



ΛΟΓΟΙ ΥΠΟ-ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΜΗ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ.



SAFE

AT

WORK

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη, Υποψήφια Διδασκτόρισα, Πάντειο Πανεπιστήμιο
Παρασκευή Τουρή, Ε.Τ.Ε.Π Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ

Μαρία Στρατηγάκη, Πάντειο Πανεπιστήμιο

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΟΥ

Στέλλα Ελματζόγλου

Το Έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO.

Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €13,5 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το Solidarity Now.

Διάβασε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	4
1. Μεθοδολογία της έρευνας	6
2. Ευρήματα της έρευνας	9
2.1 Το προφίλ των καταγγελλουσών	9
2.2 Λόγοι υποκαταγγελίας-υποκαταγραφής	10
2.3 Η επίδραση του ελληνικού #MeToo και της Κύρωσης της Σύμβασης 190	15
2.4 Κριτική- Προτάσεις	17
Συμπεράσματα - Καλές Πρακτικές	20
Βιβλιογραφικές Πηγές	23
Παράρτημα 1	25
Παράρτημα 2α	26
Παράρτημα 2β	32
Παράρτημα 3	38

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος Safe at Work και αφορμή για την υλοποίησή της αποτέλεσε η εμπειρία που προέκυψε από την υπηρεσία Speak Out της ActionAid, η οποία λειτούργησε στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος.¹

Η υπηρεσία Speak out προσφέρθηκε σε μορφή on line πλατφόρμας για την υποδοχή καταγγελιών γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Ύστερα από επικοινωνία με την πλατφόρμα, η νομική ομάδα επικοινωνούσε με την καταγγέλουσα και εφόσον η ίδια το επιθυμούσε, μπορούσε να συμμετάσχει σε συνεδρίες εξ αποστάσεως, με νομική συμβουλευτική. Επίσης, δινόταν η δυνατότητα για δωρεάν διαμεσολάβηση ή εκπροσώπηση της υπόθεσης ενώπιον της δικαιοσύνης. Από την αρχή της λειτουργίας της (Ιανουάριος 2022) η πλατφόρμα δέχτηκε περίπου 100 καταγγελίες από τις οποίες οι περισσότερες συνιστούσαν περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο μόνο μία ακολούθησε την νομική οδό.

Η υποκαταγγελία των περιστατικών της έμφυλης βίας γενικά αλλά και ειδικά της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία επιβεβαιώνεται από την βιβλιογραφία ως ένα σημαντικό σε έκταση φαινόμενο. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην έκθεση αξιολόγησης της GREVIO για την Ελλάδα, η οποία δημοσιεύτηκε τον Νοέμβριο του 2023 γίνεται ξεχωριστή αναφορά στα χαμηλά ποσοστά των καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και τους λόγους υποαναφοράς (GREVIO 2023, σ. 31).

Η ερευνητική ομάδα θεώρησε σκόπιμο να διερευνήσει τους λόγους της μη προσφυγής στη δικαιοσύνη αλλά και της υποαναφοράς των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, και διενήργησε μία μικρής κλίμακας πρωτογενή έρευνα. Στο πλαίσιο της ίδιας έρευνας κρίθηκε σημαντικό να εξεταστεί ο αντίκτυπος που είχαν η κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας από τη χώρα μας με το νόμο 4808/2021² και η ανάδυση του ελληνικού #MeToo αναφορικά με τις καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Στο πλαίσιο του προγράμματος Safe at work της ActionAid, ολοκληρώθηκαν επίσης: α) η έρευνα: *Απόψεις και Στάσεις των Ανδρών απέναντι στην Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία* β) ο Οδηγός προς παρευρισκόμενους για την αντιμετώπιση της εργασιακής σεξουαλικής παρενόχλησης και γ) *Λόγοι υποαναφοράς περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας - Βιβλιογραφική επισκόπηση*

Εκτός από τα παραπάνω, έχουν πραγματοποιηθεί, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, σημαντικές προσπάθειες αποτύπωσης και καταγραφής της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία στην Ελλάδα, μέσα από τις οποίες είτε με άμεσο είτε με έμμεσο τρόπο επιβεβαιώνεται η υποκαταγραφή και η υποκαταγγελία του φαινομένου.

Σύμφωνα με στοιχεία από την *Ειδική έκθεση: Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία* του Συνηγόρου του Πολίτη για την περίοδο 2011- 2022 η συντριπτική

1 Το έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους: το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO. Χρηματοδοτείται από τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (EOX) περιόδου 2014 – 2021.

2 Ο Νόμος 4808/2021 θεσμοθετεί και ορίζει συγκεκριμένες υποχρεώσεις για την λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στον ιδιωτικό και δημόσιο φορέα.

πλειονότητα των γυναικών που απευθύνθηκαν στις υπηρεσίες του προέρχονταν από τον ιδιωτικό τομέα και στην πλειονότητα των περιπτώσεων ο καταγγελλόμενος βρισκόταν σε ανώτερη θέση στην ιεραρχία από την καταγγέλλουσα (Λυκοβαρδή κ.ά., 2023, σ. 29). Σημαντικό είναι επίσης ότι 26% των αναφορών προς τον Συνήγορο του Πολίτη ανακλήθηκαν, με το 30% των ανακλήσεων να αφορούν τον ιδιωτικό και το 20% το δημόσιο τομέα (Λυκοβαρδή κ.ά., 2023, σ. 34). Ο Συνήγορος του Πολίτη στην παραπάνω έκθεση αποδίδει τους λόγους ανάκλησης των καταγγελιών, στον φόβο και στις πιέσεις που ασκούνται απέναντι στις καταγγέλλουσες, ενώ σε λιγότερες περιπτώσεις υφίσταται κάποιου είδους συμβιβασμός μεταξύ των μερών.

Το Αυτοτελές Τμήμα για την Παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας έχει δημοσιεύσει δύο ετήσιες εκθέσεις. Η έκθεση για το διάστημα Ιούλιος 2021 - Δεκέμβριος 2021 δείχνει ότι η πλειονότητα των καταγγελιών προέρχονται από γυναίκες (68 γυναίκες και 33 άντρες) και από τις 97 αιτήσεις εργατικών διαφορών οι 13 αφορούσαν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (Σ.ΕΠ.Ε., 2022, σ. 6). Η δεύτερη έκθεση που αφορά το διάστημα Ιανουάριος 2022 - Δεκέμβριος 2022 καταγράφει 137 καταγγελίες (98 γυναίκες και 61 άνδρες) με τις 14 από αυτές να αφορούν υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. (Επιθεώρηση Εργασίας, 2023, σ. 10). Είναι αξιοσημείωτο ότι ενώ διπλασιάζεται ο αριθμός των καταγγελιών από την πρώτη στην δεύτερη έκθεση (όπου είναι διπλάσιο το χρονικό διάστημα αναφοράς) ο αριθμός που αφορά τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένει σχεδόν ίδιος.

Σύμφωνα με την έρευνα: «Δεν είναι αυτή η δουλειά μας» της ActionAid μόνο το 6% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατήγγειλαν επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα (π.χ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ή αστυνομία) και μόνον το 37% το ανέφερε στη διοίκηση της εταιρείας ή του οργανισμού (ActionAid, 2020, σ. 150).

Κάποια σημαντικά στατιστικά στοιχεία δίνει και ο ΣΕΒ που αποκαλύπτει ότι το 15% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα του, έχει διαχειριστεί περιστατικά βίας ή παρενόχλησης (όχι μόνο περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης). Τα καταγεγραμμένα περιστατικά εμφανίζονται σε ποσοστό 24% στις επιχειρήσεις με περισσότερα από 250 άτομα, έναντι των πολύ μικρών επιχειρήσεων που έχουν ποσοστό 12%, κάτι που αντανάκλα ενδεχομένως και το βαθμό οργάνωσής τους για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών (ΣΕΒ, 2023, σ. 22).

Μία ακόμη σημαντική διάσταση ανέδειξε το έργο "Press" που συντόνισε το Κέντρο «Δι-οτίμα», σχετικά με την διαδικτυακή/τεχνολογικά υποβοηθούμενη έμφυλη βία στην οποία συμπεριλαμβάνεται η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η οποία υποκαταγράφεται/υποκαταγγέλεται στην Ε.Ε, ενώ τα υφιστάμενα δεδομένα συνήθως δεν είναι διαχωρισμένα κατά φύλο, ηλικία, κ.λπ. (ΔΙΟΤΙΜΑ, 2023, σ.5).

1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα ερευνητικά ερωτήματα ήταν:

Αν η καταγγελία/αναφορά συνδέεται με το μορφωτικό επίπεδο, τη θέση στην ιεραρχία ή άλλους παράγοντες; Ποιο το προφίλ των γυναικών που καταγγέλλουν;

Για ποιους λόγους μία γυναίκα που θα απευθυνθεί σε συμβουλευτική υπηρεσία δεν θα συνεχίσει με την καταγγελία δια μέσου της νομικής οδού; Για ποιους άλλους λόγους μία εργαζόμενη θα αποσύρει μία καταγγελία;

Αν γεγονότα όπως το «ελληνικό #MeToo» και η υπογραφή της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 από τη χώρα μας ευνόησαν την αύξηση των καταγγελιών και το να έρθουν στο φως περισσότερα περιστατικά;

Ποια είναι η εμπειρία των ειδικών από καταγγελίες που τελικά ακολούθησαν την νομική οδό;

Τι προτείνουν οι νομικοί και όσες/οι εργάζονται στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ενδυνάμωση των ατόμων προκειμένου να μπορούν να καταγγείλουν αντίστοιχες συμπεριφορές και περιστατικά;

Γιατί επιλέξαμε τις συνεντεύξεις και την ομάδα εστιασμένης συζήτησης με πληροφορήτριες/τες - κλειδιά;

Σκοπός της έρευνας είναι **να διερευνήσει τους λόγους υποαναφοράς του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία**. Επιμέρους στόχος της έρευνας είναι **η διαμόρφωση προτάσεων για την ενδυνάμωση και ευκολότερη πρόσβαση των εργαζόμενων σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και διαμεσολάβησης** προκειμένου να καταγγείλουν/αναφέρουν τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Για την διερεύνηση, επιλέχθηκε η μέθοδος των ατομικών συνεντεύξεων και η διοργάνωση μίας ομάδας εστίασης με πληροφορητές/τριες - κλειδιά. Η μέθοδος των πληροφορητών/τριών-κλειδιών ξεκίνησε από την κοινωνική ανθρωπολογία και χρησιμοποιείται ευρέως σε όλες τις κοινωνικές επιστημές ως μία αξιόπιστη μέθοδος ποιοτικής έρευνας. Ένας προβληματισμός που κυριαρχεί γύρω από την διεξαγωγή συνεντεύξεων με τη μέθοδο των πληροφορητών/τριών κλειδιών είναι το ποια πρόσωπα επιλέγονται να δώσουν συνεντεύξεις και με ποιο κριτήριο. Σύμφωνα με τις Taylor και Blake (2014), οι ερευνητές/τριες επιλέγουν ορισμένα άτομα, για τα οποία γνωρίζουν κάποια στοιχεία σχετικά με την ιδιότητά τους και τα οποία έχουν γνώσεις πάνω σε ένα ορισμένο πεδίο, και σκοπό έχουν μέσω της συζήτησης με το υποκείμενο να καταλήξουν σε κάποια συμπεράσματα που απασχολούν την έρευνα. Η αξία αυτών των συνεντεύξεων έγκειται ότι αυτά τα άτομα μπορούν να προσφέρουν εξειδικευμένη γνώση και την οπτική ενός υποκειμένου που γνωρίζει καταστάσεις και πραγματικότητες «από μέσα» (Bogner et al., 2009), αποτελούν δηλαδή πολλές φορές εκπρόσωπους μίας ευρύτερης ομάδας ατόμων με εξειδικευμένη γνώση, ενώ πολλές φορές ασκείται κριτική στ' ότι μπορεί να έχουν εξουσία στα χέρια τους ή να θεωρούνται elite οπότε η άποψή τους να θεωρείται αυξημένης βαρύτητας ή να αποτελούν φύλακες της γνώσης (gatekeepers), (Lokot, 2021, Hunter, 1993). Ωστόσο, σύμφωνα με την Harding (1991) η θέση του υποκειμένου από το οποίο δίνεται η συνέντευξη δεν είναι ουδέτερη και συνεπώς όπως αναφέρεται η γνώση που προσφέρουν οι πληροφορητές/τριες κλειδιά θα πρέπει να συνδέεται με το κοινωνικό-οικονομικό υπόβαθρο από το οποίο προ-

έρχονται, ώστε να αντιληφθεί ο ερευνητής ότι οι προτεραιότητές τους μπορεί να διαφέρουν από τα συμφέροντα της ευρύτερης κοινότητας (McKenna et al., 2011), ενώ η γνώση ποτέ δεν είναι αντικειμενική σύμφωνα με τον Scott (1991) και σχεδόν πάντα είναι πολιτικά στρατευμένη. Τονίζεται συνεπώς ότι η σχετική μέθοδος θα πρέπει να χρησιμοποιείται με σύνεση, λαμβάνοντας υπόψη και την ανάγκη να εξισορροπείται η οπτική των ειδικών από τις φωνές και τις βιωμένες πραγματικότητες υποκειμένων που μπορεί να μην φέρουν τη σφραγίδα του ειδικού αλλά να βιώνουν μία ορισμένη αδικία ή ανισότητα στην καθημερινότητά τους (Lokot, 2021; McKenna, 2011). Μία επιπλέον, κριτική που έχει ασκηθεί είναι ότι η συγκεκριμένη μέθοδος πολλές φορές ευνοεί τη συμμετοχή περισσότερων ανδρών επειδή έχουν την ιδιότητα του ειδικού σε ένα πεδίο και περιθωριοποιεί τη γυναικεία οπτική (Meuser et al., 2009; Soucy, 2000). Ας σημειωθεί ωστόσο ότι στην παρούσα έρευνα η πλειονότητα των ερωτώμενων ήταν γυναίκες, καθώς στο υπό μελέτη πεδίο περισσότερες γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις κλειδιά. Τέλος, στην παρούσα έρευνα συμμετείχε και μία εκπρόσωπος συνδικαλιστικού φορέα η οποία είχε προηγούμενη εμπειρία παρενόχλησης στην εργασία, με αποτέλεσμα να περιλαμβάνεται, έστω και σε περιορισμένο βαθμό η φωνή και η οπτική των υποκειμένων που αφορά η έρευνα. Ωστόσο, προτείνεται η παρούσα έκθεση να διαβαστεί σε συνδυασμό με άλλες ερευνητικές προσπάθειες που έχουν προηγηθεί στο πεδίο και περιλαμβάνουν και τις φωνές των επιζώσων σεξουαλικής παρενόχλησης, προς όσους/ες επιθυμούν να έχουν πλήρη κάτοψη της θεματικής της έμφυλης και σεξουαλικής βίας στην εργασία (ActionAid Ελλάς, 2020; Στρατηγάκη κ.ά., 2022α).

