

**ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**ΤΟΜΕΑΣ : ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**



**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους  
από την Ευρωπαϊκή Ένωση**

**Όλγα Λυραντωνάκη**

Επιβλέπων: Καθηγητής Βασίλειος Μουστάκης

**Εξεταστική Επιτροπή:**

Καθηγητής Βασίλειος Μουστάκης (Επιβλέπων)

Καθηγητής Κωνσταντίνος Ζοπουνίδης

Καθηγητής Θωμάς Κοντογιάννης

**Χανιά, Ιούλιος 2023**



## **Περιεχόμενα**

Λίστα Πινάκων .....	6
Λίστα Εικόνων .....	7
Ευχαριστίες .....	10
Περίληψη .....	11
Abstract .....	12
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	13
1.1 Εννοιολογικό και Θεωρητικό Πλαίσιο του εργασιακού εκφοβισμού .....	13
1.2 Η διάσταση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών .....	15
1.3 Η διάσταση της διάκρισης των γυναικών στην εργασία λόγω φύλου .....	17
1.3.1 Διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης.....	18
1.3.2 Μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων .....	18
1.3.3 Τα στερεότυπα λόγω φύλου - προκαταλήψεις.....	20
1.4 Αιτίες, παράγοντες και συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού .....	20
1.4.1 Αιτίες και παράγοντες του εργασιακού εκφοβισμού .....	20
1.3.2 Επιπτώσεις στις γυναίκες θύματα του εργασιακού εκφοβισμού .....	22
1.3.3 Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον .....	23
1.4 Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών, ο σκοπός και η διάρθρωση της παρούσας εργασίας .....	24
2. ΕΡΕΥΝΑ – ΜΕΛΕΤΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ .....	26
2.1 Έρευνα και μελέτες για τον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών στη διεθνή βιβλιογραφία .....	26
2.2 Μελέτες για τον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών στη ελληνική βιβλιογραφία .....	28
3. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ .....	30
3.1 Η διάκριση των φύλων στην εργασία στην ΕΕ .....	30
3.1.1 Τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών .....	30
3.1.2 Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ.....	31
3.2 Η διάκριση των φύλων στην εργασία στην Ελλάδα .....	32
3.2.1 Συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας.....	33

3.2.2 Εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας .....	37
3.3 Στατιστικά δεδομένα εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών στην ΕΕ.....	41
3.3.1 Έρευνα για το εργασιακό εκφοβισμό του «European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2010-2015» .....	41
3.3.2 Έρευνα για τη βία στον εργασιακό χώρο του «European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2021».....	46
3.3.3 Έρευνα της Institute for Opinion and Marketing studies in France and abroad (Ifop), 2019 .....	47
3.4 Στατιστικά δεδομένα εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών στην Ελλάδα .....	52
4. ΝΟΜΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΕ .....	55
4.1 Η «προστασία των γυναικών στην εργασία» μέσα από τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	55
4.1.1 «Ιδρυτική Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας του 1957, άρθρο 119»..	55
4.1.2 Οι Οδηγίες «75/117/ΕΟΚ», «76/207/ΕΟΚ» και «79/7/ΕΟΚ» .....	56
4.1.3 Η Οδηγία «89/391/ΕΟΚ» .....	57
4.1.4 Η Οδηγία «2000/43/ΕΚ» .....	58
4.1.5 Η Οδηγία «2000/78/ΕΚ» .....	58
4.1.6 Η Οδηγία «2002/73/ΕΚ» .....	58
4.1.7 Η Οδηγία «2004/113/ΕΚ» .....	59
4.1.8 Η Οδηγία «2006/54/ΕΚ» .....	59
4.1.9 «Συμφωνία-Πλαίσιο για τη Παρενόχληση και τη Βία» του 2007 .....	60
4.2 Η «προστασία της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στην εργασία» από την ΕΕ .....	60
4.3 Τα «Μεσοπρόθεσμα Κοινοτικά Προγράμματα Στήριξης (1982-2005)».....	62
4.4 Η «ισότητα των φύλων» μέσα από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ .....	63
4.5 Η «στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025» της ΕΕ και η συμβολή στην αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών .....	65
4.6 «Σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολόγηση του κινήματος MeToo (Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2023)» .....	68
4.8 Η αντιμετώπιση του «χάσματος των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων» από την ΕΕ .....	72

4.9 Η προστασία του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών από την Ελληνική νομοθεσία.....	73
4.9.1. Οι γενικές διατάξεις του Ποινικού Κώδικα .....	73
4.9.2. Η εφαρμογή της Οδηγίας «2006/54/ΕΚ» .....	73
4.9.3 Οι διατάξεις του Νόμου 4443/2016 .....	74
4.9.4. Οι πρόσφατες διατάξεις του Νόμου 4808/2021.....	75
5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ .....	77
5.1 Παρεμβάσεις πρόληψης του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών.....	77
5.1 Παρεμβάσεις αντιμετώπισης του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών .....	78
5.2 Παρεμβάσεις για τη στήριξη των γυναικών κατά των ανισοτήτων φύλου .....	79
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ .....	81
Βιβλιογραφία .....	84

## **Λίστα Πινάκων**

Πίνακας 1: Ορισμοί (Ελληνικά & Αγγλικά), ερμηνείες και αναφορές σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό [Πηγές: (Chirilă & Constantin.T., 2013), (Καραϊσκού, 2020)] .....	14
Πίνακας 2: «Ποσοστό απασχόλησης γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα και οικογένεια» (2017).....	38
Πίνακας 3: «Ποσοστό απασχόλησης παντρεμένων γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα ανάλογα με την ύπαρξη ή μη παιδιών» .....	38
Πίνακας 4: Ποσοστό % από τους ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για τα έτη 2010 και 2015 (άνδρες και γυναίκες).....	41
Πίνακας 5: Αποτελέσματα έρευνας για δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά στις χώρες EU (27) 2021 [Πηγή: EWCTS] .....	46
Πίνακας 6: Αριθμός γυναικών θύματα των τύπων εργασιακής παρενόχλησης στη ζωή τους μέχρι τώρα ανά χώρα [Πηγή: Ifor] .....	48
Πίνακας 7: Η ιδιότητα και η θέση του θύτη στο χώρο εργασίας ανά τύπο παρενόχλησης [Πηγή: Ifor] .....	49
Πίνακας 8: Αριθμός θυμάτων εργασιακής παρενόχλησης που μίλησαν σε κάποιον και από αυτά αριθμός που μίλησαν στον προϊστάμενό τους .....	50
Πίνακας 9: «Ποσοστό εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει / τους έχει συμβεί κάτι από τα παρακάτω σε εργασιακό χώρο» [Πηγή: τα δεδομένα της Κάπα Research] .....	53
Πίνακας 10: Λίστα με τις 10 καλές πρακτικές για την ισότητα των φύλων στον εργασιακό τομέα (έργο SHARE).....	79

## **Λίστα Εικόνων**

Εικόνα 1: Ποσοστά προσωρινής απασχόλησης κατά φύλο [Πηγή: Eurostat].....	31
Εικόνα 2: Το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ, Eurostat 2021 .....	32
Εικόνα 3: «Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών – γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης» (1981 - 2022), ΕΛΣΤΑΤ] .....	34
Εικόνα 4: «Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών – γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά ομάδες ηλικιών» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2022), ΕΛΣΤΑΤ»] .....	35
Εικόνα 5: «Απασχολούμενοι ανά θέση στο επάγγελμα και φύλο» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2022)», ΕΛΣΤΑΤ] .....	35
Εικόνα 6: «Ποσοστά μερικής απασχόλησης ανά φύλο και ηλικία» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 – 2022)», ΕΛΣΤΑΤ] .....	36
Εικόνα 7: «Ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά ηλικιακές ομάδες» [Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, «Στοιχεία απογραφών 1961-2011»] .....	37
Εικόνα 8: «Ποσοστό γυναικών σε κάθε τύπο επαγγέλματος» [Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, «Έρευνα εργατικού δυναμικού 2019»].....	39
Εικόνα 9: «Ποσοστό μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών» [Πηγή: «Στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών στις επιχειρήσεις 1995 -2014»] .....	40
Εικόνα 10: Ποσοστό % από τους ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για το έτος 2010 (άνδρες και γυναίκες).....	43
Εικόνα 11: Ποσοστό % από τους ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για το έτος 2015 (άνδρες και γυναίκες).....	44
Εικόνα 12: Ποσοστό % γυναικών που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για το έτος 2015 στις χώρες της ΕΕ.....	45
Εικόνα 13: Ποσοστό γυναικών και ανδρών θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία EU 27 [Πηγή: EWCTS] .....	47
Εικόνα 14: Επιμερισμός του είδους της εργασιακής παρενόχλησης σε ποσοστά στο σύνολο των υπό μελέτη χωρών.....	51
Εικόνα 15: Ποσοστά ανάλογα με το άτομο που προκάλεσε την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο .....	51

Εικόνα 16: «Ποσοστό εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει / τους έχει συμβεί κάτι από τα παρακάτω σε εργασιακό χώρο» [Πηγή: τα δεδομένα της Κάπα Research] .....	53
Εικόνα 17: Στόχοι εργασιακού εκφοβισμού ανά φύλο, περιοχή και ηλικία.....	54
Εικόνα 18: Στοχοποίηση και κύρια πηγή εργασιακού εκφοβισμού .....	54



Η Όλγα Λυραντωνάκη γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο: «**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση**» αντιπροσωπεύει αυστηρά μια προσωπική εργασία. Όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν αναφερθεί με κατάλληλο τρόπο στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Οποιαδήποτε περιοχή του κειμένου στην οποία έχω αξιοποιήσει ιδέες, κείμενο ή πηγές από άλλους συγγραφείς έχει αναγραφεί σαφώς με την αντίστοιχη αναφορά, ενώ οι απαραίτητες αναφορές περιλαμβάνονται στο τμήμα της βιβλιογραφίας, με πλήρη περιγραφή της προέλευσής τους.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

Όλγα Λυραντωνάκη

### **Ευχαριστίες**

Η παρούσα εργασία αποτελεί διπλωματική εργασία του μεταπτυχιακού προγράμματος στην Δημόσια Διοίκηση, του τμήματος Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης του Πολυτεχνείου Κρήτης.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου Βασίλειο Μουστάκη, για την ανάθεση του θέματος, την καθοδήγηση και την ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχε κατά την διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

## **Περίληψη**

Είναι γεγονός πως ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί ένα παγκόσμιας εμβέλειας κοινωνικό φαινόμενο, το οποίο επηρεάζει τόσο τους ίδιους τους εργαζομένους, όσο και τους εργοδότες. Στη σύγχρονη βιομηχανοποιημένη και διεθνοποιημένη αγορά εργασίας, παρά την άρση των κοινωνικών φραγμών, αποκλεισμών και διακρίσεων, παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της εκδήλωσης επιθετικής συμπεριφοράς από μέρους των ανδρών εργαζομένων ενάντια σε γυναίκες συναδέλφους, η οποία καταλαμβάνει ποικίλες μορφές και επιδρά αρνητικά τόσο στις εργασιακές συνθήκες του γυναικείου φύλου από τους άνδρες συναδέλφους τους, όσο και στην καταλληλότητα, αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των γυναικών στην ανδροκρατούμενη αγορά εργασίας.

Βάσει αυτού, η εν λόγω μεταπτυχιακή εργασία πραγματεύεται το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες, ως τα συνηθέστερα θύματα, εντός του εργασιακού τους πλαισίου, καθώς επίσης και τους τρόπους της νομικής προάσπισης και προστασίας του αδύναμου φύλου που γίνεται αποδέκτης αυτής της συμπεριφοράς από τους ευρωπαϊκούς θεσμούς.

Στην ανάλυση χρησιμοποιούνται πρωτογενή επίσημα στατιστικά δεδομένα από φορείς της ΕΕ και της Ελλάδος, καθώς και επίσης και δευτερογενή δεδομένα από μια αναλυτική επισκοπική ανάλυση της διεθνούς και εθνικής βιβλιογραφίας.

Όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο γίνεται εκτενής αναφορά και ανάλυση στο σύνολο των ευρωπαϊκών οδηγιών και της ελληνικής νομοθεσίας. Παράλληλα γίνεται μια πλήρης αναφορά σε όλα τα κινήματα, πρωτοβουλίες και φορείς σε ΕΕ και Ελλάδα που αφορούν στην ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία.

Η παρούσα διπλωματική εργασία δίνει το έναυσμα για μελλοντικές έρευνες, για την ανάλυση και αντιμετώπιση του παγκοσμίου αυτού φαινομένου, που καλείται «εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών» σε όλες του τις μορφές και διαστάσεις.

## **Abstract**

### **Workplace bullying (mobbing) against women and their legal protection from the European Union**

It is a fact that workplace bullying is a global social phenomenon, which affects both the employees themselves and the employers. In the modern industrialized and internationalized labor market, despite the removal of social barriers, exclusions and discrimination, the phenomenon of aggressive behavior on the part of male workers against female colleagues is strongly observed, which takes various forms and negatively affects both the working conditions of the female gender from their male colleagues, as well as the suitability, effectiveness and efficiency of women in the male-dominated labor market.

Given the above, this master thesis deals with the phenomenon of workplace harassment experienced by women workers, as the most common victims, within their work context, as well as the ways of legal defense and protection of the weaker sex that is the recipient of this behavior by the European institutions.

The analysis uses primary official statistical data from EU and Greek agencies, as well as secondary data from an analytical review analysis of international and national literature (state of the art).

Regarding the institutional framework, an extensive reference and analysis is made to all European directives and Greek legislation. At the same time, a full reference is made to all movements, initiatives and agencies in the EU and Greece regarding gender equality at work.

This thesis provides the impetus for future research, for the analysis and treatment of this global phenomenon, called "work bullying of women" in all its forms and dimensions.

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

### **1.1 Εννοιολογικό και Θεωρητικό Πλαίσιο του εργασιακού εκφοβισμού**

Στην προσπάθεια να καθορισθεί ένα θεωρητικό και εννοιολογικό πλαίσιο του εργασιακού εκφοβισμού, μέχρι σήμερα έχουν χρησιμοποιηθεί αρκετοί διαφορετικοί όροι και έννοιες, προκειμένου να αποτυπώσουν καταστάσεις όπου συνάδελφοι, είτε είναι προϊστάμενοι, είτε υφιστάμενοι ή ακόμα και πελάτες/πελάτισσες εκδηλώνουν επιθετική ή προσβλητική συμπεριφορά έναν/μια εργαζόμενο/η σε μεμονωμένη περίπτωση ή συστηματικά.

Στη διεθνή βιβλιογραφία συναντούμε πάνω από 30 ορισμούς που περιγράφουν τον εργασιακό εκφοβισμό σύμφωνα με την έρευνα της Chirilă (Chirilă T. , 2019). Οι επικρατέστεροι που συναντούμε είναι (Einarsen, 2000) «στοχοποίηση – scapegoating» (Thylefors I. , 1987), «κακοποίηση στον εργασιακό χώρο - work abuse» (Bassman, 1992) και «ψυχολογική τρομοκρατία - psychological terror» (Leymann H. , 1990).

Ο Leymann το 1990 εισήγαγε στην έρευνά του (Leymann H. , 1990) τον όρο «mobbing», ο οποίος περιγράφει μια επικοινωνιακή κατάσταση που «απειλεί τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο με σωματική και ψυχολογική βλάβη». Το «mobbing» αποτελείται από εχθρικές ενέργειες που, όταν αξιολογούνται ξεχωριστά, μπορεί να φαίνονται αθώες, αλλά με τον χρόνο, αν είναι επίμονες, μπορούν να προκαλέσουν πραγματική βλάβη σε αυτούς που εκτίθενται στις ως άνω ενέργειες. Το «mobbing» συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι προβαίνουν σε πράξεις που θίγουν την τιμή, την ειλικρίνεια, την αξιοπιστία και τις επαγγελματικές ικανότητες άλλων στον χώρο εργασίας. Τα θύματα αντιμετωπίζουν συμπεριφορές όπως λεκτικές απειλές, κοινωνικό αποκλεισμό, αδικία ή ακόμα και καταστάσεις όπου στερούνται τα εργασιακά τους δικαιώματα (Chirilă T. , 2019). Από το 1991 και μετά ο όρος «mobbing» επικρατεί στις Σκανδιναβικές και γερμανόφωνες χώρες καθώς και στην Ολλανδία (Zapf D. , 1999).

Στην Αγγλία, χρησιμοποιείται ο όρος «bullying» (Adams, 1992), καθώς και στις Νοτιοευρωπαϊκές χώρες και στην Τουρκία (Leymann H. , 1996).

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία (Chirilă & Constantin.T., 2013) στη Βόρεια Αμερική συναντούμε ορισμένους από τους κάτωθι ορισμούς για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού: «κακοποίηση εργαζόμενου - employee abuse» (Keashly, 1998), επιθετική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας - workplace aggression» (Neuman & Baron, 1998).

Επίσης άλλη ορολογία που βρίσκουμε διεθνώς προκειμένου να γίνει περιγραφή του εργασιακού εκφοβισμού είναι: «παρενόχληση – harassment» (Brodsky, 1976) «τραύμα στον χώρο εργασίας – workplace trauma» (Wilson, 1991), «παρενόχληση στην εργασία - work harassment» (Bjorkqvist, 1994), «κακοποίηση συμπεριφοράς /

## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης

συναισθηματική κακοποίηση - abusive behavior/emotional abuse» (Keashly, Trott, & MacLean, 1994), «μη σεξουαλική παρενόχληση - non-sexual harassment» (Zapf & Einrasen, 2001), «bulling» (Marano, 1995) «ψυχολογική παρενόχληση – psychological harassment» (Vartia, 1996) και «θυματοποίηση – victimization» (Einransen & Rankes, 1997)

Στον Πίνακα 1, παρουσιάζονται οι ερμηνείες/σημασία των διαφορετικών ορισμοί που παρατίθενται ως άνω έχουν χρησιμοποιηθεί από τους ερευνητές. Ο εν λόγω Πίνακας δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά στην εργασία των (Chirilă & Constantin.T., 2013), μεταφράστηκε στα Ελληνικά στην διπλωματική εργασία (Καραϊσκού, 2020). Στην παρούσα εργασία εμφανίζεται με επεξεργασία στους όρους Ελληνικά και Αγγλικά και πλήρης αναφορά στις πηγές.

**Πίνακας 1: Ορισμοί (Ελληνικά & Αγγλικά), ερμηνείες και αναφορές σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό [Πηγές: (Chirilă & Constantin.T., 2013), (Καραϊσκού, 2020)]**

Ορισμός (Ελληνικά)	Ορισμός (Αγγλικά)	Ερμηνεία	Συγγραφείς Αναφορά -
Παρενόχληση	Harassment	«Επαναλαμβανόμενες προσπάθειες ενός ατόμου να βασανίσει ένα άλλο προκαλώντας του αγανάκτηση, φθορά μέσω της πίεσης του εκφοβισμού ώστε να προκαλέσει δυσφορία σε ένα άλλο άτομο.»	(Brodsky, 1976)
Αποδιοπομπαίον τράγου	Scepegoating	«Τα άτομα (ατομικά ή ομαδικά) γίνονται αποδέκτες αρνητικών ενεργειών από ένα ή περισσότερα άτομα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.»	(Thylefors I. , 1987)
Παρενόχληση/ Ψυχολογικός τρόμος	Mobbing / Psychological Terror	«Εχθρική και ανέντιμη επικοινωνία από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός ατόμου – στόχου.»	(Leymann H. , 1990)
Τραύμα στο χώρο εργασίας	Workplace Trauma	«Συνεχής, σκόπιμη και κακεντρεχής συμπεριφορά του εργοδότη ή του προϊσταμένου προς τον υπάλληλο με σκοπό την προσωπική του διάλυση.»	(Wilson, 1991)
Εκφοβισμός	Bulling	«Επίμονη κριτική και υβριστικά σχόλια τα οποία ταπεινώνουν και εξευτελίζουν το άτομο σε δημόσιο ή ιδιωτικό χώρο.»	(Adams, 1992)
Συναισθηματική κακοποίηση	Emotional Abuse	«Εχθρική συμπεριφορά ενός ή περισσότερων ατόμων εναντίον άλλου (χωρίς σεξουαλικό ή φυλετικό περιεχόμενο), που στοχεύει στην υλική και ηθική βλάβη με ύπουλο, μεθοδικό και επίμονο τρόπο, με στόχο τη συμμόρφωση του θύματος με αυτόν/αυτούς.»	(Keashly, Trott, & MacLean, 1994)
Παρενόχληση	Mobbing	«Παρενόχληση και προσβολή με αποτέλεσμα τον κοινωνικό αποκλεισμό του ατόμου ή άρνηση ανάθεσης εργασιών στο άτομο αυτό.»	(Zapf D. , 1999)
Εκφοβισμός	Bulling	«Διαρκείς και επίμονες αρνητικές ενέργειες εναντίον ενός ατόμου, με σκοπό να δημιουργήσουν εχθρικό κλίμα στην εργασία. Το θύμα αντιμετωπίζει δυσκολία στο να υπερασπιστεί τον εαυτό του.»	(Salin, 2001)

Ο ως άνω Πίνακας συγκεντρώνει μια σειρά από έννοιες (σε χρονολογική σειρά της έρευνας) που χρησιμοποιούνται με από το 1976 μέχρι σήμερα για να ορίσουν το ίδιο φαινόμενο: σειρά από αρνητικές συμπεριφορές από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων προς ένα ή ομάδα εργαζομένων με στόχο την πρόκληση σωματικής, ψυχικής ή ηθικής βλάβης. Ένα δεύτερο κοινό χαρακτηριστικό όλων αυτών των ορισμών είναι ότι το στοχευόμενο άτομο φτάνει σε κατάσταση στην οποία δεν μπορεί να αμυνθεί σε προσωπικό επίπεδο πια, με αποτέλεσμα να γίνεται θύμα.

Σύμφωνα με την Ελληνική βιβλιογραφία, το «mobbing» αποδίδεται στα ελληνικά ως «εκφοβισμός», «ψυχολογική βία» και «συσπείρωση εναντίον κάποιου». Βάσει της μελέτης (Δρίβας, 2002) η ελληνική μετάφραση του «mobbing» είναι «επιτίθεμαι», «περικυκλώνω» και «ενοχλώ». Επίσης σε άλλη ελληνική βιβλιογραφία (Τσιάμα, 2013) για την απόδοση του «mobbing» βρίσκουμε και την ορολογία «ψυχολογική ή ηθική παρενόχληση», «ψυχολογική τρομοκρατία» ή «εκφοβισμός στην εργασία».

## **1.2 Η διάσταση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών**

Μία από τις διαστάσεις του εργασιακού εκφοβισμού και της εργασιακής παρενόχλησης, που έχει απασχολήσει και απασχολεί πληθώρα επιστημόνων είναι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με τον ορισμό που δόθηκε για πρώτη φορά στη Σύσταση της Επιτροπής της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία<sup>1</sup>: *«Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία (²) και η οποία εκφράζεται λόγω ή έργω.»*

Η σεξουαλική παρενόχληση ισοδυναμεί με μορφή κακοποίησης/εκφοβισμού του εργαζόμενου, η οποία μπορεί να αφορά εξίσου άνδρες και γυναίκες σύμφωνα με την έρευνα (Γιαννακούρου, Αγγέλη, Καραγεωργίου, & Πασχαλίδου, 2010). Αρχικά, το φαινόμενο εστίαζε κυρίως στη σεξουαλική παρενόχληση με θύματα κυρίως κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, (International Labour Organization, 2019)<sup>3</sup> αναφέρεται πως η εργασιακή βία και η όποιας μορφής παρενόχληση επηρεάζει περισσότερο τις γυναίκες. (Γαλούση, 2021).

---

<sup>1</sup> Επίσημη Εφημερίδα των ΕΚ, L49/1, 24.02.1992

<sup>2</sup> Ψήφισμα του Συμβουλίου «για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, ΕΕ» αριθ. C 157 της 27.6. 199.

<sup>3</sup> International Labour Organization (2019), «Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work», Convention 190, 108th ILC session, 21 June 2019, Geneva, Switzerland.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Ωστόσο, στη σύγχρονη πραγματικότητα η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα άκρως απειλητικό φαινόμενο στο δημόσιο και ιδιωτικό εργασιακό περιβάλλον, σύμφωνα με την έρευνα των (Decenzo, Robbins, & Verhulst, 2015).

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο εμφανίζεται με ποικίλες και διαφορετικές μορφές. Σε πολλές περιπτώσεις το αν μια συμπεριφορά χαρακτηρίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας εξαρτάται από το πώς την αντιλαμβάνεται ο δέκτης αυτής (το θύμα), σύμφωνα με την μελέτη (Decenzo, Robbins, & Verhulst, 2015), ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που ενώ υφίσταται αντικειμενικά τέτοιου είδους παρενόχληση, ο δέκτης δεν αντιλαμβάνεται ότι βρίσκεται στη θέση του θύματος, σύμφωνα με την έρευνα στο βιβλίο (Αντωνίου, 2008).

Το Κίνημα Me Too ή #me Too (<https://metoomvmt.org/>), και όλες οι αποκαλύψεις των τελευταίων ετών για τα περιστατικά σεξουαλικής κακοποίησης, βίας και παρενόχλησης, με όποια μορφή και αν εκφράζεται, είτε λεκτική βία, είτε ψυχολογικό εκφοβισμό κ.α. έχουν οδηγήσει στην ανάδειξη του φαινομένου και στην κατανόηση του τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και πως συμπεριφορές που πριν έτη μπορεί να θεωρούνταν απλά ενοχλητικές, τώρα είναι κατανοητό και ξεκάθαρο ότι θεωρούνται προσβλητικές και επιζήμιες.<sup>4</sup>

Το κίνημα MeToo είναι ένα κίνημα κοινωνικής αυτοσυνείδησης και αγώνα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας. Δημιουργήθηκε αρχικά από την [Tarana Burke](#) (ακτιβίστρια) το έτος 2006 με στόχο να παράσχει στήριξη και φωνή σε θύματα σεξουαλικής βίας. Το κίνημα έγινε παγκοσμίως γνωστό το 2017, όταν το σύνθημα #MeToo έγινε η αφορμή ένας μεγάλος αριθμός ανθρώπων να κάνουν γνωστές τις δυσάρεστες εμπειρίες τους για να αποκαλύψουν τη σεξουαλική κακοποίηση και να καταγγείλουν τους δράστες. Το MeToo έχει προκαλέσει ευαισθητοποίηση και αλλαγές σε πολλούς τομείς, ενθαρρύνοντας την αντίδραση κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και την ανάπτυξη θεσμικών και πολιτικών πλαισίων για την προστασία των θυμάτων.

