

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ

ΕΘΝΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συντάκτρια:

Αθηνά Μαλαγαρδή, Διδάκτωρ Εργατικού Δικαίου

Στατιστική ανάλυση:

Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας, Στατιστικός αναλυτής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Δεκέμβριος 2024



1 στους 3 εργαζόμενους/ες έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (31,4%).



3 στα 4 θύματα είναι γυναίκες εργαζόμενες (75,3%).



Μόνο το 1,6% των θυμάτων κατήγγειλαν το περιστατικό στις αρμόδιες Αρχές.



Μόνο το 3,1% διαθέτει συλλογική σύμβαση εργασίας με διατάξεις που καλύπτουν τη σεξουαλική παρενόχληση.

Περιεχόμενα

Κατάλογος γραφημάτων	2
Κατάλογος συντομογραφιών	2
Συνοπτική παρουσίαση	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	9
1. ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
1.1 Τρέχουσα γνώση για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα από προηγούμενες μελέτες	9
1.2 Νόμοι, πολιτικές και παράγοντες που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	11
2. ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
2.1 Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και χαρακτηριστικά τους	14
2.2 Μορφές παρατηρούμενης σεξουαλικής παρενόχλησης	17
2.3 Θύματα και δράστες	18
2.4 Συνέπειες της έκθεσης σε σεξουαλική παρενόχληση	19
2.5 Αντιδράσεις των θυμάτων στη σεξουαλική παρενόχληση	20
2.6 Ικανοποίηση θυμάτων με τα αποτελέσματα των υποθέσεων και οι ανάγκες τους	21
2.7 Ευαισθητοποίηση και αντιλήψεις σε σχέση με την υφιστάμενη προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	22
2.8 Ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και άλλων θεσμικών οργάνων στις πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	22
2.9 Αποτελεσματικότητα του υφιστάμενου κανονιστικού πλαισίου και μελλοντικές ενέργειες	24
3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	26
3.1 Συστάσεις για τα ενδιαφερόμενα μέρη	28
3.2 Συστάσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις	29
3.3 Επίδραση στο σχεδιασμό μελλοντικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων	30
Βιβλιογραφία	32
Παραρτήματα	34
1. Διάρθρωση του δείγματος της έρευνας	34
2. Διάρθρωση του δείγματος της έρευνας το οποίο περιλαμβάνει 275 θύματα.	34
3. Γραφήματα	35
4. Κατάλογος συνεντεύξεων	48
5. Περιγραφή συμμετεχόντων/-ουσών στις ομάδες εστίασης	48

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1

Τομέας στον οποίο οι συμμετέχοντες/-ουσες εργάζονται αυτή την περίοδο (N=275, %)

Γράφημα 2

Εμπειρία ανεπιθύμητης συμπεριφοράς στην τρέχουσα θέση εργασίας (N=275, %)

Γράφημα 3

Συχνότητα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς στην τρέχουσα θέση εργασίας (N=195, %)

Γράφημα 4

Δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που καταγγέλθηκε από συμμετέχοντες/-ουσες (N=257, %)

Γράφημα 5

Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης που καταγγέλθηκε από συμμετέχοντες/-ουσες (N=252, %)

Γράφημα 6

Αντιδράσεις συμμετεχόντων/-ουσών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση (N= 250, %)

Γράφημα 7

Λόγοι μη αντίδρασης στη σεξουαλική παρενόχληση (N=93, %)

Γράφημα 8

Τι συνέβη αφού οι συμμετέχοντες/-ουσες κατήγγειλαν ή αντιμετώπισαν τη σεξουαλική παρενόχληση (N=138, %)

Γράφημα 9

Το αποτέλεσμα της υποβολής επίσημης ή ανώνυμης καταγγελίας (N=138, %)

Γράφημα 10

Ο ρόλος που πρέπει να διαδραματίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (N=213, %)

Γράφημα 11

Ύπαρξη πολιτικών στην τρέχουσα θέση εργασίας των συμμετεχόντων/-ουσών με στόχο την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (N=228, %)

Γράφημα 12

Είδη ενημέρωσης και υποστήριξης που οι συμμετέχοντες/-ουσες θα έβρισκαν χρήσιμα αφού βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση (N=235, %)

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΣ	Ατομική συνέντευξη
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΕΑΔ	Εθνική Αρχή Διαφάνειας
ΕΕΔΑ	Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΕΘΑΔ	Εθνικός Θεσμός Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
ΕΛΙΝΥΑΕ	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΣΕΕ	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας
ΚΕΘΙ	Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας
ΟΕ	Ομάδα εστίασης
ΣΒΕ	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΕΤΕ	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αποτελούν διαδεδομένο φαινόμενο σε όλες τις χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας. Επηρεάζουν ή μπορούν να επηρεάσουν τους πάντες, ανεξαρτήτως φύλου, παρότι ορισμένες ομάδες, ορισμένα επαγγέλματα ή μορφές εργασίας διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο. Διάφοροι παράγοντες μπορούν να επιφέρουν ή να εντείνουν τον κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, όπως το φύλο ή/και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, οι διακρίσεις για έναν ή περισσότερους λόγους που απαγορεύονται βάσει νομοθεσίας, το στίγμα, κακές συνθήκες εργασίας, άτυπη απασχόληση, στρες και εξάντληση λόγω εργασίας. Παγκοσμίως, πάνω από ένας στους πέντε εργαζόμενους (22,8% ή 743 εκατομμύρια) έχει βιώσει βία και παρενόχληση στην εργασία, είτε σωματική, ψυχολογική είτε σεξουαλική, κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου. Ένας/μία στους 15 εργαζόμενους/εργαζόμενες (6,3% ή 205 εκατομμύρια) έχει βιώσει σεξουαλική βία και παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, όπως αναφέρεται στην πρώτη παγκόσμια έρευνα για το θέμα από τη ΔΟΕ με τίτλο *Experiences of violence and harassment at work* (Εμπειρίες βίας και παρενόχλησης στην εργασία) (ΔΟΕ, 2022), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένες στη σεξουαλική βία και την παρενόχληση στην εργασία και οι άνδρες σε σωματική βία και παρενόχληση στην εργασία. Σε διεθνές επίπεδο, η ΔΟΕ υιοθέτησε το 2019 τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση (αριθ. 190), μαζί με τη συνοδευτική Σύσταση (αριθ. 206) στην οποία αναγνωρίζεται το δικαίωμα κάθε ατόμου σε έναν κόσμο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ μέσω της ψήφισης του Ν. 4808/2021 (άρθρα 1-23) τον Ιούνιο του 2021.

Στο πλαίσιο του παρόντος έργου που υλοποιήθηκε τον Απρίλιο του 2024, μετά την κύρωση από την Ελλάδα της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ, από το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) στην Αθήνα σε συνεργασία με τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), διεξήχθη μια ευρωπαϊκή έρευνα στα αγγλικά και τα ελληνικά για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας από τις 9 Ιουλίου έως τις 9 Σεπτεμβρίου 2024. Από τα 876 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, 31,4% (275 περιστατικά) δήλωσαν ότι είχαν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Ενώ αναγνωρίζεται ότι

οποιοδήποτε άτομο στον κόσμο της εργασίας μπορεί να επηρεαστεί, η έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα έδειξε ότι η συντριπτική πλειονότητα των θυμάτων είναι γυναίκες σε ποσοστό 75,3% ενώ το 21,1% είναι άνδρες (το 1,5% των ατόμων που συμμετείχαν δεν δήλωσε ταυτότητα φύλου). Η έρευνα έδειξε ότι το φαινόμενο κυριαρχεί στον ιδιωτικό τομέα (77,1%) σε σύγκριση με τον δημόσιο (17,8%). Οι συμμετέχοντες/-ουσες στην πλειονότητά τους έχουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (76,7%) και οι περισσότεροι/-ες απασχολούνται σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 200 εργαζόμενους (49,8%) ή με 51–200 εργαζόμενους (17,8%). Περίπου το 43,5% του γενικού δείγματος δήλωσε ότι το φαινόμενο είναι συνηθισμένο στον χώρο εργασίας και το 31,3% ότι είναι πολύ συνηθισμένο.

Τα περισσότερα θύματα που είχαν βιώσει ανεπιθύμητη συμπεριφορά στην τρέχουσα θέση εργασίας τους, είχαν δεχθεί ανάρμοστα έντονα ή απρεπή βλέμματα που τους έκαναν να νιώσουν άβολα (65,5%). Το 46,2% είχε υποστεί άσεμνα σεξουαλικά αστεία ή προσβλητικά σχόλια για το σώμα τους ή την ιδιωτική τους ζωή. Το 32,4% είχε υποστεί ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως μεγάλη εγγύτητα, άγγιγμα σε μέρη του σώματος, φιλιά/αγκαλιές ή κάτι άλλο. Το 20,7% αντιμετώπισε συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης στην εργασία που τους προκάλεσε αισθήματα προσβολής, ταπείνωσης ή φόβου. Το 17,5% δέχτηκε ανάρμοστες προτάσεις για ραντεβού. Το 12% υπέστη ανάρμοστες προτάσεις για σεξουαλική δραστηριότητα και το 6,9% υπέστη ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης (βλ. γράφημα 2). Στο 49,4% των περιπτώσεων ο δράστης ήταν άνδρας συνάδελφος ή συνεργάτης και στο 40,4% των περιπτώσεων άνδρας-αφεντικό ή προϊστάμενος/διοικητικός υπάλληλος. Περίπου το 27,1% των περιστατικών σχετιζόταν με άνδρα πελάτη, ασθενή ή επιβάτη. Περίπου 62,5% ένιωσαν ότι το κίνητρο ήταν σεξουαλικής φύσης και το 41,1% δήλωσε ότι συνδεόταν με την ηλικία. Οι συνέπειες της παρενόχλησης θα μπορούσαν να είναι σοβαρές για τα θύματα: 67,3% ένιωσαν άβολα στον χώρο εργασίας, 31,9% απέφευγαν τις κοινωνικές επαφές με συναδέλφους, 29,5% δυσκολεύονταν να συγκεντρωθούν ή να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους, 24,7% σκέφτηκαν να αποχωρήσουν από την εργασία τους και 21,9% εκδήλωσαν κατάθλιψη ή άλλες δυσάρεστες ψυχολογικές συνέπειες.

Ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον εύρημα της έρευνας αφορά στην αντίδραση των θυμάτων στη σεξουαλική παρενόχληση: 38,2% απάντησαν ότι δεν αντέδρασαν καθόλου ούτε έκαναν κάτι και **μόνο το 1,6% κατήγγειλε το περιστατικό στα αρμόδια θεσμικά όργανα, για παράδειγμα στον Συνήγορο του Πολίτη ή στην Επιθεώρηση Εργασίας**. Επομένως, οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δεν καταγγέλλθηκαν στις Αρχές και, άρα, δεν καταγράφηκαν επισήμως.

Επιπλέον, μόνο το 3,6% υπέβαλε επίσημη καταγγελία σε ειδική μονάδα του χώρου εργασίας και μόνο το 5,2% το κατήγγειλε σε συνδικαλιστική οργάνωση. Αυτά τα θύματα αιτιολόγησαν την απάντησή τους λέγοντας **ότι δεν εμπιστεύονται τα αρμόδια όργανα (27,2%)**, πιστεύοντας ότι «δεν θα έκαναν τίποτα» (51,1%) ενώ φοβούνταν ότι η καταγγελία θα επηρέαζε αρνητικά την εργασία τους, τη θέση τους ή τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξής τους (37%). Όσον αφορά τα **αποτελέσματα** των περιπτώσεων στις οποίες οι συμμετέχοντες/-ουσες αντιπαρατέθηκαν με τον/τη δράστη ή ενημέρωσαν τα αρμόδια άτομα ή όργανα, το 45,7% απάντησε ότι δεν υπήρξε κανένα αποτέλεσμα, το 27,5% δήλωσε ότι η παρενόχληση σταμάτησε, το 8,7% ότι ο ισχυρισμός διερευνήθηκε και το 6,5% ότι ο/η δράστης μεταφέρθηκε σε άλλο τμήμα. Από τις περιπτώσεις στις οποίες είχε υποβληθεί επίσημη καταγγελία, μόνο το 7,1% απάντησε ότι η καταγγελία τους βελτίωσε την κατάσταση, το 10% απάντησε ότι τίποτε δεν άλλαξε και το 6,4% ότι επιδείνωσε την κατάσταση. Τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν πιστεύουν ότι οι εργοδότες τους δεν έκαναν πολλά πράγματα για να εκπαιδεύσουν το εργατικό δυναμικό σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση (58,3%), για να την αποτρέψουν (58,8%) ή για να την παρακολουθήσουν (60,4%) ή για να επιβάλουν κυρώσεις κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης (52,5%). Οι συμμετέχοντες/-ουσες θα ήθελαν επαγγελματική και νομική υποστήριξη για την καταγγελία βίας και παρενόχλησης (43,8%), ενημέρωση από τα αρμόδια θεσμικά όργανα ή πρόσωπα σχετικά με τις περαιτέρω ενέργειες σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης (48,1%), προστασία από άλλη σεξουαλική παρενόχληση και αντίποινα (41,3%) και επαγγελματική βοήθεια για την κατανόηση των δικαιωμάτων τους (33,2%). Περίπου 44,7% των θυμάτων απάντησαν ότι ήταν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (ή μέλη άλλου οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων) όταν συνέβη η σεξουαλική παρενόχληση και το 46,2% ότι δεν ήταν. Περίπου το 78,9% δήλωσε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να απαιτήσουν την έκδοση κανονισμών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, το 79,3% ότι θα πρέπει να στηρίζουν τους/τις θιγόμενους/-ες εργαζόμενους/-ες, το 75,6% ότι θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τους ισχύοντες κανονισμούς, το 74,2% ότι θα πρέπει να αναφέρουν τη μη συμμόρφωση με τους κανονισμούς στην Επιθεώρηση Εργασίας, το 70,9% ότι θα πρέπει να διαπραγματευτούν και να συνάψουν συλλογική σύμβαση εργασίας που να καλύπτει τη σεξουαλική παρενόχληση, το 67,1% ότι θα πρέπει να παρακολουθούν τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και το 64,3% ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να παρέχουν τακτική εκπαίδευση.

Έχει ζωτική σημασία να αξιολογήσει η Ελλάδα το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και την εφαρμογή του για να μπορεί να προσφέρει στα θύματα ολοκληρωμένη προστασία και να αποτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό απαιτεί **θεσμικό τριμερή κοινωνικό διάλογο** προκειμένου να υιοθετηθούν χωρίς καθυστέρηση τα μέτρα αποκατάστασης που είναι απαραίτητα για την καθιέρωση νομικής και διαδικαστικής ασφάλειας και διαφάνειας. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να συμπληρωθούν από πολιτικές ευαισθητοποίησης σε όλη τη χώρα. Ο πρόσφατος Ν. 4808/2021 που κύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ (άρθρο 1) και τα βασικά εκτελεστικά μέτρα (άρθρα 2–23) παρέχουν το υποχρεωτικό πλαίσιο που πρέπει να εφαρμόζουν οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις για την αποτροπή της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία και για την καθιέρωση μιας διαδικασίας υποβολής καταγγελιών στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, στοιχεία που ήδη καλύπτονταν έως έναν βαθμό από την εκτελεστική νομοθεσία των σχετικών οδηγιών της ΕΕ (2006/54/ΕΚ, 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ). Δυστυχώς, το προαναφερόμενο πλαίσιο, όπως αποκάλυψε η έρευνα, παραμένει κατακερματισμένο και υλοποιείται ελλιπώς (βλ. και Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του ανθρώπου 2021). Όπως επισήμαναν τα θύματα, υπάρχει σύγχυση σχετικά με την εξουσία και τις πολλαπλές συναφείς αρμοδιότητες των Αρχών σε θέματα προστασίας. Οι τρεις ανεξάρτητες Αρχές είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ). Αυτό τονίζει την ανάγκη για σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων των φορέων αυτών (τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα) και για συμμόρφωση. Μεταξύ άλλων, υπάρχει κίνδυνος αλληλοεπικαλύψεων αρμοδιοτήτων μεταξύ των Αρχών. Επιπρόσθετα, το εντυπωσιακά χαμηλό ποσοστό του 1,6% των θυμάτων που κατήγγειλαν περιστατικό στα αρμόδια θεσμικά όργανα, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη ή η Επιθεώρηση Εργασίας, και το 3,6% που υπέβαλε επίσημη καταγγελία στην αρμόδια μονάδα του χώρου εργασίας δείχνουν ότι πρέπει να καταβληθούν πολλές προσπάθειες για να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη. Πράγματι, το 26,9% των συμμετεχόντων/-ουσών δήλωσε ότι δεν εμπιστεύονται τα όργανα αυτά.

Το συνεκτικό, επαρκές και διαφανές νομικό και διαδικαστικό πλαίσιο που απαιτείται αφορά πρωτίστως την επαρκή προστασία των θυμάτων και την πρόληψη. Επίσης, η δημιουργία κουλτούρας βασισμένης στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια στους χώρους εργασίας και, φυσικά, στην κοινωνία στο σύνολό της, έχει μεγάλη σημασία για την αλλαγή της νοοτροπίας ως προς το θέμα αυτό. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν και θα πρέπει να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην ενημέρωση και την προστασία των θυμάτων, καθώς και στη δημιουργία της απαιτούμενης θεσμικής και κοινωνικής κουλτούρας. Οι εργοδοτικές οργανώσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως κόμβοι για τη μεταφορά γνώσεων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στην υλοποίηση πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και για την αντιμετώπιση των ανεπαρκειών, από τη σκοπιά τους, στην εφαρμογή του νομικού πλαισίου. Επομένως, ο διμερής κοινωνικός διάλογος (οργανώσεις εργαζο-

μένων και εργοδοτών) και ο θεσμικός τριμερής κοινωνικός διάλογος (Κράτος, οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών) είναι σημαντικοί, όπως επισημαίνεται στη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ. Μια συμπεριληπτική, ολοκληρωμένη, ολιστική και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση σε διαφορετικούς τομείς δικαίου είναι απαραίτητη για να καλύψει όχι μόνο αυστηρά τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών αλλά επίσης ανεξάρτητους εργολήπτες, εκπαιδευόμενους, εθελοντές, αιτούντες/αιτούσες εργασία και άλλους. Υπάρχει επίσης ανάγκη για κατευθυντήριες αρχές και συνεχή εκπαίδευση που θα ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση σε θέματα σεξουαλικής

παρενόχλησης, τον προσδιορισμό, την αναγνώριση και την καταγγελία περιστατικών, την παροχή ουσιαστικής στήριξης στα θύματα και την προώθηση της αλλαγής ενώ επίσης θα διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο στον μετασχηματισμό της κουλτούρας. Όλοι οι φορείς πρέπει να συνεργαστούν για να υλοποιήσουν ολοκληρωμένες σφαιρικές αλλαγές σε όλα τα επίπεδα ανάπτυξης δεξιοτήτων και με γνώμονα τον ουσιαστικό σεβασμό, την προώθηση και την πραγμάτωση του δικαιώματος για έναν εργασιακό κόσμο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση (Σύμβαση 190 της ΔΟΕ, άρθρο 4, παράγραφος 1).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) στην Αθήνα, σε συνεργασία με τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και τη Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Συνομοσπονδίας συμφώνησαν να συνεργαστούν για την υλοποίηση του έργου «Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας» που συντονίζουν το FES και το Ίδρυμα Μελετών της Εργασίας της Κεντρικής Ευρώπης (CELSI). Οι στόχοι της σειράς δραστηριοτήτων είναι να υπάρξει καλύτερη πληροφόρηση για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας σε έξι ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, και να προταθούν συστάσεις πολιτικής για βελτίωση. Στο πλαίσιο του έργου εξετάζονται οι πραγματικές εμπειρίες ατόμων που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, καθώς και οι παρατηρήσεις και οι προτάσεις τους για βελτίωση της κατάστασης. Η σειρά δραστηριοτήτων υλοποιείται σε Βουλγαρία, Κροατία, Ουγγαρία, Σλοβακία, Τσεχία και Ελλάδα με βάση έρευνες τεκμηρίωσης, στοιχεία ηλεκτρονικών ερευνών, συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης. Επισημαίνεται ότι από τις προαναφερόμενες χώρες, μόνο η Ελλάδα έχει ήδη κυρώσει τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2019 (αριθ. 190) σε σχέση με τη βία και την παρενόχληση. Οι ερωτήσεις της έρευνας που καλύφθηκαν από έρευνες τεκμηρίωσης, στοιχεία ηλεκτρονικών ερευνών και συνεντεύξεις συνέβαλαν στη βαθύτερη κατανόηση των εμπειριών των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, των αντιδράσεών τους στα περιστατικά και του τρόπου με τον οποίο τα ίδια τα θύματα αξιολόγησαν τον χειρισμό της κατάστασης. Η άποψη των θυμάτων για τον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι καίριας σημασίας, όπως επίσης οι συστάσεις τους για τον σχεδιασμό παρεμβάσεων πολιτικής και εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Πρόκειται για την πρώτη έρευνα πεδίου που υλοποιήθηκε μετά την κύρωση

της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ από την Ελλάδα. Έχει προστιθέμενη αξία όσον αφορά στο χρονικό πλαίσιο διεξαγωγής της, καθώς υλοποιήθηκε στην αιχμή της θερινής περιόδου που χαρακτηρίζεται από εντατικοποίηση της εργασίας, ιδίως της εποχικής. Εξίσου σημαντική ήταν η έναρξη εφαρμογής, την 1η Ιουλίου 2024, της νομοθεσίας για την εξαήμερη εργασία σε αρκετούς τομείς/επιχειρήσεις. Λόγω της έλλειψης συνεκτικών επίσημων στοιχείων, η έρευνα συνεισφέρει ιδιαίτερα στην καλύτερη κατανόηση και την αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης στην Ελλάδα σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στην εργασία, καθώς και της επάρκειας του νομικού και διαδικαστικού πλαισίου για την πρόληψή τους και την προστασία των θυμάτων. Η τρέχουσα Έκθεση που εκπονήθηκε από τη Δρ. Εργατικού Δικαίου Αθηνά Μαλαγαρδή στην αγγλική γλώσσα και κατόπιν μεταφράστηκε στην Ελληνική, παρέχει επισκόπηση του νομικού πλαισίου σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στον χώρο εργασίας. Αναλύει τις σχετικές πληροφορίες και γνώσεις, καθώς και τις εμπειρίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των θυμάτων, συμπεριλαμβανομένων των εμποδίων για την εφαρμογή του και των παραγόντων ευαλωτότητας. Διατυπώνει συστάσεις πολιτικής για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η Έκθεση θα μπορούσε να αποτελέσει επίσης τη βάση επί της οποίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να ευαισθητοποιήσουν το κοινό και να επιμείνουν για την υιοθέτηση αποτελεσματικών, συνεκτικών και συστηματικών μέτρων για την προστασία των θυμάτων και τη συνολική απόκριση στη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα Έκθεση χρησιμοποιεί μια μικτή μεθοδολογία τριών βημάτων, στην οποία αναλύονται τα πορίσματα από (i) την έρευνα, (ii) τις συνεντεύξεις με θύματα και (iii) την εμπάθυση στην ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας από δύο ομάδες εστίασης (βλ. σχετικά παραρτήματα).

Η δειγματοληπτική έρευνα με τίτλο «Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας» απευθυνόταν σε εργαζόμενους/-ες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα σε όλη τη χώρα, ηλικίας 18 ετών και άνω. Δεδομένου του ευαίσθητου χαρακτήρα του θέματος της έρευνας, δεν αξιοποιήθηκαν συγκεκριμένα πλαίσια δειγματοληψίας. Ως εκ τούτου, η ομάδα έργου επέλεξε να χρησιμοποιήσει τη δειγματοληψία ευκολίας. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της διαδικτυακής συνέντευξης με τη βοήθεια υπολογιστή (CAWI). Ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω συνδέσμου που δημοσιεύτηκε στην πλατφόρμα SurveyMonkey. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ένα εισαγωγικό σημείωμα που παρουσίαζε με σαφήνεια τον σκοπό και το πλαίσιο της έρευνας. Επίσης, έδωσε έμφαση στον ανώνυμο, εμπιστευτικό και προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής, σε απόλυτη συμμόρφωση με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα [κανονισμός (ΕΕ) 2016/679]. Οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν τη γλώσσα, στην οποία προτιμούσαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, με διαθέσιμες μεταφράσεις στις γλώσσες των έξι χωρών που συμμετείχαν. Η αρχική διανομή του ερωτηματολογίου υλοποιήθηκε μέσω email στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της ΓΣΕΕ (Ομοσπονδίες, Εργατικά Κέντρα) και μέσω αυτών στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις -μέλη τους. Στη συνέχεια, κοινοποιήθηκε στους επίσημους λογαριασμούς της ΓΣΕΕ και του FES στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, μαζί με ένα δελτίο τύπου που εκδόθηκε από τη Γραμματεία Τύπου της ΓΣΕΕ. Επιπλέον, δημοσιεύθηκαν ανακοινώσεις στους ιστότοπους του FES και της ΓΣΕΕ, με τις οποίες οι δυνητικοί/-ές συμμετέχοντες/-ουσες ενημερώνονταν για τον σκοπό της έρευνας με εγγυήσεις ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας των δεδομένων. Η περίοδος συλλογής δεδομένων που προτάθηκε αρχικά ήταν από τις 9 Ιουλίου 2024 έως τις 31 Αυγούστου 2024, με εβδομαδιαία παρακολούθηση της συμμετοχής. Ωστόσο, για να αυξηθούν τα ποσοστά απόκρισης και λόγω των εγγενών δυσκολιών για διεξαγωγή της έρευνας κατά τη διάρκεια των θερινών μηνών,

η περίοδος συλλογής δεδομένων παρατάθηκε έως τις 9 Σεπτεμβρίου 2024. Συνολικά, η έρευνα παρέμεινε ανοικτή για συμμετοχή επί δύο μήνες. Συμπληρώθηκαν 876 ερωτηματολόγια και τα περισσότερα άτομα που απάντησαν (64,8%) προσδιορίστηκαν ως θηλυκού γένους. Διενεργήθηκαν μονομεταβλητές και διμεταβλητές αναλύσεις. Για την ανάλυση εμπλουτισμού, οι απαντήσεις διασταυρώθηκαν με τη μεταβλητή «Θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης (ναι ή όχι)» για να προσδιοριστούν δυνητικές διαφορές μεταξύ θυμάτων και μη θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας, που έχει σχεδιαστεί για να καταγράφει γνώμες, αντιλήψεις και νοοτροπίες, περιλάμβανε 36 ερωτήσεις, δημιουργώντας συνολικά 183 μεταβλητές. Η ποσοτική συλλογή και συγκέντρωση δεδομένων της έρευνας και το στατιστικό σημείωμα με τους πίνακες και τα γραφήματα της έρευνας καταρτίστηκαν από τον στατιστικό αναλυτή Κώστα Μπουκουβάλα (βλ. παράρτημα 1).

Επιπλέον, η συντάκτρια Δρ. Αθηνά Μαλαγαρδή διεξήγαγε **τέσσερις συνεντεύξεις** με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σε μια προσπάθεια βαθύτερης κατανόησης του φαινομένου και για την ποιοτική συλλογή δεδομένων παράλληλα με την ποσοτική. Δύο από τα άτομα που έδωσαν συνέντευξη ήταν γυναίκες και δύο ήταν άνδρες, από τους τομείς των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, μηχανολογίας, τηλεπικοινωνιών και από ερευνητικά κέντρα (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2), που είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Οι κύριες ερωτήσεις αφορούσαν τον τρόπο και τους λόγους για τους οποίους τα θύματα αντέδρασαν με συγκεκριμένο τρόπο, προτάσεις από τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας για βελτίωση των παρεμβάσεων και αν έκανε διαφορά η συμμετοχή των θυμάτων σε συνδικαλιστική οργάνωση όταν συνέβη το περιστατικό ή όχι. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν υπό αυστηρή εμπιστευτικότητα σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι **τομείς με τα συχνότερα κρούσματα** σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (31,6%), οι λοιπές δραστηριότητες (6,9%), η εκπαίδευση (6,9%), οι δραστηριότητες σχετικά με την υγεία και την κοινωνική πρόνοια (6,2%), οι διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (5,1%, η ενημέρωση και επικοινωνία (4,7%), καθώς και οι τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία (3,3%).

Με βάση τα προαναφερόμενα πορίσματα της έρευνας όσον αφορά τους τομείς που πλήττονται περισσότερο από τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, **διαμορφώθηκαν δύο ομάδες εστίασης στις 30 Σεπτεμβρίου 2024, με τη συμμετοχή της συντάκτριας**, οι συμμετέχοντες/ουσες στις οποίες προσκλήθηκαν να συζητήσουν τα κύρια πορίσματα της έρευνας και τις συστάσεις της Έκθεσης (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3).

Τον συντονισμό των δύο ομάδων εστίασης ανέλαβαν η συντάκτρια της παρούσας Έκθεσης και η Επικεφαλής της Γραμματείας Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ κα Δώρα Γούλα, με τη συνδρομή της αρμόδιας νομικής συμβούλου της ΓΣΕΕ κας Έλλης Βαρχαλαμά και του επιστημονικού συνεργάτη του FES κου Στέφανου Σπηλιωτόπουλου. Ιδιαίτερες ευχαριστίες εκφράζονται στον Πρόεδρο της ΓΣΕΕ κο Γιάννη Παναγόπουλο για τη φιλοξενία στην έδρα της ΓΣΕΕ των δύο ομάδων εστίασης. Οι ομάδες περιλάμβαναν εκπροσώπους της ΓΣΕΕ και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων – μελών της **ΓΣΕΕ** ως εξής: **έξι κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων** (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Ελλάδας, Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας, Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό, Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας, Πανελλήνια Ομοσπονδία Θεάματος – Ακροάματος, όπως και Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών) **και εννέα περιφερειακών Εργατικών Κέντρων** από όλη την Ελλάδα (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Ηράκλειο, Ρόδος, Κόρινθος, Φθιώτιδα, Κατερίνη, Βέροια και Φλώρινα).

Η **πρώτη** ήταν ομάδα εστίασης συνδικαλιστικής οργάνωσης με τη συμμετοχή 22 συνδικαλιστών (ανδρών και γυναικών) που εκπροσωπούσαν 16 συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η επιλογή των συμμετεχόντων/-ουσών βασίστηκε στα κύρια πορίσματα της έρευνας σε σχέση με τους τομείς που πλήττονται περισσότερο, ενώ συνεκτιμήθηκε

επίσης η ανάγκη να προσκληθούν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων από την περιφέρεια για να γίνει κατανοητή η γεωγραφική κατανομή του προβλήματος.

Η **δεύτερη ομάδα εστίασης**, εκτός από τους προαναφερόμενους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, περιλάμβανε εκπροσώπους των **αρμόδιων Αρχών και θεσμικών οργάνων στον τομέα αυτόν**. Απαρτιζόταν από 12 συμμετέχοντες/ουσες από οκτώ **αρμόδιες Αρχές/θεσμικά όργανα**, συμπεριλαμβανομένων τριών **Υπουργείων** (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και Υπουργείο Εσωτερικών), και πέντε **ανεξάρτητων Αρχών και θεσμικών οργάνων**: Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, Εθνική Αρχή Διαφάνειας, Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και Ευρωπαϊκό Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομημόνων στον τομέα της ισότητας των φύλων (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3).

Χρησιμοποιήθηκε **κοινό θεματολόγιο** για τη συζήτηση, συμπεριλαμβανομένων των βασικών θεμάτων που προέκυψαν από το ερωτηματολόγιο της έρευνας και από τις συνεντεύξεις με τα θύματα. Μεταξύ άλλων, συζητήθηκαν τα χαρακτηριστικά του προβλήματος (μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, το προφίλ των θυμάτων και των δραστών, πολιτικές και κανονισμοί για τη σεξουαλική παρενόχληση και την εσωτερική καταγγελία (συμμόρφωση, αποτελεσματικότητα), η καταγγελία των περιστατικών στον χώρο εργασίας και ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η πρόσβαση στις Αρχές και η αποτελεσματικότητα της προστασίας των θυμάτων σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και τη βία, καθώς και η συνολική απόκριση στο φαινόμενο ως προς την ευαισθητοποίηση, την πρόληψη και την προστασία (θέσεις, προτάσεις).

