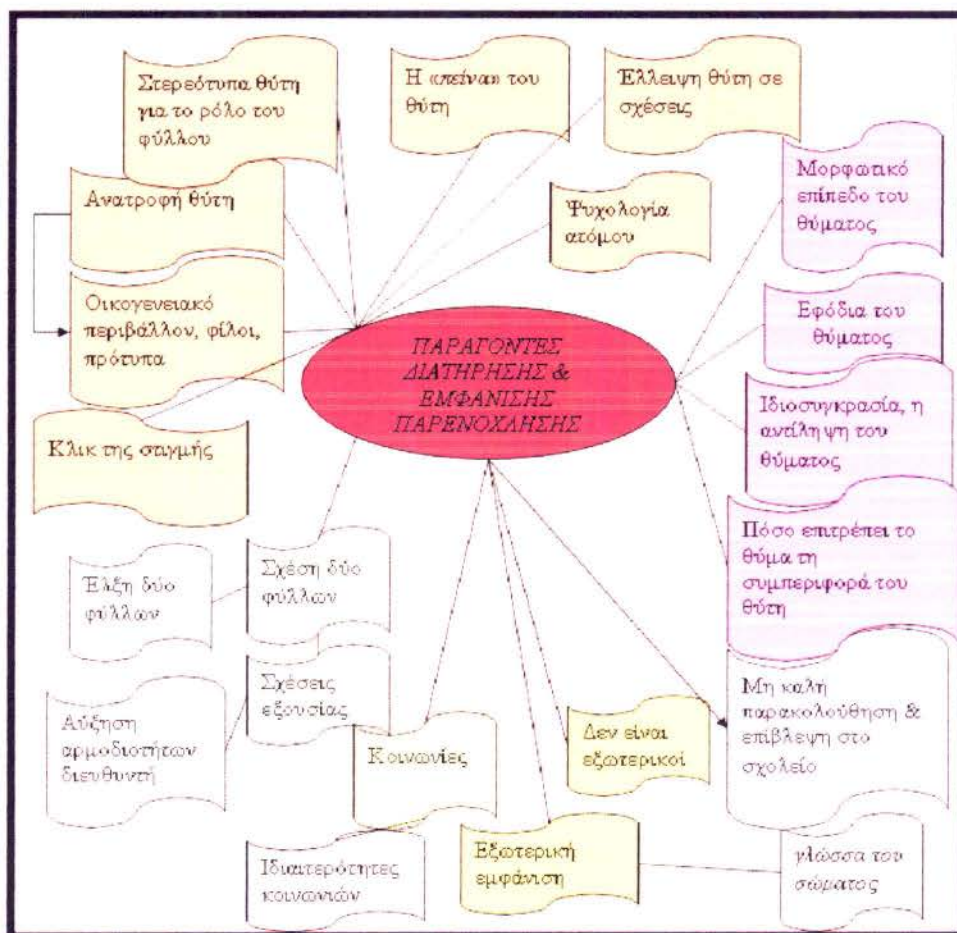
Επιπλέον, σε υποερώτημα που τέθηκε στο ερωτώμενο άτομο 8, αν πιστεύει ότι η εξωτερική εμφάνιση θα μπορούσε να αποτελεί παράγοντα, το άτομο συμφώνησε πως ναι, εφόσον «η εξωτερική εμφάνιση είναι ένας παράγοντας καθοριστικός», ιδίως οι νέοι «μιλούν πιο πολύ με τη γλώσσα του σώματος παρά με αυτά που λένε». Ακόμη ένας παράγοντας για το ίδιο το άτομο είναι η ιδιοσυγκρασία και η αντίληψη του θύματος, αν δηλαδή έχει άγνοια για το τι συνιστά παρενόχληση, ή το κατά πόσο επιτρέπει το ίδιο το θύμα τη συμπεριφορά του θύτη, «Αν δεν αφήνεις περιθώρια δεν πρόκειται ποτέ να σε προσεγγίσει ο άλλος».

Για το ερωτώμενο άτομο 7, οι νοοτροπίες που καλλιεργούν τις σχέσεις εξουσίας, η σεξουαλική τους ζωή, αλλά και γενικότερα οι προσωπικές τους σχέσεις είναι παράγοντες. Όσον αφορά την εμφάνιση, απαντά ότι «δεν γνωρίζω, πιθανόν ναι».

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για τους παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 8.6).



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8.6: Παράγοντες διατήρησης & εμφάνισης της παρενόχλησης**



Από το διάγραμμα 8.6 φαίνεται ότι, οι παράγοντες εμφάνισης και διατήρησης φαινομένων παρενόχλησης εξαρτώνται από πολλούς επιμέρους παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να αφορούν το ίδιο το θύτη, τις αντιλήψεις του για τις σχέσεις εξουσίας των δύο φύλλων, τα γενικότερα αντιληπτικά του στερεότυπα, την ψυχολογία του και το κοινωνικό του ιστορικό (π.χ. πως ανατράφηκε).

Ακόμη μπορεί να αφορούν το θύμα που δέχτηκε την παρενόχληση, το μορφωτικό του επίπεδο και τη γενικότερη προσωπικότητά του, ώστε να δέχεται ή όχι κάθε μορφή παρενόχλησης.

Τέλος, αφορούν το ίδιο το σχολείο και τον τρόπο με τον οποίο αυτό λειτουργεί (σωστή επίβλεψη).

### 3. Άξονας πρόληψη

**Q3. Ποια μέτρα θα λαμβάνετε για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, από τη θέση ευθύνης σας;**

**Q3.α. Με ποιους τρόπους μπορείτε να συμβάλετε στην πρόληψη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης;**

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων, θεωρεί ότι η πρόληψη του φαινομένου θα επιτευχθεί μέσω της παρέμβασης ειδικών, με ενημερώσεις, ημερίδες και συναντήσεις. Η ενασχόληση και ο προβληματισμός γύρω από το θέμα, και όχι η αποσιώπησή του, θα μπορούσαν να συμβάλλουν σημαντικά στην πρόληψή του. Η άποψη αυτή παραπέμπει σε όσα παραθέσαμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, δηλαδή ότι η μη παράβλεψη - αποσιώπηση των περιστατικών, η άμεση αντιμετώπιση του θύτη, η θέσπιση σχολικών κανόνων που θα περιορίζουν τη συμπεριφορά παρενόχλησης, θα μπορούσε να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης (Larking, 1994). Ειδικότερα, σύμφωνα και με το ερωτώμενο άτομο 5, οι εκπαιδευτικοί μέσα από την ορθή στάση ζωής των ίδιων, μπορούν να αποτελέσουν το παράδειγμα προς μίμηση. Οι απόψεις αυτές, περιγράφουν συνοπτικά όσα αναλυτικά είχαμε παραθέσει στην θεωρία μας και, εν τέλει συγκλίνουν με αυτή, η συμπεριφορά τους είναι πολύ σημαντική, αφού οι ίδιοι, ανάλογα με το φύλο τους, αποτελούν πρότυπο και αντικείμενο ταύτισης, επηρεάζοντας, με τη στάση τους, τις προσδοκίες τους και την εκδήλωση των προκαταλήψεων τους, τη μετάδοση διαφυλικών αξιών και ρόλων, που διαμορφώνονται στο σχολικό πλαίσιο. (Φρόση, 2005).

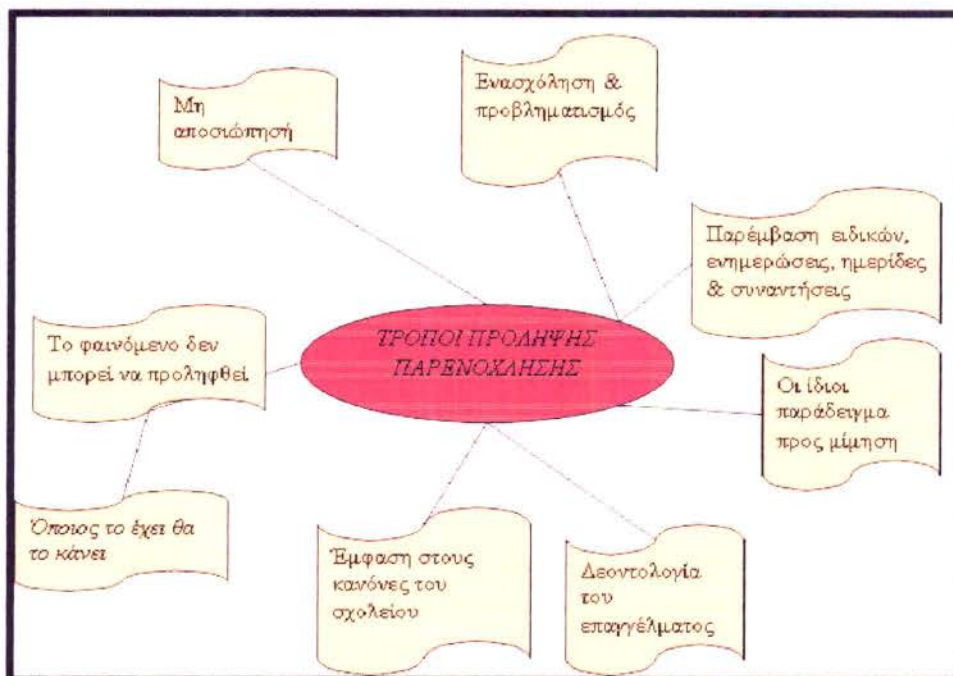
Ωστόσο, σε σημαντικό ποσοστό εκφράζεται και η άποψη ότι, ίσως, τελικά το φαινόμενο αυτό να μην μπορεί να προληφθεί, μιας και όπως υποστηρίζει το ερωτώμενο άτομο 4, *«όποιος το έχει θα το κάνει... είναι αυτό που λένε το χει η κούτρα του»*, δήλωση που προσομοιάζει με αυτή του ερωτώμενου ατόμου 6 *«δεν νομίζω ότι θα υπάρξει ποτέ τέλειο πλαίσιο κανονισμών, για να κάνεις πρόληψη ..., μόνο με την κουλτούρα»*. Άλλωστε, σύμφωνα και με τη θεωρία μας, το περιβάλλον και ο τρόπος που ανατράφηκε ο θύτης, είναι σημαντικοί παράγοντες, που προκαθορίζουν τον μετέπειτα ρόλο του ως ενήλικα (Ναλμπάντης, 2001). Άλλωστε, μέρος της σχολικής κουλτούρας, είναι η ίδια η σεξουαλική παρενόχληση, όντας ένα δημόσιο, καθημερινό φαινόμενο στο σχολικό χώρο (Timmerman, 2003).

Και οι δύο απόψεις, αν αναλυθούν επαρκώς, στην ουσία δηλώνουν εσωτερικές διαθέσεις του ατόμου, οι οποίες θα μπορούσαν να μελετηθούν, να προληφθούν και να αντιμετωπιστούν μέσω της συμβουλευτικής και της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Σημαντική είναι και η θέση που εκφράζεται από τα ερωτώμενα άτομα 1, 8, 9, τα οποία εκφράζουν την άποψη ότι, θα πρέπει να δοθεί γενικότερα έμφαση στους κανόνες του σχολείου και, ειδικότερα, στους κανόνες δεοντολογίας του επαγγέλματος, εντάσσοντας σε αυτούς τόσο κανόνες που σχετίζονται με τη συμπεριφορά, όσο και κανόνες εξωτερικής εμφάνισης. Οι απόψεις αυτές έρχονται σε αντίθεση με τη θεωρία μας, σύμφωνα με την οποία η πιθανότητα να παρενοχληθεί σεξουαλικά το θύμα συνδέεται με τη γενικότερη αντίληψη του "θύτη" και όχι τελικά με τη φυσική εμφάνιση του θύματος (Wyatt, 2000).

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για τους τρόπους πρόληψης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 9.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9.6: Τρόποι πρόληψης παρενόχλησης**



Από το διάγραμμα 9.6 φαίνεται ότι, οι τρόποι πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης ξεκινούν με την ενασχόληση με το θέμα και την ενεργό συμμετοχή των διευθυντών / ντριών. Στη συνέχεια, μέσω της θέσπισης κανόνων, από την αρχή της σχολικής χρονιάς, μπορούν να μεριμνήσουν για παρεμβάσεις ειδικών καθώς και

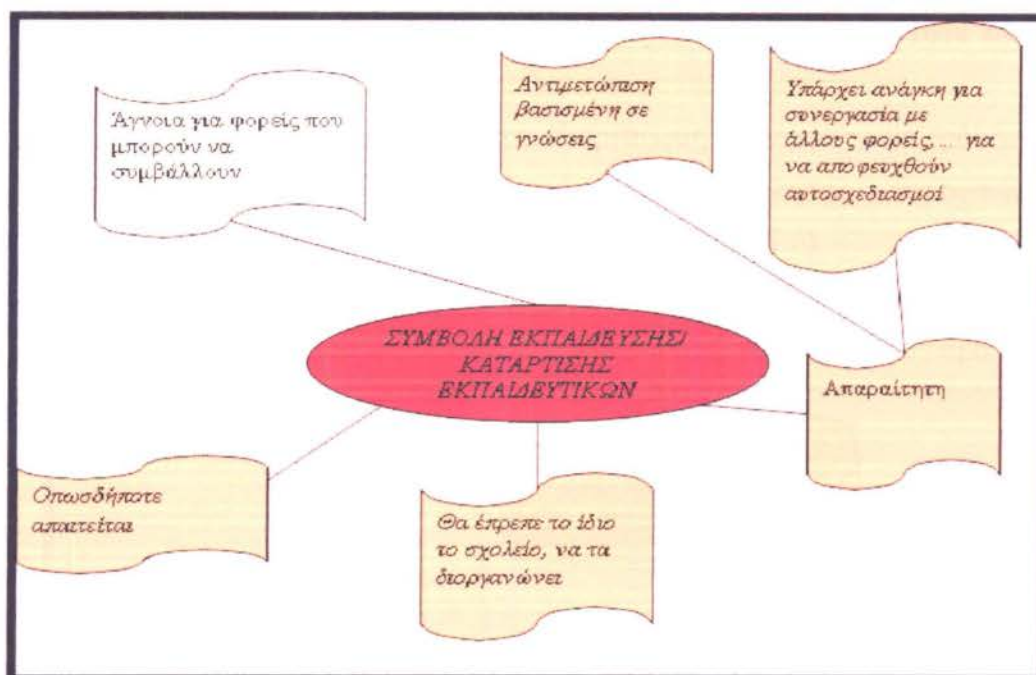
για τη διοργάνωση σχετικών ενημερωτικών ημερίδων. Τέλος, η ίδια τους η συμπεριφορά θα πρέπει να διέπεται από τους κανόνες δεοντολογίας του επαγγέλματος τόσο σε επίπεδο συμπεριφοράς όσο και σε επίπεδο εξωτερικής εμφάνισης, εφόσον οι ίδιοι αποτελούν πρότυπα προς μίμηση. Βέβαια, συχνά εκφράζεται και η άποψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν δύναται να αντιμετωπιστεί εφόσον αφορά εσωτερικές διαθέσεις του θύτη, που δεν μπορούν να αλλάξουν.

***Q3.b. Πιστεύετε ότι η σχετική εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο αυτό, θα μπορούσαν να επιδράσουν θετικά στη πρόληψη του;***

Στην ολότητά τους, τα ερωτώμενα άτομα θεωρούν ότι απαιτείται επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για την αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού. Όπως λένε «υπάρχει ανάγκη για συνεργασία με άλλους φορείς, ... για να αποφευχθούν αυτοσχεδιασμοί» (ερωτώμενο άτομο 2) και «να υπάρχει αντιμετώπιση βασισμένη σε γνώσεις» (ερωτώμενα άτομα 2,3, 10). Εντυπωσιακή κατά τη γνώμη μας, είναι η άγνοια που συχνά εκφράζεται, σχετικά με τους φορείς που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου. Χαρακτηριστική η δήλωση του ερωτώμενου ατόμου 4, που εκφράζοντας την αγωνία του μας λέει: «δεν μπορώ να συλλάβω τι μπορεί να γίνει για να αποφευχθούν τέτοια φαινόμενα. Θα υπάρχουν κάποιοι πιο ειδικοί που πιθανόν να ξέρουν». Την ίδια άγνοια, σχετικά με τους φορείς που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην πρόληψη ή και αντιμετώπιση του φαινομένου, εκδηλώνει και το ερωτώμενο άτομο 1, το οποίο θεωρεί ότι θα μπορούσε να επιδράσει θετικά η ανάλογη εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο, χωρίς να εστιάζει στο πως θα πρέπει να γίνει αυτό. Τέλος, το ερωτώμενο άτομο 8, πιστεύει ότι «οπωσδήποτε απαιτείται η σχετική εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο» και μάλιστα «θα έπρεπε το ίδιο το σχολείο, να τα διοργανώνει».

