



Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων - Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων - Πανεπιστήμιο Πειραιά

Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

Τίτλος διπλωματικής

«Έμφυλες σχέσεις και κοινωνικές ανισότητες στο χώρο

της εργασίας»

Όνοματεπώνυμο: Παναγιώτα Σαραντή

Κόρινθος, Μάρτιος 2019



**Department of Political Studies and International Relations - University of
Peloponnese**

Department of Economics - Democritus University of Thrace

Department of Economics - Aristotle University of Thessaloniki

Department of Business Administration - University of Piraeus

Interuniversity Interdepartmental

Master Program in

«Local and Regional Government and Development»

Thesis Title

**"Gender relations and social inequalities in the
workplace"**

Name: Panagiota Saranti

Corinth, March 2019

Αφιέρωση

*Στην μητέρα μου Ελένη, στον αδελφό μου Κώστα, στα ανίψια μου και στον φίλο
μου Γρηγόρη*

Ευχαριστίες

Στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Σπυριδάκη Μάνο, για την πολύτιμη βοήθεια του, για την καθοδήγησή του, και για την εμπιστοσύνη που μου εξέφρασε σε όλη την πορεία συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τη μητέρα μου, Ελένη, και τον αδελφό μου, Κώστα, για την υπομονή και την κατανόησή τους και τον φίλο μου, Γρηγόρη, για τις συμβουλές, την βοήθεια και τη συνεχή υποστήριξή του.

Περίληψη

Η ανισότητα και η έμφυλη διάκριση είναι προϊόντα θεσμικών διαδικασιών και όχι μεμονωμένων κινήσεων, καθώς προκύπτουν από τις διαρθρωτικές συνθήκες που συνθέτουν σημαντικούς κοινωνικούς θεσμούς όπως είναι η αγορά, η οικογένεια και το κράτος. Ο όρος «επαγγελματική ανισότητα» περιγράφει τον τρόπο που οι θεσμικές συνθήκες και διαδικασίες, στους χώρους εργασίας, οδηγούν στη λήψη αποφάσεων, οι οποίες ενέχουν προκατάληψη εναντίον ορισμένων ευάλωτων ομάδων, στις οποίες ανήκουν και οι γυναίκες. Οι γυναίκες, ακόμα και σήμερα, στον χώρο εργασίας τους καλούνται να αντιμετωπίσουν διάφορες μορφές κοινωνικής ανισότητας, μια εκ των οποίων, ίσως η σημαντικότερη είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μιας μορφής έμφυλη διάκριση, που παραβιάζει την αξιοπρέπεια της γυναίκας, αφαιρώντας της το δικαίωμα να απολαμβάνει έναν υγιή και ισορροπημένο χώρο εργασίας. Η παρούσα εργασία περιγράφει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, ως απόρροια της έμφυλης διάκρισης και ανισότητας που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο και το κόστος που έχει για τη σωματική και ψυχική τους υγεία.

Λέξεις Κλειδιά: σεξουαλική παρενόχληση, έμφυλες διακρίσεις, επαγγελματική ανισότητα, εργασιακές σχέσεις, επιπτώσεις-συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

Abstract

Gender inequality and gender discrimination are products of institutional processes rather than individual movements, as they arise from the structural conditions that make up important social institutions such as the market, the family and the state. The term "professional inequality" describes how institutional conditions and procedures in the workplace lead to decisions that involve prejudice against certain vulnerable groups, including women. Women, even today, in their workplace are called upon to tackle various forms of social inequality, one of which, perhaps the most important is sexual harassment. Sexual harassment is a form of gendered discrimination that violates the dignity of a woman, removing her the right to enjoy a healthy and balanced workplace. This paper describes the phenomenon of sexual harassment as a result of the gender discrimination and inequality suffered by women in their workplace and the cost to their physical and mental health.

Keywords: sexual harassment, gender discrimination, professional inequality, labour relations, consequences-effects of sexual harassment

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	5
Abstract	7
Πίνακας Περιεχομένων	8
Εισαγωγή	10
Κεφάλαιο 1: Αποσαφήνιση βασικών εννοιών	13
Κεφάλαιο 2: Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων.....	16
2.1 Το διεθνές νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις.....	16
2.2 Το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις.....	19
2.3 Το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις.....	23
2.4 Το νομοθετικό πλαίσιο για την εργασιακή ισότητα και οι παραβιάσεις αυτού.....	25
2.4.1 Νομοθετικό πλαίσιο περί σεξουαλικής παρενόχλησης	28
Κεφάλαιο 3: Η κοινωνική ανισότητα στον εργασιακό χώρο.....	31
3.1 Το φαινόμενο της κοινωνικής ανισότητας και της έμφυλης διάκρισης στον χώρο εργασίας.....	31
3.2 Ο μύθος της μητρότητας ως δικαιολογία για τις έμφυλες και κοινωνικές διακρίσεις προς τη γυναίκα	37
3.3 Οι επιπτώσεις-συνέπειες των ανισοτήτων και των διακρίσεων για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο και στους λοιπούς τομείς της ζωής τους	39
Κεφάλαιο 4: Έμφυλες σχέσεις και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.....	41
4.1 Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης-επιπολασμός και προγνωστικοί παράγοντες.....	41
4.1.1 Επιπολασμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προγνωστικοί παράγοντες.....	42
4.2 Το κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης για τις γυναίκες.....	45

4.3 Μέτρα πρόληψης και έλεγχος του φαινομένου	50
Συμπεράσματα	53
Βιβλιογραφία	60

Εισαγωγή

Η ανισότητα, ως φαινόμενο, περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι θεωρούνται ή αντιμετωπίζονται άνισα ή βιώνουν άνισα αποτελέσματα. Οι μελετητές διαφόρων κλάδων, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών, της επιδημιολογίας, της κοινωνιολογίας και της ψυχολογίας, έχουν εκτενώς ασχοληθεί με το ζήτημα αυτό, κατά τη διάρκεια των ετών, δίνοντας μεγάλη προσοχή στην κατανόηση των αιτιών και των συνεπειών της αυξανόμενης ανισότητας στις κοινωνίες (Neckerman & Torche, 2007). Μεγάλο μέρος της έρευνας αυτής οδήγησε σε μεταρρυθμίσεις και αλλαγές της δημόσιας πολιτικής, οι οποίες αποσκοπούσαν και αποσκοπούν στη μείωση της ανισότητας (π.χ. εισαγωγή προοδευτικής φορολογίας, καθολική υγειονομική περίθαλψη, προσιτή εκπαίδευση, συνταγματική κατοχύρωση των δικαιωμάτων) (Ridgeway, 2011; Atkinson, 2017).

Η απασχόληση και οι συνθήκες εργασίας συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη κοινωνικών ανισοτήτων σε όλες σχεδόν τις χώρες, επηρεάζοντας δυσμενώς την ψυχική και σωματική υγεία του πληθυσμού, με διάφορους αλληλένδετους τρόπους. Πρώτον, η αγορά εργασίας και οι οικονομικές πολιτικές καθορίζουν τα ποσοστά και τις συνθήκες απασχόλησης και συνδέονται με την αμειβόμενη εργασία, η οποία διαδραματίζει κύριο ρόλο στη ζωή των ενηλίκων. Δεύτερον, οι μισθοί αποτελούν την κύρια συνιστώσα του εισοδήματος. Το χαμηλό εισόδημα επηρεάζει την υγεία μέσω της υλικής στέρησης, των ανθυγιεινών συμπεριφορών και της αγχωτικής εμπειρίας και μπορεί να έχει μακροχρόνιες αρνητικές επιπτώσεις στο άτομο. Τρίτον, οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, οι μακρές ή ακανόνιστες ώρες εργασίας και η σωματικά απαιτητική εργασία επηρεάζουν την υγεία των εργαζομένων, καθορίζοντας τους στόχους των μέτρων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας (Μουρίκη, 2005).

Το ζήτημα της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο οδήγησε σε πολυάριθμες πολιτικές στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες, με στόχο την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων, όσον αφορά την πρόσληψη, τον μισθό και την προώθηση/επαγγελματική εξέλιξη. Παρόλα αυτά, ακόμα και σήμερα, οι έμφυλες ανισότητες στο χώρο εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται και οφείλονται,

τουλάχιστον εν μέρει, στη διάκριση κατά των γυναικών. Η οικονομική ισότητα των γυναικών είναι ένα κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα που επηρεάζει όχι μόνο τις γυναίκες αλλά και ολόκληρη τη κοινωνία, αν και έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές βελτιώσεις στον χώρο εργασίας και στα νομικά και κοινωνικά συστήματα για να προωθηθεί η συμμετοχή των γυναικών στον εργασιακό χώρο (Ρεθυμιωτάκη, Μαροπούλου, & Τσακιστράκη, 2015).

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προσεγγίσει το ζήτημα των έμφυλων σχέσεων εντός του εργασιακού πλαισίου στο οποίο υφίστανται, την εξελικτική τους πορεία και τις διαστάσεις που εκλαμβάνει το ζήτημα αυτό. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα εργασία έχει ως στόχο να αναλύσει αφενός το φαινόμενο της έμφυλης διάκρισης, που μπορεί να υφίστανται οι γυναίκες στο χώρο εργασίας τους και τις συνέπειες αυτού, και αφετέρου να περιγράψει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης (από το ανδρικό φύλο) ως απόρροια της έμφυλης διάκρισης και το κόστος που έχει για τη σωματική και ψυχική υγεία των γυναικών.

Η παρούσα εργασία δομείται ως εξής:

Στην ενότητα με τίτλο «**Εισαγωγή**» γίνεται συνοπτική περιγραφή του θέματος που πραγματεύεται η εργασία και στη συνέχεια αποτυπώνεται ο σκοπός εκπόνησης της. Τέλος περιγράφεται η δομή που ακολουθείται στην εργασία.

Στο πρώτο κεφάλαιο με τίτλο «**Αποσαφήνιση βασικών εννοιών**» πραγματοποιείται ανάλυση ορισμένων βασικών εννοιών που θα βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση του θέματος.

Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο «**Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων**» αρχικά περιγράφεται το διεθνές πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και εν συνεχεία το ευρωπαϊκό. Τέλος αναλύεται το εθνικό νομικό πλαίσιο και η υφιστάμενη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Στο τρίτο κεφάλαιο με τίτλο «**Η κοινωνική ανισότητα στον εργασιακό χώρο**» αρχικά αναλύεται το φαινόμενο της κοινωνικής ανισότητας και της έμφυλης διάκρισης, εστιάζοντας ταυτόχρονα στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στην συνέχεια αποτυπώνεται ο μύθος της μητρότητας ως δικαιολογία για

τις έμφυλες και κοινωνικές διακρίσεις προς τη γυναίκα. Τέλος περιγράφονται οι συνέπειες των ανισοτήτων και των διακρίσεων για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο και στους λοιπούς τομείς της ζωής τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο με τίτλο «*Έμφυλες σχέσεις και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*» πρωτίστως αναλύεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, ο επιπολασμός του και οι προγνωστικοί παράγοντες αυτού. Εν συνεχεία περιγράφεται το κόστος που έχει η σεξουαλική παρενόχληση για τις γυναίκες, τόσο για τη σωματική όσο και για την ψυχική τους υγεία και τέλος καταγράφονται τα μέτρα για πρόληψη και έλεγχο του φαινομένου στο χώρο εργασίας.

Στην ενότητα με τίτλο «*Συμπεράσματα*» αποτυπώνονται τα συμπεράσματα της συγγραφής.

Κεφάλαιο 1: Αποσαφήνιση βασικών εννοιών

Στο κεφάλαιο αυτό πραγματοποιείται αποσαφήνιση ορισμένων βασικών εννοιών, που θα βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση του θέματος που πραγματεύεται η παρούσα εργασία. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζονται οι όροι «έμφυλες σχέσεις», «κοινωνική ανισότητα», «σεξουαλική παρενόχληση» και «επαγγελματική ανισότητα».

Ως «έμφυλες σχέσεις» νοούνται οι σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων που καθορίζονται κοινωνικά από τον πολιτισμό, τη θρησκεία ή από κοινωνικά αποδεκτούς τρόπους σκέψης ή ύπαρξης. Αυτές οι σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως υπάρχουν στις περισσότερες κοινωνίες, χαρακτηρίζονται συνήθως από περιθωριοποίηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και άλλες μορφές κατανομής της εξουσίας στο σπίτι και στους τόπους εξουσίας. Οι κυριότερες αιτίες ανισότητας των δύο φύλων, ιστορικά, περιλαμβάνουν το σεξισμό, που είναι η πολιτιστική πεποίθηση για την αδυναμία των γυναικών και το αρνητικό στίγμα, τις ασυναίσθητες δηλαδή διακρίσεις κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Οι αιτίες αυτές αποτελούν τροχοπέδη, παρέχοντας στο γυναικείο φύλο λιγότερες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, την απασχόληση, την επαγγελματική ανέλιξη και εμπειρία. Αυτές οι στάσεις και συμπεριφορές απέναντι στις γυναίκες είναι κοινωνικά δομημένες και έχουν παγιωθεί. Αυτός είναι και ένας από τους πιο σημαντικούς λόγους για τους οποίους η ανισότητα των φύλων υφίσταται και γιατί το κοινωνικό αυτό πρόβλημα δεν έχει επιλυθεί (Davaki, 2013).

Ο όρος «κοινωνική ανισότητα» αφορά την ύπαρξη άνισων ευκαιριών και ανταμοιβών για διαφορετικές κοινωνικές θέσεις ή καταστάσεις εντός μιας ομάδας ή κοινωνίας. Η ιδέα της κοινωνικής ανισότητας αναφέρεται στις διαφορές μεταξύ ομάδων ανθρώπων, που έχουν ιεραρχική φύση. Στην πιο βασική του μορφή, ο όρος «κοινωνική ανισότητα» αναφέρεται στην ιεραρχική κατανομή των κοινωνικών, πολιτικών, οικονομικών και πολιτιστικών πόρων. Η έννοια της κοινωνικής ανισότητας είναι επίσης άμεσα συνδεδεμένη με την κοινωνική διαίρεση και τη δημιουργία μιας αίσθησης απόστασης και διαχωρισμού μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Δημιουργεί σχέσεις κυριαρχίας και υποταγής, που επιφέρουν κρίσεις σχετικά με την αξία των διαφόρων ομάδων. Ο προσδιορισμός ορισμένων ομάδων ως κατώτερων από άλλες (ανομοιογένεια)

ανοίγει την πόρτα σε διαδικασίες αφοπλισμού και παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Davaki, 2013).

Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών, από ματιές και αγενή αστεία μέχρι εξευτελιστικές παρατηρήσεις, που βασίζονται σε έμφυλα στερεότυπα, στη σεξουαλική επίθεση και σε άλλες πράξεις σωματικής βίας. Αν και ο νομικός ορισμός ποικίλλει ανά χώρα, ο όρος αναφέρεται στην ανεπιθύμητη και παράλογη συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο. Ένας αρκετά περιεκτικός ορισμός θεωρεί τη σεξουαλική παρενόχληση ως «οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σεξουαλική προώθηση, αίτημα για σεξουαλική εύνοια, λεκτική ή σωματική συμπεριφορά ή χειρονομία σεξουαλικού χαρακτήρα ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που εύλογα αναμένεται ή θεωρείται ότι προκαλεί αδίκημα ή ταπείνωση σε ένα άλλο άτομο (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006). Οι κοινωνιολόγοι συνδέουν σήμερα τη σεξουαλική παρενόχληση με την ανισότητα των φύλων (Martin, 2003) και με άλλες μορφές διακρίσεων και κακομεταχείρισης στο χώρο εργασίας (Lopez, Hodson, & Roscigno, 2009).

Η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως παράνομης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας προέκυψε στις ΗΠΑ, μετά από τη σημαντική επιρροή της καθηγήτριας της νομικής και φεμινίστριας MacKinnon, η οποία ισχυρίστηκε το 1979 ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου βάσει του νόμου περί αστικών δικαιωμάτων του 1964 (Uggen & Blackstone., 2004). Το 1980 η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης (EEOC) εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές που οριοθετούν τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Πολλές χώρες ακολούθησαν γρήγορα το παράδειγμα των ΗΠΑ στην αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως παράνομης μορφής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας καταδικάζεται σήμερα διεθνώς ως μορφή διάκρισης λόγω φύλου και ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (EEOC, 2011).