1

ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΓΝΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

Η πρόσφατη έρευνα της ΕΕ σχετικά με την έμφυλη βία κατά των γυναικών (2022), η οποία βασίστηκε στην έρευνα της ΕΕ για την έμφυλη βία (2021), δείχνει ότι το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών (ή πρώην εργαζόμενων γυναικών) που έχουν βιώσει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης στον χώρο εργασίας κυμαίνεται από 11% στη Λετονία έως 41% στη Γαλλία. Στην πλειονότητα των χωρών, το μεγαλύτερο μέρος των δραστών είναι άνδρες (συνήθως άνδρας συνάδελφος ή άνδρας εργοδότης). Το ποσοστό των γυναικών που καταγγέλλουν επίσημα μια τέτοια εμπειρία στη ζωή τους κυμαίνεται από 1,4% στη Βουλγαρία έως 12% στη Γαλλία (Eurostat, έρευνα της ΕΕ σχετικά με την έμφυλη βία κατά των γυναικών, 2022, σελ. 10). Τα δεδομένα της Eurostat σχετικά με την έμφυλη βία φανερώνουν ότι στην Ελλάδα το 17,4% των εργαζόμενων γυναικών έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας την τελευταία πενταετία. Αυτό τοποθετεί την Ελλάδα στην πέμπτη θέση μεταξύ 22 χωρών της ΕΕ για το ζήτημα αυτό. Επιπλέον, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) (2014a: 95–96), η οποία βασίζεται σε δείγμα 42.000 γυναικών από την ΕΕ των 28 κρατών μελών, έδειξε ότι το ήμισυ όλων των γυναικών είχαν βιώσει κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης από την ηλικία των 15 ετών και ότι το 32% των δραστών βρισκόταν στον χώρο εργασίας τους (εργοδότης, συνάδελφος ή πελάτης). Επίσης, η τρίτη έρευνα του FRA για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα δείχνει ότι αυτά βιώνουν ακόμα βία και διακρίσεις με κίνητρο το μίσος, ενώ για τα διεμφυλικά και τα διαφυλικά άτομα το ποσοστό είναι ακόμα μεγαλύτερο [FRA (2024), LGBTQI at a crossroads: progress and challenges].

Στην Ελλάδα έχουν υπάρξει αρκετές εθνικές μελέτες και ερευνητικά προγράμματα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σίγουρα δεν είναι πρόσφατο. Ωστόσο, το ενδιαφέρον έχει αναζωπυρωθεί κι έχει γίνει εντονότερο από τότε που εμφανίστηκε το διεθνές, αλλά και το ελληνικό κίνημα #MeToo. Η έρευνα που διενεργήθηκε το 2020 από την **Action Aid**

(Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη και Μουρτζάκη, 2020) με 1.001 γυναίκες σε πανελλαδικό επίπεδο και 376 εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό δείχνει ότι 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, μία στις δέκα δήλωσε ότι έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης και 8% (μία στις πέντε) αναγκάστηκαν να παραιτηθούν γι' αυτόν τον λόγο. Από την άλλη πλευρά, μόλις το 6% των θυμάτων κατήγγειλε το περιστατικό στις αρμόδιες Αρχές και μόνο το 37% το ανέφερε στο τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού ή σε επίπεδο επιχείρησης.

Το 2020, διοργανώθηκε έρευνα από το **Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας** (Αλεξοπούλου και Δουφεξή-Καπλάνη, 2020) με συνεντεύξεις με συνδικαλιστές/-ίστριες, οργανώσεις εργοδοτών, ΜΚΟ και τον Συνήγορο του Πολίτη για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Περίπου το 91,27% δήλωσε ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στη σεξουαλική παρενόχληση. Η έρευνα δείχνει ότι 52,38% έχουν αντιμετωπίσει σεξουαλική παρενόχληση στην επαγγελματική τους ζωή αλλά το 40% δεν γνώριζε τις σχετικές διαδικασίες για την καταγγελία του περιστατικού. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, μόνο το 11,11% δήλωσε ότι έχει συγκεκριμένο πρωτόκολλο για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Το 2022 το **Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** δημοσίευσε το εκπαιδευτικό εγχειρίδιο «Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας», αναλύοντας τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα μετά την κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ (Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου, 2022). Επίσης, η έρευνα που διεξήχθη σε πανελλαδικό επίπεδο τον Ιανουάριο του 2021 από την **PRORATA** για τη σεξουαλική παρενόχληση δείχνει ότι το 58% των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και το 87% δήλωσε ότι είναι κάθε άλλο παρά εύκολο για τα θύματα να αποδείξουν τον ισχυρισμό τους.

Τον Φεβρουάριο του 2023, το **Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών «Διοτίμα»** δημοσίευσε έναν **οδηγό για την ορθή πρακτική** και την πρόληψη, με έμφαση στη συνείδηση, ο οποίος απευθύνεται σε επαγγελματίες. Περιέχει πολύτιμες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμεύ-

σουν ως εκπαιδευτικό εργαλείο για όσους επιθυμούν να δώσουν βάρος στην προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων ορθών πρακτικών και προσεγγίσεων για τη διευκόλυνση της πρόληψης και της υποστήριξης. Το 2023, η **ΓΣΕΕ δημοσίευσε έναν οδηγό για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις**, με κατευθυντήριες αρχές για τη βοήθεια και την υποστήριξη που μπορούν να προσφέρουν στα θύματα βίας και παρενόχλησης, με βάση τα σχετικά συνδικαλιστικά δικαιώματα σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ.

Τον Μάρτιο του 2024, η **Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)**, που αποτελεί τον Εθνικό Θεσμό Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΘΑΔ) στην Ελλάδα (αρθ. 1Ν. 2667/1998, αρθ. 10 Ν. 4780/2021), στην Έκθεση Αναφοράς για την κατάσταση των Γυναικών στην Ελλάδα, έχει επισημάνει ότι τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στην εργασία παραμένουν αόρατα στην πραγματική τους διάσταση, κυρίως λόγω του φόβου ή της απροθυμίας των θυμάτων να προσφύγουν στις Αρχές (ΕΕΔΑ, 2024) και ότι σκοπός του νομοθέτη οφείλει να είναι πάντα η ενθάρρυνση και η διευκόλυνση της καταγγελίας και όχι η πλοήγηση του θύματος σε ένα δαιδαλώδες σύστημα προστασίας.

Όσον αφορά τον **δημόσιο τομέα**, η πρόσφατη έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (Στρατηγάκη Μ., Μαυρομάτη-Λαγάνη Α., Παπακωνσταντίνου Χ., Μιχαλοπούλου Α., 2022) αναλύει τα νομικά κενά και τις σχετικές συστάσεις αναφορικά με το νομικό πλαίσιο. Επίσης, παρουσιάζει ορθές ευρωπαϊκές πρακτικές για το θέμα. Επιπλέον, το 2024 ο **Συνήγορος του Πολίτη** δημοσίευσε **ειδική έκθεση για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση** (2024: 25) με περίοδο αναφοράς τα έτη 2011–2022. Στην Έκθεση επισημαίνεται ότι το διάστημα μεταξύ 2011 και 2022 ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε 253 υποθέσεις, εκ των οποίων οι 196 αφορούσαν ισχυρισμούς σεξουαλικής παρενόχλησης. Εξετάζοντας πιο αναλυτικά τις διάφορες μορφές παρενόχλησης, 56 περιπτώσεις αφορούσαν λεκτική σεξουαλική παρενόχληση, γραπτή ή/και προφορική, και 134 περιπτώσεις αφορούσαν σωματική επαφή (άγγιγμα, χειρονομίες). Πράξεις σεξουαλικής βίας όπως βιασμός και απόπειρα βιασμού αντιπροσωπεύουν εξαιρετικά περιορισμένο αριθμό καταγγελιών (τέσσερις και δύο, αντίστοιχα) και συνήθως παραπέμπονται σε δικαστήριο. Στις υπόλοιπες 57 περιπτώσεις, αναφέρθηκε έμφυλη παρενόχληση με σεξιστική συμπεριφορά. Περιλαμβάνονταν προσβολές (15 περιπτώσεις), ηθική παρενόχληση (11 περιπτώσεις) και βίαιη συμπεριφορά (πέντε περιπτώσεις επίθεσης) ενώ σε 26 περιπτώσεις η εικαζόμενη παρενόχληση αφορούσε συμπεριφορά την οποία το σχετικό άτομο εξέλαβε ως γενικά προσβλητική και υποτιμητική λόγω του φύλου του.

Παρατηρείται επίσης ότι οι μορφές παρενόχλησης διαφέρουν ποσοτικά στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, στο δημόσιο τομέα, 57% των καταγγελιών αφορούν σεξουαλική παρενόχληση και 43% άλλες μορφές παρενόχλησης, ενώ στον ιδιωτικό τομέα 80,5% των καταγγελιών αφορούν σεξουαλική παρενόχληση και μόνο 19,5% άλλες μορφές παρενόχλησης. Σύμφωνα με τον Συ-

νήγορο του Πολίτη, η συνήθης έκβαση της αντίδρασης ενός/μίας υπαλλήλου στην παρενόχληση εκ μέρους εργοδότη στον ιδιωτικό τομέα είναι η απώλεια της εργασίας. Στο δημόσιο τομέα, ο/η καταγγέλων/-ουσα συνήθως υποχρεώνεται σε μετάταξη, ακόμα και σε υποβιβασμό, αλλά σε κάθε περίπτωση υπόκειται σε ενέργειες που συχνά είναι τιμωρητικού χαρακτήρα. Επιπλέον, στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ μικρών/ατομικών και μεγάλων επιχειρήσεων, με κυριότερη διαφορά ότι οι εργαζόμενοι/-ες σε μικρές επιχειρήσεις είναι πιο ευάλωτοι/-ες στη σεξουαλική παρενόχληση. Στην Ελλάδα, από τις 195 καταγγελίες σε βάρος ιδιωτών εργοδοτών που υποβλήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη, οι 148 αφορούσαν μικρές ή ατομικές επιχειρήσεις. Ο αριθμός των καταγγελιών που υποβλήθηκαν σε βάρος μεγάλων επιχειρήσεων είναι αισθητά χαμηλότερος, στις 46 περιπτώσεις. Σε μία περίπτωση, ο εργοδότης ήταν ξένη οντότητα (Whitson, 2021). Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στις μικρές επιχειρήσεις είναι διαδεδομένη, αλλά σπάνια υποβάλλεται καταγγελία. Οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να υιοθετήσουν κώδικες δεοντολογίας και κανονισμούς για να ελέγχουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Επίσης, έχουν τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και προσέχουν τη φήμη τους. Αντιθέτως, οι μικρές επιχειρήσεις συχνά δεν διαθέτουν μηχανισμούς εσωτερικού ελέγχου και η μοναδική επιλογή που έχουν οι εργαζόμενοι/-ες είναι να καταγγείλουν τα περιστατικά στις Αρχές. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την **Ετήσια Έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας του 2023** (Ετήσια Έκθεση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», 2023), το συγκεκριμένο έτος η αρχή έλαβε 230 καταγγελίες για βία και παρενόχληση στην εργασία από 300 εργαζόμενους/-ες. Εξ αυτών, το 60% αφορούσε γυναίκες και το 40% άνδρες. Στο 46% των περιπτώσεων, ο δράστης ήταν ο εργοδότης ή μέλος της διοίκησης της εταιρείας και στο 54% συνάδελφος ή άλλο πρόσωπο. Μεταξύ αυτών των καταγγελιών **στην Ελλάδα μόνο 12 περιπτώσεις** αφορούσαν σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, **ποσοστό που εκφράζει το 5% του συνόλου των καταγγελιών**. Το υπόλοιπο 95% αφορούσε άλλες μορφές παρενόχλησης, υποδηλώνοντας ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δεν καταγγέλλεται επαρκώς στην Ελλάδα.

Όσον αφορά τους τομείς που πλήττονται περισσότερο, σύμφωνα με την Επιθεώρηση Εργασίας, αναφέρονται το λιανικό εμπόριο, τα ξενοδοχεία, την εστίαση και τα εστιατόρια, ενώ ακολουθούν το χονδρεμπόριο, ο κλάδος των τροφίμων, η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση. Στην Ετήσια Έκθεση επισημαίνεται ότι έξι υποθέσεις από τις 12 (50%) είχαν θετική έκβαση.

1.2 ΝΟΜΟΙ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα τελευταία χρόνια, η παρενόχληση και η βία στον κόσμο της εργασίας έχουν αναγνωρισθεί ως επικίνδυνο και επιζήμιο πρόβλημα ανά τον κόσμο. Υποσκάπτουν την ισότητα καταπατώντας την ακεραιότητα, την αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων. **Σε διεθνές επίπεδο**, σημαντικές διεθνείς συμβάσεις περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με την προώθηση της ισότητας και την απαγόρευση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων στην εργασία, και μερικές περιέχουν διατάξεις για τη σεξουαλική παρενόχληση. Η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών, η οποία εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 1342/1982, ο οποίος προβλέπει την ισότιμη δυνατότητα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας εγκρίθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 2011 και η σεξουαλική παρενόχληση συγκαταλέγεται στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύει. Κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 4531/2018. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), για να αντιμετωπίσει τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, υιοθέτησε τη Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση του 2019 (αριθ. 190), μαζί με τη συνοδευτική της Σύσταση (αριθ. 206), η οποία παρέχει περαιτέρω λεπτομερείς κατευθυντήριες αρχές για τον τρόπο εφαρμογής των μέτρων σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνει διατάξεις, μεταξύ άλλων, για τα ένδικα μέσα και την υποστήριξη, καθώς και για την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση.

Το 2021, η Ελλάδα ήταν από τις πρώτες χώρες που κύρωσε τη Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση (αριθ. 190) μέσω των διατάξεων του Ν. 4808/2021 (άρθρα 1-23). Με αυτόν τον τρόπο η Ελλάδα ανέλαβε την ευθύνη να προσφέρει εργαλεία για να προστατευθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων και να συγκροτηθεί νομικό πλαίσιο για την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης τον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης (Μαλαγαρδής, 2021: 355–376, Πετρόγλου, 2020).

Η Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ είναι η πρώτη διεθνής συνθήκη που αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Η Σύμβαση 190 ορίζει τη **βία και παρενόχληση** ως «μια σειρά από απαράδεκτες συμπεριφορές και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση». Η βία και η παρενόχληση συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και την ίση μεταχείριση. Επίσης, είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργα-

σία και μπορούν να καλύπτουν τον εκφοβισμό, τον εκφοβισμό στον κυβερνοχώρο, την παρενοχλητική παρακολούθηση, την επίμονη παρακολούθηση μέσω διαδικτύου και τη σεξουαλική παρενόχληση. Προστατεύει όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες, παρέχοντας ευρεία προστασία όχι μόνο στον χώρο εργασίας, αλλά και στον κόσμο της εργασίας γενικότερα (άρθρα 2 και 3 της Σύμβασης 190), συμπεριλαμβάνοντας όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και τους/τις εργαζόμενους/ες γενικά, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους/ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές/ντριες, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες/σες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη. Επίσης, ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές. Ο κόσμος της εργασίας σύμφωνα με τη Σύμβαση εκτείνεται πέραν του χώρου εργασίας υπό την αυστηρή έννοια του όρου και περιλαμβάνει εργασία: (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας, (β) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, (γ) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, (δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, (ε) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και (στ) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

Η **έμφυλη βία και παρενόχληση** ορίζεται στη Σύμβαση 190 ως «βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση» (άρθρο 1 παράγραφος 1). Στην Ελλάδα, ο ορισμός που παρατίθεται στον Ν. 4808/2021 καλύπτει μόνο το βιολογικό φύλο, χωρίς να αναφέρει το κοινωνικό φύλο (Ν. 4808/2021, άρθρο 4 παράγραφος 2). Η **σεξουαλική παρενόχληση**, στο ευρύτερο πλαίσιο της κυρωμένης από την Ελλάδα Σύμβασης αριθ. 111 του 1958 της ΔΟΕ για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα είναι μία από τις πλέον ρυθμιζόμενες και σοβαρές μορφές παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας που βασίζεται στις διακρίσεις. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, πρόκειται για διαδεδομένο φαινόμενο που υποσκάπτει την ισότητα στην εργασία. Οι πυλώνες της συμπεριληπτικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο προσέγγισης της Σύμβασης αριθ. 190 βασίζονται στην πρόληψη και την προστασία, την επιβολή και τα ένδικα μέσα, καθώς και στην εκπαίδευση, την καθοδήγηση και την ευαισθητοποίηση.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για το πρωτογενές και δευτερογενές ευρωπαϊκό δίκαιο, η έμφυλη παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση υπονομεύουν την ισότητα. Θα

πρέπει να επισημανθεί ότι ορισμένες πτυχές της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ καλύπτονται επίσης από τη νομοθεσία της ΕΕ. Η Οδηγία 2006/54/ΕΚ (αναδιατ) εφαρμόζει την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ διαμόρφωσε το πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και η Οδηγία 2000/43/ΕΚ εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Επιπλέον, στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000/C364/01), η παρενόχληση στην εργασία αντιμετωπίζεται ως ζήτημα σεβασμού για την υγεία, την ισότητα και την αξιοπρέπεια (συνδυασμός άρθρων 21, 23 και 31). Επίσης, η Οδηγία-πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας (89/391/ΕΟΚ) θεσπίζει ισότιμο επίπεδο ασφάλειας και υγείας όλων των εργαζομένων και υποχρεώνει τους εργοδότες να λάβουν κατάλληλα προληπτικά μέτρα για να καταστήσουν τον χώρο εργασίας ασφαλέστερο και υγιέστερο. Η συμφωνία-πλαίσιο του 2007 σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία μεταξύ των ETUC/CES, BUSINESS EUROPE, UEAPME και CEEP επισημαίνεται επίσης ότι αποτελεί ορόσημο ως προς τους ρόλους και τις δεσμεύσεις που αναλαμβάνονται με συλλογικές συμφωνίες των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων και τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση αυτών των φαινομένων.

Όσον αφορά ειδικά την Ελλάδα, **σε εθνικό επίπεδο** έχει εκδοθεί νομοθεσία για την έμφυλη παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως εκφράζεται στις Οδηγίες για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης θεσπίζεται με τον Ν. 3488/2006 που μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία 2002/73/ΕΚ. Επιπλέον, ο Ν. 3896/2010 ενσωματώνει την (αναδιατυπωμένη) Οδηγία 2006/54/ΕΕ, η οποία στο προοίμιο προβλέπει ότι: «η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών». Επίσης, παρέχει έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και θεσπίζει την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Ο Ν. 4443/2016 αντικατέστησε τον Ν. 3304/2004, που ενσωμάτωσε τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ και κατέστησε την παρενόχληση απαγορευμένη μορφή διακρίσεων. Επιπλέον, ο Ν. 4604/2019 σχετικά με την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, ορίζει την παρενόχληση ως «*κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος*». Αυτός καλύπτει μόνο τον σκοπό ή το αποτέλεσμα, σε αντίθεση με τη Σύμβαση αριθ. 190 που περιέχει ευρύτερο ορισμό, καθώς καλύπτει όχι μόνο τον σκοπό ή το αποτέλεσμα αλλά και το ενδεχόμενο αποτέλεσμα. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι το άρθρο 337 του ελληνικού Ποινικού Κώδικα αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως ποινικό αδίκημα.

Το 2021, η **κύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ από την Ελλάδα μέσω του Ν. 4808/2021** σηματοδότησε ισχυρή δέσμευση για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους χωρίς βία ή παρενόχληση (άρθρο 2 Ν. 4808/2021), θεσπίζοντας ένα νομικό πλαίσιο με εκτεταμένο πεδίο προστασίας τόσο για τον ιδιωτικό (Υπουργική Απόφαση 82063/2021/ΦΕΚ Β' 5059) όσο και τον δημόσιο τομέα (Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023/ΦΕΚ Β' 343). Το ελληνικό Κράτος αναγνώρισε διά νόμου την απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 4 Ν. 4808/2021), το πεδίο προστασίας από την παρενόχληση διευρύνεται και το πεδίο εφαρμογής καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων, ανεξαρτήτως συμβατικής σχέσης. Το νέο πλαίσιο περιλαμβάνει κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, είτε συνιστά είτε όχι μορφή διακρίσεων βάσει των νόμων 3896/2010 και 4443/2016 και το πεδίο προστασίας από τη βία και την παρενόχληση στην απασχόληση και την εργασία διευρύνεται.

Ειδικότερα (άρθρο 4 παράγραφος 2 Ν. 4808/2021): (i) ως «**βία και παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, (ii) ως «**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως αν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, (iii) ως «**παρενόχληση λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το βιολογικό φύλο ενός προσώπου, χωρίς να αναφέρεται το κοινωνικό φύλο, παρότι η Σύμβαση αριθ. 190 αναφέρει τόσο το «βιολογικό ή κοινωνικό φύλο», οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ο Ν. 4808/2021 θεσπίζει **υποχρεώσεις** εργοδοτών και επιχειρήσεων για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρα 5, 6, 7) σε σχέση με τη διερεύνηση και τη διαχείριση κάθε καταγγελίας στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας την πρόσβαση των θυμάτων στις αρμόδιες Αρχές, παρέχοντας πληροφορίες στο εργατικό δυναμικό για τους δυνητικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας και τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης. Επιπλέον, ο Ν. 4808/2021 διαχωρίζει την Επιθεώρηση Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας

και τη μετατρέπει σε Ανεξάρτητη Αρχή, συγκροτώντας ένα ειδικό τμήμα για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία με την εντολή συντονισμού της πολιτικής για το θέμα αυτό. Ταυτόχρονα, διατηρεί την υποχρέωση της Επιθεώρησης Εργασίας να κοινοποιεί τις καταγγελίες στον Συνήγορο του Πολίτη για να επιλαμβάνεται όταν αφορούν έμφυλη παρενόχληση και βία ή κάθε άλλη μορφή διακρίσεων που απαγορεύεται εκ του νόμου.

Όσον αφορά τον δημόσιο Τομέα, ο προσδιορισμός αρμόδιων οργάνων για την εξέταση καταγγελιών συνιστά πηγή σύγχυσης. Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για κάθε υπόθεση παρενόχλησης και εκφοβισμού στο δημόσιο Τομέα παρά τη διαφορετική διάταξη του Ν. 4808/2021 και την αρμοδιότητα που προβλέπεται στον Ν. 3094/2003 (μόνο για τους λόγους διακρίσεων που προβλέπονται στους Ν. 3896/2010 και 4443/2016), αφήνοντας κενά συνέπειας, συντονισμού και συμβατότητας με άλλες σχετικές διατάξεις. Όλες οι επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού, θα πρέπει να εφαρμόζουν πολιτικές και διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών και τη διερεύνηση των περιστατικών, με συγκεκριμένες υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις που απασχολούν έως 20 άτομα (άρθρα 9 και 10 Ν. 4808/2021 και Υπουργική Απόφαση 82063/2021) σχετικά με τη διαδικασία υποβολής καταγγελιών στην επιχείρηση, την εκτίμηση των κινδύνων, μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και την εξάλειψη των κινδύνων, πολιτική ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, και τον ορισμό συγκεκριμένου προσώπου στην επιχείρηση ως προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) για την ενημέρωση των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 70 άτομα, με βάση τη νομική υποχρέωση υιοθέτησης εσωτερικών κανονισμών, υπόκεινται σε ειδικές υποχρεώσεις βάσει του Ν. 4808/2021 σχετικά με τις πολιτικές για την παρενόχληση και τη βία (άρθρα 9 και 10). Μπορούν να εκπληρώνονται είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης με την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση είτε με συμφωνίες με το συμβούλιο εργαζομένων, ή εάν δεν υπάρχουν συμβούλια, ενημερώνοντας τους/τις εργαζόμενους/-ες για την πολιτική στον χώρο εργασίας. Δόθηκε προθεσμία στις επιχειρήσεις για την προσαρμο-

γή, η οποία ήταν τρεις μήνες μετά την έναρξη ισχύος του Ν. 4808/2021 στις 16 Ιουνίου 2021.

Όσον αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων, κάθε άτομο που απασχολείται στον ιδιωτικό Τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό του καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει και των εργαζομένων στην άτυπη οικονομία, μπορεί, κατ' αρχήν, να επικαλεστεί την εφαρμογή του νόμου και την προστασία που προβλέπεται τόσο σε επίπεδο εταιρείας όσο και σε περίπτωση προσφυγής στις αρμόδιες Αρχές (άρθρο 3 παράγραφος 1). Είναι σημαντικό πως εάν ο/η καταγγέλλων/-ουσα ισχυριστεί ότι έχει σημειωθεί βία ή/και παρενόχληση στην εργασία και επικαλεστεί γεγονότα ή αποδεικτικά στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται ότι έχει συμβεί περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, ο/η εναγόμενος/-η φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ότι τα πράγματα συνέβησαν διαφορετικά, σύμφωνα με τον ειδικό δικονομικό κανόνα της αντιστροφής του **βάρους απόδειξης** (άρθρο 15, με αναφορά στο άρθρο 24 παρ. 1 του Ν. 3896/2010) (Πετρούλου, 2022: 735–769). Επίσης, έχει γίνει πρόβλεψη για το δικαίωμα των εργαζομένων να αποχωρήσουν από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρση μισθού, εφόσον πιστεύουν ότι η ζωή, η υγεία ή η ασφάλειά τους διατρέχει κίνδυνο (άρθρο 12). Η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί **να επιβάλει πρόστιμα** στις επιχειρήσεις που δεν εκπληρώνουν την υποχρέωσή τους να υιοθετήσουν και να θέσουν σε εφαρμογή τις σχετικές πολιτικές για την παρενόχληση και τη βία (άρθρα 5-11, 19).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία καλύφθηκαν από ειδική διάταξη που περιλαμβάνεται στην **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας** που υπογράφηκε τον Ιούνιο του 2021 από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι δήλωσαν ότι στηρίζουν την κύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ και συμφώνησαν να συγκροτήσουν κοινές ομάδες εργασίας για τη δημιουργία οδηγού σχετικά με την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τις διακρίσεις, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

2

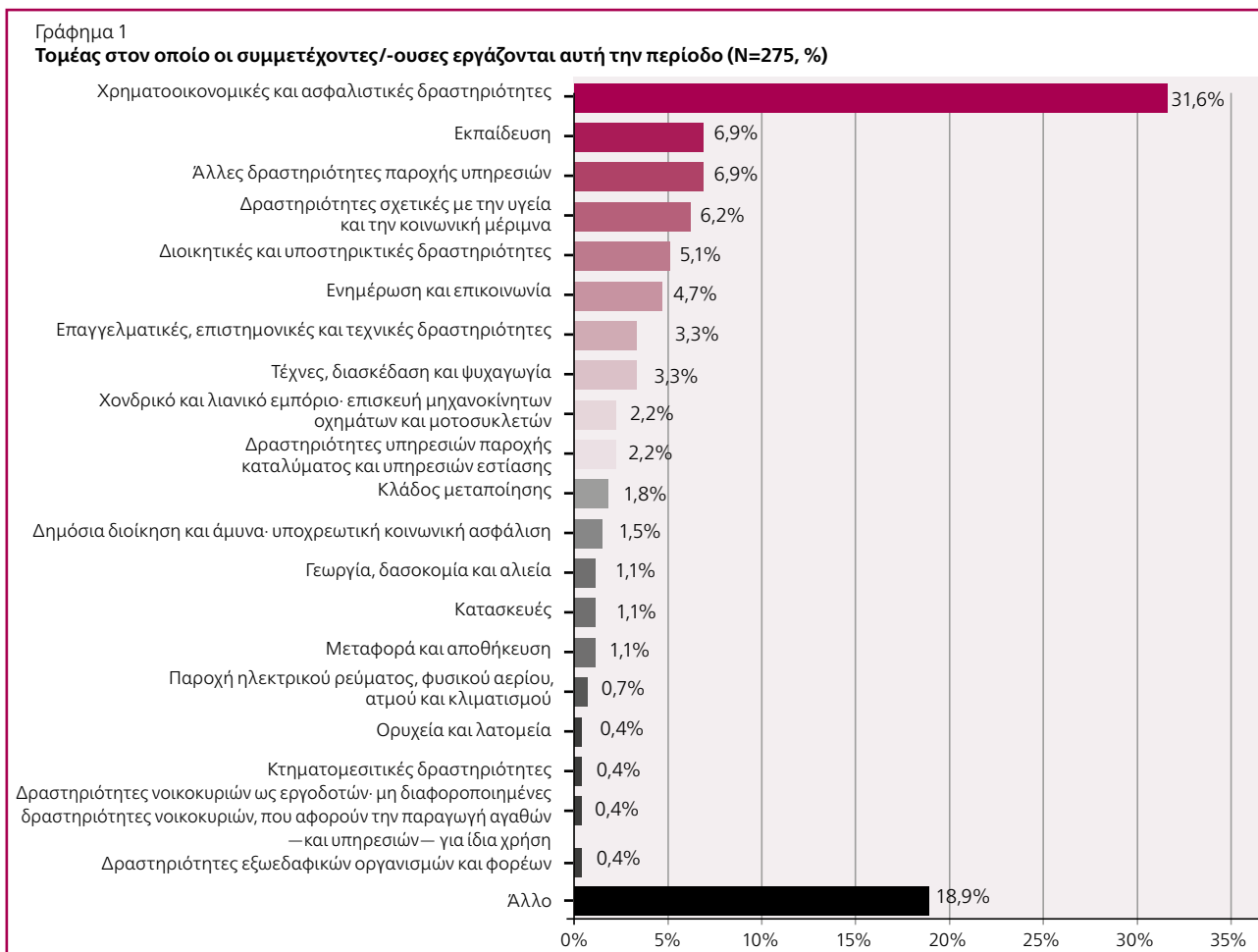
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥΣ

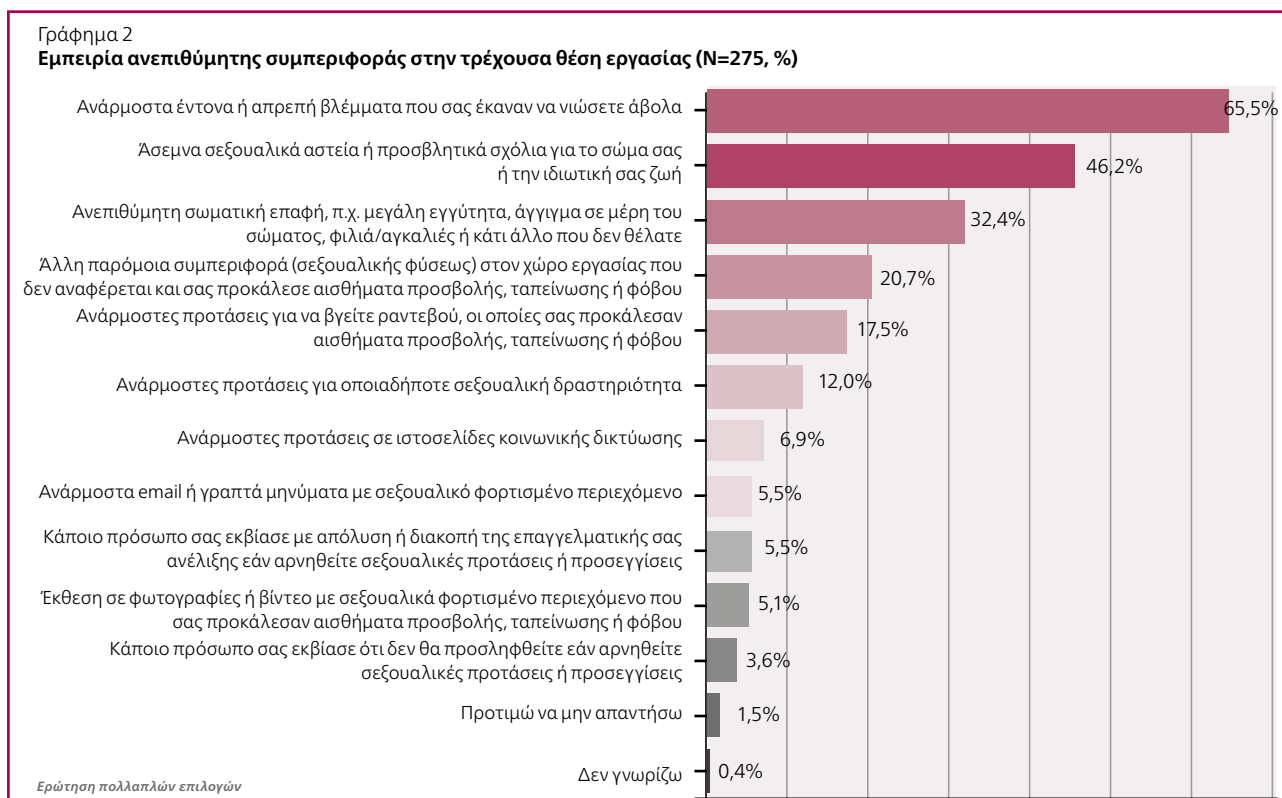
Στην ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία που διενεργήθηκε στο πλαίσιο του τρέχοντος έργου, συμμετείχαν 876 άτομα από την Ελλάδα, **31,4% των οποίων (275 περιστατικά) δήλωσαν ότι είχαν υπάρξει θύματα** σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η ανάλυση που ακολουθεί αφορά πρωτίτως αυτά τα 275 θύματα. Περίπου το 75,3% αυτών είναι γυναίκες και το 21,1% άνδρες (το 1,5% ανέφερε διαφορετικό φύλο). Όσον αφορά την εκπαίδευση, το 71,3% έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση (πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό) και το 26,2% δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Όσον αφορά την ηλικία, το 44,4% είναι 40–49 ετών, το 23,3% είναι 50 ετών ή περισσότερο, το 19,6% είναι 30–39 ετών και το 12,7% είναι 18–29 ετών.