Όσον αφορά στις συνεντεύξεις σε **ομάδες εστίασης** αυτές συνήθως πραγματοποιούνται από έναν/μία συντονιστή/στρια και το μέγεθος της ομάδας διαφέρει ανάλογα με τη θεματική από 4 έως 12 άτομα (σε πιο ευαίσθητες θεματικές προτείνονται πιο κλειστές ομάδες), ενώ όπως και στις ατομικές συνεντεύξεις χρησιμοποιείται οδηγός συνέντευξης με συγκεκριμένες ερωτήσεις, καλό είναι δε ο συντονιστής/συντονίστρια να γνωρίζει ή να φέρει γνώρισμα των ατόμων από τα οποία παίρνει συνέντευξη προκειμένου να μπορεί να αντιλαμβάνεται καλύτερα όσα του κοινοποιούνται κατά τη διάρκεια της συζήτησης (Carrey et al, 2012; Taylor et al., 2014).

Στην περίπτωση της έρευνάς μας επιλέχθηκαν πληροφορητές/τριες κλειδιά με διαφορετικές ιδιότητες γιατί θεωρήθηκε ότι θα προσφέρουν μία ολιστική κατανόηση του πεδίου, λόγω της επαγγελματικής τους εμπειρίας ή της συνδικαλιστικής – φεμινιστικής τους δράσης. Επίσης, ένας άλλος λόγος επιλογής της μεθόδου συνεντεύξεων με πληροφορητές κλειδιά είναι ότι η συνέντευξη τις μεεπιζώσες σεξουαλικής παρενόχλησης θα μπορούσε να προκαλέσει τον ενδεχόμενο επανατραυματισμό τους και θα ήταν δυσκολότερη και πιο χρονοβόρα η εύρεση συμμετεχουσών..

Διαδικασία της έρευνας και ιδιότητες όσων συμμετείχαν

Στο πρώτο στάδιο της έρευνας πραγματοποιήθηκαν δέκα ατομικές συνεντεύξεις, με πληροφορήτριες/πληροφορητές-κλειδιά από διάφορες οργανώσεις-φορείς, ΜΚΟ, συνδικαλιστικούς φορείς και επαγγελματίες που ασχολούνται με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το διάστημα από 17 Οκτωβρίου έως 3 Δεκεμβρίου 2023 διαδικτυακά, μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας ZOOM και είχαν μέγιστη διάρκεια τα 90 λεπτά και ελάχιστη διάρκεια τα 45 λεπτά της ώρας. Σε όλες τις συνεντεύξεις, αλλά και στην ομάδα εστίασης, τηρήθηκε αρχείο μαγνητοφώνησης της συζήτησης μετά από προηγούμενη συναίνεση των συμμετεχουσών/συμμετεχόντων (βλ. παράρτημα 2). Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκε ένας οδηγός συνέντευξης με κάποιες εισαγωγικές ερωτήσεις σχετικά με το έργο και τη δράση των οργανισμών/φορέων στους οποίους απευθυνθήκαμε και ένας κεντρικός άξονας ερωτήσεων σχετικά με τους λόγους υπό-καταγραφής της σε-

ξουαλικής παρενόχλησης (βλ. παράρτημα 1). **Οι τρεις βασικές θεματικές των ερωτήσεων ήταν α) οι λόγοι υποκαταγραφής και υποκαταγγελίας της σεξουαλικής αρνησης στην εργασία, β) αν μετά από γεγονότα όπως το #MeToo και την υπογραφή της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 αυξήθηκαν οι καταγγελίες και γ) ποιες είναι οι προτάσεις των εκπροσώπων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της υποκαταγραφής της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και της ενδυνάμωσης των εργαζόμενων γυναικών.**

Πιο αναλυτικά, πραγματοποιήθηκαν δύο συνεντεύξεις από δικηγόρους που εργάζονται σε διαφορετικές ΜΚΟ (η μία από αυτές με φεμινιστικό πρόσημο) και συμμετείχαν στην παροχή δωρεάν νομικής συμβουλευτικής και εκπροσώπησης σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Συνεντεύξεις λήφθηκαν και από δύο εκπροσώπους οργανισμών και ανεξάρτητων αρχών που δέχονται αναφορές για τη διερεύνηση σεξουαλικής παρενόχλησης στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Συνεντεύξεις έδωσαν επίσης τρεις εργαζόμενες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα οι οποίες συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά όργανα και σωματεία, ενώ οι δύο εξ αυτών συμμετείχαν και σε γραμματείες ή γραφεία ισότητας στις υπηρεσίες τους. Επιπλέον, οι ιδιότητες των υπόλοιπων ερωτώμενων ήταν: κοινωνική ερευνήτρια σε θέματα φύλου, εκπρόσωπος φεμινιστικής συλλογικότητας και εκπρόσωπος ένωσης εργοδοτών. Οι διασυνδέσεις με τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, έγιναν μέσα από το ευρύτερο περιβάλλον των ερευνητριών, αλλά και μετά από προτάσεις των ίδιων των συνεντευξιζόμενων για επικοινωνία με άτομα από το πεδίο. Στο παράρτημα 3 αποτυπώνονται κωδικοποιημένα οι ιδιότητες των συμμετεχουσών/συμμετεχόντων στην έρευνα καθώς τηρήθηκε η εμπιστευτικότητα γύρω από την ταυτότητα των υποκειμένων προκειμένου να μοιραστούν ευκολότερα τις εμπειρίες και τη γνώση τους.

Στο δεύτερο στάδιο της ερευνάς, οργανώθηκε μία εστιασμένη ομάδα συζήτησης, με νομικούς, που είτε μέσω του φορέα τους είτε μέσα από την επαγγελματική τους πορεία ήρθαν σε επαφή με γυναίκες που ζήτησαν νομική συμβουλή ή εκπροσώπηση για την αντιμετώπιση σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Η συζήτηση πραγματοποιήθηκε το δεύτερο δεκαήμερο του Δεκέμβρη, αφότου ολοκληρώθηκαν οι δέκα ατομικές συνεντεύξεις.

Η ομάδα εστιασμένης συζήτησης, επικεντρώθηκε στις τρεις βασικές θεματικές της έρευνας που αναφέρθηκαν παραπάνω: α) τους κύριους λόγους υποκαταγραφής του φαινομένου και τι είναι αυτό που αποτρέπει τις γυναίκες να προχωρήσουν σε καταγγελία κατά προηγούμενης παρενόχλησης στην εργασία, β) το αν γεγονότα όπως το MeToo και η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με το νόμο 4808/2021 από τη χώρα μας, αύξησαν τις καταγγελίες και γ) ποιες προτάσεις έχουν για την αντιμετώπιση των λόγων υποκαταγραφής και την ενδυνάμωση των γυναικών προκειμένου να καταγγείλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.



2. ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1 Το προφίλ των καταγγελλουσών

Αρχικά, σχετικά με το προφίλ των καταγγελλουσών, συμμετέχουσα από την ομάδα εστίασης σημείωσε ότι δεν υφίστανται συγκεκριμένα χαρακτηριστικά για τις εργαζόμενες που δέχονται σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και απευθύνονται στην υπηρεσία της.

ΟΕ2: Δεν υπάρχει συγκεκριμένο προφίλ...οι επιζώσες έμφυλης βίας είναι γυναίκες σε όλες τις ηλικιακές, σε όλες τις οικονομικές και επαγγελματικές τάξεις...Δεν παίζει ρόλο ούτε η ηλικία ούτε το επάγγελμα... Δεν έχει να κάνει με το πως είναι το θύμα αλλά με το πως είναι ο δράστης, ότι ισχύει με τα θύματα έμφυλης (γενικά βίας) ισχύει και στην σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Ωστόσο, η εμπειρία άλλων ερωτώμενων ανέδειξε ότι υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά που συναντούσαν πιο συχνά. Οι περισσότερες γυναίκες, οι οποίες απευθύνθηκαν στους δικούς τους φορείς/υπηρεσίες/συλλογικότητες ήταν νεότερες σε ηλικία ή σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις από τους θύτες, ή πολλές φορές εμφάνιζαν πολλαπλά χαρακτηριστικά ευαλωτότητας και βρισκόνταν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, (π.χ. εστίαση). Το τελευταίο χαρακτηριστικό, δηλαδή αυτό της επισφάλειας, δεν σημαίνει ότι σεξουαλική παρενόχληση δεν υφίστανται και γυναίκες που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα με καθεστώς μονιμότητας, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις αλλά και πρόσφατη έρευνα του Κοινωνικού Πολύκεντρου της ΑΔΕΔΥ (Στρατηγάκη κ.α., 2022α).

Ένα χαρακτηριστικό που προσέθεσε στα παραπάνω μια ερωτώμενη, είναι η σχέση των καταγγελλουσών με τον φεμινιστικό χώρο

ΠΚ 2: Ο χώρος στην έρευνα, μαζί με την εστίαση έχουν τα πρωτεία στη σεξουαλική παρενόχληση. Στη συλλογικότητα μας έχουν έρθει καταγγελίες, κυρίως από το χώρο της εστίασης...κάναμε και κάποιες κινητοποιήσεις έξω από μαγαζιά της εστίασης όπου συνέβαινε και κάποια είχαν πρόβλημα και κλείσανε κιόλας. [...] Είναι νέες (στο χαμηλότερο επίπεδο ιεραρχίας)... Βέβαια έχει σημασία να πούμε ότι τολμούν να καταγγείλουν επιζώσες που έχουν μία σχέση με το φεμινιστικό κίνημα, δηλαδή που ξέρουν ότι μπορούν να απευθυνθούν σε μία συλλογικότητα. Αυτό έχει μεγάλη σημασία για τα σωματεία, στους διάφορους χώρους να αποκτήσουν χώρους υποδοχής, όπου η επιζώσα θα νιώσει ασφάλεια, θα νιώσει ωραία να πάει να καταγγείλει γιατί ένα κορίτσι 20 χρονών που της τη πέφτει το αφεντικό της, πού θα απευθυνθεί αν δεν έχει σχέση με συλλογικότητα; [...]

Η έρευνα, εστίασε στις γυναίκες που κατήγγειλαν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία γιατί αυτές βάλλονται κυρίως από το φαινόμενο, αλλά αξίζει να σημειωθεί ότι στις συνεντεύξεις έγινε αναφορά και σε κάποιες καταγγελίες ανδρών.

ΠΚ 4: Το '23 είχαμε και περίπτωση άνδρα για σεξουαλική παρενόχληση [...] είναι η μόνη περίπτωση παρενόχλησης από άνδρα σε άνδρα. Σιγά σιγά μπορεί να φανεί ότι η κοινωνία μας είναι πιο ανοικτή και ότι ανοίγει και η νοοτροπία του κόσμου, για τ' ότι θα καταγγείλω ή θα αναφέρω δε σημαίνει ότι θα έχω δυσμενείς συνέπειες, δε σημαίνει ότι θα δηλωθεί συμπαραστάση προς το θύτη των περιστατικών, αλλά σημαίνει ότι υπάρχει ένα θεσμικά κατοχυρωμένο νομικό πλαίσιο που δεν είναι απλά γράμμα νόμου αλλά υλοποιείται και στην πράξη.

2.2 Λόγοι υποκαταγγελίας-υποκαταγραφής

Οι βασικοί λόγοι υποκαταγραφής σύμφωνα με τις συνεντεύξεις μπορούν να ομαδοποιηθούν στα ακόλουθα σημεία:

- Φόβος των αντιποίνων

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι παρόλο που σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν.4808/2021 απαγορεύονται τα αντίποινα σε βάρος του θιγόμενου προσώπου, ο πιο συχνός λόγος σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, για τον οποίο οι γυναίκες δεν καταγγέλλουν, σε πολλές περιπτώσεις δεν αναφέρουν καν, την εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους, είναι ο φόβος των αντιποίνων, εντός και εκτός θεσμικού πλαισίου.

Για εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, αποτρεπτικός παράγοντας είναι ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας τους, ειδικότερα αν ο καταγγελλόμενος είναι σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις. Πιθανά άλλα αντίποινα, είναι: η δημιουργία αρνητικού κλίματος απέναντι στην καταγγέλλουσα, ηθική παρενόχληση από καταγγελλόμενο και συναδέλφους/συναδέλφισσές και γενικότερη στοχοποίηση της από το επαγγελματικό της περιβάλλον.

Για εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα, αν από την σχέση εργασίας δεν προκύπτει δυνατότητα απόλυσης πιθανά αντίποινα είναι: η αρνητική αξιολόγηση, αφαίρεση καθηκόντων, καθυστέρηση στις διαδικασίες εξέλιξης της και οι δυσμενείς μεταθέσεις. Αντίστοιχα, υπάρχει ο φόβος για στοχοποίηση και δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος από συναδέλφους.