Τέλος, η «**επαγγελματική ανισότητα**» είναι κάτι περισσότερο από ένα πρότυπο φυσικού διαχωρισμού των φύλων στον εργασιακό χώρο. Η επαγγελματική ανισότητα αποτελεί θεμελιώδη διαδικασία για τη διατήρηση και διαίωνιση της κοινωνικής ανισότητας, καθώς τα επαγγέλματα στα οποία κυριαρχούν ως επί το πλείστον άνδρες

τείνουν να προσφέρουν περισσότερες αμοιβές, οφέλη, πρόσβαση σε προαγωγές, κατάρτιση και εξουσία από ότι τα επαγγέλματα που κυριαρχούν γυναίκες. Η επαγγελματική ανισότητα περιορίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των γυναικών, καθιστώντας δύσκολη τη βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Περιορίζει επίσης την πρόσβαση των γυναικών σε παροχές ασφάλισης, υγείας και συνταξιοδότησης, μειώνοντας έτσι και την ποιότητα ζωής τους (Stamarski & Son Hing, 2015).

Η επαγγελματική ανισότητα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνικοοικονομική κατάσταση ενός ατόμου, η οποία συνδέεται με την πρόσβασή του σε πόρους. Ο έμφυλος διαχωρισμός στο εργατικό δυναμικό είναι εξαιρετικά υψηλός και συνεπώς ο λόγος για τον οποίο εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, που έχουν τα ίδια προσόντα. Η επαγγελματική ανισότητα αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό της έμφυλης ανισότητας και επηρεάζει την δομή της κοινωνίας τόσο σε οικονομικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο της οικοδόμησης κοινωνικής ταυτότητας (Stamarski & Son Hing, 2015).

Κεφάλαιο 2: Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων

2.1 Το διεθνές νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις

Η αυξανόμενη εταιρική εξουσία, ο γεωγραφικός κατακερματισμός της παραγωγής και η κυριαρχία των νεοφιλελεύθερων πολιτικών έχουν προκαλέσει και υπονομεύσει τις παραδοσιακές μεθόδους ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Οι διαδικασίες παγκοσμιοποίησης έχουν προκαλέσει πίεση στα πρότυπα εργασίας, που ούτε οι εθνικοί εργατικοί νόμοι ούτε οι διεθνείς οργανισμοί (όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) κατάφεραν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά. Έτσι, τα συνδικάτα και άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών έχουν προωθήσει νέες προσεγγίσεις/στρατηγικές για τη ρύθμιση των εργασιακών προτύπων, δημιουργώντας πιέσεις για την εμφάνιση νέων μορφών διακρατικής ρύθμισης των εργασιακών δικαιωμάτων: εκείνες που επιδιώκουν είτε να συμπληρώσουν είτε να δημιουργήσουν μια εναλλακτική λύση απέναντι στους παραδοσιακούς νομοθετικούς μηχανισμούς, που έχουν τις ρίζες τους εθνικά συστήματα εργατικού δικαίου. Παραδείγματα τέτοιων στρατηγικών περιλαμβάνουν τις εκκλήσεις για «κοινωνικές ρήτρες» στις διεθνείς εμπορικές συμφωνίες, τη δημιουργία διακρατικών δικτύων υπεράσπισης των εργατικών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ) και την ιδιωτικοποιημένη μορφή ρύθμισης της εργασίας όπως οι εταιρικοί κώδικες δεοντολογίας (Thomas, 2011).

Στο πλαίσιο αυτών των εξελίξεων, οι Διεθνείς Ομοσπονδίες άρχισαν να συνάπτουν τις λεγόμενες Διεθνείς Συμφωνίες-Πλαίσια (IFA), δηλαδή συμφωνίες με τις πολυεθνικές για τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα. Αυτές οι συμφωνίες-πλαίσια αποτέλεσαν ένα νέο εργαλείο ρύθμισης της εργασίας σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι IFAs ξεκίνησαν τη δεκαετία του 1980 και πολλαπλασιάστηκαν μετά το 2000. Στόχος τους ήταν και είναι να εξασφαλίσουν τα βασικά εργασιακά δικαιώματα στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού των πολυεθνικών εταιρειών. Οι ομοσπονδίες της παγκόσμιας ένωσης, καθώς και άλλες παγκόσμιες (Παγκόσμια Συμβούλια Εταιρειών και Επιχειρήσεων), περιφερειακές (ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων ή ευρωπαϊκές

βιομηχανικές ομοσπονδίες) και εθνικές συνδικαλιστικές δομές, είναι συμβαλλόμενα μέρη των IFA (Hammer, 2005).

Σε επίπεδο διεθνούς κοινωνικού διαλόγου, η δεκαετία του 1990 πρέπει να θεωρηθεί ως σημαντική καμπή στη διεθνή στρατηγική για την απασχόληση. Παράλληλα με την αναδυόμενη νέα παγκόσμια πολιτική οικονομία η εργασία αποκαταστάθηκε και άρχισαν να διαμορφώνονται νέες πρακτικές και θεσμοί των διεθνών εργασιακών σχέσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιούργησαν μια σειρά δομών, συμπεριλαμβανομένων των συμβουλίων και των δικτύων, στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, θέτοντας έτσι τα θεμέλια για συνεχή διεθνή συνεργασία (Rüb, 2006). Την ίδια εκείνη χρονική περίοδο εμφανίστηκαν και οι Διεθνείς Συμφωνίες-Πλαίσια (IFA), οι οποίες με βάση τα υπάρχοντα τμήματα-διατάξεις των εργασιακών σχέσεων, δέσμευσαν τις κατακερματισμένες δομές και πρακτικές σε επίπεδο διεθνών οργανισμών και πολυεθνικών δημιουργώντας μια ενδιαφέρουσα δομή διακυβέρνησης (Global Employment Institute, 2015). Αυτές οι συμφωνίες:

- Καθιερώνουν τις Διεθνείς Ομοσπονδίες Ενώσεων, καθώς και τα Παγκόσμια Συμβούλια Εργασίας, τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και άλλες περιφερειακές και εθνικές συνδικαλιστικές δομές, ως φορείς βιομηχανικών σχέσεων σε διεθνές επίπεδο
- Επεκτείνουν την εμβέλεια των συμφωνιών σε επίπεδο εταιρείας προς τους προμηθευτές σε παγκόσμιο επίπεδο και
- Συνάπτουν συμφωνίες σε επίπεδο επιχειρήσεων για τα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων, που σχετίζονται με τον θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο, παραπέμποντας σε πολυμερή μέσα, όπως η Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι αρχές του Παγκόσμιου Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και οι αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές εταιρείες (Thomas, 2011).

Η στρατηγική πρόοδος των Διεθνών Συμφωνιών-Πλαισίων έγκειται στην εστίαση σε εθελοντικά πρότυπα (κώδικες δεοντολογίας, διαπραγμάτευση με τις εταιρίες), σε πολυμερείς νομοθετικές προσεγγίσεις για τα εργασιακά δικαιώματα καθώς και στα διαφορετικά επίπεδα, δομές και μορφές δράσης του εργατικού κινήματος. Έτσι, οι IFA

αντιμετωπίζουν τις επικριθείσες αδυναμίες των κωδίκων δεοντολογίας, μέσω της χρήσης πολυμερούς κοινωνικού διαλόγου, ενώ παράλληλα επιτρέπουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εστιάσουν τις προσπάθειές τους στην οργάνωση, την εκστρατεία και τις διαπραγματεύσεις με τις πολυεθνικές (Global Employment Institute, 2015).

2.2 Το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις

Η πρόοδος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης τις τελευταίες δεκαετίες έχει δημιουργήσει ένα ειδικό πλαίσιο της ΕΕ για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τουλάχιστον τέσσερα κύρια στοιχεία: 1) τις υπερεθνικές θεσμικές δομές, 2) ένα νομικό πλαίσιο υπεροχής του κοινοτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των θεμελιωδών δικαιωμάτων 3) τη διακρατική οικονομική ολοκλήρωση και 4) μια αναδύομενη κοινωνική διάσταση της ΕΕ, η οποία αφορά την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005).

Οι νομικές και θεσμικές δομές της ΕΕ κυριαρχούν σε κάθε γεγονός που προκύπτει στις εργασιακές σχέσεις της ΕΕ: από την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και τις κοινωνικές διατάξεις για τις οικογένειές τους έως τις εξελίξεις στην ισότητα των γυναικών και των ανδρών στην εργασία, το εργασιακό περιβάλλον, τον καθορισμό των υποχρεώσεων των εργοδοτών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην επιχείρηση, τις διακρατικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο κ.ο.κ (Telljohann, da Costa, Müller, Rehfeldt, & Zimmer, 2010).

Το θεσμικό και νομικό πλαίσιο του συστήματος της ΕΕ για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις αντανάκλα την εμπειρία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης για πάνω από μισό αιώνα, ξεκινώντας με τη Συνθήκη του Παρισιού το 1951, η οποία καθιέρωσε την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα. Αυτή η ιστορική εμπειρία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης έχει δημιουργήσει ένα πολύ συγκεκριμένο σύνολο θεσμικών οργάνων και αρχών της ΕΕ που έχουν ιδιαίτερη εφαρμογή στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Καθώς οι εθνικές παραδόσεις και η εμπειρία των κρατών μελών εξελίχθηκαν στον τομέα της ατομικής απασχόλησης και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, οι συγκεκριμένες επιρροές είχαν καθοριστικό αντίκτυπο στο αναδύομενο σύστημα των εργασιακών σχέσεων της ΕΕ. Παραδείγματα τέτοιων επιρροών είναι η αυξανόμενη πολυμορφία του εργατικού δυναμικού και οι ρόλοι των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών (Bercusson, 2002).

Οι εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ αναπτύχθηκαν σταδιακά στο θεσμικό πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Στα πρώτα χρόνια της ΕΟΚ, οι πρωτοβουλίες των κοινοτικών θεσμικών οργάνων στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων ήταν σχετικά περιορισμένες και επικεντρώνονταν στην εξασφάλιση του στόχου της κοινής αγοράς εργασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ιδρυτικές Συνθήκες (ΕΚΑΧ, ΕΟΚ και Ευρατόμ) είχαν ως στόχο την οικονομική ολοκλήρωση, δηλαδή τη δημιουργία πρώτα μιας κοινής αγοράς με τα κοινωνικά ζητήματα να είναι δευτερευούσης προτεραιότητας (Schmidt, 2007).

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 παρατηρήθηκε η εμφάνιση του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, ως αποτέλεσμα της πρωτοβουλίας «Val Duchesse» που ανέλαβε ο Jacques Delors, ο νέος πρόεδρος της Επιτροπής, τον Ιανουάριο του 1985. Ο Delors κάλεσε τους προέδρους και τους γενικούς γραμματείς όλων των εθνικών οργανώσεων, που συνδέονταν με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων σε επίπεδο ΕΕ, την UNICE, το CEEP και την ETUC, σε ιστορική συνάντηση στο κάστρο Val Duchesse, έξω από τις Βρυξέλλες. Έκτοτε, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος συνέβαλε σε μεγάλο βαθμό στη διεύρυνση και εμβάθυνση του «ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου» (Bercusson, 2002).

Η πίεση για μια κοινωνική διάσταση στην Ενιαία Ευρωπαϊκή Αγορά κατέληξε τον Δεκέμβριο του 1989 στην έγκριση (11 από τα 12 κράτη μέλη της τότε Κοινότητας) του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων. Η πολιτική δέσμευση των 11 κρατών μελών οδήγησε τα επόμενα χρόνια στην έγκρισή ορισμένων προτάσεων της Επιτροπής για το Πρόγραμμα Δράσης των εργαζομένων του Χάρτη (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005).

Μια διακυβερνητική διάσκεψη και η σύνοδος του Μάαστριχτ τον Δεκέμβριο του 1991 επέκτειναν τη διαδικασία της πολιτικής ολοκλήρωσης με τη θέσπιση της Συνθήκης του Μάαστριχτ (Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση). Η παράλληλη έγκριση του προγράμματος για την Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) ενίσχυσε τη διαδικασία οικονομικής ολοκλήρωσης. Η νέα Συνθήκη αναφέρονταν ρητά στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των

Θεμελιωδών Ελευθεριών (άρθρο 6 (2) ΕΕ) και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Προοίμιο της Συνθήκης ΕΕ) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Τέλος, η Συνθήκη της ΕΕ περιελάμβανε ένα Πρωτόκολλο Κοινωνικής Πολιτικής, που έδωσε τελικά εκτεταμένες κοινωνικές αρμοδιότητες στην ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων μέσω του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ (Telljohann, da Costa, Müller, Rehfeldt, & Zimmer, 2010).

Ωστόσο, η ανησυχία για την αυξανόμενη ανεργία τη δεκαετία του 1990 οδήγησε σε προτάσεις για μια ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, η οποία μαζί με τις πιέσεις για μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, κατέληξαν τον Δεκέμβριο του 1997 στην υιοθέτηση ενός νέου τίτλου απασχόλησης στη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Μερικά χρόνια αργότερα, τον Δεκέμβριο του 2000 η συνθήκη της Νίκαιας τροποποίησε το κεφάλαιο της Συνθήκης ΕΕ για την κοινωνική πολιτική και έτσι δόθηκε η δυνατότητα ψηφοφορίας με ειδική πλειοψηφία για προτάσεις στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, που προηγουμένως απαιτούσαν ομοφωνία. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας ενέκρινε επίσης την Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής 2000-2005, η οποία εγκρίθηκε από την Επιτροπή τον Ιούνιο του 2000. Τέλος, η Συνθήκη της Νίκαιας προέβλεπε σημαντικές αλλαγές και στη δικαστική δομή των ευρωπαϊκών δικαστηρίων (συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας ευρωπαϊκών δικαστικών ομάδων) επιτρέποντας τη δυνατότητα ειδικού δικαστηρίου της ΕΕ, που να ασχολείται με διαφορές στον τομέα της απασχόλησης, όπως συμβαίνει και σε πολλά κράτη μέλη (Bercusson, 2002).

Μετά από διαπραγματεύσεις με αρκετές προσχωρούσες χώρες, 10 νέα κράτη μέλη προσχώρησαν στην ΕΕ την 1η Μαΐου 2004. Η διεύρυνση δημιούργησε πολύπλοκα και ευαίσθητα πολιτικά ζητήματα σχετικά (μεταξύ άλλων) με τον αυξημένο αριθμό και τη δυνατότητα ψηφοφορίας με ειδική πλειοψηφία στο Συμβούλιο Υπουργών. Οι υποψήφιες χώρες ανέλαβαν να ενσωματώσουν στην εθνική τους νομοθεσία το σύνολο του κοινοτικού δικαίου ή του κοινοτικού κεκτημένου στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων (κοινωνικό κεκτημένο) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005).

Τέλος, στις 13 Δεκεμβρίου 2007 υπεγράφη η Συνθήκη της Λισαβόνας (Μεταρρυθμιστική Συνθήκη της ΕΕ), η οποία τέθηκε σε ισχύ το Δεκέμβριο του 2009. Η

εν λόγω συνθήκη εμπεριείχε 2 ρήτρες, που τροποποίησαν τη Συνθήκη για την ΕΕ και τη Συνθήκη ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, παρέχοντας έτσι στην Ευρωπαϊκή Ένωση ενιαία νομική προσωπικότητα. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές συνέβαλαν όχι μόνο στο να αποκτήσει η ΕΕ ενιαία νομική προσωπικότητα αλλά και τη νομική βάση για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στον χώρο της ΕΕ (Telljohann, da Costa, Müller, Rehfeldt, & Zimmer, 2010).

2.3 Το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αποτελούν κυρίως αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Πηγή του ελληνικού δικαίου αποτελούν εκτός από το εθνικό δίκαιο και οι διεθνείς κανόνες δικαίου (ιδιαίτερα το Κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο), μετά από την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΕ, που επηρεάζουν άμεσα την έννομη τάξη της χώρας με τη διαδικασία εναρμόνισης της κοινωνικής νομοθεσίας, η οποία πραγματοποιείται με τις εκδιδόμενες κοινοτικές οδηγίες. Μέχρι σήμερα έχουν εκδοθεί κοινοτικές οδηγίες για θέματα όπως οι ομαδικές απολύσεις, η προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις αναξιοπιστίας του εργοδότη, η ισότητα των δυο φύλων, η απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση κ.α., που έχουν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο και έχουν άμεση εφαρμογή στην ελληνική έννομη τάξη (Ντάνος, 2011). Η παρούσα ενότητα μελετά το νομικό πλαίσιο της Ελλάδας για τις εργασιακές σχέσεις, όσον αφορά το ζήτημα της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

Η ίση μεταχείριση, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, εφαρμόστηκε αφενός μεν λόγω της ανάγκης από κοινωνικής πλευράς, διότι διαμέσου αυτής καλύπτονται τα κοινωνικά και οικονομικά συμφέροντα της εργαζόμενης γυναίκας, αφετέρου δε εξαιτίας της σχέσης της έννοιας της ισότητας με την έννοια της δημοκρατίας, σε ένα πολίτευμα ανθρωποκρατικό (Ληξουριώτης & Θεοδόσης, 2008).