Η έρευνα δείχνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι **συνηθισμένη (43,5%) ή πολύ συνηθισμένη (31,4%)** και επηρεάζει τόσο τον ιδιωτικό (77,1%) όσο και τον δημόσιο τομέα (17,8%). Επηρεάζει κυρίως υπαλλήλους με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (76,7%) και επίσης τα άτομα με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (13,5%) καθώς και τους/τις αυτοαπασχο-

λούμενους/-ες (4,7%). Τα περισσότερα άτομα απασχολούνται σε επιχειρήσεις μεγάλου και μεσαίου μεγέθους. Οποιοδήποτε άτομο στον κόσμο εργασίας στην Ελλάδα μπορεί να επηρεαστεί αλλά η έρευνα δείχνει ότι η **συντριπτική πλειονότητα των θυμάτων είναι γυναίκες (75,3%, 207 γυναίκες από τα 275 θύματα)**. Οι γυναίκες που είναι πιο ευάλωτες στη σεξουαλική παρενόχληση είναι οικονομικά εξαρτημένες, ανύπαντρες (18,4%), παντρεμένες (53,1%) ή διαζευγμένες (13,5%), με μεταναστευτικό καθεστώς (2,4%), γυναίκες με κάποια μορφή αναπηρίας (4,3%) ή από μειονοτικές ομάδες λόγω εθνοτικής καταγωγής (5,3%), ενώ οι περισσότερες από αυτές αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες (32%). Οι κίνδυνοι μπορούν να αυξηθούν λόγω κατάχρησης εξουσίας και συνδρομής ή συνδυασμού διαφορετικών παραγόντων. Από τα 275 θύματα, τα άτομα που πλήττονται περισσότερο έχουν μεσαίο ή χαμηλό επίπεδο εξουσίας και καθηκόντων διαχείρισης (47,3%) ή δεν έχουν καθόλου εξουσία ή καθήκοντα διαχείρισης (35,6%). Οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εξουσίας και καθηκόντων διαχείρισης πλήττονται επίσης, σε ποσοστό 17,1%. Επίσης, είναι ιδιαίτερο πιθανό να επηρεαστούν γυναίκες που έχουν καθημερινή επαφή με πελάτες ή ασθενείς (38,9%). Το γράφημα παρουσιάζει τους πιο συνηθισμένους τομείς σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της έρευνας:



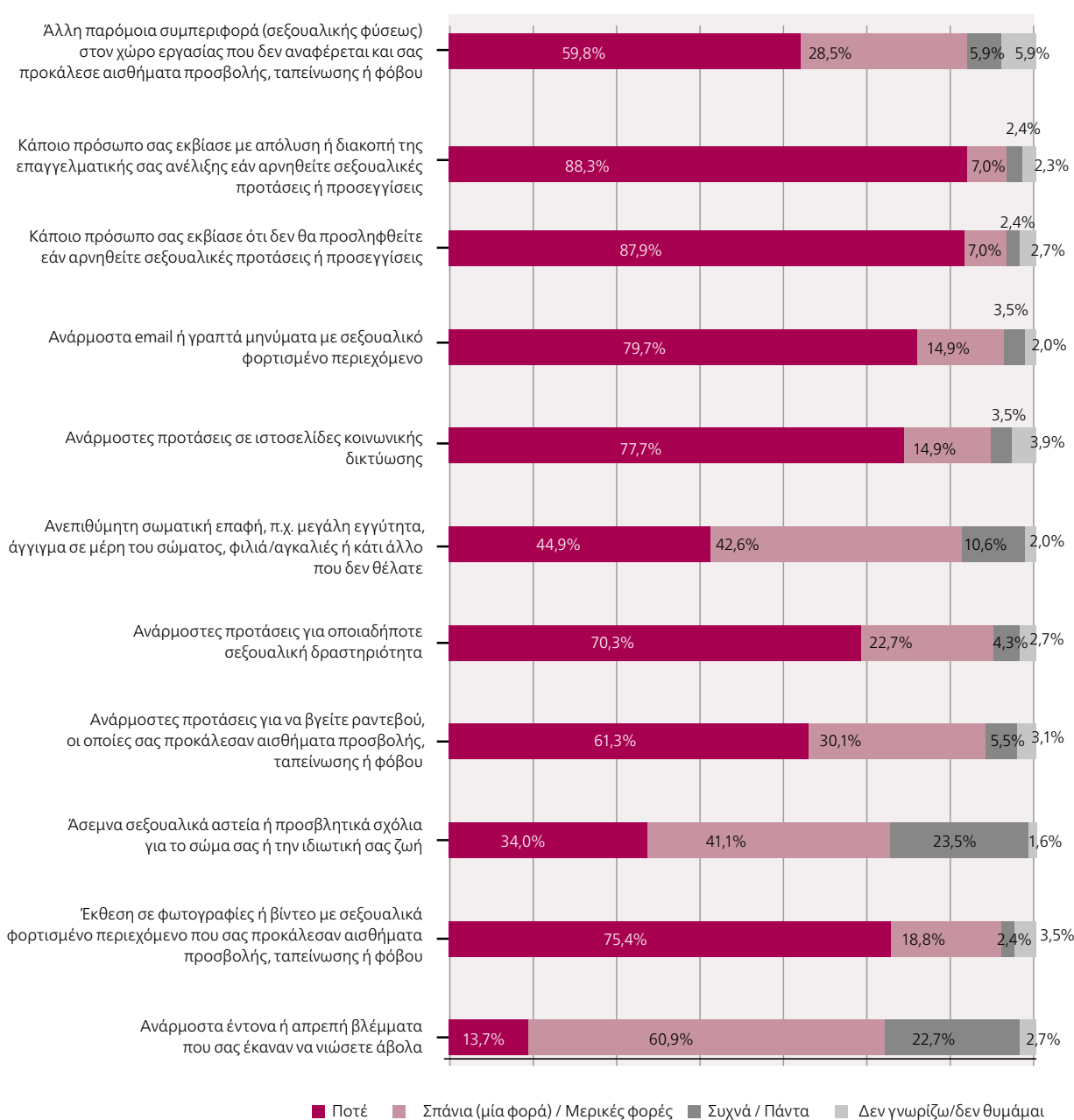
Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά μπορεί να προσλάβει μη λεκτική, σωματική, λεκτική και ψηφιακή μορφή, ως εξής:



Μπορεί να επισημανθεί ότι ορισμένες από τις συμπεριφορές που παρουσιάζονται στο γράφημα 2 συμβαίνουν στον χώρο εργασίας, όπως τα ανάρμοστα έντονα ή απρεπή βλέμματα (22,7%), τα άσεμνα σεξουαλικά αστεία (23,5%) και η ανεπιθύμητη σωματική επαφή (10,6%). Επιπλέον, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων ο δράστης είναι άνδρας συνάδελφος ή συνεργάτης (49,4%) ή άνδρας εργοδότης ή προϊστάμενος (40,4%). Τα βασικά κίνητρα φάνηκε να είναι το φύλο (62,5%) και η ηλικία (41,1%), αλλά επίσης η οικονομική κατάσταση (9,1%), η εθνικότητα (3,2%), ο σεξουαλικός προσανατολισμός (10,7%) και η ταυτότητα φύλου (9,9%).

Σημαντικά στοιχεία για αληθινές εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δόθηκαν επίσης από τα άτομα που έδωσαν συνέντευξη και έχουν αντιμετωπίσει διάφορα είδη ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, όπως ανάρμοστα email και γραπτά μηνύματα με σεξουαλικό φορτισμένο περιεχόμενο, ανάρμοστα σεξουαλικά σχόλια και ανεπιθύμητη σωματική επαφή. Περισσότερα στοιχεία για την ανεπιθύμητη συμπεριφορά και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δόθηκαν από τις δύο ομάδες εστίασης (focus groups) που υλοποιήθηκαν στις 30 Σεπτεμβρίου 2024 στην Αθήνα. Στην πρώτη ομάδα εστίασης, τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων επιβεβαίωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Γράφημα 3
Συχνότητα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς στην τρέχουσα θέση εργασίας (N=256, %)



στους παραπάνω τομείς έχει πολλά χαρακτηριστικά (λεκτική, μη λεκτική, σωματική, ψηφιακή) και, το κυριότερο, ότι τα ποσοστά καταγγελίας είναι πολύ χαμηλά, ιδίως μεταξύ γυναικών και των πιο ευάλωτων ομάδων (μετανάστες, πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο, γυναίκες με κάποια μορφή αναπηρίας κ.ο.κ. — η ηλικία είναι επίσης ένας παράγοντας). Η έρευνα έδειξε ότι μόνο το 1,6% των θυμάτων καταγγέλλουν το περιστατικό στις Αρχές, αλλά οι συνεντευξιζόμενοι/-ες επισήμαναν επίσης όταν παρουσίαζαν τις εμπειρίες τους, με συγκεκριμένα παραδείγματα, ότι σχεδόν κανένα από τα θύματα δεν ήταν πρόθυμο να καταγγείλει τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και τη βία στις Αρχές, κυρίως επειδή δεν εμπιστεύονταν τον χειρισμό ή την πιθανή έκβαση της υπόθεσης ενώ επίσης επισήμαναν αρκετά νομικά και διαδικαστικά εμπόδια, παράλληλα με τον κοινωνικό φόβο που αντιμετωπίζουν τα θύματα, γεγονός που επιδεινώνει περισσότερο την κατάσταση. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων δήλωσαν ότι παρέχουν πληροφορίες, καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα αλλά σε ανεπίσημο πλαίσιο και δυστυχώς δεν μπορούν να κοινοποιήσουν τα στοιχεία στις Αρχές δεδομένου ότι δεν υπάρχει δομή θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για την ισότητα των φύλων και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία στην Ελλάδα.

Αυτό το στοιχείο θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη, καθώς συνδέεται με αξιολόγηση του ιδιαίτερα χαμηλού ποσοστού θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας στην εργασία που προσφεύγουν στις Αρχές ή στο Δικαστικό σύστημα. Το ίδιο εύρημα προέκυψε από τις συνεντεύξεις με τα θύματα. Δύο από τα τέσσερα θύματα δήλωσαν ότι ήταν μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης, είχαν καταγγείλει το συμβάν στο Σωματείο τους και είχαν λάβει υποστήριξη και καθοδήγηση σχετικά με τις περαιτέρω ενέργειές τους. Δύο άλλα άτομα που έδωσαν συνέντευξη δήλωσαν ότι δεν ανήκαν σε συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά ότι, εάν ήταν μέλη, θα ένιωθαν μεγαλύτερη ασφάλεια και σιγουριά να καταγγείλουν το συμβάν. Επιπλέον, όσοι/-ες συμμετείχαν σε συνδικαλιστική οργάνωση ανέφεραν ότι οι κανονισμοί για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία είτε είναι περιορισμένοι είτε δεν κοινοποιούνται αποτελεσματικά στο εργατικό δυναμικό και ότι στην πράξη η εφαρμογή του Ν. 4808/2021 είναι αδύναμη. Ένας καθοριστικός παράγοντας είναι η διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας στην οποία κυριαρχούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων επισήμαναν ότι θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στο κλαδικό επίπεδο και όχι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που συγκεντρώνουν περισσότερες πιθανότητες συμμόρφωσης με τις νομικές υποχρεώσεις τους. Υπογράμμισαν επίσης το γεγονός ότι δεν υπάρχουν επίσημα και συνεπή δεδομένα για τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων με τον Ν. 4808/2021 και ότι η εξουσία των αρμόδιων Αρχών για την ισότητα των φύλων είναι κατακερματισμένη μεταξύ τριών Υπουργείων, της Επιθεώρησης Εργασίας και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για τον δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, οι εκπρόσωποι του τομέα του τουρισμού τόνισαν ότι, λόγω της εποχικότητας και

της έντασης της εργασίας τους, οι συνάδελφοι σε ξενοδοχεία, εστιατόρια και τον τουρισμό είχαν λιγότερες πιθανότητες να λάβουν μέρος στην έρευνα επειδή υλοποιήθηκε τον Ιούλιο και τον Αύγουστο. Το ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας που αναφέρθηκε στην έρευνα για τους τομείς αυτούς φαίνεται πολύ χαμηλό (2,2%). Στην πραγματικότητα, είναι πολύ υψηλότερο [πρόσφατη έρευνα στον αγροδιατροφικό τομέα στην Κρήτη (2024) και από την Action Aid (2020)].

Τα περισσότερα από αυτά τα άτομα επισήμαναν ότι θα πρέπει να διαμορφωθούν κοινά εκπαιδευτικά προγράμματα για τους Κανονισμούς που ισχύουν σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας, τα οποία θα απευθύνονται σε εργαζόμενους/-ες, εργοδότες και επιθεωρητές εργασίας, με τη συμμετοχή επίσης των αρμόδιων Υπουργείων, επειδή σε ορισμένες περιπτώσεις (επιθεωρητές εργασίας, κρατικοί λειτουργοί) οι Αρχές παρέχουν αντικρουόμενες οδηγίες. Υπό αυτή την έννοια, τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων υπενθύμισαν την ορθή πρακτική των κοινών τριμερών ενεργειών που συμφωνήθηκαν από κοινού και περιλαμβάνονται σε έναν Οδικό Χάρτη με την τεχνική υποστήριξη της ΔΟΕ σε σχέση με την αδήλωτη εργασία τον Οκτώβριο του 2016. Επιβεβαιώθηκε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε όλη την Ελλάδα, όχι μόνο στην Αθήνα, είναι πρόθυμες να συμμετάσχουν ουσιαστικά σε εκπαιδευτικά προγράμματα, να ανταλλάξουν εμπειρίες και γνώσεις και να ενισχύσουν την ικανότητά τους να στηρίζουν τα θύματα χωρίς διακρίσεις. Επίσης, το εργατικό δυναμικό θα αποκτήσει γνώσεις και θα καλλιεργήσει ενσυναίσθηση, θα ευαισθητοποιηθεί σε σχέση με τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και θα αποκτήσει την ικανότητα να προσδιορίζει, να αναγνωρίζει και να αποκρίνεται επαρκώς και αποτελεσματικά σε δυνητικά περιστατικά. Έχει διεξαχθεί εκτεταμένη συζήτηση για τα αποτελέσματα της έρευνας (όπως φαίνεται στο γράφημα 10) όσον αφορά τον σημαντικό ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τη στήριξη των θυμάτων στη σχετική καταγγελία, τη διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας που πραγματοποιούνται τη σεξουαλική παρενόχληση, την παροχή τακτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την απαίτηση για την υιοθέτηση σχετικών Κανονισμών.

2.2 ΜΟΡΦΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΟΥΜΕΝΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τη Σύμβαση της ΔΟΕ για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα του 1958 (αριθ. 111 – μία από τις οκτώ θεμελιώδεις συμβάσεις) και τις γενικές παρατηρήσεις του 2002 της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (CEACR), οι ορισμοί της σεξουαλικής παρενόχλησης περιέχουν τα ακόλουθα βασικά στοιχεία και **μορφές**: (i) *αντάλλαγμα*, όταν μια εργασιακή παροχή —όπως αύξηση μι-

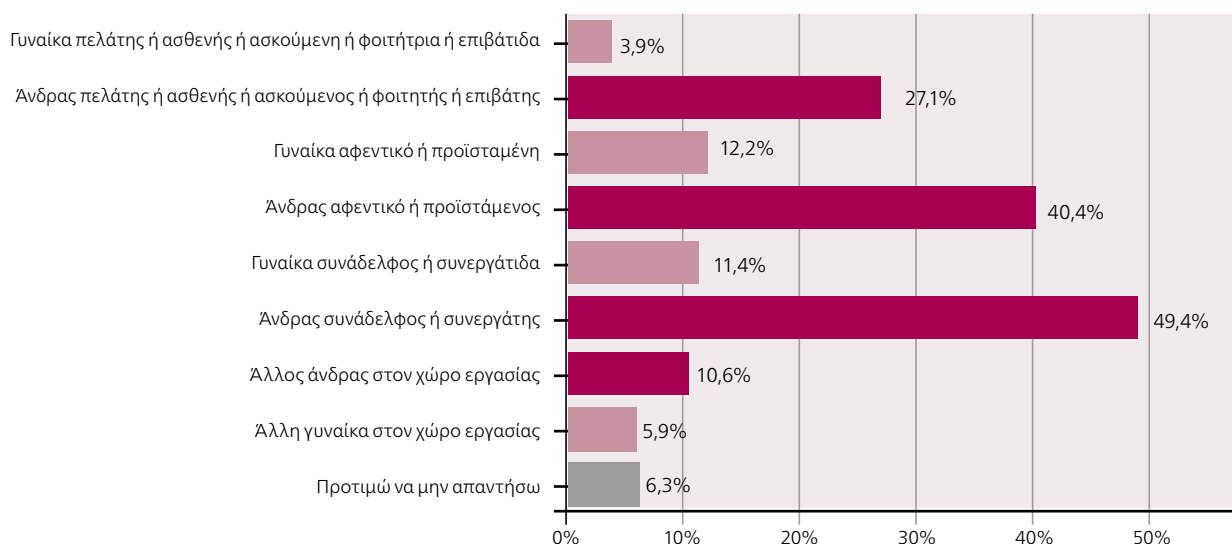
σθού, προαγωγή ή ακόμα και η συνέχιση της απασχόλησης— πραγματοποιείται υπό την προϋπόθεση ότι το θύμα συναινεί σε απαιτήσεις για κάποια μορφή σεξουαλικής συμπεριφοράς ή (ii) *εχθρικό εργασιακό περιβάλλον* στο οποίο η συμπεριφορά δημιουργεί συνθήκες που είναι εκφοβιστικές ή ταπεινωτικές για το θύμα. Η **συμπεριφορά που πληροί τις προϋποθέσεις** της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία: (α) **σωματικά** (αγγίγματα, σωματική βία, αδικαιολόγητη μεγάλη εγγύτητα), (β) **λεκτικά** (σχόλια και ερωτήσεις για την εμφάνιση, τον τρόπο ζωής, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, προσβλητικά τηλεφωνήματα), (γ) **μη λεκτικά** (σφυρίγματα, σεξουαλικά φορτισμένες χειρονομίες, παρουσίαση σεξουαλικού υλικού), αλλά επίσης (δ) **ψηφιακά τα οποία ήρθαν στο προσκήνιο** ιδίως κατά την πανδημία Covid-19 λόγω της αύξησης της τηλεργασίας (σεξουαλικά φορτισμένα e-mail ή μηνύματα SMS, ανάρμοστη προσέγγιση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης). Το τίμημα, ηθικό, σωματικό, ψυχικό, επικοινωνιακό ή οικονομικό, είναι τεράστιο. Επιπλέον, όπως αναφέρθηκε ήδη, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα στο πλαίσιο του τρέχοντος έργου αναδεικνύει όλα τα χαρακτηριστικά των ανεπιθύμητων συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, όπως αναφέρθηκε από τα θύματα, μεταξύ άλλων μη λεκτική παρενόχληση (ανάρμοστα έντονα ή απρεπή βλέμματα – 65,5%), λεκτική (άσεμνα σεξουαλικά αστεία ή προσβλητικά σχόλια για το σώμα – 46,2%), σωματική (ανεπιθύμητη σωματική επαφή – 32,4%) και ψηφιακή (ανάρμοστα email ή γραπτά μηνύματα με σεξουαλικό φορτισμένο περιεχόμενο – 5,5%) (Μάνεση και Καναούτη, 2022).

2.3 ΘΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΕΣ

Η πρόσφατη έρευνα στο πλαίσιο του παρόντος έργου στην Ελλάδα σχετικά με τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης δείχνει ότι οποιοδήποτε άτομο μπορεί να επηρεαστεί στον κόσμο της εργασίας. Ωστόσο, η συντριπτική πλειονότητα των θυμάτων είναι γυναίκες, ιδίως οι πιο ευάλωτες όπως οι οικονομικά εξαρτημένες, οι υπήκοοι τρίτων χωρών (μετανάστες, αιτούντες άσυλο, πρόσφυγες), γυναίκες με κάποια μορφή αναπηρίας και γυναίκες που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Συνεπώς, η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας οφείλεται συχνά σε κατάχρηση εξουσίας και στη συνδρομή ή τον συνδυασμό παραγόντων που μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο. Όσον αφορά τους δράστες, μπορεί να εμφανιστεί κάθετα (διαπράττεται από ή εναντίον όσων έχουν εξουσίες, καθήκοντα ή υποχρεώσεις εργοδότη) ή οριζόντια (κατά ομοτίμων). Σεξουαλική παρενόχληση μπορούν να διαπράξουν υπάλληλοι σε βάρος προϊσταμένων, διευθυντών ή εργοδοτών (για την εξασφάλιση παροχών, προαγωγής κ.λπ.) ή να αφορά τρίτους (π.χ. εξωτερικούς συνεργάτες). Σύμφωνα με μια άλλη πρόσφατη έρευνα που διενεργήθηκε στην Ελλάδα από την PRORATA (2021), οι περισσότερες Ελληνίδες (65%) έχουν υποστεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης που έχει διαπραχθεί κατεξοχήν στον χώρο εργασίας (58%). Επιπλέον, στις περισσότερες καταγγελίες στο Συνήγορο του Πολίτη (198 περιπτώσεις), ο δράστης της παρενόχλησης είναι ιεραρχικά ανώτερος. Ο δράστης ήταν συνάδελφος ή συνεργάτης σε αισθητά λιγότερα περιστατικά (53 περιπτώσεις) ενώ σε δύο μόνο περιπτώσεις εμπλεκόταν εργαζόμενος χαμηλότερου επιπέδου. Η τρέχουσα έρευνα φανερώνει ότι οι περισσότεροι δράστες στην Ελλάδα είναι είτε άνδρας συνάδελφος ή συνεργάτης (49,4%) είτε άνδρας-εργοδότης ή προϊστάμενος (40,4%), όπως φαίνεται στο γράφημα 4.

Γράφημα 4

Δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που καταγγέλθηκε από συμμετέχοντες/-ουσες (N=257, %)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

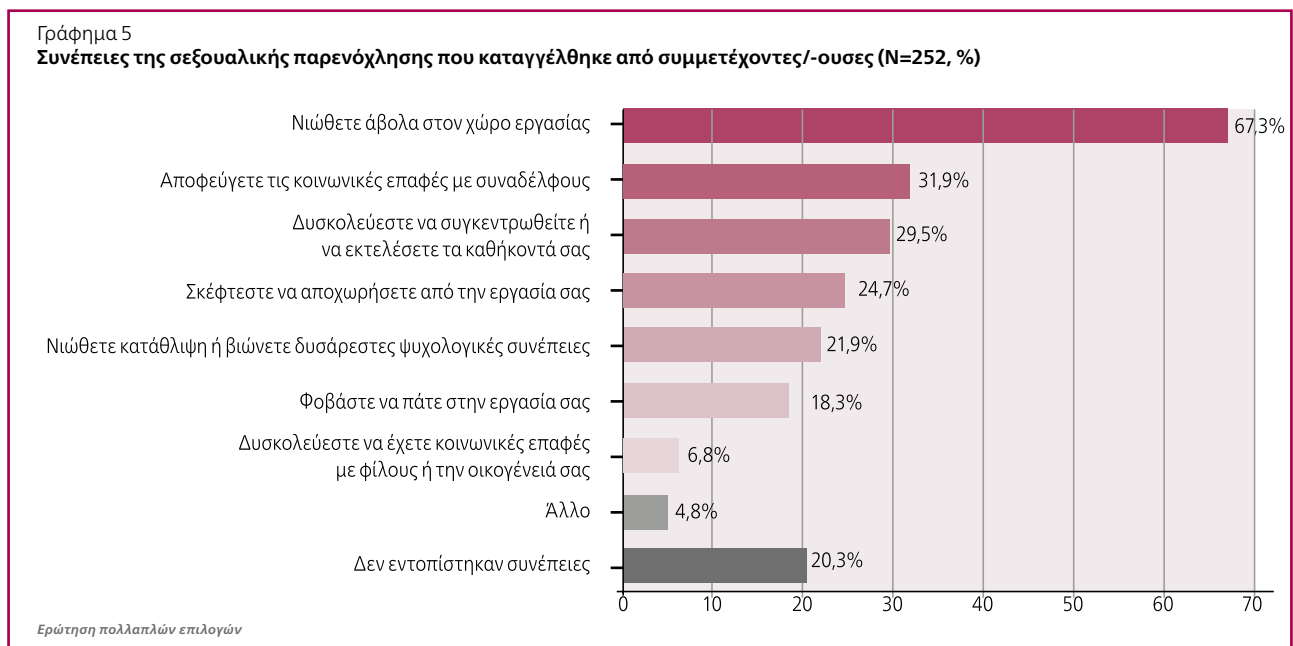
Η επικράτηση των ανδρών στις υψηλές θέσεις είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα του ευρωπαϊκού δείκτη για το φύλο. Τονίζεται δε ότι η Ελλάδα κατατάσσεται **73η μεταξύ 146 χωρών** στο δείκτη χάσματος μεταξύ των φύλων, ο οποίος εκδόθηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) το 2024, σημειώνοντας άνοδο από την 93η θέση το 2023 (Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2024. Παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων, 2024). Σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη, 47% των καταγγελιών που υποβλήθηκαν από εργαζόμενους/-ες του δημόσιου τομέα στρέφονται κατά συνεργατών ή συναδέλφων, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το μεγαλύτερο μέρος των δραστών είναι εργοδότες ή άτομα σε ιεραρχικά ανώτερη θέση από τον/την καταγγέλλοντα/-ουσα (86%). Οι κύριες αιτίες της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως καταγράφηκαν στο μεγαλύτερο μέρος των απαντήσεων στην έρευνα πεδίου είναι οι εξής: σεξισμός (διακρίσεις κατά προσώπων στον χώρο εργασίας), στερεότυπα φύλων (αντιλήψεις και προκαταλήψεις), έλλειψη ηθικής στις διαπροσωπικές σχέσεις (εγωισμός και έλλειψη ενσυναίσθησης), κατάχρηση εξουσίας (κατάχρηση θέσης), έλλειψη εργασιακών κανονισμών στις εταιρείες (καμία εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας) και εργασιακή ανασφάλεια (ευαλωτότητα).

2.4 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΣΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Αυτό το επικίνδυνο φαινόμενο απειλεί τη σταθερότητα και την ασφάλεια γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενώ ανακόπτει την πρόοδο και την ανάπτυξη στις επιχειρήσεις. Στο εργατικό δυναμικό, η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί ένα προσβλητικό, φοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για τα θύματα. Όπως δήλωσαν τα θύματα στις συνεντεύξεις, οι οποίες συμπλήρωσαν την έρευνα, δημιουργεί θυμό και ενόχληση, φόβο και ανησυχία, ντροπή

και δυσφορία, ευαλωτότητα, απώλεια αυτοπεποίθησης και συνδέεται με κακή σωματική και ψυχική υγεία, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, χαμηλότερη δέσμευση έναντι της επιχείρησης και αποχώρηση από την εργασία. Με βάση την τρέχουσα έρευνα, τα θύματα προσδιόρισαν τις συνέπειες που παρουσιάζονται στο γράφημα 5.

Τόσο στις συνεντεύξεις όσο και στην έρευνα, οι γυναίκες ανέφεραν συχνά ότι η σεξουαλική παρενόχληση που είχαν βιώσει τις γέμιζε ντροπή, τις ανάγκασε να αποφεύγουν ορισμένες εργασιακές καταστάσεις και υπέσκαψε την αυτοπεποίθησή τους στην εργασία, έχοντας αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία, επιφέροντας κατάθλιψη ή άλλες αρνητικές ψυχολογικές συνέπειες (21,9%), δημιουργώντας τους αισθήματα άγχους, ανησυχίας και κατάθλιψης. Οι περισσότερες από αυτές εμφανίζουν συμπτώματα διαταραχής μετατραυματικού στρες που συνδέονται με τα πιο σοβαρά περιστατικά και δυσάρεστες εμπειρίες. Πολλές από αυτές δυσκολεύονταν να συγκεντρωθούν ή να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους (29,5%) και ένιωθαν άβολα στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, σε σημαντικό αριθμό περιπτώσεων (24,7%) τα θύματα σκέφτηκαν το ενδεχόμενο να εγκαταλείψουν την εργασία τους ή φοβούνταν να πάνε στην εργασία τους (18,3%). Από τη σκοπιά των εργοδοτών, η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, την οργανωτική δομή, τη δέσμευση των εργαζομένων, καθώς και τη φήμη και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Επιπρόσθετα, μειώνει την παραγωγικότητα της επιχείρησης λόγω μειωμένης κρίσης ή υψηλών ποσοστών απουσίας, διακύβευσης της ομαδικής εργασίας και απογοήτευσης. Επίσης, τα άτομα που αναζητούν εργασία δεν θα στραφούν σε χώρους εργασίας όπου φοβούνται σεξουαλική παρενόχληση και, συνεπώς, υπάρχει απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου. Η πρόληψη και η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης αυξάνει την ασφάλεια των εργαζομένων και μπορεί να επηρεάσει θετικά το εργατικό δυναμικό, μει-



ώνοντας τα ποσοστά απουσίας, την κινητικότητα του προσωπικού και τους πόρους που πρέπει να διατεθούν για έρευνες και μέτρα μετριασμού. Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας συνεπάγεται επίσης οικονομικό κόστος για το Κράτος, μεταξύ άλλων ιατρική περίθαλψη, συμβουλευτική, απώλεια παραγωγικότητας, νομικά έξοδα, δικαστικές δαπάνες και διακανονισμούς, δαπάνες μακροχρόνιας αποκατάστασης για τα θύματα και επιδόματα ανεργίας ενώ υπονομεύεται η πρόσβαση των γυναικών σε καλά αμειβόμενες θέσεις υψηλού κύρους, στις οποίες παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες.