Σύμφωνα με την μελέτη (European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2018) η σεξουαλική παρενόχληση δύναται να εκφράζεται με πολλές και ποικίλες συμπεριφορές, όπως φαίνεται κάτωθι:

1. Μη λεκτική σεξουαλική παρενόχληση  
Χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, προβολή σεξουαλικού υλικού.
2. Λεκτική σεξουαλική παρενόχληση  
Σχόλια ή αστεϊσμοί με σεξουαλικά υπονοούμενα.
3. Φυσική σεξουαλική παρενόχληση  
Αγγίγματα, αγκαλιές, φίλημα, βιασμός

---

<sup>4</sup> «Τμήμα Συνηγορίας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οργανισμού Equal Society», 2020.



4. Διαδικτυακή σεξουαλική παρενόχληση

Προσβλητικά, άσεμνα ή/και σεξουαλικού περιεχομένου μηνύματα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails), sms, σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης (facebook, intstagram).

Ένα σημαντικό εύρημα των μελετών είναι πως κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης του COVID-19 που έπληξε όλες τις χώρες του μέτρου της τηλεργασίας, η μεταβολή του παραδοσιακού εργασιακού περιβάλλοντος οδήγησε με τη σειρά της και στην αύξηση της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω του διαδικτύου.<sup>5</sup> Βασική αιτία αυτού αποτελεί η πιο εύκολη και χαλαρή επικοινωνία που μπορεί να αναπτυχθεί με την διαδικτυακή επικοινωνία. Το αποτέλεσμα αυτού είναι η εργασιακή πραγματικότητα να συμπλέκεται με την προσωπική ζωή δημιουργώντας μια ψευδή αίσθηση οικειότητας που απέχει από την εργασιακή δεοντολογία και τους κανόνες επαγγελματικής συμπεριφοράς.

### **1.3 Η διάσταση της διάκρισης των γυναικών στην εργασία λόγω φύλου**

Κάθε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός λόγω φύλου που προκαλεί ζημία σε γυναίκες ή ακυρώνει τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες ή την άσκηση επαγγέλματος από τις γυναίκες, ανεξάρτητα από την οικογενειακή κατάστασή τους, αποτελεί παραβίαση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών τους σε όλους τους τομείς της ζωής, είτε αυτοί είναι πολιτικοί, οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτιστικοί, οικογενειακοί, είτε ανήκουν στη δημόσια ή ιδιωτική σφαίρα.

Οι διακρίσεις λόγω φύλου χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

- α) Άμεσες διακρίσεις: Όταν υφίσταται άμεση και εμφανής διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας ή της κοινωνικής ζωής.
- β) Έμμεσες διακρίσεις: Όταν μια ουδέτερη πολιτική, πρακτική ή κανόνας προκαλεί δυσμενή μεταχείριση ή εξάλειψη δικαιωμάτων για γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες.

Σε κάθε περίπτωση, οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου πρέπει να αντιμετωπίζεται και να εξαλείφεται αποφασιστικά προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότητα και η δικαιοσύνη σε όλες τις πτυχές της ζωής.

Σύμφωνα με τους νόμους 4443/2016<sup>6</sup> και 3896/2010<sup>7</sup>, προκύπτει άμεση διάκριση όταν ένα άτομο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σύγκριση με άλλα πρόσωπα, λόγω χαρακτηριστικών όπως το φύλο, η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, η αναπηρία, η ηλικία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός. Αυτό συμβαίνει όταν ένα άτομο τυγχάνει χειρότερης μεταχείρισης από ότι ένα άλλο άτομο που βρίσκεται σε ανάλογη κατάσταση με αυτό.

---

<sup>5</sup> «Τμήμα Συνηγορίας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οργανισμού Equal Society», 2020

<sup>6</sup> Ν. 4443 (ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016)

<sup>7</sup> Ν. 3896 (ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010)

Η έμμεση διάκριση εμφανίζεται όταν μία νομική διάταξη, ένα κριτήριο ή μία πρακτική που αρχικά φαίνεται ουδέτερη επηρεάζει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ατόμων από ένα φύλο, εκτός αν μπορεί να δικαιολογηθεί ως κατάλληλη και απαραίτητη λόγω αντικειμενικών λόγων που δεν σχετίζονται με το φύλο. Σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, η παρενόχληση, απλή ή σεξουαλική, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που προκύπτει από την ανοχή ή απόρριψη τέτοιας συμπεριφοράς, θεωρείται διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται από την αναζήτηση απασχόλησης μέχρι τη λήξη της εργασιακής σχέσης.

### **1.3.1 Διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης**

Η άμεση διάκριση λόγω φύλου εμφανίζεται όταν ένα άτομο υφίσταται διάκριση λόγω του φύλου του, που στηρίζεται σε χαρακτηριστικά που είναι συγκεκριμένα σε ένα φύλο. Για παράδειγμα, η διάκριση που βασίζεται στην εγκυμοσύνη αποτελεί χαρακτηριστική άμεση διάκριση λόγω φύλου, καθώς μόνο οι γυναίκες μπορούν να κυοφορήσουν και επομένως αυτή η διάκριση επηρεάζει μόνον τις γυναίκες.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθ. 20 του ν. 3896/2010, ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί πρόσληψη μιας υποψήφιας εργαζόμενης λόγω του ότι είναι έγκυος ή είναι μητέρα. Ακόμα και αν η εγκυμονούσα υποψήφια ή η μητέρα υποψήφια δεν αποκαλύψει την κατάσταση, δεν αποτελεί αθέμιτη παραπλάνηση του εργοδότη και δεν μπορεί να οδηγήσει στην απόλυσή της ή την ακύρωση της σύμβασης εργασίας της. Επομένως, η απόλυση μιας εγκύου εργαζομένης αποτελεί άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, καθώς επηρεάζει αρνητικά την εργαζόμενη λόγω της κατάστασής της ως γυναίκας.

### **1.3.2 Μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων**

Η προσοχή για την ισότητα των φύλων πρωτοεμφανίστηκε μέσω της προσπάθειας για ισότιμη αμοιβή σε περιπτώσεις ίσης ή ισοδύναμης εργασίας και σταδιακά εξελίχθηκε προς μια πολιτική που προωθεί την ίση μεταχείριση σε όλους τους τομείς της εργασίας. Στην Ελλάδα, αυτός ο κανόνας έχει ενσωματωθεί στο άρθρο 22 παράγραφος 1 εδάφιο β' του Συντάγματος, το οποίο ορίζει πως «*όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη ίσης αξίας εργασία*». Βάσει αυτού του άρθρου, κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει τον ίδιο μισθό με τον συνάδελφό του για εργασία ίσης ή ισοδύναμης αξίας, χωρίς να παίζει ρόλο το φύλο ή άλλος λόγος που απαγορεύεται και οδηγεί σε διάκριση. Αυτό ενισχύει τον αγώνα για ισότητα των φύλων στον τομέα της αμοιβής και προωθεί την ισότητα και τη δικαιοσύνη στον χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με [έρευνες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου](#) οι διαφορές στους μισθούς μεταξύ των ανδρών και των γυναικών οφείλονται σε:

- Σύμφωνα με [δεδομένα του 2022](#) από το Eurostat, το 28% των γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ μόνο το 8% των ανδρών απασχολείται

με αυτόν τον τρόπο. Η μερική απασχόληση για τις γυναίκες συνήθως σχετίζεται με τον ανεπίσημο ρόλο της φροντίδας παιδιών ή των οικιακών εργασιών, κάτι που τους αφήνει λιγότερο χρόνο για αμειβόμενη εργασία. Αν ληφθούν υπόψη και οι απλήρωτες εργασίες, όχι μόνο οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες από τους άνδρες, αλλά αυτές οι εργατικές ώρες εκτιμώνται να είναι περίπου πολλαπλάσιες. Οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν μεγαλύτερο μέρος του φορτίου της άμισθης εργασίας, πράγμα που αποτελεί έναν από τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανισότητα στην αγορά εργασίας.

- Οι γυναίκες είναι πολύ πιθανότερο να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία λόγω οικογενειακών ευθυνών και φροντίδας. Το 2018, περίπου το ένα τρίτο των γυναικών εργαζόμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση διέκοψαν την επαγγελματική τους πορεία λόγω φροντίδας παιδιών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Σε αντίθεση, μόνο το 1,3% των ανδρών παρουσίασαν ανάλογη διακοπή στην επαγγελματική τους πορεία. Οι ευθύνες φροντίδας αποτελούν σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και συχνά τις αναγκάζουν να αφήσουν την εργασία προσωρινά ή οριστικά.
- Περίπου το 24% της συνολικής διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι περισσότερες γυναίκες εργάζονται σε τομείς με χαμηλότερες αμοιβές, όπως η περίθαλψη, η υγεία και η εκπαίδευση. Παράλληλα, ο αριθμός των γυναικών στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας και της μηχανικής έχει αυξηθεί, με τις γυναίκες να αντιπροσωπεύουν περίπου το 41% του συνολικού εργατικού δυναμικού στον τομέα αυτό το 2021. Παρ' όλα αυτά, παραμένει εμφανής η ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων.
- Οι γυναίκες βρίσκονται σε ανεπαρκώς αντιπροσωπευτικό αριθμό και λαμβάνουν λιγότερο μισθό σε διευθυντικές θέσεις. Το 2020, μόνο το 34% των διευθυντικών στελεχών στην ΕΕ ήταν γυναίκες, παρόλο που αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ήμισυ του συνολικού αριθμού εργαζομένων. Σε πολλά επαγγέλματα, οι γυναίκες που διατελούν σε θέσεις διευθυντών αντιμετωπίζουν το μεγαλύτερο μειονέκτημα, καθώς κερδίζουν κατά μέσο όρο 23% λιγότερα ανά ώρα σε σύγκριση με τους άνδρες διευθυντές. Αυτή η ανισότητα αντικατοπτρίζει την ανάγκη για περαιτέρω προσπάθειες προκειμένου να εξαλειφθεί η διαφορά στις ευκαιρίες και τις αμοιβές μεταξύ των φύλων.

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια σύνθετη συνδυαστική διάκριση στον χώρο εργασίας. Πέραν της αμοιβής που λαμβάνουν λιγότερο ανά ώρα εργασίας, υποχρεώνονται να συμπληρώνουν περισσότερες ώρες μη αμειβόμενης εργασίας, όπως φροντίδα παιδιών και οικιακές εργασίες. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν και υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν στη διαμόρφωση της διαφοράς αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία ανήλθε στο περίπου 37% στην ΕΕ το 2018.

### **1.3.3 Τα στερεότυπα λόγω φύλου - προκαταλήψεις**

Τα στερεότυπα φύλου αποτελούν κοινωνικές αντιλήψεις που αποδίδουν σε άτομα προτερήματα ή μειονεκτήματα, καθώς και τύπους συμπεριφοράς, βάσει του φύλου τους, αγνοώντας τις ατομικές τους διαφορές και ιδιαιτερότητες (Μαλούτα, 2014). Ο διαχωρισμός ανάμεσα στα φύλα δεν μπορεί να αποτραπεί εάν δεν γίνει απαλλαγή από τις προκαταλήψεις που προβάλλουν τον ρόλο της γυναίκας ως επικουρικού στην αγορά εργασίας. Είναι απαραίτητη η αλλαγή της κουλτούρας της κοινωνίας ώστε να αντιμετωπιστούν οι μηχανισμοί που διατηρούν την ανισότητα κατά των γυναικών. Η κοινωνική αντίληψη δεν πρέπει να περιορίζεται στο δίπολο «άντρας εργαζόμενος – κουβαλητής» και «γυναίκα επιφορτισμένη κυρίως με τη φροντίδα της οικογένειας».

## **1.4 Αιτίες, παράγοντες και συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού**

### **1.4.1 Αιτίες και παράγοντες του εργασιακού εκφοβισμού**

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας οφείλεται σε ποικίλους λόγους και αιτίες. Οι δύο βασικοί παράγοντες που προκαλούν τον εργασιακό εκφοβισμό είναι ψυχολογικοί και κοινωνικοί παράγοντες. Ο (Zapf, 1999) διαπίστωσε ότι οι αρνητικές συνθήκες/κουλτούρα στο χώρο εργασίας μπορούν να διευκολύνουν την ανάπτυξη συμπεριφορών και περιστατικών εκφοβισμού. Ο (Salin, 2003) στη μελέτη του έδειξε ότι παράγοντες όπως η κατάχρηση δύναμης/εξουσίας, ο εσωτερικός ανταγωνισμός και η οργανωτική αλλαγή θα μπορούσαν να συμβάλουν στην ανάπτυξη συμπεριφορών εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Οι (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003) έδειξαν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός που βιώνεται κατά την ενήλικη ζωή επηρεάζεται κυρίως από περιβαλλοντικούς παρά μεμονωμένους παράγοντες ή εμπειρίες όπως συμβαίνει με τον παιδικό/σχολικό εκφοβισμό. Από αυτή την άποψη, ο εργασιακός εκφοβισμός πρέπει να θεωρείται ως μια δυναμική και πολύπλοκη διαδικασία στην οποία η δράση και η αντίδραση θα πρέπει να γίνονται κατανοητές στα κοινωνικά τους πλαίσια. Ως εκ τούτου, οι παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση της ευπάθειας των ανθρώπων στον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας και που επηρεάζουν τον τρόπο που αντιδρούν στην εκφοβιστική συμπεριφορά, μπορούν να είναι πολλαπλοί.

Συνήθως, μέσα σε ένα μη δομημένο κοινωνικό περιβάλλον, οι συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μετατρέπονται σε εργασιακό εκφοβισμό. Ο Brodsky δεκαετίες πριν (1976) σημείωσε στη μελέτη του (Brodsky, 1976) ότι αν και οι θύτες μπορεί να υποφέρουν από διαταραχές προσωπικότητας, αναπτύσσουν εκφοβιστικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας μόνο εάν αντιλαμβάνονται το κοινωνικό και εργασιακό κλίμα ως διευκόλυνση ή ακόμη και ως επιβράβευση αυτού του τύπου συμπεριφορών. Ο εργασιακός εκφοβισμός αντιμετωπίζεται ως ένα οργανωτικό ζήτημα και όχι ως ένα θέμα που έχει να κάνει με τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά των θυτών και των θυμάτων (Lewis, 2006).

Ένας ακόμη καθοριστικός παράγοντας στην ανάπτυξη φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού είναι οι παρατηρητές, που ανάλογα μπορεί να έχουν αποτρεπτικό ή διευκολυντικό ρόλο στο φαινόμενο. Έρευνες έδειξαν ότι όχι μόνο τα θύματα αλλά και οι παρατηρητές τείνουν να αντιλαμβάνονται το κλίμα στο χώρο εργασίας τους ως πιο αγχωτικό από τους επιτιθέμενους ή άλλους συναδέλφους που δεν συμμετέχουν στη διαδικασία εκφοβισμού (Hauge, Skogstad, & Einrasen, 2007).

Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες που παίζουν ρόλο στον εργασιακό εκφοβισμό μπορούν να ταξινομηθούν ως κοινωνικοί παράγοντες (Neuman & Baron, 2003) και οργανωτικοί παράγοντες (Hoel & Salin, 2003). Οι κοινωνικοί παράγοντες συνδέονται με τις σχέσεις των ανθρώπων στο χώρο εργασίας και τα αισθήματα κοινωνικής αδικίας των εργαζομένων. Οι κοινωνικοί αυτοί παράγοντες δύναται να αποτελούν αιτίες εκφοβισμού εάν εκφοβιστικές συμπεριφορές εμφανίζονται με επαναλαμβανόμενο τρόπο. Οι οργανωτικοί παράγοντες αφορούν στον αιτιολογικό ρόλο των χαρακτηριστικών του χώρου εργασίας στην εκδήλωση του εκφοβισμού.

Στους κοινωνικούς παράγοντες, η αντιληπτή αδικία βρέθηκε να είναι μια σημαντική αιτία προβλημάτων στις διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, καθώς αυξάνει το επίπεδο των επιθετικών συναισθημάτων που βιώνουν όσοι αντιλαμβάνονται τις πράξεις ως άδικες (Hoel & Beale, 2006). Σε έναν εργασιακό χώρο, η έλλειψη σεβασμού των κανόνων που επιβάλλονται από την κοινωνία δύναται να προκαλέσει αρνητικά συναισθήματα που θίγουν την αξιοπρέπεια και τον αυτοσεβασμό του ατόμου και που εν συνεχεία μπορεί να οδηγήσει σε επιθετική τους συμπεριφορά ως απάντηση στην άδικη μεταχείριση στους οργανισμούς/εταιρείες (προϊστάμενοι – συνάδελφοι) τους (Weide & Abbott, 1994).

Οι οργανωτικοί παράγοντες σχετίζονται με οργανωτικά χαρακτηριστικά, ήτοι τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και το γενικό κλίμα στον οργανισμό/εταιρεία. Τα ως άνω χαρακτηριστικά στο χώρο εργασίας θα μπορούσαν να αποτελούν αιτίες και παράγοντες που καλλιεργούν τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας άμεσα και έμμεσα. Οι άμεσες σχέσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών του χώρου εργασίας και του εκφοβισμού μπορούν να εξηγηθούν επί παραδείγματι από την έλλειψη τιμωρίας για τα φαινόμενα εκφοβισμού, ενώ η έμμεση σχέση μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητή μέσω ενός υπάρχοντος στρεσογόνου και πιεστικού κλίματος που μπορεί να



διευκολύνει συμπεριφορές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Bowling & Beehr, 2006).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Hoel & Salin, 2003) προσδιορίζονται τέσσερις (4) κατηγορίες οργανωτικών παραγόντων που μπορεί να καλλιεργούν τον εργασιακό εκφοβισμό: εταιρική κουλτούρα και εργασιακό κλίμα, στύλ ηγεσίας, μεταβαλλόμενη φύση των εργασιών/αναθέσεων και οργάνωση εργασιών/αναθέσεων στο χώρο εργασίας. Η εταιρική κουλτούρα έχει σημαντική επίδραση στην ανάπτυξη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Στη βιβλιογραφία μελέτες συσχετίζουν τον εργασιακό εκφοβισμό με εταιρικές κουλτούρες που δεν συντηρούν την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων, με την ύπαρξη άκρως πολιτικού και ανταγωνιστικού εργασιακού κλίματος και της υπερκόπωσης (εξαντλητικά ωράρια) των εργαζομένων (Salin, 2003); (Vartia & Hyyti, 2002) Σύμφωνα με τον (O' Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996) οι οργανωτικές κουλτούρες που επιτρέπουν τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας ορίζονται ως «οργανισμοί που πυροδοτούν συμπεριφορές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας». Αυτοί οι οργανισμοί/εταιρείες επιτρέπουν συμπεριφορές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας επειδή δεν έχουν εσωτερικές διαδικασίες κατά του εκφοβισμού ή επειδή οι εσωτερικές τους διαδικασίες δεν είναι γνωστές ή/και σαφώς καθορισμένες.

Σε αυτές τις περιπτώσεις, τόσο τα θύματα όσο και οι θύτες αισθάνονται καταπονημένοι, αντιλαμβάνονται το εργασιακό κλίμα ως αρνητικό και υπόκειται σε συνεχείς αλλαγές και βλέπουν τις διαπροσωπικές τους σχέσεις στο χώρο εργασίας ως πιο αρνητικές σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δεν εμπλέκονται στη διαδικασία εκφοβισμού (Hoel & Cooper, 2000).

### **1.3.2 Επιπτώσεις στις γυναίκες θύματα του εργασιακού εκφοβισμού**

Όταν μια γυναίκα είναι θύμα εκφοβισμού, βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης λόγω φύλου στον εργασιακό της χώρο, αντιμετωπίζει σοβαρές επιπτώσεις στην σωματική και ψυχική της υγεία, στην συναισθηματική της ευεξία και στην εξέλιξη της επαγγελματικής της πορείας. Αναφέρονται παρακάτω οι σημαντικότερες επιπτώσεις.

Επαγγελματικές επιπτώσεις: Η γυναίκα – θύμα εργασιακού εκφοβισμού μπορεί να οδηγηθεί σε μη παραγωγική εργασία, έλλειψη εμπιστοσύνης στις ικανότητές της, απώλεια επαγγελματικής φήμης. Τα θύματα αισθάνονται ότι η θέση τους διαφοροποιείται σε σχέση με τους συναδέλφους τους και η εργασιακή τους απόδοση μειώνεται, κυρίως σε ότι έχει να κάνει με τη συμμετοχή τους σε ομαδική εργασία. Συχνά απουσιάζουν αδικαιολόγητα για μεγάλα χρονικά διαστήματα και μπορεί ακόμα και να καταλήξουν στην παραίτηση λόγω της κατάστασης.

Ψυχολογικές επιπτώσεις: Ακολουθεί μια λίστα σχετικά με τις επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στην ψυχολογία των θυμάτων, βάσει της διεθνούς και εθνικής βιβλιογραφίας (Hirigoyen, 2002); (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013), από τα οποία πιο συχνά είναι το στρες και η κατάθλιψη.

- Έντονο άγχος
- Έντονη δυσφορία
- Ευερεθιστότητα / επιθετικότητα
- Ανταγωνισμός
- Απώλεια αυτοελέγχου
- Δυσκολία στην επικοινωνία
- Ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων
- Μελαγχολία/ κατάθλιψη
- Συναισθήματα μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας, απογοήτευσης, παραίτησης
- Αίσθημα ενοχής και ντροπής
- Διαταραχές προσωπικότητας, φοβία, μανία
- Κατάχρηση ουσιών
- Αυτοκτονικές τάσεις
- Διαταραχή μετατραυματικού στρες

Οργανικές επιπτώσεις/υγείας: Η πίεση, η ανησυχία, η ανασφάλεια και το άγχος που προκαλεί η εργασιακή κακοποίηση των γυναικών προκαλεί μια σειρά ψυχοσωματικών διαταραχών:

- Κεφαλγίες/ ημικρανίες
- Γαστρεντερικές διαταραχές/κοιλιακά άλγη/ναυτία/εμετοί
- Διαταραχές ύπνου
- Διαταραχές εμμήνου ρήσεως
- Ταχυκαρδία
- Πόνοι στο στήθος
- Δυσπνεία, μετεωρισμός
- Μυαλγίες, κράμπες, μυϊκοί σπασμοί
- Νευρικές συσπάσεις/ tics
- Υπόταση, υπέρταση
- Έντονη εφίδρωση
- Κνησμοί, συχνουρία
- Διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης
- Χαμηλή θερμοκρασία άνω και κάτω άκρων

### **1.3.3 Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον**

Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών έχει επιπτώσεις που δεν περιορίζονται μόνο στο θύμα, αλλά επεκτείνονται και στον ίδιο τον οργανισμό ή την εταιρία στον οποίο εμφανίζονται τα φαινόμενα αυτά. Τέτοιες επιπτώσεις αναφέρονται στη βιβλιογραφία να είναι (Einarsen & Skogstad, 1996):

- Οικονομικό κόστος από την οικονομική αποζημίωση των γυναικών που αποχωρούν λόγω εργασιακού εκφοβισμού και το οικονομικό κόστος της πρόσληψης νέων υπαλλήλων για να τις αντικαταστήσουν.
- Επιπλέον κόστος λόγω απώλειας εργαζομένων με εμπειρία και των γνώσεις.

Οι εταιρείες και οργανισμοί υφίστανται σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις λόγω της μείωσης της απόδοσης των εργαζομένων που είναι θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Επιπλέον, εάν τα θύματα ασθενήσουν, αυτό οδηγεί σε αύξηση των δαπανών λόγω ασθενειών και πρόωρης συνταξιοδότησης. (Zapf, 1999).

Η εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση επηρεάζει αρνητικά το εργασιακό κλίμα συνολικά και διαβρώνει το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας, επηρεάζοντας όχι μόνο τα άτομα που είναι θύματα, αλλά και τον γενικότερο εργασιακό χώρο. (Hirigoyen, 2002).

#### **1.4 Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών, ο σκοπός και η διάρθρωση της παρούσας εργασίας**

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να αναδείξει και να αξιολογήσει τις δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες στον χώρο εργασίας τους, όπως ο εργασιακός εκφοβισμός, η διάκριση λόγω φύλου και η ηθική και σεξουαλική παρενόχληση. Μελέτες και έρευνες δείχνουν ότι σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, οι γυναίκες εργαζόμενες είναι περισσότερο ευάλωτες στον εργασιακό εκφοβισμό σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Αναλύοντας τις μελέτες αυτές και μελετώντας το θεσμικό πλαίσιο σε Ευρώπη και Ελλάδα, στόχος είναι να γίνει καταφανές πως μολονότι έχουν σημειωθεί βήματα προόδου ως προς τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας, ωστόσο η γυναικεία χειραφέτηση, η ισότητα και η ανεξαρτησία υφίσταται ως επί το πλείστον θεωρητικά και όχι πρακτικά. Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, κρίνεται επιτακτική η ενδελεχής εξέταση του εν λόγω θέματος, καθώς μέσω των ζητημάτων που θα μελετηθούν, θα γίνει καταληπτό το γεγονός πως η χειραγώγηση και υποτίμηση του γυναικείου φύλου εξακολουθεί να διαιωνίζεται, παρά την προσπάθεια εξίσωσης των δικαιωμάτων των γυναικών με του ανδρικού φύλου.

Η ανάλυση των παραπάνω θεμάτων και δεδομένων θα αναδείξει την ανάγκη για αναθεώρηση και αναδιαμόρφωση της κοινωνικής ταυτότητας των γυναικών, ειδικά στον χώρο της εργασίας. Αυτό θα απαιτήσει τη βελτίωση της θέσης των γυναικών και την ισότιμη αντιμετώπισή τους στην αγορά εργασίας, με την αναγνώριση των κατάλληλων δεξιοτήτων και αξιοπρέπειάς τους. Αυτή η πρόκληση θα καλέσει τους πολιτικούς και τους κοινωνικούς φορείς κάθε χώρας-μέλους της ΕΕ να δράσουν προς αυτήν την κατεύθυνση.