Η έναρξη του θεσμού της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, όσον αφορά τον εργασιακό τομέα, ορίζεται συνταγματικά από το άρθρο 4§2, το οποίο κυρίως έχει εξειδικευτεί και προσδιοριστεί στο άρθρο 116§2. Επιπροσθέτως θα πρέπει να τονιστεί, συμπληρωματικά, ότι η αρχή για ίση μεταχείριση έχει την έδρα της στο άρθρο 22§1 (Γιαννακούρου, 2008).

Στο χώρο εργασίας η γενική αρχή της ισότητας ερμηνεύεται ως η αρχή της ισότιμης μεταχείρισης των εργαζομένων, για την οποία το βασικό στοιχείο είναι η εφαρμογή της ισότητας και στην αμοιβή. Κατά το άρθρο 22§1 εδάφιο β' «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Το δικαίωμα της αρχής της ισότητας ως προς την αμοιβή, σαν ένα δικαίωμα άμυνας, είναι απόλυτο και στρέφεται όχι μόνο προς το κράτος

ως εργοδότη, αλλά και ως προς τον ιδιώτη εργοδότη. Συνεπώς, ασχέτως της νομικής μορφής που εμφανίζεται κάθε εργοδότης, δε του δίδεται το δικαίωμα από το νόμο να κάνει διακρίσεις ως προς το μισθό με βάση το φύλο, τις πεποιθήσεις κ.α. Στο μόνο γεγονός που μπορεί να υπάρχει διαφορά στην αμοιβή είναι εκείνο που διασφαλίζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής δηλαδή την αξία που έχει η εργασία που παρέχεται. Η έννοια της ισότητας στην αμοιβή δεν έχει τη σημασία της ισότητας αποδοχών αλλά της ισότητας στη καταβολή πληρωμής για εργασία ίσης αξίας (Δημητρόπουλος, 2005).

Το θεσμικό πλαίσιο του συντάγματος, που αφορά την ισότητα στην εργασία για τα δυο φύλα, εδράζεται από την επιταγή του συντάγματος για ισότητα σύμφωνα με άρθρο 4§1, που ισχύει σήμερα και συμπληρώνεται με τη μνεία στη §2 του ίδιου άρθρου σχετικά με την ισότητα των Ελλήνων και Ελληνίδων, όσον αφορά τα δικαιώματα αλλά και τις υποχρεώσεις τους. Με ειδική διάταξη του άρθρου 22§1 γίνεται κατοχύρωση του δικαιώματος της ίσης αμοιβής για την ίση αξίας εργασία που παρέχεται από τον/την εργαζομένη, ενώ στο άρθρο 116 γίνεται επιπλέον πρόβλεψη ότι δεν υφίσταται διάκριση λόγω φύλου, κατά την ανάληψη θετικών μέτρων προώθησης της ισότητας ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες. Πέρα όμως από αυτό, το κράτος θα πρέπει να φροντίζει για την άρση των ανισοτήτων που εμφανίζονται στη πράξη ιδιαίτερα όσον αφορά τις γυναίκες. Οι επιπτώσεις που επιφέρουν οι παραπάνω συνταγματικές διατάξεις στη πράξη είναι πολλές. Χαρακτηριστικά έχει κριθεί ότι η διαφορά φύλου δεν νοείται ως έννομο κριτήριο προκειμένου να καλυφθούν κενές θέσεις εργασία όπως επίσης νοείται ευθέως συνταγματικό το να διακρίνονται οι εργασίες σε αποκλειστικά ανδρικές ή γυναικείες (Γιαννακούρου, 2008).

2.4 Το νομοθετικό πλαίσιο για την εργασιακή ισότητα και οι παραβιάσεις αυτού

Ο νομός 3896/10 είναι ο νόμος που κατοχυρώνει την ισότητα των 2 φύλων στις σχέσεις εργασίας. Ο νόμος αυτός βοήθησε στη βελτίωση, διευκόλυνε και κωδικοποίησε σε ένα κείμενο τη νομοθεσία που ισχύει σήμερα σύμφωνα με τις διατάξεις που επιβάλλει η οδηγία 2006/54 ΕΚ (Αθανασάτου, 2014).

Ο νόμος 3896/10 διευκρινίζει την άμεση και έμμεση διάκριση, αναλύει την έννοια των διακρίσεων που απαγορεύονται, κατατάσσει σε αυτές τη σεξουαλική παρενόχληση ως και τη παρενόχληση εξαιτίας φύλου, καθώς και την εντολή για διακριτική μεταχείριση εξαιτίας φύλου, εξισώνει την μη επιτρεπτή αναφορά στο φύλο με την αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση, ενδυναμώνει τη θέση της εγκύου και της μητέρας, δίνει τη δυνατότητα να λαμβάνονται θετικά μετρά όσον αφορά την αρχή της ισότητας στο αποτέλεσμα, αναγνωρίζει καινούρια δικαιώματα και υποχρεώσεις στους συνδικαλιστικούς φορείς αλλά και στον εργοδότη και τελικά ενδυναμώνει την προστασία των εργαζομένων δικαστικά (Κουκιάδης, 2012).

Οι ευεργετικές αυτές ρυθμίσεις έχουν γενικότερη σημασία διότι δίνουν στην έννοια της ισότητας παραμέτρους που δεν ήταν γνωστές στη παλαιότερη θεωρία της ισότητας. Η κατοχύρωση της ισότητας δε σταματά μόνο στην παραγωγή διατάξεων για απαγορευμένες διακρίσεις αλλά προχωρά και στη λήψη μέτρων ώστε να εξασφαλίζεται η πραγματική ισότητα και η ισότητα των ευκαιριών. Οι εν λόγω διατάξεις ανοίγουν το δρόμο για νέες αντιλήψεις, όσον αφορά την ισότητα, δημιουργούν προϋποθέσεις για μεγαλύτερη διαφάνεια, για περισσότερη προστασία των αδυνάτων και καταβάλλουν προσπάθεια ώστε να αποφεύγονται οι στρεβλώσεις των νομοθετικών ρυθμίσεων εξαιτίας της εμμονής σε ερμηνείες που ίσχυαν στο παρελθόν (Κυργοτάσης, 2015).

Η εφαρμογή του νόμου 3896/10 δεν αφορά μόνο τους εργαζομένους με εργασιακές σχέσεις αλλά προστατεύει και εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις παροχής εργασίας ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών κ.α) και άσχετα από το είδος των παρεχομένων υπηρεσιών. Ο νόμος δηλαδή προστατεύει και όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα.

Επιπλέον δε σταματά μόνο στους όρους εργασίας αλλά αναφέρεται και σε όλα τα θέματα που αφορούν στην πρόσβαση στην απασχόληση και στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που η έννοια του καλύπτεται από τον ίδιο νόμο (άρθρο 2) συμπεριλαμβανομένων των εξαιρέσεων που αναφέρονται στο άρθρο 5§3. Συνεπώς δεν έχει σημασία ο φορέας εργασίας και με αυτόν τον τρόπο συμπεριλαμβάνει και τους εργαζομένους στο δημόσιο υπαλλήλους αλλά και τους μισθωτούς (άρθρο 17) (Κουκιάδης, 2012).

Το άρθρο 4§1 επιβάλλει την ισότητα αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Έτσι λοιπόν δημιουργείται το ζήτημα του τρόπου με τον οποίο θα αξιολογηθεί η εργασία και του τρόπου με τον οποίο θα γίνει αξιολόγηση του περιεχομένου της, επειδή δε γίνεται αναφορά των κριτηρίων αξιολόγησης (όπως για παράδειγμα του χώρου και του χρόνου) για σύγκριση της εργασίας. Όσον αφορά τον παράγοντα του χώρου, για να γίνει σύγκριση της εργασίας, αυτή θα πρέπει να πραγματοποιείται στον ίδιο χώρο της επιχείρησης, που ανήκει στην δικαιοδοσία του εργοδότη, έναντι του οποίου απευθύνεται η αξίωση για ίση μεταχείριση, χωρίς βεβαίως να υπάρχει αποκλεισμός στην διεύρυνση των ορίων, εφόσον φαίνεται ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση σε ένα κλάδο, σύμφωνα πάντα με τη συλλογική σύμβαση (Κυργοτάσης, 2015).

Αντιθέτως, όσον αφορά τον παράγοντα του χρόνου, δεν υπάρχει πρόβλεψη για περιορισμούς που σχετίζονται με τη σύγκριση εργασιών. Ωστόσο, είναι δυνατό η χρονική απόσταση να κάνει δικαιολογημένη τη διάκριση για κάποιο λόγο, όταν για παράδειγμα υπάρχει μεταβολή των δεδομένων. Στη §2α του ιδίου άρθρου καθορίζεται ότι σε περίπτωση που υπάρχει σύστημα επαγγελματικής κατάταξης, αυτό πρέπει να έχει βάσεις σε κοινά κριτήριά τόσο για άνδρες όσο και για γυναίκες και να εφαρμόζεται με τέτοιο τρόπο που να αποφεύγονται οι διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο (Ντάνος, 2011).

Ο νόμος θεωρεί ως αμοιβή τους μισθούς και αποδοχές πάσης φύσεως ως και οποιαδήποτε άλλα οφέλη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι άμεσα η έμμεσα από κάθε πηγή είτε σε χρήματα είτε σε είδος από τον εργοδότη λόγω της απασχολήσεως των πρώτων στον τελευταίο. Στην έννοια της αμοιβής εμπεριέχονται ακόμα και τα οικογενειακά επιδόματα, οι οικειοθελείς παροχές, οι πάσης φύσεως αποζημιώσεις, οδοιπορικά έξοδα

(ταξίδια, εισιτήρια) εφόσον αποδεικνύεται η συνάφειά τους με την εργασιακή σχέση (Κουκιάδης, 2012).

Η απαγόρευση της διάκρισης εξαιτίας φύλου θέτει γενικότερα τις βάσεις, ώστε να αποφεύγονται οι διακρίσεις σε κάθε ζήτημα που σχετίζεται με τον εργασιακό βίο, από την επαγγελματική εκπαίδευση και τα σχετικά με την αναπαραγωγή θέματα του εργατικού προσωπικού (άρθρο 13), την ικανότητα πρόσβασης στην απασχόληση (άρθρο 11§1) ως και τον αριθμό συνολικά των ωρών της προσφερόμενης εργασίας (άρθρο 11§2), την ανέλιξη στον επαγγελματικό τομέα (άρθρο 8) και τέλος την εξασφάλιση της θέσης (άρθρο 12) (Κυργοτάσης, 2015).

Σε όλους του κλάδους και τα επίπεδα, η πρόσβαση στην εργασία θα πρέπει να γίνεται χωρίς διάκριση ως προς το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, η σχέση της απαγόρευσης διάκρισης εξαιτίας φύλου με την εγκυμοσύνη αλλά και τη μητρότητα έχει ως επακόλουθο (άρθρο 20§2) την πρόβλεψη του δικαιώματος πρόσληψης της γυναίκας άνευ βεβαίωσης γιατρού σε θέσεις εργασίας στις οποίες είναι απαραίτητη μια τέτοια βεβαίωση αν οι ιατρικές εξετάσεις που χρειάζεται να γίνουν θέτουν σε κίνδυνο την μητέρα ή το ίδιο το έμβρυο. Επιπλέον, στο άρθρο 16, κατοχυρώνεται το δικαίωμα που έχει κάθε γυναίκα κατά την επιστροφή της από της άδεια μητρότητας να καταλαμβάνει ισοδύναμη θέση με τις ίδιες εργασιακές συνθήκες και όρους (Κυργοτάσης, 2015).

Το άρθρο 14 κατοχυρώνει την απαγόρευση οιασδήποτε δυσμενούς διάκρισης που καλύπτει τις προϋποθέσεις απόλυσης, παροχές που έχουν σχέση με αυτή ή με μέτρα μετεργασιακά. Ο νόμος 3896/10, όπως αυτός εναρμονίστηκε με την οδηγία 2006/54 ΕΚ κατασκευάζει έναν αριθμό μέσων προληπτικών και κυρωτικών, ουσιαστικών και δικονομικών, δικαστικών και εξωδίκων, που με τη σύμπραξη ορισμένων φορέων με καθορισμένους ρόλους, επιζητά να είναι επιτυχής πρακτικά η εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης. Εκ παραλλήλου θεωρεί προβλεπόμενο να υπάρχει φορέας που θα παρακολουθεί τον τρόπο που εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, αναθέτοντας τις απαραίτητες εξουσίες στο Συνήγορο του πολίτη, ο οποίος πρέπει να συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) του Υπουργείου Εσωτερικών (Λιάπη-Μήλα, 2010; Σαρρής, 2012).

Στο άρθρο 23 ο νομοθέτης προβλέπει ρητά την αναγνώριση αξίωσης του θύματος για τη πλήρη αποζημίωση του, η οποία θα πρέπει να καλύπτει τόσο την ηλικία όσο και την ηθική βλάβη που ίσως έχει υποστεί αυτό, ως κάθε θετική η αποθετική ζημία. Ακόμη στο άρθρο 24 γίνεται πρόβλεψη για την εξής περίπτωση: εάν ένα άτομο/εργαζόμενος στηρίζει ότι η μεταχείριση που υφίσταται είναι άνιση λόγω διάκρισης φύλου, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής και το αποδεικνύει με στοιχεία αντίστοιχα εξίσου ο εργοδότης θα πρέπει να αποδεικνύει ότι δε παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης με στοιχεία. Δηλαδή ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρουσιάζει αποδεικτικά στοιχεία και το κύριο βάρος απόδειξης περί μη διάκρισης βαρύνει τον εργοδότη (Κουκιιάδης, 2012).

Θα πρέπει λοιπόν να τονιστεί ότι ο εργοδότης σύμφωνα με τον υπάρχοντα νόμο 3896/10 θα πρέπει να μεταχειρίζεται όλους εξίσου τους εργαζομένους του (χωρίς να λαμβάνει υπόψη το φύλο) βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να εφαρμόζει με σωστή και ηθική κρίση τα δικαιώματα που προέρχονται από την μεταξύ τους υπογραφείσα σύμβαση εργασίας (Σαρρής, 2012).

2.4.1 Νομοθετικό πλαίσιο περί σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα κοινωνικό ζήτημα της σύγχρονης εποχής που προσβάλλει την ανθρώπινη υπόσταση και εκ παραλλήλου καταπατά την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Κυρίως στον εργασιακό χώρο είναι συχνή η προσβολή σε βάρος των εργαζομένων και ιδίως των γυναικών, παρουσιάζοντας ειδικά χαρακτηριστικά εξαιτίας του στοιχείου εξάρτησης (Ρεθυμιωτάκη, Μαροπούλου, & Τσακιστράκη, 2015).

Βάσει του νόμου 3488/06, στον οποίο προσαρτήθηκε και η οδηγία 73/2002 ΕΚ, και του πιο πρόσφατου νόμου 3896/2010 ενσωματώθηκε στις απαγορευμένες διακρίσεις η παρενόχληση εξαιτίας φύλου γενικότερα αλλά και ειδικότερα η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 2γ' του νόμου 3896/10 ορίζει ότι η παρενόχληση είναι πράξη μη επιτρεπτή, όταν εκδηλώνεται με μη επιθυμητή συμπεριφορά, η οποία σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως αποτέλεσμα την καταπάτηση της αξιοπρέπειας του ατόμου και την ανάπτυξη ενός εχθρικού,

εκφοβιστικού, εξευτελιστικού και ταπεινωτικού κλίματος. Στο εδάφιο δ' γίνεται εξειδίκευση του όρου σεξουαλική παρενόχληση, η οποία υφίσταται όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μη επιθυμητή συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα τόσο λεκτικά όσο και σωματικά, που έχει στόχο τη προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία ενός κλίματος εχθρικού, εκφοβιστικού, εξευτελιστικού και ταπεινωτικού (Κυργοτάσης, 2015).

Υπάρχουν περαιτέρω 3 κοινοτικές οδηγίες, οι οποίες ορίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Οι οδηγίες αυτές είναι η 72/2002 ΕΚ, 114/2004 ΕΚ και 54/2006 ΕΚ. Βάσει των παραπάνω η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ενσωματώνει την παρενόχληση με αντάλλαγμα και αφορά τα άτομα που δέχονται απειλές ότι θα βιώσουν άσχημες καταστάσεις αν δε συμφωνήσουν να έχουν σεξουαλικές σχέσεις, όπως επίσης και τα άτομα στα οποία δίδονται υποσχέσεις για παροχή ευεργετημάτων αν δεχτούν να συνάψουν σεξουαλικές σχέσεις. Ωστόσο η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, με τον τρόπο που περιγράφεται στις προαναφερθείσες οδηγίες, επεκτείνεται ακόμη περισσότερο και εμπερικλείει το εχθρικό κλίμα στον εργασιακό χώρο, το οποίο δημιουργείται μέσα από άσεμνες εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες κλπ (Σπύρου, 2009). Συνεπώς η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα είναι δυνατόν να παρουσιάζεται με τρεις τρόπους:

- σωματική συμπεριφορά: μη επιθυμητή και απρόκλητη σωματική επαφή, η οποία μπορεί να καταλήξει μέχρι σε επίθεση ή και βιασμό
- λεκτική συμπεριφορά: αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο, σεξουαλικές προτάσεις, παρατηρήσεις που αφορούν την εμφάνιση του ατόμου
- μη λεκτική συμπεριφορά: έντονο και επίμονο κοίταγμα, σφύριγμα (Σπύρου, 2009).