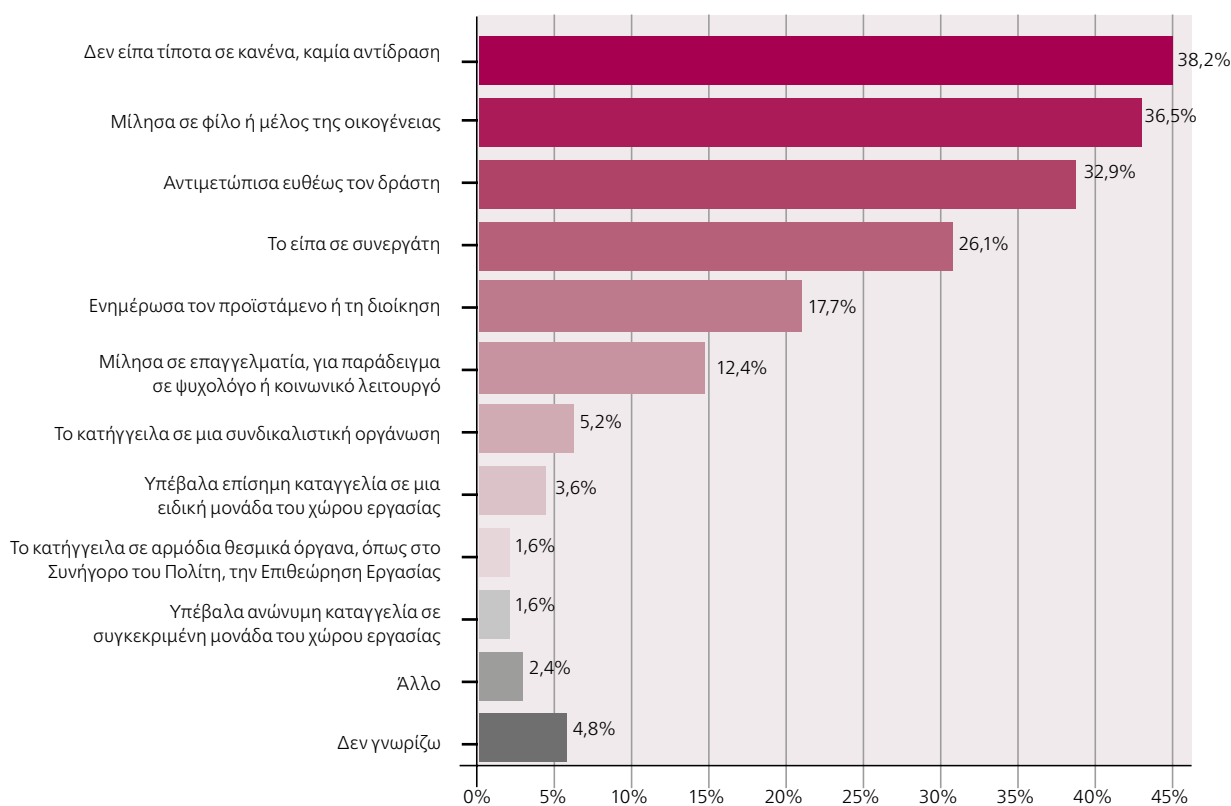
2.5 ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΣΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δήλωσαν στην έρευνα ότι τους προκάλεσε σωματική και ψυχική ασθένεια λόγω στρες, καθώς και αλλαγές στη συμπεριφορά, όπως απομόνωση και επιδεινωση των σχέσεων, καθώς και ψυχολογικά τραύματα, όπως ταπείνωση και απώλεια αυ-

τοεκτίμησης. Μπορεί επίσης να έχει αρνητικό αντίκτυπο στις αποδοχές των θυμάτων, την επαγγελματική τους ανέλιξη και τις συνθήκες εργασίας ενώ δυνητικά μπορεί να εξωθήσει τα άτομα εκτός του κόσμου της εργασίας. Ενώ μπορεί να επηρεάσει οποιοδήποτε άτομο, η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει ιδιαίτερα τις γυναίκες και ενισχύει τα στερεότυπα σε σχέση με τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες τους. Επίσης, συμβάλλει στη μείωση του αριθμού των γυναικών που εισέρχονται ή παραμένουν στην αγορά εργασίας (αυξάνοντας το χάσμα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό), καθώς και στις χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών έναντι των ανδρών (επιδεινώνοντας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων). Ένα πολύ σημαντικό εύρημα της τρέχουσας έρευνας έγκειται στα χαμηλά ποσοστά καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα. Η συντριπτική πλειονότητα των θυμάτων δεν έκανε τίποτα και **μόλις 1,6% ανέφεραν ότι είχαν καταγγείλει το περιστατικό** στα αρμόδια θεσμικά όργανα, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη ή η Επιθεώρηση Εργασίας. Επιπρόσθετα, μόνο το 3,6% υπέβαλε επίσημη καταγγελία σε συγκεκριμένη μονάδα στον χώρο εργασίας και το 5,2% το κατήγγειλε σε συνδικαλιστική οργάνωση (βλ. γράφημα 6).

Γράφημα 6

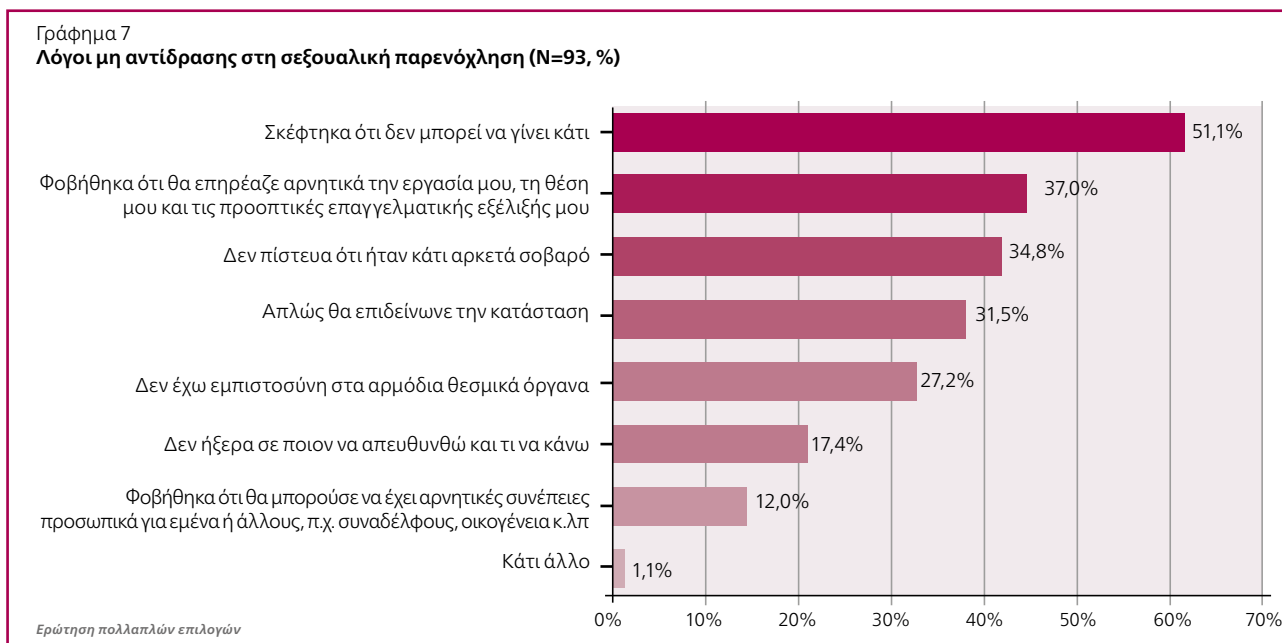
Αντιδράσεις συμμετεχόντων/-ουσών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση (N= 250, %)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Η έρευνα περιλάμβανε την ερώτηση «γιατί», με άλλα λόγια ποια ήταν η βασική αιτία της αρνητικής αντίδρασής τους ή της αδράνειας. **Η έλλειψη εμπιστοσύνης στα αρμόδια θεσμικά όργανα (27,2%) είναι αξιοσημείωτη**, η σκέψη ότι

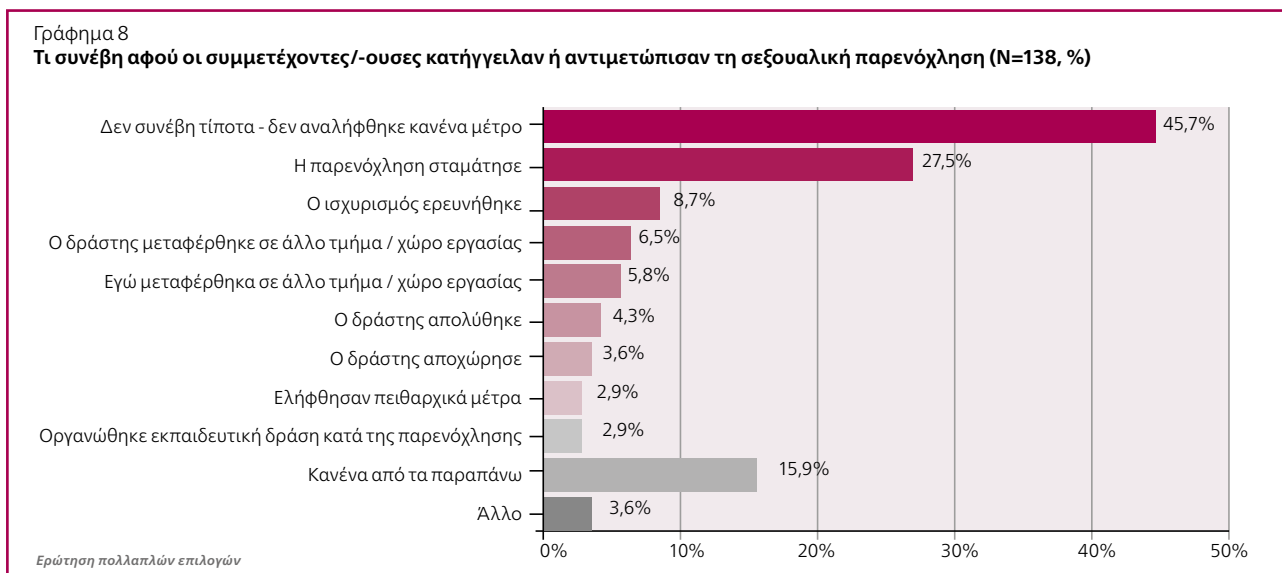
«τίποτα δεν μπορεί να γίνει», ο φόβος ότι η καταγγελία απλώς θα επιδεινώσει την κατάσταση και θα επηρεάσει αρνητικά την εργασία, τη θέση και τις μελλοντικές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των καταγγελλόντων/-ουσών.



Συγκρίνοντας το πολύ χαμηλό ποσοστό θυμάτων που κατήγγειλαν περιστατικά (1,6%) στα αρμόδια θεσμικά όργανα και το 27,2% των θυμάτων που δήλωσαν ότι δεν εμπιστεύονταν τα αρμόδια θεσμικά όργανα, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η υποβολή καταγγελιών είναι σαφέστατα ελλιπής στην Ελλάδα και συνεπώς πρέπει να σημειωθεί πρόοδος στην καλλιέργεια εμπιστοσύνης μέσω μιας συμπεριληπτικής, ολοκληρωμένης, ολιστικής και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο προσέγγισης σε διάφορα πεδία του νόμου και στα θεσμικά όργανα. Επίσης, τα θύματα δήλωσαν ότι, όπως το έθεσε κάποιο από αυτά, «εάν ήθελα να κάνω καταγγελία, θα πήγαινα κατευθείαν στα δικαστήρια αντί να το καταγγείλω στις αρμόδιες Αρχές, των οποίων τον ρόλο δεν καταλαβαίνω ακριβώς».

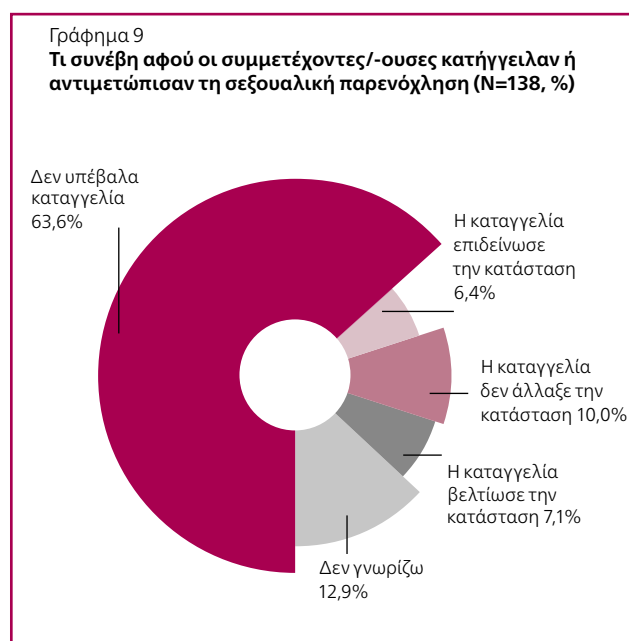
2.6 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΘΥΜΑΤΩΝ ΜΕ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥΣ

Σύμφωνα με την έρευνα, αφού το θύμα ήρθε σε άμεση αντιπαράθεση με τον δράστη ή ενημέρωσε τα αρμόδια άτομα ή θεσμικά όργανα, στο 45,7% των περιπτώσεων δεν συνέβη τίποτα, δεν λήφθηκε κανένα μέτρο, και μόνο στο 27,5% των περιπτώσεων σταμάτησε η παρενόχληση. Επιπλέον, μόνο στο 8,7% των περιπτώσεων διερευνήθηκε η καταγγελία. Στο 4,3% των περιπτώσεων ο δράστης απολύθηκε και στο 2,9% των περιπτώσεων οργανώθηκε εκπαιδευτική δράση κατά της παρενόχλησης (Γράφημα 8).



Επιπλέον, όσον αφορά τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών, ο Συνήγορος του Πολίτη παρατήρησε ότι η «διαδικασία εξέτασης των σχετικών καταγγελιών είναι εξαιρετικά χρονοβόρα και, ως εκ τούτου, συντηρείται η εντύπωση στους καταγγέλλοντες μιας πρακτικής συγκάλυψης, που δρα αποτρεπτικά για την υποβολή καταγγελιών», (Συνήγορος του Πολίτη, Ειδική Έκθεση, 2024: 10).

Σε 21 περιπτώσεις (9 στο δημόσιο τομέα και 21 στον ιδιωτικό) από τις 100, η φερόμενη συμπεριφορά δεν αποδειχτηκε ή/και ο/η καταγγελλόμενος/η αντέκρουσε τους ισχυρισμούς του φερόμενου θύματος με επαρκή αποδεικτικά στοιχεία, ενώ 46 καταγγελίες αποδείχτηκαν πλήρως. Όσον αφορά τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών, τα θύματα επισήμαναν ότι ήταν εξαιρετικά σημαντικό να κατοχυρώσουν την αξιοπιστία της διαδικασίας, με βάση την εμπιστευτικότητα και τον επαγγελματισμό όσον αφορά τα αναφερόμενα περιστατικά και τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Επιπλέον, η τρέχουσα έρευνα δείχνει ότι η κατάσταση βελτιώθηκε μόνο στο 7,1% των περιπτώσεων, η καταγγελία δεν άλλαξε την κατάσταση στο 10% των περιπτώσεων και στο 6,4% των περιπτώσεων η καταγγελία επιδείνωσε την κατάσταση:



2.7 ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Επιθεώρηση Εργασίας (Επιθεώρηση Εργασίας, 2024), ο Συνήγορος του Πολίτη (Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, 2024), η ΓΣΕΕ, ο ΣΕΒ και ΜΚΟ όπως η Women on Top, η Action Aid και το κίνημα #Metoo, έχουν δημοσιεύσει οδηγούς και εγχειρίδια για να ευαισθητοποιήσουν το κοινό σε σχέση με την υπάρχουσα προστασία έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και την

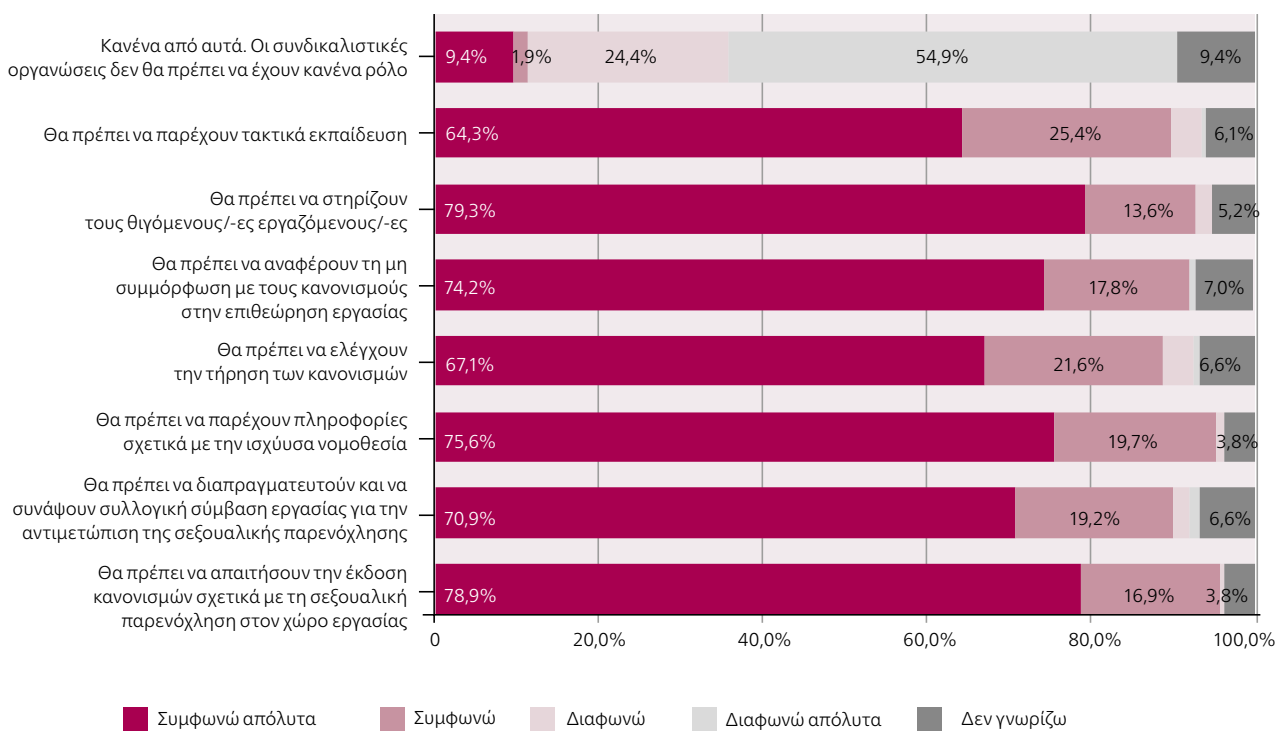
προστασία των θυμάτων. Ανάλογη δράση έχουν αναλάβει και διάφορες ελληνικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2021 οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΣΕΤΕ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΒΕ), συμφώνησαν να συγκροτήσουν κοινές ομάδες εργασίας για τη δημιουργία οδηγού με στόχο την πληροφόρηση και την ευαισθητοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών σε σχέση με τις διακρίσεις, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, 33,2% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι δεν ήξεραν αν η χώρα διέθετε ρυθμίσεις για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Επομένως, το φαινόμενο χρειάζεται ολιστική προσέγγιση και συντονισμό με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών για τις σχετικές πολιτικές, τις συνέπειες, τα δικαιώματα, την πρόληψη και την προστασία.

2.8 ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε σχέση με τις πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας. Περίπου **53,8%** των θυμάτων δήλωσαν τόσο στην έρευνα όσο και στις συνεντεύξεις ότι **είναι μέλη** συνδικαλιστικής οργάνωσης ενώ 63,6% διαθέτουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή εκπροσώπους εργαζομένων στον τρέχοντα χώρο εργασίας τους. Την εποχή που συνέβησαν τα σχετικά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, το **44,7%** ήταν μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης και 50,6% δεν ήταν. Επισημάνθηκε ότι μετά το περιστατικό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, πολλά θύματα (53,8% μετά το περιστατικό σε σύγκριση με 44,7% πριν) έγιναν μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης, σηματοδοτώντας αύξηση 9,1%. Αυτό δείχνει ότι τα θύματα νιώθουν περισσότερο προστατευμένα όταν ανήκουν σε ένα συλλογικό όργανο στον χώρο εργασίας απ' ό,τι ως μονάδα. Επίσης, όχι μόνο στην έρευνα (βλ. γράφημα 4) αλλά και στις συνεντεύξεις, τα θύματα επισήμαναν τον κρίσιμο ρόλο που θα πρέπει να διαδραματίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην πρόληψη και την προστασία των θυμάτων, κατά πρώτο λόγο υποστηρίζοντας το θιγόμενο εργατικό δυναμικό, καταγγέλλοντας περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους Κανονισμούς στην Επιθεώρηση Εργασίας, παρέχοντας πληροφορίες για την ύπαρξη ή την τήρηση υφιστάμενων κανονισμών από την επιχείρηση, απαιτώντας την υιοθέτηση Κανονισμών, αναλαμβάνοντας τη διαπραγμάτευση και συνάπτοντας συλλογικές συμβάσεις εργασίας, και παρέχοντας τακτικά εκπαιδευτικά προγράμματα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Γράφημα 10

Ο ρόλος που πρέπει να διαδραματίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (N=213, %)



Στις συνεντεύξεις με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τονίστηκε ότι τα θύματα που ήταν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων «έλαβαν υποστήριξη και καθοδήγηση για τις περαιτέρω ενέργειές τους» και ένιωσαν «ασφάλεια και σιγουριά». Τα άτομα που έδωσαν συνέντευξη στο τρέχον έργο και ήταν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας επέλυσαν μόνο τους το πρόβλημα, πρόσωπο με πρόσωπο με τον δράστη, ή αφού κατήγγειλαν το περιστατικό στον χώρο εργασίας ή/και σε συνδικαλιστική οργάνωση. **Κανένα από τα πρόσωπα που έδωσαν συνέντευξη δεν κατήγγειλε το περιστατικό στις Αρχές** επειδή θεωρούσαν ότι μια τέτοια ενέργεια «θα μπορούσε να έχει αρνητικό αντίκτυπο στο μέλλον τους» ή επειδή δεν πίστευαν ότι οι Αρχές θα επανόρθωναν την κατάσταση. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι μόνο 5,2% των θυμάτων ανέφεραν το περιστατικό σε συνδικαλιστική οργάνωση (βλ. γράφημα 6), ποσοστό που θα πρέπει να κινητοποιήσει τις οργανώσεις να αναλάβουν δράση. Επιπλέον, όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διατυπώθηκε ότι μπορούν να διασφαλίσουν ότι τα μέτρα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης καλύπτονται μέσα από ρυθμίσεις σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, να διαπραγματευτούν πολιτικές για τον χώρο εργασίας, να παρέχουν στους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπαίδευση ευαισθητοποιημένη ως προς τη διάσταση του φύλου και να διανείμουν σχετικές πληροφορίες στο εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, έως σήμερα, όπως επισημαίνεται στην έρευνα, μόνο 3,1% των ατόμων που απάντησαν στην έρευνα καλύπτονταν από συλλογική

σύμβαση εργασίας με διατάξεις σχετικές με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (βλ. γράφημα βλ.11). Επιπρόσθετα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να αναλαμβάνουν **δράση για να ευαισθητοποιήσουν** το κοινό για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία σε όλα τα επίπεδα εκπροσώπησης των εργαζομένων (εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό, επαγγελματικό, εταιρικό) αλλά καμία κοινή τριμερής εκστρατεία ευαισθητοποίησης δεν έχει υλοποιηθεί μετά την κύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ από την Ελλάδα (N. 4808/2021) λόγω της έλλειψης τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για το θέμα (Οδηγός ΓΣΕΕ, 2022). Τέλος, επισήμαναν ότι το Τριμερές Όργανο του Υπουργείου Εργασίας (Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας για την Ισότητα των φύλων) δεν έχει λειτουργήσει αρκετά χρόνια, παρόλο που αυτό έχει επανειλημμένα ζητηθεί τόσο από τη ΓΣΕΕ όσο και από εργοδοτικές οργανώσεις που υπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Στο πλαίσιο του τρέχοντος έργου, στη δεύτερη ομάδα εστίασης που περιλάμβανε τις αρμόδιες Αρχές και πραγματοποιήθηκε στις 30 Σεπτεμβρίου 2024, οι σχετικοί εκπρόσωποι συμμετείχαν σε ανταλλαγή απόψεων για το θέμα της υποδήλωσης του φαινομένου, για τις παγίδες του νομικού πλαισίου σε ορισμένες περιστάσεις, τη χαμηλή συμμόρφωση των επιχειρήσεων, την έλλειψη πόρων για τη συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων για το θέμα, την ανάγκη για θεσμικό τριμερή κοινωνικό διάλογο σχετικά με την ισότητα των φύλων που περιλαμβάνει τη σεξουαλική βία και παρενόχληση, την ανάγκη για περισσότερες εκστρατείες ευαισθητοποίησης, εκπαιδευτικά προγράμματα

τα και τη συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων δήλωσαν ότι η αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων μεταξύ των θεσμικών οργάνων οδηγεί σε ένα κλίμα νομικής και διαδικαστικής σύγχυσης, σε βάρος της προστασίας των θυμάτων, γεγονός που συντελεί τόσο στα αυξημένα ποσοστά υποδήλωσης όσο και στη διατήρηση ενός διαδεδομένου αισθήματος ατιμωρησίας στους δράστες. Επίσης, οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων πρότειναν κοινά εκπαιδευτικά προγράμματα στις Αρχές με επαρκές εκπαιδευτικό υλικό. Επιπρόσθετα, τόνισαν πόσο σημαντικό είναι οι επιθεωρητές, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες να προσδιορίζουν, να αναγνωρίζουν και να αποκρίνονται αποτελεσματικά σε (δυνητικά) περιστατικά, αλλά επίσης να τονώσουν την πίστη και να καλλιεργήσουν ξανά την εμπιστοσύνη στις Αρχές. Οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων εξέφρασαν έντονες ανησυχίες για τα σημαντικά εμπόδια που υψώνονται για την πρόσβαση των θυμάτων στις Αρχές, όπως είναι η έλλειψη διαδικαστικού πλαισίου για το εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ιδιωτικού δικαίου, η έλλειψη υπηρεσιών στις Περιφέρειες και τα νησιά, τα εμπόδια νομικής, διαδικαστικής φύσης και υποδομών (για παράδειγμα, η απαίτηση κατάρτισης των καταγγελιών μόνο στα ελληνικά και η έλλειψη υπηρεσιών μετάφρασης), ο διαχωρισμός της διερεύνησης της καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση/βία από τη διερεύνηση των εργασιακών συνεπειών για τα θύματα, η ανυπαρξία εξέτασης των παραμέτρων της υγείας και της ασφάλειας των καταγγελιών, καθώς και η παραμέληση του ζητήματος των εργαζομένων με άτυπες μορφές εργασίας. Στο τέλος της δεύτερης ομάδας εστίασης (focus group), όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη εξέφρασαν τη διάθεση να συνεχίσουν τον διάλογο και τη συνεργασία τους στο μέλλον ενώ οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων επισήμαναν ότι αυτή η διαδικασία θα πρέπει να είναι θεσμική, τακτική, διαφανής και να βασίζεται σε δεδομένα.

Παρά το νέο νομικό πλαίσιο που θεσπίστηκε στην Ελλάδα μέσω του Ν. 4808/2021, τον οποίο έχουμε ήδη αναλύσει, θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα θύματα αντιμετώπισαν μια κατάσταση σύγχυσης σε σχέση με τους πολλαπλούς ρόλους και τις εξουσίες των αρμόδιων Αρχών που είναι υπεύθυνες για την προστασία, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για σαφή οριοθέτηση αρμοδιοτήτων και τονίζει τους κινδύνους αλληλοεπικάλυψων μεταξύ των Αρχών, με ιδιαίτερη έμφαση στο δημόσιο τομέα. Η έρευνα δείχνει ότι μόνο 1,6% των θυμάτων (βλ. γράφημα 6) ανέφεραν το περιστατικό τους στις αρμόδιες Αρχές διότι 27,2% δήλωσαν ότι «δεν έχουν καμία εμπιστοσύνη στις αρμόδιες Αρχές» (βλ. γράφημα βλ. 7). Η κατάσταση την οποία αποκάλυψε η έρευνα και επιβεβαίωσαν οι συνεντεύξεις με τα θύματα και οι συζητήσεις στη διάρκεια των ομάδων εστίασης δείχνουν ότι η έλλειψη μόνιμου τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για το θέμα, η έλλειψη κωδικοποίησης σύμφωνα με το ενωσιακό και το διεθνές δίκαιο, η έλλειψη συστηματικής και τακτικής τήρησης στατιστικών στοιχείων, τα προβλήματα που επηρεάζουν την πρόσβαση των θυμάτων λόγω γεωγραφικών

φραγμών, η επικάλυψη των εξουσιών της αρμόδιας Αρχής Επιθεώρησης και των δημόσιων Αρχών, η έλλειψη κοινών εκστρατειών ευαισθητοποίησης με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και η έλλειψη τριμερούς συνεργασίας θα πρέπει να κινητοποιήσουν τις αρμόδιες Αρχές στην Ελλάδα. Οι σαφείς διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών μπορούν να εμπνεύσουν εμπιστοσύνη, προσφέροντας τη διαβεβαίωση στα θύματα ότι θα αντιμετωπιστούν χωρίς καθυστέρηση, με σοβαρότητα και τήρηση του απορρήτου και της εμπιστευτικότητας. Η ανάπτυξη ικανοτήτων και η εκπαίδευση των επαγγελματιών και των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες με τη συμβολή των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών Αρχών είναι ζωτικής σημασίας για να βελτιωθούν οι υπηρεσίες. Τέλος, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος, η τριμερής συνεργασία και οι στοχευμένες δράσεις για το θέμα θα επέφεραν θετικά αποτελέσματα και θα λειτουργούσαν εποικοδομητικά ενώ απαιτείται βαθύτερη κοινωνική αλλαγή για να καλλιεργηθεί μια κουλτούρα βασισμένη στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια.

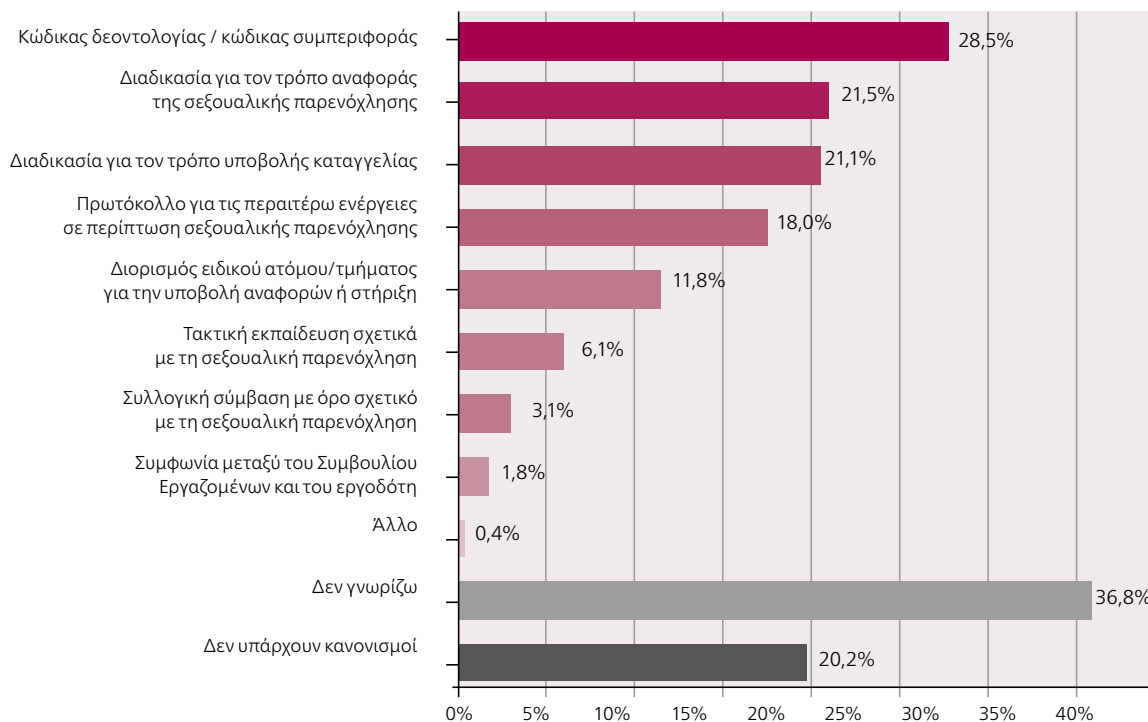
2.9 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

Με βάση την τρέχουσα έρευνα, σχετικά λίγες επιχειρήσεις έχουν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του νέου Ν. 4808/2021 για πολιτικές που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και πρέπει να ληφθούν περαιτέρω μέτρα για το θέμα αυτό τόσο από τις οργανώσεις εργοδοτών όσο και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μόνο 28,5% των υφιστάμενων εργοδοτών στην Ελλάδα έχουν κώδικες δεοντολογίας, μόνο 21,5% διαθέτουν διαδικασίες για την καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης, μόνο 21,1% έχουν διαδικασίες υποβολής καταγγελιών, μόλις 6,1% έχουν τακτική εκπαιδευτική δράση για τη σεξουαλική παρενόχληση και το πολύ χαμηλό ποσοστό του 3,1% διαθέτει συλλογική σύμβαση με διατάξεις που καλύπτουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Επειδή υπάρχουν τόσο λίγοι Κώδικες δεοντολογίας, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, πρωτόκολλα ή τακτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, η αποτελεσματικότητα της νέας νομοθεσίας (Ν. 4808/2021) εξαρτάται στενά από την επαρκή εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών.