Συν τοις άλλοις, θα αποτελεί μια βαρύγδουπη μαρτυρία των συνθηκών βίας, εκφοβισμού, υποτίμησης, εκμετάλλευσης ή ακόμη και παρενόχλησης του γυναικείου φύλου στη σύγχρονη πατριαρχική κοινωνία για τους ίδιους τους εργοδότες αλλά και για τους άνδρες εργαζομένους, αφού συγχρόνως θα κληθούν να αναγνωρίσουν και να αξιολογήσουν όλες τις υποστάσεις και τους ρόλους της γυναικείας ταυτότητας (μητέρες, σύζυγοι, εργαζόμενες, νοικοκυρές), αναθεωρώντας έμπρακτα τη συμπεριφορά τους απέναντι στις γυναίκες εργαζόμενες. Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία διαρθρώνεται σε έξι (6) Κεφάλαια.

Στο 1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο γίνεται αναλυτικά αναφορά σε όλο το εννοιολογικό πλαίσιο του εργασιακού εκφοβισμού, ιστορικά από την εμφάνισή του ως εργασιακό και κοινωνικό πρόβλημα με εκτενή αναφορά στη βιβλιογραφία και τους ερευνητές. Παράλληλα αναλύεται η διάσταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της διάκρισης λόγω φύλου ως μορφή εκφοβισμού. Επίσης παρουσιάζονται οι αιτίες και οι συνέπειες / επιπτώσεις τόσο για τη γυναίκα θύμα όσο και για τις εταιρείες – οργανισμούς της εμφάνισης αυτών των φαινομένων στον εργασιακό χώρο.

Στο 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο γίνεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση (state of the art) του προβλήματος τόσο στη διεθνή βιβλιογραφία όσο και στην Ελληνική.

Το 3<sup>ο</sup> Κεφάλαιο αφορά στην παρουσίαση και ανάλυση πρωτογενών δεδομένων από πρόσφατες έρευνες σε Ευρώπη και Ελλάδα, που αφορούν τόσο τη θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο όσο και το φαινόμενο του εκφοβισμού στην εργασία σε όλες τις διαστάσεις του.

Το 4<sup>ο</sup> Κεφάλαιο αφορά στην αναλυτική παρουσίαση της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας, των δράσεων, των πρωτοβουλιών και των κινημάτων που αφορούν τόσο στην ανάδειξη όσο και στην αντιμετώπιση του θέματος. Επίσης γίνεται αναλυτική παρουσίαση του Ελληνικού θεσμικού πλαισίου και της προσπάθειας της χώρας μας να εναρμονισθεί με τις κοινοτικές οδηγίες.

Στο 5<sup>ο</sup> Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών, καθώς και οι φορείς / παρεμβάσεις για την ισότητα των γυναικών στην εργασία στην ΕΕ και την Ελλάδα.

Τέλος στο 6<sup>ο</sup> Κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι μελλοντικές προτάσεις για την έρευνα και την πολιτική προς την κατεύθυνση της πρόληψης, εξάλειψης και ολιστικής αντιμετώπισης του φαινομένου του κάθε είδους εκφοβισμού του γυναικείου εργατικού δυναμικού.

## **2. ΕΡΕΥΝΑ – ΜΕΛΕΤΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **2.1 Έρευνα και μελέτες για τον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών στη διεθνή βιβλιογραφία**

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζεται μια επισκόπηση των μελετών από τη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά το ζήτημα του εκφοβισμού των γυναικών στο χώρο εργασίας.

Διάφορες μελέτες τα τελευταία χρόνια αποκάλυψαν ότι, ανεξάρτητα από τον τομέα απασχόλησης, ο αριθμός των γυναικών υπαλλήλους που υφίστανται εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο είναι μεγαλύτερος από των ανδρών και ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στο να γίνουν στόχοι εργασιακού εκφοβισμού από τους άνδρες, ειδικά όταν εργάζονται σε χαμηλότερα ιεραρχικά επίπεδα/θέσεις εντός εταιρειών ή οργανισμών. Επιπλέον, περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες υφίστανται εκφοβισμό ανεξάρτητα από τη θέση που κατέχουν στους οργανισμούς τους, ενώ περισσότερες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις εκτίθενται σε εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο από ό,τι οι άνδρες που κατέχουν τις ίδιες θέσεις και περισσότερες γυναίκες από άντρες εκτίθενται στον εργασιακό εκφοβισμό από άνδρες και γυναίκες επιτιθέμενους (Chirilă T. , 2019).

Σύμφωνα με τη μελέτη για τη βία στον εργασιακό χώρο (Chappel & Di Martino, 2000), οι γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε περιπτώσεις βίας σε σχέση με τους άνδρες. Αυτό παρατηρήθηκε ιδιαίτερα σε «ανδροκρατούμενους» τομείς, όπως οι μεταφορές και ο χρηματοπιστωτικός τομέας (Høgh, 1999). Ο λόγος γι' αυτήν τη διαφορά μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι στον χρηματοπιστωτικό τομέα, οι γυναίκες συχνά ασχολούνται με τη μεταφορά χρημάτων με τους πελάτες, εκτίθενται έτσι περισσότερο σε καταστάσεις βίας. Επίσης, η αναπόκριση περισσότερων γυναικών που απαντούν σε τηλεφωνικές και ερωτηματολογιακές έρευνες μπορεί να επηρεάζει τα αποτελέσματα. (Siemiatycky, Richardson, Campell, & Aubert, 1984).

Σε πολλές έρευνες, δεν παρατηρείται σαφής διαφορά μεταξύ των φύλλων σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό, αλλά υπάρχουν διαφορές όσον αφορά την έκθεσή τους σε «*δυσάρεστα πειράγματα*». Σύμφωνα με αυτές τις έρευνες, οι γυναίκες ανέφεραν υψηλότερο επίπεδο έκθεσης σε τέτοιες καταστάσεις σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπλέον, σε άλλες μελέτες που ασχολούνται με τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, παρατηρείται περισσότερες καταγγελίες από γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (Di Martino, Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003).

Οι ερευνητές έχουν μελετήσει τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την έκθεσή τους στον εργασιακό εκφοβισμό σε διάφορες μελέτες, όπως (Cortina, Magley, Williams, & Longhout, 2001) (Zapf, Einarsen, Hoel, & Varta, 2003) αλλά μέχρι τώρα τα αποτελέσματα παραμένουν ασαφή.

Ορισμένες μελέτες έδειξαν ότι οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να πέσουν θύματα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Salin, 2001) (Smith, Singer, Hoel, & Cooper, 2003). Επιπλέον, ο (Salin, 2005) στην έρευνά του χρησιμοποιώντας ένα

δείγμα με εξίσου κατανεμημένους άνδρες και γυναίκες συμμετέχοντες, κατέληξε σε σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων στη συμπεριφορά εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, καθώς περισσότερες γυναίκες από άντρες ήταν θύματα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Σε πιο συγκεκριμένες μελέτες περίπτωσης έχουμε τις εξής διαπιστώσεις: Ο (Quine, 2003) σε μια μελέτη που περιελάμβανε ένα δείγμα νεαρών γιατρών, διαπίστωσε ότι οι γυναίκες είναι πιο εκτεθειμένες σε εργασιακό εκφοβισμό από τους άνδρες (43% των γυναικών ήταν πιθανό να γίνουν θύματα σε σύγκριση με το 32% των ανδρών). Σύμφωνα με μια άλλη έρευνα που διεξήχθη σε πανεπιστημιακό περιβάλλον, οι γυναίκες εκτίθενται σε περισσότερες περιπτώσεις παρενόχλησης από τους άνδρες και έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βιώσουν σοβαρότερες πράξεις εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο (Vaez, Ekberg, & Laflamme, 2004).

Στην προσπάθεια να δοθούν αίτια και εξηγήσεις για τα διαφορετικά δεδομένα στον εργασιακό εκφοβισμό κατά των γυναικών σε σχέση με αυτόν κατά των ανδρών, οι επικρατέστερες σύμφωνα με τις διεθνείς έρευνες καταλήγουν στο ότι: οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες στις κοινωνικές πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος (Andre-Petersson, L., Engstrom, G., Hedblad, B., Janzon, L., & Roswall, M., 2007) πιο ικανές στην ανίχνευση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Ostrov, J. M., Crick, N. R., & Keating, C. F. , 2005) και πιο ικανές να αναφέρουν με ακρίβεια τους λόγους που υπέστησαν εκφοβισμό (Vance, C. M., Ensher, E. A., Hendricks, F. M., & Harris, C. , 2004).

Σχετικά με τον ρόλο του εκφοβιστή στην εργασιακό χώρο, μελέτες όπως (Einarsen & Skogstad, 1996) έδειξαν ότι περισσότεροι άνδρες παρά γυναίκες υιοθέτησαν το ρόλο του εκφοβιστή σε εργασιακούς χώρους. Αντίστοιχα στη μελέτη των (Zapf, Einarsen, Hoel, & Varta, 2003) διαπιστώνεται ότι το 30% των θυμάτων εκφοβίστηκαν από άνδρες υπαλλήλους, το 27% από γυναίκες υπαλλήλους και το 37% από άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους. Σύμφωνα με την μελέτη των (Li & Wearing, 2004), αυτό μπορεί να αποδίδεται στην υπερ - εκπροσώπηση των ανδρών σε ηγετικές θέσεις εντός των εταιρειών /οργανισμών. Οι άνδρες σε ηγετικές θέσεις μπορούν να υιοθετήσουν συμπεριφορές που μπορεί να λάβουν τη μορφή συμπεριφορών εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, όταν απευθύνονται στους εποπτευόμενους υπαλλήλους τους. Σύμφωνα με τους (Bettencourt & Miller, 1996) μια εναλλακτική εξήγηση μπορεί να οφείλεται στη γνωστική αναπαράσταση του «πιο ικανού φύλου» για ηγετικές θέσεις, οπότε είναι πιθανό ότι περισσότεροι άνδρες παρά γυναίκες σε ηγετικές θέσεις δικαιολογούν τις συμπεριφορές εκφοβισμού ως «εργασιακές τεχνικές» για να ασκήσουν και να διατηρήσουν τον έλεγχο (Chirilă T. , 2019).

Τέλος η επιστημονική βιβλιογραφία περιέχει μελέτες που υποστηρίζουν ότι τα θύματα εκφοβίζονται από άτομα του ίδιου φύλου. Σύμφωνα με τον (Leymann H. , 1996) οι γυναίκες εκφοβίζονταν συχνότερα από γυναίκες, ενώ οι άντρες από άνδρες. Τα αποτελέσματα εξηγήθηκαν με όρους διαχωρισμού εντός της αγοράς εργασίας: σε

κλάδους όπως η τεχνολογία της πληροφορίας, όπου οι άνδρες τείνουν να κυριαρχούν στο χώρο εργασίας, ενώ σε τομείς όπως η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες κυριαρχούν οι γυναίκες (Zapf, Einarsen, Hoel, & Varta, 2003).

## **2.2 Μελέτες για τον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών στη ελληνική βιβλιογραφία**

Η εκπόνηση της παρούσας εργασίας αποκάλυψε ότι η ελληνική βιβλιογραφία και οι έρευνες στην Ελλάδα που ασχολούνται με την επαγγελματική βία και τον εκφοβισμό είναι περιορισμένες, καθώς και ότι δεν υπάρχουν επιστημονικές μελέτες που επικεντρώνονται αποκλειστικά στον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών.

Οι μελετητές (Αντωνοπούλου & Αντωνίου, 2012) μελέτησαν τον σύγχρονο πολυδιάστατο χαρακτήρα της εργασιακής παρενόχλησης (ηθικής ή/και σεξουαλικής) και ανέδειξαν την ανάγκη για αποτελεσματική συμβουλευτική παρέμβαση στα θύματα αλλά και στις εταιρείες / οργανισμούς.

Το ίδιο έτος στη μελέτη των (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012) πραγματοποιείται μια ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με τις μεθόδους αξιολόγησης του εργασιακού εκφοβισμού, αναδεικνύοντας τις διάφορες δυσκολίες που προκύπτουν και επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα την αξιοπιστία και την εγκυρότητά τους.

Μια άλλη σημαντική ανασκοπική μελέτη των (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013) διερευνά μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης καθώς και των επιπτώσεών του στον κλάδο των επαγγελματιών της υγείας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία 15 χρόνια, παρατηρήθηκε αύξηση των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας των επαγγελματιών υγείας, όπως νοσοκομεία και ιδιωτικές κλινικές, κυρίως σε νοσηλευτικό προσωπικό και ειδικευόμενους ιατρούς. Τα περιστατικά αυτά χαρακτηρίζονταν από επίμονες και επαναλαμβανόμενες περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης, και είχαν σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των επαγγελματιών υγείας. Αυτοί ήταν και οι κύριοι λόγοι που οι εργαζόμενοι εμφανίζονταν απρόθυμοι να εργαστούν ή, σε πολλές περιπτώσεις, σκεφτόνταν ακόμη και να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους.

Το ίδιο έτος η μελέτη της (Τσιάμα, 2013) στοχεύει στο να συμβάλει στην ανάδειξη της φύσης και των χαρακτηριστικών της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των αρμόδιων φορέων απέναντι του.

Στην μελέτη των (Κοϊνης, Βελονάκης, Τζαβέλλα, & Τζιαφέρη, 2016) εξετάζεται η επίδραση του φαινομένου mobbing και οι συνέπειές του στην ψυχική και σωματική υγεία των επαγγελματιών υγείας. Αναλύονται οι διάφοροι ανεξάρτητοι παράγοντες που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη (όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα, ειδικότητα, είδος απασχόλησης,

εκπαίδευση, έτη προϋπηρεσίας, τμήμα εργασίας) και πώς σχετίζονται με την επίδραση του εργασιακού εκφοβισμού. Επιπλέον, διερευνούνται οι αντιλήψεις και οι συμπεριφορές των επαγγελματιών υγείας που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση ή ήταν μάρτυρες ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

Τέλος, το εν λόγω θέμα έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης σε διπλωματικές εργασίες στα Ελληνικά Πανεπιστημιακά ιδρύματα με πιο αντιπροσωπευτικές τις (Καμηλιέρη & Παπανικολάου, 2003), (Τέγος, 2017), (Κουβουτσάκη, 2017), (Αρφάρας & Σπηλιόπουλος, 2020), (Καραϊσκού Α. , 2020), (Γαλούση, 2021).

### 3. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

#### 3.1 Η διάκριση των φύλων στην εργασία στην ΕΕ

##### 3.1.1 Τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat για το έτος 2018, σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ήταν υψηλότερο από αυτό των γυναικών. Ωστόσο, από το 2002 έως το 2018, παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε επίπεδο ΕΕ, ενώ η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών ήταν περιορισμένη. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις για τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παρατηρήθηκαν στη Μάλτα, τη Βουλγαρία και τη Γερμανία. Το 2018, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης για τις γυναίκες εντοπίστηκαν στη Σουηδία και στην Ισλανδία, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών καταγράφηκαν στην Ελλάδα και την Ιταλία.

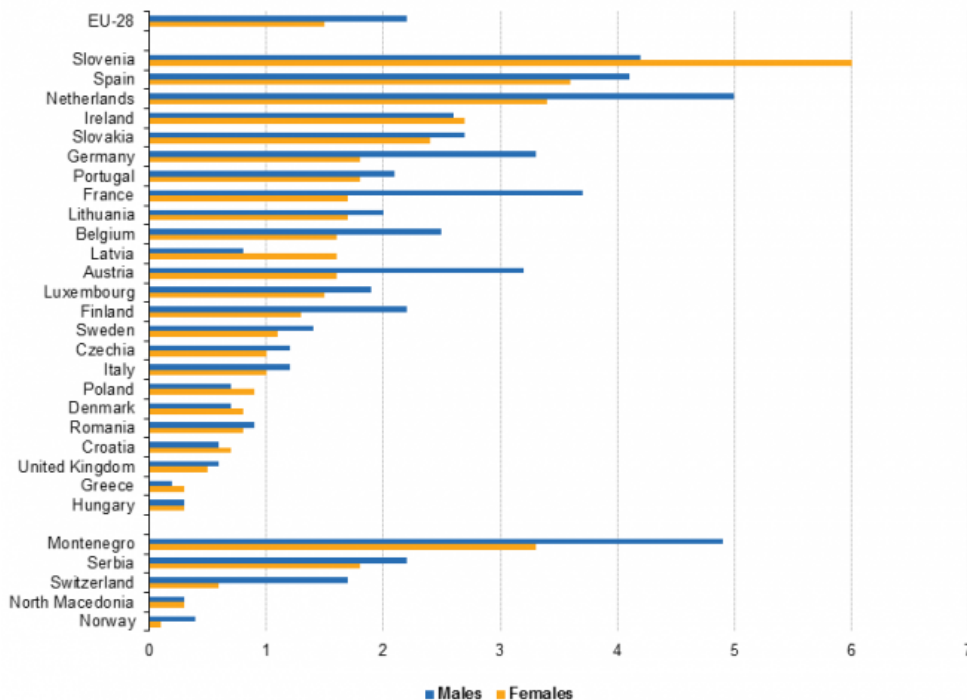
Όσον αφορά τη μερική απασχόληση, το 30,8% των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών που απασχολούνταν στην ΕΕ-28 εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2018, ποσοστό πολύ υψηλότερο από τους άνδρες. Τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης ήταν ιδιαίτερα υψηλά στις Κάτω Χώρες, ενώ η μεγαλύτερη αύξηση σε αυτή τη μορφή απασχόλησης παρατηρήθηκε στην Ιταλία. Στον αντίποδα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών μειώθηκε σε ορισμένα κράτη μέλη, κυρίως στην Ελλάδα και την Κύπρο.

Το 2018, η διαφορά στα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε επίπεδο ΕΕ δεν ήταν τόσο μεγάλη, με ποσοστό 12,6% για τους άνδρες και 13,8% για τις γυναίκες. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της Eurostat, η προσωρινή απασχόληση είναι υψηλότερη στη Σλοβενία και την Ισπανία, ενώ εμφανίζεται ελάχιστη στην Ουγγαρία, την Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν μεγαλύτερη στη Γαλλία, ακολουθούμενη από τις Κάτω Χώρες και την Αυστρία. Ωστόσο, η διαφορά είναι μικρότερη από 1 εκατοστιαία μονάδα στην πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες εργάζονται πιθανότερα από τους άνδρες ως προσωρινά απασχολούμενες σε επτά κράτη μέλη της ΕΕ (Ελλάδα, Κροατία, Δανία, Πολωνία, Λετονία, Ιρλανδία και Σλοβενία). Στην Ουγγαρία, το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης είναι το ίδιο για τα δύο φύλα.



Temporary employment agency workers by sex, 2018 (% of employed aged 20-64)



Source: Eurostat (lfsa\_qoe\_4a6r2)

eurostat

Εικόνα 1: Ποσοστά προσωρινής απασχόλησης κατά φύλο [Πηγή: Eurostat]

Συνολικά, στον τομέα της επισφαλούς απασχόλησης<sup>8</sup> οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν πολύ μικρές, λιγότερες από 1 ποσοστιαία μονάδα, σε όλες τις χώρες της ΕΕ, εκτός από τη Φινλανδία, τη Σερβία και την Τουρκία όπου ήταν 1,1, 1,3 και 2,0 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Ειδικότερα, στα μισά κράτη μέλη της ΕΕ<sup>9</sup>, οι γυναίκες είχαν μια ελαφρώς υψηλότερη τάση να βρίσκονται σε επισφαλή απασχόληση σε σχέση με τους άνδρες.

### 3.1.2 Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλλων στην ΕΕ

Αν και η αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» επικυρώθηκε από το 1957, με τη Συνθήκη της Ρώμης<sup>10</sup>, οι ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένουν υψηλές, και παρατηρούνται μόνο μικρές βελτιώσεις τα τελευταία χρόνια.

<sup>8</sup> «Μορφές απασχόλησης που παρουσιάζουν ελάχιστες διασφαλίσεις για την/τον εργαζόμενη/ο ως προς το να υπάρξει ή να διατηρηθεί σε ένα κοντινό μέλλον ένα «αποδεκτό» επίπεδο διαβίωσης, γεγονός που οδηγεί σε ένα βαθύ αίσθημα αβεβαιότητας και επισφάλειας για το μέλλον (European Institute of Gender Equality)».

<sup>9</sup> Eurostat, 2020. «Ποσοστά απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο»

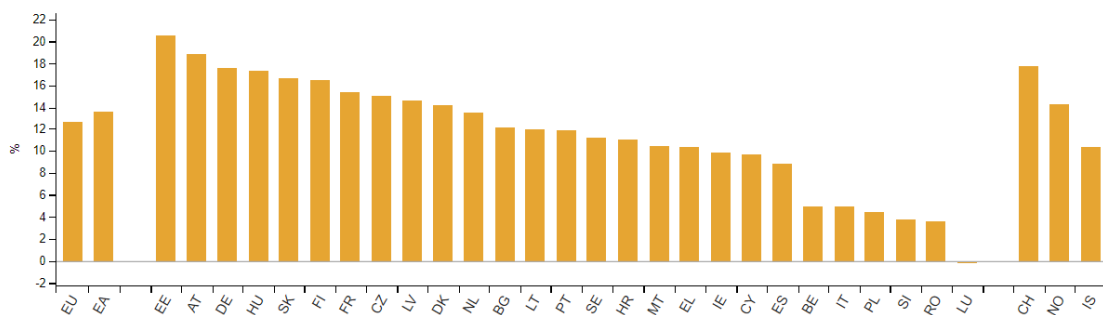
<sup>10</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A12008E157>

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αφορά τη διαφορά στα μέσα εισοδήματα μεταξύ γυναικών και ανδρών και βασίζεται στους μισθούς που καταβάλλονται άμεσα στους εργαζόμενους, πριν αφαιρεθούν ο φόρος εισοδήματος και οι κοινωνικές ασφαλιστικές εισφορές.

Το «μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα» ή «unadjusted gender pay gap» μεταξύ των φύλων ορίζεται ως «η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών, η οποία εκφράζεται ως το ποσοστό του μέσου ακαθάριστου ωριαίου εισοδήματος των ανδρών».

Το 2021 η διαφορά των αμοιβών μεταξύ των φύλων στην ΕΕ ανερχόταν κατά μέσο όρο στο 12.7% το 2021<sup>11</sup>

*The unadjusted gender pay gap, 2021 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)*



**Εικόνα 2: Το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ, Eurostat 2021**

Στις χώρες της ΕΕ, το χάσμα στις αμοιβές διαφέρει σημαντικά<sup>12</sup>.

- Το υψηλότερο ποσοστό το 2021 συναντάται στις ακόλουθες χώρες: Εσθονία (22,5%), στην Αυστρία (21,1%), στην Γερμανία (17,6%), στη Ουγγαρία (17,3%) και στην Σλοβακία (16,6%).
- Στο Λουξεμβούργο το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εξαλειφθεί.
- Άλλες χώρες με χαμηλότερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων το 2021 είναι: η Ρουμανία (3,6%), η Σλοβενία (3,8%), η Πολωνία (4,5%) η Ιταλία (5%) και το Βέλγιο (5%).

### 3.2 Η διάκριση των φύλων στην εργασία στην Ελλάδα

Σύμφωνα με το «[Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025](#)» (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021), τα τελευταία έτη ο ρόλος των γυναικών στην εργασιακή αρένα έχει βιώσει σημαντικές αλλαγές. Οι γυναίκες τα

<sup>11</sup>Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

<sup>12</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200227STO73519/to-chasma-amoivon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima>



τελευταία χρόνια έχουν κατακτήσει περισσότερο «χώρο» στον επαγγελματικό τομέα, με ενεργή συμμετοχή σε διάφορους τομείς και επαγγελματικές κατηγορίες και σημαντική συμβολή στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα σε αντίθεση με προηγούμενες δεκαετίες που ανισότητες και προκαταλήψεις περιόριζαν την παρουσία τους. Ωστόσο, παραμένουν προκλήσεις και ανισότητες που πρέπει να αντιμετωπιστούν, προκειμένου να δημιουργηθεί μια πλήρως ισότιμη και δίκαιη αγορά εργασίας για όλους.

### **3.2.1 Συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας**

Σύμφωνα με τα δεδομένα της [Ελληνικής Στατιστικής Αρχής \(ΕΛΣΤΑΤ\)](#) και την [«Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης \(1981 - 2022\)»](#). Κατά την περίοδο 1981 - 2015, ένα σημαντικό χαρακτηριστικό ήταν η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και η αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησής τους (Εικόνα 3). Αντίθετα, η συμμετοχή των ανδρών μειώνεται, οδηγώντας σε συρρίκνωση των διαφορών μεταξύ τους. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οι άνδρες επηρεάστηκαν περισσότερο, καθώς το ποσοστό απασχόλησής τους μειώθηκε κατά 13% από το 2009 έως το 2015, σε αντίθεση με τις γυναίκες που είχαν μικρότερη μείωση κατά 6%.