Αξίζει να τονιστεί ότι το στοιχείο της πρόθεσης δεν είναι απαιτητό, αφού η συμπεριφορά αυτή πρέπει να αποσκοπεί ή να έχει ως αποτέλεσμα να θιγεί η αξιοπρέπεια του προσώπου.

Αναφορικά με την παρενόχληση εξαιτίας φύλου, αυτή είναι δυνατόν να αποτελείται από χειρονομίες που μπορεί να προσβάλλουν το άτομο, σχόλια υποτίμησης ή εκφοβισμού ως και εντολές και παρατηρήσεις που σχετίζονται με άμεσο ή έμμεσο

τρόπο με τα προσόντα, την απόδοση στην εργασία ή την εκπαίδευση, τις κοινωνικές ή και οικογενειακές σχέσεις ή ακόμη και το παρουσιαστικό του ατόμου που υφίσταται την παρενόχληση, ή τέλος και μειωτικές δηλώσεις για την εργασία ή την κατάρτισή του (Κυργοτάσης, 2015).

Η διαφορά της έννοιας της παρενόχλησης εξαιτίας φύλου με τη σεξουαλική παρενόχληση έγκειται στο ότι η παρενόχληση εξαιτίας φύλου δεν είναι απαραίτητο να σχετίζεται με την σεξουαλική ικανοποίηση, όπως συμβαίνει με τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά είναι αρκετό να σχετίζεται με το φύλο του προσώπου που παρενοχλείται (Ρεθυμιωτάκη, Μαροπούλου, & Τσακιστράκη, 2015).

Με βάση το νόμο 3388/06 η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί αδικοπραξία, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία, προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και αποτελεί αδίκημα πειθαρχικό. Βάσει του νόμου 3896/10 το καινούριο στοιχείο είναι η αναγνώριση της ευθύνης του εργοδότη όχι μόνο για παρενόχληση από τον ίδιον αλλά και για παρενόχληση από έτερους εργαζόμενους ή και από τρίτους, καθώς είναι υποχρεωμένος να αποτρέπει τέτοιου είδους πράξεις λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα (Κυργοτάσης, 2015).

Κεφάλαιο 3: Η κοινωνική ανισότητα στον εργασιακό χώρο

3.1 Το φαινόμενο της κοινωνικής ανισότητας και της έμφυλης διάκρισης στον χώρο εργασίας

Το ζήτημα της έμφυλης διάκρισης και της ανισότητας στο χώρο εργασίας έχει οδηγήσει σε πολυάριθμες πολιτικές, στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες, οι οποίες αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των διακρίσεων που γίνονται λόγω φύλου, όσον αφορά την πρόσληψη, τον μισθό και την επαγγελματική ανέλιξη. Παρόλα αυτά, η έμφυλη διάκριση και η ανισότητα εξακολουθούν να υφίστανται στον εργασιακό χώρο, καθώς αποτελούν περίπλοκα ζητήματα, που μπορεί να παρατηρηθούν στις οργανωτικές δομές, διαδικασίες και πρακτικές ενός οργανισμού/επιχείρησης. Για τις γυναίκες, ορισμένες μορφές ανισότητας και έμφυλης διάκρισης έχουν δημιουργηθεί εξαιτίας των πρακτικών που ακολουθούν εν γένει οι επιχειρήσεις και ειδικότερα το τμήμα ανθρωπίνων πόρων του εκάστοτε οργανισμού. Αυτό συμβαίνει επειδή οι πρακτικές αυτές (δηλαδή οι πολιτικές, η λήψη αποφάσεων και η θέσπισή τους) επηρεάζουν την πρόσληψη, τις συνθήκες εργασίας, την κατάρτιση, την αμοιβή και την προώθηση των γυναικών (Burchell, Fagan, & Smith, 2014).

Οι πολιτικές ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, που είναι εγγενώς προκατειλημμένες κατά μιας ομάδας ανθρώπων, ανεξάρτητα από τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις εργασιακές τους επιδόσεις, μπορούν να χαρακτηριστούν ως θεσμικές διακρίσεις. Θεσμικές διακρίσεις κατά των γυναικών μπορούν να προκύψουν σε κάθε είδος πολιτικής του οργανισμού ή της επιχείρησης: από την πρόσληψη και επιλογή ενός ατόμου μέχρι την ανάθεση του εργασιακού του ρόλου, την κατάρτισή του, την αμοιβή του, την αξιολόγηση της απόδοσης του, την εργασιακή του προώθηση και την απόλυσή του ή εν γένει τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης. Για παράδειγμα, εάν οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή σε έναν συγκεκριμένο τύπο εργασίας και αυτά τα διαπιστευτήρια ή η προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία πρέπει να εξεταστούν για την επιλογή τους για μια θέση στην εταιρία, οι γυναίκες συστηματικά, αν και όχι σκόπιμα, υφίστανται διακρίσεις (McGinn & Oh, 2017).

Έτσι, οι θεσμικές διακρίσεις μπορούν να εμφανιστούν σε διάφορες πτυχές, κατά την πολιτική επιλογής της εταιρίας/επιχείρησης του ανθρώπινου δυναμικού της, και μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τα εργασιακά αποτελέσματα των γυναικών. Θεσμικές διακρίσεις κατά των γυναικών εμφανίζονται επίσης και σε περιπτώσεις αξιολόγησης της εργασιακής τους απόδοσης, οι οποίες χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των οργανωτικών τους ανταμοιβών (π.χ. αποζημίωση, μόνους αποδοτικότητας), των εργασιακών τους ευκαιριών (π.χ. προώθηση, ανάθεση ρόλων) και της «τιμωρίας» τους (π.χ. μη ανανέωση εργασιακού συμβολαίου ή απόλυση) (Σπυριδάκης, 2009).

Οι έμφυλες διακρίσεις είναι ενσωματωμένες στην πολιτική μιας εταιρίας για την πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού όταν τα κριτήρια που χρησιμοποιούν οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων για την αξιολόγηση της απόδοσης των θέσεων εργασίας συστηματικά ευνοούν τους άνδρες έναντι των γυναικών. Για παράδειγμα, η «παρουσία» στο χώρο εργασίας είναι ένας βασικός παράγοντας για τη μέτρηση της εργασιακής απόδοσης, για την οποία ανταμείβονται οι υπάλληλοι που βρίσκονται στο γραφείο περισσότερο από αυτούς που δεν είναι. Δεδομένου ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι οι κύριοι φροντιστές των παιδιών και της οικογένειας χρησιμοποιούν πιο συχνά από τους άνδρες ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και, συνεπώς, αντιμετωπίζουν «ποινές» καριέρας, λαμβάνοντας χαμηλότερη βαθμολογία στη μέτρηση της εργασιακής απόδοσης. Με αυτό τον τρόπο, τα μεροληπτικά κριτήρια στις πολιτικές αξιολόγησης των επιδόσεων μπορούν να συμβάλλουν στην διάκριση λόγω φύλου (Glass, 2004).

Εξαιτίας των πολλαπλών μορφών έμφυλων διακρίσεων και κοινωνικών ανισοτήτων που υπάρχουν ακόμα και σήμερα, συχνά, ο εργασιακός χώρος αναφέρεται ή θεωρείται ως ένας αφιλόξενος χώρος για τις γυναίκες. Μερικά παραδείγματα για τον τρόπο που οι έμφυλες διακρίσεις στον χώρο εργασίας επηρεάζουν αρνητικά τις ευκαιρίες των γυναικών είναι το μισθολογικό χάσμα των φύλων (Peterson & Morgan, 1995), η έλλειψη παρουσίας των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (Eagly & Carli, 2007), ο επιπολασμός του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης (πολύ μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου στις γυναίκες από ότι στους άντρες) και το μεγαλύτερο χρονικό διάστημα που απαιτείται για τις γυναίκες για να ανελιχθούν επαγγελματικά και να σταδιοδρομήσουν σε σχέση με τους άντρες (Blau & DeVaro,

2007). Με άλλα λόγια, οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας συμβάλλουν στην κατώτερη κοινωνική, ηθική και οικονομική κατάσταση των γυναικών.

Βάσει των μελετών που έχουν πραγματοποιηθεί υπάρχουν ενδείξεις ότι οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στον εργασιακό χώρο οφείλονται, τουλάχιστον εν μέρει, στη διάκριση κατά των γυναικών. Πράγματι, αρκετές μελέτες έχουν τεκμηριώσει την διάκριση κατά των γυναικών από τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων (μερικές από αυτές έχουν εξετάσει πιο συγκεκριμένα το ρόλο της σεξιστικής στάσης που έχουν οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων σε πρακτικές που δημιουργούν διακρίσεις. Για παράδειγμα, οι Masser και Abrams (2004), σε μια πειραματική μελέτη που διεξήγαγαν, κατέληξαν στο συμπέρασμα πως όσο υψηλότερο σκορ σημείωναν οι συμμετέχοντες στην έρευνα για τον εχθρικό σεξισμό, τόσο περισσότερο πιθανό ήταν για αυτούς να συστήσουν έναν άνδρα υποψήφιο και όχι μια γυναίκα για μια διευθυντική θέση (Masser & Abrams, 2004). Παρά τις σταθερές ενδείξεις ότι τα υψηλότερα επίπεδα σεξισμού συνδέονται με μεγαλύτερη προκατάληψη, έναντι των γυναικών που εργάζονται, λίγα είναι γνωστά σχετικά με τις υποκείμενες διαδικασίες που συνδέουν τον σεξισμό με τις διακρίσεις. Το ερώτημα αυτό παραμένει σημαντικό, ιδίως επειδή η εμμονή των διακρίσεων λόγω φύλου αντιβαίνει στους κανόνες κατά των διακρίσεων που προωθούνται στις σύγχρονες κοινωνίες (Hersch, 2011).

Στην πραγματικότητα, το ζήτημα της ισότητας των φύλων στην απασχόληση έχει οδηγήσει σε πολυάριθμες πολιτικές και θεσμικά μέτρα στις προηγμένες χώρες, με στόχο την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, όσον αφορά την πρόσληψη, την παροχή ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, την προώθηση και την ανάθεση εργασίας. Παρόλα αυτά, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια όσον αφορά την πρόσβαση στην αξιοπρεπή εργασία. Η ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών εξακολουθεί να υφίσταται στις παγκόσμιες αγορές εργασίας, όσον αφορά τις ευκαιρίες, τη μεταχείριση και τα αποτελέσματα. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η σημαντική πρόοδος των γυναικών στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα δεν έχει μεταφραστεί σε παρόμοια βελτίωση της θέσης τους στην εργασία. Σε πολλές περιοχές του κόσμου, σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες είναι πιθανότερο να είναι και να παραμένουν άνεργες, έχουν λιγότερες

πιθανότητες να συμμετάσχουν στο εργατικό δυναμικό και - όταν το κάνουν - πρέπει συχνά να δέχονται θέσεις εργασίας χαμηλότερης ποιότητας ή να εργάζονται κάτω από άσχημες συνθήκες (The World Bank, 2014).

Η πρόοδος στην υπέρβαση αυτών των εμποδίων κρίνεται ως αργή και περιορίζεται σε μερικές περιοχές του κόσμου. Ακόμη και σε πολλές από τις χώρες, όπου οι γυναίκες απομακρύνονται από την οικογενειακή ζωή και το σπίτι και μεταβαίνουν στον εργασιακό τομέα, η ποιότητα των θέσεων εργασίας των γυναικών και το εργασιακό τους περιβάλλον παραμένουν ανησυχητικά, καθώς καλούνται να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της κοινωνικής και έμφυλης ανισότητας, μια εκ των οποίων, ίσως η σημαντικότερη, είναι και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας (McGinn & Oh, 2017).

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο απορρέει από την κοινωνική ανισότητα και την ανισότητα των φύλων (Clancy, Nelson, Rutherford, & Hinde, 2014; Nielsen & Einarsen, 2012). Οι μελέτες που ασχολήθηκαν με το ζήτημα αυτό επισημαίνουν πως τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες μπορούν να είναι είτε θύματα ή θύτες (παρενοχλητές) (Stander & Thomsen, 2016), αν και οι περισσότερες από αυτές καταδεικνύουν τη γυναίκα ως το κύριο θύμα και τον άντρα ως θύτη / παρενοχλητή (Nielsen & Einarsen, 2012; Murphy, Samples, Morales, & Shadbeh, 2015).

Στα πλαίσια αυτά η σεξουαλική παρενόχληση αντικατοπτρίζει συχνά τη κατάχρηση εξουσίας και συνδέεται με το μειονεκτικό καθεστώς των γυναικών στην εργασία και στην κοινωνία. Η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει σε όλα τα επαγγέλματα και τις βιομηχανίες και το κλειδί για την κατανόηση του τρόπου και του λόγου που συμβαίνει σε ορισμένα μέρη και όχι σε άλλα είναι η οργανωτική/εργασιακή κουλτούρα. Η σεξουαλική παρενόχληση, ο εκφοβισμός και η σωματική βία μπορούν να θεωρηθούν ως «οργανωτικές παραβιάσεις», καθιστώντας δυνατό για μεμονωμένους υπαλλήλους να αντιμετωπίζονται καταχρηστικά ή με έλλειψη σεβασμού. Η ιεραρχική και διαχειριστική εξουσία έχουν κεντρική σημασία για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αναπτύσσεται και συνεχίζεται μια τέτοια κουλτούρα. Όσο το κλίμα της έλλειψης σεβασμού στο εσωτερικό ενός οργανισμού επιδεινώνεται, τόσο πιο πιθανό είναι να θεωρηθεί δεδομένη η ακατάλληλη συμπεριφορά, να γίνει ρουτίνα και να θεωρείται ως

κανονική και παγιωμένη από εργαζόμενους και εργοδότες (Willness, Steel, & Lee, 2007).

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει διαπιστωθεί ότι είναι πιο διαδεδομένη σε ορισμένες εργασιακές καταστάσεις. Για παράδειγμα, σε θέσεις εργασίας όπου υπάρχει άνιση αναλογία των φύλων, σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν μεγάλες διαφορές ισχύος μεταξύ γυναικών και ανδρών, κατά τη διάρκεια περιόδων εργασιακής ανασφάλειας κλπ. Είναι σημαντικό να αναφερθεί επίσης ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό τομέα δεν συμβαίνει μόνο σε κάθετες σχέσεις (από πάνω προς τα κάτω ή το αντίθετο), αλλά και σε οριζόντιες σχέσεις, από συναδέλφους, συνεργάτες κλπ. (Chang & Cho, 2016). Τα άτομα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι από διευθυντικά στελέχη και επαγγελματίες μέχρι ανειδίκευτοι εργάτες. Παρόλο που δεν υπάρχει συγκεκριμένος τύπος θύματος, εκείνες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση είναι συνήθως οι γυναίκες που είναι νέες σε ηλικία, ελεύθερες ή διαζευγμένες και με σχετικά χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης. Οι δράστες της παρενόχλησης είναι συνήθως άντρες και συχνά βρίσκονται σε θέση εξουσίας σε σύγκριση με το άτομο που παρενοχλούν, τείνουν να έχουν χαμηλά επίπεδα αυτοελέγχου και δεν λαμβάνουν υπόψη την επίδραση της συμπεριφοράς τους σε άλλους (Pina, Gannon, & Saunders, 2009).

Ο Rutherford και οι συνεργάτες του (2006), στην μελέτη που πραγματοποίησαν, παρείχαν μια ενδιαφέρουσα εικόνα για την κουλτούρα στις ένοπλες υπηρεσίες και πώς αυτή η κουλτούρα μπορεί να διαιωνίσει το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Βάσει των όσων αναφέρουν, πρωτίστως, υπάρχει το θέμα της «έμφασης των διαφορών των γυναικών». Στις συζητήσεις των ομάδων εστίασης, οι φυσικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών υπογραμμίζονταν και οι γυναίκες θεωρούνταν συχνά ακατάλληλες για αυτή την εργασία, αναφέροντας επίσης ταυτόχρονα και την συναισθηματική τους ακαταλληλότητα. Υπήρχε επίσης μια αίσθηση ότι οι γυναίκες που εντάσσονταν στο στρατό θα έπρεπε να προσαρμοστούν στο «αρσενικό περιβάλλον». Δευτερευόντως, οι ερωτώμενοι συχνά «σεξουαλικοποιούσαν» τις γυναίκες, ήτοι συνέχιζαν να ενισχύουν την ανωτερότητα τους μέσω της σεξουαλικής αντικειμενοποίησης των γυναικών (Rutherford, Schneider, & Walmsley, 2006).