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για την συμβολή της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εκπαιδευτικών σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 10.6).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10.6: Συμβολή εκπαίδευσης/ κατάρτισης εκπαιδευτικών



Από το διάγραμμα 10.6 φαίνεται ότι, υπάρχει έντονη επιθυμία για κατάρτιση και εκπαίδευση των διευθυντών / ντριών σε ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό γίνεται σαφές, τόσο από την άγνοια που δηλώνουν οι ερωτώμενοι για τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να ασκήσουν προληπτικές τακτικές, όσο και από την επιθυμία που εκφράζουν για συνεργασία με φορείς που θα τους προσφέρουν οργανωμένες λύσεις. Παρόλα αυτά, εστιάζουν και στην ενεργοποίηση του ίδιου του σχολείου, ώστε να δύναται να διοργανώνει σχετικές δράσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

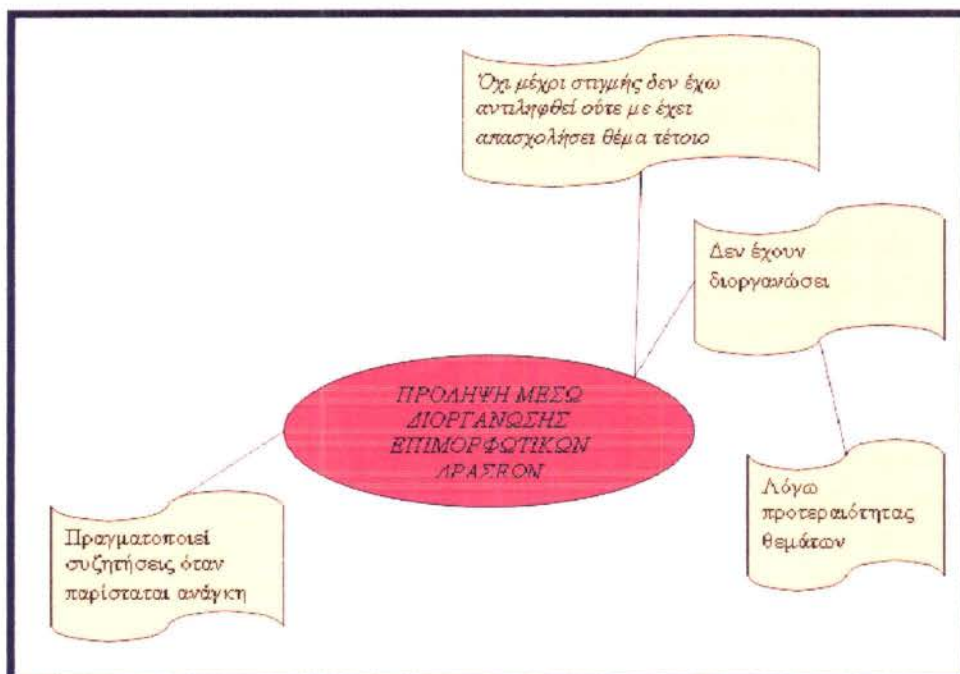
**Q3.c. Έχετε διοργανώσει έως σήμερα σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο σχολείο σας;**

Στο σύνολο τους, τα ερωτώμενα άτομα απαντούν πως δεν έχουν διοργανώσει σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο σχολείο τους. Ωστόσο, το ερωτώμενο άτομο 6, πραγματοποιεί συζητήσεις όταν παρίσταται ανάγκη, ενώ το ερωτώμενο άτομο 1 αναφέρει ότι δεν έχει τύχει να διοργανώσει «λόγω προτεραιότητας θεμάτων». Σε υποερώτημα σχετικό με το "σε ποια κλίμακα προτεραιότητας θα το τοποθετούσε", απαντά ως εξής «Πρώτο ή δεύτερο, αν δεν το έβαζα πρώτο, θα το έβαζα δεύτερο, το πολύ τρίτο». Η απάντηση που δίνει το

ερωτώμενο άτομο, αναδεικνύει ότι δεν το έχει απασχολήσει το φαινόμενο που εξετάζουμε. Άλλωστε, σε εισαγωγική ερώτηση (Σας έχουν απασχολήσει έως σήμερα θέματα σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση;) που τέθηκε, απάντησε πως «όχι μέχρι στιγμής δεν έχω αντιληφθεί ούτε με έχει απασχολήσει θέμα τέτοιο».

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για την διοργάνωση επιμορφωτικών δράσεων στο σχολείο τους, για ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 11.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11.6: Πρόληψη μέσω διοργάνωσης επιμορφωτικών δράσεων**



Από το διάγραμμα 11.6 φαίνεται ότι, έως τη στιγμή που διεξάγεται η έρευνα, οι ερωτώμενοι δεν έχουν διοργανώσει κάποια σχετική δράση στο σχολείο τους. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα δεν τους/ τις έχει απασχολήσει καθόλου το ζήτημα. Αντίθετα, άλλοι που τους έχει απασχολήσει, δεν το θέτουν ως προτεραιότητα ή επιλέγουν να λύσουν το ζήτημα όταν και εάν αυτό προκύψει.

Εδώ βέβαια τίθεται το ερώτημα για τον ερευνητή, του κατά πόσο όταν συζητούμε για πρόληψη του φαινομένου, εννοούμε πρόληψη και όχι αντιμετώπιση. Γιατί εάν δεν οργανώσουμε προληπτικές επιμορφωτικές δράσεις πριν από την εκδήλωση κάποιου περιστατικού, τότε πώς μπορούμε να θεωρήσουμε ότι παρεμβαίνουμε προληπτικά;

#### 4. Άξονας αντιμετώπιση

**Q4. Ποια μέτρα και γιατί θα λαμβάνετε για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, από τη θέση ευθύνης σας;**

**Q4.a. Θα ενθαρρύνετε την αναφορά ενός τέτοιου φαινομένου, ή θα επιχειρούσατε την αποσιώπηση του;**

Οι αναφορές των εκπαιδευτικών ως προς την αναφορά ή την αποσιώπηση του φαινομένου, δεν συγκλίνουν. Πιο συγκεκριμένα τα άτομα 1, 5, 7 και 9 θα ενθάρρυναν την αναφορά. Ειδικότερα, το άτομο 1 πιστεύει ότι η αναφορά «θα βοηθούσε στον παραδειγματισμό», ενώ το άτομο 5 δίνει έμφαση στην προστασία του ατόμου «που παρενοχλήθηκε».

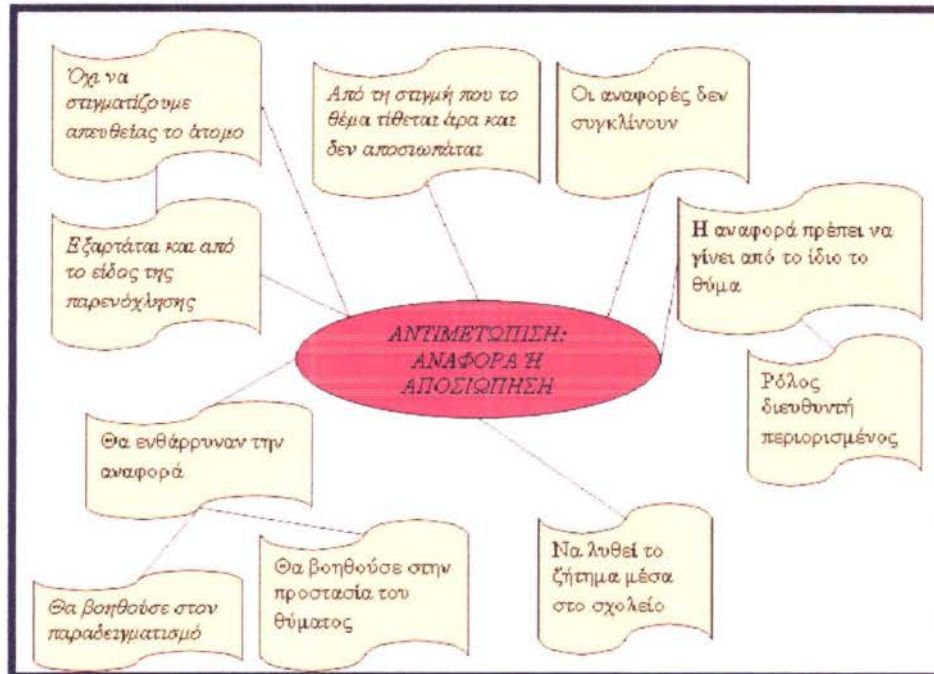
Αλλά και το άτομο 2, θα το ανέφερε «σίγουρα» εφόσον το είχε διερευνήσει.

Αντίθετα, τα άτομα 3 και 10 θεωρούν ότι πρέπει να λυθεί το ζήτημα μέσα στο σχολείο. Θεωρούν ότι, αν ζητήσουν βοήθεια, είναι σαν να μην μπορούν να το λύσουν από μόνοι τους. Μια διαφορετική άποψη εκφράζεται από το ερωτώμενο άτομο 6, που θεωρεί ότι η αναφορά πρέπει να γίνει από το ίδιο το θύμα, θεωρώντας το ρόλο του διευθυντή περιορισμένο.

Τέλος, το ερωτώμενο άτομο 8, δίνει μια άλλη διάσταση στο ζήτημα. Πιστεύει ότι «από τη στιγμή που το θέμα τίθεται ύρα και δεν αποσιωπάται». Η αναφορά ή η αποσιώπηση, «εξαρτάται και από το είδος της παρενόχλησης, αν έχει δόλο, αν τραυματίζει την εικόνα του θιγόμενου... Όχι να στιγματίζουμε απευθείας το άτομο. Δίνοντας του την δυνατότητα, θα καταλάβει ότι αν θεραπεύσει την πράξη αυτόματα προστατεύει το εγώ του, το προφίλ του».

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για την αναφορά ή την αποσιώπηση ζητημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 12.6).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12.6: Αντιμετώπιση - αναφορά ή αποσιώπηση



Από το διάγραμμα 12.6 φαίνεται ότι, οι αντιλήψεις των διευθυντών για την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν συγκλίνουν. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι η αναφορά δεν αποτελεί λύση, εφόσον δεν βοηθά κανέναν και αντίθετα δημιουργεί προβλήματα. Από την άλλη πλευρά, εκφράζεται έντονα η άποψη ότι δεν υπάρχει αποσιώπηση από τη στιγμή που το θέμα τίθεται, ακόμη και αν δεν λάβει διαστάσεις. Στην ίδια κατεύθυνση υποστηρίζεται ότι, η αναφορά πρέπει να γίνεται από το ίδιο το θύμα, αφού ο ρόλος του διευθυντή είναι περιορισμένος.

Τέλος, εκφράζεται η άποψη ότι η αναφορά ενός τέτοιου φαινομένου –εφόσον διαπιστωθεί- θα βοηθούσε τόσο στην προστασία του θύματος, όσο και στον παραδειγματισμό.

Συμπεραίνουμε λοιπόν πως η αναφορά ή η αποσιώπηση, είναι μία ενέργεια η οποία διενεργείται κάθε φορά, βάση των προσωπικών πεποιθήσεων κάθε διευθυντή για το τι συνιστά ή όχι παρενόχληση και για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει η διαπίστωση ενός τέτοιου φαινομένου να αντιμετωπιστεί. Ως ερευνητές, θεωρούμε ότι η ανυπαρξία ενός ενιαίου σχεδιασμού αντιμετώπισης φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης, ενισχύει την ύπαρξη τους και καλλιεργεί τη διαιώνισή τους.



***Q4.b. Θα λύνατε το ζήτημα σε επίπεδο προσωπικό, θα δίδατε διαστάσεις το θέμα;***

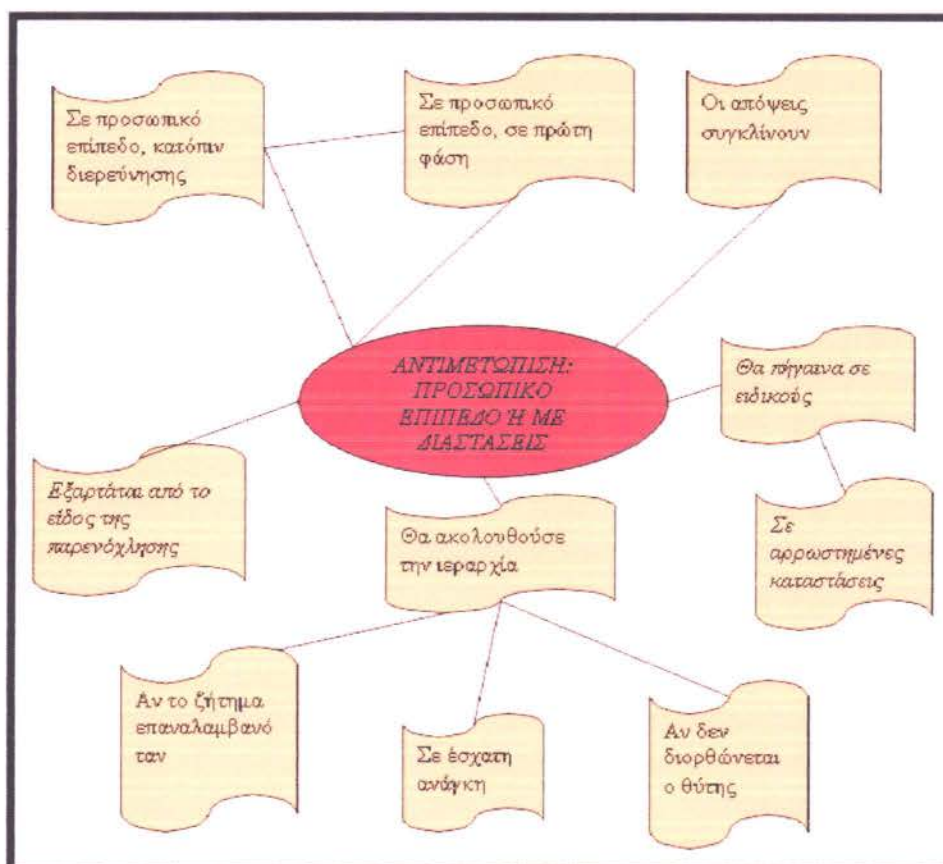
Οι απόψεις των ερωτηθέντων συγκλίνουν. Στο σύνολό τους θα έλυναν το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο, τουλάχιστον σε πρώτη φάση.

Ειδικότερα, το άτομο 1 «αν το ζήτημα επαναλαμβανόταν», «σε έσχατη ανάγκη», θα ακολουθούσε την ιεραρχία: Συμβούλου καθοδήγησης, παιδαγωγικού συμβούλου κ.ο.κ., το άτομο 2 θα το έλυσε σε προσωπικό επίπεδο «κατόπιν διερεύνησης», το άτομο 3 «στην αρχή θα έλυνα το ζήτημα σε επίπεδο προσωπικό, θα το έψαχνα εγώ, γιατί γίνεται αυτό το πράγμα γιατί υπάρχει και αν είναι ακραία περίπτωση, σε αρρωστημένες καταστάσεις ας πούμε, γιατί υπάρχουν και τέτοιες καταστάσεις, τότε θα πήγαινα σε ειδικούς σίγουρα», το άτομο 5 θεωρεί ωφέλιμο να λυθεί το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο και να «αποφευχθεί η αναφορά που συνεπάγεται δημοσιότητα», το άτομο 6 θα έδινε διαστάσεις «αν δεν διορθώνεται» ο θύτης, το άτομο 7 «σε πρώτη φάση σε προσωπικό, αλλιώς μέχρι συμβούλους παιδαγωγικής επιμόρφωσης, υπεύθυνους παιδαγωγικούς συμβούλους», το άτομο 8 «εξαρτάται και από το είδος της παρενόχλησης, αν έχει δόλο, αν τραυματίζει την εικόνα του θιγόμενου κ.ο.κ.», πάντως «όχι να στιγματίζουμε απευθείας το άτομο. Δίνοντας του την δυνατότητα να καταλάβει ότι αν θεραπεύσει την πράξη αυτόματα προστατεύει το εγώ του, το προφίλ του».

Συνοψίζοντας, καταγράφεται η άποψη ότι το ζήτημα δεν θα πρέπει να αναφερθεί, αλλά θα ήταν προτιμότερο να λυθεί σε πιο προσωπικό επίπεδο, τουλάχιστον στην αρχή. Οι έρευνες των Rowe και Lipsky (2001), αναδεικνύουν αυτή την τάση στην ερευνά τους όπου, περισσότερο από το ήμισυ των εργαζομένων και των διευθυντών που εμπλέκονταν σε ένα πρόβλημα ή σε μια σύγκρουση, προτιμούσαν να λύσουν το ζήτημα ιδιωτικά και ανεπίσημα, και μόνο περίπου το ένα δέκατο προτιμούσε τις επίσημες καταγγελίες (Sabitha, 2008).

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για τον τρόπο επίλυσης ζητημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 13.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13.6: Αντιμετώπιση - προσωπικό επίπεδο ή διαστάσεις**



Από το διάγραμμα 13.6 φαίνεται ότι, οι ερωτώμενοι εστιάζουν σε διαφορετικά πεδία αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων. Έτσι, αρχικά απαντούν ότι η αντιμετώπιση του ζητήματος, εξαρτάται από το είδος και τη συχνότητα της παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, άλλοι θεωρούν ορθότερη την παραπομπή σε ειδικούς, άλλοι θα έλυναν το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο, ενώ άλλοι θα επέλεγαν να τηρήσουν την ιεραρχία και ότι αυτή ορίζει.

Πράγματι, η αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων είναι κάθε φορά μοναδική, γιατί μοναδικά είναι και τα εμπλεκόμενα κάθε φορά άτομα.

**Q4.c. Θα εφαρμόζατε ό,τι προβλέπεται από τις διατάξεις του ποινικού και αστικού κώδικα για το φαινόμενο, ή θα απευθυνόσασταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων;**

Σε ερώτημα που τέθηκε στους ερωτώμενους διευθυντές/ντριες, αν θα εφαρμόζαν ποινικές και αστικές διατάξεις για το φαινόμενο, ή αν θα απευθύνονταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης, στην

συντριπτική πλειοψηφία τους, απάντησαν πως είναι αναγκαία η παραπομπή σε φορείς, που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το ερωτώμενο άτομο 1, 8 και 9 θα απευθύνονταν σε αυτούς τους φορείς (*«κοινωνικούς λειτουργούς του δήμου»*), εφόσον είχαν διερευνήσει οι ίδιοι το θέμα, αφού σύμφωνα με το ερωτώμενο άτομο 2, κρίνεται πιο αναγκαία η στήριξη του θύματος και του θύτη, εφόσον *«η τιμωρία από μόνη της δεν λέει κάτι»*. Αλλά και το ερωτώμενο άτομο 7, πιστεύει *«στη βοήθεια άλλων φορέων, πιο εξειδικευμένων»*, και ήδη συνεργάζεται μαζί τους για προβλήματα χρήσης ουσιών. Άλλωστε, σύμφωνα με το ερωτώμενο άτομο 8, *«ο διευθυντής του σχολείου δεν είναι ειδικός, είναι αυτονόητο ... στην πράξη δεν μπορεί να γνωρίζει τα πάντα. Από την πείρα του, από τις επιμορφώσεις του, από τη συζήτηση με τους άλλους διευθυντές, από τις κατευθύνσεις που παίρνει από την επικοινωνία με άλλες υπηρεσίες , όπως είναι οι κοινωνικές υπηρεσίες , η αστυνομία κ.λπ. με τους οποίους επικοινωνούμε και ρωτάμε διάφορα θέματα»*, μπορεί να ενημερωθεί.