Η εικόνα 4 αποκαλύπτει τα εξής σχετικά με τη συμμετοχή των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και φύλου στο εργατικό δυναμικό:

- Η μείωση της διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται κυρίως στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 25 - 64 ετών στην εργατική δύναμη, ενώ παράλληλα υπήρξε ελαφρά μείωση στη συμμετοχή των ανδρών της ίδιας ηλικιακής ομάδας.
- Η συμμετοχή των ανδρών ηλικίας 65+ μειώνεται περισσότερο σε σχέση με αυτήν των γυναικών της ίδιας ηλικιακής ομάδας.
- Και στα δύο φύλα παρατηρείται μείωση της συμμετοχής των νεότερων ηλικιών στο εργατικό δυναμικό, πιθανόν λόγω της αύξησης του αριθμού νέων που συνεχίζουν τις σπουδές μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

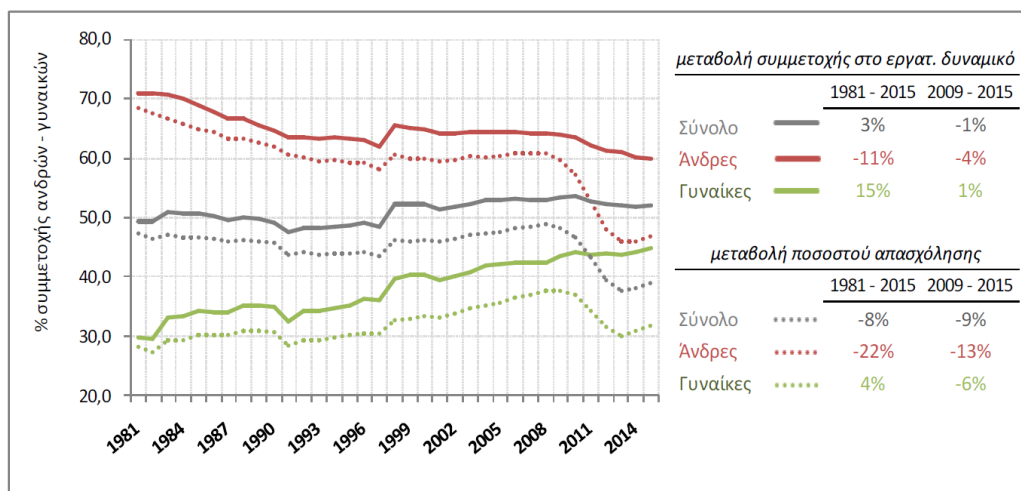
Η εικόνα 5 αποδεικνύει τις ακόλουθες σημαντικές αλλαγές στη θέση στο επάγγελμα κατά την περίοδο 1981-2015:

- Οι μισθωτοί αυξήθηκαν σημαντικά.
- Ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό παρέμεινε σχετικά σταθερός.
- Οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό μειώθηκαν.
- Οι βοηθοί στις οικογενειακές επιχειρήσεις μειώθηκαν.

Ωστόσο, οι αλλαγές αυτές διαφέρουν μεταξύ των δύο φύλων:

- Ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων ανδρών μειώθηκε, ενώ αυτός των αυτοαπασχολούμενων γυναικών αυξήθηκε ελαφρώς.
- Ο αριθμός των μισθωτών γυναικών αυξήθηκε με μεγαλύτερο ρυθμό από αυτόν των μισθωτών ανδρών.
- Η συμμετοχή των γυναικών ως βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις μειώθηκε ραγδαία.

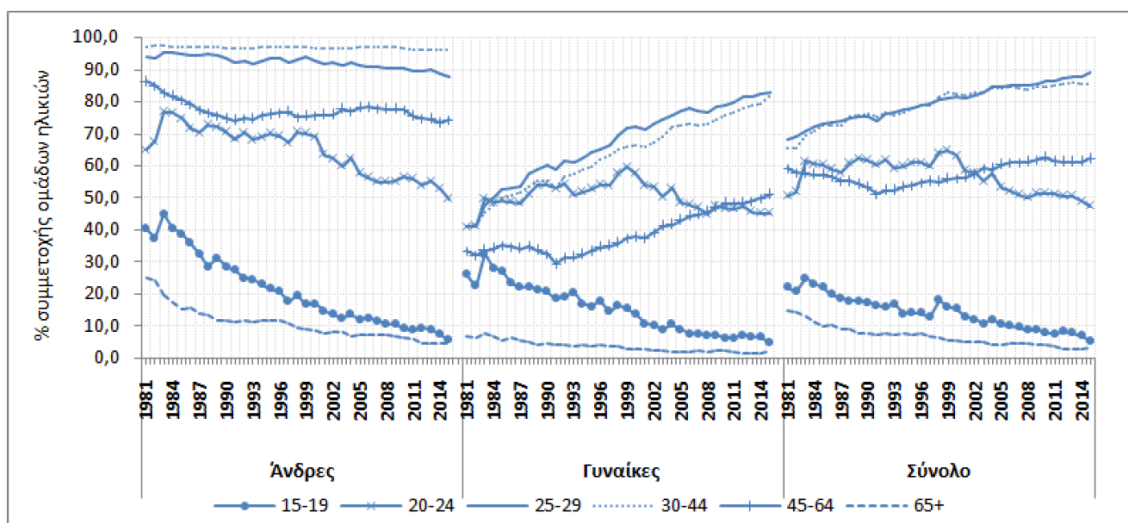
Η «μερική απασχόληση»<sup>13</sup>, αποτελεί ένα φαινόμενο που εντείνεται κατά τα τελευταία χρόνια, καθώς παρατηρείται αύξηση από 5% σε 9,5% κατά τη δεκαετία 2005-2015. Αυτή η αύξηση είναι πιο συχνή στις γυναίκες, και η διαφορά των ποσοστών τους σε σχέση με τους άνδρες κυμαίνεται, γενικά, μεταξύ 5% και 7% (Εικόνα 6).



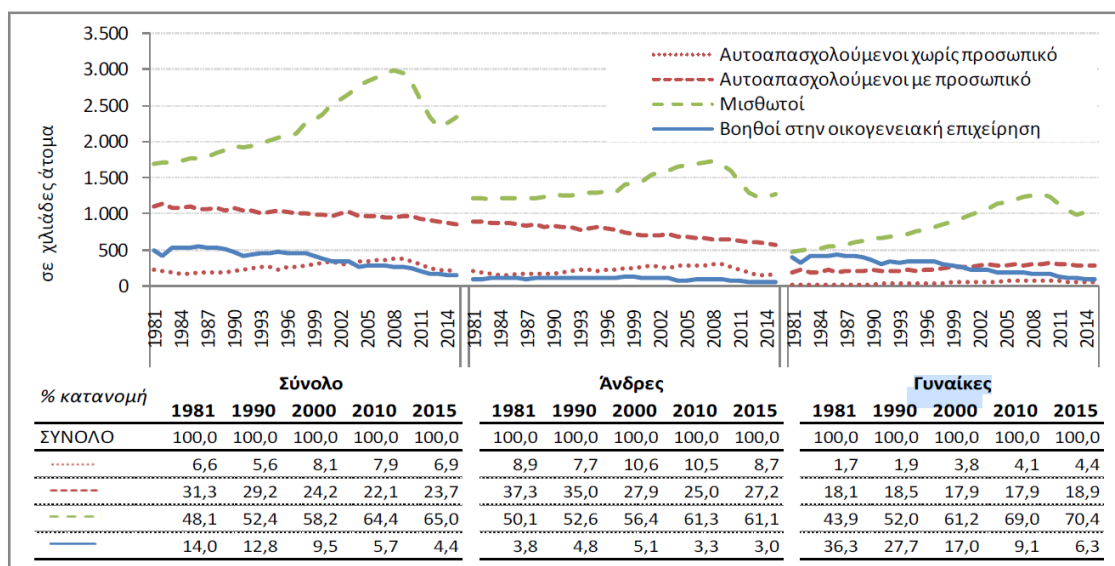
**Εικόνα 3: «Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών – γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση»**  
[Πηγή: «Ερευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης» (1981 - 2022), ΕΛΣΤΑΤ]

<sup>13</sup> Σύμφωνα με το Ν.1892/1990, άρθ. 38: «Εργαζόμενος μερικής απασχόλησης είναι κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση».

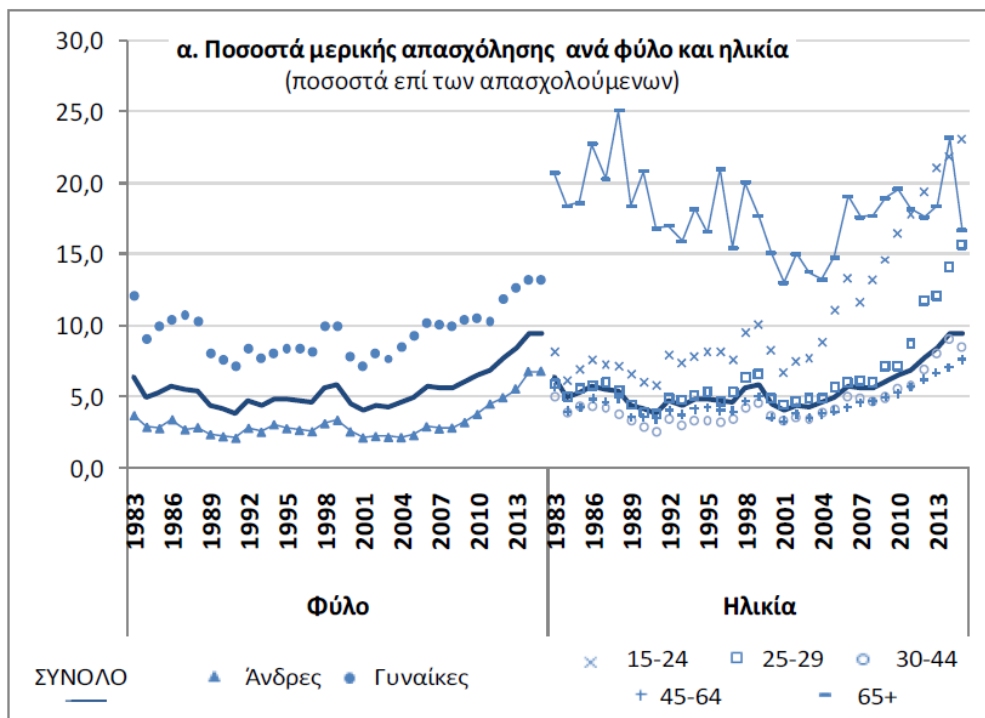
## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης



Εικόνα 4: «Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών – γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά ομάδες ηλικιών» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2022), ΕΛΣΤΑΤ»]



Εικόνα 5: «Απασχολούμενοι ανά θέση στο επάγγελμα και φύλο» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2022)», ΕΛΣΤΑΤ]



Εικόνα 6: «Ποσοστά μερικής απασχόλησης ανά φύλο και ηλικία» [Πηγή: «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 – 2022)», ΕΛΣΤΑΤ]

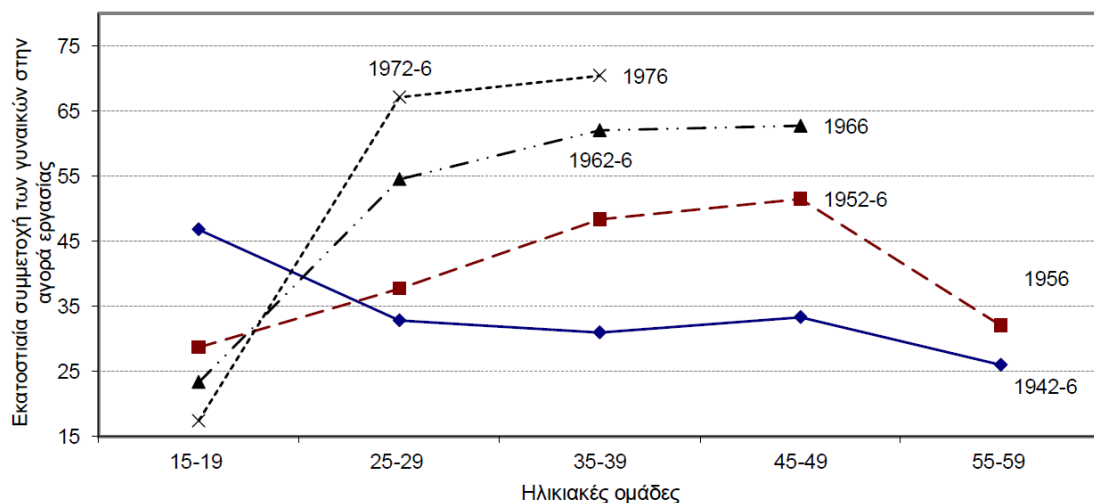
Η ελάχιστη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αναγνωρίζεται ως ένα από τα βασικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας, όπως παρουσιάζεται στην Έκθεση για το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία (Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη, 2020). Αυτό έχει σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, διότι το μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο των ανέργων γυναικών είναι υψηλό. Στην Ελλάδα, το ποσοστό ενεργού πληθυσμού των γυναικών το 2019 ήταν μόλις 60,4%, σε αντίθεση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης που ήταν 68,5% και της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ήταν 67,9%. Η χώρα κατέχει την τρίτη χαμηλότερη θέση στην κατάταξη των χωρών, με υψηλότερο ποσοστό μόνο σε σύγκριση με την Ιταλία και τη Ρουμανία.

Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών οφείλεται αφενός στη διαχρονικά χαμηλή συμμετοχή και πρόωρη συνταξιοδότησή τους και αφετέρου στις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν, ιδιαίτερα οι γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία, από τους εργοδότες. Στην επόμενη ενότητα περιγράφονται τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, κυρίως λόγω των διακρίσεων λόγω φύλου.

### **3.2.2 Εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας**

Η έλλειψη υπηρεσιών ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτό αποδεικνύεται από το υψηλό ποσοστό γυναικών που αναφέρουν ότι η φροντίδα των παιδιών τους επηρεάζει την εργασία τους, υπερβαίνοντας κατά πολύ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες (32,0% έναντι 14,6%) (ΕΛΣΤΑΤ, 2018). Επιπλέον, η διακοπή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας για τη φροντίδα των παιδιών επηρεάζει κυρίως τις γυναίκες (49,7% έναντι 4,0% των ανδρών), με το 10,9% των γυναικών να μην εργάζεται για να φροντίσει τα παιδιά της.

Όσον αφορά τη ζήτηση εργασίας, παρατηρείται ότι το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα είναι περίπου 13 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό στην ΕΕ-15, με τη διαφορά να είναι 8 εκατοστιαίες μονάδες για τους άνδρες και 17 εκατοστιαίες μονάδες για τις γυναίκες. Ιδιαίτερα για τις γυναίκες, η μεγαλύτερη απόκλιση καταγράφεται στην ηλικιακή ομάδα 50-59 ετών. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε όλες τις ηλικιακές ομάδες υπάρχει διαφορά μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ-15 και ότι η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής και του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών παρατηρείται για την ηλικιακή ομάδα 25 έως 54.



**Εικόνα 7: «Ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά ηλικιακές ομάδες» [Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, «Στοιχεία απογραφών 1961-2011»]**

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, ιδιαίτερα στην ηλικιακή ομάδα των 30-34 ετών που επιθυμούν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, φαίνεται να είναι χαμηλό λόγω της διστακτικότητας των εργοδοτών να προσλάβουν γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία.

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα το 2017 ανάλογα με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση. Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι οι παντρεμένες γυναίκες ηλικίας 30-34 ετών αντιμετωπίζουν

## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης

σημαντικά προβλήματα στην απασχόληση, ενώ υπάρχει και μια μικρότερη «ποινή» για τις γυναίκες ηλικίας 35-39 ετών. Επιπλέον, οι ανύπαντρες γυναίκες άνω των 55 ετών φαίνεται να έχουν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης από τις παντρεμένες, αλλά αποτελούν μικρή ομάδα ατόμων.

Πίνακας 2: «Ποσοστό απασχόλησης γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα και οικογένεια» (2017)

Ηλικιακή ομάδα	Άγαμη	Παντρεμένη/ Σε συμβίωση	Χήρα ή διαζευγμένη
25-29	50,0	38,9	54,3
30-34	58,9	49,5	66,9
35-39	61,3	57,6	69,2
40-44	53,1	59,2	66,6
45-49	60,8	58,4	68,7
50-54	61,1	50,8	51,8
55-59	48,0	34,9	38,4
60-64	28,8	20,2	14,7

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2017

Ο Πίνακας 3 συγκρίνει το ποσοστό απασχόλησης των παντρεμένων γυναικών που δεν έχουν παιδιά με αυτών που έχουν παιδιά, με σκοπό να δείξει ότι η πραγματική «ποινή» προκύπτει από την απόκτηση παιδιών. Αυτό σημαίνει ότι η απασχόληση των παντρεμένων γυναικών μειώνεται σημαντικά μετά την απόκτηση παιδιών.

Πίνακας 3: «Ποσοστό απασχόλησης παντρεμένων γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα ανάλογα με την ύπαρξη ή μη παιδιών»

Ηλικιακή ομάδα	Χωρίς παιδιά	Με παιδιά
25-29	53,7	38,1
30-34	59,8	48,8
35-39	66,6	57,3
40-44	67,2	58,9
45-49	56,2	58,5
50-54	54,5	50,4
55-59	39,2	34,3
60-64	23,1	19,6

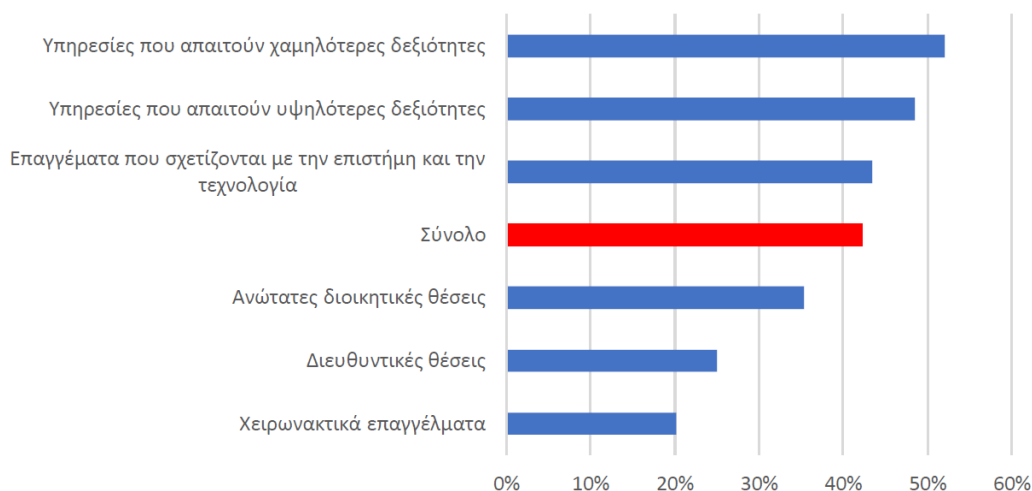
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2017

Επιπλέον, παρατηρείται χαμηλό ποσοστό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, καθυστερώντας έτσι την επαγγελματική τους πρόοδο. Ο διαχωρισμός λόγω φύλου στην αγορά εργασίας είναι μια πραγματικότητα που επηρεάζει τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, με τους κλάδους της εκπαίδευσης, της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής εργασίας να αποτελούν περιοχές με μεγάλες ανισότητες. Για τις γυναίκες,

το ποσοστό απασχόλησης σε αυτούς τους κλάδους είναι 22,8%, ενώ για τους άνδρες είναι μόλις 8,2%.

Ως προς το μισθολογικό χάσμα, σύμφωνα με τα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ για το 2018 οι γυναίκες λαμβάνουν μέσο ετήσιο εισόδημα 20,6% χαμηλότερο από αυτό των ανδρών.

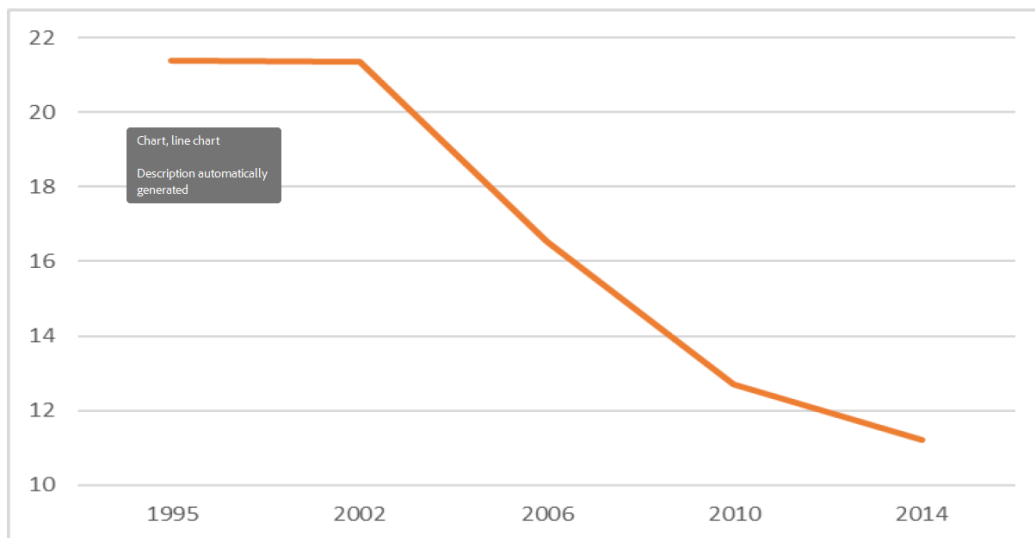
Η διαχωρισμένη εικόνα της αγοράς εργασίας αναδεικνύεται από το γεγονός ότι ορισμένα επαγγέλματα έχουν υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης, το οποίο υπερβαίνει το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο της οικονομίας, ενώ σε άλλα επαγγέλματα συμβαίνει το αντίστροφο. Η πρώτη ομάδα επαγγελματιών, όπως παρατηρείται στην Εικόνα 8, περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο επαγγέλματα με χαμηλότερες αμοιβές και λιγότερο ευνοϊκές επαγγελματικές προοπτικές σε σχέση με τη δεύτερη ομάδα.



**Εικόνα 8:** «Ποσοστό γυναικών σε κάθε τύπο επαγγέλματος» [Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, «Έρευνα εργατικού δυναμικού 2019»]

Σύμφωνα με την Εικόνα 9 και αναφερόμενοι στα ίδια επαγγέλματα και με παρόμοια προσόντα, οι γυναίκες αμείβονται με σημαντικότερα χαμηλότερο μισθό, παρόλο που αυτή η ανισότητα μειώνεται με την πάροδο του χρόνου.





**Εικόνα 9:** «Ποσοστό μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών» [Πηγή: «Στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών στις επιχειρήσεις 1995 -2014»]

Η επίτευξη της ισορροπίας φύλων στις σπουδές των Επιστημών, Τεχνολογίας, Μηχανικών και Μαθηματικών «Science, Technology, Engineering and Mathematics-STEM» (STEM) και η προαγωγή της σταδιοδρομίας γυναικών σε αυτούς τους τομείς αποτελεί ένα ακόμα σημαντικό θέμα. Σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, μόνο το 14% των αποφοίτων σε ειδικότητες STEM είναι γυναίκες, ενώ το ποσοστό των ανδρών φοιτητών φτάνει το 40%. Έτσι, ο στόχος είναι να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που επιλέγουν να σπουδάσουν σε αυτούς τους τομείς STEM.

Σύμφωνα με μια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2018 με τίτλο «Οι γυναίκες στον τομέα της τεχνολογίας και στην ψηφιακή εποχή» /«Women in the digital age», η παρουσία περισσότερων γυναικών σε θέσεις εργασίας στον ψηφιακό τομέα αναμένεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην οικονομία της ΕΕ. Συγκεκριμένα, η αύξηση του ποσοστού γυναικών σε αυτόν τον τομέα θα μπορούσε να οδηγήσει σε ετήσια αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) της ΕΕ κατά 16 δισεκατομμύρια ευρώ.

Επιπλέον, η έλξη περισσότερων γυναικών στον τομέα των Επιστημών, Τεχνολογίας, Μηχανικών και Μαθηματικών (STEM), συμπεριλαμβανομένων των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), αναμένεται να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη και να δημιουργήσει περισσότερες θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, η αύξηση των γυναικών στον τομέα των ΤΠΕ αναμένεται να προσφέρει έως και 1,2 εκατομμύρια θέσεις εργασίας έως το 2050.

Η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των «Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ)» αναμένεται να υπερβεί κατά 8 φορές τον μέσο όρο αύξησης της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως δείχνουν δεδομένα της Eurostat. Ως αποτέλεσμα, αναγνωρίζεται η ανάγκη για συγκεκριμένες δράσεις που θα διευκολύνουν και ενθαρρύνουν την ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής και



προσωπικής ζωής και της εργασίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τη φροντίδα βρεφών και νηπίων ηλικίας από 3 μηνών έως 2,5 ετών. Οι προαναφερθείσες δράσεις έχουν στόχο να προωθήσουν την ισότητα στις αμοιβές και να αντιμετωπίσουν τα επαγγελματικά στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο. Επιπλέον, θα συμβάλουν στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και θα ενισχύσουν την εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών και των κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης. Οι παραπάνω μέτρα θα ενθαρρύνουν την ευρύτερη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς της τεχνολογίας και της ψηφιακής εποχής, προσφέροντας οικονομική ανάπτυξη και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στην ΕΕ.

### **3.3 Στατιστικά δεδομένα εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών στην ΕΕ**

#### **3.3.1 Έρευνα για το εργασιακό εκφοβισμό του «European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2010-2015»**

Το «[European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(Eurofound\)](#)» διεξήγαγε έρευνα σχετικά με τα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού στις χώρες της ΕΕ για τα έτη 2010 και 2015<sup>14</sup>. Το ερώτημα στην έρευνα ήταν «αν κατά τους τελευταίους 12 μήνες έχετε πέσει θύμα εκφοβισμού στην εργασία σας». Στον παρακάτω Πίνακα παρουσιάζονται τα % ποσοστά που απάντησαν θετικά στις 28 χώρες της ΕΕ (ανά χώρα και στο σύνολο) άνδρες και γυναίκες, καθώς και τα γραφήματα ξεχωριστά για τα έτη 2010 και 2015.

Τα δεδομένα είναι διαθέσιμα από την «European Institute for Gender Equality (EIGE), [Gender Statistic Database](#)».