Βάσει των όσων ειπώθηκαν, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να θεωρηθεί ως μια από τις πιο διαδεδομένες μορφές κοινωνικής ανισότητας έναντι των γυναικών στους εργασιακούς χώρους. Το υφιστάμενο πλαίσιο για την κατανόηση των αιτιών και των προδρόμων της σεξουαλικής παρενόχλησης μαρτυρά ότι υπάρχει ένας συνδυασμός προσωπικών και περιστασιακών παραγόντων, ο οποίος μάλιστα μπορεί να συμβάλλει στην επαναλαμβανόμενη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι, για παράδειγμα, οι άνδρες που είναι πιθανότερο να παρενοχλήσουν κάποιον σεξουαλικά, συνήθως συμπεριφέρονται μόνο με αυτόν τον τρόπο, όταν οι περιστάσεις και οι κοινωνικοί κανόνες επιτρέπουν στην πραγματικότητα αυτή τη μορφή συμπεριφοράς (Σπύρου, 2009).

3.2 Ο μύθος της μητρότητας ως δικαιολογία για τις έμφυλες και κοινωνικές διακρίσεις προς τη γυναίκα

Σε σύγκριση με τις άλλες σχέσεις μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών ομάδων, οι έμφυλες σχέσεις παρουσιάζουν μερικά μοναδικά χαρακτηριστικά και συνεπώς περιλαμβάνουν συγκεκριμένους μύθους και ιδεολογίες με στόχο τη διατήρηση του παραδοσιακού συστήματος των έμφυλων σχέσεων. Έτσι, για παράδειγμα, η πεποίθηση ότι ο γάμος είναι η πιο ουσιαστική σχέση μεταξύ των ενηλίκων εμφανίζεται ως ένας μύθος, που δικαιολογεί τον λόγο που οι άντρες και οι γυναίκες βασίζονται στο παραδοσιακό σύστημα των έμφυλων σχέσεων, όταν αυτό αμφισβητείται από τις θεσμικές διατάξεις για ενισχυμένη ισότητα των φύλων (Rudman & Glick, 2008; Glick & Fiske, 2001).

Με το ίδιο σκεπτικό και για να διατηρηθεί η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων των φύλων ο μύθος της μητρότητας λειτουργεί σήμερα ως δικαιολογία για έμφυλες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο χώρο εργασίας. Ο μύθος της μητρότητας περιλαμβάνει τη παραδοχή ότι οι γυναίκες, από τη φύση τους, είναι προορισμένες για την ανατροφή των παιδιών και ότι μόνο εκείνες μπορούν να προσφέρουν στα παιδιά την φροντίδα που χρειάζονται (Johnston & Swanson, 2003). Αντιστρόφως, υπάρχουν και «παθολογικοί» μύθοι της μητρότητας, οι οποίοι απεικονίζουν τις μητέρες που εργάζονται ως γυναίκες που παραμελούν την φροντίδα των παιδιών τους και θέτουν σε κίνδυνο τις οικογενειακές σχέσεις. Οι μύθοι της μητρότητας έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ψυχολογικά εμπόδια, τα οποία βλάπτουν την προσπάθεια των γυναικών να αναζητήσουν τη θέση που τους αξίζει στον εργασιακό χώρο και αποτρέπουν τους άνδρες από τη συμμετοχή τους στην διαδικασία ανατροφής των παιδιών (Williams & Chen, 2014).

Πέρα από την επιζήμια επιρροή τους σε ατομικό επίπεδο, οι μύθοι της μητρότητας μπορούν να λειτουργήσουν ευρύτερα ως δικαιολογία για τις έμφυλες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στον εργασιακό τομέα, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Η οικονομική κρίση έχει σημαντικό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας, οι οποίες επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία από τον Συνήγορο του Πολίτη,

υπήρξαν περιπτώσεις διακρίσεων κατά των γυναικών, ιδιαίτερα όσον αφορά τις συνθήκες εγκυμοσύνης και τις ανάγκες μητρότητας. Αυτές οι κατηγορίες γυναικών κινδυνεύουν περισσότερο από την ανεργία ή τη μετατροπή της απασχόλησής τους σε μερική, παρά την προστατευτική νομοθεσία της ΕΕ και αυτό συμβαίνει γιατί συχνά η κρίση, σε συνδυασμό με τα υφιστάμενα στερεότυπα (μύθος της μητρότητας), χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για άδικες και παράνομες πρακτικές εις βάρος τους. Η λιτότητα έχει εντείνει τα ζητήματα των διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας και τα στερεότυπα φαίνεται να είναι καλά εδραιωμένα σε ορισμένους τομείς, όπου κυριαρχούν οι άνδρες (π.χ. αστυνομία, στρατό), αλλά και στους τομείς της εκπαίδευσης, της δημόσιας διοίκησης και των υπηρεσιών υγείας και παρεμποδίζουν δυσανάλογα την πρόωθηση και την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών (Ελληνας Διαμεσολαβητής, 2015). Επίσης είναι πολύ συνηθισμένο οι νεαρές γυναίκες να καλούνται συχνά να μην δημιουργήσουν οικογένεια για να βρουν δουλειά στον ιδιωτικό τομέα ή να ανέχονται ακατάλληλες συμπεριφορές από τους εργοδότες ή τους συναδέλφους τους στο εργασιακό περιβάλλον (παρενόχληση). Οι διακρίσεις και η ανισότητα κατά των γυναικών εκδηλώνονται επίσης με τη μείωση των αμοιβών και των παροχών τους κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή της αναρρωτικής άδειας λόγω επικείμενης εγκυμοσύνης, αν και η νομοθεσία υποτίθεται ότι εμποδίζει τις διακρίσεις αυτού του είδους στον δημόσιο τομέα (Ελληνας Διαμεσολαβητής, 2015).

Επιπρόσθετα, είναι πιθανό να υπάρξουν διακρίσεις κατά συγκεκριμένων τύπων γυναικών, όσον αφορά τις αποφάσεις επιλογής και αξιολόγησης των εργασιακών τους επιδόσεων. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες που είναι δραστήριες, δηλαδή εκείνες που συμπεριφέρονται με έναν ισχυρό και προσανατολισμένο τρόπο στην εργασία τους, χαρακτηρίζονται ως λιγότερο ευχάριστες και έχουν μειωμένες ευκαιρίες να προσληφθούν σε σύγκριση με τους άντρες που συγκεντρώνουν τα ίδια χαρακτηριστικά (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012; Heilman & Okimoto, 2008). Επιπλέον, υπάρχουν ενδείξεις διάκρισης κατά των εγκύων γυναικών, όταν υποβάλλουν αίτηση για εργασία και κατά των γυναικών που είναι μητέρες σε σχέση με τις γυναίκες που δεν είναι μητέρες ή τους άνδρες με ή χωρίς παιδιά. Από κοινού, οι έρευνες έχουν καταδείξει ότι τα στερεότυπα και οι διαφορετικές μορφές προκατάληψης, προς συγκεκριμένους τύπους γυναικών, έχουν το ίδιο γενικό αποτέλεσμα: μεροληψία στις αποφάσεις επιλογής και

αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης τους (Morgan, Walker, Hebl, & King, 2013; Heilman & Okimoto, 2008).

3.3 Οι επιπτώσεις-συνέπειες των ανισοτήτων και των διακρίσεων για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο και στους λοιπούς τομείς της ζωής τους

Οι συνέπειες των έμφυλων διακρίσεων και της ανισότητας στον εργασιακό χώρο εις βάρος των γυναικών μπορεί να είναι καταστροφικές, τόσο για τις εμπλεκόμενες γυναίκες όσο και για τις οικογένειές τους. Οι διακρίσεις αυτές μπορούν να έχουν αρνητικές συνέπειες για:

- τη σωματική και ψυχική υγεία των γυναικών και την υγεία του/των παιδιού/παιδιών τους
- την οικονομική και οικογενειακή τους ασφάλεια
- τις διαπροσωπικές σχέσεις τους
- τη στάση τους απέναντι στην εργασία και την καριέρα τους (Davis, Neathey, Regan., & Willison, 2005).

1. Πολλαπλές επιπτώσεις

Οι έμφυλες διακρίσεις και η ανισότητα στον εργασιακό χώρο εις βάρος των γυναικών συχνά έχουν πολλαπλές επιπτώσεις στην σωματική και ψυχική τους υγεία (ανησυχία ή αναστάτωση, απογοήτευση, άγχος ή / και κατάθλιψη και αγωνία για το μέλλον τους σχετικά με τα οικονομικά, τη ζωή στο σπίτι ή την υγεία τους). Οι έμφυλες διακρίσεις και η ανισότητα εις βάρος των γυναικών στον χώρο εργασίας τους μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια της αυτοεκτίμησης τους, σε αυπνία, κατάθλιψη και άλλα προβλήματα ψυχικής υγείας. Οι γυναίκες μπορεί να εμφανίσουν επίσης και σωματικά συμπτώματα, όπως αυξημένη αρτηριακή πίεση, κούραση/κόπωση και ημικρανίες. Περαιτέρω, οι διακρίσεις κατά των γυναικών που εγκυμονούν μπορούν να αυξήσουν τις πιθανότητες αποβολής και πρόωρης γέννησης και μπορούν να επηρεάσουν τη μακροπρόθεσμη υγεία του παιδιού (Davis, Neathey, Regan., & Willison, 2005).

2. Οικονομικές επιπτώσεις

Ο οικονομικός αντίκτυπος των διακρίσεων κατά των γυναικών και των οικογενειών τους είναι σημαντικός. Οι γυναίκες που βιώνουν διακρίσεις στον εργασιακό τους χώρο συχνά αισθάνονται ότι δεν αντέχουν και ότι πρέπει να τον εγκαταλείψουν με αποτέλεσμα:

- την απώλεια εισοδήματος κατά την περίοδο που αναζητούν άλλη εργασία
- την απώλεια ενσήμων (που είναι απαραίτητα για την σύνταξη τους) ή άλλων εταιρικών παροχών και προνομίων που απολάμβαναν (Elias & Hogarth, 2005)

Η επίδραση μιας αιφνίδιας απώλειας εισοδήματος μπορεί να είναι ιδιαίτερα σοβαρή για τις γυναίκες που δεν έχουν σύντροφο ή για εκείνες που συμβάλλουν οικονομικά σε μεγαλύτερο βαθμό στο σπίτι από ότι οι σύζυγοί τους. Η κατάσταση καθίσταται ακόμα δυσκολότερη για τις γυναίκες που εγκυμονούν και υφίσταται διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, καθώς αισθάνονται έντονα ότι θα είναι δύσκολο να βρουν δουλειά και επιπλέον είναι απίθανο να αναζητήσουν άλλη δουλειά, ενώ εξακολουθούν να είναι έγκυες. Κατά ειρωνικό τρόπο, ο φόβος της απώλειας του εισοδήματος εμποδίζει συχνά τις γυναίκες από το να προσπαθήσουν να σταματήσουν ή να αποτρέψουν τις διακρίσεις εις βάρος τους, γεγονός που τις αναγκάζει να παραμείνουν ή να επιστρέψουν σε ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας (Lopez, Hodson, & Roscigno, 2009).

3. Επιπτώσεις στις προσωπικές σχέσεις των γυναικών

Οι έμφυλες διακρίσεις και η ανισότητα στον εργασιακό χώρο εις βάρος των γυναικών επηρεάζει, όπως είναι φυσικό, και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Παρόλο που μερικές γυναίκες κατορθώνουν να κρατήσουν μακριά από την προσωπική τους ζωή τα εργασιακά τους προβλήματα, ωστόσο η πλειοψηφία των γυναικών αισθάνονται ότι η διακρίσεις και η ανισότητα που υφίστανται παραβιάζουν αρνητικά την οικιακή τους ζωή και τις σχέσεις τους με τους συντρόφους τους (Stamarski & Son Hing, 2015).

Κεφάλαιο 4: Έμφυλες σχέσεις και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

4.1 Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης-επιτολασμός και προγνωστικοί παράγοντες

Όπως αναφέρθηκε και στις προηγούμενες ενότητες (ενότητα 2.4.1 & 3.1), η εν γένει παρενόχληση και ειδικότερα η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίζονται ως μορφές έμφυλης διάκρισης και, συνεπώς, αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας καταδεικνύεται διεθνώς ως έμφυλη διάκριση και παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε περισσότερες από 75 χώρες, οι οποίες έχουν θεσπίσει νομοθεσία που την απαγορεύει. Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας εντείνει την απουσία, μειώνει την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία. Παρόλα αυτά, εξακολουθεί να είναι ένα φαινόμενο αρκετά εκτεταμένο και ούτε η νομοθεσία ούτε τα κίνητρα αγοράς έχουν καταφέρει να την εξαλείψουν (Numhauser-Henning & Laulom, 2012).

Για να γίνει κατανοητή η σεξουαλική παρενόχληση, είναι απαραίτητο να αναφερθούν οι δύο βασικές μορφές της, δηλαδή η Quid Pro Quo παρενόχληση (παρενόχληση με αντάλλαγμα) και η σεξουαλική παρενόχληση σε εχθρικό εργασιακό περιβάλλον (Mondy & Mondy, 2012). Η Quid Pro Quo παρενόχληση συνήθως συμβαίνει όταν ο παρενοχλητής ζητά ή αναγκάζει έναν υπάλληλο να προβεί σε σεξουαλικές πράξεις για να κρατήσει τη δουλειά του, να πάρει προαγωγή, να λάβει αύξηση, να αποκτήσει κάποιες άλλες ευκαιρίες που σχετίζονται με την εργασία ή να αποφύγει να δεχτεί αρνητικές συνέπειες όπως η υποβάθμιση ή η απόλυση. Η σεξουαλική παρενόχληση σε εχθρικό εργασιακό περιβάλλον παρουσιάζεται όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας λόγω του φύλου τους (Sexual Harassment Prevention Institute, 2012).

Η παρενόχληση υπονομεύει την υπόσταση και την ίση μεταχείριση των γυναικών στο χώρο εργασίας τους, τις μετατρέπει σε σεξουαλικά αντικείμενα και ενισχύει τα

σεξιστικά στερεότυπα που σχετίζονται με την κατάλληλη συμπεριφορά των δύο φύλων (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012). Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι στις σχέσεις παρενόχλησης, συχνά οι ρόλοι μεταξύ παρενοχλητή και θύματος μπορεί να μεταβληθούν, με εξαίρεση ακραίες παθολογικές καταστάσεις όπου ο παρενοχλητής επιτίθεται σε όλους. Αρκετά από τα άτομα, που είχαν δεχτεί προηγουμένως παρενόχληση, υιοθέτησαν μετέπειτα μια επιθετική συμπεριφορά, η οποία τους έθεσε στο ρόλο του παρενοχλητή απέναντι σε άλλους και αρκετά άτομα, που είχαν στο παρελθόν παρενοχλήσει, έγιναν μετέπειτα στόχος των θυμάτων τους και αποδέκτες μιας συμπεριφοράς παρόμοιας με αυτήν που επέδειξαν τα ίδια στο παρελθόν (Σπυριδάκης, 2009).

4.1.1 Επιπολασμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προγνωστικοί παράγοντες

Οι εκτιμήσεις σχετικά με τη συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ποικίλλουν σημαντικά. Οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των υφιστάμενων ερευνών μπορεί εν μέρει να αποδοθούν στους διαφορετικούς ορισμούς της σεξουαλικής παρενόχλησης, που χρησιμοποιήθηκαν στις μελέτες, στις διάφορες ομάδες ανθρώπων που έχουν ερωτηθεί σχετικά με τις εμπειρίες τους και στον τρόπο με τον οποίο διεξήχθησαν οι έρευνες. Οι έρευνες που αποδεικνύουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ευρέως διαδεδομένη στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικές για την ανάπτυξη της νομοθεσίας περί σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, οι μεθοδολογίες έρευνας διαφέρουν ευρέως, ακόμη και μεταξύ των μελετών με αντιπροσωπευτικά δείγματα, με αποτέλεσμα οι εκτιμήσεις επικράτησης της σεξουαλικής παρενόχλησης να ποικίλλουν σημαντικά (McGolgan, 2004; Numhauser-Henning & Laulom, 2012).