Σημαντική για να κατανοήσουμε την αναγκαιότητα ύπαρξης υποστηρικτικών συμβουλευτικών δομών (εκτός των διατάξεων του ποινικού και αστικού κώδικα), είναι η δήλωση από το ερωτώμενο άτομο 8, το οποίο αναφέρει χαρακτηριστικά ότι *«από την τελευταία ενημέρωση που είχα, σε μία επιμόρφωση που είχα πάει, ο κόσμος εμπιστεύεται ως προς το 3% την αστυνομία, τις αρχές. Πιο πολύ απευθύνεται σε άλλες μορφές. Θα απευθυνθεί στο σχολείο προκειμένου να λύσει το πρόβλημά του ή στις κοινωνικές υπηρεσίες που θα του δώσουν κατευθύνσεις...»*.

Σε αυτό το σημείο θεωρούμε κρίσιμη, αναγκαία και αναντικατάστατη τη συνεργασία του σχολείου με συμβουλευτικούς φορείς και οργανισμούς, σε επίπεδο σχεδιασμού και εφαρμογής μιας θετικής προληπτικής πολιτικής, μέσα από προγράμματα κατάρτισης, που στοχεύουν στη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σαφώς, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το μεγάλο κόστος σχεδιασμού και εφαρμογής μιας τέτοιας προληπτικής πολιτικής, το οποίο όμως θεωρούμε ότι παραμένει κατά τρόπο σαφή και προφανή, σημαντικά χαμηλότερο από αυτό που συνεπάγεται για το θύμα και την επιχείρηση/ οργανισμό, η παρενόχληση του έμπυχου υλικού (εργαζομένων, μαθητών κ.λπ.).

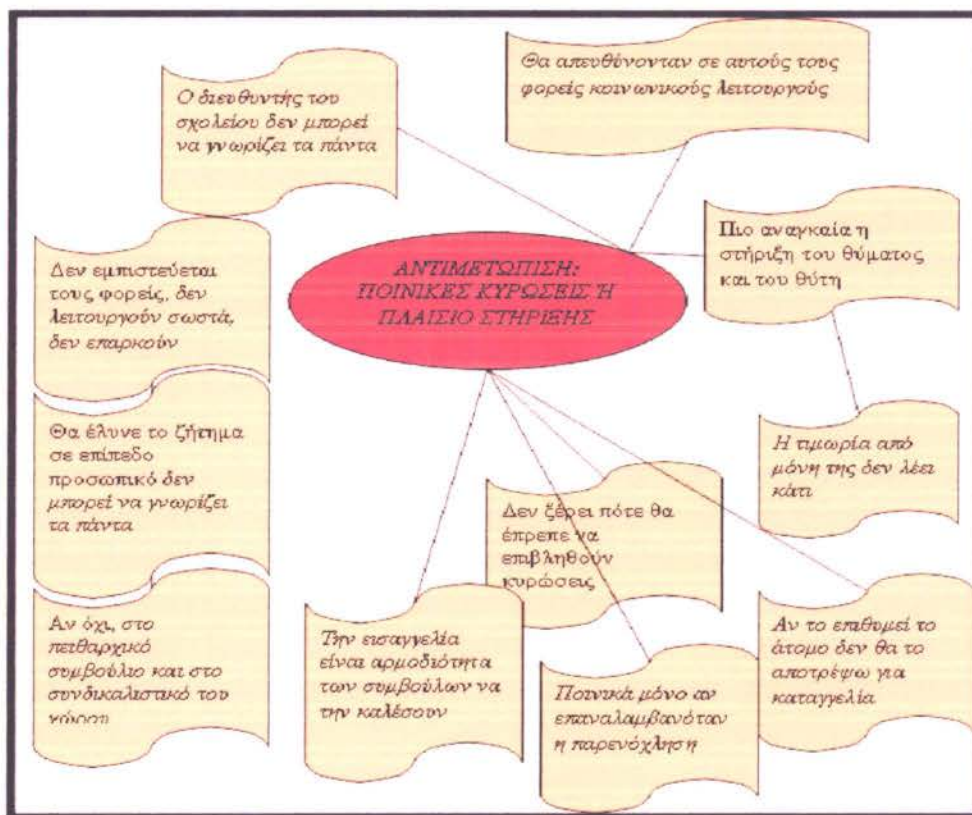
Αντίθετο με την συνεργασία με φορείς στήριξης και υποστήριξης, είναι το ερωτώμενο άτομο 6, που δηλώνει ότι θα έλυνε το ζήτημα σε επίπεδο προσωπικό. Κι αυτό γιατί δεν εμπιστεύεται τους φορείς, εφόσον αυτοί *«δεν λειτουργούν σωστά, ... δεν*

επαρκούν». Αν δεν μπορούσε τελικά να λύσει το ζήτημα μόνο του, θα το παρέπεμπε «στο πειθαρχικό συμβούλιο και στο συνδικαλιστικό του χώρου των καθηγητών».

Όσον αφορά τις ποινικές κυρώσεις, για τα υπόλοιπα ερωτώμενα άτομα, το ερωτώμενο άτομο 3, δεν ξέρει πότε θα έπρεπε να επιβληθούν κυρώσεις «όταν σου συμβεί από κει και πέρα πιστεύω το ψάχνει και το μαθαίνεις», αν και, σύμφωνα με το ερωτώμενο άτομο 1, στο βιβλίο που μελετούν για να δώσουν εξετάσεις για τις θέσεις διευθυντών, τίθεται ξεκάθαρα ότι σε περίπτωση παρενόχλησης «παίρνεις εισαγγελία και κινείς αμέσως τις διαδικασίες». Παρόλα αυτά και το ερωτώμενο άτομο 1 θεωρεί ότι «η εισαγγελία είναι αρμοδιότητα των συμβούλων να την καλέσουν». Το ερωτώμενο άτομο 4, θα εφαρμόζε τις διατάξεις, «μόνο αν επαναλαμβανόταν η παρενόχληση», ενώ το ερωτώμενο άτομο 8 «αν το επιθυμεί το άτομο δεν θα το αποτρέψω για καταγγελία».

Οι αντιλήψεις των διευθυντών για το πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 14.6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14.6: Αντιμετώπιση, ποινικές κυρώσεις ή πλαίσιο στήριξης**



Από το διάγραμμα 14.6 φαίνεται ότι, οι ερωτώμενοι προτιμούν την παραπομπή των περιστατικών σε ειδικό. Λιγότερο φαίνεται να προτείνουν την εφαρμογή νομικών

και ποινικών διατάξεων. Και σε αυτή την περίπτωση η συχνότητα της παρενόχλησης θα καθόριζε τον τρόπο αντιμετώπισης της κατάστασης.

Οι ερωτώμενοι φαίνεται να μην είναι εξοικειωμένοι και επιμορφωμένοι σε ζητήματα πειθαρχικά και ποινικά. Έτσι, προτιμούν την παραπομπή σε κάποιον ειδικό προκειμένου να δεχτεί υποστήριξη κυρίως το θύμα, αλλά και κάθε εμπλεκόμενο μέλος.

#### 6.1.4 Ως προς το φύλο

Εστιάζοντας στην ανάλυση των απαντήσεων με βάση το φύλο των ερωτηθέντων καταλήγουμε στα εξής:

Εξετάζοντας την πρώτη ερώτηση «*Q1. Πως αντιλαμβάνεσθε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;*» ως προς το φύλο, παρατηρούμε πως οι γυναίκες, αντιλαμβάνονται την παρενόχληση περισσότερο ως επιβολή εξουσίας του ανώτερου προς τον κατώτερο. Για τις γυναίκες, συνηθέστερα, το άτομο που παρενοχλεί συνδέθηκε με τον άνδρα. Από την άλλη πλευρά, οι ερωτηθέντες άντρες, εστιάζουν περισσότερο στη σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο φύλλων, καθώς και στην εξωτερική εμφάνιση (π.χ. τρόπο ντυσίματος). Πάντως, σύμφωνα με τις σημειώσεις της ερευνήτριας, στην πλειοψηφία τους, οι ερωτηθέντες άντρες, θεωρούν ότι το φαινόμενο ξεκινά και από τους δύο, λέγοντας χαρακτηριστικά ότι «*Πιστεύω για να γίνει σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να έχουν δώσει δικαίωμα και οι δύο, δεν θα μπορεί ο ένας έτσι απλά να πάει να κάνει σεξουαλική παρενόχληση από μόνος του. ... δεν μπορώ να πειράζω κανέναν αν δεν μου δώσει αφορμή, δικαίωμα*». Επιπλέον, ορισμένοι ερωτηθέντες εστιάζουν στο ότι η παρενόχληση αφορά πρόκληση, εξαιτίας του γυναικείου τρόπου ντυσίματος, θεωρώντας ότι η γυναίκα έχει ήδη δώσει τη συγκατάθεσή της για την περαιτέρω συμπεριφορά τους, θεωρώντας έτσι συνυπεύθυνο για την παρενόχληση το θύμα. Οι απόψεις αυτές, έρχονται σε αντίθεση με τη θεωρία μας, σύμφωνα με την οποία, η σεξουαλική παρενόχληση, θεωρείται μονομερής και καταναγκαστική, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος.

Για την δεύτερη ερώτηση «*Q1.b. Πιστεύετε ότι το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται συχνά και στο σχολείο;*» οι γυναίκες ερωτηθείσες, απαντούν πως δεν έχει υποπέσει κάτι τέτοιο στην αντίληψη τους. Παρόλα αυτά, έχουν ακούσει γι αυτό, κυρίως στην τηλεόραση ή από συναδέλφους. Μάλιστα, εκφράζεται η άποψη ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρούνται πιο

«έντονα» στον ιδιωτικό τομέα, αφού στο δημόσιο τομέα οι σχέσεις είναι πιο καθορισμένες. Αντίθετα, οι άντρες φαίνεται να έχουν περιστατικά να αναφέρουν από την εμπειρία τους, βέβαια «όχι συχνά» και σε «ήπια μορφή». Χρησιμοποιώντας την έκφραση "ήπια μορφή", οι ερωτώμενοι εννοούν ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται μόνο ως λεκτική έκφραση, και, ως εκ τούτου, αποδίδουν ένα χαρακτήρα τυχαίο και περιστασιακό στο φαινόμενο αυτό. Οι απαντήσεις που δίδονται εδώ, δίνουν την αίσθηση, ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να μην αξιολογείται ως τέτοια πράξη, εάν δεν συνοδεύεται με αγγίγματα ή αν δεν έχει χαρακτήρα επαναλαμβανόμενο. Ίσως γι αυτό το λόγο, τα περιστατικά είναι «όχι συχνά», επειδή δεν αξιολογούνται από τους άντρες διευθυντές ως περιστατικά παρενόχλησης.

Στο σύνολό τους, οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι τα περιστατικά εμφανίζονται από και προς κάθε κατεύθυνση, δηλαδή από άντρες προς γυναίκες, από γυναίκες προς άνδρες, από γυναίκες προς γυναίκες και από άνδρες προς άνδρες. Επιπλέον, θεωρούν ότι εμφανίζονται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και μεταξύ μαθητών, μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών, ή/ και μεταξύ εκπαιδευτικών με διευθυντές/ ντριες.

Σε υποερώτημα που τέθηκε, αν εμφανίζονται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ γυναικών, ή αντρών προς άνδρες, ή γυναικών προς άνδρες, οι ερωτηθέντες απαντούν ως ακολούθως.

Σχετικά με την παρενόχληση από γυναίκες προς άντρες, οι άντρες ερωτώμενοι πιστεύουν πως η σεξουαλική παρενόχληση *«από γυναίκες προς άντρες έχει αυξηθεί κατά κόρον. Και μέσα στο σχολείο, σε μεγάλο ποσοστό. Ενώ πριν ήταν στο 0.1 τώρα είναι στο 70 -80% των κοριτσιών»*. Αιτιολογούν την αύξηση αυτή πιστεύοντας ότι αυτό *«εκφράζει κοινωνίες, ιδιαιτερότητες κοινωνιών»*. Ειδικότερα, το ερωτώμενο άτομο 8 πιστεύει πως *«...πάει πια η εποχή που πιστεύαμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι από τον άντρα προς τη γυναίκα. Είναι από τον άνθρωπο προς τον συνάνθρωπό του, είναι έλλειψη σεβασμού του άλλου»*. Αντίθετα, οι γυναίκες ερωτώμενες θεωρούν ότι *«διαχρονικά η σεξουαλική παρενόχληση αφορά περισσότερο παρενόχληση από άντρες προς γυναίκες... το αντίστροφο, συμβαίνει σε πολύ μικρότερο ποσοστό»*.

Πάντως, σύμφωνα και με τη θεωρία μας, η χειραφέτηση των γυναικών και η τοποθέτηση τους σε διευθυντικές και διοικητικές θέσεις τα τελευταία χρόνια, και ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που μέχρι πρότινος θεωρούνταν ανδροκρατούμενα, έχει

οδηγήσει σε αύξηση του ποσοστού των ανδρών που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση (Αντωνίου, 2008; Zeira et al., 2001).

Στο τρίτο υποερώτημα «*Q1.c. Ποιες οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για τον εκπαιδευτικό που παρενοχλείται, εκείνο που παρενοχλεί και το σχολείο;*», οι γυναίκες εστιάζουν τις συνέπειες των θυμάτων κυρίως σε ψυχολογικό επίπεδο, αν και δεν αποκλείουν βαθμολογικές συνέπειες που μπορεί να έχει η μη ανοχή της παρενόχλησης (στέρξη προαγωγής, μη διευκόλυνση ωραρίου). Αλλά και για τους ερωτώμενους άντρες, οι συνέπειες είναι πρωτίστως ψυχολογικές. Οι συνέπειες αυτές δε είναι που συχνά προκαλούν επακόλουθες συνέπειες π.χ. χαμηλή απόδοση στην εργασία, «*Δεν μπορεί να κάνει καλά τη δουλειά του, αρνείται να συμμετάσχει στις διαδικασίες του σχολείου, αρνείται να υπακούει, φτάνει ακόμη και στην άρνηση άσκησης καθήκοντος*».

Για το άτομο που παρενοχλεί, οι ερωτώμενες θεωρούν ότι θα έρθει σε αδιέξοδο, αντιμέτωπο με τις συνέπειες της ίδιας της κοινωνίας, αλλά και του νόμου. Ειδικότερα, η ερωτώμενη 4, πιστεύει πως «*θα έπρεπε αυτός ο άνθρωπος να μην έχει ούτε πρόσβαση στα κάγκελα κάποιου σχολικού περιβάλλοντος... δεν ξέρω αν είναι διαταραχή που είναι αναστρέψιμη. Πιστεύω όταν υπάρχουν φαινόμενα τέτοια, θα έπρεπε μάλλον να στερείται η εκπαιδευτική ιδιότητα από τον συγκεκριμένο άνθρωπο*». Από την άλλη πλευρά, οι άντρες πιστεύουν ότι οι συνέπειες εξαρτώνται από το αν και κατά πόσο, το ίδιο το άτομο (ο θύτης) έχει δώσει δικαιώματα. Πιθανότατα, να έχει πειθαρχικές/ του νόμου συνέπειες, ή/ και να στιγματιστεί.

Η παρουσία της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο, οδηγεί κάποιους ερωτώμενους να το στιγματίσουν ως κακό σχολείο. Αντίθετα, κάποιοι άλλοι ερωτώμενοι δεν θεωρούν ότι το σχολείο στιγματίζεται ως κακό. Και τούτο διότι ο/η διευθυντής/ ντρια, σύμφωνα με αυτούς, είναι ο καθοριστικός παράγοντας της καλής ή κακής εικόνας του σχολείου και της συνεπαγόμενης συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι άντρες δεν εστιάζουν σε καμία συνέπεια, εκτός από την αλλαγή στην αντίδραση των μαθητών, οι οποίοι μπορεί να χρησιμοποιήσουν το περιστατικό με κάποιο απώτερο σκοπό π.χ. να χλευάσουν.

Από όσα συζητήθηκαν στο υποερώτημα αυτό, οι απόψεις αντρών και γυναικών συγκλίνουν στο ότι πρώτιστη συνέπεια για το θύμα είναι η ψυχολογική. Για το άτομο που παρενοχλεί, οι απόψεις τους συγκλίνουν και πάλι, με έμφαση στις συνέπειες του

νόμου και στον κοινωνικό στιγματισμό/ αποκλεισμό. Τέλος, στο ερώτημα για τις συνέπειες που θα μπορούσαν να υπάρξουν για το ίδιο το σχολείο ως μικροκοινωνία, οι γυναίκες εστιάζουν στον στιγματισμό του σχολείου από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, ενώ οι άντρες επικεντρώνονται σε καθημερινά ζητήματα, π.χ. στην αλλαγή της συμπεριφοράς των μαθητών.

Στην ερώτηση «Q2.a. Όσο εργάζεστε στην εκπαίδευση είχατε έως σήμερα εμπειρία/ες που την /τις αξιολογείται ως σεξουαλική παρενόχληση;», οι γυναίκες στο σύνολο τους αναφέρουν περιστατικά που αφορούν είτε διευθυντές με εκπαιδευτικούς είτε εκπαιδευτικούς με μαθητές. Αντίθετα 2 στους 4 άντρες δεν είχαν τέτοια εμπειρία, ενώ αυτοί που είχαν, το βίωσαν ως παρενόχληση εκπαιδευτικού προς διευθυντή ή μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθήτριας.