**Πίνακας 4: Ποσοστό % από τους ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για τα έτη 2010 και 2015 (άνδρες και γυναίκες)**

Έχουν πέσει θύμα εκφοβισμού στην εργασία				
Φύλο	Γυναίκες		Άνδρες	
% από τους ερωτηθέντες				
Χώρα\Έτος	2010	2015	2010	2015
Αλβανία	1,4	0	0	0,4
Αυστρία	2,3	6,1	0	4,2
Βέλγιο	1,4	8,7	0,3	6,4
Βουλγαρία	0,4	0	0	0,3
Ελβετία		5		2,8
Κύπρος	0,4	2	0	1,9
Τσεχία	3,5	2,2	0,5	1,8
Γερμανία	2,7	5	0,1	4,5
Δανία	1,6	5	0,4	3
Εσθονία	0	2,3	0,6	4,1

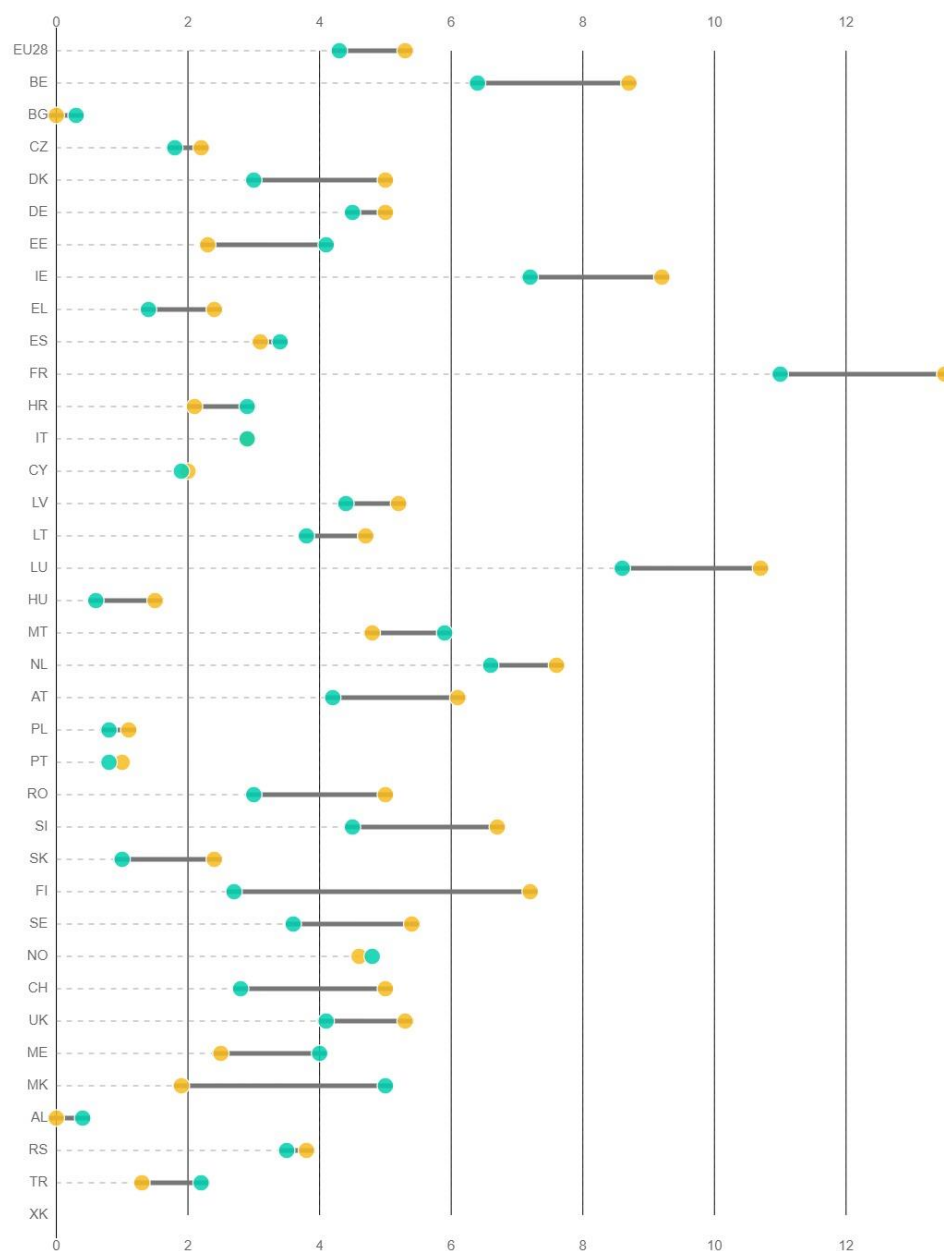
<sup>14</sup> «Computed at EIGE using microdata from Eurofound's European Working Conditions Survey (EWCS)», <https://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την  
Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης**

---

Ελλάδα	2,8	2,4	0,3	1,4
Ισπανία	0,6	3,1	0,8	3,4
Φιλανδία	3,6	7,2	0,2	2,7
Γαλλία	1,2	13,5	2,6	11
Κροατία	0	2,1	0	2,9
Ουγγαρία	0,4	1,5	0	0,6
Ιρλανδία	0,8	9,2	1,6	7,2
Ιταλία	0,6	2,9	0,2	2,9
Λιθουανία	0,1	4,7	0,1	3,8
Λουξεμβούργο	1,9	10,7	1,4	8,6
Λετονία	0,6	5,2	0	4,4
Μαυροβούνιο	0,5	2,5	0,3	4
Βόρεια Μακεδονία	0,2	1,9	0,4	5
Μάλτα	2,1	4,8	0,7	5,9
Ολλανδία	2,8	7,6	0,9	6,6
Νορβηγία	2	4,6	0,5	4,8
Πολωνία	0,5	1,1	0,3	0,8
Πορτογαλία	0,1	1	0,2	0,8
Ρουμανία	0,4	5	0,5	3
Σερβία		3,8		3,5
Σουηδία	1,6	5,4	0,1	3,6
Σλοβενία	0,1	6,7	0	4,5
Σλοβακία	1	2,4	0,1	1
Τουρκία	0,5	1,3	0,8	2,2
Ηνωμένο Βασίλειο	2	5,3	0,6	4,1
Κόσοβο	1,7		0,1	
ΕΕ - 28 χώρες	1,5	5,3	0,6	4,3

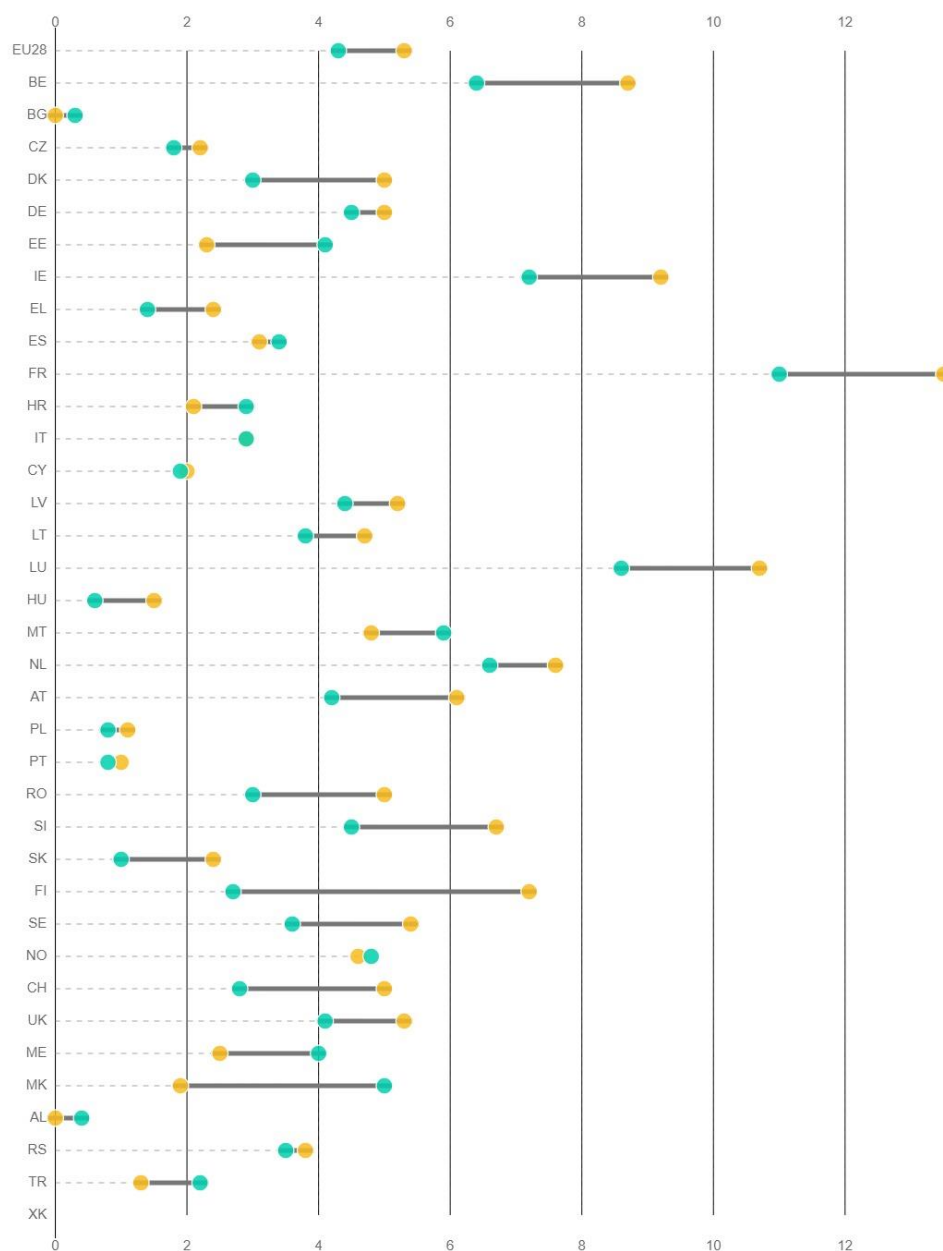
## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: Over the last 12 months, during the course of your work have you been subjected to bullying? (% of respondents, 15+ workers)  
 Source: European Institute for Gender Equality.  
 LAST UPLOAD ON: 29.03.2018

**Εικόνα 10: Ποσοστό % από τους ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για το έτος 2010 (άνδρες και γυναίκες)**

## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: Over the last 12 months, during the course of your work have you been subjected to bullying? (% of respondents, 15+ workers)  
Source: European Institute for Gender Equality.  
LAST UPLOAD ON: 29.03.2018

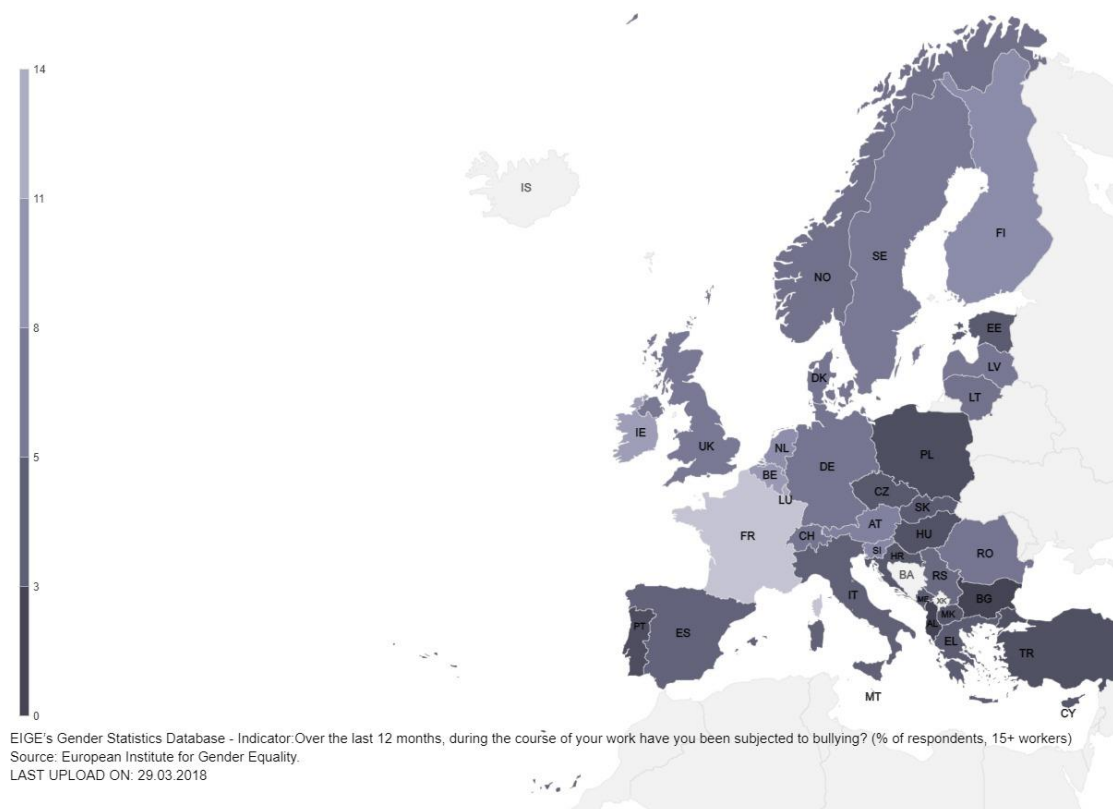
**Εικόνα 11: Ποσοστό % από τους ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για το έτος 2015 (άνδρες και γυναίκες)**

Από τα δεδομένα προκύπτει ότι:

- Οι γυναίκες που έπεσαν θύμα εκφοβισμού στην εργασία τους ήταν (σε ποσοστά) κατά 0,9% μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών το 2010 και κατά 1% το 2015 στο σύνολο των χωρών της ΕΕ.

- Η μεγαλύτερη διαφορά στο ποσοστό του εργασιακού εκφοβισμού στις γυναίκες έναντι των ανδρών και για τα 2 έτη παρουσιάζεται στη Φιλανδία (3,4% το 2010 και 4,5% το 2015).
- Το 2010 το μεγαλύτερο ποσοστό του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών ήταν 3,6% στη Φιλανδία, ενώ το 2015 13,5% στη Γαλλία.
- Στις χώρες Εσθονία, Ισπανία, Β. Μακεδονία και Τουρκία το ποσοστό των ανδρών που δήλωσαν ότι βίωσαν εργασιακό εκφοβισμό είναι μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών και το 2010 και το 2015.
- Στις χώρες Μάλτα, Μαυροβούνιο και Νορβηγία το 2010 τα θύματα γυναίκες ήταν περισσότερα από τους άνδρες, ενώ αυτό αντιστράφηκε το 2015.
- Στις χώρες Γαλλία, Κροατία, Ιρλανδία, Πορτογαλία και Ρουμανία το 2010 τα θύματα άνδρες ήταν περισσότερα από τις γυναίκες, ενώ αυτό αντιστράφηκε το 2015.

Στην Εικόνα 12 που ακολουθεί απεικονίζεται σε χάρτη ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών για το έτος 2015, όπως καταγράφηκε από την εν λόγω έρευνα στις 28 χώρες της ΕΕ.



**Εικόνα 12: Ποσοστό % γυναικών που δήλωσαν ότι έχουν πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για το έτος 2015 στις χώρες της ΕΕ**

### **3.3.2 Έρευνα για τη βία στον εργασιακό χώρο του «European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2021»**

Μια πιο πρόσφατη [έρευνα](#) του European Working Conditions Telephone Survey 2021 (EWCTS) διεξήχθη καλύπτοντας 70.000 συμμετέχοντες από 36 χώρες για το διάστημα Φεβρουάριος – Νοέμβριος 2021.

Η έρευνα αφορούσε τη δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά (adverse social behavior) στην εργασία αναφερόμενη σε περιπτώσεις εκφοβισμού, παρενόχλησης, βίας, λεκτικής κακοποίησης ή απειλών και ανεπιθύμητης σεξουαλικής παρενόχλησης. Η έρευνα δεν επικεντρώνεται μόνο στα ποσοστά αλλά και στις δυσμενείς συνέπειες αυτών των φαινομένων στην ψυχική και σωματική υγεία και την ποιότητα ζωής των θυμάτων. Αυτή η αποκαλούμενη «βία στο χώρο εργασίας» μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία (ψυχική και σωματική) των θυμάτων.

Στην έρευνα του EWCTS του 2021, η έκθεση των εργαζομένων σε δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά αποτυπώνεται με την υποβολή τριών ερωτήσεων:

- 1) «Τον τελευταίο μήνα, κατά τη διάρκεια της εργασίας σας, έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση ή απειλές;»
- 2) «Τους τελευταίους 12 μήνες, κατά τη διάρκεια της εργασίας σας έχετε υποστεί ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση;»
- 3) «Τους τελευταίους 12 μήνες, κατά τη διάρκεια της εργασίας σας έχετε υποστεί εκφοβισμό, παρενόχληση ή βία;».

Βασίζόμενοι στα αποτελέσματα της έρευνας, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βιώσουν δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά, ιδιαίτερα ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους. Το EWCTS διαπίστωσε ότι, κατά μέσο όρο, το 12,5% των εργαζομένων στην ΕΕ παρουσίασαν κάποιας μορφής δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά στην εργασία το 2021, ωστόσο, το ποσοστό των γυναικών που αντιμετώπιζαν δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά στην εργασία ήταν σταθερά υψηλότερο από αυτό των ανδρών.

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας.

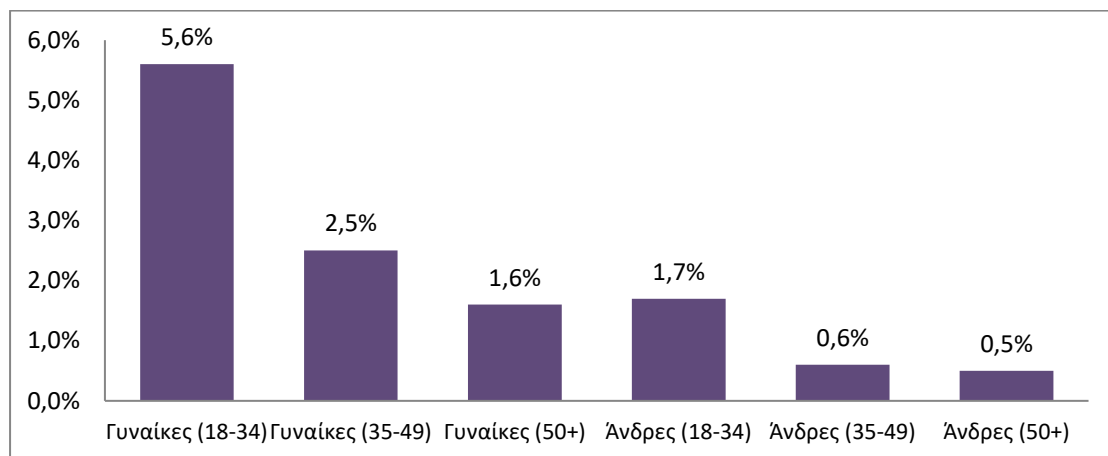
**Πίνακας 5: Αποτελέσματα έρευνας για δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά στις χώρες EU (27) 2021 [Πηγή: EWCTS]**

<b>Στο χώρο εργασίας για τις χώρες EU (27)</b>	<b>Ανδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
Κάποια μορφή δυσμενούς κοινωνικής συμπεριφοράς	10,8%	14,6%
Λεκτική κακοποίηση ή απειλές	8,4%	10,3%
Εκφοβισμό, παρενόχληση ή βία	5,1%	6,8%
Ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση	0,8%	2,9%

Αν και αυτό ισχύει για όλες τις μορφές δυσμενούς κοινωνικής συμπεριφοράς που καλύπτονται στην έρευνα, το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ιδιαίτερα εντυπωσιακό όταν πρόκειται για ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση.

Η έρευνα δείχνει ότι οι γυναίκες έχουν 3,6 φορές μεγαλύτερες πιθανότητες να βιώνουν ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση από τους άνδρες. Επιπλέον, οι νεαρές γυναίκες ηλικίας 18-34 ετών έχουν τρεις φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να αναφέρουν ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας ηλικίας και δέκα φορές μεγαλύτερη πιθανότητα σε σύγκριση με την μεγαλύτερη ομάδα ανδρών (ηλικίας 50+ ετών).

Οι γυναίκες ηλικίας 50+ έχουν 3,5 φορές λιγότερες πιθανότητες να αναφέρουν ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή από τις γυναίκες ηλικίας 18-34 ετών (1,6% έναντι 5,6%).



**Εικόνα 13: Ποσοστό γυναικών και ανδρών θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία EU 27 [Πηγή: EWCTS]**

### **3.3.3 Έρευνα της *Institute for Opinion and Marketing studies in France and abroad (Ifop)*, 2019**

Έρευνα που διεξήχθη από το «[Ifop](#)» για το «Fondation Jean Jaurès και το Foundation for European Progressive Studies» χρησιμοποιώντας ένα αυτοδιαχειριζόμενο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο από τις 11 έως τις 15 Απριλίου 2019 σε δείγμα 5.026 γυναικών ηλικίας 18 ετών και άνω και κατοίκους Ιταλίας (1.000 γυναίκες), Ισπανίας (1.021 γυναίκες), Γαλλίας (1.004 γυναίκες), Γερμανίας (1.001 γυναίκες) και Ηνωμένου Βασιλείου (1.000 γυναίκες).

Σε κάθε χώρα, η έρευνα διεξήχθη μεταξύ ενός δείγματος του οποίου η αντιπροσωπευτικότητα ήταν εγγυημένη με τη χρήση μιας μεθόδου ποσοστώσεων (ηλικία, επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση) μετά από διαστρωμάτωση ανά περιοχή/χώρα.



**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την  
Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης**

Τα δεδομένα διασφαλίζουν την αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων αντλήθηκαν από στοιχεία που παρείχε: [The European Union Labour Force Survey \(EULFS\)](#).

Πίνακας 6: Αριθμός γυναικών θύματα των τύπων εργασιακής παρενόχλησης στη ζωή τους μέχρι τώρα ανά χώρα [Πηγή: Ifop]

«European Observatory on sexism and sexual harassment at work»	Αριθμός γυναικών θύματα των τύπων εργασιακής παρενόχλησης στη ζωή τους μέχρι τώρα				
Χώρα	Ισπανία	Ιταλία	Γαλλία	Ην. Βασίλειο	Γερμανία
Τύπος εργασιακής παρενόχλησης					
<b>Οπτική και λεκτική παρενόχληση</b>					
Σφουρίγματα, αγενείς χειρονομίες ή σχόλια ή προσβλητικά βλέμματα	51	39	40	45	56
Ενοχλητικά σχόλια για το σώμα ή τα ρούχα	38	37	33	39	39
Άσεμνες προτάσεις - μηνύματα	35	24	18	26	15
Εκθεση σε κείμενα, φωτογραφίες ή βίντεο σεξουαλικού περιεχομένου παρά το γεγονός ότι δείχνετε την αδιαφορία σας για τέτοιο περιεχόμενο"	21	11	8	10	13
<b>Φυσική παρενόχληση</b>					
Ελαφρύ άγγιγμα στα χέρια, πόδια, μαλλιά, πρόσωπο	29	32	28	31	42
Άγγιγμα των γεννητικών οργάνων ή των ερωτογενών ζωνών αναγκαστική αγκαλιά/ φιλί	18	18	14	19	21
<b>Ψυχολογική παρενόχληση</b>					
Προσκλήσεις σε μέρη που θα μπορούσαν ενδεχομένως να σας φέρουν σε μια συμβιβαστική κατάσταση (π.χ. ραντεβού εργασίας σε ξενοδοχείο, δείπνο σε εστιατόριο κ.λπ.	23	18	13	15	18
Ντροπιαστικά δώρα (άρωμα, λουλούδια, κοσμήματα, εσώρουχα κ.λπ.) παρά την έλλειψη συγκατάθεσής σας	20	20	12	14	14
Πίεση για να κερδίσει μια σεξουαλική χάρη (π.χ. σεξ ανταλλαγή για να βρεις δουλειά ή προαγωγή)	12	9	8	7	8

**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την  
Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης**

Από την έρευνα προκύπτουν σημαντικά συμπεράσματα που αφορούν στην ιδιότητα και η θέση του θύτη στο χώρο εργασίας (Πίνακας 7).

**Πίνακας 7: Η ιδιότητα και η θέση του θύτη στο χώρο εργασίας ανά τύπο παρενόχλησης [Πηγή: Ifop]**

Υπαίτιος παρενόχλησης	Προϊστάμενος	Συνάδελφος (ίδιο επίπεδο)	Υφιστάμενος	Εξωτερικός της εταιρείας	Άλλος
Τύπος εργασιακής παρενόχλησης					
<b>Οπτική και λεκτική παρενόχληση</b>					
Σφυρίγματα, αγενείς χειρονομίες ή σχόλια ή προσβλητικά βλέμματα	16	34	10	26	33
Ενοχλητικά σχόλια για το σώμα ή τα ρούχα	21	35	11	22	29
Άσεμνες προτάσεις - μηνύματα	17	26	12	22	38
Έκθεση σε κείμενα, φωτογραφίες ή βίντεο σεξουαλικού περιοεχομένου παρά το γεγονός ότι δείχνετε την αδιαφορία σας για τέτοιο περιεχόμενο"	11	23	15	21	41
<b>Φυσική παρενόχληση</b>					
Ελαφρύ άγγιγμα στα χέρια, πόδια, μαλλιά, πρόσωπο	24	34	9	18	28
Άγγιγμα των γεννητικών οργάνων ή των ερωτογενών ζωνών αναγκαστική αγκαλιά/ φιλή	21	24	13	21	34
<b>Ψυχολογική παρενόχληση</b>					
Προσκλήσεις σε μέρη που θα μπορούσαν ενδεχομένως να σας φέρουν σε μια συμβιβαστική κατάσταση (π.χ. ραντεβού εργασίας σε ξενοδοχείο, δείπνο σε εστιατόριο κ.λπ.	26	26	10	20	33
Ντροπιαστικά δώρα (άρωμα, λουλούδια, κοσμήματα, εσώρουχα κ.λπ.) παρά την έλλειψη συγκατάθεσής σας	18	21	14	28	33
Πίεση για να κερδίσει μια σεξουαλική χάρη (π.χ. σεξ ανταλλαγή για να βρεις δουλειά ή προαγωγή)"	34	2	16	17	24

**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την  
Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης**

---

**Πίνακας 8: Αριθμός θυμάτων εργασιακής παρενόχλησης που μίλησαν σε κάποιον και από αυτά αριθμός που μίλησαν στον προϊστάμενό τους**

	<b>Θύματα που μίλησαν σε κάποιον</b>	<b>Από αυτά μίλησαν στον προϊστάμενό τους</b>
Τύπος εργασιακής παρενόχλησης		
Οπτική και λεκτική παρενόχληση		
Σφυρίγματα, αγενείς χειρονομίες ή σχόλια ή προσβλητικά βλέμματα	53	9
Ενοχλητικά σχόλια για το σώμα ή τα ρούχα	57	9
Άσεμνες προτάσεις - μηνύματα	59	10
Έκθεση σε κείμενα, φωτογραφίες ή βίντεο σεξουαλικού περιεχομένου παρά το γεγονός ότι δείχνετε την αδιαφορία σας για τέτοιο περιεχόμενο"	62	10
Φυσική παρενόχληση		
Ελαφρύ άγγιγμα στα χέρια, πόδια, μαλλιά, πρόσωπο	53	8
Άγγιγμα των γεννητικών οργάνων ή των ερωτογενών ζωνών αναγκαστική αγκαλιά/ φιλί	58	13
Ψυχολογική παρενόχληση		
Προσκλήσεις σε μέρη που θα μπορούσαν ενδεχομένως να σας φέρουν σε μια συμβιβαστική κατάσταση (π.χ. ραντεβού εργασίας σε ξενοδοχείο, δείπνο σε εστιατόριο κ.λπ.	58	10
Ντροπιαστικά δώρα (άρωμα, λουλούδια, κοσμήματα, εσώρουχα κ.λπ.) παρά την έλλειψη συγκατάθεσής σας	67	11
Πίεση για να κερδίσει μια σεξουαλική χάρη (π.χ. σεξ ανταλλαγή για να βρεις δουλειά ή προαγωγή)"	67	11

Από τα αριθμητικά δεδομένα του ως άνω Πίνακα 6 συμπεραίνουμε ότι:

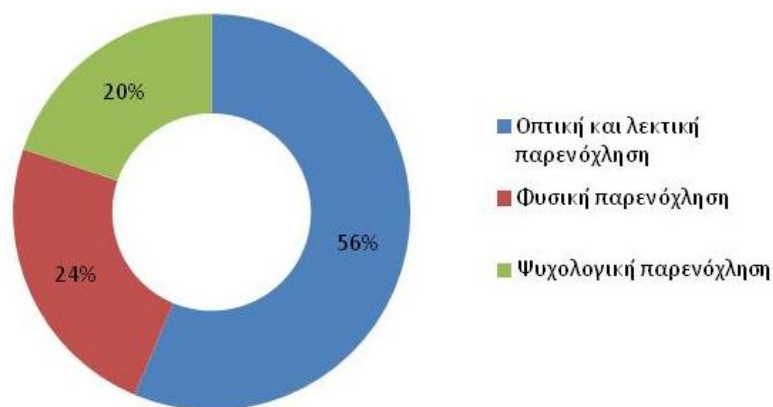
- Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα ποσοστά μεταξύ των υπό μελέτη χωρών.