Σε πολλές συνεντεύξεις αναφέρθηκε ως αντίποινο η αντιμήνυση στην καταγγέλλουσα για συκοφαντική δυσφήμιση, εκ μέρους του καταγγελλόμενου.

ΠΚ 1: Ένας άλλος αποτρεπτικός παράγων είναι ότι ειδικά για την σεξουαλική παρενόχληση εξακολουθεί ακόμα να συνοδεύεται από στίγμα, ότι το θύμα δεν μπορεί να είναι αθώο, γιατί μπορεί να προκάλεσε ή μπορεί να μην είναι έτσι ακριβώς τα πράγματα, να τα κάνουν για άλλους λόγους. Έτσι μπορεί ενώ αυτά τα πράγματά συμβαίνουν να παραμένουν στην αφάνεια. Αυτός ο γκρίζος, σκοτεινός αριθμός. Γιατί υπάρχουν καταγγελίες αλλά είναι πολύ μικρός ο αριθμός... Επίσης, ένας παράγων αποτρεπτικός...είναι και ο φόβος των αντιποίνων. Παρότι η νομοθεσία προβλέπει την απαγόρευση των αντιποίνων τόσο στο εργατικό όσο και στο δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο και τον προβλέπει ως λόγο ακυρότητας της απόλυσης.

ΠΚ 7: Και το άλλο που έχει γίνει σε όσους έχουμε κάνει μηνύσεις, είναι να κάνουν αντίθετη μήνυση για ψευδή καταμήνυση οι θύτες...


- Στιγματισμός και Επαναθυματοποίηση

Όπως ανέφεραν οι περισσότερες συμμετέχουσες ο στιγματισμός που ακολουθεί τις γυναίκες μετά από καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ένας ακόμη σημαντικός αποτρεπτικός παράγοντας. Είναι κυρίαρχες οι κοινωνικές πεποιθήσεις που αποδίδουν ευθύνη στην καταγγέλλουσα. Οι γυναίκες αντιμετωπίζονται πολλές φορές με καχυποψία είτε για τα κίνητρα τους είτε για την ορθή τους κρίση σχετικά με το ότι η συμπεριφορά που κατήγγειλαν συνιστά πράγματι σεξουαλική παρενόχληση.

ΠΚ 2: Ο στιγματισμός είναι σοβαρό θέμα. Δεν έχουμε φτάσει ως κοινωνία λόγω των πατριαρχικών χαρακτηριστικών να βλέπουμε με κατανόηση γυναίκες που καταγγέλλουν ειδικά αφεντικά. [...].

Πέρα από το εργασιακό, το ευρύτερο κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον των καταγγελλουσών, είναι πιθανό να μην τις υποστηρίξει. Αυτή η έλλειψη υποστήριξης αλλά και εμπιστοσύνης στους θεσμούς είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν τις γυναίκες είτε να μην καταγγέλλουν είτε ακόμη και να ανακαλούν καταγγελίες.

Χαρακτηριστική είναι η εμπειρία που κατέθεσε μια ερωτώμενη σχετικά με ΕΔΕ^{3, 4} για απόπειρα βιασμού.



ΠΚ 3:...την τελευταία περίπτωση που η κοπέλα έκανε μήνυση για απόπειρα βιασμού στο χώρο της εργασίας. Και η ΕΔΕ κατέληξε ότι αφού βγήκε από το κτίριο (είχε κάμερες) και φορούσε τα γυαλιά της στο κεφάλι δεν έγινε βιασμός... Γιατί ποια γυναίκα που έχουν αποπειραθεί να την βιάσουν βάζει τα γυαλιά στο κεφάλι;[...] Η γυναίκα αυτή έχει κάνει το πρώτο βήμα, και η ΕΔΕ λέει ότι αποκλείεται να συνέβη επειδή ο συνάδελφος είναι υπεράνω πάσης υποψίας και δεύτερον έχουμε κάμερες όχι μέσα στο γραφείο του αλλά έξω και όταν βγήκε ήταν ντυμένη, όχι γδυτή και προσέξτε φορούσε τα γυαλιά στο κεφάλι της (ειρωνεία)... Τα γυαλιά στο κεφάλι τα φοράνε γυναίκες που είναι ανέμελες.. Όταν οι γυναίκες στο 1ο βήμα της καταγγελίας δεν βρίσκουν καμία υποστήριξη... Αντίθετα και τα σωματεία...δεν υπάρχει εμπιστοσύνη ότι θα βρουν δίκιο.

Σημαντικό αποτέλεσμα των κοινωνικών αντιλήψεων που αναφέρθηκαν παραπάνω είναι ότι οι γυναίκες στην διάρκεια της διαδικασίας υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας, κάποιες φορές αυτοενοχοποιούνται και επαναθυματοποιούνται.

- Πολυπλοκότητα διαδικασιών καταγγελιών

Ο Ν. 4808/2021 περιλαμβάνει στα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης την ανεμπόδιστη παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση καταγγελιών. Από την εμπειρία των ερωτώμενων προκύπτει ότι σημαντικός αποθαρρυντικός παράγοντας για την καταγγελία αποτελεί η ίδια η διαδικασία καταγγελιών.

Σε πολλές περιπτώσεις όταν οι γυναίκες γνωστοποιούν στην διοίκηση κάποια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά, ενθαρρύνονται να μην προχωρήσουν σε καταγγελία και να διευθετηθεί το θέμα εσωτερικά.

ΠΚ 6: Πολλά από τα περιστατικά παγώνουν στη διοικητική τους διαχείριση. Δεν προχωράει αρχικά η καταγγελία και η αναφορά. [...] Πολλά περιστατικά μου τα έχουν γνωστοποιήσει, ότι ενώ έχουν κοινοποιηθεί σε ανώτερο στέλεχος αποθαρρύνουν οι περισσότεροι τις γυναίκες να προχωρήσουν σε καταγγελία, διότι θα έχουν «θέμα» στην καριέρα τους...Το να μου λέει μία γυναίκα, το έχω μεταβιβάσει και καλύτερα να μην το έκανα ποτέ (την καταγγελία) για εμένα είναι λυπηρό και θλιβερό. [...]

3 ΕΔΕ= Ένορκη Διοικητική Εξέταση.

4 Η ΕΔΕ τηρείται στο φάκελο του εργαζόμενου για κάποια χρόνια, αλλά αν το πόρισμα είναι αρνητικό δεν επηρεάζει την εργασιακή πορεία των εμπλεκόμενων.

Σε άλλες περιπτώσεις η εργαζόμενη μπορεί να έρθει σε ιδιωτική συμφωνία με το θύτη και να αποσύρει την καταγγελία, χωρίς ωστόσο να υφίσταται σε αυτή την περίπτωση έλεγχος για το αν ασκήθηκαν πιέσεις απέναντι στο θύμα ή εάν ο θύτης συμμορφώθηκε.

Υπάρχουν, περιπτώσεις που προχώρησαν από το στάδιο της εσωτερικής καταγραφής στην καταγγελία και την εμπλοκή είτε της Επιθεώρησης Εργασίας για υποθέσεις στον ιδιωτικό τομέα, είτε του Συνηγόρου του Πολίτη. Πρόκειται για δύο Ανεξάρτητες Αρχές που δέχονται καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και σε αρκετές περιπτώσεις συνεργάζονται. Όπως προέκυψε από τις συνεντεύξεις αλλά και από τις απολογιστικές εκθέσεις των δύο φορέων, οι διαδικασίες που ακολουθούνται είναι χρονοβόρες, γραφειοκρατικές και πολλές φορές καταλήγουν σε συμβιβασμό των δύο μερών ή ανάκληση των καταγγελιών.

Ακόμη και με αυτά τα εμπόδια μία συμμετέχουσα παρατήρησε ότι μία αναφορά στους αρμόδιους φορείς διερεύνησης σχετικών καταγγελιών μπορεί να διευκολύνει ένα μελλοντικό δικαστήριο για την καταγγέλλουσα, ενώ υπήρξε και δικαστήριο όπου το δικαστήριο υιοθέτησε το σχετικό πόρισμα που είχε εκδοθεί από αντίστοιχη υπηρεσία διερεύνησης υπέρ της καταγγέλλουσας.

Σημαντικά εμπόδια στις διαδικασίες είναι επίσης: α) το χρονικό διάστημα παραγραφής του αδικήματος. Οι τρεις μήνες είναι ένα μικρό διάστημα για μία γυναίκα να συνειδητοποιήσει το αδίκημα και να κινησει τις νομικές διαδικασίες β) η δυσκολία προσκόμισης αποδεικτικών στοιχείων και μαρτύρων. Οι σεξουαλικά παρενόχλητικές συμπεριφορές συνήθως συμβαίνουν ιδιωτικά χωρίς παρουσία τρίτων, ενώ ακόμα και αν υπάρχουν μάρτυρες δύσκολα καταθέτουν αν συνεχίζουν να εργάζονται στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, ακόμη και αν υφίστανται περισσότερα θύματα σε ένα χώρο, δύσκολα παίρνουν απόφαση να κινηθούν κατά του θύτη λόγω του φόβου αντιποίνων που προαναφέρθηκαν.

ΠΚ 1: ...Συνήθως τα περιστατικά αυτά συμβαίνουν μεταξύ 2 ατόμων, αλλά ακόμα και αν υπάρχουν μάρτυρες (δεν χρειάζεται να είναι αυτόπτης, μπορεί να είναι και αυτήκοος), υπάρχει γενικότερα μία δυσκολία να έρθουν να καταθέσουν, ειδικότερα όταν είναι συνάδελφοι, γιατί φοβούνται κι εκείνοι ότι ενδεχομένως θα στοχοποιηθούν και θα αντιμετωπίσουν δυσμενείς συνέπειες. Όπως και τα υπόλοιπα αποδεικτικά στοιχεία, επειδή συμβαίνει μεταξύ δράστη και θύματος είναι πολύ δύσκολο να αποδειχθεί οτιδήποτε. Αν υπάρχουν κάποια γραπτά στοιχεία είναι κάτι, κάποιο ημερολόγιο, κάποιο μήνυμα κλπ. [...] Κάποια γεγονότα θα πρέπει να στοιχειοθετούνται για να υπάρχει αρχή απόδειξης. Αυτό έχει τις δυσκολίες του.

ΠΚ 7: Συνήθως γίνονται κλεισμένων των θυρών αυτά, ανάμεσα σε δύο άτομα στις κοπέλες συμβουλευώ, αφού με έχουν πάρει και δεν έχουμε αποδείξεις, να κάνουμε μία παράταση των όποιων ενεργειών, ώστε να υπάρχει ημερολόγιο, συγκεκριμένες ημερομηνίες. Αυτές θα σημειώσουν ποιος ήταν μπροστά, άλλο αν δεν θέλει να μιλήσει και ας κρίνει μετά ο εισαγγελέας. Όσα περισσότερα στοιχεία υπάρχουν τόσο καλύτερα. [...] Δυστυχώς ο θύτης, είναι ή ο εργοδότης, ή ο προϊστάμενος οπότε πού θα απευθυνθείς; Μπλέκει το πράγμα... Γιατί μεταξύ των εργαζομένων κανένας δεν μιλάει, φοβάται μη χάσει και την δουλειά του..

Επιπλέον, πολλές εργαζόμενες δεν επιθυμούν να προχωρήσουν σε καταγγελία αφότου μάθουν ότι: α) οι καταδίκες στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που έφτασαν στα δικαστήρια είναι λίγες β) οι ποινές που προβλέπονται για τους καταγγελλόμενους ακόμη και αν καταδικαστούν είναι πολύ ελαφριές γ) θα χρειαστεί ενδεχομένως να επαναλάβουν πολλές φορές την διήγηση των περιστατικών που μπορεί να οδηγήσει στην αναβίωση του τραύματος.

ΠΚ 7: ...Και το άλλο με τις γυναίκες είναι ότι έχουν διαβάσει για τις καταδίκες που είναι ελάχιστες και πολύ μικρές, σε σχέση με το πως νιώθουν γι' αυτό που τους έχει συμβεί, που γι' αυτές είναι τίποτα και πολλές μου λένε «και που δεν έχει παραγραφεί θα μπλέξω τώρα εγώ, να τρέξω για να μπει 3 μήνες φυλακή με αναστολή; Και μετά τι θα λένε, ότι είμαι αυτή μου μήνυσε τον συνεργάτη της ή τον προϊστάμενό της; Άσε με... Εγώ νομίζω ότι θα γίνει κάτι άλλο». [...] Το έχουν βιώσει τόσο άσχημα που θεωρούν ότι η ποινική τιμωρία του δράστη θα πρέπει να είναι πάρα πολύ μεγάλη...

Αν τελικά η καταγγέλλουσα αποφασίσει να κινηθεί νομικά έχει να αντιμετωπίσει επίσης το οικονομικό κόστος, και το μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι την εκδίκαση της υπόθεσής της σε συνδιασμό με την δυσκολία εξεύρεσης νέας εργασίας.

ΟΕ 2: Πρώτα από όλα έχουμε το οικονομικό που είναι πάντα το πιο βασικό... Δεν έχουν χρήματα στην άκρη να πουν παραιτούμαι, κάθομαι σπίτι μου μέχρι να βρω εργασία και άμα βρω... Άμα έχεις χρήματα νιώθεις άλλη αυτοπεποίθηση

ΟΕ 3: Όλα αυτά είναι διαφορετικά όταν έχουμε μια αγορά εργασίας δυναμική που παρουσιάζει ελάχιστη δομική ανεργία... Στην Ελλάδα συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο, είναι πάρα πολύ δύσκολο να υπάρξει κινητικότητα του εργαζόμενου από την μία εργασία στην άλλη σε ελάχιστο χρονικό διάστημα...

- Έλλειψη πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης:

Από τις μαρτυρίες των ερωτώμενων προέκυψε ότι υπάρχουν σημαντικά κενά πληροφόρησης γύρω από την σεξουαλική παρενόχληση γενικά και στην εργασία ειδικότερα. Πολλές εργαζόμενες δεν διακρίνουν ότι η συμπεριφορά που υφίστανται είναι παρενοχλητική. Πολλές επίσης δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και την προστασία που τους προσφέρει το νομικό πλαίσιο.