Συνήθως οι έρευνες χρησιμοποιούν δύο μεθόδους για να λάβουν απαντήσεις σε εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης: α) την άμεση ερώτηση, στην οποία οι ερωτηθέντες καλούνται να αναφέρουν αν έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά ανάλογα με την αντίληψή τους για τις συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση και β) την έρευνα εμπειρικών συμπεριφορών, η οποία ζητά από τους ερωτώμενους να υποδείξουν εάν

έχουν βιώσει οποιαδήποτε από τις συμπεριφορές από έναν πίνακα ο οποίος έχει χαρακτηριστεί από τους ερευνητές ως χάρτης συμπεριφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης (Pies, Hauserman, Schwochau, & Stibal, 2003).

Εκτός από τις διαφορές στις μεθόδους υποβολής εκθέσεων, οι έρευνες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ της καλυπτόμενης χρονικής περιόδου και του πληθυσμού που ερευνήθηκε. Οι χρονικές περίοδοι που υλοποιούνται οι έρευνες για τη σεξουαλική παρενόχληση ποικίλλουν ανάμεσα στις έρευνες, από τρεις μήνες έως οποιαδήποτε χρονική περίοδο χωρίς χρονικό περιορισμό. Ορισμένες έρευνες βασίζονται σε εθνικούς πληθυσμούς, αλλά συχνότερες είναι οι έρευνες για υποομάδες όπως οι εργαζόμενοι σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, βιομηχανίες ή χώρους εργασίας. Οι μεθοδολογικές διαφορές περιορίζουν τη δυνατότητα να γίνονται συγκρίσεις μεταξύ των χωρών ή να εντοπίζονται τάσεις (McCann, 2005).

Αν και οι άνδρες και οι γυναίκες υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, τα στοιχεία των διεθνών ερευνών δείχνουν ότι η πλειονότητα των θυμάτων είναι γυναίκες. Έτσι, οι γυναίκες διατρέχουν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης από τους άνδρες σε κάθε χώρο εργασίας και σε κάθε ηλικία. Σύμφωνα μάλιστα με ορισμένες μελέτες οι έγχρωμες γυναίκες είναι πιο πιθανό να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση ή να βιώσουν την χειρότερη μορφή αυτής (Welsh, Carr, MacQuarrie, & Huntley, 2006). Τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ο κίνδυνος σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μεγαλύτερος για τις ηλικίες 25-44 ετών. Το ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης για τις γυναίκες σε κυρίαρχους τομείς όπως αυτοί της εκπαίδευσης και της υγειονομικής περίθαλψης είναι χαμηλό αλλά περίπου διπλάσιο από το ποσοστό των ανδρών (Hersch, 2011).

Εν γένει, η σεξουαλική παρενόχληση φαίνεται να είναι πιο διαδεδομένη:

- Σε θέσεις εργασίας ή επαγγέλματα όπου υπάρχει άνιση αναλογία φύλου, ειδικά σε επαγγέλματα που κυριαρχεί το ανδρικό φύλο. Ωστόσο, ο Kohlman (2004) διαπίστωσε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι συχνότερη σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται είτε από άνδρες ή γυναίκες. Περίπου οι μισές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρονται από γυναίκες σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες, σε σχέση με άλλα επαγγέλματα. Ως εκ τούτου, τα

ευρήματα υποδηλώνουν ότι η σύνθεση της απασχόλησης με βάση το φύλο είναι σημαντική σε σχέση με το φύλο του παρενοχλούμενου (Kohlman, 2004).

- Σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που υπάρχουν μεγάλες διαφορές ισχύος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με άλλα λόγια, σε επιχειρήσεις όπου οι άνδρες βρίσκονται σε διευθυντικά καθήκοντα και οι γυναίκες σε χαμηλότερες θέσεις.
- Σε περιόδους εργασιακής ανασφάλειας. Το κόστος υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι υπερβολικά μεγάλο για το άτομο που παρενοχλείται, ιδιαίτερα εάν αισθάνεται ότι είναι πιθανό να χάσει τη δουλειά του.
- Όταν διορίζεται νέος επόπτης ή διευθυντής. Σύμφωνα με μελέτες, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο κίνδυνο θυματοποίησης μετά από καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης (Blau & DeVaro, 2007; McGinn & Oh, 2017).

Οι εμπειρικές μελέτες αποδεικνύουν σταθερά ότι η πλειοψηφία των παρενοχλητών είναι άνδρες και είναι πιο πιθανό να είναι ταυτόχρονα σε υψηλότερο οργανωτικό επίπεδο από ότι τα θύματά τους. Υπάρχουν λίγες έρευνες οι οποίες ασχολούνται με τη σεξουαλική παρενόχληση ανάλογα με το κοινωνικό καθεστώς ή την ηλικία, γεγονός που δυσχεραίνει τον εντοπισμό πιθανών παρενοχλητών (Pina, Gannon, & Saunders, 2009). Υπάρχουν επίσης ορισμένες έρευνες που αναγνωρίζουν τους παράγοντες/χαρακτηριστικά που δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο μπορεί να υπάρξει συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα βασικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν την ανοχή ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης προς τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σύνθεση του φύλου στον χώρο εργασίας, η οποία περιλαμβάνει παράγοντες όπως το φύλο του επιβλέποντος και το αν η απασχόληση θεωρείται παραδοσιακά ανδρική (Willness, Steel, & Lee, 2007). Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο διαδεδομένη σε οργανισμούς με μεγαλύτερες διαφορές ισχύος στην ιεραρχική δομή και σε δομές όπως ο στρατός (Pies, Hauserman, Schwochau, & Stibal, 2003).

4.2 Το κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης για τις γυναίκες

Σύμφωνα με το διεθνές εργατικό δίκαιο, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι μια μορφή έμφυλης διάκρισης, επειδή μεταβάλλει τους όρους, τις προϋποθέσεις ή τα προνόμια της απασχόλησης και παρεμποδίζει αδικαιολόγητα την ικανότητα των εργαζομένων να εκτελούν τις εργασίες τους. Στην Ελλάδα η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο σχετίζεται με την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (σε νομικό επίπεδο) και την ύπαρξη, ως αποτέλεσμα αυτής, διακρίσεων και ανισότητας και όχι με τους όρους υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας (Σπυριδάκης, 2009).

Όσον αφορά την εργατική νομοθεσία, εκείνο που ισχύει επί του παρόντος για την προστασία των εργαζομένων για ζητήματα που θίγουν την προσωπικότητά τους, είναι ο Ν. 3304/05, που απαγορεύει τις έμφυλες διακρίσεις και τις διακρίσεις λόγω εθνικότητας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Ωστόσο ο νόμος αυτός δεν εμπερικλείει το ζήτημα της παρενόχλησης, παρόλο που συνιστά νομοθέτημα για συμμόρφωση με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες (2000/43, 2000/78 και 2002/73), όπως προβλέπεται από το δίκαιο της Ε.Ε. Στις εν λόγω Οδηγίες η παρενόχληση εν γένει και η σεξουαλική παρενόχληση ειδικότερα καθορίζονται ως συντελεστές/αιτίες που δημιουργούν συνθήκες άμεσης ή έμμεσης διάκρισης στον εργασιακό χώρο (Σπυριδάκης, 2009).

Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους (Boyd, 2011). Σε αντίθεση με το βιασμό και την ενδοοικογενειακή βία, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας αναγνωρίστηκε μόλις πρόσφατα ως κοινωνικό πρόβλημα (Alagappan & Marican, 2014). Όπως αναφέρει ο Σπυριδάκης (2009) *«η σημαντικότερη επενέργεια έχει να κάνει με την απώλεια της αυτοεκτίμησης και τον τραυματισμό της προσωπικής ταυτότητας του εργαζομένου, στο μέτρο που αφενός δεν βιώνει κοινωνική αναγνώριση και αφετέρου, ως άμεσο αποτέλεσμα, δεν πραγματώνονται οι βασικές ανάγκες της ικανοποίησης του εαυτού και της αυτοεκπλήρωσης του ατόμου»*.

Η εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει την ψυχολογική και σωματική ευημερία των εργαζομένων, καθώς και την κατάσταση της

απασχόλησής τους (Chartered Institute of Personnel and Development, 2005; O'Connell & Korabik, 2000). Οι αρνητικές συνέπειες της παρενοχλήσεως δεν αφορούν μόνο στο άτομο, το οποίο δέχεται την επίθεση αλλά μπορούν να επεκταθούν και στον οικογενειακό του περίγυρο. Αλλά πέρα από το θύμα, οι συνάδελφοι που γίνονται μάρτυρες της άδικης μεταχειρίσεως του «θύματος» από τον «θύτη», εάν δεν μπορούν να αντιδράσουν υπόκεινται και αυτοί στις επιπτώσεις της παρενοχλήσεως (Σπυριδάκης, 2009).

Η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε ασθένεια, προφανή έλλειψη δέσμευσης, κακή απόδοση, απουσία και σε ορισμένες περιπτώσεις σε παραίτηση. Η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει ιδιαίτερα την παραγωγικότητα των θυμάτων καθώς και των συναδέλφων τους, αφού αυξάνει την απουσία και γενικά σπαταλά το χρόνο εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αποφύγουν τις αλληλεπιδράσεις με τους παρενοχλητές. Εκείνοι που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση αναφέρουν ένα ευρύ φάσμα αρνητικών επιπτώσεων. Υπάρχουν εκτεταμένες ενδείξεις χαμηλότερης ικανοποίησης από την εργασία, ανεπιθύμητων αξιολογήσεων της εργασιακής επίδοσης, χειρότερης ψυχολογικής και σωματικής υγείας, υψηλότερης απουσίας και απώλειας θέσεων, μικρότερης δέσμευσης προς τις επιχειρήσεις, μεγαλύτερης πιθανότητας εγκατάλειψης της θέσης τους και μεταβολή των στόχων της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (Willness, Steel, & Lee, 2007; Hersch, 2011).

Η σεξουαλική παρενόχληση επιφέρει επίσης σωματικές, ψυχολογικές και άλλες συνέπειες:

Σωματικές επιπτώσεις: πονοκέφαλοι, γαστρεντερικές διαταραχές, διαταραχές-προβλήματα ύπνου (αδυναμία ύπνου, εφιάλτες), λήθαργος, ναυτία, δύσπνοια, κόπωση, διατροφικές διαταραχές (απώλεια όρεξης, βουλιμία), διακυμάνσεις βάρους, δερματολογικές αντιδράσεις (πτώση μαλλιών, εξανθήματα, αλλεργικές αντιδράσεις), σεξουαλικά προβλήματα, φοβίες, αντιδράσεις πανικού και αυτοτραυματισμός.

Ψυχολογικές επιπτώσεις: κατάθλιψη, άγχος, σοκ, άρνηση, ψυχολογική δυσφορία, αυτοκτονικές συμπεριφορές, σύγχυση, θυμός, φόβος, ανεξέλεγκτο κλάμα, συμπτώματα που σχετίζονται με συναισθηματική εξάντληση, απογοήτευση, ευερεθιστότητα, ντροπή, χαμηλή αυτοεκτίμηση, ανασφάλεια, αμηχανία, συναισθήματα προδοσίας, έλλειψη

εμπιστοσύνης, απομόνωση, μετατραυματική διαταραχή άγχους και ζητήματα κατάχρησης ουσιών (Stock & Tissot, 2012; Σπυριδάκης, 2009).

Βάσει της έκθεσης “Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges” (2002), (όπως αναφέρεται από τον Σπυριδάκη (2009) η υγεία των εργαζομένων, υπό την ευρεία έννοια, απειλείται από τις εργασιακές συνθήκες γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε: 1) ψυχοπαθολογικές ασθένειες (μελαγχολία, άγχος, διστακτικές συμπεριφορές, φοβικές αντιδράσεις, ευερεθιστότητα, προβλήματα ύπνου, υπερεγρήγορη, απώλεια πρωτοβουλίας, δυσκολία στη συγκέντρωση), 2) ψυχοσωματικές ασθένειες (πόνους στους μυς και στις αρτηρίες, άσθμα, καρδιοαγγειακές παθήσεις, δυσπεψία, αραίωση τριχωτού κεφαλής, ημικρανίες) και γ) συμπεριφορικά προβλήματα, όπως κοινωνική αποξένωση, επιθετικότητα, πνευματική αποδυνάμωση, εθισμός στο αλκοόλ και σε προϊόντα καπνού).

Στις μελέτες που έχουν διεξαχθεί, τα θύματα αναφέρουν επίσης μειωμένη αυτοπεποίθηση και ψυχολογική ευημερία. Τα συμπτώματα της κατάθλιψης στα θύματα συχνά παραμένουν για πολλά χρόνια μετά την παρενόχληση. Τα αποτελέσματα μπορεί επίσης να συσσωρεύονται με την πάροδο του χρόνου, καθώς τα θύματα πιθανόν να παρενοχλούνται και στη μετέπειτα στη ζωή τους (Ballard, et al., 2006; Houle, Staff, Uggem, Mortimer, & Blackstone, 2011).

Σε μια παλαιότερη μελέτη που διεξήγαγε ο Dan και οι συνεργάτες του (1995), με στόχο να εξερευνήσουν τις εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών νοσηλευτριών και τις επιπτώσεις αυτών των εμπειριών στα κλινικά περιβάλλοντα, διαπίστωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είχε αντίκτυπο με ποικίλους διαφορετικούς τρόπους. Οι νοσηλεύτριες ανέφεραν ότι αισθάνθηκαν: ενοχλημένες, αναστατωμένες, σοκαρισμένες, ανήσυχες, αηδιασμένες, τεταμένες, θυμωμένες, ενοχλημένες, απομονωμένες, ανυπόμονες, φοβισμένες, εξοργισμένες, ένοχες, απογοητευμένες, νευρικές και ευάλωτες (Dan, Pinosof, & Riggs, 1995). Σε παρόμοια ευρήματα έχουν οδηγηθεί και πιο πρόσφατες έρευνες, οι οποίες έχουν εντοπίσει επιπρόσθετα συναισθήματα, τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες, οι οποίοι ένιωθαν: ταπείνωση, αυτο-ενοχοποίηση, απώλεια αυτοπεποίθησης και μειωμένη αυτοεκτίμηση, μείωση της ικανότητας εκτέλεσης της εργασίας, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, μειωμένο

ηθικό, βλάβη στις διαπροσωπικές και εργασιακές τους σχέσεις και διάφορες οικονομικές απώλειες (Landrine & Klonoff, 1997; Chartered Institute of Personnel and Development, 2005; Houle, Staff, Uggen, Mortimer, & Blackstone, 2011).

Οι έρευνες αυτές τεκμηριώνουν επίσης μια σειρά από αντιδράσεις των θυμάτων αμέσως μετά τη σεξουαλική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της αποφυγής του δράστη, της προσπάθειας ελαχιστοποίησης της σημασίας του περιστατικού, της αναζήτησης κοινωνικής υποστήριξης και, λιγότερο συχνά, της επίσημης και άτυπης υποβολής εκθέσεων/μηνύσεων/καταγγελιών (Landrine & Klonoff, 1997; Chartered Institute of Personnel and Development, 2005; Houle, Staff, Uggen, Mortimer, & Blackstone, 2011). Τα περισσότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο συχνά προβαίνουν σε αλλαγές στις εργασιακές τους συνήθειες μετά από το περιστατικό. Κάποια εγκαταλείπουν την απασχόληση τους και αρκετά από αυτά δεν μπορούν να κάνουν καμία εργασία μετά το περιστατικό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Άλλα προβαίνουν σε αλλαγές των εργασιακών τους συνηθειών, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται το να μην συναντούν άλλους συναδέλφους σε γραφεία με κλειστές πόρτες, το να αποφεύγουν να είναι μόνα με κάποιον, το να αλλάζουν τις ώρες γραφείου και το επαγγελματικό τους ντύσιμο για να αποφύγουν την παρενόχληση (Boyd, 2011; Σπυριδάκης, 2009).

Ο Σπυριδάκης (2009) θεωρεί πως η εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης σχετίζεται με την αλληλεπίδραση δύναμης και εξουσίας, που συνυπάρχουν στον εργασιακό χώρο παράλληλα με τις συνθήκες που διευκολύνουν τη δημιουργία συγκεκριμένων αντιλήψεων, στάσεων, συμπεριφορών και σχέσεων. Επιπρόσθετα θεωρεί πως είναι ένα πολυδιάστατο και πολυεπίπεδο φαινόμενο του εργασιακού πεδίου, στο πλαίσιο του οποίου διαμορφώνεται η οργανωσιακή συμπεριφορά αφοσίωσης, η οποία δεν είναι παρά ένα χωνευτήρι δυναμικής συνύπαρξης απόψεων, προσδοκιών, συγκρούσεων και ταυτοτήτων.