- Επικρατέστερο είδος εργασιακής παρενόχλησης είναι η λεκτική παρενόχληση (56%) και ειδικότερα σφυρίγματα, αγενείς χειρονομίες ή σχόλια ή προσβλητικά βλέμματα και ακολουθούν η φυσική και η ψυχολογική παρενόχληση. Τα επί μέρους ποσοστά φαίνονται στην Εικόνα 14.

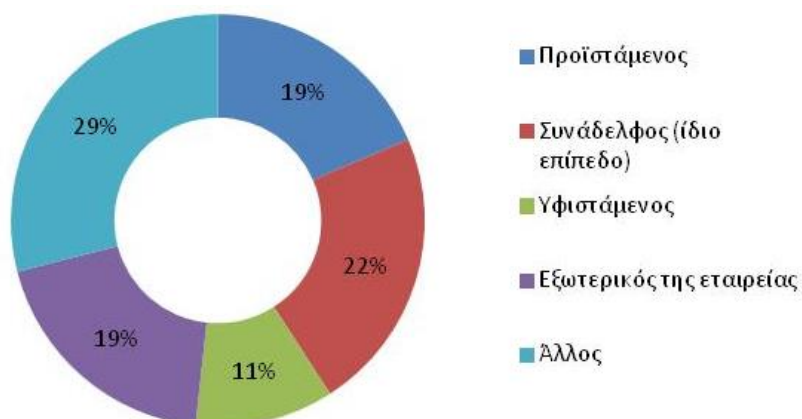
Από τα αποτελέσματα του Πίνακα 7 παρατηρούμε ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό ο υπεύθυνος για την παρενόχληση ήταν εκτός της εταιρείας (άλλος) σε ποσοστό 29%, ενώ εντός της εταιρείας η πλειοψηφία δέχθηκε παρενόχληση από συνάδελφο (στο ίδιο επίπεδο) και ακολουθεί ο προϊστάμενος και μετά ο υφιστάμενος. (Εικόνα 15).

Τέλος από τον Πίνακα 8 προκύπτει ότι περίπου το 50% των θυμάτων μίλησαν σε κάποιον και από αυτά μόνο το 17% απευθύνθηκε στον προϊστάμενο του.

**Εικόνα 14:** Επιμερισμός του είδους της εργασιακής παρενόχλησης σε ποσοστά στο σύνολο των υπό μελέτη χωρών



**Εικόνα 15:** Ποσοστά ανάλογα με το άτομο που προκάλεσε την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο



### **3.4 Στατιστικά δεδομένα εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών στην Ελλάδα**

Σύμφωνα με μια κοινωνική έρευνα που διεξήχθη τον Μάρτιο του 2021 από την MRK Consulting και την [Κάπα Research](#) για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, το 85% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι αυτός αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα στην χώρα μας.

Σύμφωνα με τα πρώτα αποτελέσματα της μελέτης, σχεδόν το 38% των εργαζομένων έχουν βιώσει προσωπικά επιθέσεις εργασιακού εκφοβισμού κάποια στιγμή κατά την επαγγελματική τους πορεία, είτε στον τρέχοντα οργανισμό/φορέα που εργάζονται επί του παρόντος.

Μεταξύ του 38% των θυμάτων εργασιακού εκφοβισμού, ένα στα πέντε (21%) δηλώνει πως η συστηματική εκφοβιστική συμπεριφορά συνεχίζεται έναντι τους σήμερα. Επιπλέον, το 8% αναφέρει πως στο παρελθόν είχε εκφοβίσει κάποιον, αλλά τώρα μετανιώνει για την συμπεριφορά του προς τον/την συνάδελφο. Σημαντικό να τονιστεί πως οι θύτες συχνά δρουν με τη στήριξη ομάδας συναδέλφων (43% των περιπτώσεων), γεγονός που εξηγεί γιατί τα θύματα συχνά αισθάνονται παγιδευμένα στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Ο εργασιακός εκφοβισμός εκδηλώνεται με διάφορες μορφές, περιλαμβάνοντας «λεκτική βία» και «υποβάθμιση της δουλειάς», καθώς και πιο κρυφές πρακτικές όπως η «διάδοση αρνητικών φημών» και η «σκόπιμη απομόνωση».

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι περισσότεροι που έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό έχουν βιώσει κυρίως «λεκτική επίθεση ή βία» (79%), «σκόπιμη υποβάθμιση της δουλειάς τους» (65%) και «διασπορά φήμης ή/και αρνητικών σχολίων» πίσω από την πλάτη τους (54%). Επίσης, έχουν υποστεί «σκόπιμη απομόνωση» (30%), «δημόσια ταπείνωση ή διαπόμπευση σχετικά με τη δουλειά ή την προσωπική τους ζωή» (28%), «μη-λεκτική βία μέσω γραπτών μηνυμάτων, έκφρασης ή συμπεριφοράς» (20%), «εξωστρεφή αλλά έκδηλη/παθητική επιθετικότητα» (18%), «σεξουαλική παρενόχληση» (12%), «εξαίρεση από κοινωνικές εκδηλώσεις της εταιρίας» (11%), «σωματική βία» (8%), και «διαδικτυακό εκφοβισμό ή εκφοβισμό μέσω ηλεκτρονικών μέσων» (5%).

Προκειμένου να εστιάσουμε στον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών, καθώς είναι αντικείμενο της παρούσας εργασίας, έγινε επεξεργασία στα δεδομένα στα οποία υπήρχαν αποτελέσματα σχετικά με τα 2 φύλα.

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζεται το % ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν βιώσει κάτι από τα παρακάτω σε χώρο εργασίας.

## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης

Πίνακας 9: «Ποσοστό εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει / τους έχει συμβεί κάτι από τα παρακάτω σε εργασιακό χώρο» [Πηγή: τα δεδομένα της Κάπα Research]

Περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας				
% εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν βιώσει κάτι από τα παρακάτω σε εργασιακό χώρο				
Είδος παρενόχλησης		Ανά φύλο	Άνδρες	Γυναίκες
«Ανάρμοστα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου»	19%		9%	29%
«Σωματική βία»	9%		9%	10%
«Πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου ως προαπαιτούμενο επαγγελματικής ανέλιξης»	7%		2%	12%
«Σεξουαλική κακοποίηση»	3%		1%	5%



Εικόνα 16: «Ποσοστό εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει / τους έχει συμβεί κάτι από τα παρακάτω σε εργασιακό χώρο» [Πηγή: τα δεδομένα της Κάπα Research]

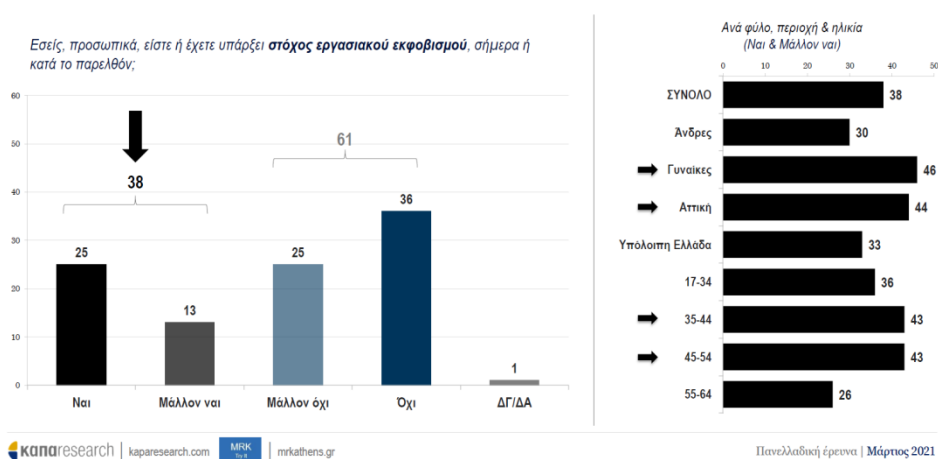
Από τον Πίνακα 9 και την Εικόνα 16 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Η πλειοψηφία έχει υποστεί ανάρμοστα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου σε σχέση με τις άλλες μορφές παρενόχλησης. (19%).
- Σε όλες τις μορφές κακοποίησης στο χώρο εργασίας τα ποσοστά των γυναικών είναι μεγαλύτερα από αυτά των ανδρών.

Σύμφωνα με την έρευνα, και όπως απεικονίζεται στην Εικόνα 17, σχεδόν το 40% από τους εργαζόμενους έχουν υπάρξει «στόχος εργασιακού εκφοβισμού». Οι συχνότεροι στόχοι ήταν γυναίκες, 35 - 54 ετών, στην περιφέρεια της Αττικής.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στην Εικόνα 7, Άνδρες και προϊστάμενοι είναι οι συχνότεροι «θύτες» των περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού.

## Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης



Εικόνα 17: Στόχοι εργασιακού εκφοβισμού ανά φύλο, περιοχή και ηλικία



Εικόνα 18: Στοχοποίηση και κύρια πηγή εργασιακού εκφοβισμού

Η έρευνα αποδεικνύει ότι υπάρχουν υψηλά ποσοστά εργαζομένων που έχουν βιώσει εργασιακό εκφοβισμό. Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι η «απουσία στοχοποίησης» μέχρι σήμερα ή «η πεποίθηση ότι δεν έχει συμβεί στο παρελθόν» δεν σημαίνει απαραίτητα ότι κάποιος δεν μπορεί να γίνει στόχος εργασιακού εκφοβισμού στο μέλλον. Καθώς η διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας αυξάνεται, οι πιθανότητες να στοχοποιηθεί κάποιος αυξάνονται επίσης. Αν λάβουμε υπόψη τα ποσοστά αυτά και τα ανάγουμε στον ενεργό πληθυσμό της Ελλάδας, διαπιστώνουμε ότι ένα σημαντικό μέρος αυτού έχει βιώσει ήδη ή μπορεί να βιώσει εργασιακό εκφοβισμό.



## **4. ΝΟΜΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΕ**

### **4.1 Η «προστασία των γυναικών στην εργασία» μέσα από τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), ως ένωση κρατών με ισχυρή επιρροή και συμμετοχή στη διεθνή σκηνή, έχει αναλάβει την πρωτοβουλία να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε διεθνές επίπεδο. Αυτό έχει επιτευχθεί μέσω της υιοθέτησης πολιτικών, νομοθεσιών και πρακτικών που δίνουν στις γυναίκες ευκαιρίες ανάπτυξης. Η ΕΕ έχει δημιουργήσει εργαλεία που τοποθετούνται σε ηγετική θέση στα περιφερειακά συστήματα προστασίας από τις διακρίσεις, από την ίδρυσή της ως Ευρωπαϊκή Κοινότητα και μετέπειτα.

Η νομοθετική προσέγγιση της ΕΕ για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την καταπολέμηση των διακρίσεων περιλαμβάνει πολιτικές και πρακτικές που έχουν επιβληθεί ως υποχρεώσεις βάσει των Συνθηκών, των Κανονισμών και των Οδηγιών της ΕΕ, αλλά και που προκύπτουν από τις ανάγκες για την επιτυχή υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Μια από τις πτυχές που αντιμετωπίζονται είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Αρχικά, η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνταν απλώς απαγορευμένη μορφή διάκρισης. Ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου και τις προσπάθειες για τη στρατηγική αντιμετώπισής της, η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίστηκε ως ξεχωριστή κατηγορία παραβίασης θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η παρουσία της σεξουαλικής παρενόχλησης εμποδίζει την πρόοδο των γυναικών και επηρεάζει αρνητικά την οικονομική ανάπτυξη, με σημαντικό κόστος για την κοινωνία.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εγκρίνει οδηγίες που στοχεύουν κυρίως στην «πρόληψη των διακρίσεων» και την «προώθηση της ίσης μεταχείρισης» στον τομέα της εργασίας. Αυτές οι οδηγίες θέτουν τις απαιτούμενες υποχρεώσεις και πρακτικές που πρέπει να ακολουθούν οι εργοδότες και οι οργανισμοί για να διασφαλίσουν την ίση μεταχείριση και να αποτρέψουν τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Αυτό περιλαμβάνει μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας και άλλων χαρακτηριστικών, καθώς και την προώθηση της ίσης ευκαιρίας για όλους τους εργαζομένους.

#### **4.1.1 «Ιδρυτική Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας του 1957, άρθρο 119»**

Η «Συνθήκη της Ρώμης του 1957», που ήταν η «ιδρυτική συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας», περιλάμβανε το άρθρο 119, το οποίο αποτέλεσε τη βάση για την «προώθηση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας». Επί μακρόν, η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης επικεντρωνόταν κυρίως στην ισότητα

των φύλων στον τομέα της εργασίας, με έμφαση στην «ίση αμοιβή», την «ίση μεταχείριση» και την «κοινωνική ασφάλιση». Αυτή η προσέγγιση ήταν απολύτως λογική, καθώς η ΕΕ δημιουργήθηκε αρχικά ως «οικονομική ένωση», με την εργασία να αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες της οικονομίας.

Με την πάροδο του χρόνου, το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης τροποποιήθηκε για να επιτρέψει την χρήση θετικών μέτρων προς όφελος της ισότητας. Σήμερα, το άρθρο 153 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>15</sup> αναφέρεται στην ισότητα ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, και η ΕΕ διαδραματίζει υποστηρικτικό ρόλο στην υιοθέτηση Οδηγιών που θεσπίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για τα κράτη-μέλη.

Παράλληλα, το άρθρο 19 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>16</sup> καθορίζει ότι η ΕΕ λαμβάνει μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, την φυλή, την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Τα άρθρα 8 και 10 περιέχουν διατάξεις που έχουν γενικό χαρακτήρα και αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων. Συγκεκριμένα, [Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων](#)<sup>17</sup>, στο άρθρο 21, απαγορεύει ρητά κάθε μορφή διάκρισης, ενώ το άρθρο 31 προστατεύει το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου ή εργαζόμενης να έχει συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά τους.

Αυτές οι διατάξεις προσδιορίζουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις αρχές που πρέπει να γίνονται σεβαστές στον τομέα της εργασίας, ενισχύοντας την προστασία των εργαζομένων και την προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο.

#### **4.1.2 Οι Οδηγίες «75/117/ΕΟΚ», «76/207/ΕΟΚ» και «79/7/ΕΟΚ»**

Η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ<sup>18</sup> που εκδόθηκε στις 10 Φεβρουαρίου 1975 αφορά στην «ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία». Αυτό σημαίνει πως προσπαθεί να διασφαλίσει ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες που εκτελούν παρόμοιες εργασίες.

Ωστόσο, η Κοινότητα διεύρυνε την αρχή της ίσης μεταχείρισης και σε άλλους τομείς των εργασιακών σχέσεων εκτός από την αμοιβή. Για να καλύψει αυτήν την επέκταση,

---

<sup>15</sup> 2012/C 326/01

<sup>16</sup> «Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Πρωτόκολλα - Παραρτήματα - Δηλώσεις οι οποίες προσαρτώνται στην Τελική Πράξη της Διακυβερνητικής Διάσκεψης η οποία υιοθέτησε τη Συνθήκη της Λισσαβώνας που υπογράφηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2007 - Πίνακας αντιστοιχίας Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 326 της 26/10/2012, 0001-0390», text at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

<sup>17</sup> 2016/C 202/02

<sup>18</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:31975L0117>

εκδόθηκε η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ<sup>19</sup> στις 9 Φεβρουαρίου 1976. Αυτή η Οδηγία αφορά στην «ίση μεταχείριση των φύλων σε θέματα πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματικής εκπαίδευσης και προώθησης, καθώς και των συνθηκών εργασίας».

Στη συνέχεια, το Συμβούλιο εξέδωσε την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ<sup>20</sup> στις 19 Δεκεμβρίου 1978, που αφορά στην «προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης». Αυτή η Οδηγία επιδιώκει να εξασφαλίσει προοδευτική ισότητα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση.

#### **4.1.3 Η Οδηγία «89/391/ΕΟΚ»**

Η ΕΕ έχει θεσπίσει μέτρα για «τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων» μέσω της οδηγίας «89/391/ΕΟΚ. (Ευρωπαϊκή οδηγία για Υγεία και Ασφάλεια στη Εργασία του 1989 του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου)»<sup>21</sup>. Αυτή η οδηγία αφορά «στην εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας». Η οδηγία αυτή έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ. 17/1996 και ορίζει τις «βασικές διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία».

Η «Οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ» αποτελεί ένα σημαντικό νομοθετικό κείμενο με δύο βασικούς στόχους:

- Εξασφαλίζει την «υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων σε όλες τις πτυχές της εργασίας», δίνοντας έμφαση στην πρόληψη των κινδύνων στον εργασιακό χώρο. Αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα της πρόληψης σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Δίνει τη δυνατότητα «προσαρμογής στις διάφορες συνθήκες εργασίας «μεταξύ των κρατών, των επαγγελματικών κλάδων και των εργασιακών χώρων. Δεν επιβάλλει υποχρεωτικά μέτρα, αλλά δημιουργεί ένα πλαίσιο στο οποίο οι ενδιαφερόμενοι (κράτη, οργανώσεις, εργοδότες, επιχειρήσεις) μπορούν να επιλέξουν τα κατάλληλα μέτρα προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους.

Στην εν λόγω οδηγία δεν υπάρχει συγκεκριμένη αναφορά σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, παρενόχληση και βία. Αντιθέτως, αναφέρεται στις υποχρεώσεις των εργοδοτών γενικά όσον αφορά την εξασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων σε όλες τις πτυχές της εργασίας. Αυτό δίνει την ευελιξία στους ενδιαφερόμενους να προσαρμόσουν τα μέτρα στις ειδικές συνθήκες και ανάγκες τους, συμπεριλαμβάνοντας τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και την πρόληψη της παρενόχλησης και της βίας.

---

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:31976L0207>

<sup>20</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>

<sup>21</sup> <https://osha.europa.eu/el/tools-and-publications/publications/factsheets/23>(12/12/2016)

Το έτος 2000 έχουμε την έγκριση δύο νέων οδηγιών από το Συμβούλιο: την «Οδηγία 2000/43/EK» που εφαρμόζει την «αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής ή εθνικής καταγωγής<sup>22</sup>», και την «οδηγία 2000/78/EK» που αποτελεί την πόρτα για δημιουργία ενός «γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία»<sup>23</sup>.

#### **4.1.4 Η Οδηγία «2000/43/EK»**

Η «Οδηγία 2000/43/EK<sup>24</sup>» του Συμβουλίου, της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000, περί «εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής». Η Οδηγία αυτή αναφέρεται και στην «παρενόχληση», η οποία αναγνωρίζεται ως «ειδικότερη μορφή διάκρισης».

#### **4.1.5 Η Οδηγία «2000/78/EK»**

Η Οδηγία «2000/78/EK<sup>25</sup> του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία» περιλαμβάνει ορισμό της «παρενόχλησης», η οποία κατατάσσεται στις πιθανές μορφές διακρίσεων που λαμβάνουν χώρα στους χώρους εργασίας. Βάσει της Οδηγίας απαγορεύεται και οποιουδήποτε είδους διάκριση στη βάση των παραπάνω χαρακτηριστικών. Σημαντικό είναι ότι στην οδηγία εισάγονται 4 είδη διακρίσεων, α) η «άμεση διάκριση», β) η «έμμεση διάκριση», γ) η «παρενόχληση που σχετίζεται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του ατόμου (θρήσκευμα, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός)» και δ) η «καθοδήγηση τρίτου σε άσκηση διάκρισης κατά άλλων ατόμων».

#### **4.1.6 Η Οδηγία «2002/73/EK»**

Η Οδηγία 2002/73/EK<sup>26</sup> τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ προκειμένου να ενισχύσει την «αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας». Με την τροποποίηση αυτή, επισημαίνεται ρητά ότι «η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση εκλαμβάνονται ως μορφή διάκρισης λόγω φύλου».

Η σημαντική αυτή οδηγία, η οποία αργότερα τροποποιήθηκε και αναδιατυπώθηκε στην οδηγία 2006/54/EK, ορίζει σαφώς τον όρο της «σεξουαλικής παρενόχλησης» και αναγνωρίζει τις ακόλουθες μορφές διάκρισης στον τομέα της εργασίας:

- «Άμεση διάκριση»: Όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται με διαφορετικό και λιγότερο ευνοϊκό τρόπο στην εργασία λόγω του φύλου του, σε σύγκριση με άλλα άτομα.

---

<sup>22</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:el:HTML>

<sup>23</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

<sup>24</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/LSU/?uri=CELEX%3A32000L0043>

<sup>25</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>

<sup>26</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

- «Έμμεση διάκριση»: Όταν, μέσω μιας φαινομενικά ουδέτερης πολιτικής ή πρακτικής, άτομα ενός φύλου τίθενται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου.
- «Παρενόχληση»: Περιλαμβάνει την «ανεπιθύμητη συμπεριφορά που παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, υποτιμητικό και ταπεινωτικό περιβάλλον».
- «Σεξουαλική παρενόχληση»: Ορίζεται ως «οποιαδήποτε ανεπιθύμητη μορφή λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα να παραβιάσει την αξιοπρέπεια του ατόμου και να δημιουργήσει ένα απειλητικό, εχθρικό, υποτιμητικό και ταπεινωτικό περιβάλλον».

Η οδηγία εισάγει τη «σεξουαλική παρενόχληση» ως «μορφή διάκρισης που συνδέεται με το φύλο του ατόμου και προστατεύει τα θύματα και τους μάρτυρες από εκδικητικές ενέργειες». Επιπλέον, θεσπίζει ρυθμίσεις που καθιστούν πιο εύκολη την απόδειξη των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Προβλέπει την επιβολή ευθυνών στους εργοδότες που δεν λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη τέτοιων συμπεριφορών στον χώρο εργασίας. Επίσης, παρέχει τη δυνατότητα σε συνδικαλιστικά σωματεία και μη κυβερνητικές οργανώσεις να συμμετέχουν ως παρατηρητές και να ενεργούν δικαστικά σε υποθέσεις παρενόχλησης προκειμένου να προστατεύσουν τα θύματα. (Στρατηγάκη, 2007).

#### **4.1.7 Η Οδηγία «2004/113/EK»**

Η Οδηγία «2004/113/EK»<sup>27</sup> του Συμβουλίου, που ψηφίστηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2004, αφορά στην «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών». Στην οδηγία, ορίζονται και επαναλαμβάνονται οι ορισμοί σχετικά με την «παρενόχληση» και τις «διακρίσεις», τονίζοντας την ανάγκη για τα κράτη μέλη να λαμβάνουν θετικά μέτρα.

Συνολικά, η οδηγία προσπαθεί να προασπίσει τα δικαιώματα των γυναικών και να εξασφαλίσει ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση σε όλους τους τομείς της κοινωνίας.

#### **4.1.8 Η Οδηγία «2006/54/EK»**

Η «Οδηγία 2006/54/EK»<sup>28</sup> του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, που ψηφίστηκε στις 5 Ιουλίου 2006, αποσκοπεί στην «εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Συγκεντρώνει τις διατάξεις των προηγούμενων Οδηγιών 75/117/ΕΟΚ και 76/202/ΕΟΚ σε ένα ενιαίο κείμενο και ενσωματώνει τις τροποποιήσεις που εισήχθησαν από την Οδηγία 2002/73/EK.

---

<sup>27</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

<sup>28</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EL:PDF>

Μέσω της πλούσιας νομολογίας που αναπτύχθηκε από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι προαναφερθείσες Οδηγίες κατάφεραν να επιτύχουν τους στόχους τους σε μεγάλο βαθμό. Απέκτησαν ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο προστασίας και διατύπωσαν κοινούς ορισμούς που εφαρμόζονται σε πολλά κράτη μέλη.