ΠΚ 1: Παρότι μετά από 20 χρόνια που ασχολούμαστε με το ζήτημα και η γνώση θεωρείται δεδομένη, βλέπουμε ότι δεν είναι προφανές ότι υπάρχει γνώση. Δηλαδή οι εργαζόμενες να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. [...] Και για τον ιδιωτικό τομέα, παρότι υποτίθεται υπάρχουν υποχρεώσεις μετά τη Σύμβαση 190 για ενημέρωση, για κανονισμούς εργασίας, ορισμό υπευθύνου για το χειρισμό αυτών των υποθέσεων, δεν τα έχουμε καταφέρει να υπάρχει στη χώρα μας μια σωστή ενημέρωση και τήρηση για τα θέματα αυτά. Μεγάλο μέρος των θυμάτων μπορεί να μην μπορούν να απευθυνθούν για τα θέματα αυτά κάπου, να μην ξέρουν που μπορούν να απευθυνθούν π.χ. γυναίκες προσφύγισες, μετανάστριες, ανάπηρες, με αναλφαβητισμό κλπ. [...]

Αντίστοιχα, αρκετές φορές οι ίδιοι οι θύτες δεν αντιλαμβάνονται ότι η συμπεριφορά τους είναι κακοποιητική, παράνομη και επιβλαβής. Το έλλειμμα ενημέρωσης φυσικά επηρεάζει και την συμπεριφορά των μαρτύρων/παρευρισκόμενων, με αποτέλεσμα κάποιοι να μην ξέρουν να αναγνωρίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση, τις συνέπειες της και τον τρόπο να επέμβουν προκειμένου να βοηθήσουν στον τερματισμό της.

ΠΚ 4: Συνήθως είναι είτε εν ενεργεία εργαζόμενοι είτε αποχωρούντες υπάλληλοι, είτε απολυμένοι - παραιτημένοι, οι οποίοι είχαν αντίστοιχες εμπειρίες και βρίσκουν τον τρόπο να βοηθήσουν στην επίλυση των συμπεριφορών....

Η έλλειψη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης αποτυπώνεται πολλές φορές και στην χαμηλή προτεραιοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως σημαντικό πρόβλημα από τις διοικήσεις αλλά και τους συνδικαλιστικούς φορείς για την εύρυθμη λειτουργία του φορέα τους/της επιχείρησής τους.

Εκπρόσωπος φορέα στη συνέντευξη, συνέδεσε το φαινόμενο της υποκαταγραφής με ακόμη έναν παράγοντα που σχετίζεται με την επιχειρηματική κουλτούρα αλλά και το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων οι οποίες δεν έχουν τους οικονομικούς πόρους και το προσωπικό που θα μπορούσε να αναλάβει την λεπτομερή καταγραφή των περιστατικών και την έκβασή τους.

ΠΚ 9: Αν εννοείτε υποκαταγραφή περιστατικών εντός των επιχειρήσεων με βάση τις δικές τους πολιτικές και διαδικασίες, η εκτίμησή μου είναι ότι υπάρχει υποκαταγραφή διότι η πρόθεση των περισσότερων επιχειρήσεων δεν είναι η καταγραφή, είναι η επίλυση, δηλαδή όταν ένα περιστατικό δηλώνεται στο πρώτο μέλημα είναι να το επιλύσεις και όχι να το καταγράψεις... Νομίζω ότι το θέμα της υποχρεωτικότητας της καταγραφής, δεν καλύπτεται με απόλυτη επάρκεια στον νόμο... Λάθος... Θα έπρεπε να καταγράφονται τα πάντα... Η μη καταγραφή των συμβάντων συμβαίνει σε όλες σχεδόν τις επιχειρησιακές διαδικασίες

Συμπερασματικά, οι παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω το μικρό ποσοστό καταγγελιών ή την απόσυρση καταγγελιών που αφορούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το **κοινωνικό στίγμα** που ακολουθεί τις καταγγέλλουσες και η αγκίστρωση σε κοινωνικές πεποιθήσεις που δικαιολογούν τον θύτη και ρίχνουν την ευθύνη στο θύμα. Επίσης, αρνητικά επηρεάζει η περαιτέρω **στοχοποίηση**, των εργαζόμενων που καταγγέλλουν την σεξουαλική παρενόχληση και πιθανές αρνητικές συνέπειες όπως ηθική παρενόχληση, η αρνητική αξιολόγηση και ο κίνδυνος δυσμενούς μετάθεσης (στο δημόσιο) ή απόλυσης από την εργασία. Επιπλέον, άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν όσες εργαζόμενες έχουν υποστεί παρενόχληση είναι η **δυσκολία εύρεσης στοιχείων** και μαρτύρων για όσα συνέβησαν καθώς και το **οικονομικό κόστος** της νομικής διαδικασίας. Περαιτέρω νομικά εμπόδια είναι η **σύντομη παραγραφή** του αδικήματος, η έλλειψη της αντιστροφής του βάρους απόδειξης στην ποινική διαδικασία και ο **μεγάλος χρόνος αναμονής** για την ολοκλήρωση ενός δικαστηρίου. Τέλος, αποθαρρυντικές είναι οι **περιορισμένες ποινές** που υφίστανται για τους θύτες, καθώς πολλές εργαζόμενες αισθάνονται ότι δεν δικαιώνονται σε ικανοποιητικό βαθμό συγκριτικά με αυτό που τους συνέβη.

2.3 Η επίδραση του ελληνικού #MeToo και της Κύρωσης της Σύμβασης 190

- Το ελληνικό #MeToo:

Οι περισσότερες συμμετέχουσες συμφώνησαν ότι το ελληνικό #MeToo, είχε καθοριστική επίδραση στην κοινωνία ως προς την αύξηση της **ορατότητας** του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Η αυξημένη ορατότητα δεν μετουσιώθηκε σε αύξηση του αριθμού των επίσημων καταγγελιών των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (Λυκοβαρδή κ.ά., 2023, σ. 27) επισημαίνεται ότι ίσως έπαιξε ρόλο ότι το ελληνικό #MeToo απασχόλησε τη δημοσιότητα την περίοδο των περιοριστικών μέτρων εξαιτίας της πανδημίας και της κατ'οίκον εργασίας για μεγάλο αριθμό εργαζομένων, γεγονός που οδήγησε σε μείωση του συνολικού αριθμού των εργατικών διαφορών που μεταβιβάστηκαν στην υπηρεσία.

ΠΚ 1: Παρά το γεγονός ότι μετά το ελληνικό #MeToo βγήκαν επώνυμοι άνθρωποι κατήγγειλαν σοβαρά περιστατικά, απόπειρα βιασμού κ.λπ., υπήρχε στη συνέχεια και το νομοθετικό πλαίσιο, ο αριθμός των αναφορών συνεχίζει και είναι χαμηλός, ενώ για άλλα θέματα που έχουμε για διακρίσεις είναι το 50% των αναφορών, τα ζητήματα που αφορούν παρενόχληση και ειδικότερα σεξουαλική παρενόχληση, εξακολουθούν να μας απασχολούν σε ένα πολύ μικρό ποσοστό των αναφορών. Που σημαίνει, μακάρι να μην υπήρχε και να ήταν αντιπροσωπευτικά τα νούμερα, νομίζω όμως ότι δεν ανταποκρίνονται αυτές οι δέκα υποθέσεις που έρχονται τον χρόνο στην πραγματικότητα. Εξακολουθεί ο αριθμός και είναι χαμηλός (παρότι έγινε προσπάθεια ενημέρωσης).

Μία συμμετέχουσα αντίθετα μετέφερε ότι με βάση την εμπειρία της, ο αριθμός των καταγγελιών επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την επικαιρότητα και άλλα περιστατικά έμφυλης βίας που λαμβάνουν δημοσιότητα.

ΠΚ 7: Είναι και λίγο καρδιογράφημα το ενδιαφέρον του κόσμου. Άλλες φορές είναι στο peak και παίζουν πάρα πολύ ρόλο τα γεγονότα στον δημόσιο βίο και άλλες φορές είναι νορμάλ.

Υπήρξε ομοφωνία ως προς το γεγονός ότι ακόμη και αν υπάρχουν κάποιες περίοδοι που αυξήθηκε ο βαθμός ενδιαφέροντος και της ενθάρρυνσης των επιζωσών να καταγγείλουν τη σεξουαλική παρενόχληση, λόγω του υποστηρικτικού περιβάλλοντος που δημιουργήσε έστω και πρόσκαιρα το #MeToo, ο αριθμός των αναφορών που φτάνουν σε επίσημους φορείς διερεύνησης αντίστοιχων περιστατικών παραμένει χαμηλός.

Άλλες πληροφορήτριες κλειδιά σημειώνουν ότι η επιρροή του #MeToo δεν οδήγησε σε αύξηση των καταγγελιών, αλλά επέδρασε σημαντικά στην αλλαγή ορισμένων νοοτροπιών, καθώς επηρεάζονται θετικά και κάποιες υπηρεσίες με τη δημιουργία και την αποδοχή γραφείων ισότητας και άλλων οργάνων.

ΠΚ 6: Όχι δεν είδα αύξηση στις καταγγελίες, είδα την κοινωνία των υπηρεσιών μας να είναι πιο ώριμη σε αυτά τα θέματα. Θυμάμαι όταν ξεκινήσαμε τη γραμματεία, τον Μάρτιο του 2020 [...] την χλευάζανε, «ισότητα στην υπηρεσία μας; Τι είναι αυτά που λέτε;». Είχαμε δεχτεί μεγάλο χλευασμό και σεξιστικά σχόλια και όλα αυτά και είδα μία αλλαγή συμπεριφοράς. [...] Ενώ όταν το ξεκίνησα θεωρούσαν ότι δεν υπήρχε αναγκαιότητα να υπάρχει η γραμματεία (ισότητας). Αυτό βλέπω. Όχι ότι δόθηκε πρόσφορο έδαφος στις γυναίκες και στους άνδρες να καταγγέλλουν. Αυτό θα αλλάξει όταν θα υπάρχει το απαιτούμενο θεσμικό πλαίσιο που θα τις προστατεύει.

– Κύρωση της Σύμβασης 190/Νόμος 4808/2021:

Η κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με την ψήφιση του Ν.4808/2021 κρίθηκε ως ένα θετικό βήμα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Κάποιες ερωτώμενες εξέφρασαν την άποψη ότι αυτό θα βοηθήσει στην αύξηση του αριθμού των καταγγελιών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΠΚ 4: *Ναι φυσικά, φυσικά! Γιατί αν δεν είχε κυρωθεί η 190... Βλέπουν ότι γίνεται γράμμα νόμου, αλλά γίνεται και νοοτροπία στην κοινωνία και παίρνει θάρρος ο κάθε θιγόμενος/θιγόμενη... Όταν δεν γνωρίζει κιόλας, όλα αυτά τα κινήματα, οι πρωτοβουλίες και οι εκδηλώσεις, η εξωστρέφεια βοηθάνε στη γνώση να φτάσει στον κατεξοχήν αποδέκτη, που ποιος είναι; Αυτοί που βιώνουν στους χώρους εργασίας τέτοιου είδους περιστατικά και όποιοι λόγω έλλειψης γνώσης δεν αντιλαμβάνονται καν ίσως ότι είναι θύματα τέτοιων συμπεριφορών, άρα φυσικά και η γνώση είναι δύναμη σε ότι τομέα και αν αναφερόμαστε. [...] Και όσο φαίνεται ότι η κοινωνία μας γίνεται πιο θετική στο να καταγγέλλονται και να διερευνώνται και αντίστοιχα μη ανεκτική σε τέτοιες συμπεριφορές, τόσο θα ενθαρρύνονται περισσότεροι συνάνθρωποί μας να καταγγείλουν τέτοιου είδους περιστατικά.*

Κάποιοι εξέφρασαν την πεποίθηση ότι είναι πολύ νωρίς για να κριθεί η επίδραση του νόμου στον αριθμό των καταγγελιών. Επίσης, ειπώθηκε ότι η πληροφόρηση των εργαζομένων και των διοικήσεων σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά που απορρέουν από το Νόμο είναι περιορισμένα. Η πεποίθηση αυτή σχετικά με την ελλιπή γνώση των διοικήσεων, φορέων και επιχειρήσεων επιβεβαιώνεται και από την έρευνα του Κ.Ε.Θ.Ι (Μοσχοβάκου-Καζάνη, 2023 σ.20) σύμφωνα με την οποία μόνο το 23,1% από τους εκπροσώπους φορέων που δήλωσαν ότι γνωρίζουν τον Νόμο, θεωρεί ότι έχει πολύ καλή γνώση του περιεχομένου του, ενώ το 3,8% δεν το γνωρίζει καθόλου. Υπάρχει ανεπαρκής ενημέρωση και πόροι επίσης και στις υπηρεσίες που πρέπει να ελέγχουν την εφαρμογή του Νόμου.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το #MeToo είχε γενικότερα θετική επιρροή ως προς την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση ενός μέρους της κοινωνίας για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όμως η επιρροή του δεν συνδέεται με αύξηση του αριθμού των καταγγελιών. Αντίστοιχα, η κύρωση της Σύμβασης 190 βελτίωσε το υπάρχον νομικό οπλοστάσιο, έδωσε τη δυνατότητα σε φορείς, επιχειρήσεις και εργαζόμενους/ες, ΜΚΟ, νομικούς και δικαστικούς να μπορούν να προσδιορίζουν το φαινόμενο και τις σχετικές διαδικασίες καταγγελιών, αλλά η επίδραση του Νόμου δεν αποτυπώθηκε ούτε στον αριθμό των καταγγελιών ούτε των δικαστικών αποφάσεων μέχρι στιγμής.