Στην ερώτηση «Q2.b. Με ποιους τρόπους εκφράζεται το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;», οι ερωτώμενες απαντούν σε ό,τι αφορά παρενόχληση λεκτική ή σωματική ή ακόμη και γραπτά μηνύματα. Οι άντρες λεκτικά, σωματικά, με την απομόνωση του ατόμου.

Στην ερώτηση «Q2.c. Ποιοι παράγοντες συντελούν στην εμφάνιση και διατήρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;», οι γυναίκες θεωρούν καθοριστικούς παράγοντες την εξωτερική εμφάνιση (ντύσιμο), αλλά και ζητήματα επίβλεψης και πειθαρχίας του σχολείου. Επιπλέον αναφέρονται σε ψυχολογικά αίτια, σε ζητήματα αυτοπειθαρχίας, ή ζητήματα ανατροφής του θύτη και γενικότερης αντίληψής του/ της για το ρόλο των φύλων. Για τους άντρες είναι ζήτημα εξωτερικής εμφάνισης και, ζητήματα ανατροφής (σχέσεις με οικογένεια), αντιλήψεις π.χ. σχέσεις των δύο φύλων.

Στην ερώτηση «Q3.a. Με ποιους τρόπους μπορείτε να συμβάλετε στην πρόληψη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης;», αναφέρουν ζητήματα δεοντολογίας του επαγγέλματος σχετικά με την εξωτερική εμφάνιση, μέσω της μη αποσιώπησης τέτοιων περιστατικών, μέσω διοργάνωσης επιμορφωτικών συναντήσεων, μέσω συστηματικής εποπτείας, μέσω της στάσης των εκπαιδευτικών ως πρότυπα συμπεριφοράς. Οι άντρες, δεν θεωρούν ότι μπορεί να προληφθεί η σεξουαλική παρενόχληση, αλλά αν είναι να συμβεί, θα συμβεί. Ειδικότερα, εστιάζουν σε άλλους παράγοντες, όπως είναι η προσωπικότητα του θύτη. Αντίθετη άποψη ότι η πρόληψη μπορεί να γίνει μέσω συναντήσεων ή καλλιέργειας της κουλτούρας των ανθρώπων της σχολικής κοινότητας, και των αξιών π.χ. σεβασμός στον άλλο.



Στην ερώτηση «Q3.b. Πιστεύετε ότι η σχετική εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο αυτό, θα μπορούσαν να επιδράσουν θετικά στη πρόληψη του;», στο σύνολό τους οι γυναίκες απαντούν πως η εκπαίδευση και κατάρτιση θα επιδρούσε θετικά, για να αποφευχθούν αυτοσχεδιασμοί, μιας και το διαδίκτυο δεν προσφέρει πληροφορίες σχετικές. Οι ερωτώμενοι άντρες, απαντούν πως είναι χρήσιμο τόσο για να επιμορφώνονται οι εκπαιδευτικοί, όσο και για να διαμορφώσουν μια εσωτερική κουλτούρα (σε επίπεδο προσωπικότητας) πάνω στις σχέσεις των δύο φύλων.

Για την ερώτηση «Q3.c. Έχετε διοργανώσει έως σήμερα σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο σχολείο σας;», οι γυναίκες απαντούν στο σύνολό τους όχι. Μάλιστα μία από αυτές θεωρεί ότι προέχουν άλλα ζητήματα. Όσον αφορά τους άντρες ερωτώμενους, 3 στους 4 απαντούν όχι, αλλά, το θεωρούν πολύ χρήσιμο και σκοπεύουν να οργανώσουν σεμινάρια που θα αφορούν ποικίλα θέματα που ανακύπτουν στη σχολική τους μονάδα. Ένας ερωτώμενος, απαντά πως ναι, «σε επίπεδο σχολικής μονάδας έχω διεξάγει ατομικές συναντήσεις και υπήρξε επίλυση του ζητήματος».

Στην ερώτηση «Q4.a. Θα ενθαρρύνετε την αναφορά ενός τέτοιου φαινομένου, ή θα επιχειρούσατε την αποσιώπηση του;», οι ερωτηθείσες στο σύνολο τους θα επιθυμούσαν την αναφορά ενός τέτοιου φαινομένου. Παρόλα αυτά, οι απόψεις των ερωτηθέντων γυναικών διαφέρουν, σχετικά με τον τρόπο που θα επέλεγαν να αναφέρουν το φαινόμενο. Από την μία πλευρά, θα ήθελαν την αναφορά του φαινομένου για παραδειγματισμό των υπολοίπων, εφόσον όμως είχε διερευνηθεί επαρκώς η περίπτωση, ώστε να μην αδικηθεί κανείς. Το περιστατικό, θα επιλύονταν με «διακριτικότητα» αλλά «επί της ουσίας». Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται η αντιμετώπιση του φαινομένου σε επίπεδο διευθυντή, ώστε να μην «...φαίνεται και στον άλλο ότι δεν μπορείς να το αντιμετωπίσεις εσύ...θα επιχειρούσα σίγουρα να αντιμετωπίσω το φαινόμενο εγώ, ...στην τάξη ή μόνη μου. Και από κει και πέρα αν δεν μπορείς πας και πιο πάνω. Και σε ειδικούς και σε αυτά». Όσον αφορά στους ερωτηθέντες άντρες, η πλειοψηφία των αντρών θα επιχειρούσε την αναφορά του φαινομένου. Άλλωστε, σύμφωνα και με το ερωτηθέν άτομο 8, «...από τα στιγμή που το διαχειρίζεσαι δεν αποσιωπάται το θέμα. Αποσιώπηση είναι να μην ασχοληθείς, να κάνεις τα στραβά μάτια, να μην το δεις». Παρόλα αυτά, εκφράζεται και η αντίθετη άποψη. Το ερωτώμενο άτομο 4, πιστεύει πως η δημοσιοποίηση ενός τέτοιου

περιστατικού, δεν θα ωφελούσε «... τι θα κέρδιζα αν ακουγόταν; Δεν θα το ξαναέκανε; Νομίζω ότι όποιος το έχει θα το κάνει. Είναι αυτό που λένε το χει η κούτρα του» και γι αυτό δεν θα ενθάρρυνε την αναφορά του.

Διαπιστώνουμε ότι, στην πλειοψηφία τους, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θα ενθάρρυναν την αναφορά του φαινομένου. Η άποψη του ερωτώμενου ατόμου 4, θεωρούμε πως είναι χαρακτηριστική της συνολικής «συντηρητικής» άποψης που εκφράζει για το φαινόμενο της παρενόχλησης.

Για την ερώτηση «Q4.b. Θα λύνετε το ζήτημα σε επίπεδο προσωπικό, θα δίδατε διαστάσεις το θέμα;», στο σύνολο τους τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες ερωτηθέντες, απαντούν πως θα έλυναν το ζήτημα σε επίπεδο προσωπικό. Κάποιοι από αυτούς/ές, διευκρινίζουν ότι θα έλυναν αρχικά το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο και στη συνέχεια θα προχωρούσαν σε περαιτέρω ενέργειες.

Στην ερώτηση «Q4.c. Θα εφαρμόζατε ότι προβλέπετε από τις διατάξεις του ποινικού και αστικού κώδικα για το φαινόμενο, ή θα απευθυνόσασταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων;» στο σύνολό τους οι ερωτηθείσες απαντούν πως θα προσέφευγαν σε αρμόδιους φορείς και δεν θα ακολουθούσαν τη δικαστική οδό. Το ίδιο επισημαίνουν και οι ερωτηθέντες άντρες, υποστηρίζοντας ότι θα προσέφευγαν σε συμβουλευτικούς φορείς ή στο πειθαρχικό συμβούλιο του σχολείου, ή στα συνδικαλιστικά όργανα, αλλά όχι στις δικαστικές αρχές. Φαίνεται πως οι ερωτώμενοι διευθυντές/ντριες, αποφεύγουν χαρακτηριστικά κάθε εμπλοκή δικαστικών αρχών, είτε θεωρώντας τα έσχατη λύση («δεν θα έκανα την έσχατη κίνηση... τουλάχιστον όχι αν γίνει μια φορά»), είτε επειδή θεωρούν ότι αυτά είναι αναποτελεσματικά, εφόσον, κατά την άποψή τους, δεν επιλύουν το ζήτημα από τη ρίζα του (η τιμωρία από μόνη της δεν μου λέει κάτι... ο ίδιος θέλει βοήθεια γιατί νομίζω ότι είναι φαινόμενο που χρειάζεται φροντίδα, ιατρική και ψυχολογική, ή και ένα συνδυασμό αυτών...), είτε επειδή δεν γνωρίζουν ποτέ και ποιες κυρώσεις πρέπει να επιβληθούν (δεν ξέρω ποτέ πρέπει να επιβληθούν κυρώσεις... όταν σου συμβεί από κει και πέρα πιστεύω το ψάχνει και το μαθαίνεις). Χαρακτηριστικά είναι και τα στοιχεία που μας δίνει το ερωτώμενο άτομο 8, σύμφωνα με το οποίο «ο κόσμος εμπιστεύεται ως προς το 3% την αστυνομία και τις αρχές. Πιο πολύ απευθύνεται σε άλλες μορφές. Θα απευθυνθεί στο σχολείο προκειμένου να λύσει το πρόβλημά του ή στις κοινωνικές υπηρεσίες που θα του δώσουν κατευθύνσεις. Μέσα στον πληθυσμό έχει περάσει ότι ο τελευταίος που μπορεί να λύσει, αν θέλουμε να λυθεί

το πρόβλημα είναι η δικαιοσύνη. Με την έννοια ότι μπαίνει σε μια άλλη διαδικασία το πρόβλημα η οποία κρατάει χρόνο, τους εμπλέκει σε άλλες διαδικασίες. Και συνήθως το αποφεύγουν, υπάρχουν άτομα που ενώ θέλουν να καταγγείλουν κάτι, αν τους πεις ότι αυτό πρέπει να το δούμε και να το αντιμετωπίσουμε με αυτό τον τρόπο μπορεί να κάνουν πίσω... Αν το επιθυμεί το άτομο (να αναφέρει το περιστατικό) δεν θα το αποτρέψω. Συνήθως, όταν υπάρχουν τέτοια περιστατικά οι ειδικοί πρέπει να τα διαχειρίζονται, πιστεύω ότι ο διευθυντής του σχολείου δεν είναι ειδικός, είναι αυτονόητο».

Από όσα συζητήθηκαν παραπάνω, δεν μπορούμε να καταλήξουμε σε ένα ασφαλές συμπέρασμα και να αποφανθούμε για το εάν το φύλο των ερωτηθέντων συνιστά μία σημαντική μεταβλητή, η οποία επιδρά στις στάσεις και αντιλήψεις των διευθυντών/ ντριών ως προς το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Θεωρούμε πως οι απαντήσεις που δόθηκαν, σχετίζονται περισσότερο με τις εμπειρίες, τις γνώσεις, τις αξίες και τις γενικότερες αντιλήψεις των διευθυντών/ ντριών αναφορικά με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μετρώντας τη συχνότητα με την οποία αναφέρονται στον όρο σεξουαλική παρενόχληση, παρατηρούμε πως οι γυναίκες ερωτώμενες σπάνια την αναφέρουν με το όνομά της. Αντίθετα χρησιμοποιούν το «αυτό», ή το «αυτή». Αντίθετα, οι άντρες ερωτώμενοι αναφέρουν πολύ περισσότερο τους όρους «σεξουαλική» και «παρενόχληση». Υποθέτουμε, πως οι άνδρες ερωτώμενοι είναι πιο εξοικειωμένοι με το φαινόμενο και τις έννοιες του, ίσως εξαιτίας του γεγονότος ότι διαχρονικά η παρενόχληση θεωρήθηκε ως μια όχληση του άντρα προς τη γυναίκα, όπου η γυναίκα έπρεπε να σιωπά και να ανέχεται, επειδή η ίδια είχε προκαλέσει με τη συμπεριφορά της. Ίσως η εξοικείωση αυτή αφορά γενικότερα τις σχέσεις που εμφανίζονται στις σύγχρονες κοινωνίες, όπου «σιγά σιγά χαλαρώνουν οι σχέσεις και πολλά πράγματα που μας αιφνιδιάζουν και στην αρχή μας βρίσκουν απέναντι καθώς περνάει ο καιρός τα δεχόμαστε σαν καθημερινά. Άρα πρέπει να είμαστε υποψιασμένοι να διακρίνουμε τις καταστάσεις και να έχουμε πάντα σταθερή θέση, είναι δύσκολο αυτό να γίνει» (απόψεις ερωτώμενου ατόμου 8).

Επίσης από τις απαντήσεις που δόθηκαν αλλά και από τις σημειώσεις που τηρήθηκαν κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, οι γυναίκες ερωτώμενες τοποθετούνται πιο συναισθηματικά, εστιάζοντας στην φροντίδα τόσο του θύτη όσο και του θύματος. Αντίθετα, οι άντρες ερωτώμενοι αξιολογούν το φαινόμενο με

περισσότερη ευκολία και τυπικότητα. Τέλος, είναι ενδιαφέρον να αναφέρουμε ότι οι απαντήσεις των ερωτηθεισών γυναικών, δίνουν στον ερευνητή την εντύπωση ότι αυτές επιθυμούν μία πιο ουσιαστική επίλυση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο. Αντιθέτως, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ανδρών δίνουν την εντύπωση ότι αυτοί θέλουν απλώς να απαλλαγούν από το πρόβλημα.

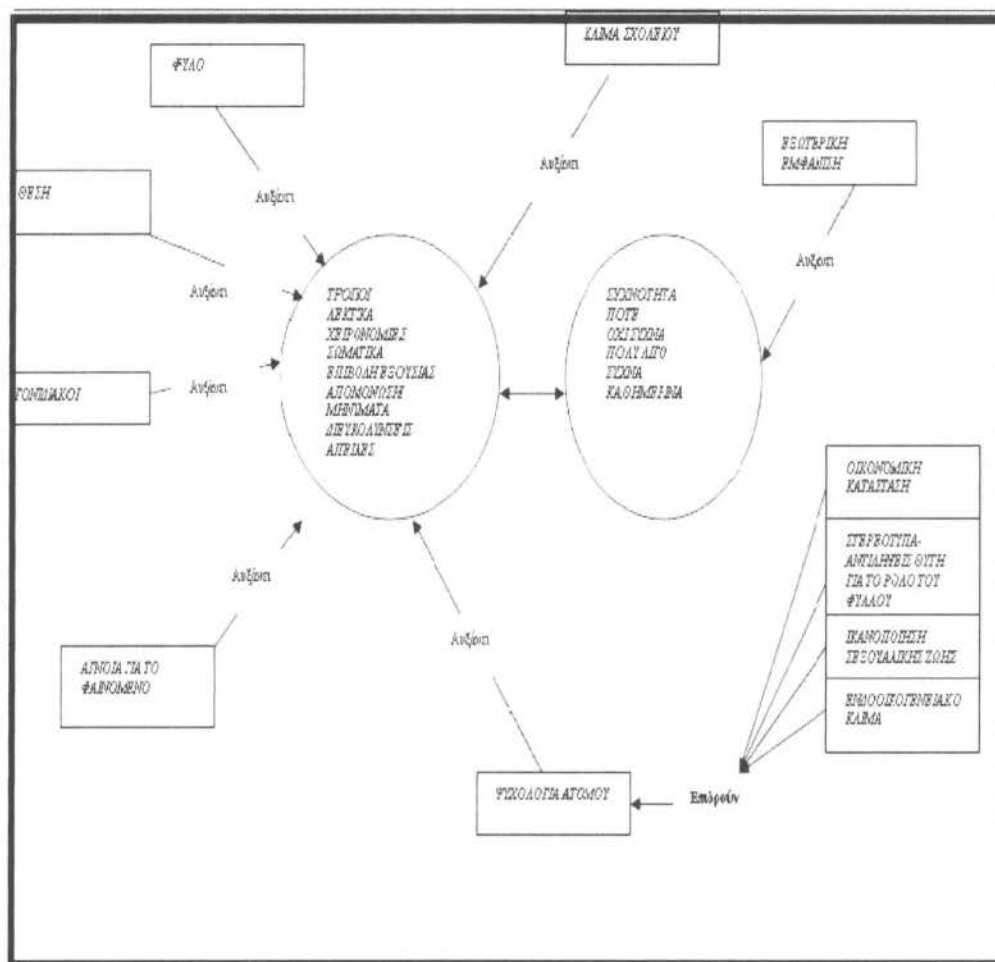
Θα μπορούσαμε, ίσως, να ερμηνεύσουμε αυτή την διαφορά της "στάσης" απέναντι στο πρόβλημα της "σεξουαλικής παρενόχλησης", ως αποτέλεσμα της διαφοράς που απορρέει από την παραδοσιακή κοινωνική ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων: με άλλα λόγια, οι γυναίκες, επειδή στην διάρκεια των αιώνων, υπήρξαν περισσότερο "θύματα" παρενόχλησης, παρά "θύτες", εξακολουθούν να θεωρούν ότι η "σεξουαλική παρενόχληση" τις "αφορά" περισσότερο από τους άνδρες, τόσο στο συναισθηματικό όσο και στο κοινωνικό επίπεδο. Αντιστρόφως, στους άνδρες, οι οποίοι, στην διάρκεια των αιώνων, υπήρξαν περισσότερο "θύτες", παρά "θύματα", η σεξουαλική παρενόχληση προκαλεί συναισθήματα ενοχής, τα οποία, σε κάθε περίπτωση, θέλουν να "απωθήσουν". Με αυτή την έννοια, η οποιαδήποτε αναφορά στην "σεξουαλική παρενόχληση" συνιστά γι'αυτούς, ένα "ταμπού", μία "ενόχληση" από την οποία επιθυμούν να απαλλαγούν: ως εκ τούτου, οι απαντήσεις τους είναι περισσότερο "τυπικές" από αυτές των γυναικών, οι οποίες, για τους λόγους που προαναφέραμε, αισθάνονται ότι εμπλέκονται συναισθηματικά, αλλά και κοινωνικά στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

### **7.1 Απλοποιημένο μοντέλο μετάβασης στη σεξουαλική παρενόχληση**

Σε αυτό το σημείο της εργασίας, έχοντας ολοκληρώσει την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, παραθέτουμε ένα μοντέλο που αντικατοπτρίζει τις αιτίες και τις συνθήκες που οδηγούν στην έκφραση της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τους παράγοντες που αυξάνουν ή μειώνουν τους τρόπους και την συχνότητα έκφρασής της, συγκεντρωτικά στο διάγραμμα που ακολουθεί (διάγραμμα 15.7).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15.7: Γενικευμένο μοντέλο σεξουαλικής παρενόχλησης**



Από το διάγραμμα 15.7 φαίνεται ότι, οι συνηθέστεροι τρόποι έκφρασης της παρενόχλησης είναι σωματικοί, λεκτικοί ή με χειρονομίες. Η συχνότητα εμφάνισης της παρενόχλησης στο σχολείο κυμαίνεται, από λίγο έως συχνά.