Επιπλέον, η τρέχουσα έρευνα δείχνει ότι τα θύματα αναζητούν πληροφορίες από τα αρμόδια πρόσωπα/θεσμικά όργανα σχετικά με τις περαιτέρω ενέργειές τους σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (48,1%), επαγγελματική (νομική) υποστήριξη για την καταγγελία βίας ή/και παρενόχλησης (43,8%), προστασία από άλλη σεξουαλική παρενόχληση ή αντίποινα (41,3%), ηθική υποστήριξη (34,9%) και επαγγελματική βοήθεια για την κατανόηση των δικαιωμάτων τους (33,2%) (βλ. γράφημα βλ. 12).

Γράφημα 11

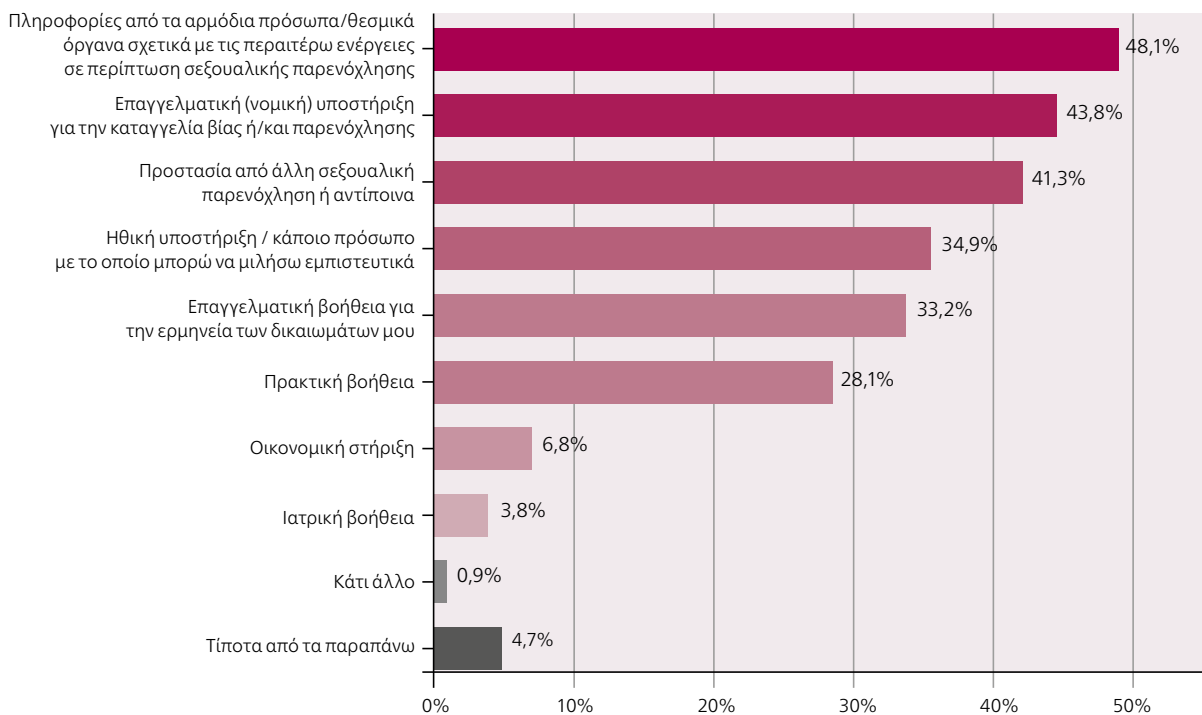
Υπαρξη πολιτικών στην τρέχουσα θέση εργασίας των συμμετεχόντων/-ουσών με στόχο την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (N=228, %)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Γράφημα 12

Είδη ενημέρωσης και υποστήριξης που οι συμμετέχοντες/-ουσες θα έβρισκαν χρήσιμα αφού βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση (N=235, %)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

3

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία το 2021 (Ν. 4808/2021). Το πεδίο εφαρμογής της είναι ευρύτερο από το προισχόνον πλαίσιο σε σχέση με τον κόσμο της εργασίας και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση. Με αυτή την ενέργεια, η Ελλάδα έστειλε ένα ηχηρό μήνυμα σχετικά με τη δέσμευση του κράτους να αντιμετωπίσει τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον προσβάσιμο και επαρκές για την προστασία των θυμάτων βίας και παρενόχλησης. Αυτή η δέσμευση συνδέεται με τη δημιουργία, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση ενός συνεκτικού, επαρκούς και διαφανούς νομικού και διαδικαστικού πλαισίου στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, αλλά επίσης οπουδήποτε παρέχεται εργασία, συμπεριλαμβανομένων των τομέων της γεωργίας και της ναυτιλίας.

Η έρευνα του έργου αυτού δείχνει ότι από τα 876 άτομα που συμμετείχαν στο δείγμα, **31,4% (275 περιστατικά) δήλωσαν ότι είχαν πέσει θύματα** σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Οποιοδήποτε άτομο μπορεί να πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά η έρευνα φανερώνει ότι η **συντριπτική πλειονότητα** των θυμάτων **είναι γυναίκες (75,3%) και 21,1% είναι άνδρες (το 1,5% ανέφερε άλλο φύλο)**.

Συχνά ο δράστης είναι συνάδελφος (49,4%) ή αφεντικό ή προϊστάμενος (40,4%). Όπως έχει ήδη επισημανθεί, τα περισσότερα **θύματα είναι γυναίκες (75,3%)** και οι γυναίκες που είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στη σεξουαλική παρενόχληση είναι οικονομικά εξαρτημένες, ανύπαντρες (18,4%) ή διαζευγμένες (13,5%), με μεταναστευτικό/προσφυγικό προφίλ (2,4%), γυναίκες με κάποια μορφή αναπηρίας (4,3%), από εθνοτικές μειονότητες (5,3%) ή γυναίκες που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες (32%). Οι κίνδυνοι αυξάνονται λόγω κατάχρησης εξουσίας και της συνδρομής ή του συνδυασμού διαφορετικών παραγόντων. Η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα συχνά βασίζεται σε άνισες σχέσεις ισχύος μεταξύ των φύλων και μπορεί να αναγκάσει τα θύματα να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ή να εγκαταλείψουν τη θέση τους ή ακόμα και τον εργασιακό βίο. Για τα θύματα που παραμένουν στη θέση τους, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τα αποτρέψει από την επιδίωξη υψηλότερων θέσεων και μπορεί να επηρεάσει την ψυχική τους υγεία. Στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν, οι

γυναίκες ανέφεραν συχνά ότι η σεξουαλική παρενόχληση που είχαν βιώσει τις έκανε να νιώθουν άβολα, αναγκάζοντάς τις να αποφεύγουν ορισμένες εργασιακές καταστάσεις και υπονομεύοντας την αυτοπεποίθησή τους στην εργασία, με αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία, επιφέροντας κατάθλιψη, άγχος ή άλλες αρνητικές ψυχολογικές συνέπειες (21,9%). Επομένως, **το ηθικό, σωματικό, πνευματικό, επικοινωνιακό και οικονομικό κόστος είναι τεράστιο**. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι χρόνιο πρόβλημα στην Ελλάδα, **επηρεάζοντας τόσο τον ιδιωτικό (77,1%) όσο και τον δημόσιο (17,8%) τομέα** και όλα τα επαγγέλματα. Ωστόσο, καταγγέλλεται ελλιπώς (μόλις το 1,6% κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στις αρμόδιες Αρχές), λόγω της έλλειψης εμπιστοσύνης στην αποτελεσματικότητα των μηχανισμών καταγγελίας, αλλά και των στερεοτύπων, τα οποία τείνουν να επιρρίπτουν την ευθύνη στο θύμα και όχι στον δράστη. Η αποτελεσματική δράση κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας απαιτεί συνδυασμό νομικού πλαισίου, μεγαλύτερης επιβολής κανόνων, επαρκώς χρηματοδοτούμενων θεσμικών οργάνων και μεγαλύτερης ευαισθητοποίησης έναντι αυτών των ζητημάτων. Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας **επηρεάζει εργαζόμενους, εργοδότες και το Κράτος** επειδή υποσκάπτει την ακεραιότητα, την ισότητα και την ευημερία των εργαζομένων, ενώ επίσης εξασθενίζει την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων καθώς αποδυναμώνει τις βάσεις επί των οποίων οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις και επιφέρει σημαντικό πλήγμα στη φήμη τους.

Επίσης, στην έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα αναφέρθηκε με πληρότητα το φάσμα ανεπιθύμητων συμπεριφορών που προσιδιάζουν στη σεξουαλική παρενόχληση, μεταξύ άλλων μη λεκτική παρενόχληση (ανάρμοστα έντονα ή απρεπή βλέμματα – 65,5%), λεκτική (άσεμνα σεξουαλικά αστεία ή προσβλητικά σχόλια για το σώμα – 46,2%), σωματική (ανεπιθύμητη σωματική επαφή – 32,4%) και ψηφιακή (ανάρμοστα email ή γραπτά μηνύματα με σεξουαλικό φορτισμένο περιεχόμενο – 5,5%). **Αυτές οι ανεπιθύμητες συμπεριφορές** συχνά εμφανίζονται στον χώρο εργασίας, όπως τα ανάρμοστα έντονα ή απρεπή βλέμματα (17,2%), τα άσεμνα σεξουαλικά αστεία (17,6%) και η ανεπιθύμητη σωματική επαφή (8,6%). Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο δράστης είναι άνδρας συνάδελφος ή συνεργάτης (49,4%) ή άνδρας-ερ-

γοδότης ή προϊστάμενος (40,4%). Τα βασικά κίνητρα φαίνεται να είναι το φύλο (62,5%), η ηλικία (41,1%), αλλά επίσης η οικονομική κατάσταση (9,1%) και η εθνικότητα (3,2%).

Για να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση, η Ελλάδα πρέπει να προαγάγει συμπεριληπτικούς και υποστηρικτικούς χώρους εργασίας με σαφείς πολιτικές και με εμπιστοσύνη στις αρμόδιες Αρχές και τα σχετικά θεσμικά όργανα. Η τρέχουσα έρευνα δείχνει ότι τα θύματα δεν προχώρησαν στην καταγγελία των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στα αρμόδια θεσμικά όργανα (**μόνο το 1,6% κατήγγειλε περιστατικά στα αρμόδια όργανα λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης (27,2%)** και της αντίληψης ότι «δεν μπορεί να γίνει τίποτα» (51,1%). Επίσης, μόνο το 3,6% υπέβαλε επίσημη καταγγελία σε ειδική μονάδα στον χώρο εργασίας και το 5,2% προέβη σε καταγγελία σε συνδικαλιστική οργάνωση. Επομένως, στην Ελλάδα, σε γενικές γραμμές, η σεξουαλική παρενόχληση δεν καταγγέλλεται στις αρμόδιες Αρχές, άρα οι περισσότερες περιπτώσεις δεν καταγράφονται επίσημα.

Ο πρόσφατος νόμος 4808/2021 θεσπίζει μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν από τους εργοδότες για την πρόληψη και την προστασία στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, αλλά η υλοποίηση παραμένει υποτονική και είναι περιορισμένος ο αριθμός των επιχειρήσεων που συμμορφώνονται. **Η τρέχουσα έρευνα σε 876 συμμετέχοντες/-ουσες δείχνει ότι μόνο το 31,4% των επιχειρήσεων έχει κώδικα δεοντολογίας, το 21,9% διαθέτει διαδικασίες υποβολής καταγγελιών** και μόνο το 3,1% καλύπτεται από συλλογική σύμβαση με διατάξεις που άπτονται της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, περίπου το 23,4% έχει διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, το 21,9% παρέχει πρωτόκολλο για τις περαιτέρω ενέργειες σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, το 12,5% έχει ειδικό άτομο ή τμήμα για την υποβολή καταγγελιών ή στήριξη, το 7,3% παρέχει τακτικά εκπαιδευτικά μαθήματα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και το 17,3% δεν έχει κανένα κανονισμό.

Επιπλέον, τα θύματα επισήμαναν κάποια σύγχυση σε σχέση με τους πολλαπλούς ρόλους και τις αρμοδιότητες των Αρχών προστασίας, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Εθνική Αρχή Διαφάνειας, τονίζοντας την ανάγκη για σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων αυτών των φορέων (ιδίως στον δημόσιο τομέα) και συμμόρφωση, επισημαίνοντας τους κινδύνους των αλληλοεπικαλύψεων.

Όπως έχουμε αναφέρει, ο μικρός αριθμός Κωδίκων δεοντολογίας, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πρωτοκόλλων και τακτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων φανερώνει ότι η αποτελεσματικότητα της νέας νομοθεσίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επαρκή εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών. Επομένως, η εκπλήρωση αυτή έχει ζωτική σημασία για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Το φαινόμενο χρειάζεται ολιστική προσέγγιση και συντονισμό με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση τόσο εργαζομένων όσο και εργοδοτών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας: σχετικές πολιτικές, συνέπειες, δικαιώματα, πρόληψη και προστασία.

Είναι ενδιαφέρον ότι το 9,1% των θυμάτων, όπως αποκαλύφθηκε από την έρευνα και τις συνεντεύξεις, εγγράφηκε σε συνδικαλιστική οργάνωση μετά από κάποιο περιστατικό, δείχνοντας ότι τα θύματα νιώθουν μεγαλύτερη προστασία ως μέρος ενός συλλογικού οργάνου στον χώρο εργασίας απ' ό,τι ως μονάδα.

Η έρευνα και οι συνεντεύξεις φανερώνουν, επίσης, την ανάγκη για κατευθυντήριες αρχές και συνεχή εκπαιδευτικά προγράμματα για λόγους ευαισθητοποίησης σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, για τον προσδιορισμό, την αναγνώριση και την καταγγελία περιστατικών, την παροχή ουσιαστικής στήριξης στα θύματα, την προώθηση της αλλαγής, ενώ επίσης θα διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο στο μετασχηματισμό της κουλτούρας.

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

3.1 ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Στους χώρους εργασίας πρέπει να δημιουργηθεί **μια κουλτούρα βασισμένη στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια**. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να δραματίσουν καίριο ρόλο στην **ανάπτυξη κοινωνικής κουλτούρας**, λαμβάνοντας επίσης υπόψη το γεγονός ότι η άσκηση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων συνδέεται εγγενώς με την πραγμάτωση βασικών ανθρώπινων αξιών, όπως ο σεβασμός για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η ελευθερία, η δημοκρατία, η ισότητα, ο κανόνας δικαίου και τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες. Επιπλέον, είναι αναγκαία η **βαθύτερη αλλαγή της κοινωνίας**. Οι οργανώσεις εργοδοτών μπορούν να χρησιμεύσουν ως κόμβοι για τη μεταφορά γνώσεων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στην υλοποίηση πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, η διυπουργική συνεργασία είναι σημαντική ανάμεσα στο Υπουργείο Εργασίας και άλλα Υπουργεία με αρμοδιότητα για την πρόληψη και τον εντοπισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, το Υπουργείο Εσωτερικών, το Υπουργείο Μετανάστευσης και επίσης οι **Ανεξάρτητες Αρχές και τα θεσμικά όργανα**, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Το Υπουργείο Παιδείας μπορεί επίσης να διαδραματίσει κομβικό ρόλο στην αλλαγή της κοινωνίας, ευαισθητοποιώντας τους μαθητές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και εκπαιδευώντας την επόμενη γενιά εργαζομένων και εργοδοτών.

- Είναι απαραίτητη **μια συμπεριληπτική, ολοκληρωμένη, ολιστική και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση σε διαφορετικούς τομείς δικαίου** που θα καλύπτει, νομικά και στην πράξη, όχι μόνο αυστηρά τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών αλλά επίσης ανεξάρτητους εργολήπτες, εκπαιδευόμενους, εθελοντές, αιτούντες εργασία και άλλους, καθώς και εργαζόμενους/-ες σε πλατφόρμες. Όλοι οι παράγοντες πρέπει να συνεργαστούν για να υλοποιηθούν τις απαραίτητες διεξοδικές αλλαγές σε ολόκληρο το σύστημα ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Ο τριμερής κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να αποτελέσει το βασικό εργαλείο για το θέμα αυτό μέσω της αναζωογόνησης των σχετικών τριμερών οργάνων για την ισότητα των φύλων στο Υπουργείο Εργασίας ή άλλους σχετικούς τριμερείς φορείς που δεν λειτουργούν προς το παρόν. Επίσης, απαιτείται καλύτερος συντονισμός μεταξύ των Υπουργείων και των Ανεξάρτητων Αρχών με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους εργαζομένων και εργοδοτών. Έχει σημασία να συνενωθούν συγκροτημένα οι στρατηγικές, οι λειτουργίες και οι γνώσεις όλων των κρατικών υπηρεσιών για να αποδώσει καρπούς η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στο μέλλον.

- **Εκστρατείες ευαισθητοποίησης:** Πολλοί/ές εργαζόμενοι/ες δεν κατανοούν πλήρως τα διάφορα χαρακτηριστικά, τις μορφές και τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και πολλές επιχειρήσεις δεν έχουν θεσπίσει ακόμα σχετικές πολιτικές. Ωστόσο, για να ευθυγραμμιστούν καλύτερα οι κανόνες, οι αξίες και οι πεποιθήσεις πολλών ατόμων του πληθυσμού με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς, οι πολίτες, οι εργαζόμενοι/ες και οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδευτούν καλύτερα σε αυτόν τον τομέα. Μια δυνατότητα προόδου, συνίσταται στην παροχή περισσότερων πληροφοριών σε πολίτες, εργαζόμενους/ες και εργοδότες. Επί του παρόντος, είναι ελάχιστες οι πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί στην Ελλάδα. Το δεύτερο και σημαντικότερο είδος εκπαίδευσης συνίσταται στην εκπαίδευση και των δύο πλευρών, των εργαζομένων και των εργοδοτών, σχετικά με τα οφέλη και την αξία της συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία. Γι' αυτόν τον λόγο, θα μπορούσαν να προγραμματιστούν και να οργανωθούν στοχευμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης από κοινού με όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, όπως με την Κυβέρνηση, τα Υπουργεία, τις Ανεξάρτητες Αρχές και τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας χρησιμοποιώντας τα μέσα ενημέρωσης, συμπεριλαμβανομένων των εφημερίδων και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.
- **Προστασία των θυμάτων βίας με αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο και συνεκτικές και σταθερές εθνικές πολιτικές.** Οι αρμοδιότητες για την ισότητα των φύλων είναι κατακερματισμένες, ιδίως σε σχέση με την εργασία. Υπάρχει επίσης έλλειψη διαδικασιών μόνιμου θεσμικού κοινωνικού διαλόγου, γεγονός που επηρεάζει τη διαφάνεια, την κοινωνική ευθύνη και τον κοινωνικό έλεγχο. Έχει σημειωθεί αύξηση των περιστατικών βίας και κακοποίησης γυναικών, τα οποία συνήθως έρχονται στο φως από έμμεσες πηγές. Τα περιστατικά αυτά τείνουν να συμβαίνουν σε στιγμές και μέρη όπου δεν υπάρχει δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης για την προστασία του θύματος. Αυτό οδηγεί σε χαμηλά ποσοστά καταγγελίας στις αρμόδιες ελεγκτικές Αρχές (1,6%) και συνεπώς σε χαμηλά ποσοστά δίωξης. Η λειτουργία ξενώνων περίθαλψης/ καταφυγίων και συμβουλευτικών κέντρων για τα θύματα έμφυλης βίας εξαρτάται από ευρωπαϊκά κεφάλαια. Η απουσία σταθερών και αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των θυμάτων καταδεικνύει την έλλειψη συστηματικής επαγρύπνησης εκ μέρους της Πολιτείας σε σχέση με τη βία κατά των γυναικών. Ένας άλλος καθοριστικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα των εθνικών πολιτικών είναι η **ποιότητα και η συνοχή της νομοθεσίας** που θα παρέχει τη δέουσα νομική και διαδικαστική ασφάλεια. Επομένως, η Ελλάδα θα πρέπει να επανεξετάσει το περιεχόμενο και τη συνοχή της συνολικής τρέχουσας νομοθεσίας που ρυθμίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στην εργασία και να προχωρήσει χωρίς καθυστέρηση στην κωδικοποίησή της σύμφωνα με το ενωσιακό και το διεθνές δίκαιο.

- **Συστηματική και τακτική τήρηση στατιστικών στοιχείων.** Αυτό περιλαμβάνει την αποτελεσματική, έγκαιρη και επαρκή παρακολούθηση της έμφυλης βίας, μεταξύ άλλων στον χώρο εργασίας. Η ενίσχυση του πλαισίου για την προστασία των θυμάτων και την επιβολή αυστηρών ποινών στους δράστες συνδέεται άμεσα με τη συστηματική και τακτική συλλογή και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων, τα οποία θα πρέπει να παρέχονται άμεσα και εύκολα στο ευρύ κοινό. Θα πρέπει να υπάρξουν λεπτομερή δεδομένα ανά φύλο, ηλικία και άλλα κρίσιμα χαρακτηριστικά, επίσης αναφορικά με τη σχέση μεταξύ θύματος και δράστη. Έχει επισημανθεί ότι η τήρηση αξιόπιστων και διαλειτουργικών στατιστικών στοιχείων από την Επιθεώρηση Εργασίας ή το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Εσωτερικών, το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και το Υπουργείο Μετανάστευσης έχει ουσιώδη σημασία για την αντιμετώπιση των αθέμιτων διακρίσεων γενικότερα. Παρά την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων στα Υπουργεία και τις συναφείς Αρχές, δεν υπάρχει πλήρως συντονισμένη προσέγγιση για τη συλλογή και την ανταλλαγή δεδομένων για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- **Προσβάσιμοι, διαφανείς και αποτελεσματικοί μηχανισμοί υποβολής καταγγελιών και αναφορών** θα πρέπει να προσφέρουν στα θύματα υποστήριξη, υπηρεσίες και μέσα έννομης προστασίας χωρίς καθυστέρηση. Η σύγχυση και οι αλληλεπικαλύψεις σε σχέση με τις εξουσίες της Αρχής Επιθεώρησης και των αρμόδιων δημόσιων Αρχών, μαζί με διαδικαστικά εμπόδια και ανεπάρκειες υποδομών, επηρεάζουν αρνητικά τα θύματα. Ως επακόλουθο, το επίπεδο της ελλιπούς καταγγελίας/υποδήλωσης παραμένει υψηλό και οι δράστες συνεχίζουν να έχουν την αίσθηση της ατιμωρησίας. Επομένως, μπορεί να αυξηθεί η συχνότητα των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας. Υπάρχουν επίσης σαφείς αποδείξεις ότι οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και ενημέρωσης, οι τηλεφωνικές γραμμές 24ωρης υποστήριξης, οι υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, η ιατρική περίθαλψη και αγωγή, τα κέντρα αντιμετώπισης κρίσεων συμπεριλαμβανομένων των καταφυγίων, οι εξειδικευμένες μονάδες της αστυνομίας και ειδικά εκπαιδευμένα στελέχη είναι αναγκαία στοιχεία και θα πρέπει να αποτελέσουν μέρος μιας σταθερής πολιτικής ως προς τη δέσμευση και τη χρηματοδότηση.
- Οι **παράγοντες κινδύνου** θα πρέπει να εξαλειφθούν, όπως τα στερεότυπα και οι άνισες σχέσεις εξουσίας βάσει του φύλου. Η κατάχρηση των σχέσεων εξουσίας καθιστά το εργατικό δυναμικό πιο ευάλωτο. Θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στους κινδύνους και τους παράγοντες επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας που θα πρέπει να αναλυθούν μέσω της συλλογής επαρκών δεδομένων, ώστε να αξιολογούνται τακτικά μέσω θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Η ανάλυση και η αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου θα πρέπει να δημοσιοποιούνται και να είναι ευχερώς προσβάσιμες από όλους, με ιδιαίτερη βαρύτητα στην

επίσημη συλλογή πληροφοριών από την Επιθεώρηση Εργασίας και τις δικαστικές Αρχές.

- Επίσης, θα πρέπει να παρασχεθεί **εξειδικευμένη κατάρτιση** στις **δημόσιες υπηρεσίες και τα όργανα** για τη συνεκτική υλοποίηση της εθνικής νομοθεσίας, ιδίως σε σχέση με τη διακριτικότητα στην εξέταση των καταγγελιών, με συνεκτίμηση της προσωπικότητας των καταγγελλόντων/-ουσών, της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου. Είναι σημαντική η περαιτέρω ανάπτυξη ικανοτήτων των Επιθεωρητών Εργασίας για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητά τους στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας βάσει σεβασμού, εμπιστοσύνης και αξιοπρέπειας.

3.2 ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

- Οι **συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να αναλάβουν κομβικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση** σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία σε όλα τα επίπεδα εκπροσώπησης των εργαζομένων (εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό, επαγγελματικό, εταιρικό). Η προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, παρενόχληση και βία θα πρέπει να είναι η προτεραιότητα της συλλογικής δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ιδίως σε σχέση με τον σεβασμό της αξιοπρέπειας, της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Απαιτείται **ειδική εκπαίδευση** σχετικά με το νομοθετικό και διαδικαστικό πλαίσιο για την προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία, με έμφαση στο **ρόλο και τους πόρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων** στην υποστήριξη των θυμάτων.
- **Πρέπει να αποκατασταθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, δεδομένου του αναγνωρισμένου σημαντικού ρόλου τους στην ανάπτυξη δεσμευτικών διατάξεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Οι **συλλογικές συμβάσεις εργασίας** μπορούν να θεσπίσουν μέτρα που θα αποσκοπούν στην εξάλειψη του κλίματος ατιμωρησίας και σεξισμού, και να ευνοήσουν πολιτικές πρόληψης και προστασίας σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και την ευαισθητοποίηση. Τα περιοριστικά μέτρα που έχουν επιβληθεί στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα είχαν επίσης σημαντικό αντίκτυπο στις προσπάθειες αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, λόγω του συμμετοχικού και του συλλογικού χαρακτήρα τους, είναι αποτελεσματικά μέσα για την προώθηση —μέσω δεσμευτικών διατάξεων— (επίσης) ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς παρενόχληση και βία και για την υιοθέτηση μέτρων πρόληψης και προστασίας, πολιτικών

για τον χώρο εργασίας, εκπαίδευσης που συνεκτιμά τη διάσταση του φύλου και εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

- Η **τακτική και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου** παρουσιάστηκε τελευταία έτσι ώστε να εξεταστεί στο πλαίσιο όλων των προαναφερόμενων συστάσεων. Η τριμερής συμμετοχή εργαζομένων, εργοδοτών και της Κυβέρνησης στον κοινωνικό διάλογο, ιδίως στο πλαίσιο της **παρακολούθησης της προόδου σε σχέση με την εφαρμογή** των συμβάσεων της ΔΟΕ, θα πρέπει να υλοποιηθεί πιο αποτελεσματικά στην Ελλάδα. Δυστυχώς, υπάρχει ένα κενό, επίσης σε σχέση με την ισότητα των φύλων, στις διαδικασίες θεσμικού διαλόγου, με αποτέλεσμα ένα κρίσιμο έλλειμμα ενημέρωσης και παρακολούθησης. Αυτό επίσης επηρεάζει αρνητικά την εφαρμογή των κυρωμένων συμβάσεων της ΔΟΕ. Η τριμερής συμμετοχή (εργοδότες, εργαζόμενοι/-ες και η Ελληνική Κυβέρνηση) μέσω του κοινωνικού διαλόγου μπορεί να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στη διαμόρφωση αξιοπρεπούς κουλτούρας του χώρου εργασίας που συνεκτιμά τη διάσταση του φύλου ενώ οι κοινές εκστρατείες θα πρέπει να κινητοποιήσουν την ελληνική κοινωνία. Κατά συνέπεια, τα μέρη του τριμερούς διαλόγου θα πρέπει να κινητοποιηθούν και να έχουν φωνή, γεγονός που θα συντελέσει στη δημιουργία ενός φάσματος προσεγγίσεων και λύσεων από τα άμεσα ενδιαφερόμενα μέρη.

3.3 ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Ένας από τους πυλώνες της συμπεριληπτικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο προσέγγισης είναι οι κατευθυντήριες αρχές και η εκπαίδευση (άρθρο 11 Σύμβασης 190 και Σύσταση αριθ. 206). Πρέπει να οργανωθούν **προγράμματα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων** για τους κινδύνους της σεξουαλικής παρενόχλησης από οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Θα πρέπει να προσφέρεται **τόσο συγχρονισμένη όσο και ασύγχρονη εξ αποστάσεως εκπαίδευση**. Η νομική και διαδικαστική σταθερότητα και ασφάλεια έχει ζωτική σημασία για την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Όλοι οι εργαζόμενοι χρειάζονται ακώλυτη πρόσβαση σε ασφαλή, υγιή και συμπεριληπτικά περιβάλλοντα μάθησης και εκπαίδευσης, χωρίς διακρίσεις. Θα πρέπει να αναληφθούν θετικές δράσεις, επίσης σε σχέση με εκπαιδευτικά προγράμματα, για να υποστηριχθούν τα άτομα που είναι πιο ευάλωτα στην παρενόχληση και τη βία (γυναίκες, ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, μετανάστες/ πρόσφυγες, άτομα με αναπηρίες). Θα πρέπει να παρασχεθούν υλοποιήσιμες στρατηγικές, πολιτικές, κατάλογοι ελέγχου και υλικό εκστρατειών για τους τρόπους προστασίας των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών και του προσωπικού από τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

(ΔΟΕ 2024). Στο πλαίσιο του τρέχοντος έργου, τα άτομα που έδωσαν συνέντευξη τόνισαν την αναγκαιότητα αυτών των εκπαιδευτικών μαθημάτων στους χώρους εργασίας, επισημαίνοντας τη σημασία της συνέχειας και της συνέπειας. Ειδικότερα, η συνέχεια των εκπαιδευτικών προγραμμάτων θα μπορούσε να βοηθήσει τα θύματα και τα πιθανά θύματα να ενημερωθούν περισσότερο για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και τον τρόπο καταγγελίας της στις αρμόδιες Αρχές. Θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει τους δράστες ή πιθανούς δράστες να προσδιορίσουν τις διαφορετικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και να τις αποφύγουν στο μέλλον. Οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν σημαντική πείρα στην προώθηση της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων, όπως αναγνωρίστηκε με τη δέσμευσή τους μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας το 2014 (άρθρο 1) να συμμετάσχουν σε κοινές δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για την καταπολέμηση των παράνομων διακρίσεων στην εργασία, οι οποίες πράγματι υλοποιήθηκαν σε όλη την Ελλάδα το 2015.

Κύριος σκοπός και στόχοι: Η εκπαίδευση θα πρέπει να εξηγεί με απλούς όρους: (i) τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση, παρέχοντας πληροφορίες για τον τρόπο εντοπισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρέχοντας ορισμούς των εννοιών της διάκρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και της πολυμορφίας· (ii) τα θέματα που καλύπτονται από τη νομοθεσία· (iii) τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών· (iv) τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών στις επιχειρήσεις· (v) τις μορφές και τα είδη σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας· και (vi) τις συνέπειες για τα εργαζόμενα θύματα, άλλους/-ες εργαζόμενους/-ες, εργοδότες και το Κράτος, καθώς και τρόπους προστασίας προκειμένου να διαμορφωθεί συμπεριληπτική κουλτούρα.