2.4 Κριτική- Προτάσεις

Στην τρίτη θεματική της έρευνας για τις προτάσεις αντιμετώπισης της υποκαταγραφής και της υποκαταγγελίας των περιστατικών της σεξουαλικής παρενόχλησης οι ερωτώμενες/οι εστίασαν στην ανάγκη **βελτίωσης** των υπάρχοντων θεσμών και μηχανισμών υποδοχής αναφορών.

Ανέφεραν ότι υπάρχει υποστελέχωση των ανεξάρτητων αρχών του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας γεγονός οποία δυσχεραίνει και καθυστερεί την ολοκλήρωση των διαδικασιών διερεύνησης. Η κριτική για την λειτουργία των προαναφερθέντων αρχών γίνεται και στους περιορισμούς που έχουν ως προς την επιβολή προστίμων και αυστηρών κυρώσεων, ακόμη και αν το πόρισμά τους επιβεβαιώνει την καταγγελία με αποτέλεσμα οι καταγγέλλουσες να μην δικαιώνονται στο βαθμό που θα ήλπιζαν.

ΠΚ 3: Ο Συνήγορος του Πολίτη παρεμβαίνει κυρίως στις ΕΔΕ, γιατί κάποιες γίνονται στο πόδι. Όταν μία γυναίκα απευθύνει την καταγγελία σε πιο πολλούς φορείς πιέζονται να γίνει πιο σωστή δουλειά. Εκείνο που υπάρχει και κάνει έλεγχο της ΕΔΕ είναι ο Συνήγορος του Πολίτη. Αν ο Συνήγορος του Πολίτη είχε περισσότερο προσωπικό και αυτό γινόταν σε ένα μήνα θα είχε νόημα. Τώρα γίνεται σε ένα 4μηνο-5μηνο. Αυτό είναι ταλαιπωρία για την γυναίκα, είναι ένα τραύμα που κουβαλάει όλα αυτά. Πολλές φορές για τις γυναίκες είναι πιο βολικό να το κλείσουν, να πάρουν μετάταξη να πάνε σε άλλη υπηρεσία. Σε ένα μήνα θα ήταν καλό να τελειώσει, αν ο Συνήγορος του Πολίτη ήταν πιο στελεχωμένος. Και ο χρόνος απόδοσης δικαιοσύνης σε αναγκάζει να υπαναχωρήσεις και δίνεις χρόνο στον άλλο να οργανώσει το ταμπλό της αντεπίθεσης.

Η **επιμόρφωση** και **ευαισθητοποίηση** των στελεχών των φορέων είναι μία ακόμη πρόταση προκειμένου να μην εφαρμόζουν την «στεγνή» όπως αναφέρουν τήρηση των διαδικασιών που πολλές φορές επανατραυματίζουν την καταγγέλλουσα. Ο επανατραυματισμός αναφέρθηκε κυρίως με αφορμή ότι σε κάποιες περιπτώσεις κλήθηκαν οι καταγγέλλουσες να αντιμετωπίσουν δια ζώσης τον θύτη στο πλαίσιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς. Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί, όπως ανέφερε μια ερωτώμενη, ότι η δια ζώσης παρουσία και των δύο μερών στην εξέταση δεν είναι υποχρεωτική κατά τη διαδικασία που ακολουθεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Ενδεχομένως η ευαισθητοποίηση των στελεχών που διαχειρίζονται τις υποθέσεις θα βοηθήσει στην εκτίμηση και αξιοποίηση του αποδεικτικού υλικού που πολλές φορές αξιολογείται ως μη επαρκές με αποτέλεσμα να μην προοδεύει η διαδικασία.

Η **ενίσχυση του προσωπικού, η επιμόρφωση του αλλά και η αύξηση οικονομικών πόρων** αναδύθηκαν ως θέματα και για άλλους δημόσιους θεσμούς, όπως αυτόν του Συμβούλου Ακεραιότητας αλλά ακόμη και για δομές που υποδέχονται καταγγελίες για έμφυλη βία γενικά και όχι μόνο για σεξουαλική παρενόχληση. Οι ιδιωτικές πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν ΜΚΟ, συνδικάτα και συλλογικότητες δεν επαρκούν ως προς την κάλυψη των αναγκών καταγραφής και υποδοχής καταγγελιών, συμβουλευτικής, νομικής υποστήριξης και εκπροσώπησης των καταγγελλουσών.

Επίσης, κάποιες ερωτώμενες ανέφεραν ότι στόχος της επίλυσης των περιπτώσεων εργατικής διαφοράς που αναλαμβάνει η Επιθεώρηση Εργασίας είναι ο συμβιβασμός των δύο μερών. Η ετήσια έκθεση του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης της Επιθεώρησης Εργασίας (Επιθεώρηση Εργασίας 2023, σ.13) αναφέρει ότι το 34% των υποθέσεων που παρέλαβε επιλύθηκαν εξωδικαστικά θεωρώντας ότι η εξέλιξη αυτή είναι προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Όποιος και αν είναι ο ρόλος των φορέων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της υπο καταγραφής θα πρέπει όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς να **παρακολουθούν** την εξέλιξη των υποθέσεων ακόμη και όταν αυτές παραπέμπονται σε άλλες υπηρεσίες, καταλήγουν σε συμβιβασμό ή συστήνεται η προσφυγή σε δικαστήρια.

Η ευαισθητοποίηση και η ενημέρωση θα πρέπει να γίνει επίσης στον γενικότερο πληθυσμό προκειμένου να καταρριφθούν οι κοινωνικοί μύθοι που επιρρίπτουν την ευθύνη στο θύμα και αντιμετωπίζουν όσες καταγγέλλουν καχύποπτα. Η ευαισθητοποίηση πρέπει να είναι διαρκής και να ενισχύεται από ερευνητικά δεδομένα που θα αποτυπώνουν την εξέλιξη του φαινομένου. Σημαντικό ρόλο σε αυτό, διαδραματίζουν και τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και ο τρόπος που παρουσιάζουν τις σχετικές υποθέσεις. Σε σύνδεση με το τελευταίο, κάποιες ερωτώμενες εξέφρασαν την πεποίθηση ότι αυτό που θα ενθαρρύνει ουσιαστικά τις γυναίκες να καταγγείλουν είναι η ειδηση της τιμωρίας των καταγγελλόμενων για σεξουαλική παρενόχληση ειδικά στις περιπτώσεις που βρέθηκαν στο επίκεντρο της δημοσιότητας.

ΠΚ 2: Χρειάζεται μία κοινωνία που να έχει καταδικάσει στην πράξη αυτά τα γεγονότα. Στην πράξη σημαίνει να έχει τιμωρήσει κάποιους άλλους ενόχους, να έχει φτιάξει δομές, να βγαίνει προς τα έξω το προφίλ ότι εγώ σε προστατεύω δε θα σε πειράξει κανείς. Γ' αυτό εμείς λέμε, που θεωρούμαστε ταξικές φεμινιστικές συλλογικότητες, ότι όλα αυτά είναι συνυφασμένα με τον καπιταλισμό γιατί το σύστημα το ίδιο πρέπει να υποστεί ρωγμές για να αλλάξει τέτοιου είδους νοοτροπίες, δεν είναι εύκολο.

Πολλές συμμετέχουσες θεωρούν ότι πρέπει να υπάρξουν σημαντικές αλλαγές στην ίδια την **αγορά εργασίας** προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα της υποκαταγραφής και της υποκαταγγελίας αλλά και της ίδιας της σεξουαλικής παρενόχλησης. Θα πρέπει λοιπόν να υπάρξουν παρεμβάσεις που θα διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις διοίκησης, θα άρουν τις έμφυλες ανισότητες στις αμοιβές. Θα ελαχιστοποιήσουν την ανεργία την επισφάλεια και τις ελαστικές σχέσεις εργασίας δημιουργώντας σημαντικές προϋποθέσεις για ένα ενδεχομένως ευνοϊκότερο περιβάλλον για τις γυναίκες που θέλουν να καταγγείλουν/αναφέρουν παρενοχλητικά περιστατικά.

Αρκετές συμμετέχουσες έκαναν ειδική μνεία στον **ρόλο** που πρέπει να αναλάβουν οι ίδιες οι **επιχειρήσεις** αλλά και τα **συνδικάτα**. Οι επιχειρήσεις/φορείς θα πρέπει σε συνεργασία με τις/τους εργαζόμενες/νους να συνδιαμορφώσουν τις διαδικασίες υποβολής αναφορών και καταγγελιών. Η μη καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και η κάλυψη τους συντηρεί ένα εκφοβιστικό και επιζήμιο για την παραγωγικότητα των εργαζομένων αλλά και για το εργασιακό κλίμα.

Εκφράστηκε επίσης η άποψη ότι θα πρέπει να υπάρξουν στοχευμένες δράσεις για την **πρόληψη κατά του φαινομένου** με την δημιουργία ενός κλίματος μηδενικής ανοχής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αντίστοιχα τα σωματεία και τα συνδικάτα θα πρέπει να παρακινούν και να στηρίζουν συμβολικά αλλά και εμπράκτως τις εργαζόμενες που ξεκινούν έναν δικαστικό αγώνα προβλέποντας, για παράδειγμα από τους πόρους τους, την οικονομική τους ενίσχυση.

Ακόμα, αρκετές/οι από τις/τους συμμετέχοντες/συμμετέχουσες μίλησαν για τη σημασία που έχει η οργάνωση και η συλλογική διεκδίκηση των εργαζομένων γύρω από το θέμα, αναφέροντας ότι η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία δεν θα έπρεπε να απασχολεί μόνο τον εργοδότη, όπως επιτάσσει ο νόμος 4808/2021.

ΠΚ 5: Ο νόμος σαφώς και είναι μία πρόοδος από την άλλη πλευρά είναι σαν να ιδιωτικοποιείται η ευθύνη με την έννοια ότι ο εργοδότης αναλαμβάνει να τηρήσει αυτά που του επιβάλλει ο νόμος, δηλαδή ο ίδιος σύμφωνα με τις πολιτικές ισότητας θα καθορίσει ποιο είναι αυτό το πλαίσιο-προφανώς υπάρχουν κάποια standard γύρω από αυτό. Οι πολιτικές πρέπει να διαμορφώνονται μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις, η συνήθης πρακτική όμως είναι ότι αυτές διαμορφώνονται μονομερώς. Οπότε νομίζω είναι και η συμμετοχή των ατόμων στη διαμόρφωση των κανόνων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Το να μιλήσουν και οι ίδιες οι γυναίκες για το τι χρειάζονται για την εργασία τους

Σε σχέση με την ουσιαστική εφαρμογή του Νόμου κάποιες ερωτώμενες υπογράμμισαν ότι είναι σημαντική η επιλογή του προσώπου που θα οριστεί αρμόδιο υποδοχής και διερεύνησης των καταγγελιών/αναφορών προκειμένου να εξασφαλίζεται η αμεροληψία και η εξεμύθεια, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις στις οποίες ο καταγγελλόμενος βρίσκεται ψηλά στην ιεραρχία.

Τέλος, μία άλλη πρόταση αφορά την παράταση του διαστήματος παραγραφής του αδικήματος (το υφιστάμενο όριο είναι τρεις μήνες) και την αλλαγή της σχετικής πρόβλεψης, ενώ αρνητικά κρίνεται από κάποιους/ες νομικούς το γεγονός ότι η αντιστροφή του βάρους απόδειξης δεν έχει εφαρμογή στην ποινική διαδικασία λόγω του τεκμηρίου αθωότητας.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Λόγοι αποθάρρυνσης καταγγελιών/αναφορών

Η ψήφιση του Νόμου 4808/2021 και των σχετικών υπουργικών αποφάσεων που ακολούθησαν δημιούργησε θεωρητικά κάποιες προϋποθέσεις για την καταπολέμηση της υποκαταγραφής και της υποκαταγγελίας παραστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Ενδεικτικά, αποτελούν ενθαρρυντικά στοιχεία: η υποχρέωση των εργοδοτών για εσωτερική διαδικασία διαχείρισης περιστατικών, ο καθορισμός προστίμων και η δημιουργία σχετικού αυτοτελούς τμήματος στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στην πράξη από την εμπειρία των ερωτώμενων υπάρχει η αίσθηση ότι δεν υπάρχει επαρκής έλεγχος για την εφαρμογή του νόμου. Οι αρμόδιοι φορείς είναι υποστελεχωμένοι και τα προσωπικά τους δεν είναι εξοικειωμένο με την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ακόμη και σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς όπου τυπικά τηρούνται οι υποχρεώσεις του νόμου, δεν υπάρχει ουσιαστική γνώση του θεσμικού πλαισίου, ούτε από την πλευρά των εργαζομένων, ούτε των εργοδοτών/τριών.

Σημαντικοί αποθαρρυντικοί παράγοντες επίσης, σε **νομικό επίπεδο** είναι το **πολύ μικρό διάστημα της παραγραφής (μετά από 3 μήνες το πλημμέλημα παραγράφεται), η δυσκολία συλλογής αποδεικτικών στοιχείων, η φτωχή νομολογία και οι ελαφρές ποινές**. Αυτά τα στοιχεία δημιουργούν την αίσθηση στις καταγγέλλουσες ότι δεν θα μπόρουν να δικαιωθούν και αποφεύγουν να εμπλακούν σε μια γραφειοκρατική, χρονοβόρα και οικονομικά επιβαρυντική διαδικασία.

Πέρα από το θεσμικό-νομικό επίπεδο υπάρχουν και ευρύτεροι **κοινωνικοί παράγοντες** που παρεμποδίζουν τις γυναίκες να προχωρήσουν στην καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Στις συνεντεύξεις πολύ συχνά αναφέρθηκε σαν ένας σημαντικός λόγος μη καταγγελίας των περιστατικών **ο φόβος του στιγματισμού** και της επαναθυματοποίησης της καταγγέλλουσας από τον θύτη και το εργασιακό της περιβάλλον. Οι ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και συγκεκριμένων κλάδων (εποχικότητα, επισφάλεια, άτυπη εργασία) καθιστούν πιο δύσκολη την καταγγελία των περιστατικών αλλά και την προετοιμασία των επιχειρήσεων και των οργανισμών για την διαχείρισή τους.