Οι παράγοντες που επιδρούν στους τρόπους και τη συχνότητα της παρενόχλησης, αυξάνοντας την πιθανότητα εμφάνισής της είναι: το φύλο, η ηλικία, η θέση, η ψυχολογία, το κλίμα του σχολείου, γονιδιακοί, η εξωτερική εμφάνιση και η άγνοια για το φαινόμενο.

Στον παράγοντα ψυχολογία, πιθανόν να επιδρούν η οικογενειακή κατάσταση, η οικονομική κατάσταση, τα στερεότυπα για το ρόλο του φύλλου και η σεξουαλική ικανοποίηση του θύτη.

**Ορισμός σεξουαλικής παρενόχλησης:** Η παρενόχληση στον εκπαιδευτικό χώρο, αποτελεί μια προσβολή του ατόμου ή ένα πείραγμα, που φέρνει τον άλλο σε δύσκολη

θέση ή τον εξαναγκάζει να υφίσταται έναν βιασμό, χωρίς να μπορεί να αντιδράσει. Εκφράζεται λεκτικά – ευθέως ή υπό τύπο αστεϊσμού, με εκφράσεις, με υπονοούμενα, με χυδαιότητες, ή με κινήσεις, ή με χειρονομίες, ή με τρόπους συμπεριφοράς, σωματικά, με πειράγματα ηθικά, με γραπτά μηνύματα. Αφορά συνήθως παρενόχληση διευθυντή προς υφιστάμενο ανεξαρτήτως φύλου, αλλά και παρενόχληση εκπαιδευτικού προς / από μαθητή. Αποσκοπεί στην ψυχική εκτόνωση του θύτη, στην επιβολή εξουσίας λόγω φύλλου ή λόγω θέσης, στην αποκόμιση κάποιου οφέλους.

### Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

#### Για το θύμα:

- Ηθικές,
- Ψυχολογικές (αίσθημα μειονεξίας, αποστροφή, ενοχές, εμμονές, απομόνωση...)
- Μισθολογικές
- Αξιολογικές
- Κοινωνικές (απομόνωση, προστριβές, στιγματισμός...)
- Λειτουργικές (δεν μπορεί να λειτουργήσει στην καθημερινότητά του, να κάνει καλά τη δουλειά του, απουσίες απ τη δουλειά ...)
- Σωματικές
- Απρόβλεπτες
- Εξαρτάται από χειρισμό κατάστασης

#### Για το θύτη :

- Κοινωνικές (απομόνωση, στιγματισμό...)
- Πειθαρχικές
- Εργασιακές (αποχή από καθήκοντα ή άσκηση επαγγέλματος...)
- Δεν υπάρχουν συνέπειες
- Εξαρτάται από χειρισμό κατάστασης

#### Για το σχολείο

- Χαρακτηρίζει τους εκπαιδευτικούς του σχολείου
- Χαρακτηρίζει το σχολείο
- Αντίκτυπο στη λειτουργία του σχολείου

**Πρόληψη:**

- Συμβολή ειδικών
- Ευαισθητοποίηση και ενασχόληση
- Ενημερώσεις, ημερίδες και συναντήσεις
- Συμπεριφορά τους ως πρότυπο μίμησης
- Καλλιέργεια κουλτούρας εμπλεκομένων
- Δεν μπορεί να υπάρχει πλαίσιο πρόληψης
- Μέσω της συμβουλευτικής και της συμβουλευτικής διαδικασίας
- Έμφαση στους κανόνες δεοντολογίας του επαγγέλματος

**Αντιμετώπιση φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης:**

- Πειθαρχικές και ποινικές κυρώσεις
- Παρέμβαση ειδικών
- Παραπομπή σε άλλους φορείς
- Αναφορά για παραδειγματισμό
- Αναφορά για προστασία του ατόμου που παρενοχλήθηκε
- Αναφορά από το ίδιο το θύμα
- Η αναφορά εξαρτάται και από το είδος της παρενόχλησης
- Συμβουλευτική επίλυση - Συμβούλου καθοδήγησης, παιδαγωγικού συμβούλου
- Παραπομπή σε συμβουλευτική δήμου
- Επίλυση περιστατικού από τον διευθυντή μέσω συζήτησης
- Επίλυση σε προσωπικό επίπεδο για να μην δοθούν διαστάσεις/ δημοσιότητα
- Επίλυση περιστατικού σε επίπεδο σχολείου – σύλλογος
- Επίλυση σε ανεπίσημο επίπεδο

- Επιμορφώσεις διευθυντών για να χειρίζονται καλύτερα την κατάσταση

**Ρόλος εκπαίδευσης απαραίτητος για να :**

- Αποφευχθούν αυτοσχεδιασμοί
- Υπάρχει αντιμετώπιση βασισμένη σε γνώσεις
- Να αντιμετωπιστεί η άγνοια για το φαινόμενο

**7.3 Ενδεικτική πρόταση ενός μοντέλου πρόληψης & αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Επανερχόμενοι στο ζήτημα της πρόληψης, θα επιχειρήσουμε με βάση τη βιβλιογραφία και τα αποτελέσματα της έρευνας μας να προτείνουμε ένα μοντέλο πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με το «Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής» (Λίμπυ Τατά Αρσέλ, 2011), για να διασφαλιστεί ένα υγιές περιβάλλον εργασίας, απαιτείται πρόληψη και αντιμετώπιση σε τρία επίπεδα (πρωτογενής, δευτερογενής πρόληψη) και μάλιστα «εντός των τειχών» του χώρου εργασίας, με ένα μοντέλο που είναι δανεισμένο από την επιστήμη της Δημόσιας Υγείας. Το μοντέλο αφορά κυρίως μεγάλους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς και θεωρούμε πως ενδείκνυται και για τις σχολικές μονάδες «εντός των ορίων», σύμφωνα με την έρευνά μας, είναι προτιμητέο να λυθεί οποιοδήποτε ζήτημα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η πρωτογενής πρόληψη στοχεύει να αποτρέψει κάθε εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσω ενημερώσεων στα διευθυντικά μέλη για τις υποχρεώσεις τους χρησιμοποιώντας εγκυκλίους και σχετικούς νόμους. Παράλληλα, όλοι ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή τις αρμόδιες αρχές, με εκπαιδευτικές ημερίδες, τη σύνταξη και διανομή ενημερωτικών φυλλαδίων, εγχειριδίων, ή ταινιών.

Η δευτερογενής πρόληψη στοχεύει στην πρόληψη των προβλημάτων που δημιουργεί η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, υποδεικνύοντας τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν προκειμένου να καταγγεληθεί η παρενόχληση. Οι διαδικασίες αυτές οργανώνονται μέσω ενός εξουσιοδοτημένου προσώπου, το οποίο οφείλει να διοργανώνει μια άμεση αντικειμενική διοικητική εξέταση «εντός των τειχών του σχολείου». Στη συνέχεια, το εξουσιοδοτημένο αυτό πρόσωπο, οφείλει να προστατεύει από αντίποινα και ταυτόχρονα να παρέχει



υποστήριξη και βοήθεια στο θύμα της παρενόχλησης, καθώς και να προτείνει εναλλακτικές για την αντιμετώπιση του θύτη. Σε αυτό το σημείο, απαραίτητα εργαλεία για την πρόληψη, νοούνται η παραδειγματική τιμωρία του δράστη καθώς και η καταβολή προστίμου / αποζημιώσεων στο θύμα, ή η απομάκρυνσή του από το σχολικό περιβάλλον.

Η τριτογενής πρόληψη στοχεύει στην ψυχική προστασία και ανακούφιση των θυμάτων, μέσω της Συμβουλευτικής, και στην ανεύρεση της αποτελεσματικότερης λύσης, ώστε το άτομο να εξακολουθεί να εργάζεται με ηρεμία στον εργασιακό του χώρο. Παράλληλα, θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα για τα οικεία πρόσωπα του θύματος, ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν το θύμα και να μην του προκαλούν πρόσθετες ενοχές. Πιθανότατα, σε αυτό το σημείο θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα και για τον θύτη, ώστε να θεραπευτεί αν αυτό είναι δυνατό με κάποιο τρόπο. Τέλος, το σχολείο όντας ένας ζωντανός οργανισμός, θα πρέπει να αναδιοργανωθεί, μέσω συναντήσεων ή ημερίδων, ώστε να αποτραπούν φαινόμενα όπου το γεγονός της παρενόχλησης θα χρησιμοποιηθεί για τον χλευασμό κ.λπ. του περιστατικού.

### **Συζήτηση**

Από όσα συζητήθηκαν στην έρευνα μας, ανακύπτουν νέοι προβληματισμοί και ερωτήματα, σε σχέση με τους στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαμε θέσει στην αρχή.

Ειδικότερα, όσον αφορά την αναγνώριση και οριοθέτηση του προβλήματος, μας προβληματίζει το γεγονός ότι, συχνά, οι διευθυντές δεν αναγνωρίζουν την ύπαρξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκπαίδευση ή/και στο σχολείο τους. Εδώ τίθεται το ερώτημα εάν το φαινόμενο αυτό οφείλεται στην προσωπικότητα και στις αντιλήψεις των διευθυντών, ή, εν τέλει, στην ανυπαρξία σωστών μοντέλων σχεδιασμού και ανάπτυξης εκπαιδευτικών μονάδων, που θα μπορούσαν να καταρτίσουν επαρκέστερα τους διευθυντές, και κατ' επέκταση τις εκπαιδευτικές μονάδες, ως προς την εμφάνιση, αλλά και τους τρόπους διαχείρισης του φαινομένου αυτού στο σχολείο. Ειδικότερα, τίθεται το ερώτημα της αιτίας της ελλιπούς κατάρτισης των διευθυντών/ ντριών ως προς το φαινόμενο αυτό. Επιπλέον τίθεται το ερώτημα των λόγων για τους οποίους αυτοί δεν προβαίνουν σε κάποια ενέργεια προκειμένου να ενημερωθούν για το φαινόμενο (π.χ. να ζητήσουν ενημέρωση από το

υπουργείο ή κάποιον συμβουλευτικό φορέα), συμβάλλοντας έτσι στην πρόληψη ή αντιμετώπισή του.

Επιπλέον, εφόσον οι διευθυντές διαπιστώνουν το πρόβλημα, αναφέροντας παράγοντες που ενισχύουν την εμφάνιση ή διατήρηση του φαινομένου, γιατί δεν καθίσταται δυνατόν να δημιουργηθεί ένα μοντέλο πρόληψης του φαινομένου, όπου π.χ. θα προκαθορίζεται/ οριοθετείται η εμφάνιση των εμπλεκομένων (εφόσον, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η εξωτερική εμφάνιση αποτελεί παράγοντα εμφάνισης ή διατήρησης του φαινομένου), θα προβλέπεται η ορθή επίβλεψη όσων αφορούν το σχολείο (εφόσον σύμφωνα με τους ερωτώμενους η μη καλή παρακολούθηση και επίβλεψη όσων αφορούν το σχολείο, αποτελεί παράγοντα εμφάνισης ή διατήρησης του φαινομένου). Ακόμη, εφόσον αναφέρουν ως παράγοντα εμφάνισης ή διατήρησης του φαινομένου, την ψυχολογία/ ψυχοσύνθεση του θύτη, θα μπορούσαμε να προβούμε σε έναν σχεδιασμό πρόληψης, μεριμνώντας για τη συναισθηματική/ ψυχική ισορροπία των εμπλεκομένων, μέσω τακτικών συναντήσεων με φορείς συμβουλευτικής και ψυχικής υγείας, ή εφαρμογή, αξιολόγηση και αξιοποίηση ψυχολογικών τεστ σε τακτά χρονικά διαστήματα. Τέλος, όσον αφορά τους παράγοντες εμφάνισης ή διατήρησης του φαινομένου, συχνά γίνεται αναφορά στο μορφωτικό επίπεδο ή στις γνώσεις του θύματος, ώστε το άτομο από μόνο του να επιτύχει να αποτρέψει την παρενόχληση. Με ποιο τρόπο θα επιτευχθεί αυτό; Μήπως θα έπρεπε να εξασφαλίζεται η ενημέρωση κάθε εμπλεκομένου με τον εκπαιδευτικό χώρο (μαθητές, εκπαιδευτικούς, κ.λπ.) στο φαινόμενο μέσα από ημερίδες, χορήγηση πληροφοριακού υλικού κ.λπ.;

Όσον αφορά στη στάση και αντίδραση των διευθυντών απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση στον εκπαιδευτικό χώρο, εφόσον οι διευθυντές/ ντριες, κρατούν επικριτική στάση σε κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο, πως τελικά το φαινόμενο αυτό επαναλαμβάνεται; Μήπως η αδυναμία των διευθυντών/ ντριών να αντιμετωπίσουν με αποτελεσματικό τρόπο το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, οφείλεται στην αυστηρή ιεραρχία και στην συνεπαγόμενη αυστηρή οριοθέτηση του συγκεντρωτικού μοντέλου της σχολικής εξουσίας/ ηγεσίας, που χαρακτηρίζει το ελληνικό σχολείο;

Όσον αφορά στις προτάσεις ποινικοποίησης, το ερώτημα που ανακύπτει είναι το ακόλουθο: γιατί οι διευθυντές/ντριες, συχνά αγνοούν τους φορείς στους οποίους θα πρέπει να απευθυνθούν προκειμένου να λύσουν το ζήτημα και να επέλθουν οι

νομικές και ποινικές κυρώσεις, αλλά και ποιος είναι τελικά ο ρόλος των αρμόδιων φορέων για την πρόληψη ή αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Τα περιστατικά παρενόχλησης, θα πρέπει να επιλύονται μέσω της εφαρμογής ποινικών και νομικών διατάξεων, ή θα πρέπει να επιλύονται σε επίπεδο σχολικής μονάδας; Τι συνέπειες θα είχε η επίλυση του ζητήματος με τον ένα ή τον άλλο τρόπο (εννοούμε νομικά ή σε επίπεδο σχολικής μονάδας) για όσους εμπλέκονται; Η επίλυση του ζητήματος θα μπορούσε να προωθηθεί με τέτοιο τρόπο που να εξασφαλίζεται ένα δομημένο πλαίσιο επανένταξης του θύτη και του θύματος στην κοινωνία; πώς το ίδιο το σχολείο μπορεί να προσφέρει στήριξη και υποστήριξη σε όλους όσους το έχουν ανάγκη (γονείς, εκπαιδευτικούς, μαθητές κ.λπ.); Μήπως θα έπρεπε, παράλληλα με τη νομική καθοδήγηση, οι αρμόδιοι φορείς να διεξάγουν έρευνες σχετικές με το φαινόμενο και κατόπιν να διαμορφώσουν μία εκπαιδευτική πολιτική σχετική με την επιμόρφωση των διευθυντών σε αυτά τα ζητήματα, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην αποτελεσματικότερη πρόληψη ή / και αντιμετώπιση του φαινομένου; Τελικά, προς ποια κατεύθυνση θα πρέπει να αναζητηθούν οι ευθύνες (σχολική μονάδα, διευθυντή/ ντρια, αρμόδιο υπουργείο);

Πώς το νέο μοντέλο ηγεσίας που προωθείται στα σχολεία σήμερα, μπορεί να εξασφαλίσει ότι ο/η διευθυντής/ ντρια δεν θα χρησιμοποιήσει με αρνητικό τρόπο τη θέση του, για να παρενοχλήσει σεξουαλικά τους υφισταμένους του/της; Ή, αντιστρόφως, πως θα μπορούσαν να αποφευχθούν περιστατικά παρενόχλησης των διευθυντών / ντριών από υφισταμένους που επιθυμούν να τύχουν καλύτερης μεταχείρισης/ διευκόλυνσης;

Πως μπορεί να βρεθεί, αλλά και να σχεδιαστεί ένα μοντέλο εκπαίδευσης και, ειδικότερα, σχολικής λειτουργίας, που θα λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαιτερότητες κάθε σχολικής μικρο-κοινωνίας;

Ποιος ο ρόλος του διευθυντή μέσα στο σχολείο και πόσο αυτός μπορεί να συμβάλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου ουσιαστικά;

Τελικά, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια διαταραχή μη αναστρέψιμη, ή η δημιουργία σωστών μοντέλων σχεδιασμού και ανάπτυξης εκπαιδευτικών μονάδων καθιστά αυτή, αλλά και κάθε άλλη διαταραχή στο χώρο του σχολείου, θεραπεύσιμη και επιλύσιμη ; Πως θα αποφευχθούν αυτοσχεδιασμοί, πως θα υπάρχει αντιμετώπιση βασισμένη σε γνώσεις, ώστε να επιτυγχάνεται η πρόληψη ή η αντιμετώπιση του φαινομένου; Άραγε, θα υπάρξει ποτέ ένα κατάλληλο πλαίσιο κανονισμών έτσι ώστε

να επιτυγχάνεται η πρόβλεψη ενός τόσο συχνού, αλλά και δύσκολα προσδιορίσιμου φαινομένου;

Σε αυτό το σημείο καταγράφουμε κάποιες γενικές επισημάνσεις, που προκύπτουν από την ανάλυση των συνεντεύξεων.