Το φαινόμενο δεσπόζει στην εργασιακή πραγματικότητα των εργαζομένων, που αναγνωρίζουν ότι συμβάλλει στην υιοθέτηση υποτακτικής συμπεριφοράς και τη δημιουργία απάνθρωπων στρεσογόνων εργασιακών συνθηκών. Ο ίδιος αναφέρει συγκεκριμένα πως *«όσο αυτό το φαινόμενο παραμένει στην αφάνεια μιας ένοχης σιωπής τόσο θα δημιουργούνται και θα αναπαράγονται οι συνθήκες εκδήλωσης του, οι οποίες συνεπάγονται άνηση μεταχείριση,*

όξυνση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, προσβολή της αξιοπρέπειας και ελαστικοποίηση των ορίων ανοχής του» (Σπυριδάκης, 2009).

4.3 Μέτρα πρόληψης και έλεγχος του φαινομένου

Η ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση είναι η σημαντικότερη επίδραση της ύπαρξης σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα χώρο εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν ελάχιστες εμπειρικές έρευνες για τις πολιτικές και τις διαδικασίες, που είναι αποτελεσματικές για τη δημιουργία ενός επιχειρηματικού κλίματος, στο οποίο η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ανεκτή. Αν και τα εμπειρικά στοιχεία, σχετικά με την αποτελεσματικότητα των πολιτικών στο χώρο εργασίας, για τη μείωση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι περιορισμένα, υπάρχει η γενικότερη παραδοχή ότι αυτές επιφέρουν καλύτερα αποτελέσματα (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012; Rutherford, Schneider, & Walmsley, 2006).

Κάθε εργοδότης, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησής του, θα πρέπει να λαμβάνει όλα τα εύλογα μέτρα για να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι εργοδότες θα πρέπει να εφαρμόζουν ενεργά προληπτικά μέτρα για την ελαχιστοποίηση του κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης και να ανταποκρίνονται κατάλληλα όταν υφίσταται περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης (Pina, Gannon, & Saunders, 2009). Με άλλα λόγια, υπάρχουν δύο βασικές ενέργειες που πρέπει να λαμβάνουν οι εργοδότες για να αποτρέψουν τέτοιου είδους φαινόμενα:

1. Να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να αποφεύγεται η σεξουαλική παρενόχληση.
2. Εάν υπάρχει ήδη φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εργοδότες θα πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα. Για να αποφευχθεί η σεξουαλική παρενόχληση, οι εργοδότες θα πρέπει να διαθέτουν μια πολιτική μη ανοχής της σεξουαλικής παρενόχλησης και να την εφαρμόζουν όσο το δυνατόν πληρέστερα και να παρακολουθούν την αποτελεσματικότητά της. Επιπλέον, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση, οι εργοδότες θα πρέπει να προβαίνουν στις κατάλληλες διαδικασίες για τη διεκπεραίωση των καταγγελιών μόλις αυτές γίνουν. Μια τέτοιου είδους προσέγγιση συνιστάται από τους Jones και τον George (2007), οι οποίοι εντόπισαν τα μέτρα που μπορούν να λάβουν οι

διαχειριστές για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης (Jones & George, 2007).

Όταν η σεξουαλική παρενόχληση αγνοείται ή ωθεί τις γυναίκες εκτός του εργασιακού χώρου, οι επιχειρησιακές κουλτούρες που την παράγουν παραμένουν αμφισβητήσιμες. Με άλλα λόγια, οι επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να περιμένουν να αποχωρήσουν τελικά από το χώρο εργασίας οι παρενοχλημένες γυναίκες, αλλά θα πρέπει να θέσουν σε εφαρμογή καλύτερα συστήματα για την αναφορά και τον έλεγχο της παρενόχλησης. Η κατάρτιση των παρευρισκόμενων μπορεί επίσης να βοηθήσει στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας στην οποία οι εργαζόμενοι έχουν την εξουσία να προωθούν θετικές αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας τους (Blackstone, Houle, & Uggen, 2014).

Εκτός από την κατάρτιση, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να δώσουν έμφαση στην πρόληψη, με την υιοθέτηση ισχυρών πολιτικών περί μη ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση και με την παροχή ενός ασφαλούς μηχανισμού για καταγγελία περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης με προστασία των θυμάτων κατά των αντιποίνων. Οι χώροι εργασίας θα πρέπει να προσφέρουν συμβουλές, υποστήριξη στα θύματα και επιμορφωτικά προγράμματα όπου θα εξηγείται η νόμιμη, ασφαλής και σαφής διαδικασία υποβολής παραπόνων, γεγονός που μπορεί επίσης να προστατεύσει και την επιχείρηση από τη νομική ευθύνη (Uggen & Blackstone, 2004).

Οι επιχειρησιακές κουλτούρες που παράγουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένουν εχθρικές για τις γυναίκες σήμερα. Για αυτόν τον λόγο χρειάζονται καταλληλότερα συστήματα αναφοράς, πρόληψης και ελέγχου της παρενόχλησης. Η πρόσληψη και η προώθηση περισσότερων γυναικών είναι μια αποδεδειγμένη στρατηγική, καθώς τα περιβάλλοντα που κυριαρχούνται από τους άνδρες έχουν αποδειχθεί ότι ενθαρρύνουν τα υψηλότερα ποσοστά παρενόχλησης. Για να επιτευχθεί η απαραίτητη αλλαγή στην επιχειρησιακή κουλτούρα, απαιτείται μεγαλύτερη διαφάνεια, ώστε να είναι σαφές από τους εργαζόμενους ποια είναι η ακριβής κλίμακα και η φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και εάν οι προσπάθειες πρόληψης και ανταπόκρισης σε αυτήν επιτυγχάνονται (Gruber & Morgan, 2005).

Συμπεράσματα

Η σεξουαλική παρενόχληση και οι έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας αποτελούν σήμερα αντικείμενο έρευνας, ενδιαφέροντος και συζήτησης παγκοσμίως. Η σεξουαλική παρενόχληση, ως μορφή κοινωνικής ανισότητας, θεωρείται ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα, που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς/επιχειρήσεις (Atkinson, 2017).

Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι δαπανηρή τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους ίδιους τους οργανισμούς και απαγορεύεται νομικά σε περισσότερες από 75 χώρες (Narotzky, 2007). Ωστόσο, τα στοιχεία των ερευνών δείχνουν ότι το φαινόμενο αυτό υφίσταται στο χώρο εργασίας, είναι αρκετά συχνό, ιδιαίτερα για το γυναικείο φύλο, και ανεπαρκώς αναφερόμενο/δημοσιοποιημένο, εν μέρει επειδή οι εργαζόμενοι δικαιολογημένα ανησυχούν ότι η υποβολή καταγγελιών ή παραπόνων μπορεί να οδηγήσει σε αντίποινα και σε ακόμη χειρότερο εργασιακό περιβάλλον (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012; Chang & Cho, 2016; Burchell, Fagan, & Smith, 2014).

Τόσο η διεθνής όσο και η εγχώρια νομοθεσία ορίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, η οποία έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών μπορεί να εμπίπτει στον ορισμό αυτό: σεξουαλικά ανέκδοτα ή σχόλια, παρατηρήσεις σχετικά με το σώμα ή την εμφάνιση κάποιου, εμφανίσεις πορνογραφικού υλικού, σφουρίγματα ή άσεμνες χειρονομίες, σεξουαλικές προτάσεις, σεξουαλικά ανταλλάγματα, σεξουαλικές επιθέσεις ή βιασμός. Ορισμένες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μπορούν να αποτελέσουν ποινικό αδίκημα, όπως για παράδειγμα ή σεξουαλική παρενόχληση και καταδίωξη, η σεξουαλική κακομεταχείριση και ο βιασμός. Όποια και αν είναι η μορφή της, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι παράνομη (Houle, Staff, Uggen, Mortimer, & Blackstone, 2011; Σπύρου, 2009).

Η πιο ολοκληρωμένη έρευνα σχετικά με τη βία κατά των γυναικών (σωματική και σεξουαλική βία, σεξουαλική παρενόχληση και καταδίωξη) σε επίπεδο ΕΕ (42.000 ερωτηθείσες γυναίκες σε 28 κράτη μέλη) δημοσιεύτηκε από τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (FRA) το 2014. Σύμφωνα με την έρευνα αυτή στην Ευρώπη το 55% των γυναικών έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους από την ηλικία των 15 ετών. Στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 43%. Στον εργασιακό χώρο τα ευρήματα της ίδιας έρευνας καταδεικνύουν ότι το 75% των εργαζομένων γυναικών σε εξειδικευμένα επαγγέλματα ή σε θέσεις ανώτερων στελεχών και το 61% των γυναικών που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το 32% όλων των θυμάτων δήλωσε ότι ο δράστης ήταν αφεντικό, συνάδελφος ή πελάτης. Τα αποτελέσματα φανερώνουν την ζοφερή εικόνα της φύσης και της έκτασης της βίας κατά των γυναικών σε ολόκληρη την ΕΕ (European Union Agency for Fundamental Rights, 2014).

Περαιτέρω, μια έρευνα της Eurostat που έγινε το 2016 κατέδειξε ότι περισσότεροι από ένας στους πέντε ερωτηθέντες (22%) στην Ευρώπη πιστεύουν ότι οι γυναίκες συχνά υπερβάλλουν στους ισχυρισμούς τους περί κακοποίησης ή βιασμού, και το 27% πιστεύουν ότι υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες δικαιολογείται η σεξουαλική επαφή χωρίς τη συγκατάθεση. Αυτό σημαίνει ότι η πλήρης έκταση της βίας κατά των γυναικών δεν αντικατοπτρίζεται στα επίσημα στοιχεία (Eurostat, 2016).

Σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τα στοιχεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, από το 2014 μέχρι και το 2017 έχουν σημειωθεί περισσότερα από 13.700 περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας, με τις γυναίκες να αποτελούν περίπου το 70% των θυμάτων. Το ίδιο διάστημα συνέβησαν περισσότερα από 760 περιστατικά βιασμών (τετελεσμένων ή απόπειρας) (<http://www.isotita.gr/>).

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας υφίστανται τόσο άμεσες όσο και έμμεσες δυσμενείς επιπτώσεις και αντιμετωπίζουν προβλήματα που σχετίζονται με την υγεία και την κοινωνική, οικονομική, ψυχολογική και επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτές οι δυσκολίες οδηγούν τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι δεν έχουν κίνητρα πια να εργαστούν και ταυτόχρονα νιώθουν ανασφαλείς στο χώρο εργασίας τους (Willness, Steel, & Lee, 2007).

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει καταστροφικές συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των γυναικών προκαλώντας άγχος, κακό ύπνο, κατάθλιψη, απώλεια όρεξης, πονοκεφάλους, εξάντληση ή ναυτία. Τα θύματα αισθάνονται επίσης ταπείνωση, δυσπιστία, οργή, φόβο και θλίψη. Οι γυναίκες που έχουν υποστεί παρενόχληση συχνά αναγκάζονται να αλλάξουν τη συμπεριφορά και τις συνήθειες τους ή να περιορίσουν τις δραστηριότητές τους για να αποφύγουν τον παρενοχλητή τους, παρατηρώντας ταυτόχρονα ότι το φαινόμενο αυτό συνήθως δεν έχει καμία αρνητική επίδραση ή συνέπεια για τους θύτες τους (Chartered Institute of Personnel and Development, 2005; Nielsen & Einarsen, 2012).

Λίγα είναι γνωστά για τα χαρακτηριστικά και τα κίνητρα των παρενοχλητών και ως εκ τούτου λίγα είναι γνωστά για το πώς η παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να αποφευχθεί. Παρόλο που διαπιστώνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο πιθανή όταν οι επιχειρήσεις/οργανισμοί ανέχονται μια τέτοια συμπεριφορά, ωστόσο υπάρχουν ελάχιστα εμπειρικά στοιχεία σχετικά με τις οργανωτικές πολιτικές ή τις δράσεις που είναι αποτελεσματικές στην εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (The World Bank, 2014; Willness, Steel, & Lee, 2007).

Το κύριο ζήτημα όμως είναι γιατί η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας επιβιώνει και εξακολουθεί να υφίσταται αν και είναι παράνομη και δαπανηρή, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους οργανισμούς. Ίσως ο σημαντικότερος λόγος που το φαινόμενο αυτό διαιωνίζεται είναι η έλλειψη κατάλληλης στήριξης για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και η μη ορθή λειτουργία των συστημάτων που κανονικά θα έπρεπε να βοηθούν όσους θέλουν να προχωρήσουν σε καταγγελία. Επομένως, τα θύματα, που τις περισσότερες φορές είναι γυναίκες, όχι μόνο καλούνται να επωμιστούν την εκμετάλλευση των παρενοχλητών ή/και των εργοδοτών, με τον κίνδυνο που αυτό συνεπάγεται, αλλά επιπλέον παρεμποδίζονται από τις κακές πρακτικές των εργοδοτών και από ένα δικαστικό σύστημα που δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους. Το δικαστικό σύστημα θα πρέπει να αποτελεί αποτελεσματικό μέσο αντιμετώπισης για τους εργαζόμενους και κίνητρο για τους εργοδότες να διασφαλίζουν την ύπαρξη κατάλληλων συστημάτων για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

και την κατάλληλη αντιμετώπιση της συμπεριφοράς αυτής (Σπύρου, 2009; Blackstone, Houle, & Uggen, 2014; Burchell, Fagan, & Smith, 2014).

Η αδράνεια που παρατηρείται και οι κακές πρακτικές αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας καταδεικνύουν ότι οι εργοδότες δεν λαμβάνουν σοβαρά υπόψη το ζήτημα αυτό και ότι δεν έχουν επαρκή κίνητρα να αναλάβουν δράση. Με αυτό τον τρόπο όμως διαιωνίζουν τη κατάσταση και επιτείνουν την έμφυλη διάκριση και την ανισότητα εις βάρος των γυναικών. Ελλείπει συνολικής δράσης από τους εργοδότες, το βάρος της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία εναπόκειται στους μεμονωμένους εργαζομένους. Μια γυναίκα (ή σπανιότερα ένας άντρας) που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία έχει τη δυνατότητα να υποβάλει παράπονα στον εργοδότη του, υποθέτοντας ότι υπάρχουν οι κατάλληλες διαδικασίες. Μπορεί ακόμη να κάνει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση βάσει του νόμου περί ισότητας κατά του εργοδότη του και κατά των ατομικών δραστών στο δικαστήριο. Καμία από τις ενέργειες αυτές δεν είναι εύκολη. Αντίθετα θεωρούνται ως εξαιρετικά δύσκολες ή τραυματικές εμπειρίες (Chartered Institute of Personnel and Development, 2005; Lopez, Hodson, & Roscigno, 2009).

Οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δεν αναφέρονται ποτέ γιατί το θύμα μπορεί να νιώθει φόβο ότι θα κατηγορηθεί για το περιστατικό ή ότι θα υπάρξουν αντίποινα και αρνητικές συνέπειες για τη δουλειά, τη σταδιοδρομία ή τις σχέσεις του στην εργασία. Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες που έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά δεν επιθυμούν να το αναφέρουν γιατί δεν θέλουν να ξαναζήσουν το δυσάρεστο γεγονός, αισθάνονται αμήχανα και μπορεί και να θεωρούν ότι αυτό που βίωσαν δεν ήταν αρκετά σοβαρό για να το αναφέρουν (Nielsen & Einarsen, 2012).

Περαιτέρω, η σοβαρότητα των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των θυμάτων, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι οργανωτικοί παράγοντες (όπως το οργανωτικό κλίμα και η κοινωνική υποστήριξη) και οι προσωπικοί παράγοντες μπορούν να συμβάλλουν από κοινού στην εμφάνιση αλληλεπιδράσεων που σχετίζονται με την παρενόχληση. Επιπλέον, οι αποκρίσεις/αντιδράσεις στην σεξουαλική παρενόχληση ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό

μεταξύ των στόχων-θυμάτων. Ορισμένα θύματα αντιμετωπίζουν άμεσα τον παρενοχλητή, άλλα θύματα αδυνατούν να αναλάβουν δράση, είτε άμεσα (να έρθουν αντιμέτωποι με τον παρενοχλητή) είτε έμμεσα (να στραφούν σε επόπτες, εμπιστευτικούς συμβούλους, συνεργάτες ή να αναζητήσουν νομικές συμβουλές εκτός του οργανισμού) επειδή φοβούνται τα αντίποινα ή αναμένουν έλλειψη υποστήριξης.