Πού (τόπος): Η εκπαίδευση θα μπορούσε να οργανωθεί σε **13 Περιφέρειες** σε όλη την Ελλάδα σε συνεργασία με τις περιφερειακές συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις οργανώσεις εργοδοτών, την Επιθεώρηση Εργασίας, τον Συνήγορο του Πολίτη και ΜΚΟ. Όσον αφορά τη διάσταση της υγείας και ασφάλειας της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στην εργασία, τον συντονισμό της εκπαίδευσης θα μπορούσε να αναλάβει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλειας, μαζί με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) που είναι το εθνικό ίδρυμα που υποστηρίζεται από εθνικές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ για λογαριασμό εργαζομένων και ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ και ΣΒΕ για λογαριασμό των εργοδοτών). Το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει αναγνωριστεί από τη νομοθεσία ως ο επίσημος κρατικός θεσμικός σύμβουλος. Θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν εκπαιδευτικά μαθήματα με φυσική παρουσία καθώς και μαθήματα ηλεκτρονικής μάθησης με τη δυνατότητα μελέτης στον χώρο εργασίας ή μέσω ανεπτυγμένης πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης. Η εκπαίδευση θα μπορούσε να είναι διαδραστική, ευέλικτη και εύκολα προσβάσιμη από το σύνολο των εργαζομένων.

Ποιος/α (εκπαιδευτής/τρια): Οι εκπαιδευτές θα μπορούσαν να είναι υψηλού επιπέδου ειδικοί, γιατροί εργασίας, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί και επαγγελματίες ψυχικής υγείας.

Για ποιους/ες (εκπαιδευόμενοι/ες): Τα σεμινάρια θα μπορούσαν να απευθύνονται σε:

- **εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων** σε περιφερειακό, κλαδικό, επαγγελματικό και εταιρικό επίπεδο,
- **εκπροσώπους οργανώσεων εργοδοτών**, καθώς επίσης σε στελέχη και διευθυντές τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, προϊσταμένους, μέλη διοίκησης επιχειρήσεων και οργανισμών, στελέχη σε τμήματα που ασχολούνται με την καλλιέργεια κουλτούρας ασφάλειας και σεβασμού στον κόσμο της εργασίας,
- **επαγγελματικές οργανώσεις**, όπως σε δικηγορικούς συλλόγους, ιατρικούς συλλόγους και εκπροσώπους της αστυνομίας.

Τι (περιεχόμενο): Απαιτείται συνδυασμός θεωρίας και πρακτικών ασκήσεων. Το εκπαιδευτικό υλικό έχει καταρτιστεί από τα προαναφερόμενα ενδιαφερόμενα μέρη αλλά πρέπει να επικαιροποιηθεί, ιδίως σε σχέση με το διαδικαστικό πλαίσιο και τις αρμοδιότητες των κρατικών Αρχών. Στη συνέχεια, μπορεί να διανεμηθεί σε χώρους εργασίας από εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών. Το ΕΛΙΝΥΑΕ (ΕΛΙΝΥΑΕ 2020) θα μπορούσε να συμβάλει στην παρουσίαση των κινδύνων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και άλλων παραγόντων στον χώρο εργασίας. Οι περιπτωσιολογικές μελέτες θα μπορούσαν να βοηθήσουν τα άτομα να αναγνωρίζουν την επίδραση που έχουν οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ των φύλων, οι οργανωτικές δομές και η κουλτούρα στη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Τα ενδιαφερόμενα μέρη θα μπορούσαν να αναπτύξουν ένα κοινό πρόγραμμα ευαισθητοποίησης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Οι κώδικες δεοντολογίας και οι οδηγίες ορθής πρακτικής, όπως αυτός που δημοσιεύτηκε από τη ΔΟΕ το 2024, θα μπορούσαν να συγκαταλέγονται στα εργαλεία που θα συζητηθούν και θα παρουσιαστούν. Η ΔΟΕ θα μπορούσε να συμμετάσχει σε αυτά τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την παρουσίαση των κύριων στόχων της Σύμβασης αριθ. 190 και της εφαρμογής της και να στηρίξει την Ελλάδα με πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης, προωθητικό υλικό, έρευνα και τεχνική υποστήριξη. Έως το τέλος των μαθημάτων, οι εκπαιδευόμενοι θα ενδυναμωθούν και θα αποκτήσουν ενσυναίσθηση. Θα ευαισθητοποιηθούν σε σχέση με τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αποκτώντας την ικανότητα να προσδιορίζουν, να αναγνωρίζουν και να αποκρίνονται αποτελεσματικά σε δυνητικά περιστατικά. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να νιώσουν σιγουριά για την υποβολή καταγγελίας και την παροχή στήριξης στα θύματα, διασφαλίζοντας την άμεση και επαρκή υποστήριξή τους. Η εκπαίδευση θα πρέπει να συνοδεύεται από πιστο-

ποίηση της απόκτησης γνώσεων από τους συμμετέχοντες.

Στη συνέχεια του παρόντος έργου, δίνοντας έμφαση στο σκέλος της υλοποίησης, θα μπορούσε να διεξαχθεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή εκστρατεία ευαισθητοποίησης (ή και τα δύο) από το επόμενο έτος (2025). Η υλοποίηση θα πρέπει να έχει σαφή πιλοτικό χαρακτήρα και να είναι ρεαλιστική ως προς τους διαθέσιμους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους. Προϋπόθεση αυτών είναι η συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων μερών, εργαζομένων, εργοδοτών και ανεξάρτητων Αρχών. Αρχικά θα μπορούσε να συναφθεί συμφωνία μεταξύ των μερών αυτών ή τουλάχιστον μεταξύ των μερών που προτίθενται να συμμετάσχουν σε αυτή την πρωτοβουλία. Η ΓΣΕΕ με τα μέλη της Εργατικά Κέντρα σε όλη την Ελλάδα, αλλά επίσης οι οργανώσεις των εργοδοτών θα μπορούσαν να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στο σχεδιασμό και την υλοποίηση του προαναφερόμενου πιλοτικού προγράμματος. Αυτά τα μέρη θα συμφωνήσουν στο περιεχόμενο και την υλοποίηση του έργου και μπορούν να συμμετάσχουν σε όλες τις φάσεις. Ο πιλοτικός του χαρακτήρας έγκειται στο γεγονός ότι θα επιλεγεί συγκεκριμένη Περιφέρεια ή κλάδος οικονομίας για την υλοποίηση του παρόντος έργου. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν ήδη εμπειρία σε κοινές δράσεις για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, όπως έχει συμφωνηθεί στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2016, ο οποίος ολοκληρώθηκε με από κοινού συμφωνηθείσες δηλώσεις.

Ένα παράδειγμα πιθανού εκπαιδευτικού προγράμματος περιλαμβάνει την ασύγχρονη σειρά σύντομων βίντεο με χρήσιμες πληροφορίες που απορρέουν από το σχετικό νομικό πλαίσιο. Όλα τα εκπαιδευτικά μαθήματα ή το υλικό εκστρατειών θα πρέπει να είναι διαθέσιμα στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα. Με την υποστήριξη των εργοδοτών, αυτά τα βίντεο θα μπορούσε να διατεθούν σε όλο το εργατικό δυναμικό της περιοχής ή παραρτημάτων. Η έκταση και τα ακριβή χαρακτηριστικά αυτής της φάσης υλοποίησης θα εξαρτηθούν από τη διαθεσιμότητα των ενδιαφερόμενων μερών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Action Aid (2020): Έρευνα, Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού - τουρισμού, διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf

Αγγέλη Χ. και Καραγεώργου Μ. (2010): Η Εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο Θέμα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης. Αθήνα: Κύκλος Ισότητας των Φύλων - Συνήγορος του Πολίτη. Διαθέσιμο: <https://www.synigoros.gr/resources/docs/203714.pdf>

Αλεξοπούλου Α. και Δουφεξή-Καπλάνη, Μ.Ε. (2020): Εθνική Έκθεση – Σεξουαλική παρενόχληση. Αθήνα: Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας - ΚΜΟΠ, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.teamworkproject.eu/wp-content/uploads/2020/12/Teamwork_national-report_Greece_Gr_vf.pdf

Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., Παπαγιαννοπούλου Μ., Παπαμαχάη Στ. και Σπυριδάκης Ε. (2004): Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Αθήνα: ΚΕΘΙ, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXHLISH_GYNAIKWN.pdf

Διοτίμα (2023): Guide of good practices, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://diotima.org.gr/wp-content/uploads/2023/04/DEL.2.7_GUIDE_OF_GOOD_PRACTICES.pdf

ΕΛΣΤΑΤ (2023): Στοιχεία Υπολογιζόμενου Πληθυσμού, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.statistics.gr/documents/20181/95fb30f3-d0be-e606-a0c0-f66353fd5ec4>

ΕΛΣΤΑΤ (2024): Έρευνα εργατικού δυναμικού: 1ο τρίμηνο 2024, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.taxheaven.gr/attachment/18922>

ΕΛΙΝΥΑΕ (2020): Βία και παρενόχληση στην εργασία.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024): Η κατάσταση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην ΕΕ, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Έκθεση χώρας, Ισότητα των φύλων, Ελλάδα 2023, Ευρωπαϊκό δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5943-greece-country-report-gender-equality-2023>,

EUROSTAT: Έμφυλη βία, βάση δεδομένων, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

EUROSTAT (2022): Έρευνα της ΕΕ σχετικά με την έμφυλη βία κατά των γυναικών και άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας (EU-GBV) — πρώτα αποτελέσματα, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/15323622/KS-FT-22-005-EN-N.pdf/315d443b-ba8d-e607-3ce0-845f642a8c00?version=1.0&t=1669371271599>

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) (2014): Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα. Έκθεση κύριων αποτελεσμάτων, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014-violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) (2024): LGBTIQ at a crossroads: progress and challenges (ΛΟΑΤΚΙ σε σταυροδρόμι: πρόοδος και προκλήσεις), διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-crossroads-progress-and-challenges>

ΓΣΕΕ: Οδηγός για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας στην εργασία, διαθέσιμος στη διεύθυνση: https://gsee.gr/wp-content/uploads/2023/11/ENTYPO-ISOTHAS_1.pdf

Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη (2024): Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011): Libby Tata Arselle, Counseling Manual for Women Workers,

Employment and Social Agencies, «You are not alone». [Συμβουλευτικό εγχειρίδιο για εργαζόμενες γυναίκες, απασχόληση και κοινωνικοί φορείς, «Δεν είσαι μόνη»]

Επιθεώρηση Εργασίας: Βία & παρενόχληση στους χώρους εργασίας, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2024/05/bia-parenohlisi.pdf>

Επιθεώρηση Εργασίας: Έκθεση απολογισμού 2023 της **Επιθεώρησης Εργασίας**, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2024/06/%CE%95%CF%80%CE%B9%CE%B8%CE%B5%CF%8E%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82_%CE%91%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-2023.pdf

ΔΟΕ (1992): Combating Sexual Harassment at Work, Conditions of Work Digest [Επιτομή της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, συνθήκες εργασίας], 11 (1), Γενεύη, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

ΔΟΕ (2003): Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (άρθρα 19, 22 και 35 του Συντάγματος). Έκθεση III (Μέρος 1Α). Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας, 91η συνεδρία, Γενεύη.

ΔΟΕ (2019): Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο κόσμο της εργασίας. Σύμβαση αριθ. 190, σύσταση αριθ. 206 και το συνοδευτικό ψήφισμα, διαθέσιμα στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf

ΔΟΕ (2020): Σειρά τεχνικών ενημερωτικών εντύπων – Violence and harassment in the world of work [Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/series-technical-briefs-violence-and-harassment-world-work>

ΔΟΕ (2020): Εύχρηστος οδηγός C190 – Some world agreements about stopping violence and harassment at work, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/some-world-agreements-about-stopping-violence-and-harassment-work-0>

ΔΟΕ (2020): Σύμβαση αριθ. 190 για τη βία και παρενόχληση και σύσταση αριθ. 206, ενημερωτικό σημείωμα για τις οργανώσεις εργαζομένων, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/ILO-Violence-and-Harassment-Convention-No/995264929502676>

ΔΟΕ (2020): Sexual Harassment in the World of Work, διαθέσιμο σε: file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_738115.pdf

ΔΟΕ (2020α): Sexual Harassment: Causes and Remediation Evidence from Better Factories Cambodia, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/DP-38-Sexual-harassment-causes-and-remediation-BFC.pdf>

ΔΟΕ (2021): Join the ILO's global campaign for ratification of Violence and Harassment Convention; διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/resource/news/join-ilos-global-campaign-ratification-violence-and-harassment-convention-0>

ΔΟΕ (2021): Empowering women at work: government laws and policies [Ενδυνάμωση γυναικών στην εργασία, κρατικοί νόμοι και πολιτικές], διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_773233.pdf

ΔΟΕ (2021): How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work [Πώς να προωθήσετε τη συμπεριληψη των αναπηριών και προγράμματα πρόληψης, αντιμετώπισης και εξάλειψης της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/how-promote-disability-inclusion-programmes-prevent-address-and-eliminate>

ΔΟΕ (2021): Violence and harassment in the world of work: a guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206 [Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: οδηγός για τη Σύμβαση 190

και τη Σύσταση αριθ. 206], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-guide-convention-no-190-and>

ΔΟΕ (2022): Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers [Βία και παρενόχληση στην εργασία: ένας πρακτικός οδηγός για τους εργοδότες], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-work-practical-guide-employers>

ΔΟΕ (2024): Guidelines for TVET and skills systems on preventing and eliminating violence and harassment [Κατευθυντήριες γραμμές για προγράμματα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/guidelines-technical-and-vocational-education-and-training-tvet-and-skills>

ΔΟΕ, LRF, Gallup (2022): Experiences of violence and harassment at work: a global first survey [Εμπειρίες βίας και παρενόχλησης στην εργασία: πρώτη παγκόσμια έρευνα], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) 2024: Έκθεση Αναφοράς για την κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα <https://www.nchr.gr/2020-02-26-05-51-20/50-isotita-fylon/1770-ekthesi-anaforas-tis-eeda-gia-tin-katastasi-ton-gynaikon-stin-ellada.html>

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) 2021: Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής». Το κείμενο παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου στις 10 Ιουνίου 2021. <https://www.nchr.gr/2020-02-26-05-51-20/45-ergasia/1225-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B5%CE%B5%CE%B4%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%BF-%CF%83%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF-%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%BF%CF%85-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%85%CF%80%CE%BF%CF%85%CF%81%CE-%B3%CE%B5%CE%AF%CE%BF%CF%85-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CF%85%CF%80%CE%BF%CE%B8%CE%AD%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD.html>

ILOStat (2024): Women are more likely than men to want a job but not have one [Οι γυναίκες είναι πιθανότερο να θέλουν δουλειά αλλά να μην έχουν παρά οι άνδρες], διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ilostat.ilo.org/blog/women-are-more-likely-than-mento-want-a-job-but-not-have-one/>

ΚΕΘΙ (2022): Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο - Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, Μοσχοβάκου Ν. και Παπαγιαννοπούλου Μ., διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.kethi.gr/ekdoseis/ekpaideytiko-egheiridio-bia-kai-parenohlisi-ston-kosmo-tis-ergasias>

Μαλαγαρδή Α. (2021): Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας. Με αφορμή τη ΔΣΕ 190 και τη Σύσταση 206 της ΔΟΕ, *Ελληνική Δικαιοσύνη* (2): 355–76.

Μάνεση Δ. και Κανασούτη Σ. (2022): Press against sexual harassment and cyber violence.

Παπαγιαννοπούλου Μ., Κάσαδαγλη Στ. και Μουρτζάκη Μ. (2020): Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού-τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Αθήνα: ActionAid, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf

Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης, Β. & Βιδάλη Σ (2001): Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας / ΚΕΘΙ.

Παπαρήγα-Κωσταβάρα, Κ. (1995): Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, *Νομικό Βήμα*, 43: 617–629.

Πετρόγλου Π. (2022): Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία - Η μεταφορά του βάρους απόδειξης, άλλες εγγυήσεις του ενωσιακού δικαίου και οι εφαρμοστικές της Δ.Σ.Ε. 190 διατάξεις (ν. 4808/2021), *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, (7): 735–769. Στη μνήμη της Σοφίας Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, δικηγόρου, φεμινίστριας και ακτιβίστριας, πρώην μέλος του δικτύου της ΕΕ για την ισότητα των φύλων επί 35 έτη (1983- 2017).

Πετρόγλου Π. (2020): Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου* (8).

PRORATA (2021): Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση και την κακοποίηση, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://prorata.gr/2021/01/26/sexualiki-parenohlisi-kai-kakopoiisi-ereyna-anixneusis-staseon-kai-antilipseon/>

ΣΕΒ (2022): Οδηγός για τις επιχειρήσεις. Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Odigos_Via_Parenohlisi.pdf

ΣΕΒ (2023): Επιχείρηση Ισότητα: Μια έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2023/07/ENTYPO-GYNAIKES_FINAL_02-1.pdf

Στρατηγάκη Μ., Μαυρομάτη-Λαγάνη Α., Παπακωνσταντίνου Χ., Μιχαλοπούλου Α. (2022): Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα, Κοινωνικό Πολύκεντρο, ΑΔΕΔΥ.

Whitson R. (2021): Sexual harassment of women in small business is widespread, reporting is rare; διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.abc.net.au/news/2021-04-13/women-in-small-businesses-vulnerable-to-sexual-harassment/100062616>.

Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (2024): Παγκόσμιος Δείκτης για το χάσμα μεταξύ των φύλων 2024, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Σύμβαση 190 – Σύμβαση για την εξάλειψη της βίας και της Παρενόχλησης, 2019 (αριθ. 190), διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Υπουργική Απόφαση για τον δημόσιο τομέα (στα ελληνικά): <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/ya-didadf64946oik8582023-fek-343b-261203>

Υπουργική Απόφαση για τον ιδιωτικό τομέα (στα ελληνικά) <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/ya-820632021-fek-5059b-112021>

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (2021): https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/07/SSE_16_2021-EGSE-1.pdf

Έρευνα στον χώρο της εστίασης στην Κρήτη (2024): <https://3win.org/wp-content/uploads/2024/09/Κύρια-ευρήματα-1.pdf>

Σύσταση αριθ. 206 σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

ΣΥΣΤΑΣΗ CM / Rec (2019) που εγκρίθηκε από την Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στις 27 Μαρτίου 2019, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://rm.coe.int/greek-translation-of-sexism-rec/16809cbfd7>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

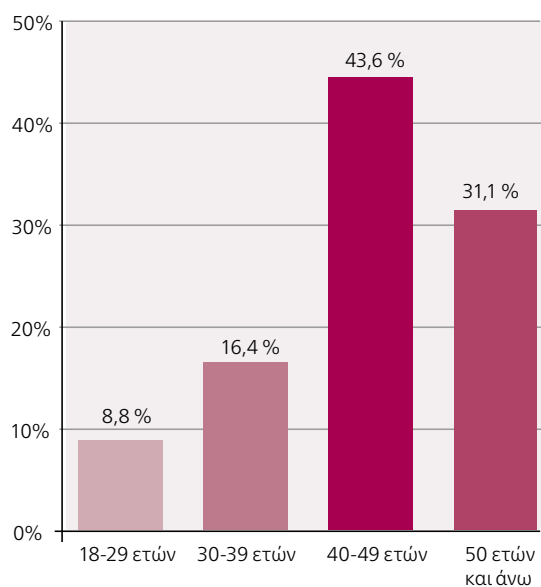
Κατηγορία	Αριθμός (N)	Ποσοστό
Συμμετέχοντες/-ουσες	876	100%
Φύλο		
Γυναίκα	557	64,8%
Ανδρας	282	32,8%
Άλλο	9	1,0%
Προτιμώ να μην απαντήσω	12	1,4%
Ηλικιακές κατηγορίες		
18–29	77	8,8%
30–39	143	16,4%
40–49	383	43,8%
50 και άνω	271	31,0%
Συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση		
Μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης	408	52,7%
Ανήκατε σε συνδικαλιστική οργάνωση την περίοδο που δεχτήκατε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	113	44,7%

2. ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ 275 ΘΥΜΑΤΑ

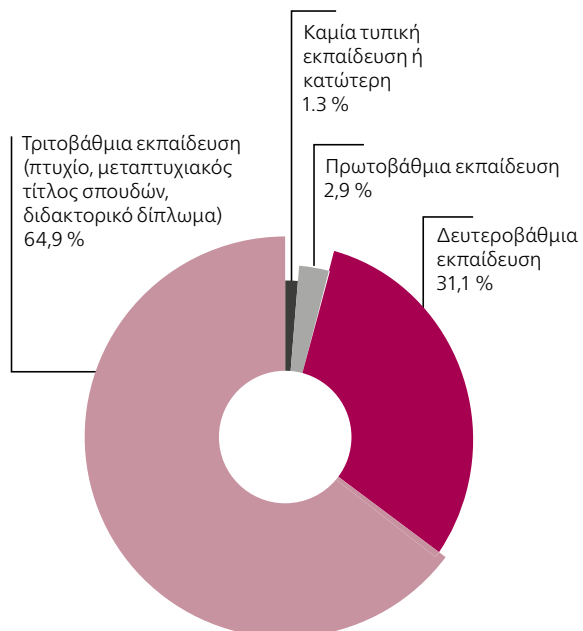
Κατηγορία	Αριθμός (N)	Ποσοστό
Συμμετέχοντες/-ουσες	275	100%
Φύλο		
Γυναίκα	207	75,3%
Ανδρας	58	21,1%
Άλλο	4	1,5%
Προτιμώ να μην απαντήσω	6	2,2%
Ηλικιακές κατηγορίες		
18–29	35	12,7%
30–39	54	19,6%
40–49	122	44,4%
50 και άνω	64	23,3%
Συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση		
Μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης	148	53,8%
Ανήκατε σε συνδικαλιστική οργάνωση την περίοδο που δεχτήκατε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	113	44,7%

3. ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

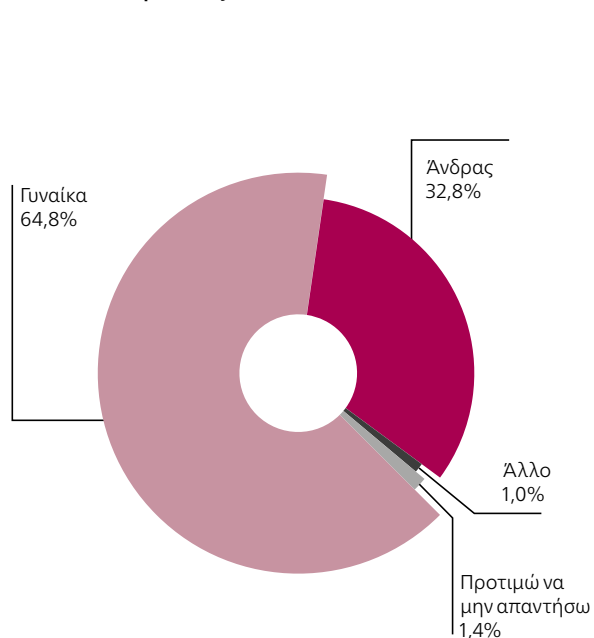
Γράφημα 1
Πόσων ετών είστε; (N=874)



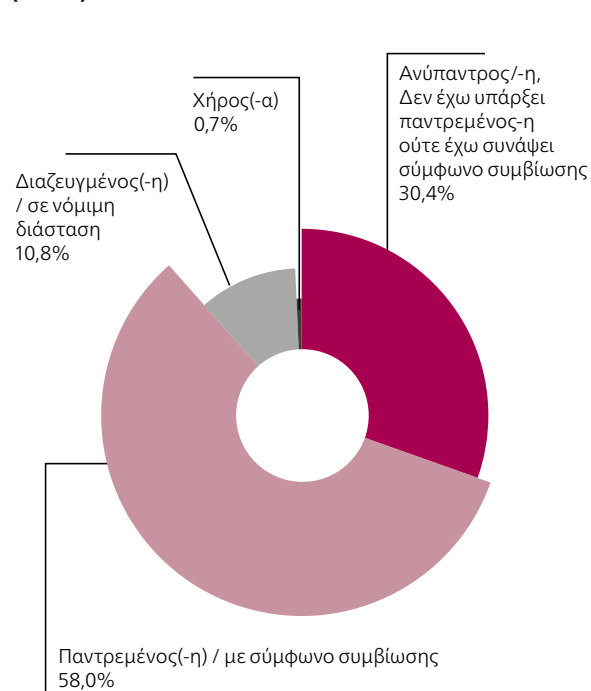
Γράφημα 2
Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει; (N=865)



Γράφημα 3
Ποιο είναι το φύλο σας; (N=860)

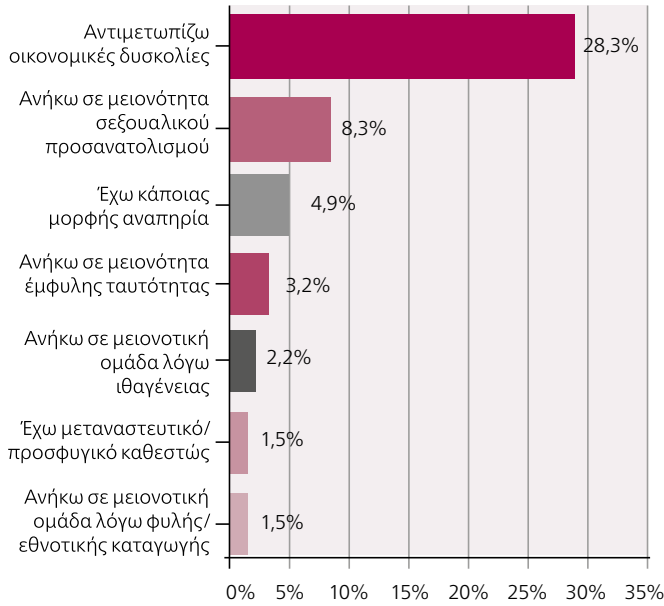


Γράφημα 4
Ποια είναι η τρέχουσα νόμιμη οικογενειακή σας κατάσταση; (N=855)



Γράφημα 5

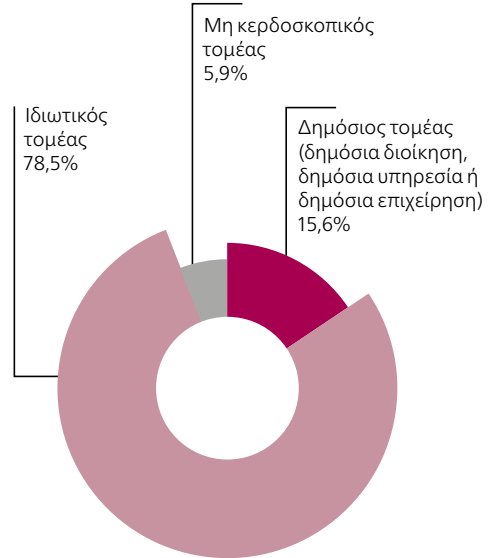
Διαθέτετε κάποιο από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά; (N=815)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

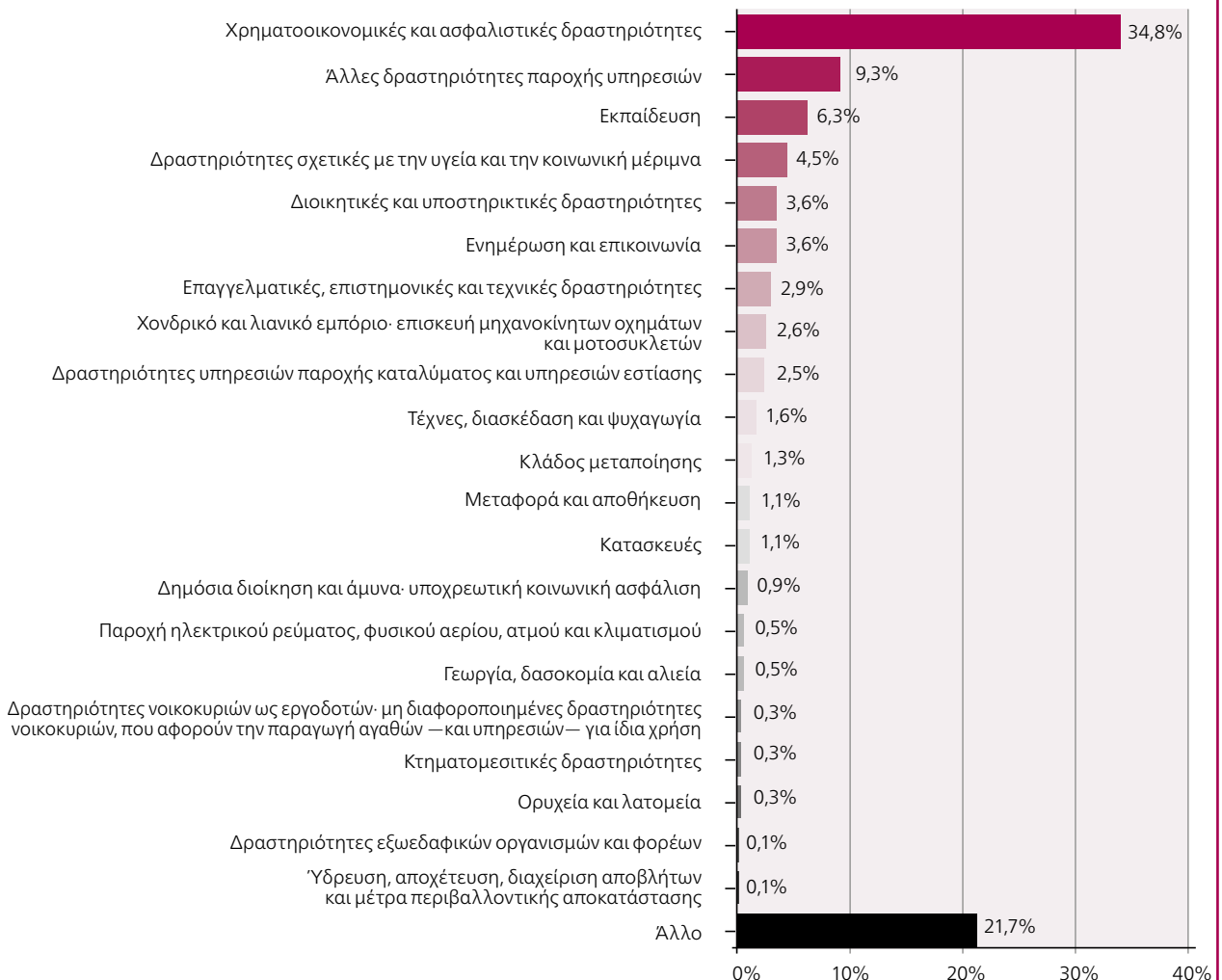
Γράφημα 6

Σε τι είδους επιχείρηση εργάζεστε επί του παρόντος; (N=810)



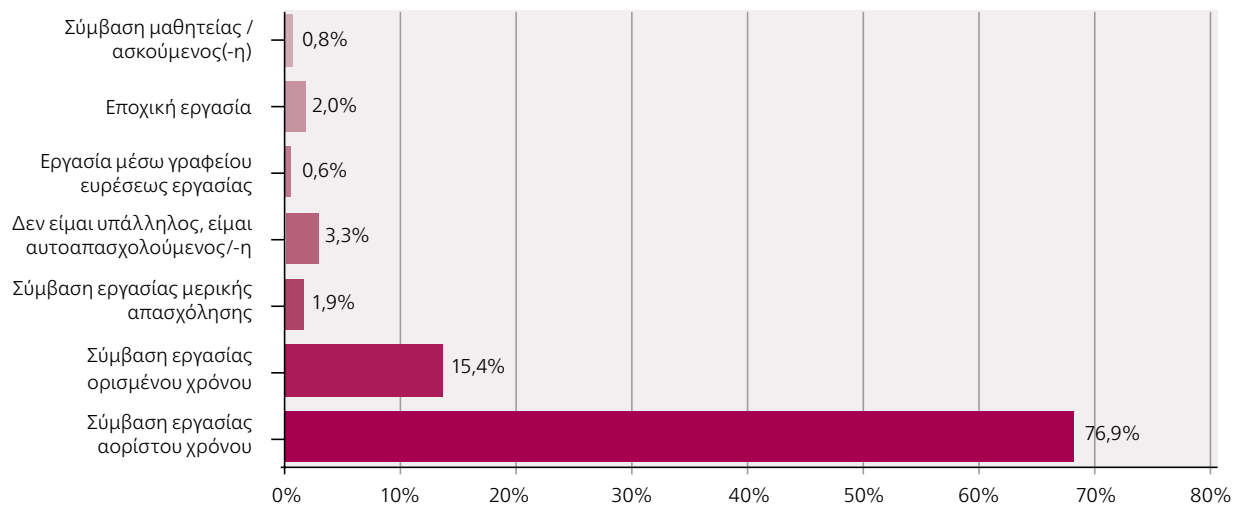
Γράφημα 7

Σε ποιον κλάδο εργάζεστε αυτή την περίοδο; (N=796)