Ειδικά σημαντική επίδραση είχε σε εκείνες τις χώρες που προηγουμένως δεν είχαν αναπτύξει ή δεν είχαν κανένα νομικό μέσο προστασίας των εργαζομένων από βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

#### **4.1.9 «Συμφωνία-Πλαίσιο για τη Παρενόχληση και τη Βία» του 2007**

Η «Συμφωνία - Πλαίσιο για την Παρενόχληση και τη Βία» του 2007 αποτελεί ένα σημαντικό επίτευγμα που προέκυψε από τη συνεργασία πανευρωπαϊκών συνδικάτων και συνομοσπονδιών με στόχο την αντιμετώπιση της βίας στον χώρο εργασίας. Μεταξύ άλλων, η Συμφωνία αναγνωρίζει ότι «η βία στην εργασία δεν περιορίζεται απαραίτητως σε σωματικές ενέργειες αλλά μπορεί να εκδηλώνεται και με ψυχολογικούς τρόπους». Επιπλέον, αναφέρει ότι «οι θύτες δεν είναι αποκλειστικά οι ανώτεροι στην εργασιακή ιεραρχία, αλλά μπορεί να περιλαμβάνουν και τρίτα μέρη, όπως εξυπηρετούμενους σε μια υπηρεσία». Η Συμφωνία αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για την προώθηση του σεβασμού και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. (Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος, 2007)<sup>29</sup>.

## **4.2 Η «προστασία της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στην εργασία» από την ΕΕ**

Από την δεκαετία του '90, η ΕΕ και τα όργανά της εφάρμοσαν πολιτικές που επικεντρώνονταν στην καταπολέμηση των εκφοβιστικών συμπεριφορών προς τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο, κυρίως σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση. Στο δίκαιο της ΕΕ, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αντιμετωπίζεται είτε μέσω των κανόνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, είτε με την απαγόρευση των διακρίσεων.

Το έτος 1990 διατυπώθηκε ο πρώτος ορισμός για τη σεξουαλική παρενόχληση μέσω ενός Ψηφίσματος του Συμβουλίου που αφορούσε την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών κατά την εργασία. Επιπλέον, το 1993 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε έναν Οδηγό για την Εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής με σκοπό να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία ([«Οδηγό για την Εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής, προκειμένου να καταπολεμηθεί η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία»<sup>30</sup>](#)).

---

<sup>29</sup> 2017/C 428/09

<sup>30</sup> 92/ 131 /ΕΟΚ



Μέσα από αυτές τις πρωτοβουλίες, η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπάθησε να ενθαρρύνει την εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων για την αντιμετώπιση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Στο πλαίσιο της «[Συνθήκης της Λισσαβόνας](#)», θεσπίστηκε ο «[Χάρτης των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης](#)», από τον οποίο προκύπτουν δύο σημαντικά στοιχεία: Κατ' αρχάς, στο άρθρο 1 δηλώνεται πως «η ανθρώπινη αξιοπρέπεια πρέπει να θεωρείται απαραβίαστη». Δεύτερον, το άρθρο 31 καθιερώνει «το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να εργάζεται σε έναν εργασιακό χώρο που τον σέβεται, διασφαλίζοντας την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του».

Το [ψήφισμα που εκδόθηκε στις 11 Σεπτεμβρίου 2018](#) αναφέρεται στην ανάγκη λήψη «μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ»<sup>31</sup>, Ειδική μνεία γίνεται στη βία κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας και προτείνονται μέτρα που πρέπει να ληφθούν από τα κράτη μέλη, τις τοπικές και περιφερειακές αρχές, τις οργανώσεις εργοδοτών και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το ψήφισμα υπογραμμίζει την ανάγκη να γίνει κατανοητό ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν φραγμούς και δυσκολίες στην καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλων διακρίσεων και βίας, και γι' αυτό πρέπει να τους παρέχεται πλήρης υποστήριξη και ενθάρρυνση να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά χωρίς φόβο για συνέπειες. Επιπλέον, ζητείται η δημιουργία μηχανισμών που θα επιτρέπουν και θα υποστηρίζουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν με ασφάλεια την κακοποίηση.

Επιπρόσθετα, το ψήφισμα καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν ενεργές και αποτελεσματικές πολιτικές για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, της σεξιστικής συμπεριφοράς και της ηθικής παρενόχλησης, που πολλές γυναίκες υφίστανται στον χώρο εργασίας. Τα μέτρα πρέπει να παρέχουν ένα νομοθετικό πλαίσιο για δράση από τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες, τις επιχειρήσεις και τα συνδικάτα, σε όλα τα επίπεδα.

Το ψήφισμα επισημαίνει τη σημασία να ληφθούν υπόψη ευάλωτες ομάδες γυναικών που μπορεί να επηρεάζονται περισσότερο από τον εκφοβισμό και τη βία στον χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες κατά την εγκυμοσύνη τους και οι γονείς, οι γυναίκες με αναπηρία, οι γυναίκες μετανάστες, οι αυτόχθονες γυναίκες, τα άτομα ΛΟΑΔΜ (Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφιφυλόφιλοι, Διεμφυλικοί και Μεσοφυλικοί) και οι γυναίκες που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, εκπαιδευόμενες ή με προσωρινές συμβάσεις.

Για το λόγο αυτό, το ψήφισμα καλεί τα κράτη μέλη να εγκρίνουν μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, μέσω πολιτικών που να περιλαμβάνουν αποτελεσματικές, διαφανείς και

---

<sup>31</sup> EE C 433 της 23.12.2019



εμπιστευτικές διαδικασίες για τη διαχείριση καταγγελιών, αυστηρές και αποτρεπτικές κυρώσεις κατά των δραστών, καθώς και λεπτομερείς πληροφορίες και προγράμματα κατάρτισης ώστε οι εργαζόμενοι να κατανοούν αυτές τις πολιτικές και διαδικασίες. Επιπλέον, καλεί τις εταιρείες να δημιουργήσουν σχέδια δράσης για την εφαρμογή αυτών των μέτρων και να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και σε πολιτικές που την ενθαρρύνουν.

Επιπλέον, προτείνεται η επένδυση των κρατών μελών στην κατάρτιση επιθεωρητών εργασίας, σε συνεργασία με ειδικούς ψυχολόγους, και η διασφάλιση της ύπαρξης ειδικευμένης επαγγελματικής και ψυχολογικής υποστήριξης για τα θύματα.

#### **4.3 Τα «Μεσοπρόθεσμα Κοινοτικά Προγράμματα Στήριξης (1982-2005)»**

Τα μεσοπρόθεσμα κοινοτικά προγράμματα στήριξης ώθησαν σημαντικά τις θετικές εξελίξεις προς την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, το Πρώτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες και το Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για άνδρες και γυναίκες έθεσαν τις βάσεις και τους στόχους για την πρακτική υλοποίηση της ισότητας. Σημαντική εξέλιξη στο πλαίσιο των συγκεκριμένων κοινοτικών προγραμμάτων ήταν, μεταξύ άλλων, και η αναγνώριση της απλήρωτης οικιακής εργασίας.

Μέσα στην τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα περάσαμε σταδιακά από την ανάληψη θετικών δράσεων στην ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Μάλιστα, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που έλαβε χώρα στο Έσεν τον Δεκέμβριο του 1994 υιοθετήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, που υποχρέωνε τα κράτη-μέλη να ορίζουν τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης σύμφωνα με τις ετήσιες κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές υλοποιήθηκε μέσω του Τρίτου και του Τέταρτου Προγράμματος Κοινοτικής Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με τη διαπίστωση της αναγκαιότητας ενός νέου προγράμματος για την εμπέδωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων συγκεκριμενοποίησε τις προτάσεις που θα ευνοούσαν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική ζωή, τονίζοντας ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή αν δεν είναι προστατευμένες από φαινόμενα βίας. Τα παραπάνω πέντε κοινοτικά προγράμματα στήριξης καταλαμβάνουν την περίοδο μεταξύ 1982 και 2005 και αποτέλεσαν την εκκίνηση και το κίνητρο για την υιοθέτηση πολιτικών και πρακτικών για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Τα μεσοπρόθεσμα κοινοτικά προγράμματα στήριξης είχαν σημαντική επίδραση στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, το Πρώτο και Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα επικεντρώθηκαν στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες και στην εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για άνδρες και γυναίκες. Αυτά τα προγράμματα καθόρισαν τις βάσεις και τους στόχους για την πρακτική εφαρμογή της ισότητας. Μία σημαντική πτυχή των προγραμμάτων αυτών ήταν η αναγνώριση της ανεπίστρεπτης συμβολής των γυναικών στην οικιακή εργασία.

Το «[gender mainstreaming](#)», που εισήχθηκε κατά την τελευταία δεκαετία του 20<sup>ου</sup> αιώνα, συνεπεία αυτών των θετικών μέτρων, απαιτούσε την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δημόσιες πολιτικές. Με την εφαρμογή του στρατηγικού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, τα κράτη-μέλη κλήθηκαν να καθορίσουν εθνικές πολιτικές απασχόλησης βασισμένες στις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Η ενσωμάτωση του φύλου στις δημόσιες πολιτικές επιτεύχθηκε μέσω των Τρίτου και Τέταρτου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την ισότητα των φύλων. Σε αυτό το πλαίσιο, δόθηκε έμφαση στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική ζωή, επισημαίνοντας παράλληλα την ανάγκη προστασίας τους από φαινόμενα βίας.

Οι πέντε κοινοτικές πρωτοβουλίες υλοποιήθηκαν μεταξύ 1982 και 2005 και αποτέλεσαν την κινητήρια δύναμη για την υιοθέτηση πολιτικών και πρακτικών που αντιμετώπισαν την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. (Action Aid, 2020).

#### **4.4 Η «ισότητα των φύλων» μέσα από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ**

Η Ατζέντα για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, μαζί με τους [17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης \(ΣΒΑ\)](#) και τους 169 υποστόχους, εγκρίθηκε κατά τη διάρκεια της 70<sup>ης</sup> Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών στις 25 Σεπτεμβρίου 2015. Οι ΣΒΑ είναι διεθνείς και ισχύουν για όλες τις χώρες, ανεξαρτήτως ανάπτυξης, με στόχο την υλοποίησή τους έως το 2030. Κάθε χώρα έχει την υποχρέωση να δεσμευτεί για την εκπλήρωση των στόχων αυτών, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές εθνικές πραγματικότητες, το επίπεδο ανάπτυξής της, τις εθνικές πολιτικές και τις προτεραιότητες<sup>32</sup> της.

Η Ατζέντα 2030 προωθεί την ενσωμάτωση των τριών βασικών πτυχών της βιώσιμης ανάπτυξης - κοινωνικής, περιβαλλοντικής και οικονομικής - σε όλες τις πολιτικές περιοχές. Ταυτόχρονα, επιδιώκει να δημιουργήσει συνοχή και σύνδεση μεταξύ των πολιτικών και νομοθετικών πλαισίων που σχετίζονται με τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης.

---



<sup>32</sup>Γενική Γραμματεία Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων, [https://gslegal.gov.gr/?page\\_id=5506](https://gslegal.gov.gr/?page_id=5506)

Σύμφωνα με τον Γενικό Γραμματέα του ΟΗΕ Αντόνιο Γκουτέρες: «Οι στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη είναι το μονοπάτι που μας οδηγεί σε ένα κόσμο δικαιότερο, πιο ειρηνικό και ενημερούμενο, και σε έναν υγιή πλανήτη. Είναι επίσης μια πρόσκληση για αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών.»

Η παγκόσμια ανησυχία για τον εργασιακό εκφοβισμό των γυναικών έχει επιστρέψει στο επίκεντρο λόγω των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ). Συγκεκριμένα, οι Στόχοι που αποβλέπουν στην αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα, με τον Στόχο 5: «Ισότητα των φύλων» να είναι ένας από τους βασικότερους στόχους.



Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ)	Συμβολή στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών.
	<p>«Τερματισμός κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών οπουδήποτε.</p> <p>Εξάλειψη όλων των μορφών βίας κατά όλων των γυναικών στην ιδιωτική και δημόσια ζωή.</p> <p>Διασφάλιση της πλήρους συμμετοχής και ισότιμων ευκαιριών ανάληψης ηγετικού ρόλου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στην πολιτική, οικονομική και δημόσια ζωή.</p> <p>Ενίσχυση της χρήσης της τεχνολογίας, πληροφορίας και των επικοινωνιών για την ενδυνάμωση των γυναικών.</p> <p>Υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών και νομοθεσιών που αποβλέπουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και τη χειραφέτηση</p>

	των γυναικών σε όλα τα επίπεδα.»  «Έως το 2030, επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων ανθρώπων και των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.»
	«Έως το 2030, ενδυνάμωση και προαγωγή της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ένταξης όλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, φυλής, εθνικότητας, καταγωγής, θρησκείας ή οικονομικής ή άλλης κατάστασης. Διασφάλιση των ισότιμων ευκαιριών και μείωση των αποτελεσμάτων των ανισοτήτων, μέσω, μεταξύ άλλων, της εξάλειψης νόμων, πολιτικών και πρακτικών που επιτρέπουν διακρίσεις, και της προαγωγής των κατάλληλων νομοθεσιών, πολιτικών και δράσεων σε σχέση με αυτό το θέμα.»

Η Ατζέντα 2030 έχει προωθήσει μια νέα προσπάθεια από τον ΟΗΕ και την Ευρωπαϊκή Ένωση για να αντιμετωπίσουν τη βία κατά των γυναικών με το σύνθημα να μην αφήσουν καμία γυναίκα και κανένα κορίτσι πίσω. Η πρωτοβουλία [Spotlight](#) με το [hashtag #WithHer](#) έχει ως στόχο να εξαλείψει τη βία κατά των γυναικών έως το 2030, μέσω δράσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των γυναικών, προώθησης νόμων και πολιτικών με τη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης, και ενισχύοντας τον ρόλο των γυναικών μέσω μιας ισχυρής Κοινωνίας των Πολιτών. (Action Aid, 2020)

#### **4.5 Η «στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025» της ΕΕ και η συμβολή στην αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών**

Παρά τις σημαντικές προόδους που έχουν επιτευχθεί στην ΕΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων, μέσω νομοθετικών μέτρων για την ίση μεταχείριση, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την εφαρμογή ειδικών πρωτοβουλιών προώθησης των γυναικών, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες. Παρόλα αυτά, υπάρχουν ενθαρρυντικές εξελίξεις, όπως η αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και η πρόοδος τους στην εκπαίδευση και

κατάρτιση. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές, καθώς οι γυναίκες εξακολουθούν να υπερ-αντιπροσωπεύονται σε χαμηλόμισθους τομείς εργασίας και υπο-αντιπροσωπεύονται σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων στην αγορά εργασίας.

Η [Στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων 2020-2025](#)<sup>33</sup> αποτελεί μέρος της δέσμευσης της Επιτροπής για να διαμορφώσει μια Ένωση που προάγει την ισότητα. Σε αυτή τη στρατηγική, έχουν καθοριστεί σαφείς στόχοι και δράσεις που αποβλέπουν στην επίτευξη σημαντικής προόδου έως το 2025, με στόχο να δημιουργηθεί μια Ευρώπη με ισότητα των φύλων. Κεντρικός στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες και οι άνδρες, τα κορίτσια και τα αγόρια, θα έχουν την ελευθερία να ακολουθήσουν το δρόμο που επιλέγουν στη ζωή τους, να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες για επιτυχία και να μπορούν να συμμετέχουν και να ηγούνται ισότιμα στην ευρωπαϊκή κοινωνία.

Οι «βασικοί στόχοι της Στρατηγικής» για την καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών περιλαμβάνουν τα εξής:

- Αμφισβήτηση των στερεοτύπων φύλου και προαγωγή της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.
- Μείωση του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους οικονομικούς τομείς.
- Προώθηση της ίσης συμμετοχής των φύλων σε διάφορους τομείς της οικονομίας.
- Αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές και τις συντάξεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.
- Επίτευξη ισορροπίας στη λήψη αποφάσεων και στην πολιτική μεταξύ των φύλων.

Η Στρατηγική ακολουθεί μια δπροσέγγιση που συνδυάζει την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς με συγκεκριμένες και στοχευμένες δράσεις. Επιπλέον, η «διατομεακότητα» αποτελεί κεντρική αρχή για την εφαρμογή της στρατηγικής, διασφαλίζοντας την ολοκληρωμένη προσέγγιση σε όλους τους τομείς.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Στρατηγική επικεντρώνεται στην εσωτερική δράση της ΕΕ, αλλά είναι εναρμονισμένη με την εξωτερική πολιτική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών.

---

<sup>33</sup> «COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM/2020/152 final, Document 52020DC0152»



Για να αντιμετωπιστεί η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας<sup>34</sup>, η Επιτροπή εξακολουθεί να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορά την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Επίσης, ενθαρρύνει την εφαρμογή των ισχυόντων ευρωπαϊκών κανόνων<sup>35</sup> προστασίας των εργαζομένων από τη σεξουαλική παρενόχληση και την ευαισθητοποίηση των πολιτών τους για αυτό το ζήτημα.

Σύμφωνα με τη Σύμβαση, η Επιτροπή ως εργοδότης δεσμεύεται να εισαγάγει ένα νέο ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο που θα περιλαμβάνει τόσο προληπτικά μέτρα όσο και μέτρα αντίδρασης για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ένας από τους κύριους στόχους της Στρατηγικής είναι να μειωθεί το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει σημαντικά θετικό αντίκτυπο στην οικονομία, ιδίως με την ανάγκη για εργατικό δυναμικό και την έλλειψη δεξιοτήτων. Επιπλέον, βοηθά στην ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να ακολουθήσουν τον δρόμο που επιθυμούν στη ζωή τους, να συμμετέχουν ενεργά στη δημόσια σφαίρα και να επιτελούν ρόλους οικονομικής ανεξαρτησίας.

Ένας από τους τρόπους για να αντιμετωπιστεί το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η βελτίωση της ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή των εργαζομένων, ειδικά όσον αφορά τις ίδιες υποχρεώσεις και τα ίδια δικαιώματα ανδρών και γυναικών σχετικά με την οικογενειακή φροντίδα. Η Οδηγία 2019/1158 για «την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»<sup>36</sup> θεσπίζει ελάχιστα πρότυπα για την άδεια οικογενειακών λόγων και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζομένους, προωθώντας ταυτόχρονα την ισότητα στην κατανομή των φροντιδικών ευθυνών ανάμεσα στους γονείς. Τα κράτη μέλη πρέπει να ενσωματώσουν αυτήν την οδηγία στο εθνικό τους νομοθεσία<sup>37</sup>, ώστε άνδρες και γυναίκες να έχουν την ίδια δυνατότητα να αναπτύσσονται τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά.

Ένα από τα πρώτα επιτεύγματα της Στρατηγικής είναι [«τα δεσμευτικά μέτρα διαφάνειας στις αμοιβές»](#), που προτάθηκαν από την Επιτροπή στις 4 Μαρτίου 2021<sup>38</sup>. Στις 8 Μαρτίου 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε μια νέα πρόταση [Οδηγίας σε](#)

---

<sup>34</sup> Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), «Σύμβαση και σύσταση για τη βία και την παρενόχληση».

<sup>35</sup> Οδηγία 2006/54/EK «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιάρθρωση)».

<sup>36</sup> Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με «την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές».

<sup>37</sup> «Τα κράτη μέλη οφείλουν να μεταφέρουν την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στο εσωτερικό τους δίκαιο έως τις 2 Αυγούστου 2022 (και έως τις 2 Αυγούστου 2024 όσον αφορά την καταβολή των δύο τελευταίων εβδομάδων της κατ' ελάχιστο δίμηνης γονικής άδειας)».

<sup>38</sup> «COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EXECUTIVE SUMMARY OF THE EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', Brussels, 5.3.2020 SWD(2020) 51 final»

[επίπεδο ΕΕ για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας](#).<sup>39</sup> Ο σκοπός αυτής της πρότασης είναι να εισαγάγει ακριβείς νομικούς κανόνες για τα δικαιώματα των θυμάτων αυτού του είδους εγκληματικών πράξεων και να καταστήσει ποινικά κολακευτικές τις πιο σοβαρές μορφές βίας κατά των γυναικών και της βίας στον κυβερνοχώρο.

Ένα επίτευγμα ορόσημο είναι [Οδηγία για την ισορροπία των φύλων στα εταιρικά συμβούλια](#), που έχει ως στόχο να βελτιώσει την ισορροπία των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες της ΕΕ. Μετά από 10 χρόνια διαπραγματεύσεων, η Οδηγία εκδόθηκε τελικά στις 22 Νοεμβρίου 2022.

Επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε μια [εκστρατεία στις 8 Μαρτίου 2023 με στόχο να ανατρέψει τα στερεότυπα φύλου](#). Αυτή η πανευρωπαϊκή εκστρατεία αντιμετωπίζει τις στερεότυπες αντιλήψεις για τα φύλα που επηρεάζουν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες σε διάφορους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών επιλογών, της κατανομής των φροντιδικών ευθυνών και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Αυτό αποτελεί ένα συγκεκριμένο επίτευγμα της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025.

#### **4.6 «Σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολόγηση του κινήματος MeToo (Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2023)»**

Στις 1η Ιουνίου 2023 πραγματοποιείται η έγκριση του Ψηφίσματος από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολογεί το κίνημα MeToo ([2022/2138\(INI\)](#)).

Αναφορικά με το ζήτημα του εκφοβισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον χώρο εργασίας, το πιο πρόσφατο αναφερόμενο ψήφισμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης επισημαίνει ότι:

- Η ΕΕ απαιτεί την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση και πρόληψη του εργασιακού εκφοβισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς η υφιστάμενη νομοθεσία δεν έχει αποδείξει την αποτελεσματικότητά της. Παράλληλα, δίνεται έμφαση στην ανάγκη προστασίας ατόμων από διακρίσεις και παρενοχλήσεις βασισμένες στο γενετήσιο προσανατολισμό τους, με στόχο την προώθηση της ισότητας και της ασφάλειας στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο.
- Στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, οι δράστες σεξουαλικών αδικημάτων κυρίως είναι άνδρες, με την σεξουαλική παρενόχληση να απορρέει από ανισότητες εξουσίας μεταξύ των φύλων, τόσο στην κοινωνία όσο και στον επαγγελματικό τομέα. Παράλληλα, υπογραμμίζεται πώς η

---

<sup>39</sup> Proposal for a «DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on combating violence against women and domestic violence» COM/2022/105 final, Document 52022PC0105



σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται με την ελάττωση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασιακή αγορά και την αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

- Οι καταγγελίες παίζουν ζωτικό ρόλο στην αποκάλυψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και των φύλο-βασισμένων διακρίσεων στον χώρο εργασίας. Οι γυναίκες συχνά γίνονται θύματα παρενόχλησης από άνδρες λόγω των στερεοτύπων και των κοινωνικών σημάνσεων.
- Υπάρχει επείγουσα ανάγκη για βελτίωση της πρόληψης, εντοπισμού και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει μέχρι στιγμής, συνεχίζονται περιστατικά παρενόχλησης, με την ανταπόκριση να παραμένει ανεπαρκής. Τα θύματα συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση βοήθειας και επικρατεί νοοτροπία ατιμωρησίας. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει εκφράσει επίσημα την αντίθεσή του στη σεξουαλική παρενόχληση και έχει καλέσει για μεταρρυθμίσεις, όπως εξέφρασε στο ψήφισμά του τον Δεκέμβριο του 2021 σχετικά με το κίνημα MeToo.
- Το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας στον εργασιακό χώρο θεωρείται ως ζήτημα υγείας και ασφάλειας, και όχι απλώς ως προσωπικά προβλήματα των θυμάτων. Επιπλέον, αναγνωρίζεται ότι καμία περιοχή της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής ζωής δεν είναι απαλλαγμένη από σεξουαλική παρενόχληση, καθώς τα περιστατικά διαφέρουν ανάλογα με τον κλάδο και τη φύση της εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω, το εν λόγω ψήφισμα αποσκοπεί στο να συμβάλει ολιστικά στην αντιμετώπιση του προβλήματος. Προτρέπει την ΕΕ και τα κράτη μέλη να ενσωματώσουν τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και σε όλες τις πτυχές της ζωής ως ποινικό αδίκημα, σύμφωνα με τις οδηγίες κατά των διακρίσεων της ΕΕ και τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Επιπλέον, αναγνωρίζεται η ανάγκη για καταπολέμηση των αντιδράσεων κατά της ισότητας των φύλων μέσω συγκεκριμένων κανόνων και πολιτικών που αποβλέπουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής, σωματικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο του ψηφίσματος, γίνεται καταδίκη όλων των μορφών παρενόχλησης και εκφοβισμού, με έμφαση στη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, καθώς τονίζεται ότι αυτή αποτελεί παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχολογική και σωματική υγεία των θυμάτων.

Επίσης, επισημαίνεται η σημασία της αντιμετώπισης της διαδικτυακής παρενόχλησης και εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο, καλώντας σε συγκεκριμένες πολιτικές για την πρόληψη και αντιμετώπισή της.

Το κείμενο αναδεικνύει τη σημασία και την επίδραση του παγκόσμιου κινήματος MeToo, επισημαίνοντας τις μεταρρυθμίσεις που έχουν επέλθει σε κυβερνήσεις και

οργανισμούς για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής βίας και την υποστήριξη των θυμάτων. Τονίζεται, ωστόσο, ότι υπάρχουν ακόμα χώρες όπου η πρόοδος είναι περιορισμένη. Συνεπώς, προτρέπονται τα κράτη να υιοθετήσουν προορατικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής βίας μέσω νομοθεσίας και πολιτικών.

Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση και βία δεν αντιμετωπίζονται με ομοιόμορφο τρόπο σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, δημιουργώντας έλλειψη προστασίας για τα θύματα. Προτείνεται μια συνεκτική προσέγγιση με την αναγνώριση της έμφυλης βίας ως αδικήματος σε όλη την ΕΕ. Τα κράτη μέλη πρέπει να αναπτύξουν πρωτόκολλα δράσης και αποτελεσματικούς μηχανισμούς καταγγελίας για την υποστήριξη των θυμάτων, ενώ πρέπει να διασφαλίσουν την προστασία των καταγγέλλοντων και των μαρτύρων. Προτείνεται επίσης η δημιουργία ασφαλών περιβαλλόντων στον χώρο εργασίας για την ανοικτή συνομιλία και τη συμπαράσταση των γυναικών.