Κατ' αρχάς είναι εντυπωσιακή η διαπίστωση ότι, ακόμη και σήμερα που η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα ζήτημα πολυσυζητημένο, οι διευθυντές/ ντριες φαίνονται να απαντούν διστακτικά, αμήχανα, ή συχνά μοιάζουν σαν να μην έχουν καν πληροφορηθεί ποτέ ότι το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται και στο σχολείο.

Ακόμη, ως προς την εμφάνιση του φαινομένου, είναι εντυπωσιακός ο τρόπος με τον οποίο, οι διευθυντές/ ντριες στο σύνολό τους, εξακολουθούν να υποστηρίζουν ότι τέτοια φαινόμενα «αποκλείεται» να εμφανίζονται σε εκπαιδευτικούς χώρους. Τούτο έρχεται σε αντίθεση με τις απαντήσεις που δίνουν, στις οποίες αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης σε σχολεία που εργάστηκαν ή εργάζονται. Υπάρχει άραγε άρνηση να αποδεχτούν το φαινόμενο; Διαπιστώνουμε ότι, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης εξακολουθεί να αποτελεί ακόμη "ταμπού" για τους εκπαιδευτικούς χώρους, παρόλο που εμφανίζεται τόσο συχνά σε αυτούς.

Επιπλέον, αξιοσημείωτο θεωρούμε το γεγονός ότι, ενώ αναγνωρίζουν την ύπαρξη του φαινομένου, δεν έχουν προβεί σε περαιτέρω ενημέρωση ή δεν έχουν ζητήσει συμβουλευτική στήριξη και υποστήριξη. Δεν μπορούμε να γνωρίζουμε σε ποιο βαθμό αυτό μπορεί να συνδέεται με την προσωπική στάση, αντίληψη και κουλτούρα του/της κάθε διευθυντή/ ντριας, ή σε ποιο βαθμό -ίσως- αυτό εκφράζει τη λεγόμενη «δημοσιοϋπαλληλική κουλτούρα», ή αυτό που ξεκάθαρα αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις, δηλαδή «το κουκούλωμα». Επιπλέον, εάν λάβουμε υπόψη μας την ανυπαρξία συμβουλευτικών δομών διάγνωσης και στήριξης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εκπαιδευτικό θεσμό, τεκμαίρουμε ότι οι εκπαιδευτικοί, ανεξαρτήτως φύλου, δεν "αναγνωρίζουν" θεσμικά το φαινόμενο αυτό, με αποτέλεσμα, είτε να το αγνοούν είτε να το θεωρούν "περιθωριακό" και, ως εκ τούτου, φαινόμενο ανάξιο οποιασδήποτε λεκτικής αναφοράς.

Όσον αφορά στην αντιμετώπιση φαινομένων παρενόχλησης και στην επιβολή κυρώσεων, οι ερωτώμενοι φαίνεται πως δεν συγκλίνουν στις απόψεις τους. Κάποιοι είναι περισσότερο επικριτικοί, ενώ άλλοι συζητούν το ενδεχόμενο επανένταξης των θυτών (υπό όρους) στη σχολική κοινότητα. Οι διαφοροποιημένες αντιλήψεις που

παρουσιάζονται και εδώ, πιθανότατα μπορούν να αιτιολογηθούν, αν συσχετιστούν με τις προσωπικές αντιλήψεις/ στάσεις των ερωτηθέντων.

Ακόμη, οι απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τον τρόπο επίλυσης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης δεν συγκλίνουν. Από τη μία πλευρά, η πλειοψηφία των διευθυντών/ ντριών, θεωρεί ότι το περιστατικό θα έπρεπε να λύνεται σε επίπεδο σχολικής μονάδας, χωρίς να δοθεί σε αυτό μεγάλη έκταση με αναφορές ή δημοσιεύσεις, ενώ εκφράζεται και η αντίθετη άποψη, δηλαδή ότι το περιστατικό πρέπει οπωσδήποτε να αναφερθεί. Λαμβάνοντας υπόψη μας το θεωρητικό πλαίσιο και τα δεδομένα προηγούμενων ερευνών, προβληματιζόμαστε μήπως τελικά η απουσία αναφοράς στο φαινόμενο φαινομένου, είναι ενισχυτική της ύπαρξής του.

Τέλος, παρατηρούμε ότι, συχνά, οι ερωτώμενοι εμφανίζουν άγνοια ή αδυναμία να απαντήσουν σε ζητήματα που αφορούν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρόλο που αυτό εμφανίζεται σχεδόν καθημερινά σε κάποιον εκπαιδευτικό χώρο. Αναρωτιόμαστε, ποια είναι τελικά η ευθύνη του σημερινού μοντέλου εκπαίδευσης στη διαμόρφωση αυτής της πραγματικότητας; Αλλά και ποια είναι η προσωπική ευθύνη του/ της κάθε διευθυντή/ ντριας να προβληματιστεί και να ενεργοποιηθεί / κινητοποιηθεί ως προς το υπό μελέτη φαινόμενο.

Ακόμη ένα ερώτημα που ανακύπτει ως προς το φαινόμενο είναι το εξής: Τελικά σε ποια αξιολογική σειρά (ανάμεσα στα τόσα προβλήματα που εντοπίζονται στις σχολικές μονάδες), θα πρέπει να τοποθετηθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης; Μέσα από ποια αξιολογική διαδικασία θα τεθεί η σημαντικότητα κάθε ζητήματος που ανακύπτει στη σχολική πραγματικότητα, ώστε να μπορεί στη συνέχεια να επιλυθεί; Ποιος παράγοντας καθορίζει την σημαντικότητα του φαινομένου αυτού; Από τις απαντήσεις των διευθυντών / ντριών, γίνεται κατανοητό ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι δύσκολο να οριοθετηθεί και να διαχωριστεί, πότε πρόκειται για απλή κολακεία ή σεξουαλική παρενόχληση. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, αν και σε ποιο βαθμό, είναι επαρκώς/ ορθά σχεδιασμένες οι δομές του εκπαιδευτικού συστήματος ώστε να επιτυγχάνεται τόσο η θεσμική "αναγνώριση" όσο και η συνεπαγόμενη οριοθέτηση του τόσο συχνά καταγεγραμμένου φαινομένου. Το γεγονός αυτό, αποτελεί ίσως την αιτία της δυσκολίας αντιμετώπισης και πρόληψης του φαινομένου.

### **Συμπεράσματα & Προτάσεις**

Από όσα συζητήθηκαν παραπάνω, γίνεται σαφές ότι, στους εκπαιδευτικούς χώρους, εντοπίζεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, κάθε φορά, με διαφορετική μορφή και συχνότητα. Για να εξαλειφθούν ή να ελαχιστοποιηθούν φαινόμενα παρενόχλησης στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο, απαιτούνται αλλαγές τόσο σε επίπεδο δομών και υπηρεσιών, όσο και σε επίπεδο στάσεων και αντιλήψεων των εμπλεκόμενων μελών. Ένα σημαντικό μέσο εξασφάλισης ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα λαμβάνει χώρα και ότι θα επιλύεται αποτελεσματικά, είναι η υιοθέτηση μιας επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία θα εντάξει στον εκπαιδευτικό θεσμό προγράμματα οργάνωσης και σχεδιασμού επιμορφωτικών και συμβουλευτικών δομών διάγνωσης και στήριξης του φαινομένου τόσο για διευθύνοντες, επόπτες όσο και το σύνολο των εργαζομένων κάθε σχολείου. Σκοπός των προγραμμάτων αυτών, θα μπορούσε να είναι ο εντοπισμός των παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς σεξουαλική παρενόχληση και στη συνειδητοποίηση ότι οι ευθύνες των συμμετεχόντων σε τέτοια περιστατικά δεν είναι σύμφωνες με την πολιτική του σχολείου και της εκπαιδευτικής διαδικασίας και θα αντιμετωπιστούν με βάση τον ισχύοντα νόμο. Η γνωστοποίηση των προτύπων και αξιών θα πρέπει να φτάνει σε όλα τα επίπεδα της σχολικής ιεραρχίας. Έτσι, όσα συμβαίνουν, αφενός δεν θα αποσιωπούνται και αφετέρου δεν θα δημοσιοποιούνται απλά και μόνο για την προβολή του φαινομένου, χωρίς ουσιαστικές αλλαγές στον τρόπο δομής και λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων.

Παρόλα αυτά, ο ρόλος του διευθυντή κάθε σχολικής μονάδας, παραμένει καταλυτικός, στην μείωση ή και εξάλειψη του φαινομένου, αφού αυτός είναι που, όπως έχουμε ήδη προαναφέρει, κατέχει καίρια θέση στην ιεραρχική δομή του σχολικού συστήματος και φέρει την ευθύνη για την ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Η ομαλή λειτουργία κάθε σχολικής μονάδας, θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω διανομής εγχειριδίων για το προσωπικό, μέσω ενημερωτικών συναντήσεων, μέσω ανάρτησης ενημερωτικών δελτίων και πινάκων, που θα έχουν ως απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της γνώσης και της τήρησης των προτύπων και αξιών της σχολικής μονάδας από το σύνολο των εργαζόμενων.

Ειδικότερα, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και κυρίως των ανώτερων στελεχών της εκπαίδευσης, των διευθυντών, σε ζητήματα συμβουλευτικής, θεωρούμε ότι θα βοηθήσει στην τροποποίηση των στάσεων και των αντιλήψεων εκείνων που

λειτουργούν ανασταλτικά στην ανίχνευση της παρενόχλησης. Σε αυτό το πλαίσιο, κάθε ζήτημα που αφορά την σωματική ενόχληση, ως μέσο προσβολής της επαγγελματικής ικανότητας, πρέπει να οριοθετηθεί σε κάθε σχολικό πλαίσιο, σε κάθε σχολική μονάδα. Διαγνωστικά εργαλεία θα μπορούσαν να «επιστρατευθούν», αφενός για την αποτελεσματική ανίχνευση και αφετέρου για την διαπίστωση των περιστατικών παρενόχλησης. Χρήσιμη κρίνεται και η διάθεση των εργαλείων αυτών, για την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων ψυχοκοινωνικής διάγνωσης.

Παρόλα αυτά, η μεγάλη αδυναμία των διευθυντών/ ντριών των σχολικών μονάδων, εντοπίζεται στην έλλειψη εμπειρίας, γνώσης και κατάρτισης σε ζητήματα συμβουλευτικής, αφού ο ρόλος τους παραμένει κυρίως διοικητικός και διαχειριστικός. Για το λόγο αυτό, η εκπαίδευση και η κατάρτιση των διευθυντών/ ντριών, θεωρούμε πως είναι η σημαντικότερη πρόταση προκειμένου να σταματήσει ο κύκλος της βίας, συμβάλλοντας τόσο σε επίπεδο πρόληψης, όσο και σε επίπεδο αντιμετώπισης του φαινομένου. Ειδικότερα, η επιμόρφωση των διευθυντών/ ντριών, θα μπορούσε να αφορά θέματα, που αναδείχθηκαν μέσα από την έρευνά μας, όπως, τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό / εκπαιδευτικό χώρο, πότε και ποια μέτρα θα πρέπει να λαμβάνονται για την πρόληψη ή και αντιμετώπιση του φαινομένου κ.λπ. Η επιμόρφωση αυτή, θα διευκόλυνε τους/ τις διευθυντές/ ντριες, από τη θέση ευθύνης τους, να μπορούν με παρεμβάσεις συμβουλευτικού χαρακτήρα, να ενισχύσουν την σωστή κατανόηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, να συμβάλλουν στην γνώση της έκτασης του φαινομένου αυτού, καθώς και στην εξοικείωση με τις θετικές πολιτικές αντιμετώπισής του, έτσι ώστε να μειωθεί η έκτασή του (Paludi & Barickman, 1990). Παράλληλα, μέσω τους εποπτικού τους ρόλου, θα μπορούσαν να επισημάνουν την ανάγκη λήψης μέτρων, για την έγκαιρη αντιμετώπιση κάποιας δυσάρεστης κατάστασης (Σαΐτης, 2007).

Επικουρικά, η συμμετοχή, τόσο των διευθυντών/ ντριών, όσο και των εκπαιδευτικών σε τακτικές συναντήσεις συμβουλευτικού χαρακτήρα, θεωρούμε ότι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά, ώστε να προληφθούν τυχόν ψυχολογικά προβλήματα και να αποτραπούν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Παράλληλα, ιδιαίτερη σπουδαιότητα έχουν, κατά την άποψή μας, τα προγράμματα προληπτικής χροιάς που μπορούν να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται, σε επίπεδο σχολείου, από τους διευθυντές/ντριες σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς π.χ. προγράμματα σεξουαλικής διαπαιδαγώγησης, ή και προγράμματα για γενικότερα

θέματα που απασχολούν τις εκπαιδευτικές μονάδες π.χ. προγράμματα κατά των ναρκωτικών, εκστρατείες κατά του AIDS, προγράμματα κατά του σχολικού εκφοβισμού κ.λπ. Τα προγράμματα αυτά θεωρούμε πως είναι ιδιαίτερος σημαντικά, εφόσον η νομοθεσία από μόνη της δεν αρκεί, μιας και συνήθως ενεργοποιείται, αφού έχει συμβεί η παρενόχληση (Zirpel, 2009).

Επιπλέον, η επένδυση στην εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, θα συμβάλει στην βελτίωση των σχέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίοι με το να μοιράζονται κοινές εμπειρίες στους ίδιους εργασιακούς χώρους και να εκφράζουν μεταξύ τους τη γνώμη τους, τις ανησυχίες τους κ.ο.κ., θα έρθουν πιο κοντά.

Ειδικότερα, για το λόγο αυτό, θα πρέπει να υλοποιηθούν ενέργειες, όπως, π.χ., γενικές βελτιώσεις στο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα επιλογής σχετικά με τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας τους, ενώ η μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία θα πρέπει να περιορίζεται. Οι στόχοι της εργασίας θα πρέπει να προσδιορίζονται με σαφή τρόπο, ενώ θα πρέπει να καθορίζονται με ακρίβεια οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα κάθε υπαλλήλου, κάθε βαθμίδας και θέσης.

Ακόμη, θα πρέπει να αναπτυχθεί μια περισσότερο "επιχειρηματική" νοοτροπία, με πρότυπα και αξίες που θα αποτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό θα επιτευχθεί μέσα από την επαρκή ενημέρωση όλων, του τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και μέσω της διερεύνησης της έκτασης και της φύσης του προβλήματος. Για το σκοπό αυτό, απαραίτητη κρίνεται η διαμόρφωση σχετικής πολιτικής, όπου θα υπάρχει ηθική δέσμευση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, ώστε να εξασφαλιστεί ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από περιστατικά παρενόχλησης, στο οποίο θα καθορίζονται τα όρια μεταξύ των θεμιτών και αθέμιτων ενεργειών. Αν και όσα αναφέρουμε στην παρούσα παράγραφο, πιθανότατα να θεωρηθούν ότι καθορίζονται επαρκώς από τον δημοσιονομικό κώδικα, ωστόσο όπως έχουμε προαναφέρει, κάθε σχολείο διαμορφώνει τη δική του κουλτούρα. Κατ' επέκταση, κάθε νοοτροπία που επιθυμούμε να επιτύχουμε, πρέπει να διαμορφώνεται στο πλαίσιο αυτό. Υπό αυτό το πρίσμα, για ακόμη μία φορά, ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας παραμένει καταλυτικός.

Το ερώτημα που τίθεται εδώ είναι: Επαρκεί η στελέχωση σχολικών μονάδων για το τεράστιο εκπαιδευτικό, προληπτικό και κατασταλακτικό έργο του φαινομένου;



Όπως ειπώθηκε και από ερωτώμενο άτομο της έρευνας- «οι διευθυντές δεν μπορούν να τα γνωρίζουν όλα», «δεν μπορείς να δίνεις οδηγίες σαν να δίνεις συνταγές. Θα πρέπει να δίνεις μηχανισμούς, να υπάρχουν ειδικοί στους οποίους να απευθυνόμαστε, ώστε να αντιμετωπίζεται και με επιστημονικό και με συγκεκριμένα εργαλεία το θέμα», για το λόγο αυτό, θα μπορούσαν να προωθηθούν συνεργασίες των σχολείων με δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς προκειμένου να τους παράσχουν συμβουλευτική φροντίδα μέσα σε ένα οργανωμένο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης.

Εξ άλλου, η σημαντικότητα ύπαρξης ενός τέτοιου πλαισίου, αναδεικνύεται σε μια «πρόταση έρευνας και παρέμβασης ζητημάτων εργασιακής παρενόχλησης», όπου ο κοινωνικός λειτουργός, μαζί με άλλους ειδικούς, όπως, ιατροί εργασίας, ψυχολόγοι, γραφολόγοι, δικηγόροι/νομικοί, παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη στα θύματα και προασπίζουν τα δικαιώματά τους (Κωνσταντινίδης, 2010).