Γράφημα 8

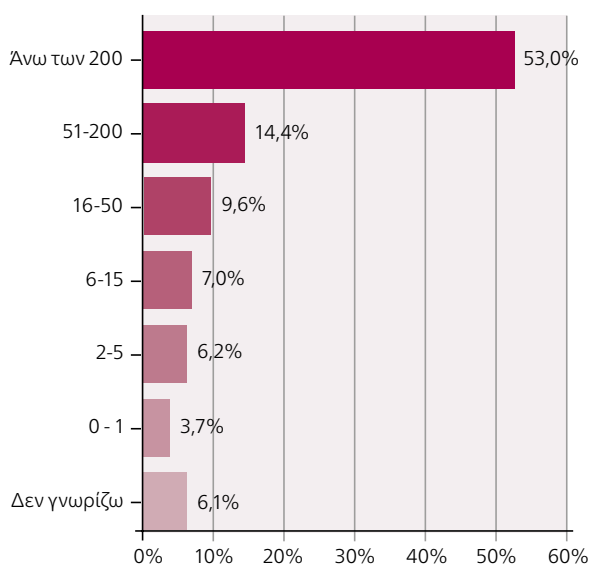
Τι είδους σύμβαση έχετε συνάψει για την τρέχουσα θέση σας; (N=794)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

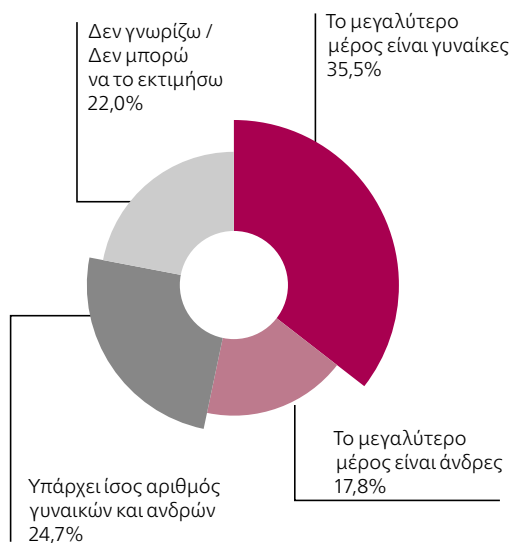
Γράφημα 9

Πόσους/ες εργαζόμενους/ες απασχολεί ο τρέχων εργοδότης σας ή εσείς ως αυτοαπασχολούμενος/-η; (N=785)



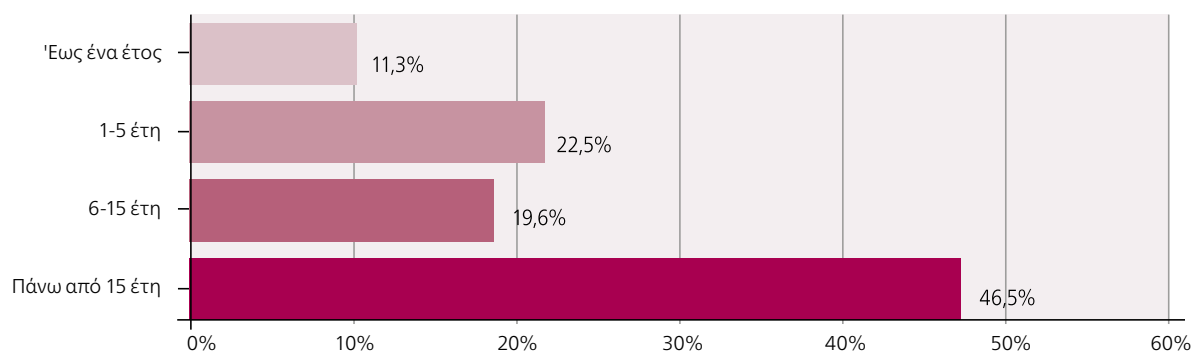
Γράφημα 10

Ποια είναι η σύνθεση των εργαζομένων στην τρέχουσα εργασία σας; (N=777)



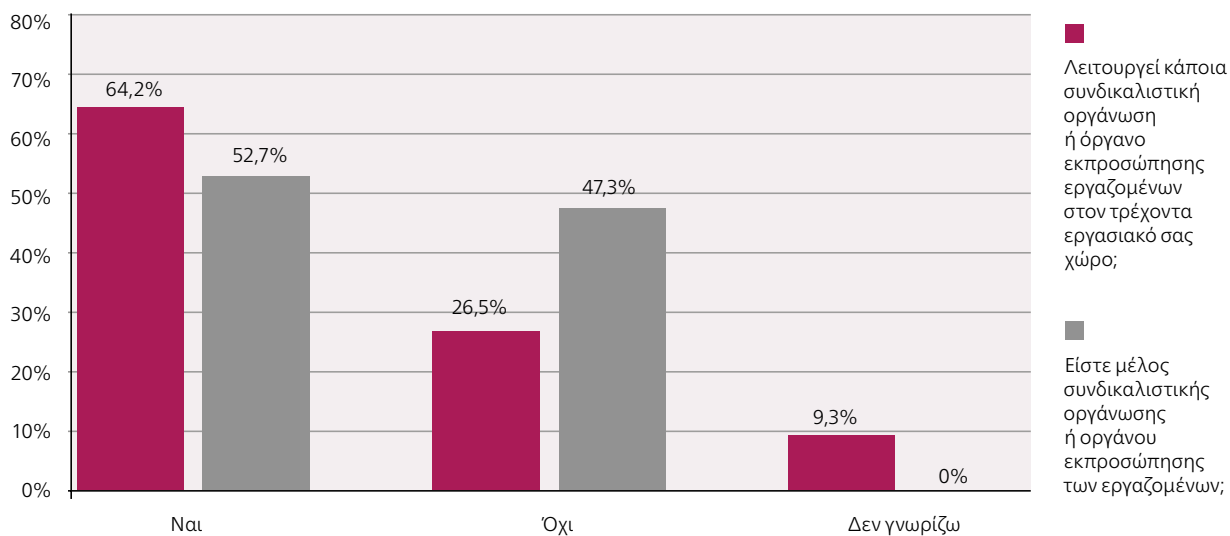
Γράφημα 11

Πόσα χρόνια απασχολείστε στην τρέχουσα θέση σας; (N=776)



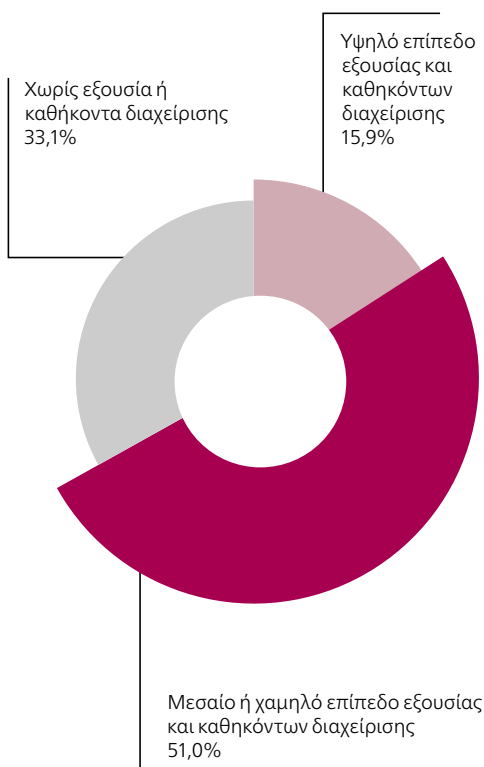
Γράφημα 12

Λειτουργεί κάποια συνδικαλιστική οργάνωση ή όργανο εκπροσώπησης εργαζομένων στον τρέχοντα εργασιακό σας χώρο; Είστε μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης ή οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων; (N=774)



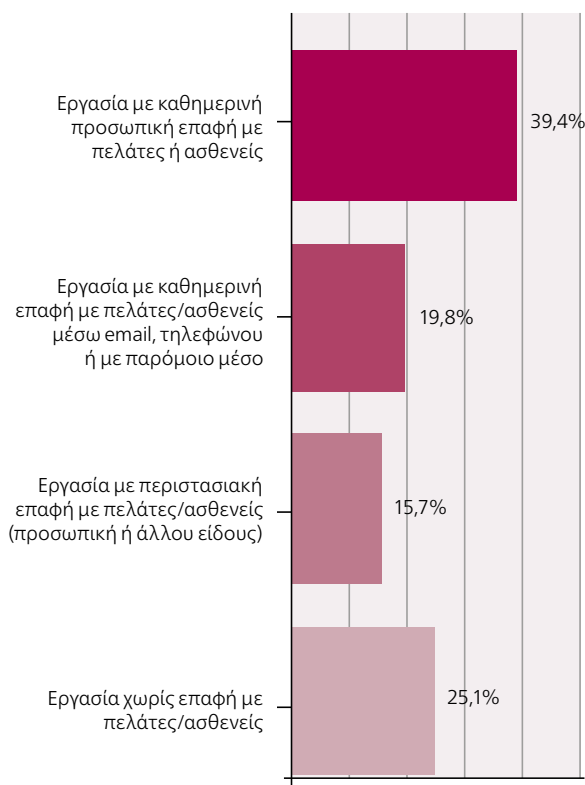
Γράφημα 13

Τι θέση κατέχετε στη διοικητική ιεραρχία του υφιστάμενου εργοδότη σας; (N=765)

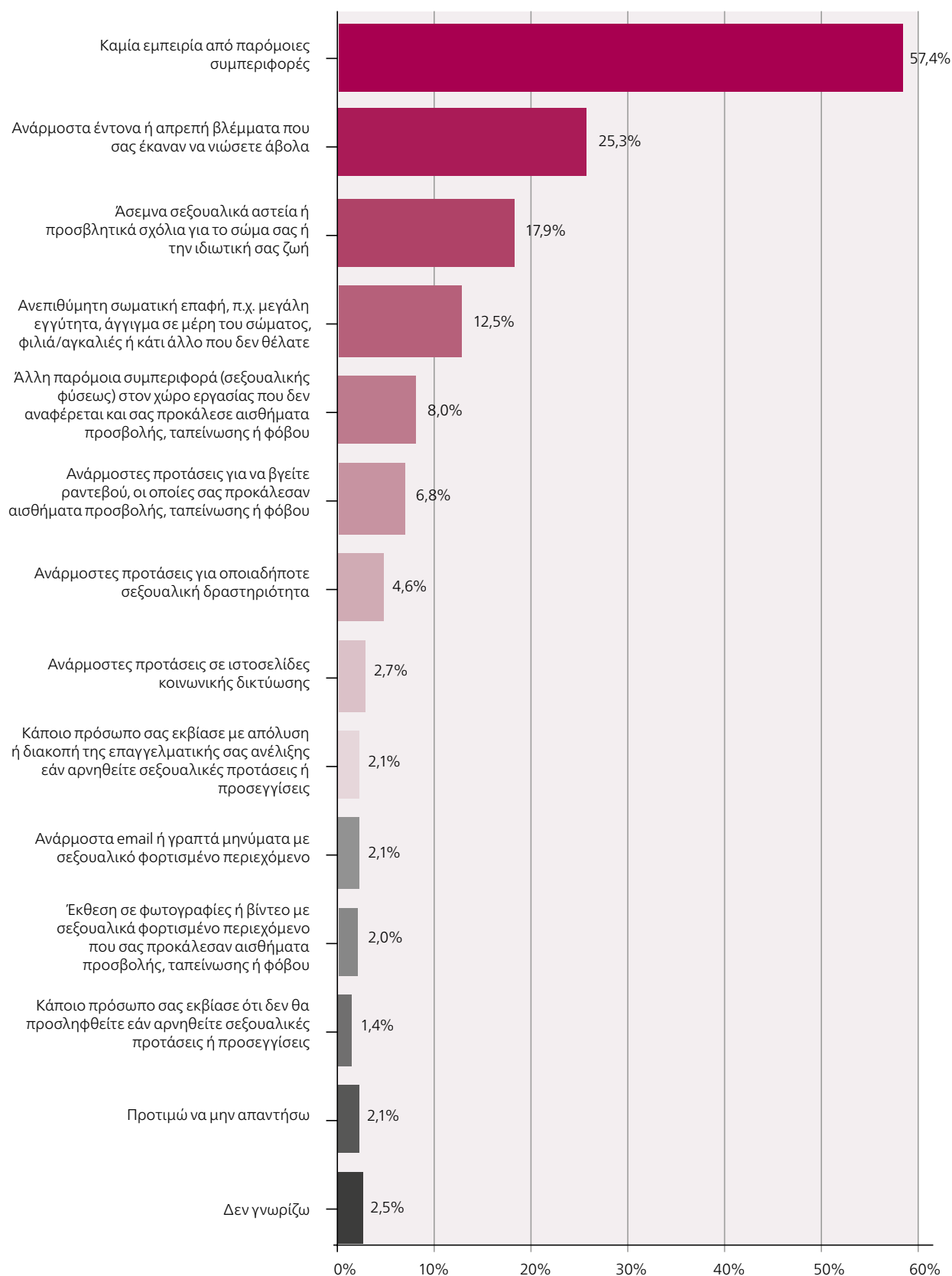


Γράφημα 14

Σημειώστε το είδος επαφής που έχετε με τους πελάτες/ασθενείς στην τρέχουσα θέση εργασίας σας (N=753)



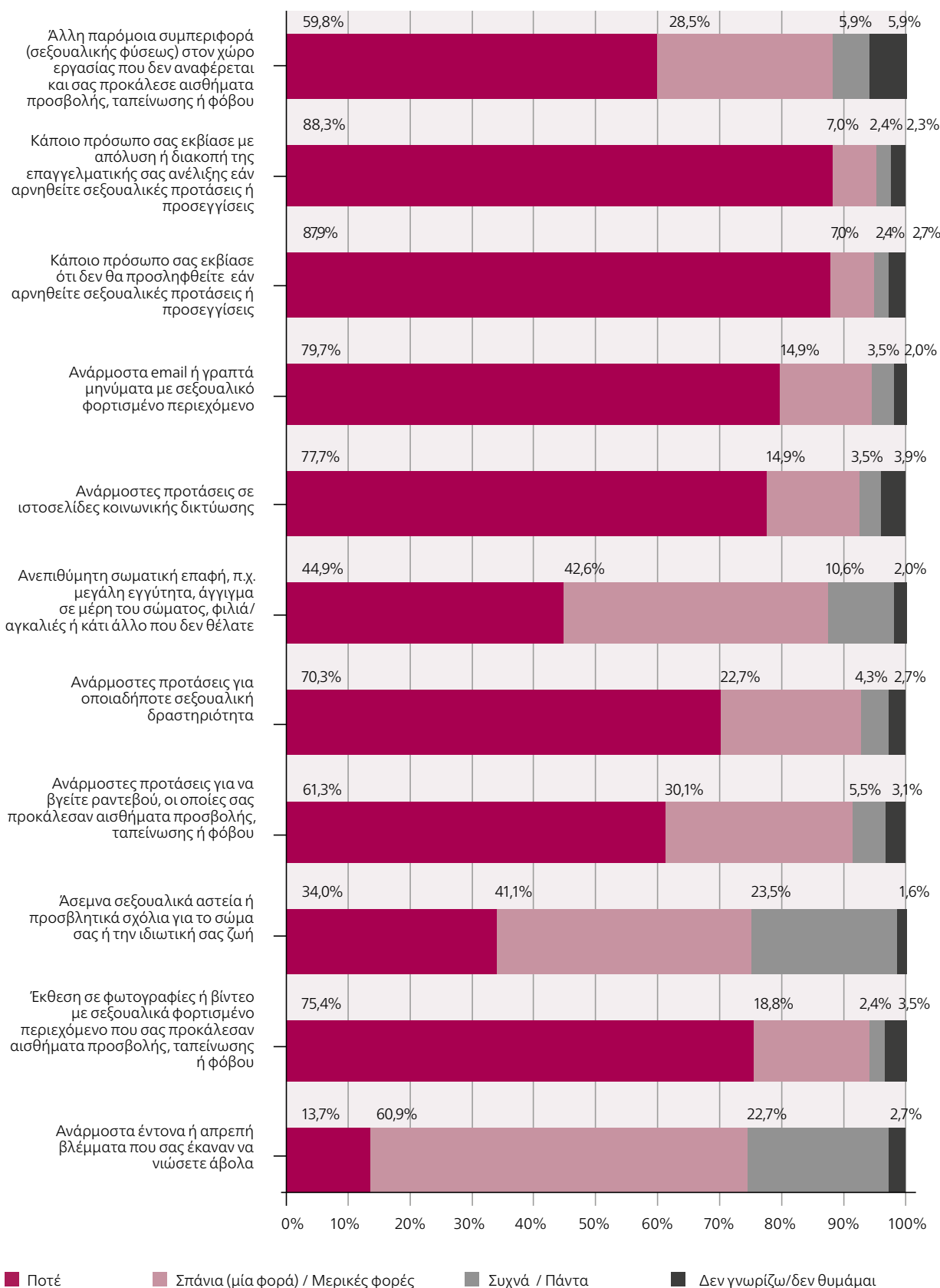
Γράφημα 15

Έχετε βιώσει κάποια ανεπιθύμητη συμπεριφορά στον τρέχοντα εργασιακό σας χώρο; (N=711)

Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

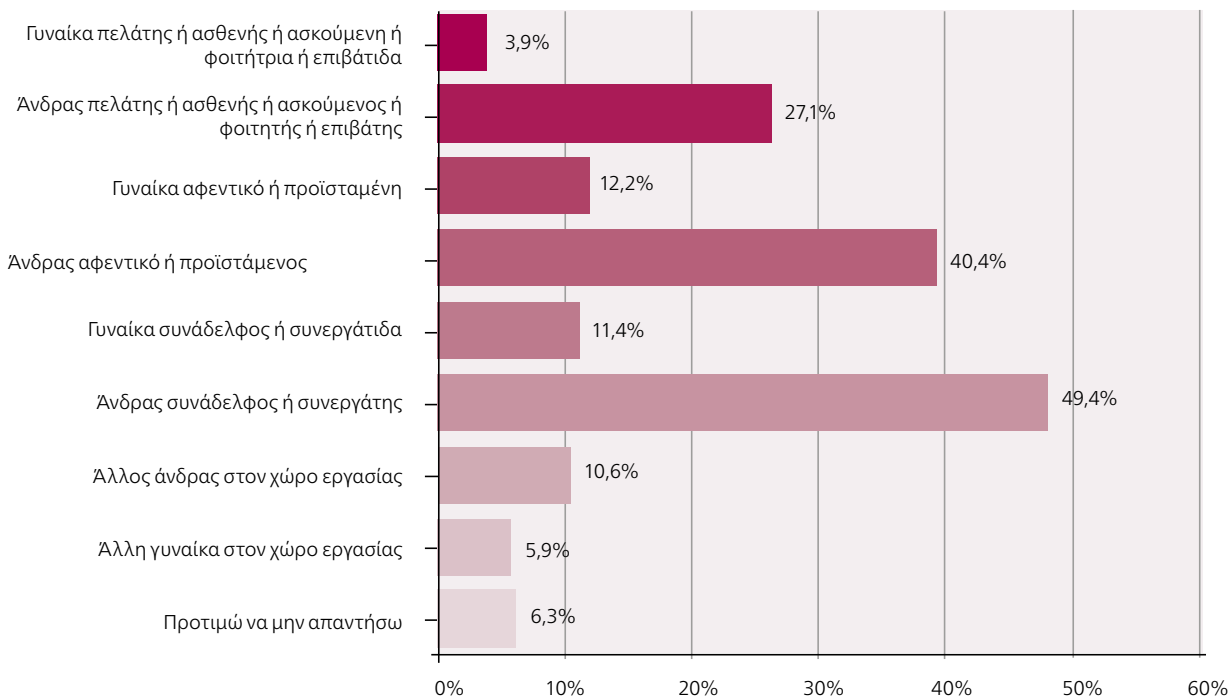
Γράφημα 16

Πόσο συχνά έχετε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον τρέχοντα εργασιακό σας χώρο; (N=275)



Γράφημα 17

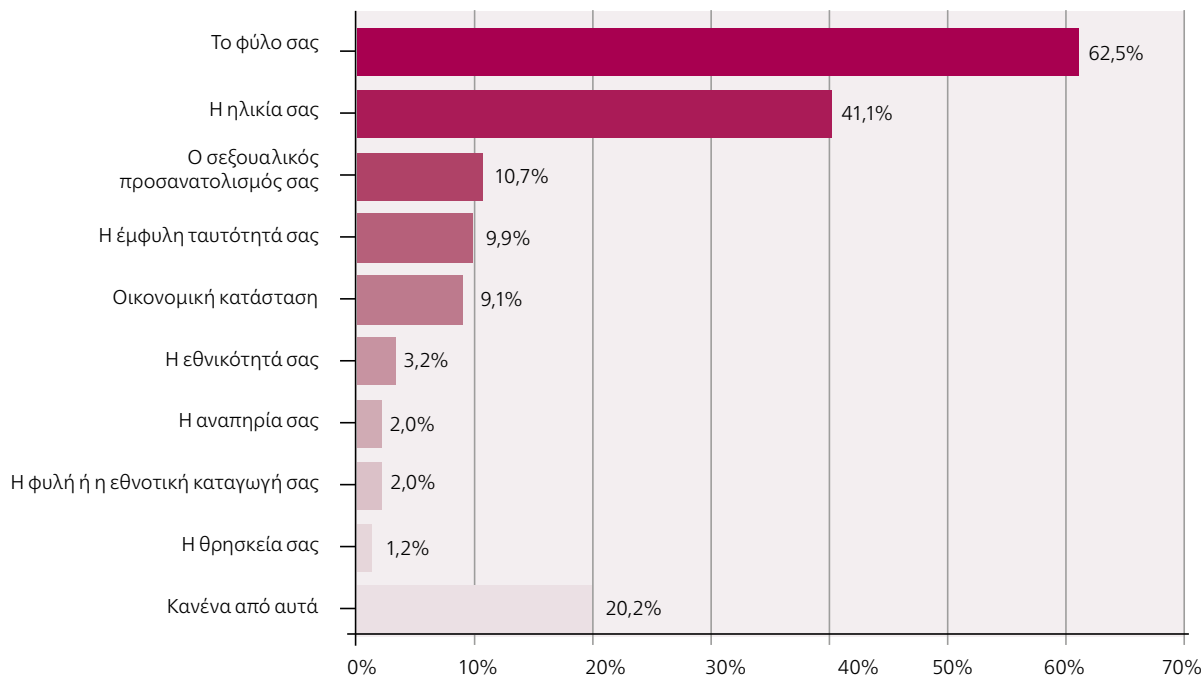
Εξετάζοντας όλα τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώσατε, ποιος τα έκανε; (N=257)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

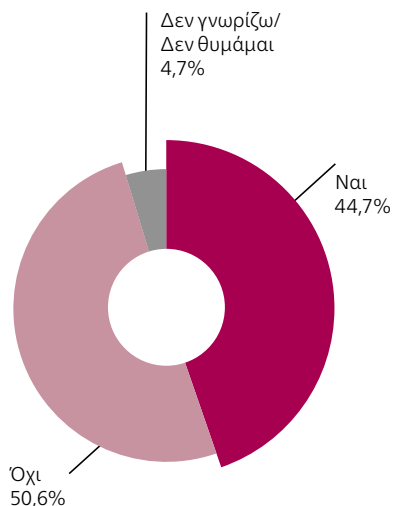
Γράφημα 18

Εξετάζοντας όλα τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώσατε, νιώθετε ότι μπορεί να προκλήθηκαν από κάποιο από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά; (N=257)

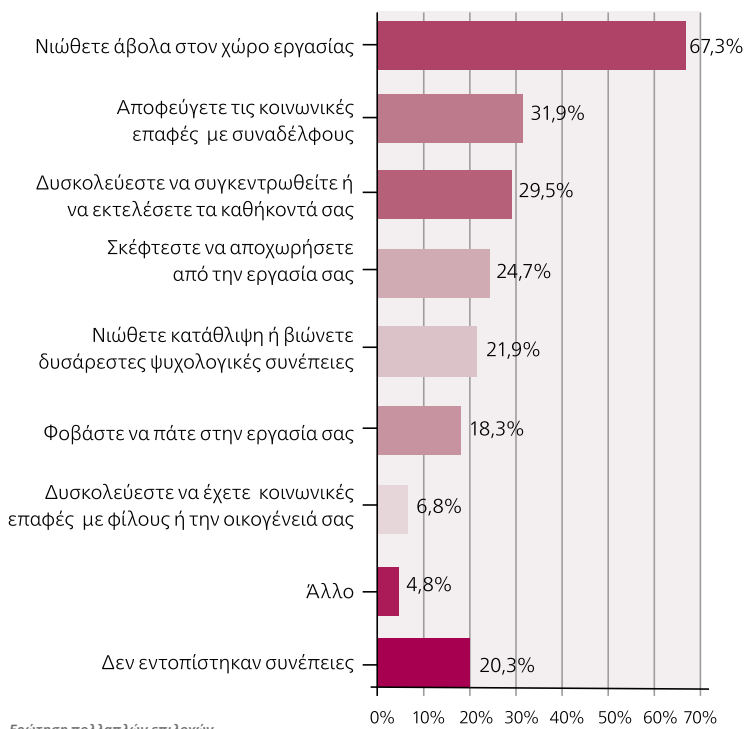


Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

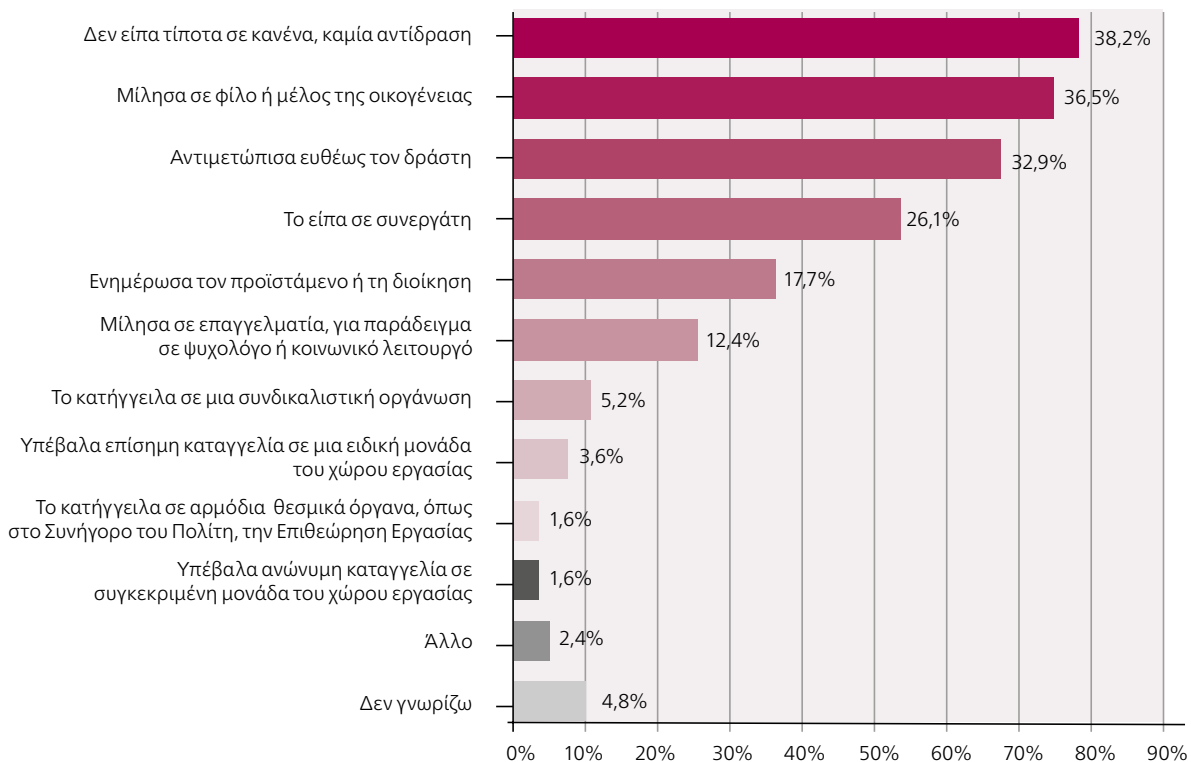
Γράφημα 19
Ήσασταν μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης την περίοδο που συνέβησαν τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης; (N=253)



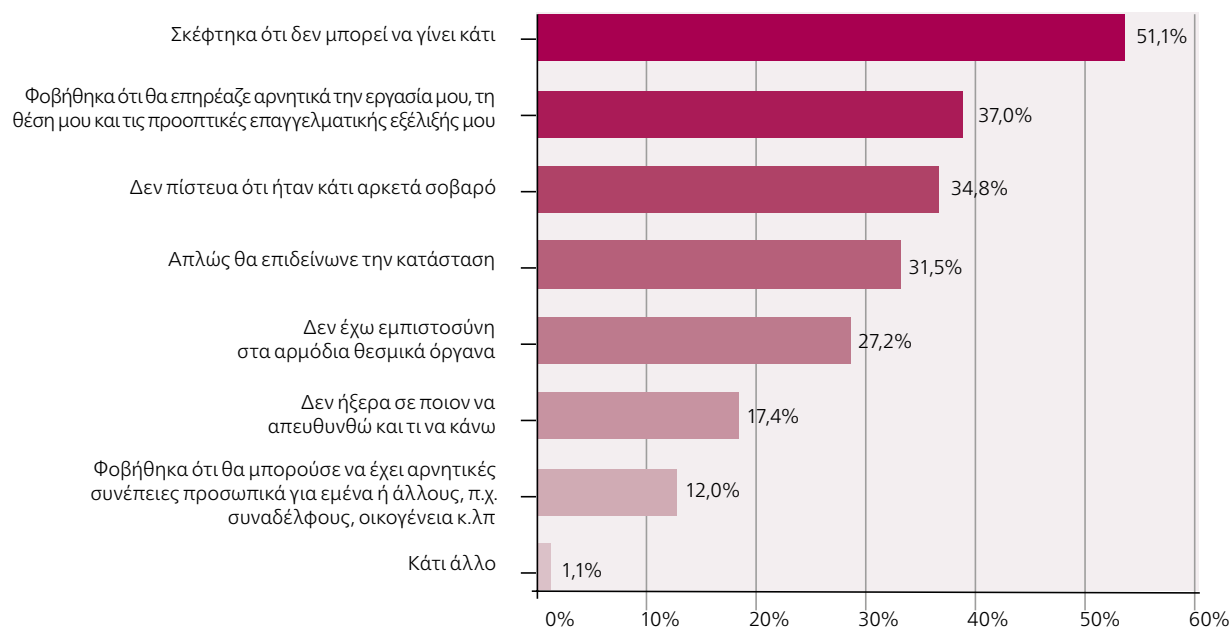
Γράφημα 20
Έχετε προσδιορίσει κάποιες συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώσατε; (N=252)



Γράφημα 21
Πώς αντιδράσατε στη σεξουαλική παρενόχληση; (N=250)