Διαπιστώθηκε επίσης ένα έλλειμμα ουσιαστικής ενημέρωσης για το πως ορίζεται μια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά και ποιες είναι οι ψυχολογικές και σωματικές επιπτώσεις στο άτομο που την υφίσταται αλλά και στο ευρύτερο περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσεται. Η εμφάνιση του κινήματος #MeToo έκανε ορατό το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά παράλληλα με τις φωνές για την ανάγκη καταπολέμησης του αναδύθηκαν και οι φωνές που το θεωρούν υπερβολικό και μη σημαντικό. Διατυπώθηκε αλληλέγγυος ως προς τα καταγγέλλοντα άτομα δημόσιος λόγος αλλά και έντονος σεξιστικός λόγος προς υπεράσπιση των θυτών.

Οι κοινωνικοί παράγοντες που αναφέρθηκαν πολλές φορές διαμορφώνουν και τους **παράγοντες που εμφανίζονται στο εργασιακό περιβάλλον** και αποθαρρύνουν τις καταγγελίες. Υπάρχει διάχυτη αίσθηση ατιμωρησίας των δραστών που κυριαρχεί σε κάποια εργασιακά περιβάλλοντα. Ο φόβος για την απώλεια της εργασίας τους ή για αντίποινα όπως για παράδειγμα μήνυση για συκοφαντική δυσφήμιση είναι βασικός παράγοντας μη καταγγελίας. **Σημαντικό είναι επίσης ότι δεν αναφέρθηκε σχεδόν κανένα περιστατικό που να δικαίωνα με κάποιο τρόπο στο τέλος, την επιλογή κάποιας εργαζόμενης να προχωρήσει νομικά μία καταγγελία**. Μόνο μία πληροφορήτρια-κλειδί ανέφερε ότι ένιωσε πως δόθηκε η δέουσα προσοχή σε προσωπική της υπόθεση σεξουα-

λικής παρενόχλησης και απόπειρας βιασμού, η οποία άνοιξε μετά από χρόνια από τις εισαγγελικές αρχές, παρότι και σε αυτή την υπόθεση ο θύτης δεν τιμωρήθηκε λόγω παραγραφής. Σημαντικός παράγοντας επίσης είναι η συμπεριφορά των συναδέλφων και ιδιαίτερα των παρευρισκόμενων, την μαρτυρία των οποίων θα μπορούσε να επικαλεστεί η καταγγέλλουσα.

- Προτάσεις

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι το σημαντικό βήμα της ψήφισης του Νόμου 4808/2021 θα πρέπει να ακολουθήσουν πολλά ακόμα. Επιτακτική φαίνεται η ανάγκη **επιμόρφωσης** σε όλους τους φορείς που εμπλέκονται στην εφαρμογή του Νόμου για παράδειγμα: Δικαστικό Σώμα, Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, αστυνομία. Η επιμόρφωση θα πρέπει επίσης να επεκταθεί στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών φορέων και συνδέσμων εργοδοτών, αλλά και σε όλα τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν την υποδοχή καταγγελιών και την διαχείρισή τους. Αντίστοιχα, επιμόρφωση θα πρέπει να υπάρξει σε εργαζόμενους/ες και εργοδότες/τριες προκειμένου να αναγνωρίζουν πότε υφίστανται ή ασκούν σεξουαλική παρενόχληση. Η συστηματική και ουσιαστική επιμόρφωση θα μπορούσε να οδηγήσει στην προτεραιοποίηση του θέματος της πρόληψης και της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους στόχους των επιχειρήσεων, των οργανισμών και των συνδικάτων.

Έμφαση πρέπει να δοθεί και στις δράσεις **ενδυνάμωσης** των γυναικών που υφίστανται την σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και των παρευρισκόμενων προκειμένου να προχωρήσουν στην καταγγελία και να προσφέρουν την απαραίτητη υποστήριξη. Η ενδυνάμωση πρέπει να γίνει και στα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και νομικής υποστήριξης γιατί υπάρχει ο κίνδυνος της αποθάρρυνσης και της ματαίωσης αντιλαμβανόμενα ότι η δικαίωση για τις καταγγέλουσες είναι μία σπάνια εξέλιξη.

Σημαντικοί παράγοντες για την αύξηση των καταγγελιών σε **νομικό επίπεδο** θα μπορούσε να αποτελέσει η αύξηση του διαστήματος παραγραφής από 3 μήνες σε μεγαλύτερο διάστημα και ο πιο σύντομος χρόνος εκδίκασης των υποθέσεων.

Η διαμόρφωση μια κουλτούρας αλληλεγγύης και εμπιστευτικότητας στο περιβάλλον εργασίας είναι απαραίτητη για να αυξηθεί το ποσοστό καταγγελιών. Αυτή η κουλτούρα μπορεί να διαμορφωθεί κυρίως σε μία αγορά εργασίας με χαμηλή επισφάλεια, όπου οι ελεγκτικοί θεσμοί λειτουργούν και παρεμβαίνουν.

- Καλές Πρακτικές

Η ψήφιση του Ν.4808/2021 δεν είναι το μοναδικό σημαντικό βήμα σε σχέση με την πρόληψη, την αντιμετώπιση, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Κρατικοί φορείς, ΜΚΟ φεμινιστικές συλλογικότητες και συνδικάτα έχουν ψηλά στην ατζέντα τους το συγκεκριμένο θέμα και προχωρούν σε ανάλογες δράσεις που αποτελούν καλές πρακτικές.

Ενδεικτικά, σχετικά με τους **κρατικούς φορείς**: Το ΚΕΘΙ: προσφέρει δωρεάν επιμορφωτικό διαιδκτυακό προγράμμα «Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας» αξιοποιώντας το ομότιπλο εκπαιδευτικό εγχειρίδιο που εξέδωσε, και υλοποίησε μία πολύ σημαντική έρευνα σχετικά με την στάση εργοδοτών/τριων σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον (Μοσχοβάκου κ.α., 2023).

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έχει συμπεριλάβει στους στόχους του Άξονα Προτεραιότητας 1 του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 την καταπολέμηση της βίας στην εργασία. Σημαντικές δράσεις για την επίτευξη του στόχου (1.2) μεταξύ άλλων είναι: η διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Ιδιαίτερα για το δημόσιο προβλέπεται ενημέρωση για τις αρμοδιότητες του Συμβούλου Ακεραιότητας και επεξεργασία προσχέδιου *Κανόνων Δεοντολογίας κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας* (ΕΣΔΙΦ 2021, σ.49). Επιπλέον, σημαντικές προσπάθειες για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν γίνει από τις Επιτροπές Ισότητας των Α.Ε.Ι.

Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα έρευνες και εκστρατείες ενημέρωσης έχουν υλοποιήσει **Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις** κάποιες από αυτές σε συνεργασία με ερευνητικά εργαστήρια Πανπιστημίων. Η ΔΙΟΤΙΜΑ υλοποίησε το πρόγραμμα «PRESS: Πρόληψη – Απόκριση – Υποστήριξη νεαρών επιζωσών σεξουαλικής (διαδικτυακής) παρενόχλησης και βίας»⁵ με καμπάνιες ευαισθητοποίησης, υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και νομικής συμβουλευτικής, ερευνητικές και επιμορφωτικές δράσεις.

Η ActionAid Hellas υλοποίησε α) πανελλαδική έρευνα για την παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία γενικά και στον τουρισμό και επισιτισμό ειδικότερα β) έρευνα για τις απόψεις και στάσεις των ανδρών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και εξέδωσε οδηγό προς παρευρισκομένους/ες για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. (ActionAid Ελλάς, 2020· Στρατηγάκη κ.α., 2022β).

Συλλογικοί και σωματεία έχουν επίσης υλοποιήσει καμπάνιες ενημέρωσης και έχουν εκδώσει σχετικούς οδηγούς. Ενδεικτικά: ο οδηγός της Συνέλευσης Φεμινιστικών και Εργατικών Συλλογικοτήτων,⁶ ο οδηγός του ΣΕΒ⁷ για τις επιχειρήσεις, ο οδηγός για την σεξουαλική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα της ΑΔΕΔΥ,⁸ ο οδηγός για την υποστήριξη από τα συνδικάτα των θυμάτων διακρίσεων παρενόχλησης και βίας στην εργασία.⁹

Εν τέλει, η σεξουαλική παρενόχληση δεν υπάρχει μόνο στην εργασία ούτε είναι ένα φαινόμενο αποκομμένο από την ευρύτερη κοινωνική πραγματικότητα. Η δέσμευση όλων των φορέων μέσα και έξω από την αγορά εργασίας για την πρόληψη του φαινομένου είναι απαραίτητη, αλλά εξίσου σημαντική είναι η καταγραφή του στις πραγματικές του διαστάσεις για την στοχευμένη και αποτελεσματική καταπολέμησή του.

5 <https://diotima.org.gr/cases/press/>

6 https://issuu.com/fem_erg/docs/odigos_28_2_2022?fbclid=IwAR2joeYQGFc98XqYAAEg3UCQKooUKHX0DJeJgSao3IGSSmxKvHeHJR12VDE

7 https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Odigos_Via_Parenoxlisi.pdf

8 https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/06/4FOLD-BROCHURE_F.pdf

9 https://gsee.gr/wp-content/uploads/2022/11/ENTYPO-ISOTHTAS_1.pdf

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Ελληνόγλωσσες

- ActionAid Ελλάς. (2020). Έρευνα: δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική Παρενόχληση των Γυναικών στην Εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού. Ανακτήθηκε από: http://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf
- ΔΙΟΤΙΜΑ. (2023). Έκθεση για τη Νομοθεσία και τις Πολιτικές που αφορούν την Διαδικτυακή/Τεχνολογικά υποβοηθούμενη Έμφυλη Βία.
- Επιθεώρηση Εργασίας. (2023). Ετήσια Έκθεση 2022. Ελληνική Δημοκρατία, Αυτοτελές Τμήμα για την Παρακολούθηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία.
- Λυκοβαρδή, Κ., Αγγέλη, Χ., Βουτσίνου, Μ., Δεμοίρου, Η., Λεβέντη, Α., Μυτιληναίου Δ. και Σπύρος, Θ. (2023). Ειδική έκθεση: Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (Περίοδος αναφοράς 2011-2022). Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη.
- Μοσχοβάκου, Ν. & Καζάνη, Α. (2023) Ερευνητική Έκθεση: Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/ereynitiki-ekthesi>
- Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομμάτη – Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ. και Μιχαλοπούλου, Α. (2022α), Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο. Ανακτήθηκε από: <https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT->
- Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομμάτη- Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α. και Σαμίου Μ. (2022β). Απόψεις και στάσεις ανδρών απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: στο πλαίσιο του προγράμματος Safe at Work. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και ActionAid. <https://actionaid.gr/safeatwork>
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών ΣΕΒ. (2023). Επιχείρηση Ισότητα: Μια έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα. https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2023/07/ENTYPO-GYNAIKES_FINAL_02-1.pdf
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε). (2022). Ετήσια Έκθεση 2021. Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων, Γενικός Επιθεωρητής, Αυτοτελές Τμήμα για την Παρακολούθηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία.

Ξενόγλωσσες

- Bogner, A., Littig B., & Menz W. (2009). *Introduction: Expert interview—An introduction to a new methodological debate*. In Bogner A., Littig B., Menz W. (Eds.), *Interviewing experts* (pp. 1–13). Palgrave Macmillan.
- Carey, M.A., & Asbury, J. (2012). *Focus Group Research*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press, Inc.
- GREVIO. (2023). *Baseline Evaluation Report Greece*. Council of Europe. <https://rm.coe.int/grevio-s-baseline-evaluation-report-on-legislative-and-other-measures-/1680ad469d>
- Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Cornell University Press.
- Hunter, A. (1993). *Local knowledge and local power. Notes on the ethnography of local community elites*. *Journal of Contemporary Ethnography*, 22(1), 36–58.
- Lokot, M. (2021). *Whose Voices? Whose Knowledge? A Feminist Analysis of the Value of Key Informant Interviews*. *International Journal of Qualitative Methods*, 20 (2), 1-8. <http://dx.doi.org/10.1177/1609406920948775>
- <https://doi.org/10.1177/1609406920948775> McKenna, S., Iwasaki P. G., Stewart T., & Main D. S. (2011). *Key informants and community members in community-based participatory research: One is not like the other*. *Progress in community health partnerships: research, education, and action*, 5(4), 387–397.
- Meuser, M., & Nagel, A. (2009). *The expert interview and changes in knowledge production*. In Bogner A., Littig B., Menz W. (Eds.), *Interviewing experts* (pp. 17–42). Palgrave Macmillan.
- Scott, J. W. (1991). *The evidence of experience*. *Critical inquiry*, 17(4), 773–797.
- Soucy, A. (2000). *The Problem with key informants*. *Anthropological Forum*, 10(2), 179–199.
- Taylor, G. A., & Blake, B. J. (2015). *Key informant interviews and focus groups*. In De Chesnay, M. (Ed.), *Nursing research using data analysis. Qualitative designs and methods in nursing* (pp. 153–165). Springer.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Οδηγός Συνέντευξης

1. Ποια προβλήματα αντιμετωπίζετε όταν γυναίκες εργαζόμενες απευθύνονται σε εσάς για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία; Υπάρχουν νομικά ή άλλα εμπόδια;
2. Ποιο το προφίλ των γυναικών που καταγγέλλουν;
3. Πώς αντιμετωπίζει η δικαιοσύνη όσες καταγγέλλουν; Πόσο εύκολη ή δύσκολη είναι η διαδικασία της καταγγελίας; (Ποιος ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνήγορου του Πολίτη;)
4. Για ποιους λόγους οι γυναίκες διστάζουν να καταγγείλουν την παρενόχληση που βίωσαν στην εργασία τους; Υφίστανται φάσεις που περισσότερες γυναίκες θέλουν να καταγγείλουν ένα περιστατικό; Επηρέασαν γεγονότα όπως το Μεtoo και η υπογραφή της Σύμβασης 190;
5. Κάτω υπό ποιες συνθήκες αποσύρουν μία καταγγελία ή αποφεύγουν να προχωρήσουν με μια καταγγελία;
6. Τι θα προτείνατε για την αντιμετώπιση του φαινομένου της υποκαταγραφής της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία;
7. Τι θα προτείνατε για την ενδυνάμωση των γυναικών που θέλουν να προχωρήσουν σε μία καταγγελία; Τι θα προτείνατε προκειμένου να μην αποσύρονται καταγγελίες που αφορούν περιπτώσεις παρενόχλησης στην εργασία;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2Α

Έντυπο Ενημέρωσης

Τίτλος Έργου: Safe at work

Επιστημονική Υπεύθυνη: **Μαρία Στρατηγάκη** (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Υπεύθυνες των συνεντεύξεων: **Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη** (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών), **Παρασκευή Τουρή** (Ε.Τ.Ε.Π του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Χρηματοδότηση: Το έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO.