Πολλοί ερευνητές θεωρούν πως μια ισχυρή, αναμφισβήτητη και λεπτομερής πολιτική μηδενικής ανοχής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα μέτρα πρόληψης, που δημιουργεί υγιείς οργανισμούς. Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές δεν μπορεί να είναι αποτελεσματικές, αν δεν πληρούνται πρόσθετες προϋποθέσεις, μεταξύ των οποίων τα σαφώς καθορισμένα κανάλια πληροφόρησης, η συνεπής εφαρμογή κυρώσεων, οι εκτεταμένες εκστρατείες επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης, η ενεργός συμμετοχή της διοίκησης, οι επενδύσεις σε κατάλληλους πόρους και η εφαρμογή τακτικών διαδικασιών αξιολόγησης.

Βάσει όσων ειπώθηκαν γίνεται κατανοητό ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας εις βάρος των γυναικών είναι μια μορφή ανισότητας και έμφυλης διάκρισης, που ακόμη και σήμερα υφίσταται και μάλιστα αποτελεί συχνό φαινόμενο. Η παρέμβαση αρμόδιων φορέων στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς είναι απαραίτητη για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο, καθώς οι μεμονωμένες λύσεις συνήθως οδηγούν στο να αποχωρεί το θύμα από το χώρο εργασίας και να παραμένει ο παρενοχλητής. Τέτοιες διέξοδοι/λύσεις προστατεύουν το θύμα αλλά δε βοηθούν στην αποκατάσταση της δικαιοσύνης (Κωνσταντινίδης, 2011). Οι επιχειρήσεις (είτε είναι δημόσιες ή ιδιωτικές) πρέπει να αποκτήσουν συνείδηση της ευθύνης τους, ακολουθώντας κάποιες ειδικές οργανωτικές προτάσεις, που αναφέρονται ακολούθως:

1. Ενημέρωση και κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών των επιχειρήσεων και οργανισμών
2. Δημιουργία και διατήρηση καλών εργασιακών συνθηκών
3. Συνεχής προσοχή, έλεγχος και ανεύρεση ύποπτων συμπεριφορών
4. Δημιουργία κώδικα ορθής εργασιακής συμπεριφοράς
5. Καθιέρωση ενδοεπιχειρησιακού κανονισμού
6. Σεβασμός και εκτίμηση της διαφορετικότητας και μοναδικότητας κάθε ανθρώπου

7. Δημιουργία διόδου επικοινωνίας μέσα από το διάλογο
8. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των ατόμων που εργάζονται στην επιχείρηση/οργανισμό (Hirigoyen, 2002; Σπυριδάκης, 2009).

Χρειάζεται επομένως να γίνουν ακόμα πολλές ενέργειες γιατί παρόλο που η νομοθεσία, στις περισσότερες δυτικές χώρες, έχει δημιουργήσει αυστηρά όρια για τη διαπροσωπική συμπεριφορά και νομικές κυρώσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση, ωστόσο, οι νομικές αυτές ρυθμίσεις δεν επαρκούν για τον περιορισμό του φαινομένου. Θα πρέπει λοιπόν να δημιουργηθούν κώδικες ορθής εργασιακής συμπεριφοράς και πολιτικές για τις επιχειρήσεις. Οποιαδήποτε πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να συνοδεύεται από μια στρατηγική επικοινωνίας για την προώθηση της πολιτικής, την αύξηση της ευαισθητοποίησης και τελικά τη δημιουργία ενός γενικού κλίματος και μιας κουλτούρας που να αντιτίθενται στη σεξουαλική παρενόχληση (Σπυριδάκης, 2009).

Οι εργοδότες θα πρέπει να αποκτήσουν μεγαλύτερες και σαφέστερες ευθύνες για την προστασία των εργαζομένων τους από τη σεξουαλική παρενόχληση και θα πρέπει να τους παρέχουν έναν χώρο εργασίας όπου θα νιώθουν ασφάλεια, σιγουριά και ικανοποίηση. Θα πρέπει λοιπόν να δημιουργηθεί μια σταθερή και διαρκής οργανωτική κουλτούρα, που να αντιτίθεται στη σεξουαλική παρενόχληση, με την ανώτατη διοίκηση να συμμετέχει ενεργά, μιας και η διοίκηση διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση της κουλτούρας και των χαρακτηριστικών του οργανισμού, και οι ενέργειές της μπορούν να έχουν ισχυρές επιπτώσεις στη στάση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Σπυριδάκης, 2009).

Ειδικότερα, στο βιβλίο του ο Σπυριδάκης (2009) προτείνει να συγκροτηθεί ένα πλαίσιο στρατηγικού σχεδιασμού και εφαρμογής πολιτικών που θα αφορά τις πρακτικές διαστάσεις της καθημερινότητας στον εργασιακό χώρο και προτείνει τα ακόλουθα:

1. Πλήρης εφαρμογή του πνεύματος και του γράμματος των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτά έχουν ενσωματωθεί στο Εθνικό Δίκαιο.
2. Προστασία των εργαζομένων εκείνων που καταγγέλλουν διαστάσεις της παρενόχλησης.

3. Συστηματική ενημέρωση, εκπαίδευση καθώς και δημοσιοποίηση περιπτώσεων για το εν λόγω φαινόμενο, ώστε να καταστεί δυνατή η εμπειρική του αναγνώριση από τους αποδέκτες πρώτα.
4. Συγκρότηση ανεξάρτητου φορέα, ο οποίος θα αποδέχεται καταγγελίες και παράλληλα θα προβαίνει στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των θυμάτων και στην παρακολούθηση της εφαρμογής του σχετικού πλαισίου αντιμετώπισης και πρόληψη του φαινομένου.
5. Ευαισθητοποίηση των συνδικαλιστικών φορέων για το ζήτημα μέσα από την υιοθέτηση δράσεων με σκοπό την εξάλειψη φαινομένων άνησης και διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία.
6. Καθιέρωση και εφαρμογή αποζημίωσης των θυμάτων.
7. Μεταφορά της ευθύνης για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου προς την πλευρά της εργοδοσίας, όπως άλλωστε τονίζεται στις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις σε κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
8. Κατάρτιση και δημοσιοποίηση των εταιρικών πολιτικών για το εν λόγω ζήτημα σε συνδυασμό με την εποπτεία, την ενημέρωση, την εκπαίδευση και την παρακολούθηση των στελεχών όλων των βαθμίδων καθώς και των εργαζομένων. Καθιέρωση ειδικής νομικής προστασίας κατά των απολύσεων και της δημιουργίας δυσμενών συνθηκών που οφείλονται στην παρενόχληση.
9. Δημοσιοποίηση εκθέσεων και μελετών για το συγκεκριμένο ζήτημα για την πληρέστερη ενημέρωση του κόσμου της εργασίας.
10. Πραγματοποίηση επιπλέον ερευνών στους εργασιακούς χώρους για την περαιτέρω στοιχειοθέτηση τεκμηρίωση και ανάδειξη του ζητήματος.

Βιβλιογραφία

- Alagappan, P., & Marican, S. (2014). *Intention to report sexual harassment – Using the Theory of Reasoned Action*. Chennai, India: The Second International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences.
- Atkinson, A. (2017). *Ανισότητα-Τι μπορεί να γίνει*. Αθήνα: Πατάκης.
- Ballard, T., Romito, P., Lauria, L., Vigilano, V., Caldora, M., Mazzanti, C., & Verdecchia, A. (2006). Self perceived health and mental health among women flight attendants. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 33-38.
- Bercusson, B. (2002). *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Blackstone, A., Houle, J., & Uggen, C. (2014). "I Didn't Recognize It as a Bad Experience Until I Was Much Older": Age, Experience, and Workers' Perceptions of Sexual Harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4), 314–337.
- Blau, F., & DeVaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations Journal*, 46, 511–550.
- Boyd, C. (2011). *The impacts of sexual assault on women*. Australian Institute of Family Studies. Retrieved from <https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/rs2.pdf>
- Burchell, B., Fagan, C., & Smith, M. (2014). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chang, H., & Cho, S. (2016). Workplace Violence and Job Outcomes of Newly Licensed Nurses. *Asian Nursing Research*, 10, 271-276.
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2005). *Harassment at work: diversity and equality*. United Kingdom: CIPD.

- Clancy, K., Nelson, R., Rutherford, J., & Hinde, K. (2014). Survey of Academic Field Experiences (SAFE). *Trainees Report Harassment and Assault*, 9(7), 1-9.
- Dan, A., Pinsof, D., & Riggs, L. (1995). Sexual harassment as an occupational hazard in nursing. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 563-580.
- Davaki, K. (2013). *The Policy on Gender Equality in Greece*. Brussels: European Parliament.
- Davis, S., Neathey, F., R. J., & Willison, R. (2005). *Pregnancy Discrimination at Work: a qualitative study*. Manchester: Institute for Employment Studies.
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- EEOC. (2011). *Equal Employment Opportunity Commission. Harassment*. Retrieved February 13, 2019. Retrieved from The US Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>
- Elias, P., & Hogarth, T. (2005). *Pregnancy discrimination at work: the costs of pregnancy related discrimination*. EOC. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2005). *European Industrial Relations Dictionary*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2016). *Special Eurobarometer 449: Gender-based violence*. European Union.
- Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time. *Work and Occupations*, 31, 367-394.
- Glick, P., & Fiske, S. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118.

- Global Employment Institute. (2015). *Paper On International Labour Standarts In The Contemporary Global Economy*. Global Voice of Business.
- Gruber, J., & Morgan, P. (2005). *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston: Northeastern University Press.
- Hammer, N. (2005). International Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining. *Transfer*, 9(4), 511-530.
- Heilman, M., & Okimoto, T. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 189–198.
- Hersch, J. (2011). Compensating differentials for sexual harassment. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 101(3), 630–634.
- Hirigoyen, M. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.
- Houle, J., Staff, J., Uggen, C., Mortimer, J., & Blackstone, A. (2011). The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms During the Early Occupational Career. *Society and Mental Health*, 1(2), 89–105.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). “Reported incidence rates of workrelated sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities.”. *Personnel Psychology* 56:3, 607–631.
- Johnston, D., & Swanson, D. (2003). Invisible Mothers: A Content Analysis of Motherhood Ideologies and Myths in Magazines. *Sex Roles*, 49(1-2), 21-33.
- Jones, G., & George, J. (2007). *Contemporary Management (fifth ed.)*. Hill Higher Education: McGraw.
- Kohlman, M. (2004). ‘Person or position? The demographics of sexual harassment in the workplace’. *Equal Opportunities International*, 23(3-5), 143-162.
- Landrine, H., & Klonoff, E. (1997). *Discrimination against women: prevalences, consequences and remedies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lopez, S., Hodson, R., & Roscigno, V. (2009). Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50, 3-27.

- Martin, P. (2003). “‘Said and Done’ Versus ‘Saying and Doing’: Gendering Practices, Practicing Gender at Work.” . *Gender & Society*, 17, 342-66.
- Masser, B., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: the consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51, 609–615.
- McCann, D. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office.
- McGinn, K., & Oh, E. (2017). Gender, social class, and women’s employment. *Current Opinion in Psychology*, 18, 84–88.
- McGolgan, A. (2004). *Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States, The Irish Presidency of the European Union in association with Farrell Grant Sparks Consulting*. Dublin: Department of Justice, Equality and Law Reform.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, XX(X), 1-23.
- Mondy, R., & Mondy, J. (2012). *Human Resource Management (twelfth ed.)*. Edinburgh Gate, Essex, UK: Pearson.
- Morgan, W., Walker, S., Hebl, M., & King, E. (2013). A field experiment: reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants. *Journal of Applied Psychology*, 98, 799–809.
- Murphy, J., Samples, J., Morales, M., & Shadbeh, N. (2015). They Talk Like That, But We Keep Working: Sexual Harassment and Sexual Assault Experiences Among Mexican Indigenous Farmworker Women in Oregon. *Journal of immigrant and minority health*, 17(6), 1834–1839.
- Narotzky, S. (2007). *Οικονομική ανθρωπολογία. Νέοι προσανατολισμοί. (Επιμ. Μ. Σπυριδάκης)*. Αθήνα: Σαββάλας.

- Neckerman, K., & Torche, F. (2007). Inequality: Causes and Consequences. *Annual Review of Sociology*, 33, 335-357.
- Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226-228.
- Numhauser-Henning, A., & Laulom, S. (2012). *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality: Discrimination versus Dignity*. European Union.
- O'Connell, C., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: the relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 299-329.
- Peterson, T., & Morgan, L. (1995). Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101, 329–365.
- Pina, A., Gannon, A., & Saunders, B. (2009). “An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues.”. *Aggression and Violent Behavior*, 14:2, 126–138.
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press.
- Rüb, S. (2006). *Guidelines for Implementing and Monitoring an International Framework Agreement*. Frankfurt: IG Metall Executive Committee.
- Rudman, L., & Glick, P. (2008). *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. New York: Guilford Press.
- Rudman, L., Moss-Racusin, C., Phelan, J., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 165–179.
- Rutherford, S., Schneider, R., & Walmsley, A. (2006). *Agreement on preventing and dealing effectively with sexual harassment: quantitative & qualitative research into sexual harassment in the armed forces*. Retrieved from Ministry of

Defence/Equal

Opportunities

Commission:

<http://www.mod.uk/defenceinternet/home>

Schmidt, V. (2007). *Trade Union Responses to Globalisation: A Review by the Global Union Research Network*. Geneva: International Labour Office.

Sexual Harassment Prevention Institute. (2012). *Sexual harassment training Patterns- Personalities and Types of Harassment*. Retrieved February 18, 2019. Retrieved from

http://www.sexualharassmenttraining.biz/sexual_harassment_training_Patterns-Personalitiesand-Types-of-Harassment.html

Stamarski, C., & Son Hing, L. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology, 6*(1400), 1-20.

Stander, V., & Thomsen, C. (2016). Sexual harassment and assault in the U.S. Military: a review of policy and research trends. *Military Medicine, 181*(1), 20-27.

Stock, S., & Tissot, F. (2012). Are There Health Effects of Harassment in the Workplace? A Gender-Sensitive Study of the Relationships Between Work and Neck Pain. *Ergonomics, 55*(2), 147–159.

Telljohann, V., da Costa, I., Müller, T., Rehfeldt, U., & Zimmer, R. (2010). European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations. *European Review of Labour and Research, 15*:505, 505-525.

The World Bank. (2014). *Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*. London: Bloomsbury Publishing.

Thomas, P. (2011). Global Industrial Relations? Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards. *Labor Studies Journal, 36*(2), 269–287.

Uggen, C., & B. A. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review, 69*(1), 64–92.

- Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., & Huntley, A. (2006). "I'm not thinking of it as sexual harassment": Understanding harassment across race and citizenship. *Gender & Society, 20*, 87-107.
- Williams, M., & Chen, S. (2014). When mom's the boss: Control over domestic decision making reduces women's interest in workplace power. *Group Process Intergroup Relations, 17*(4), 436-452.
- Willness, C., Steel, P., & Lee, K. (2007). "A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment." *Personnel Psychology, 60*:1, 127-162.
- Αθανασάτου, Ι. (2014). «4η Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού - Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές». Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Αρτινοπούλου, Β., & Παπαθεοδώρου, Θ. (2006). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Γιαννακούρου, Σ. (2008). *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Δημητρόπουλος, Γ. Α. (2005). *Συνταγματικά Δικαιώματα - Ειδικό Μέρος - 1^α Έκδοση*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Έλληνας Διαμεσολαβητής. (2015). *Φύλο και εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Έλληνας Διαμεσολαβητής.
- Κουκιάδης, Δ. (2012). *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κυργοτάσης, Χ. (2015). *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις (Διπλωματική Εργασία)*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Κωνσταντινίδης, Μ. (2011). Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, 47*, 4-11.
- Ληξουριώτης, Ι., & Θεοδόσης, Γ. (2008). *Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

- Λιάπη-Μήλα, Ι. (2010). *Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας - Πρόσφατες εξελίξεις*. Αθήνα: Σιδέρης.
- Μουρίκη, Α. (2005). *Πολιτική απασχόλησης-Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: "Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός" .
- Ντάνος, Α. (2011). *Εργασιακές σχέσεις και θεσμοί*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Ρεθυμιωτάκη, Ε., Μαροπούλου, Μ., & Τσακιστράκη, Χ. (2015). *Φεμινισμός & δίκαιο*. Αθήνα: Ελληνικά Ακαδημαϊκά Συγγράμματα και Βοηθήματα.
- Σαρρή, Ν. (2012). Το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων. In Δ. Μ.-Μ. (επιμέλεια), *Καταπολέμηση των διακρίσεων: τάσεις, προκλήσεις, πολιτικές*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.
- Σπύρου, Β. (2009). *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας η σχέση της με το άγχος για τα ανδρικά πρότυπα (διπλωματική εργασία)*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- <http://www.isotita.gr/>