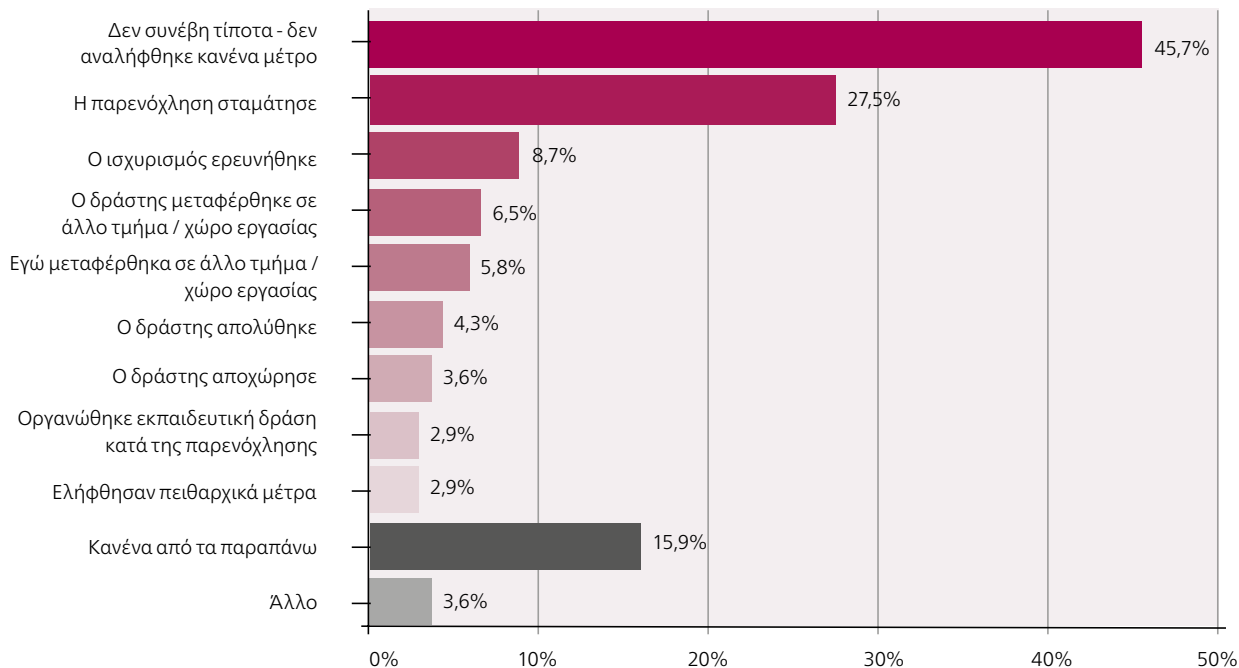


Γράφημα 22

Εάν δεν αντιδράσατε καθόλου, ποιοι ήταν οι λόγοι; (N=93)

Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

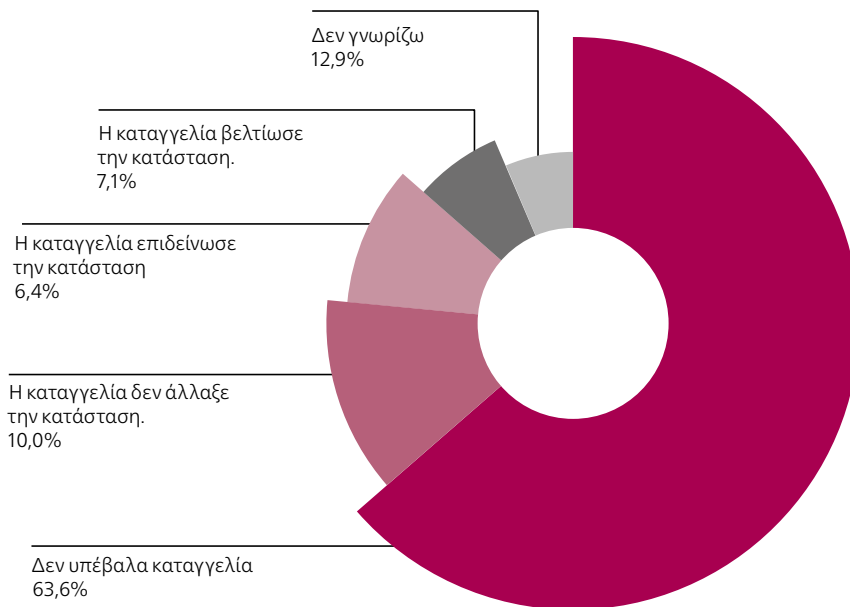
Γράφημα 23

Εφόσον ενημερώσατε τα αρμόδια πρόσωπα ή θεσμικά όργανα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση που βιώσατε, τι ακολούθησε; (N=138)

Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

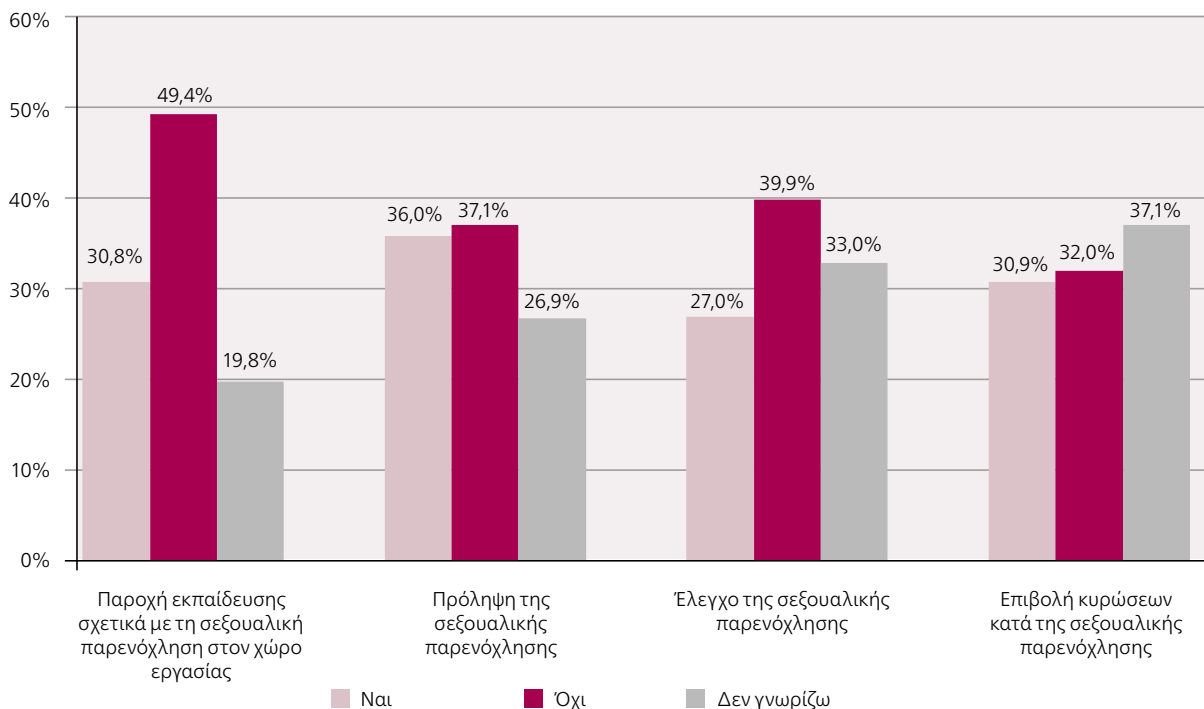
Γράφημα 24

Ποιο ήταν το αποτέλεσμα της υποβολής επίσημης ή ανώνυμης καταγγελίας; (N=138)



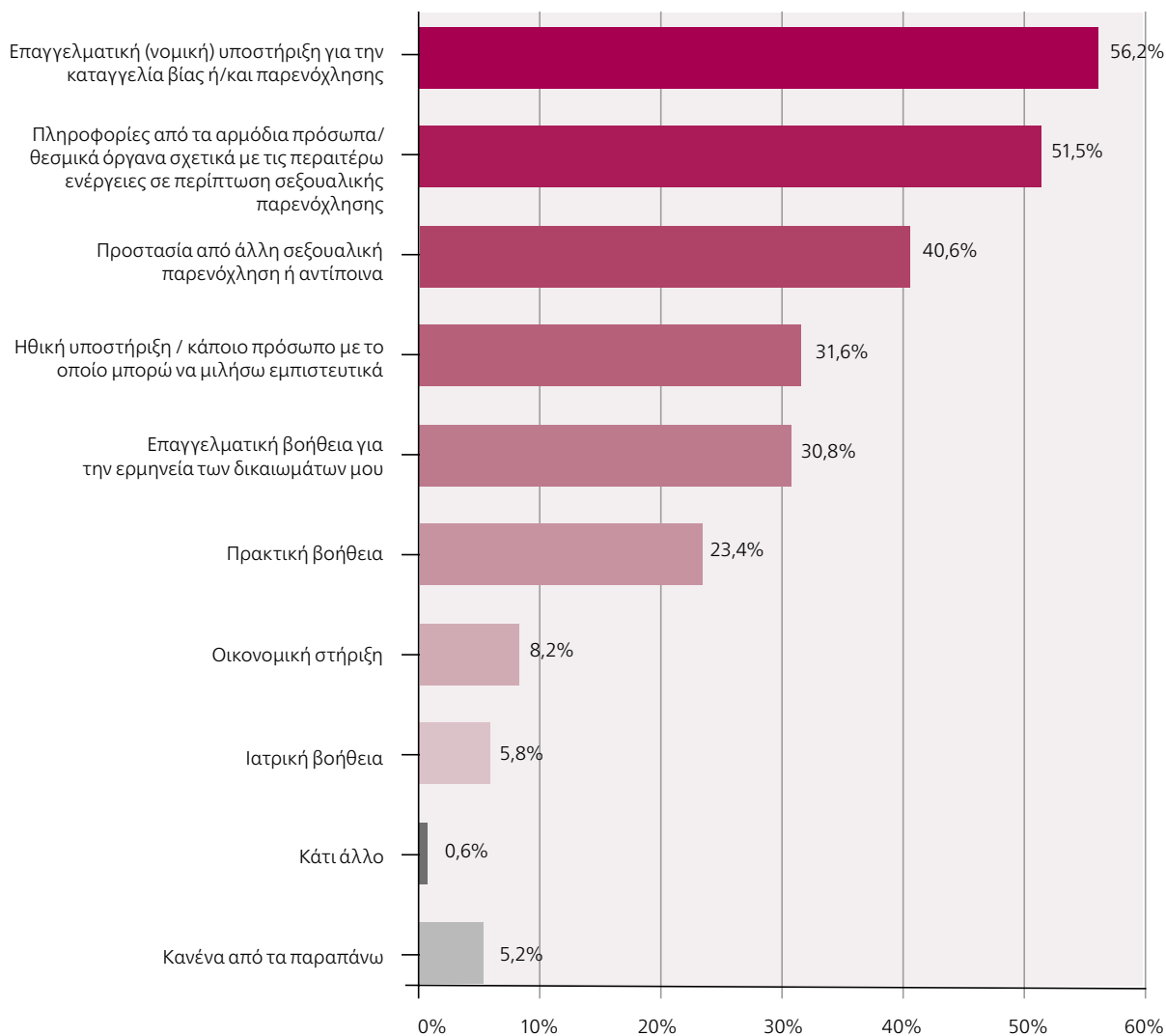
Γράφημα 25

Πιστεύετε ότι ο σημερινός σας εργοδότης κάνει αρκετά για: (N=666)



Γράφημα 26

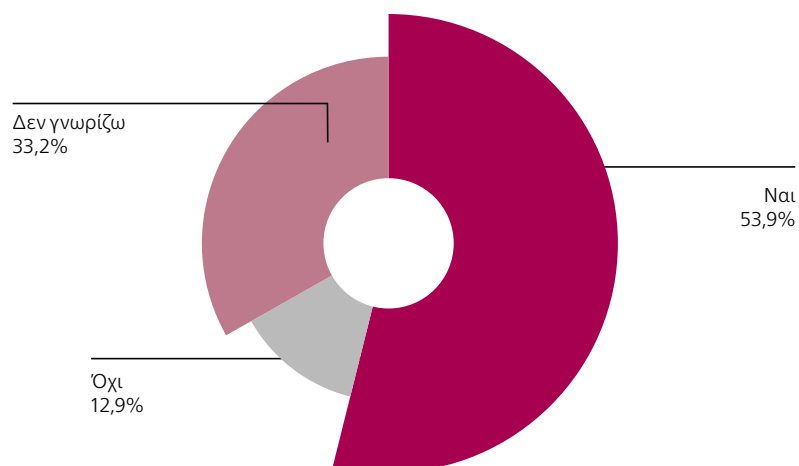
Τι είδους πληροφόρηση και υποστήριξη θα θέλατε να λάβετε αφού υποστήκατε σεξουαλική παρενόχληση; (N=632)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

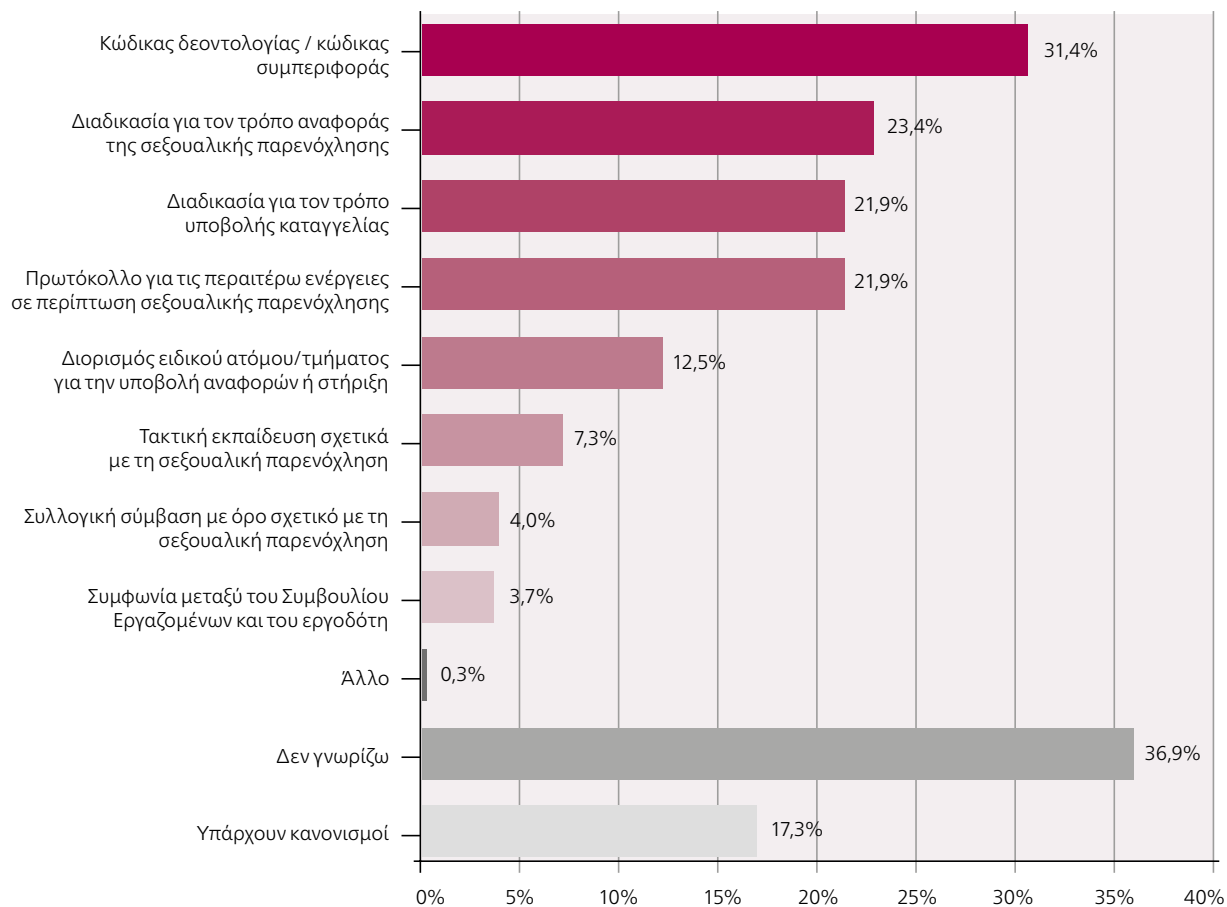
Γράφημα 27

Υπάρχει ρυθμιστικό πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στη χώρα σας; (N=621)



Γράφημα 28

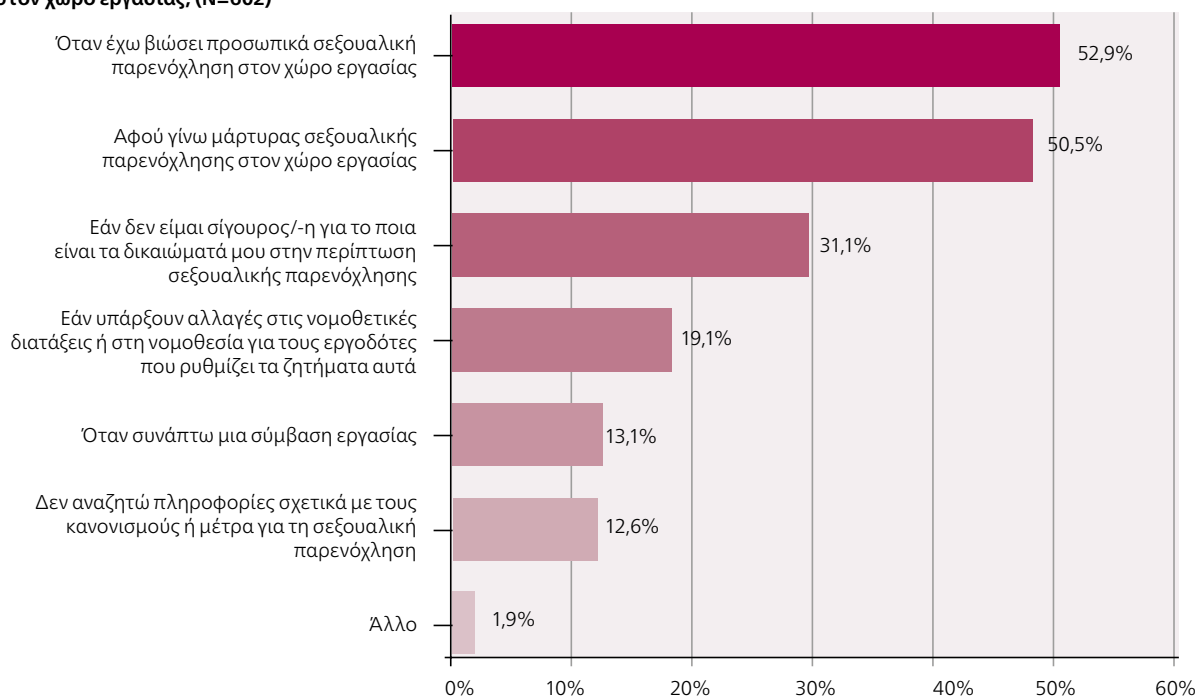
Ο υφιστάμενος εργοδότης σας έχει θέσει σε εφαρμογή κανονισμούς για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης; (N=621)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Γράφημα 29

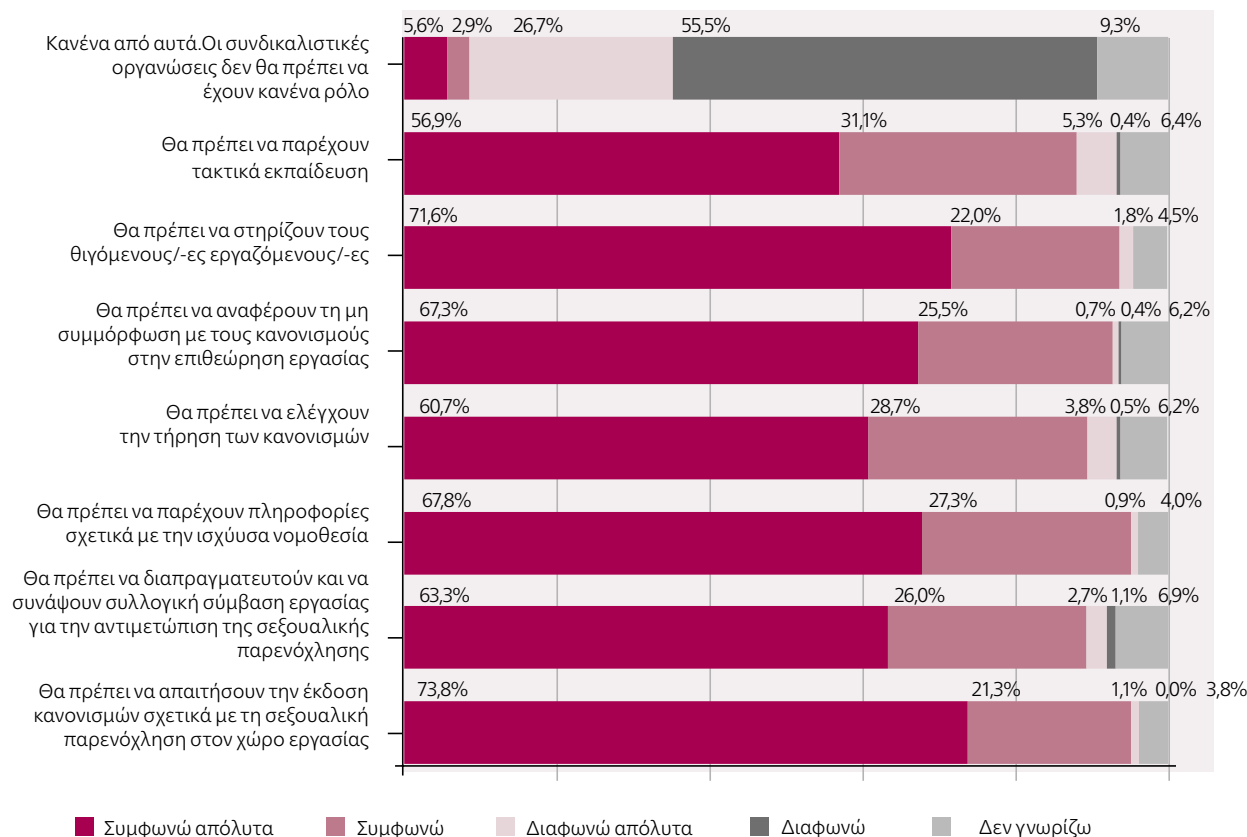
Πότε αναζητείτε πληροφορίες σχετικά με τους κανονισμούς, τις διαδικασίες και τα μέτρα που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας; (N=602)



Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

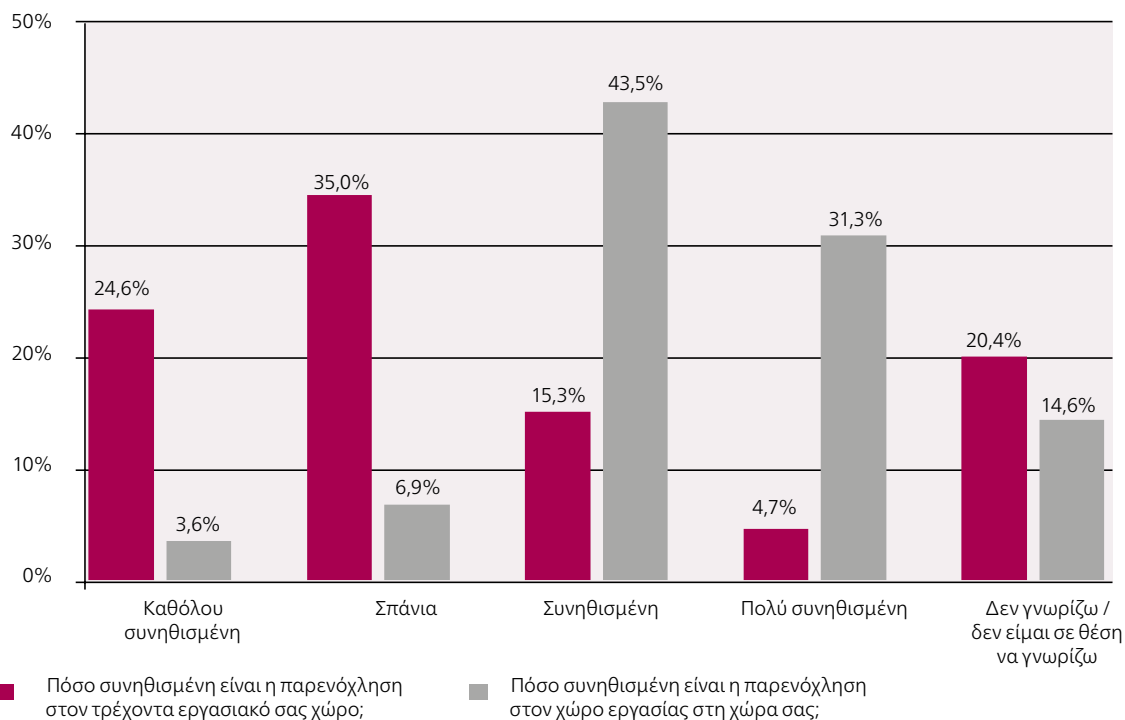
Γράφημα 30

Ποιος πρέπει να είναι ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας; (N=550)



Γράφημα 31

Πόσο συνηθισμένη είναι η παρενόχληση στον τρέχοντα εργασιακό σας χώρο και στον χώρο εργασίας στη χώρα σας; (N=549)



4. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Κωδικός ΑΣ	Ημερομηνία της ΑΣ	Περιγραφή εταίρων επικοινωνίας			
		Φύλο (Γ/Α/Άλλο)	Ηλικία (Εάν δεν είναι γνωστή, εκτίμηση)	Τομέας	Μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης (Ν/Ο)
ΑΣ1	17.09.2024	Άνδρας	40–49	Χρηματοοικονομικός τομέας, τραπεζικές υπηρεσίες	Ναι
ΑΣ2	18.09.2024	Γυναίκα	30–39	Μηχανολογικές εργασίες	Ναι
ΑΣ3	25.09.2024	Άνδρας	35–40	Ερευνητικό κέντρο	Όχι
ΑΣ4	01.10.2024	Γυναίκα	30–35	Τηλεπικοινωνίες	Όχι

5. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ

Ημερομηνία ομάδας εστίασης: 30 Σεπτεμβρίου 2024

A.	Κατηγορία	Γυναίκα	Άνδρας
I.	Συνομοσπονδία (τρίτο επίπεδο)		
1.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας Γραμματεία Ισότητας και Ατομικών - Κοινωνικών Δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ	3	2
II.	Ομοσπονδίες τομέων (δευτεροβάθμιες)		
2.	Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας	1	
3.	Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας	1	
4.	Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων	1	
5.	Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας	1 +1	
6.	Πανελλήνια Ομοσπονδία Θεάματος - Ακροάματος	1	+1
7.	Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών	1	
III.	Εργατικά κέντρα (περιφερειακά) (δευτεροβάθμια)		
8.	Εργατικό Κέντρο Αθήνας	1	
9.	Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης	1	
10.	Εργατικό Κέντρο Ηρακλείου		1
11.	Εργατικό Κέντρο Ρόδου	1	
12.	Εργατικό Κέντρο Κορίνθου	1	
13.	Εργατικό Κέντρο Φθιώτιδας	1	
14.	Εργατικό Κέντρο Κατερίνης	1	
15.	Εργατικό Κέντρο Βέροιας	1	
16.	Εργατικό Κέντρο Φλώρινας		1
	Σύνολο: 22 (16 οργανώσεις)		

Ημερομηνία ομάδας εστίασης: 30 Σεπτεμβρίου 2024

B.	Κατηγορία	Γυναίκα	Άνδρας
I.	Υπουργεία		
1.	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	2	
1.	Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας	1	
3.	Υπουργείο Εσωτερικών	2	
II.	Ανεξάρτητες Αρχές		
4.	Συνήγορος του Πολίτη	2	
5.	Επιθεώρηση Εργασίας	1	1
6.	Εθνική Αρχή Διαφάνειας	1	
7.	Μέλος στο ευρωπαϊκό δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της ισότητας των φύλων	1	
	Σύνολο: 12 (8 Αρχές/θεσμικά όργανα)		

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ

Η **Δρ. Αθηνά Μαλαγαρδή** είναι Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω (2000-2024), με ειδίκευση στο ατομικό και συλλογικό Εργατικό Δίκαιο και Μεσολαβήτρια/Συμφιλιώτρια συλλογικών διαφορών εργασίας στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (2011-2024). Από το 2016 έως το 2023 εργάστηκε ως η Ανώτερη Εθνική Συντονίστρια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στο πλαίσιο πλήθους προγραμμάτων τεχνικής υποστήριξης του ILO στην Ελλάδα, χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ, όπως: i. για το πρόγραμμα τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ «υποστηρίζοντας τον λειτουργικό εκσυγχρονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. στην Ελλάδα» (2022-2023), ii. για το πρόγραμμα «υποστηρίζοντας την υλοποίηση του οδικού χάρτη για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα» (2019-2020), iii. και για τα προγράμματα της ΔΟΕ «Υποστηρίζοντας τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία» και «Ενισχύοντας το σύστημα Διοίκησης Εργασίας στην Ελλάδα» (2016-2018). Για δύο έτη (2009-2011) υπηρέτησε ως ειδικός επιστημονικός συνεργάτης του Υπουργού Πολιτισμού και Τουρισμού και για τέσσερα έτη (2003-2007) ως ειδικός σύμβουλος στη Βουλή των Ελλήνων. Η Δρ. Αθηνά Μαλαγαρδή είναι κάτοχος Διδακτορικού και Μεταπτυχιακού Διπλώματος στο Εργατικό Δίκαιο της Νομικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και Πτυχιούχος του ιδίου Πανεπιστημίου. Μιλάει αγγλικά, γαλλικά, ιταλικά, ισπανικά, γερμανικά (με μητρική της γλώσσα την ελληνική). Συμμετέχει ως ομιλήτρια σε εθνικά και διεθνή συνέδρια. Έχει συνεργαστεί με το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με έδρα το Τορίνο (ITC -ILO) και έχει δημοσιεύσει πλήθος άρθρων και μονογραφίες στο πεδίο του εργατικού δικαίου, στα αγγλικά και στα ελληνικά.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΑΝΑΛΥΤΗ

Ο **Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας** είναι στατιστολόγος και αναλυτής δεδομένων, απόφοιτος του τμήματος Μαθηματικών του Πανεπιστημίου Πατρών, με ειδική κατεύθυνση στη Στατιστική. Έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές στο Διεθνές Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Στατιστική (International M.Sc. in Statistics) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Είναι υποψήφιος διδάκτωρ του τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Από το 2002 έως και σήμερα εργάζεται ως στατιστικός αναλυτής στο «Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε.». Τα κύρια αντικείμενά του περιλαμβάνουν τη στατιστική επεξεργασία, την ανάλυση δεδομένων και τη δειγματοληψία σε έρευνες και μελέτες στους τομείς της αναπτυξιακής και οικονομικής πολιτικής, της κοινωνικής πολιτικής και της απασχόλησης και εκπαίδευσης-κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων.

Από το 2010 είναι μέλος στο Συμβούλιο του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος (ΕΛ.Σ.Σ.) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), όπου συμβάλλει στον συντονισμό και την παρακολούθηση εθνικών στατιστικών δραστηριοτήτων.

ΕΚΔΟΤΗΣ

Friedrich-Ebert-Stiftung

Athens Office
Neofytou Vamva 4 | 10674 Athens | Greece

Responsible:
Regine Schubert | Director
Phone: +30 210 72 44 670
<https://athens.fes.de>

Email:
info.athens@fes.de

Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted without the written consent of the FES.

Οι απόψεις που εκφράζονται στην παρούσα δημοσίευση δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του ιδρύματος Friedrich-Ebert-Stiftung



ΕΘΝΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Οι γυναίκες στην Ελλάδα αποτελούν το 51,1% του πληθυσμού και οι άνδρες το 48,9% (ΕΛΣΤΑΤ, 2023). Η συμμετοχή των **γυναικών** στο εργατικό δυναμικό ανέρχεται σε **45,1%** (ΕΛΣΤΑΤ, πρώτο τρίμηνο 2024) και των **ανδρών σε 60,7%** (ΕΛΣΤΑΤ 2024).

Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα για το πρώτο τρίμηνο του 2024 ήταν 12,1%, το προηγούμενο τρίμηνο (τέταρτο τρίμηνο 2023) ήταν 10,5% και το αντίστοιχο τρίμηνο του περασμένου έτους 11,8% (πρώτο τρίμηνο 2023).



Το ποσοστό ανεργίας για τις **γυναίκες είναι 15,2% και 9,7% για τους άνδρες** (ΕΛΣΤΑΤ, πρώτο τρίμηνο 2024). Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στις γυναίκες, σε άτομα κάτω των 24 ετών, σε κατοίκους της Περιφέρειας Ιονίων Νήσων και σε άτομα που δεν κατάφεραν να ολοκληρώσουν την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ΕΛΣΤΑΤ, 2024).



Συνολικά, η Ελλάδα κατατάχθηκε **73η μεταξύ 146 χωρών** σε σχέση με τον δείκτη χάσματος μεταξύ των φύλων που εκδόθηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) το 2024, σημειώνοντας άνοδο από την **93η θέση το 2023** (Παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων, 2024 - Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ). Το 2024, η βαθμολογία σε σχέση με το παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων για το σύνολο των 146 χωρών ανέρχεται σε 68,5%. Το 2024, η Ελλάδα βελτίωσε την κατάταξή της κατά 20 θέσεις.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα μπορείτε να βρείτε εδώ : <https://athens.fes.de/gr/index.html>