Έχετε προσκληθεί να συμμετέχετε σε μία έρευνα που οργανώνεται από την ActionAid και διεξάγεται από ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών για τους λόγους υποκαταγραφής και μη καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Για να λάβετε μέρος στην έρευνα πρέπει να είστε άνω των 18 ετών και να εργάζεστε σε κάποιο οργανισμό, ΜΚΟ ή υπηρεσία που ασχολείται με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας, θα σας δώσει τις απαιτούμενες πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορέσετε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα λάβετε μέρος σε συνέντευξη. Αν αποφασίσετε να συμμετέχετε, θα σας ζητηθεί να υπογράψετε αυτό το έντυπο και θα λάβετε ένα αντίγραφο. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το παρόν έγγραφο ενημέρωσης. Η ActionAid και η ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου σας ευχαριστούν για το χρόνο που αφιερώνετε στην ανάγνωση του παρόντος εγγράφου.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων με πληροφορήτριες/πληροφορητές – κλειδιά να καταγράψουμε τους λόγους για τους οποίους γυναίκες εργαζόμενες δεν προχωρούν στην καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή αποσύρουν προηγούμενες καταγγελίες. Μέσω των συνεντεύξεων θα παραχθούν προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΩ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ; ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΟΣΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Η πρόσκληση απευθύνεται σε άτομα που εργάζονται σε συγκεκριμένες υπηρεσίες, ΜΚΟ και οργανισμούς και παρακολουθούν την εξέλιξη υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Βασικές προϋποθέσεις για να συμμετέχετε στη συνέντευξη είναι να είστε ενήλικοι/ενήλικες άνω των 18 ετών, και να είστε πρόθυμοι/πρόθυμες να μοιραστείτε με τις αρμόδιες ερευνήτριες την εμπειρία σας.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Η συνέντευξη θα προγραμματιστεί ημέρα και ώρα που θα ορίσουν από κοινού οι συμμετέχουσες/οντες με την ερευνήτριάς. Η συνέντευξη υπολογίζεται να διαρκέσει 45'- 1 ώρα. Προκειμένου να διευκολυνθούν οι συμμετέχουσες/οντες η συζήτηση θα πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως, μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης (skype for business,

skype, zoom, google meet ή όποιας άλλης πλατφόρμας διευκολύνει τους συμμετέχουσες/οντες στην έρευνα). Για την καλύτερη ανάλυση των πληροφοριών η συνέντευξη θα μαγνητοφωνηθεί.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ Ή ΚΟΣΤΟΣ, ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Δεν υπάρχουν ενδεχόμενοι κίνδυνοι που προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Εάν αισθανθείτε δυσφορία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης εξαιτίας ορισμένων ερωτήσεων, μπορείτε να ζητήσετε να παραλειφθούν. Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιο κόστος ή επιβάρυνση για εσάς, παρά μόνο το χρόνο που θα αφιερώσετε για τη συμμετοχή σας σε αυτή.

ΠΙΘΑΝΑ ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η συμμετοχή σας στην έρευνα κρίνεται απαραίτητη καθώς μέσα από τις συνεντεύξεις θα βοηθήσετε στην ολοκλήρωση της έρευνας για την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, και την εξαγωγή συμπερασμάτων για την αποτελεσματική καταπολέμηση του φαινομένου αλλά και την διερεύνηση των λόγων υποκαταγραφής και μη καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Δε θα έχετε κάποιο οικονομικό ή άλλο όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα, πέρα από την ηθική ικανοποίηση ότι συμβάλλετε στην πρόοδο της έρευνας σε σχέση με την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κατά τη δήλωση της ερευνητικής ομάδας του Παντείου Πανεπιστημίου δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Μπορείτε να επιλέξετε να συμμετέχετε ή όχι στην παρούσα έρευνα. **Συμμετέχετε εθελοντικά** σε αυτή την έρευνα. **Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε και να διατηρήσετε το δικαίωμα συμμετοχής σας στην έρευνα.** Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετέχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετέχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το έντυπο συναίνεσης που ακολουθεί. **Ακόμη και αφού δεχτείτε να συμμετέχετε μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας.** Τα αποτελέσματα της έρευνας θα σας κοινοποιηθούν πριν την δημοσίευσή της. Έχετε το δικαίωμα αποχώρησης από την έρευνα εντός 7 ημερών από την αποστολή των αποτελεσμάτων. Στην περίπτωση που επιθυμείτε να διαγραφούν τα προσωπικά σας δεδομένα ή οι πληροφορίες που μας δώσατε μπορείτε να επικοινωνήσετε με τις υπεύθυνες της έρευνας (περισσότερες λεπτομέρειες στο τέλος του παρόντος εγγράφου).

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΠΩΣ ΘΑ ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΟΥ;

Στο πλαίσιο της έρευνας στην οποία καλείστε να λάβετε μέρος θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας: όνομα, οργανισμός/ΜΚΟ, υπηρεσία συμμετέχοντα/συμμετέχουσας και e-mail επικοινωνίας. Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα προκειμένου να διεξαχθεί η συνέντευξη. Θα συλλέξουμε τις πληροφορίες, τηρώντας ένα μαγνητοφωνημένο αρχείο της συνέντευξής σας και γραπτές σημειώσεις κατά τη διάρ-

κεια κάθε συνέντευξης, τις οποίες θα καταγράψουμε σε ψηφιακά αρχεία κειμένου Word. Η ταυτότητα του/της κάθε συμμετέχοντα/ουσας και τα προσωπικά του/της δεδομένα θα είναι γνωστά **μόνο** στις ερευνήτριες που θα διεξάγουν τις συνεντεύξεις, Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη και Παρασκευή Τουρή, οι οποίες δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας όλων των πληροφοριών που θα κοινοποιήσετε στο πλαίσιο της συνέντευξης. Λεπτομέρειες σχετικές με την εργασία σας ή τις εμπειρίες σας, οι οποίες θα ζητήσετε ρητά να μην αναφερθούν στη μελέτη, θα παραλειφθούν και δε θα συμπεριληφθούν σε οποιοδήποτε μέρος της έρευνας. Για την προστασία των προσωπικών σας δεδομένων και την μέγιστη δυνατή ασφάλεια κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων μέσω τηλεδιάσκεψης, θα σας σταλεί ένας μοναδικός διαδικτυακός σύνδεσμος στο προσωπικό e-mail σας, που θα οδηγεί σε πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης, ο οποίος θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για την ατομική σας συνέντευξη, μετά το πέρας της οποίας θα καταστραφεί. Οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα ψευδοανωνυμοποιηθούν χρησιμοποιώντας τυχαία μικρά ονόματα για κάθε συμμετέχουσα/οντα, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας σε τρίτους. Επίσης, η ταυτότητά σας δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη. Τα αρχεία που περιλαμβάνουν τα δεδομένα σας θα φυλάσσονται σε ειδικό ηλεκτρονικό φάκελο που θα φέρει κωδικό πρόσβασης και θα είναι δυνατό να διαβαστούν μόνο από την υπεύθυνη των συνεντεύξεων. Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία (συμπεριλαμβανομένων όλων των τύπων ηλεκτρονικών αρχείων που χρησιμοποιούνται, όπως βάσεις δεδομένων κ.λπ.) που περιέχουν αναγνωρίσιμες πληροφορίες θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Ο μοναδικός υπολογιστής που θα φιλοξενεί αυτά τα αρχεία προστατεύεται επίσης με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο η υπεύθυνη των συνεντεύξεων θα έχει πρόσβαση στους κωδικούς πρόσβασης. Τα αρχεία της έρευνας και τα δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας θα φυλαχθούν μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους (2023) μετά το πέρας του οποίου και αφότου έχει ολοκληρωθεί η επεξεργασία των δεδομένων θα καταστραφούν. Τα αποτελέσματα της τελικής μελέτης υπολογίζεται να δημοσιευθούν στο τέλος του έτους και θα είναι προσβάσιμα στον ιστότοπο που διατηρεί η ActionAid. Αποτελέσματα αυτής της έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε επιστημονικές δημοσιεύσεις ή ανακοινώσεις σε συνέδρια. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δε θα μπορούν να προσδιοριστούν σε καμία δημοσίευση ή συνεδριακή ανακοίνωση.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO. Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €13,5εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το Solidarity Now. Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Αν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις, ανησυχίες, προτάσεις ή παράπονα σε σχέση με την έρευνα, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε την επιστημονική υπεύθυνη της έρευνας, Μαρία Στρατηγάκη, ή τις υπεύθυνες των συνεντεύξεων, Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη και Παρασκευή Τουρή, στα ακόλουθα e-mail:

Μαρία Στρατηγάκη:

Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη:

Παρασκευή Τουρή:

ΓΙΑ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΕΤΕ ΠΑΡΑΠΟΝΑ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Εάν θεωρείτε ότι προσβάλλονται τα προσωπικά σας δεδομένα, μπορείτε να κάνετε καταγγελία στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dpa.gr), η οποία είναι η αρμόδια εποπτική αρχή για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων, έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων.

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Επιστημονική Υπεύθυνη: Μαρία Στρατηγάκη (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Υπεύθυνες των συνεντεύξεων: Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών), Παρασκευή Τουρή (Ε.Τ.Ε.Π. Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Συμπληρώστε με ΝΑΙ ή ΟΧΙ:

	Ναι	Όχι
1. Δηλώνω ότι διάβασα το παραπάνω έγγραφο ενημέρωσης, αντιλαμβάνομαι τους σκοπούς της έρευνας και αποδέχομαι τη συμμετοχή μου σε αυτή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Αντιλαμβάνομαι ότι η συμμετοχή μου στην έρευνα είναι εθελοντική	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Καταλαβαίνω ότι μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα σας κοινοποιηθούν πριν την δημοσίευσή της. Έχω το δικαίωμα αποχώρησης από την έρευνα εντός 7 ημερών από την αποστολή των αποτελεσμάτων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Συναινώ στην μαγνητοφώνηση της συνέντευξής μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Συναινώ στη χρήση αποσπασμάτων της συνέντευξής μου για σκοπούς δημοσίευσης (πχ. στον ιστότοπο της ActionAid), εκπαίδευσης και παρουσίασης (πχ. σε εισηγήσεις σε επιστημονικά συνέδρια)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Γνωρίζω με ποια μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Γνωρίζω σε ποια μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Γνωρίζω σε ποια μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Όνοματεπώνυμο:

Ημερομηνία:/...../.....

Υπογραφή:.....

ΔΗΛΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΩΝ (Δεν χρειάζεται να υπογράψετε εδώ)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι το ανωτέρω άτομο, που συμμετέχει στην έρευνα ενημερώθηκε αναλυτικά για τους σκοπούς της και είχε χρόνο να υποβάλλει ερωτήσεις, πριν υπογράψει το παρών κείμενο παρέχοντας τη συγκατάθεση του για τη διενέργεια συνέντευξης. Επιβεβαιώνω ότι ο/η συμμετέχων/συμμετέχουσα δεν έχει καταναγκαστεί να συμμετέχει στην παρούσα έρευνα με κανένα τρόπο και η συγκατάθεση του/της παραχωρήθηκε ελεύθερα και οικειοθελώς.

Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη

Παρασκευή Τουρή

Ημερομηνία:

Υπογραφή Ερευνητριών

.....

.....

...../...../.....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2B

Έντυπο Ενημέρωσης

Τίτλος Έργου: Safe at work

Επιστημονική Υπεύθυνη: Μαρία Στρατηγάκη (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Υπεύθυνες των συνεντεύξεων: Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών), Παρασκευή Τουρή (Ε.Τ.Ε.Π του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Χρηματοδότηση: Το έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO.