Ειδικότερα, διαπιστώνεται η ανάγκη ύπαρξης υποστηρικτικών / συμβουλευτικών δομών μέσα στο σχολείο, ώστε να προληφθούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (ή και άλλων φαινομένων), από κάθε εμπλεκόμενο άτομο (αφού σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας η παρενόχληση δεν αφορά ένα φαινόμενο μόνο μεταξύ των εκπαιδευτικών και των διευθυντών/ ντριών). Αναμφίβολη θα είναι η συμβολή των δομών αυτών και σε επίπεδο αντιμετώπισης οποιουδήποτε προβληματικού φαινομένου. Ειδικότερα, μεταξύ των πολλών και ποικίλων λειτουργιών της συμβουλευτικής, είναι η διευκόλυνση της επανένταξης, η ψυχολογική και συμβουλευτική των γονέων και γενικότερα των εμπλεκόμενων ατόμων, η συμβουλευτική γονέων, η σεξουαλική διαπαιδαγώγηση κ.α.

Όμως, στην Ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα κάτι τέτοιο, προς το παρόν, δεν είναι εφικτό, τόσο εξαιτίας του μεγάλου κόστους που απαιτείται, όσο και εξαιτίας της έλλειψης οργανωτικών δομών που απαιτούνται για τη λειτουργία και διατήρησή του.

Εφόσον, λοιπόν δεν είναι δυνατή η ύπαρξη υποστηρικτικών / συμβουλευτικών δομών μέσα στο σχολείο, θεωρούμε ότι θα ήταν σημαντικό, αλλά και αναγκαίο, οι διευθυντές/ ντριες, να μπορούν να λειτουργούν ως σύμβουλοι, να είναι επαρκώς πληροφορημένοι για τις υπηρεσίες που παρέχει κάθε φορέας και να παραπέμπουν σωστά κάθε εμπλεκόμενο άτομο, ώστε η βοήθεια να είναι άμεση και δραστική. Όλες οι περιπτώσεις κακοποίησης δεν είναι ίδιες, η προσέγγιση οφείλει να είναι

εξατομικευμένη και οποιαδήποτε ενέργεια να χαρακτηρίζεται από σοβαρότητα, η οποία θα έρθει μόνο μέσα από την πραγματική γνώση και κατάρτιση.

Όμως, ποιος ορίζει από ποιους θα εφαρμόζεται κατά περίπτωση η συμβουλευτική διαδικασία; Ποιοι είναι οι σύμβουλοι και γενικότερα οι λειτουργοί που θα υλοποιούν κάθε δραστηριότητα σε κάθε χώρο, ποια θα είναι τα προσόντα τους, ποια εκπαίδευση απαιτείται, και γενικότερα ποια είναι η ταυτότητα του λειτουργού;

Επειδή, όπως προαναφέραμε, ο κύριος παράγοντας εφαρμογής του θεσμού της συμβουλευτικής είναι οι λειτουργοί του, είναι καιρός να αντιμετωπιστεί αποφασιστικά το θέμα της «παραγωγής Λειτουργών Συμβουλευτικής» που, εξειδικευμένοι, θα καλύπτουν τις ανάγκες εφαρμογής του θεσμού στις σχολικές μονάδες. Υπό αυτό το πρίσμα, η εκπαίδευση και κατάρτιση των διευθυντών / ντριών, αλλά και των εκπαιδευτικών, θα μπορούσε να πραγματώνεται μέσω εξειδικευμένων φορέων, ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε την «ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π», το τμήμα ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ κ.ά.

Η εκπαίδευση θα μπορούσε να στοχεύει σε επιμόρφωσή σχετική με τη μεθοδολογική προσέγγιση που θα υλοποιείται σε κάθε περίπτωση, στην πραγματοποίηση ερευνών, ώστε να τεθεί σε επιστημονικές βάσεις η εφαρμογή του θεσμού της συμβουλευτικής και να προωθηθεί η παραγωγή ανάλογου υλικού κ.λπ.

Ειδικότερα, η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π θα μπορούσε να συμβάλλει με διάφορες δραστηριότητες, στην επικοινωνία των σχολείων με φορείς Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, στην ενημέρωσή τους πάνω σε τρέχοντα θέματα και πρόσφατες εξελίξεις της παρενόχλησης, τόσο σε εθνική όσο και σε διεθνή κλίμακα, καθώς και στην ανταλλαγή απόψεων πάνω στα ζητήματα παρενόχλησης που οι εκπαιδευτικοί συναντούν καθημερινά στον εκπαιδευτικό εργασιακό χώρο τους.

Επιπλέον, θα μπορούσε να διευκολύνει την οργάνωση προγραμμάτων συμβουλευτικής σε διάφορες ομάδες ατόμων που την έχουν ανάγκη, όπως π.χ. σε γονείς, μαθητές, φοιτητές, εκπαιδευτικούς, διευθυντές κ.λπ. που τυχόν εμπλέκονται σε περιστατικά παρενόχλησης, μέσω επιμορφωτικών συναντήσεων. Άλλωστε, η ενημέρωση της κοινωνίας πάνω σε θέματα βίας και κακοποίησης θεωρείται πολύ σημαντικός παράγοντας ανάσχεσης της βίας, τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, γεγονός που αναδεικνύει τη συνεργασία των συμβούλων με ευρύτερους φορείς.

Αν και συχνά υποστηρίζεται ότι το κόστος παρακολούθησης προγραμμάτων συμβουλευτικής είναι μεγάλο (απαιτεί αφιέρωση χρόνου και χρημάτων), θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το κόστος σχεδιασμού και εφαρμογής μιας θετικής προληπτικής πολιτικής, μέσα από προγράμματα κατάρτισης, που στοχεύουν στη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι κατά τρόπο σαφή και προφανή, σημαντικά χαμηλότερα από αυτό που συνεπάγεται για το θύμα και την σχολική μονάδα, η παρενόχληση.

Στη χώρα μας, μέχρι στιγμής δεν έχει υπάρξει ένα εθνικό σύστημα εφαρμογής του θεσμού της συμβουλευτικής. Δεν έχει υπάρξει ενιαία εθνική θεώρηση, ενιαία προσέγγιση και συντονισμένη πρακτική. Ως συνέπεια, η εφαρμογή του θεσμού της συμβουλευτικής, έχει γίνει κατακερματισμένα, ασυντόνιστα, ασύνδετα. Η ανυπαρξία δημιουργίας ενός βασικού μοντέλου γνώσης (θεωρητικής, πρακτικής, ερευνητικής) καθώς και η ανάλογη ευαισθητοποίηση, η έλλειψη επαρκούς αριθμού ειδικευμένων λειτουργών (συμβούλων) που θα δημιουργήσουν τη γνώση μέσα από τη σωστή μελέτη, έρευνα και εφαρμογή του θεσμού, η έλλειψη εθνικού σχεδιασμού πάνω στο θεσμό, η έλλειψη χάραξης ενιαίας πολιτικής που να λαμβάνει ή να προτείνει ενιαίες προσεγγίσεις και ενιαία μέτρα, καθιστούν τις περισσότερες προσπάθειες αποσπασματικές, με μόνο περιστασιακή χρησιμότητα και παροδικά αποτελέσματα.

Κυρίως απουσιάζει η εθνική στρατηγική και πολιτική στον τομέα «Συμβουλευτικής», εξαιτίας της απουσίας ενός εθνικού φορέα, ο οποίος θα έχει την κεντρική ευθύνη προγραμματισμού και συντονισμού της εφαρμογής του θεσμού.

Ίσως αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο, η συμβουλευτική στη χώρα μας δεν υφίσταται ως ξεχωριστή ειδικότητα στην εκπαίδευση. Αντίθετα, χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας θεσμοθετημένης/ οργανωμένης τέτοιας εφαρμογής, αποτελεί η επιτηρίδα της Κύπρου, όπου στη Μέση Γενική Εκπαίδευση, προσφέρεται η ειδικότητα «Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής».

Πράγματι, για ν' αποκτήσει παιδαγωγική-εξελικτική δυναμική ο θεσμός της συμβουλευτικής, θα πρέπει να εφαρμόζεται (με διαφορετική βέβαια κατά περίπτωση προσέγγιση) σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Παράλληλα, οι λειτουργίες της Συμβουλευτικής, πρέπει ν' αποτελέσουν μέρος της εκπαίδευσης όλων των ομάδων των επαγγελματιών που ασκούν δραστηριότητες που έχουν να κάνουν με τον άνθρωπο.

Σε τελευταία ανάλυση, στην προσπάθεια αυτή θα πρέπει να καταρτιστεί κι ο γονέας/ είς, που είναι ο/οι κατ' εξοχήν (φύσει και θέσει) «σύμβουλος/ οι» των παιδιών, τόσο ως «σύμβουλοι», όσο και ως «πρότυπα συμπεριφοράς».

Αναμφίβολα, η Δημόσια Διοίκηση πρέπει σταδιακά να ενθαρρύνει ή/ και να διατάξει την ανάπτυξη συγκεκριμένων κωδικών συμπεριφοράς για τη σεξουαλική παρενόχληση, στους Δημόσιους Οργανισμούς, δίνοντας έτσι το καλό παράδειγμα και στον ιδιωτικό τομέα.

Εκτός από την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών διευθυντών/ ντριών σε ζητήματα παρενόχλησης, κρίνουμε σημαντική και αναγκαία την επιμόρφωση και λοιπών φορέων και οργανισμών. Έτσι π.χ. το προσωπικό των Επιθεωρήσεων Εργασίας χρειάζεται επιμόρφωση, ώστε να διεκπεραιώνει αυτές τις υποθέσεις με επαγγελματισμό και εχεμύθεια, διευκολύνοντας τα εμπλεκόμενα μέλη. Άλλωστε σύμφωνα και με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, η επιμόρφωση για το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο του παρενοχλητικού εργασιακού περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις που έχει στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων είναι χρήσιμη γνώση για όλους όσοι έχουν ευθύνη δράσης.

Όπως έχουμε προαναφέρει στην εργασία μας, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αντιμετωπίζεται με ειδικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας. Για το λόγο αυτό, θεωρούμε χρήσιμο και αναγκαίο τον επαναπροσδιορισμό των νομοθετικών μέτρων και την επιβολή και ειδικότερων, πιο εστιασμένων μέτρων αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, από το ποινικό και εργατικό δίκαιο. Κρίνεται επιτακτική η ανάγκη για ποινικοποίηση κάθε εκβιαστικής συμπεριφοράς που σχετίζεται με την σεξουαλική παρενόχληση.

Επιπλέον, θα πρέπει να εξασφαλίζεται δέσμευση, σε ό,τι αφορά την καταγγελία παρενόχλησης, δηλαδή, ότι αυτή δεν θα επισύρει αντίποινα για το θύμα. Θα πρέπει επίσης να διασαφηνίζεται ότι η διαδικασία της καταγγελίας για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν θα στιγματίζει το άτομο με τρόπο που θα καθορίζεται αρνητικά η εξέλιξη ή και ανέλιξη του.

Επιπλέον, αναγκαία θεωρούμε την διεξαγωγή και άλλων ερευνών, σε μεγαλύτερη κλίμακα, με στόχο να καταγραφούν όσο το δυνατό περισσότερα στοιχεία σχετικά με την ύπαρξη, την πρόληψη, την αντιμετώπιση κ.λπ. του φαινομένου. Οι έρευνες αυτές θα μπορούσαν να «καθοδηγήσουν» και να «εφοδιάσουν» με γνώσεις και πληροφορίες τόσο τον εκπαιδευτικό χώρο, όσο και γενικότερα το σύνολο της κοινωνίας μας,

συμβάλλοντας στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου, αξιολογώντας τα δεδομένα και παρέχοντας ανατροφοδότηση προς κάθε κατεύθυνση. Είναι σημαντικό να εξασφαλιστούν κονδύλια για ανεξάρτητες και αντικειμενικές έρευνες, καθώς και να επιταχυνθούν οι διαδικασίες σύντομης επίλυσης τέτοιων ζητημάτων μετά την αναφορά τους.

Σήμερα, περισσότερο από κάθε άλλη φορά, αναδεικνύεται η ευθύνη των επαγγελματιών- λειτουργών της Συμβουλευτικής για την παροχή υψηλής ποιότητας έργου στα σχολεία. Πολύ περισσότερο όμως κρίνεται κρίσιμη, καθοριστική και αναγκαία, η ανάπτυξη οργανωμένων υπηρεσιών από την πλευρά της πολιτείας, σύγχρονων μοντέλων σχεδιασμού και ανάπτυξης εκπαιδευτικών μονάδων.

## ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΠΗΓΕΣ

#### Α΄ Νόμοι

Ψήφισμα του Συμβουλίου για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία:

ΕΕ αριθ . C 157 της 27 . 6 . 1990, σ . 3, σημείο Ι.

ΕΕ αριθ . L 39 της 14 . 2 . 1976, σ . 40, άρθρο 2 ( παράρτημα ΙΙ ).

ΕΕ αριθ . C 157 της 27 . 6 . 1990, σ . 3, σημείο ΙΙ.3.

#### Β΄ Εφημερίδες

Εφημερίδα. Αυγή. *Διαστάσεις της φτώχειας και της βίας κατά των γυναικών.* (24/11/2006, σελ. 1-6 ).

[http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1484/36/1484\\_04.pdf](http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1484/36/1484_04.pdf)

Εφημερίδα. Ελευθεροτυπία. *Η κρυφή αμαρτία της παρενόχλησης.* (9/7/2001, σελ. 7-8). [http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1484/34/1484\\_02.pdf](http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1484/34/1484_02.pdf) .

Εφημερίδα. Ελευθεροτυπία. *Η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει φύλο.* (16/6/2002, σελ. 8-9).

#### Γ΄ Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις

Γιαννακούρου, Μ. & Σουμελή, Ε. (2002). *Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.* Αθήνα. Μελέτη ΚΕΘΙ, Ιούνιος 2008, text at:  
[http://kethi.gr/greekmeletes/2003/Soumel\\_Giannakour/soumel\\_giannakour.pdf](http://kethi.gr/greekmeletes/2003/Soumel_Giannakour/soumel_giannakour.pdf) .

Εθνικό Παρατηρητήριο για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών. (2004). *Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και Ισότητας.* <http://www.genderpanteion.gr>

Έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, (2007). Fourth European Working Conditions Survey, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm> (πρόσβαση στις 10/8/2011)

Νίνα-Παζαρτζή, Ε. (2005). *Φύλο και εργασιακές σχέσεις στην ευρωπαϊκή ένωση.* Ημερίδα Τ.Ε.Ι. Αθηνών, ιστοσελίδα: <http://isotita.teiath.gr>.

Ντάκος, Γ., Κωστιάνη, Ρ., & Μάνεση, Ρ. *Έρευνα Stedima: Ισότητα και Ισορροπία στην εργασιακή και προσωπική ζωή των ανωτάτων στελεχών*. Αθήνα: [www.stedima.gr](http://www.stedima.gr) .(πρόσβαση στις 10/8/2011)

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας.2000. *Βία Κατά των Γυναικών*. World Health Organization. 2000. *Violence Against Women*. (2000). <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html> . (πρόσβαση στις 31/3/ 2010)

International Labour Organization. *Introduction to Violence at Work. 1996-2008*. (consulted on 31 Mar. 08).

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk>

#### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ**

Αδαμάκη, Ν. (2000). *Έρευνα για τη βία κατά των γυναικών στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Αθανασίου, Α. (2000). *Μέθοδοι και τεχνικές έρευνας στις επιστήμες της αγωγής*. Ιωάννινα. Αυτοέκδοση.

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. Μιμίκου, Γ. (2001). *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Αντωνίου, Α.-Σ. (2008). Ηθικοί προβληματισμοί για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο Α.-Σ. Αντωνίου, *Ηθική των Επιχειρήσεων Business Ethics*. (Τόμος Ι). Αθήνα: Σακκούλα.

Αποσπóρη, Ε., Συκιώτου, Α., & Μηλιώνη, Φ.Α. (2006). *Έμφυλη Εγκληματικότητα: Ποινική και Εγκληματολογική Προσέγγιση του Φύλου με Συμβουλές των Προαναφερθέντων*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Αρτινοπούλου, Β. (2000). *Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική Προσέγγιση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Αρτινοπούλου, Β. (2001). *Βία στο σχολείο, έρευνες και πολιτικές στην Ευρώπη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Αρτινοπούλου, Β. (1996). Η συμβολή των φεμινιστικών προσεγγίσεων στη σύγχρονη κοινωνιολογική σκέψη. Στο βιβλίο: *Οι γυναίκες Σπουδές στην Ελλάδα και η Ευρωπαϊκή εμπειρία*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Παρατηρητής, σελ. 111- 123.
- Αρτινοπούλου, Β., & Παπαθεοδώρου, Θ. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Αθήνα: Έρευνα, ΚΕΘΙ.
- Αρτινοπούλου, Β., & Παπαθεοδώρου, Θ. (2006). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ασκητής, Θ. (2000). *Η σεξουαλική αφύπνιση της εφηβείας*. Αθήνα: Καστανιώτη.
- Βαΐου, Ν., & Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: Ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα* (40), σσ. 14-23.
- Bell, J. (1997). *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας. Οδηγός για φοιτητές και υποψήφιους διδάκτορες*. (Α. Β. Ρήγα, Επιμ.) Αθήνα: Gutenberg.
- Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R., & Woods, P. (1999). *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη, Εγχειρίδιο Μελέτης, (μτφ. Ε. Φράγκου)*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Carotenuto, A. (2002). *Έρωτας και πάθος. Τα όρια της αγάπης και του πόνου* (5η εκδ.). Αθήνα: Ιταμός.
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Δημητρόπουλος, Γ. (2001). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία της Επιστημονικής Έρευνας. Ένα συστημικό Δυναμικό Μοντέλο*. Γ' Έκδοση ανανεωμένη & συμπληρωμένη. Αθήνα: Έλλην.
- Δρίβας, Σ. (2002). *Το σύνδρομο mobbing στην εργασία*. Πετρελαιοειδή-Διυλιστήρια & χημική βιομηχανία, 9<sup>ο</sup>, 8-9.
- Einarsen, S. (1996). *Ο Εκφοβισμός και η Παρενόχληση στην Εργασία: Επιδημιολογικές και Ψυχολογικές Διαστάσεις*. Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο του Μπέργκεν.



- Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας. (2007). *Γυναίκες και Βία στην Εργασία. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Women and Violence at Work. Background paper*. Dublin, Ireland.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία: Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. Αθήνα: Κριτική.
- Gutek, B., & Koss, M. (1993). Αλλαγμένες γυναίκες και αλλαγμένοι οργανισμοί: Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και η αντιμετώπιση της. *Περιοδικό Εργασιακής Συμπεριφοράς* (42), σσ. 28-48.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα: Πατάκη.
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000a). *Καταστροφική Διαμάχη και Εκφοβισμός στην Εργασία*. Ανέκδοτη Μελέτη. UK: UMIST.
- Howard, K. – Sharp, J. (2001). *Η επιστημονική μελέτη* (μτφρ. Νταλάκου Β.). Αθήνα: Gutenberg.
- Jaffe J., Peterson R., Hodgson R. (1981). *Ναρκωτικά-Τσιγάρο- Αλκοόλ* (μτφρ. Μαρράτου Ο.), Σόλμαν Μ., Αθήνα.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). «*Ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές Επιστήμες*». Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη.
- Καμηλιέρη, Μ., & Παπανικολάου, Σ. (2003). *Πτυχιακή εργασία: Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών από τους εργοδότες στο χώρο εργασίας και οι τρόποι αντίδρασης σε αυτή*. Κρήτη: ΓΕΙ Κρήτης. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας.
- Κυριαζή, Ν. (2005) *Η Κοινωνιολογική έρευνα κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- Κωνσταντινίδης, Κ. (2005). *Γιατί το σεξ είναι ταμπού*. Έλληνας Ουρολόγος, τ.2, σελ.28-30.
- Κωνσταντινίδης, Μ. (2010). *Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης*. <http://www.elinyaecongress2010.gr/02.proforikes/pa048.pdf>

- Leijenaar, M., (2001). *Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές: από τη θεωρία στην πράξη*. Πρακτικά ευρωπαϊκού συνεδρίου με θέμα Στρατηγικές για την Ισότητα των Φύλων. Ευρώπη – Ελλάδα 1996 – 2005. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
  
- Μανωλιάδης, Ι. (2003). Έρωτας και σεξ στη σύγχρονη κοινωνία. *Τύπος Θεσσαλονίκης*.
  
- Μανωλιάδης, Ι., Κούρτης, Α., & Παπαδόπουλος, Κ. (n.d.). Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ένα σύγχρονο κοινωνικό φαινόμενο. *Άρθρογραφία* (43), σσ. 27-31.
  
- Μαργαρίτης, Μ. (2003). *Ποινικός Κώδικας (κατ' άρθρο ερμηνεία)*. Αθήνα: Σάκκουλα.
  
- Mason, J. (2003). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Μεταφράστηκε από τα Αγγλικά , από τη Ν. Κυριαζή. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα (Αρχικά εκδόθηκε το 1996).
  
- Μερτζιάνη, Ε. (2008). *Πεποιθήσεις εφήβων μαθητών και μαθητριών για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στις μεταξύ τους σχέσεις*. Θεσσαλονίκη: Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στην Παιδαγωγική και την Ισότητα των φύλων.
  
- Mental Health Europe. (2007). *Βία ενάντια στις γυναίκες στο χώρο εργασίας τους... ας μιλήσουμε γι αυτό! Οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους*. Αθήνα: Ευρωπαϊκή Επιτροπή Δικαιοσύνης Ελευθερίας και Ασφάλειας, Πρόγραμμα DAPHNE III .
  
- Μητραλιά, Σ. (2004, 09). Φτάνει πια με τη ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ στους χώρους εργασίας. *Κόκκινο* (3).
  
- Μπακαλάκη, Α. (1998). *Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19ου και 20ού αιώνα'*, στο Γκέφου-Μαδιανού Δ., *Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
  
- Ναλμπαντής, Ι. (2001). *Η συγκριτική παιδαγωγική στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ποθητός.

- Παπάζογλου-Μητροπούλου, Α. (1997). *Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, σσ. 78-96.
- Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης, Β., & Βιδάλη, Σ. (2001). *Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- Πηλαβάκη, Α. (2009). *Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ένας αθέατος εφιάλτης*. Κύπρος: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου - ΠΙΚ.
- Πουλίδα, Ο., & Θεοχαρίδου, Μ. (n.d.). *Βία και Παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Κυπριακή Δημοκρατία*. Λευκωσία: Τμήμα Ασφάλειας, Υγείας και Περιβάλλοντος Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου.
- Rubenstein, M. (1987). *Η αξιοπρέπεια των γυναικών στην εργασία : έκθεση σχετικά με το πρόβλημα των σεξουαλικής φύσεως παρενοχλήσεων στα κράτη μέλη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.*, υπό Rubenstein, M. (1990) Πρόγραμμα δράσης ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, 1991-1995.
- Σαΐτης, Χ. (2005). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2007). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο. Από τη θεωρία ... στην πράξη. Τρίτη Έκδοση*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Διώνικος.
- Σταφίδας, Δ., Σταφίδα Β., Καντάς Α. (2003). Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών και ανδρών εκπαιδευτικών στο χώρο του σχολείου: Δελτίο Εκπαιδευτικής Αρθρογραφίας τχ. 21-22 (Οκτ. 2004) Αύγ.2002 - Ιούλ.2003. *Νέα Παιδεία* , σσ. 134-154.
- Σταφίδας Δ., Σταφίδα Β., Καντάς Α. (2008). Σεξουαλική παρενόχληση εκπαιδευτικών. *Κοινωνική Εργασία*. 91, σσ.7-12.
- Στεφανάκη, Κ. (2003). *Σεξουαλική παρενόχληση (κυρίως στο χώρο εργασίας)*. Ρέθυμνο: Κ.Ε.Θ.Ι.

- Στρατηγάκη, Μ. (2007) *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Συμεωνίδου-Καστανίδου, Ε. (2007). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο Ελληνικό Ποινικό Δίκαιο (Ν. 3488/2006). Η νομική αντιμετώπιση ενός αθέατου εφιάλτη*. Στο Δ. Σ. Θεσσαλονίκης (Επιμ.). (σσ. 15-25). Θεσσαλονίκη: Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης.
- Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, (επιμ. Μαγγανάρα, Ι.) (1998). *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων*. Εισηγήσεις Σεμιναρίου. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Τζαμαλουκά, Γ., Ευαγγέλου, Β., Ασημάκη, Π., Χατζηφωτίου Σ., Χλιαουτάκη, Ι. (2009). *Η σεξουαλική παρενόχληση ως φαινόμενο θυματοποίησης μεταξύ μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Παιδική & Εγκληματολογία.
- Fromm, E. (1966). *The Heart of man*. New York: Harper & Row. p.3a. Στο Φρέιρε, Π. (1974). *Η αγωγή του καταπιεζόμενου*. Αθήνα: Ράππα.
- Φρόση, Λ. (2005). *Εκπαιδευτικοί σε διαδικασία αλλαγής: Εφαρμογή της μεθόδου «Ο εκπαιδευτικός ως ερευνητής» στην επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας και σχέσεων των Φύλων*. Θεσσαλονίκη, Διδακτορική Διατριβή.
- Φώκιαλη, Π. (2003). « Εισαγωγικό Σημείωμα». Στο Μπαγάκης, Γ. (Επιμ.), *Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Φώκιαλη, Π. (2005). *Επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού*. Στο Μπαγάκης, Γ. (επιμ.), *Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Φώκιαλη, Π – Κουρουτσίδου Μ. Λέφας Ε. (2005). *Ζήτηση για επιμόρφωση. Οι συνιστώσες της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών*. Στο Μπαγάκης, Γ. (επιμ.), *Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Φώκιαλη, Π. & Ράπτης, Ν. (2008). *Οι Επιμορφωτικές Ανάγκες των Εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση*. Ερευνητική Προσέγγιση. Αθήνα: Αδελφοί Κυριακίδη.

Verma, G., & Mallick, K. (2004). *Εκπαιδευτική έρευνα. Θεωρητικές Προσεγγίσεις και τεχνικές*. (Α. Παπασταμάτης, Επιμ., & Ε. Γρίβα, Μεταφρ.) Αθήνα: Τυπωθήτω.

#### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ**

Bulletin, 126 (5), p. 690-696. Zosky, D. L. (1999). The application of object relations theory to domestic violence. *Clinical Social Work Journal*. 27(1), p.55-69.

Burstow, B. (1992). *Radical Feminist Therapy: Working in the Context of Violence*. California: Sage.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Canadian Women's Health Network. (2007). *A Call to Action: Women's Health at Work & Violence in the Workplace*.  
<http://www.cwhn.ca/resources/workplace/violence.html>

Cohen, L. (1976). *Educational Research in Classrooms and Schools: A Manual of Materials and Methods*, 4<sup>th</sup> edn. London: Routledge.

Conghy T. (1997). *A scandal on sexual harassment case*. Phi Delta Kappan, v79 p167-8.

Daly, M. (2003). Methodology. In R. Miller & J. D. Brewer (eds.), *The A- Z of Social Research* (192- 194). London: Sage.

Daviau, A. (2000). *Bureau d' intervention en matiere de harassment sexuel*. Ottawa: Dianne Roller University D' Ottawa.

Einarsen S. (2000). *Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo*, στο: *Transcending boundaries: integrating people, processes and systems*. The school of Management. Griffith University. Proceedings of the 2000 Conference, Brisbane, Queensland, Australia 6-8<sup>th</sup> September.

Ferrari, E. (2004). *Raising Awareness Woman Victims of Mobbing*. The Italian Contribution, Daphne Programme : European Commission.

- Fitzgerald, L.F. & Ormerod, A.J. (1993). *Breaking the silence: The sexual harassment of women in academic and the work place*. In F. Denmark and M. Paludi (Eds). *Psychology of Women: A handbook of issues and theories*, pp. 553-581. New York: Greenwood Press.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Kerlinger, F. (1970). *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Kitwood, T. M. (1977). *Values in adolescent life: towards a critical description*. University of Bradford.
- Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis*. London: Sage.
- Larking, J. (1994). *Sexual harassment: High school girls speak out*. Toronto, Ontario: Second Story Press.
- Mayring, Ph. (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*, 1(2), Art. 20., Available online: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089>. [retrieved on March 11, 2011].
- McKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven and London: Yale University Press.
- Murdock. K. (1993). *Sexual harassment in schools*. Kysilko, Virginia: National Association of State Boards of Education.
- Penn, M. L. & Nardos, R. (2003). *Overcoming Violence Against Women And Girls*. New York: Rowman & Littlefield.
- Roscoe, B. Strouse, J. S. & Goodwin, M. P. (1994). *Sexual harassment: Early adolescents' self-reports of experiences and acceptance*. *Adolescence*, 29 (115), p. 515- 523.
- Sabitha, M. (2004). *Sexual Harassment at Workplace: Myth, Reality or Just a Perception*. *Jurnal Pengurusan Awam*, 3(1), pp.65- 78.

- Sabitha, M. (2008). *Sexual harassment awareness training at workplace: Can it effect administrators' perception?* JOAAG, Rowe Vol. 3. No.2.
- Skelton, C. & Francis, B. (2001). *Men teachers and the construction of heterosexual masculinity in the classroom.* Sex Education, 1(1), p. 9- 21
- Smart, C. (1995). *Law, Crime and Sexuality*, Sage publ. London: Thousand Oaks- New Delhi.
- Smaus, G. (1998). *Social Control and Gender Relationship*. Saarbrugen.
- Timmerman, G. (2003). *Sexual harassment of adolescents perpetrated by teachers and by peers: An exploration of the dynamics of power, culture, and gender in secondary schools.* Sex Roles, 48(5/6), p. 231-244.
- Wackwitz, L. A. (1996). *The Supreme Court as cultural critic: A textual analysis of decisions and opinions restricting mediated sexual expression.* Unpublished dissertation, University of Georgia.
- Wetkowska, E., Kjellberg, A. (2005). Dimensions of Peer Sexual Harassment in Swedish High Schools: what factor structures show the best fit to Girls' and Boys' Self Reports?. Sex Roles, v 53, p1-17.
- White, J. W., Smith, O. H., Koss, M. P., & Figueredo, A. J. (2000). *Intimate Partner Aggression- What Have We Learned? Comment on Archer.* Psychological Bulletin, 126 (5), p. 690-696.
- White, J. W., Bondurant, B. & Donat., L. N. P. (2004). *Violence Against Women.* In M. Crawford & R. K. Unger (eds.), *Women and gender: a feminist psychology* (439-475). Boston: McGraw-Hill.
- Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method.* Buckingham: Open University Press.
- Wiseman, J P., Aron, M S (1972). *Field Projects in Sociology.* London: Transworld Publishers.

Witkowska, E. & Kjellberg, A. (2005). *Dimensions of peer sexual harassment in swedish high schools: What factor structures show the best fit to girls' and boys' self-reports?* *Sex Roles*, 53, (9/10), p. 677- 687.

Wyatt, N. (2000). *Legal Definitions of Sexual Harassment*. California: Pen State University.

Zeira, A. (2001). *Sexual Harassment in Jewish and Arab public school in Israel*. *Child Abuse and Neglect*. V 26, p149-166.

Zeira, Ant., Astor, B. –A., & Benbenishty, R. (2001- 2002). *Sexual Harassment in Jewish and Arab Public Schools in Israel*. *Child Abuse and Neglect*, 26, 149-166.

Zippel K. (2009). *The European Union 2002 Directive on sexual harassment: A feminist success*; In *Comparative European politics* Vol. 9,1,139-157.



<i>Φύλο</i>	
<i>Πόσο χρονών είσαστε;</i>	
<i>Οι σπουδές σας;</i>	
<i>Ποια η οικογενειακή σας κατάσταση;</i>	
<i>Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εκπαίδευση;</i>	
<i>Πόσα χρόνια υπηρετείτε σε θέσεις ευθύνης στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση;</i>	
<i>Σας έχουν απασχολήσει έως σήμερα θέματα σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση;</i>	
<i>Πόσες φορές;</i>	
<i>Πώς ήταν η σχετική εμπειρία; (χαρακτηρισμός)</i>	

**Q1. Πως αντιλαμβάνεσθε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;**  
**[άξονας : Οριοθέτηση του προβλήματος]**

- Q1.a. Τι συνιστά κατά τη γνώμη σας σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;  
 Q1.b. Πιστεύετε ότι το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται συχνά και στο σχολείο;

Q1.c. Ποιες οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για τον εκπαιδευτικό που παρενοχλείται, εκείνο που παρενοχλεί και το σχολείο;

**Q2. Έχετε διαπιστώσει την ύπαρξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;  
[άξονας : Διαπίστωση του προβλήματος]**

Q2.a. Όσο εργάζεστε στην εκπαίδευση είχατε έως σήμερα εμπειρία/ες που την /τις αξιολογείται ως σεξουαλική παρενόχληση; (αναφέρατε συνοπτικά)

Q2.b. Με ποιους τρόπους εκφράζεται το φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;

Q2.c. Ποιοι παράγοντες συντελούν στην εμφάνιση και διατήρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο;

**Q3. Ποια μέτρα θα λαμβάνετε για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, από τη θέση ευθύνης σας; [άξονας : Πρόληψη]**

Q3.a. Με ποιους τρόπους μπορείτε να συμβάλετε στην πρόληψη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης;

Q3.b. Πιστεύετε ότι η σχετική εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο αυτό, θα μπορούσαν να επιδράσουν θετικά στη πρόληψη του;

Q3.c. Έχετε διοργανώσει έως σήμερα σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο σχολείο σας;

**Q4. Ποια μέτρα και γιατί θα λαμβάνετε για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, από τη θέση ευθύνης σας; [άξονας : Αντιμετώπιση]**

Q4.a. Θα ενθαρρύνετε την αναφορά ενός τέτοιου φαινομένου, ή θα επιχειρούσατε την αποσιώπηση του;

Q4.b. Θα λύνετε το ζήτημα σε επίπεδο προσωπικό, θα δίδατε διαστάσεις το θέμα;

Q4.c. Θα εφαρμόζατε ότι προβλέπετε από τις διατάξεις του ποινικού και αστικού κώδικα για το φαινόμενο, ή θα απευθυνόσασταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων;

**Q5. Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο; .....**

## «The phenomenon of sexual harassment in workplace education»

Ξενικάκη Σεβαστή

### ABSTRACT

Sexual harassment is unwelcome sexual behavior and indiscriminate nature, a phenomenon strongly associated with the educational world, and affects, with ever increasing frequency, students, teachers, etc. and is one of the forms of violence against the weak social groups. The issue of sexual harassment first emerged from the women's movements. Subsequently, the European Union has gone even further, giving a bolder definition to this phenomenon. He then emphasized "sexual content" of any such act, while still in many States the sex was a taboo (Constantinides, 2005). From then until now, many researches were conducted to study the phenomenon. However, even today, so the fact that this phenomenon is multidimensional, because of various factors involved in the study and treatment of (factors which will be described in detail in this work), and the ambiguities of the existing legal institutional framework, make studying this very important and immediate. Especially in education, studies on sexual harassment have focused mainly on the relations of minors, while very few are those who have studied this phenomenon by focusing on adult relationships, and more specifically to work on campus. The present study is the first academic study on the beliefs of managers of secondary technical education in Greece, the phenomenon of sexual harassment in general and their reactions in terms of prevention and treatment of the phenomenon, exploring how they / s talk about this through the qualitative interview process, in their capacity as directors / Director is the dimension in which the emphasis is on research. Data analysis showed that indeed, to some extent the managers / Director recognize the existence of the phenomenon of sexual harassment in secondary vocational education. The expressions of harassment, the frequency with which it appears and persons involved, vary and differ each time. Equally diverse is presented and the features of the Directors / Director, at either prevention or treatment at the phenomena of sexual harassment, with only common point a thorough investigation of the issue prior to any such action.

**Keywords:** Sexual harassment, workplace, education, managers, directors, prevention, treatment.