Έχετε προσκληθεί να συμμετέχετε σε μία έρευνα που οργανώνεται από την ActionAid και διεξάγεται από ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών για τους λόγους υποκαταγραφής και μη καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Για να λάβετε μέρος στην έρευνα πρέπει να είστε άνω των 18 ετών και να εργάζεστε σε κάποιο οργανισμό, ΜΚΟ ή υπηρεσία που ασχολείται με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας, θα σας δώσει τις απαιτούμενες πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορέσετε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα λάβετε μέρος σε οργανωμένη συζήτηση στο πλαίσιο ομάδας εστίασης (focus group) μαζί με άλλους/άλλες εκπροσώπους οργανισμών. Αν αποφασίσετε να συμμετέχετε, θα σας ζητηθεί να υπογράψετε αυτό το έντυπο και θα λάβετε ένα αντίγραφο. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το παρόν έγγραφο ενημέρωσης. Η ActionAid και η ερευνητική ομάδα του Παντείου Πανεπιστημίου σας ευχαριστούν για το χρόνο που αφιερώνετε στην ανάγνωση του παρόντος εγγράφου.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι μέσω οργανωμένων ομάδων εστίασης με πληροφορήτριες/πληροφορητές – κλειδιά να καταγράψουμε τους λόγους για τους οποίους εργαζόμενες δεν προχωρούν στην καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή αποσύρουν προηγούμενες καταγγελίες. Μέσω των οργανωμένων ομάδων εστίασης (focus group) και συζήτησης με εκπροσώπους οργανισμών θα παραχθούν προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΩ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ; ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΟΣΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Η πρόσκληση απευθύνεται σε άτομα που εργάζονται σε συγκεκριμένες υπηρεσίες, ΜΚΟ και οργανισμούς και παρακολουθούν την εξέλιξη υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Βασικές προϋποθέσεις για να συμμετέχετε στην ομάδα εστίασης είναι να είστε ενήλικοι/ενήλικες άνω των 18 ετών, και να είστε πρόθυμοι/πρόθυμες να μοιραστείτε με τις αρμόδιες ερευνήτριες την εμπειρία σας και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας εστίασης.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Η συζήτηση για τις ομάδες εστίασης θα προγραμματιστεί ημέρα και ώρα που θα ορίσουν από κοινού οι συμμετέχουσες/οντες με την ερευνήτριες. Η συζήτηση υπολογίζεται να διαρκέσει 60-90 λεπτά της ώρας. Προκειμένου να διευκολυνθούν οι συμμετέχουσες/οντες η συζήτηση θα πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως, μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης (skype for business, skype, zoom, google meet ή όποιας άλλης πλατφόρμας διευκολύνει τις/τους συμμετέχουσες/οντες στην έρευνα). Για την καλύτερη ανάλυση των πληροφοριών οι ομάδες εστίασης θα μαγνητοφωνηθούν.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ Ή ΚΟΣΤΟΣ, ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Δεν υπάρχουν ενδεχόμενοι κίνδυνοι που προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Εάν αισθανθείτε δυσφορία κατά τη διάρκεια της συζήτησης εξαιτίας ορισμένων ερωτήσεων, μπορείτε να ζητήσετε να παραλειφθούν. Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιο κόστος ή επιβάρυνση για εσάς, παρά μόνο το χρόνο που θα αφιερώσετε για τη συμμετοχή σας σε αυτή.

ΠΙΘΑΝΑ ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η συμμετοχή σας στην έρευνα κρίνεται απαραίτητη καθώς μέσα από τη συζήτηση στις ομάδες εστίασης θα βοηθήσετε στην ολοκλήρωση της έρευνας για την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, και την εξαγωγή συμπερασμάτων για την αποτελεσματική καταπολέμηση του φαινομένου αλλά και την διερεύνηση των λόγων υποκαταγραφής και μη καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Δε θα έχετε κάποιο οικονομικό ή άλλο όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα, πέρα από την ηθική ικανοποίηση ότι συμβάλλετε στην πρόοδο της έρευνας σε σχέση με την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κατά τη δήλωση της ερευνητικής ομάδας του Παντείου Πανεπιστημίου δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Μπορείτε να επιλέξετε να συμμετέχετε ή όχι στην παρούσα έρευνα. **Συμμετέχετε εθελοντικά** σε αυτή την έρευνα. **Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιοδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε και να διατηρήσετε το δικαίωμα συμμετοχής σας στην έρευνα.** Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετέχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετέχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το έντυπο συναίνεσης που ακολουθεί. **Ακόμη και αφού δεχτείτε να συμμετέχετε μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας.** Τα αποτελέσματα της έρευνας θα σας κοινοποιηθούν πριν την δημοσίευσή της. Έχετε το δικαίωμα αποχώρησης από την έρευνα εντός 7 ημερών από την αποστολή των αποτελεσμάτων. Στην περίπτωση που επιθυμείτε να διαγραφούν τα προσωπικά σας δεδομένα ή οι πληροφορίες που μας δώσατε μπορείτε να επικοινωνήσετε με τις υπεύθυνες της έρευνας (περισσότερες λεπτομέρειες στο τέλος του παρόντος εγγράφου).

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΠΩΣ ΘΑ ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΟΥ;

Στο πλαίσιο της έρευνας στην οποία καλείστε να λάβετε μέρος θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας: όνομα, οργανισμός/ΜΚΟ, υπηρεσία συμμετέχοντα/συμμετέχουσας και e-mail επικοινωνίας. Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα προκειμένου να διεξαχθεί η συζήτηση. Θα συλλέξουμε τις πληροφορίες, τηρώντας ένα μαγνητοφωνημένο αρχείο της συζήτησης της ομάδας εστίασης και γραπτές σημειώσεις, τις οποίες θα καταγράψουμε σε ψηφιακά αρχεία κειμένου Word. Η ταυτότητα του/της κάθε συμμετέχοντα/ουσας και τα προσωπικά του/της δεδομένα θα είναι γνωστά **μόνο** στις ερευνήτριες που θα διεξάγουν τις συνεντεύξεις, Αρετή Μαυρομμάτη – Λαγάνη και Παρασκευή Τουρή, οι οποίες δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας όλων των πληροφοριών που θα κοινοποιήσετε στο πλαίσιο της συζήτησης. Λεπτομέρειες σχετικές με την εργασία σας ή τις εμπειρίες σας, οι οποίες θα ζητήσετε ρητά να μην αναφερθούν στη μελέτη, θα παραλειφθούν και δε θα συμπεριληφθούν σε οποιοδήποτε μέρος της έρευνας. Για την προστασία των προσωπικών σας δεδομένων και την μέγιστη δυνατή ασφάλεια κατά τη διάρκεια της συζήτησης των μέσω τηλεδιάσκεψης, θα σας σταλεί ένας μοναδικός διαδικτυακός σύνδεσμος στο προσωπικό e-mail σας, που θα οδηγεί σε πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης, ο οποίος θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για την συζήτηση στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης, μετά το πέρας της οποίας θα καταστραφεί. Οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα ψευδοανωνυμοποιηθούν χρησιμοποιώντας τυχαία μικρά ονόματα για κάθε συμμετέχουσα/οντα, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας σε τρίτους. Επίσης, η ταυτότητά σας δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη. Τα αρχεία που περιλαμβάνουν τα δεδομένα σας θα φυλάσσονται σε ειδικό ηλεκτρονικό φάκελο που θα φέρει κωδικό πρόσβασης και θα είναι δυνατό να διαβαστούν μόνο από τις υπεύθυνες των συνεντεύξεων. Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία (συμπεριλαμβανομένων όλων των τύπων ηλεκτρονικών αρχείων που χρησιμοποιούνται, όπως βάσεις δεδομένων κ.λπ.) που περιέχουν αναγνωρίσιμες πληροφορίες θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Ο μοναδικός υπολογιστής που θα φιλοξενεί αυτά τα αρχεία προστατεύεται επίσης με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο οι υπεύθυνες των ομάδων εστίασης θα έχουν πρόσβαση στους κωδικούς πρόσβασης. Τα αρχεία της έρευνας και τα δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας θα φυλαχθούν μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους (2023) μετά το πέρας του οποίου και αφότου έχει ολοκληρωθεί η επεξεργασία των δεδομένων θα καταστραφούν. Τα αποτελέσματα της τελικής μελέτης υπολογίζεται να δημοσιευθούν στο τέλος του έτους και θα είναι προσβάσιμα στον ιστότοπο που διατηρεί η ActionAid. Αποτελέσματα αυτής της έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε επιστημονικές δημοσιεύσεις ή ανακοινώσεις σε συνέδρια. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δε θα μπορούν να προσδιοριστούν σε καμία δημοσίευση ή συνεδριακή ανακοίνωση.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO. Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €13,5εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμε-

τοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το Solidarity Now. Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Αν έχετε οποιοσδήποτε ερωτήσεις, ανησυχίες, προτάσεις ή παράπονα σε σχέση με την έρευνα, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε την επιστημονική υπεύθυνη της έρευνας, Μαρία Στρατηγάκη, ή τις υπεύθυνες των συνεντεύξεων, Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη και Παρασκευή Τουρή, στα ακόλουθα e-mail:

Μαρία Στρατηγάκη:

Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη:

Παρασκευή Τουρή:

ΓΙΑ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΕΤΕ ΠΑΡΑΠΟΝΑ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Εάν θεωρείτε ότι προσβάλλονται τα προσωπικά σας δεδομένα, μπορείτε να κάνετε καταγγελία στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dpa.gr), η οποία είναι η αρμόδια εποπτική αρχή για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων, έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων.

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Επιστημονική Υπεύθυνη: Μαρία Στρατηγάκη (Καθηγήτρια – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής – Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Υπεύθυνες των συνεντεύξεων: Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη (Υποψήφια Διδάκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών), Παρασκευή Τουρή (Ε.Τ.Ε.Π. Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών)

Συμπληρώστε με ΝΑΙ ή ΟΧΙ:

	Ναι	Όχι
1. Δηλώνω ότι διάβασα το παραπάνω έγγραφο ενημέρωσης, αντιλαμβάνομαι τους σκοπούς της έρευνας και αποδέχομαι τη συμμετοχή μου σε αυτή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Αντιλαμβάνομαι ότι η συμμετοχή μου στην έρευνα είναι εθελοντική	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Καταλαβαίνω ότι μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα σας κοινοποιηθούν πριν την δημοσίευσή της. Έχω το δικαίωμα αποχώρησης από την έρευνα εντός 7 ημερών από την αποστολή των αποτελεσμάτων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Συναινώ στην μαγνητοφώνηση της συνέντευξής μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Συναινώ στη χρήση αποσπασμάτων της συνέντευξής μου για σκοπούς δημοσίευσης (πχ. στον ιστότοπο της ActionAid), εκπαίδευσης και παρουσίασης (πχ. σε εισηγήσεις σε επιστημονικά συνέδρια)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Γνωρίζω με ποια μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Γνωρίζω σε ποια μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Γνωρίζω σε ποια μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Όνοματεπώνυμο:

Ημερομηνία:/...../.....

Υπογραφή:.....

ΔΗΛΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΩΝ (Δεν χρειάζεται να υπογράψετε εδώ)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι το ανωτέρω άτομο, που συμμετέχει στην έρευνα ενημερώθηκε αναλυτικά για τους σκοπούς της και είχε χρόνο να υποβάλλει ερωτήσεις, πριν υπογράψει το παρών κείμενο παρέχοντας τη συγκατάθεση του για τη διενέργεια συνέντευξης. Επιβεβαιώνω ότι ο/η συμμετέχων/συμμετέχουσα δεν έχει καταναγκαστεί να συμμετέχει στην παρούσα έρευνα με κανένα τρόπο και η συγκατάθεση του/της παραχωρήθηκε ελεύθερα και οικειοθελώς.

Αρετή Μαυρομάτη – Λαγάνη

Παρασκευή Τουρή

Ημερομηνία:

Υπογραφή Ερευνητριών

.....

.....

...../...../.....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΠΙΝΑΚΑΣ Α1

Ιδιότητες και προφίλ πληροφορητριών/πληροφορητών κλειδιών

Κωδικός Πληροφορήτριας / Πληροφορητή κλειδί	Περιγραφή Φορέα	Ιδιότητα Συμμετέχουσας / Συμμετέχοντα
ΠΚ 1	Ανεξάρτητη Αρχή με εξωδικαστικούς μηχανισμούς σε υποθέσεις διακριτικής μεταχείρισης	Νομικός
ΠΚ 2	Φεμινιστική συλλογικότητα η οποία προχώρησε σε ενεργή στήριξη εργαζόμενων και σε δράσεις κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης	Μέλος Συλλογικότητας
ΠΚ 3	Συνδικαλιστική Οργάνωση	Μέλος Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και Επιτροπής Ισότητας στο δημόσιο τομέα
ΠΚ 4	Υπηρεσία ελέγχου των συνθηκών εργασίας με εξωδικαστικούς μηχανισμούς	Προϊσταμένη Υπηρεσίας
ΠΚ5	Φεμινιστική ΜΚΟ	Νομικός - απασχολούμενη σε πρόγραμμα δωρεάν υποστήριξης καταγγελιών
ΠΚ6	Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία	Μέλος συνομοσπονδίας και υπεύθυνη Γραφείου Ισότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα
ΠΚ7	ΜΚΟ	Νομικός - απασχολούμενη σε πρόγραμμα δωρεάν υποστήριξης καταγγελιών
ΠΚ8	Σωματείο βάσης	Μέλος σωματείου βάσης- καταγγέλλουσα προηγούμενης σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

ΠΚ9	Σωματείο Επιχειρήσεων	Μέλος του σωματείου - υπεύθυνος ανθρώπινου δυναμικού με εμπειρία στην έρευνα πάνω στα θέματα βίας και παρενόχλησης
ΠΚ 10	Κοινωνική Ερευνήτρια	Κοινωνική ερευνήτρια σχετική με τα θέματα πολιτικών ισότητας και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ Α2

Σύνθεση Ομάδας Εστίασης

Κωδικός Συμμετέχουσας / συμμετέχοντα	Ιδιότητα	Εμπειρία στο πεδίο
ΟΕ 1	Νομικός	Υπεύθυνη Υποστήριξης εργαζόμενων γυναικών σε δημόσια δομή υποδοχής καταγγελιών
ΟΕ 2	Νομικός	Υπεύθυνη σε πρόγραμμα δωρεάν υποστήριξης καταγγελιών
ΟΕ 3	Νομικός	Υπεύθυνος σε πρόγραμμα δωρεάν υποστήριξης καταγγελιών
ΟΕ 4	Νομικός	Εργαζόμενη σε εταιρία συνεργαζόμενη με ΜΚΟ στο πλαίσιο προγράμματος δωρεάν παροχής νομικής συμβουλευτικής

SAFE AT WORK

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΛΟΓΟΙ ΥΠΟ-ΑΝΑΦΟΡΑΣ
ΚΑΙ ΜΗ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ
ΣΤΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ
ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ:
ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ.**