Μέσω του ψηφίσματος, η ΕΕ θεσπίζει ένα σαφές πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου, επισημαίνοντας τις εξής κατευθυντήριες αρχές:

- Οι χώρες μέλη καλούνται να δημιουργήσουν ολοκληρωμένους κανόνες για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής και ψυχολογικής παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των θυμάτων.
- Επισημαίνεται η σημασία της προσαρμογής των προσεγγίσεων λόγω της τηλεργασίας και των διδαγμάτων από την πανδημία του COVID-19.
- Η νομοθεσία αποτελεί κεντρικό εργαλείο, αλλά η σωστή εφαρμογή της είναι εξίσου σημαντική.
- Ενισχύεται η αναγκαιότητα αναθεώρησης της νομοθεσίας κατά της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προστατεύοντας ειδικά τις γυναίκες που εργάζονται απομακρυσμένα από την κακοποίηση μέσω διαδικτύου.
- Υπάρχει έκκληση για μέτρα που εξασφαλίζουν την ασφάλεια των γυναικών και των κοριτσιών κατά τις μετακινήσεις τους προς και από την εργασία, συμπεριλαμβανομένων ασφαλών μεταφορικών υπηρεσιών και επαρκούς οδικού φωτισμού.
- Υπογραμμίζεται η ανάγκη συνεργασίας μεταξύ της Επιτροπής, των κρατών μελών, της [Eurostat](#) και του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων [EIGE](#) για την προώθηση της έρευνας σχετικά με τη σεξουαλική και ψυχολογική παρενόχληση. Η έρευνα πρέπει να περιλαμβάνει συλλογή ανώνυμων και συγκρίσιμων δεδομένων ανά φύλο και ηλικία, επικεντρώνοντας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
- Η εγκαθίδρυση ανεξάρτητου φορέα για την ισότητα απαιτείται σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ, προκειμένου να παρέχεται βοήθεια στα θύματα, να διεξάγονται έρευνες και να συλλέγονται αναλυτικά δεδομένα.

- Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας, είτε ψυχολογική είτε σεξουαλική, είναι παράνομη και οι υπαίτιοι μπορεί να υποστούν νομικές κυρώσεις.
- Προτείνεται η προσφορά εξωτερικών συμβουλευτικών υπηρεσιών σε εργοδότες, για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και την πληροφόρηση για τα ένδικα μέσα.
- Τα κράτη μέλη πρέπει να ενημερώνουν όλους τους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους και να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες κατά της παρενόχλησης.
- Προτρέπει η αξιοποίηση χρηματοδοτικών μηχανισμών για την υποστήριξη [Οργανισμών της Κοινωνίας των Πολιτών](#) που αντιμετωπίζουν τη βία κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

#### **4.7 Χρηματοδοτικά εργαλεία της ΕΕ την ισότητα των φύλων**

Οι προτάσεις της Επιτροπής για το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο (ΠΔΠ) ενσωματώνουν την πτυχή της ισότητας των φύλων σε όλη τη δομή του ΠΔΠ και, ειδικότερα, σε διάφορα χρηματοδοτικά προγράμματα της ΕΕ. Οι πόροι που θα διατεθούν θα υποστηρίξουν πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή. Θα δοθεί ώθηση σε επενδύσεις για εγκαταστάσεις φροντίδας, θα υποστηριχθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα, θα αντιμετωπιστεί η ανισότητα μεταξύ φύλων σε επαγγέλματα και θα αντιμετωπιστεί η προβληματική της ανεπαρκούς αντιπροσώπευσης κοριτσιών και αγοριών σε ορισμένους τομείς της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα εν λόγω χρηματοδοτικά εργαλεία της ΕΕ είναι:

- [«Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+»](#),
- [«Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης \(ΕΤΠΑ\)»](#),
- [«Πρόγραμμα Δημιουργική Ευρώπη»](#),
- [«Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας»](#),
- [«Ταμείο Συνοχής»](#)
- [«Πρόγραμμα InvestEU»](#).

Η ΕΕ παρουσιάζει έναν «κανονισμό» που περιλαμβάνει συγκεκριμένες «απαραίτητες ευνοϊκές προϋποθέσεις», με στόχο να επιτρέπει στα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν τους παρεχόμενους οικονομικούς πόρους και να επενδύσουν προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων στην αγορά εργασίας και την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή. Μία βασική απαίτηση - προϋπόθεση είναι η ύπαρξη «εθνικού στρατηγικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων από τα κράτη μέλη». Επιπλέον, ένας άλλος οριζόντιος βασικός ευνοϊκός όρος που ενισχύει την αποτελεσματική εφαρμογή του «Χάρτη των Θεμελιωδών

Δικαιωμάτων» είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων ως μία από τις κύριες αρχές του και ισχύει για όλες τις επενδύσεις που πραγματοποιούνται βάσει του εν λόγω κανονισμού.

#### **4.8 Η αντιμετώπιση του «χάσματος των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων» από την ΕΕ**

Τον Δεκέμβριο του 2022 το Κοινοβούλιο της ΕΕ και οι χώρες μέλη συμφώνησαν ότι οι επιχειρήσεις εντός της ΕΕ θα πρέπει να αποκαλύπτουν πληροφορίες που διευκολύνουν τη σύγκριση των μισθών μεταξύ εργαζομένων που εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, με σκοπό να αποκαλυφθούν οι αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων. Τον Μάρτιο του 2023, το Κοινοβούλιο ενέκρινε τους νέους κανόνες περί δεσμευτικών μέτρων διαφάνειας στις αμοιβές. Εάν η αναφορά αμοιβών δείχνει διαφορά μεταξύ των φύλων τουλάχιστον 5%, οι εργοδότες θα πρέπει να πραγματοποιούν κοινή αξιολόγηση των αμοιβών μαζί με εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι χώρες της ΕΕ θα πρέπει να επιβάλλουν κυρώσεις, όπως πρόστιμα, για τους εργοδότες που παραβιάζουν τους κανόνες. Οι αγγελίες ελεύθερων θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας πρέπει να είναι ανεξάρτητοι από το φύλο. Το Συμβούλιο πρέπει επίσης να επικυρώσει επίσημα τη συμφωνία προκειμένου να τεθούν σε ισχύ οι νέοι κανόνες.

Η πρόταση για τους νέους κανόνες ανταποκρίνεται στο ψήφισμα που εγκρίθηκε από το Κοινοβούλιο της ΕΕ τον Ιανουάριο του 2021 σχετικά με τη Στρατηγική της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων. Σε αυτό το ψήφισμα, οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι κάλεσαν την Επιτροπή να εκπονήσει ένα φιλόδοξο νέο σχέδιο δράσης για τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, θέτοντας σαφείς στόχους για τα κράτη μέλη της ΕΕ να μειώσουν την διαφορά αμοιβής μεταξύ των φύλων τα επόμενα πέντε χρόνια.

Επιπρόσθετα, το Κοινοβούλιο επιδιώκει να διευκολύνει την προώθηση γυναικών και κοριτσιών σε υψηλές θέσεις και να ενισχύσει την ισότητα των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων. Τον Νοέμβριο του 2022, οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι ψήφισαν υπέρ της έγκρισης κανόνων που στοχεύουν στη θέσπιση διαφανών διαδικασιών πρόσληψης, έτσι ώστε το λιγότερο 40% των μη εκτελεστικών διευθυντών ή το 33% των συνολικών θέσεων διευθυντών να ανήκουν σε γυναίκες έως το τέλος του Ιουνίου του 2026<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup><https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

#### **4.9 Η προστασία του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών από την Ελληνική νομοθεσία**

Παρά το γεγονός ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και η αντιμετώπιση κάθε μορφής διακρίσεων έχουν αναγνωριστεί από διεθνή κείμενα και Συντάγματα, χρειάστηκε πολύς χρόνος μέχρι να δοθεί έμφαση στα θέματα της σεξουαλικής παρενόχλησης ως προτεραιότητες στην κοινωνική πολιτική και να προκαλέσουν τη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου και νόμων που τα αντιμετωπίζουν. Η αρχική έναρξη αυτής της εξέλιξης μπορεί να χρονολογηθεί στις αρχές της δεκαετίας του '70, και από τότε έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος. Παρ' όλα αυτά, εξακολουθεί να απαιτείται χρόνος για να επιτευχθεί μια πλήρης και ολιστική προσέγγιση στην αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος (Κουκιάδης, 1990).

##### **4.9.1. Οι γενικές διατάξεις του Ποινικού Κώδικα**

Ο Ποινικός Κώδικας προβλέπει ειδικά, στο άρθρο 337 παρ. 4, την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας ως αδίκημα, όπου ορίζεται ότι: *«Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία (3) έτη»*. Το αδίκημα, εν προκειμένω, είναι πλημμεληματικού χαρακτήρα, με πλαίσιο ποινής φυλάκισης από δέκα (10) ημέρες έως τρία (3) έτη και συνεπώς χρόνο παραγραφής πέντε (5) έτη μετά την τέλεσή του.

##### **4.9.2. Η εφαρμογή της Οδηγίας «2006/54/EK»**

Με το ν.3896/2010 ενσωματώθηκε στη νομική δομή της Ελλάδας η Οδηγία 2006/54/EK που εξέδωσαν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Αυτή η Οδηγία αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών σε θέματα που αφορούν την εργασία και την απασχόληση.

Στο ν. 3896/2010 (άρθρο 2 περ. γ' και δ') ορίζεται η έννοια της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης ως εξής: *«παρενόχληση»: «όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και «σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό»*.

Επίσης, στο άρθρο 3 διατυπώνεται η απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης βάσει του φύλου. Περιλαμβάνεται επίσης ως διάκριση φύλου η «παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε μεταχείριση που



είναι λιγότερο ευνοϊκή για άτομα λόγω αλλαγής φύλου, εγκυμοσύνης και μητρότητας».

Σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, αν κάποιο άτομο υποστεί απειλητική ή επιθετική συμπεριφορά σε βάρος του, έχει το δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση μέσω των αστικών δικαστηρίων. Η αποζημίωση περιλαμβάνει την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη, καθώς και την αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης. Εάν υπάρχει καταγγελία για κακοποιητική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, το βάρος της απόδειξης βαρύνει τον ίδιο που κάνει την καταγγελία, δηλαδή τον θύτη. Σε ποινικές υποθέσεις, όπου ισχύει η αρχή του «τεκμηρίου αθωότητας», το βάρος απόδειξης αναλαμβάνεται από τον κατηγορούμενο. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης παρακολουθείται και εποπτεύεται από τον [Συνήγορο του Πολίτη](#), που δέχεται καταγγελίες από πολίτες και ερευνά τις υποθέσεις, ακόμα και αν είναι εν ψυχρώ υπό δικαστική εξέλιξη, μέχρι την πρώτη συζήτηση στο δικαστήριο ή την έναρξη ποινικής δίωξης, ή μέχρι την απόφαση για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας από το αρμόδιο δικαστήριο ή δικαστική αρχή.

#### **4.9.3 Οι διατάξεις του Νόμου 4443/2016**

Με την εφαρμογή του ν. 4443/2016, ενσωματώθηκαν στη νομοθεσία της Ελλάδας τρεις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, η Οδηγία 2000/43/ΕΚ που αφορά «στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής των ατόμων», η Οδηγία 2000/78/ΕΚ που αφορά στο «πλαίσιο ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία» και τέλος η Οδηγία 2014/54/ΕΕ που περιλαμβάνει «μέτρα που διευκολύνουν τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της ελεύθερης κυκλοφορίας τους».

Σκοπός του ανωτέρω Νόμου ήταν «η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και η προώθηση της ίσης μεταχείρισης». Στο άρθρο 2 του ν. 4443/2016 ορίζονται, μεταξύ άλλων, οι έννοιες της «άμεσης και έμμεσης διάκρισης, της διάκρισης λόγω σχέσης, της διάκρισης λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών, της πολλαπλής διάκρισης, αλλά και της παρενόχλησης». Ως παρενόχληση, κατά την έννοια του Νόμου, ορίζεται η «διάκριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 του ν. 4443/2016 «Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών

καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α 170)». Συνεπώς, η παράβαση των διατάξεων του ν. 4443/2016 «επισύρει διοικητικές κυρώσεις επί των οποίων επιλαμβάνεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ παραμένει πάντα η δυνατότητα του θιγόμενου να αναζητήσει δικαστική προστασίας, αστική ή ποινική». Το βάρος απόδειξης σε περίπτωση καταγγελίας φέρει ομοίως – και κατά το ν. 4443/2016 – «ο καθ' ου η καταγγελία, πλην των ποινικών δικαστηρίων όπου υπερσχύει η αρχή του τεκμηρίου αθωότητας του κατηγορουμένου». Από τον συνδυασμό, δε, των διατάξεων των άρθρων 8 και 10 του ν. 4443/2016 προκύπτει ότι τυχόν απόλυση που εκδηλώνεται ως αντίμετρο στην καταγγελία δίνει την δυνατότητα στον θιγόμενο να υποβάλει αναφορά ή διοικητική προσφυγή υπό τους όρους των άρθρων 24 έως 27 του [Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας](#). Τέλος, και στις διατάξεις του ν. 4443/2016 (άρθ. 14), ορίζεται ως «φορέας εποπτείας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ο Συνήγορος του Πολίτη».

#### **4.9.4. Οι πρόσφατες διατάξεις του Νόμου 4808/2021**

Με τον ν. 4808/2021 εφαρμόστηκε στη χώρα μας η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αποβλέπει στην εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αυτή η συμφωνία εγκρίθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη στις 21 Ιουνίου 2019. Μέσω αυτού του νόμου, έγινε εξειδίκευση του νομικού πλαισίου που αφορά την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, καθορίστηκαν οι κυρώσεις και ο τρόπος επιβολής τους από το [Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας \(ΣΕΠΕ\)](#), ενώ επικεντρώθηκε περαιτέρω στα δικαιώματα των ατόμων που επηρεάζονται από τέτοιες πράξεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 του ν. 4808/2021: «α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και την δημιουργία



εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του Ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου», ενώ κατά την παρ. 3 «Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας».

## **5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ**

Το φύλο αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει τον τρόπο που αντιμετωπίζεται ο εργασιακός εκφοβισμός, και αυτό έχει επιβεβαιωθεί μέσω ποικίλων ερευνών (Salin, 2011); (Αρφάρας & Σπηλιόπουλος, 2020). Επί παραδείγματι, οι γυναίκες που γίνονται θύματα εκφοβισμού, σε σύγκριση με τους άνδρες, είναι περισσότερο πιθανό να προσπαθήσουν να αποφύγουν την αντιμετώπιση του προβλήματος και να ζητήσουν βοήθεια, ενώ είναι λιγότερο πιθανό να υιοθετήσουν απευθείας στρατηγικές καταπολέμησης. Εν τω μεταξύ, είναι γνωστό ότι το φαινόμενο του «mobbing» (του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο) δεν είναι ασυνήθιστο για τις γυναίκες, και με την αντίστοιχη παρέμβαση μπορεί να προληφθεί ή να αντιμετωπιστεί. Οι διοικήσεις των οργανισμών πρέπει να δράσουν προληπτικά ή παρεμβατικά, λαμβάνοντας υπόψη αυτήν την πτυχή.

### **5.1 Παρεμβάσεις πρόληψης του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών**

Είναι ζωτικής σημασίας για όλες τις εταιρείες και τους οργανισμούς να αναπτύξουν μια πολιτική που αποσκοπεί στην πρόληψη και αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού. Αυτό έχει διπλό όφελος: πρώτον, προστατεύει την υγεία και το ευημερία των εργαζομένων και διασφαλίζει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον, και δεύτερον, εξασφαλίζει την απρόσκοπτη λειτουργία του οργανισμού. Η διαμόρφωση αυτών των πολιτικών και μέτρων προϋποθέτει την εξέταση του εταιρικού περιβάλλοντος, της εταιρικής κουλτούρας και των ιδιαιτεροτήτων που διακρίνουν τη φύση της εργασίας.

Οι βασικότερες παρεμβάσεις σύμφωνα με τη διεθνή και εθνική βιβλιογραφία (Hirigoyen, 2002), (Zapf & Vartia, 2020), (Καραϊσκού Α. , 2020) είναι:

- Εκπαίδευση των στελεχών του οργανισμού προκειμένου να αναγνωρίζουν έγκαιρα και να αντιμετωπίζουν τα σημάδια ψυχολογικής βίας, εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης.
- Στοχευμένη ενημέρωση και κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών και του προσωπικού σχετικά με τα τυπικά πρότυπα συμπεριφοράς στον εκφοβισμό, τα αίτια και τις συνέπειες, καθώς και τη νομική πτυχή τους.
- Ανάπτυξη της «συναισθηματικής νοημοσύνης», δηλαδή της ικανότητας να κατανοεί και να διαχειρίζεται τα δικά της αλλά και των άλλων συναισθήματα.
- Σε επίπεδο επιχείρησης, η ηγεσία και η δομή της ομάδας παίζουν καθοριστικό ρόλο, καθώς μια αυταρχική προσέγγιση μπορεί να δημιουργήσει περιβάλλον εκφοβισμού, ενώ μια συνεργατική προσέγγιση μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία θετικού ομαδικού κλίματος που αντιμετωπίζει το πρόβλημα.
- Θέσπιση όρων και κανόνων για τον εντοπισμό ακατάλληλης συμπεριφοράς μέσω της υιοθέτησης «κανόνων καλής συμπεριφοράς» που καθορίζουν τα αποδεκτά και απαράδεκτα, μέσω διαδικασιών επικοινωνίας.

- Σε περίπτωση συγκρούσεων, πρόσωπα όπως επιβλέποντες, διευθυντές, σύμβουλοι, διαμεσολαβητές κλπ έχουν κρίσιμο ρόλο στη διαχείρισή τους.
- Συνεχής παρακολούθηση για την έγκαιρη ανίχνευση πιθανής «απομόνωσης του θύματος».
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμογής σε δυσμενείς συνθήκες εργασίας, διατήρηση θετικής στάσης απέναντι στις δυσκολίες και απόκτηση γνώσης μέσα από την προσωπική εμπειρία.
- Ενίσχυση του διαλόγου μέσω αμφίδρομης και αποτελεσματικής επικοινωνίας για την καλύτερη κατανόηση των σκέψεων και των συναισθημάτων των ατόμων που έχουν αναστατωθεί.
- Συλλογή δεδομένων σε συστηματική βάση για την ανίχνευση πιθανών περιστατικών «φαινομένου mobbing».
- Σεβασμός της μοναδικότητας του ατόμου. Όπως δηλώνει η (Hirigoyen, 2002): *«Η ηθική παρενόχληση συνήθως ξεκινά με την απόρριψη της διαφορετικότητας και εκδηλώνεται με συμπεριφορά που πλησιάζει τα όρια των κοινωνικών διακρίσεων».*
- Δημιουργία «επιτροπής παραπόνων» και θέσπιση πολιτικής κατά της ηθικής παρενόχλησης, με δημιουργία ειδικής τηλεφωνικής γραμμής για ανώνυμες αναφορές και υποστήριξη ψυχολογικής και συναισθηματικής φύσης.

### **5.1 Παρεμβάσεις αντιμετώπισης του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών**

Σε επίπεδο παρέμβασης για την αντιμετώπιση κάθε είδους εργασιακής κακοποίησης συγκαταλέγονται η θέσπιση ειδικής νομοθεσίας για την τιμωρία του επιτιθέμενου, η ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος και η δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων για νέους επαγγελματίες και για θύματα εκφοβισμού. Ενδεικτικά αναφέρονται τα κάτωθι:

- Συλλογή συστηματικών δεδομένων σχετικά με περιστατικά εργασιακής κακοποίησης οποιουδήποτε είδους στον οργανισμό με τη χρήση ειδικών ερωτηματολογίων, συχνών συζητήσεων με το προσωπικό, ανάλυση παραπόνων και έρευνα αιτιών για την εξέταση των συχνών απουσιών των εργαζομένων.
- Δημιουργία κατάλληλων υποδομών για την αντιμετώπιση του φαινομένου, όπως ομάδες υποστήριξης για τους εργαζόμενους και η κατάρτιση ενός κοινού «κώδικα δεοντολογίας κατά του mobbing».
- Αναδιοργάνωση της κατανομής εργασίας και των ευθυνών. Στο δημόσιο τομέα, αυτό το μέτρο μπορεί να αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία, καθώς η έλλειψη σαφών κανόνων και κατανομής ευθυνών μπορεί να ευνοεί την κατάχρηση εξουσίας και την παρενόχληση.

## **5.2 Παρεμβάσεις για τη στήριξη των γυναικών κατά των ανισοτήτων φύλου**

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να υποστηρίξουν τις γυναίκες σε προσωπικό και σε επαγγελματικό επίπεδο. Οι οργανισμοί πρέπει να βοηθήσουν τις γυναίκες να αναπτύξουν τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες, να αναλάβουν ηγετικές θέσεις και να διαμορφώσουν μια κουλτούρα εμπιστοσύνης στο πρόσωπό τους. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην ισορροπία μεταξύ των εργασιακών και προσωπικών υποχρεώσεων, στην ύπαρξη υποστηρικτικών ομάδων και στις ευκαιρίες ανάπτυξης.

Σε πολλές χώρες της, εταιρείες που εφαρμόζουν μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας έχουν το δικαίωμα να αιτηθούν «πιστοποιητικό ή ειδικό Σήμα» για την προσπάθειά τους και το έργο τους προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων, όπως συνέβη και στην Ελλάδα με το πρόγραμμα [SHARE](#).

Τα "Σήματα" συνήθως έχουν διάρκεια ισχύος περιορισμένη (παράδειγμα: για τρία χρόνια), ενώ συχνά για να ανανεωθούν απαιτείται τους η «βελτίωση της πολιτικής ή των πρωτοβουλιών που ήδη εφαρμόζει η εταιρεία προς την προώθηση της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους υπαλλήλους της». Υπάρχουν επίσης "Σήματα" αναγνώρισης που καλύπτουν μια ευρεία ποικιλία θεμάτων που σχετίζονται με την ίση μεταχείριση, καθώς και "Σήματα" που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένους τομείς (παράδειγμα: πιστοποίηση πολιτικές εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή για ίση αμοιβή), καθώς επίσης και "Σήματα" που αντιμετωπίζουν ευρύτερα θέματα διακρίσεων και δεν περιορίζονται αποκλειστικά στις διακρίσεις με βάση το φύλο.

Παρακάτω γίνεται αναφορά στις 10 καλές πρακτικές που συγκέντρωσε το «Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)», στο πλαίσιο του έργου SHARE.

**Πίνακας 10: Λίστα με τις 10 καλές πρακτικές για την ισότητα των φύλων στον εργασιακό τομέα (έργο SHARE)**

<b>Τίτλος πρακτικής</b>	<b>Χώρα</b>	<b>Σύνδεσμος</b>
«EDGE Certification»	Ελβετία	<a href="https://edge-cert.org/">https://edge-cert.org/</a>
«Equileap Gender Equality Index»	Ολλανδία	<a href="https://equileap.org/">https://equileap.org/</a>
«Business Gender Equality Label (DIE) Επιχειρηματικό Σήμα Ισότητας των Φύλων»	Ισπανία	<a href="http://www.igualdadenlaempresa.es/">http://www.igualdadenlaempresa.es/</a>
«Πιστοποίηση Καλής Πρακτικής και Πιστοποίηση Εργοδότης Ισότητας των Φύλων»	Κύπρος	<a href="http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page46_gr/page46_">http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page46_gr/page46_</a>

**Ο εργασιακός εκφοβισμός των γυναικών και η νομική προστασία τους από την  
Ευρωπαϊκή Ένωση, ΜΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης**

---

«Equality is Quality Award Βραβείο Η Ισότητα είναι Ποιότητα»	Πορτογαλία	<a href="https://www.archive.equineteurope.org/PORTUGAL-Equality-is-Quality-Award">https://www.archive.equineteurope.org/PORTUGAL-Equality-is-Quality-Award</a>
«TOTAL E-QUALITY Award Βραβείο Ολικής Ισότητας»	Γερμανία	<a href="https://mega.public.lu/fr/travail/programme-">https://mega.public.lu/fr/travail/programme-</a>
«Positive Actions Θετικές Δράσεις»	Λουξεμβούργο	<a href="https://mega.public.lu/fr/travail/programme-actions-positives.html">https://mega.public.lu/fr/travail/programme-actions-positives.html</a>
«Εταιρεία της Χρονιάς»	Τσεχία	<a href="http://en.genderstudies.cz/index.shtml?x=2271798">http://en.genderstudies.cz/index.shtml?x=2271798</a>
«Work and Family audit scheme Έλεγχος εργασίας και οικογένειας»	Αυστρία	<a href="http://www.familieundberuf.at/">http://www.familieundberuf.at/</a>
«S.O.N.O - Same Opportunities New Opportunities Έσες Ευκαιρίες Νέες Ευκαιρίες»	Ιταλία	<a href="http://www.faisa-cisal.org/wp-content/uploads/2013/05/pari/Bollino_Rosa_2007.pdf">http://www.faisa-cisal.org/wp-content/uploads/2013/05/pari/Bollino_Rosa_2007.pdf</a>

## **6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ**

Στη σύγχρονη εποχή μας, η βία που εκδηλώνεται στον χώρο εργασίας με τις μορφές της «σεξουαλικής παρενόχλησης», του «εκφοβισμού (bullying)» και της «ηθικής παρενόχλησης (mobbing)» αποτελεί ένα από τα πιο συνήθη φαινόμενα. Έρευνες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενες γυναίκες εκτίθενται σε μεγαλύτερο βαθμό στον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο, σε σημαντικό βαθμό σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Επιπλέον, όσον αφορά στη «σεξουαλική παρενόχληση», η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα είναι ακόμα πιο έντονη.

Στην παρούσα εργασία μελετήθηκε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού των γυναικών και η αντιμετώπισή του από τη νομοθεσία και τους θεσμούς της ΕΕ. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν είναι τα κάτωθι:

- Ο όρος «mobbing» πρωτοεμφανίστηκε τη δεκαετία του 1990 για να ορίσει μια επικοινωνιακή κατάσταση που «απειλεί τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο με σωματική και ψυχολογική βλάβη». Το «mobbing» αποτελείται από εχθρικές ενέργειες που, όταν αξιολογούνται ξεχωριστά, μπορεί να φαίνονται αθώες, αλλά με τον χρόνο, αν είναι επίμονες, μπορούν να προκαλέσουν πραγματική βλάβη σε αυτούς που εκτίθενται στις ως άνω ενέργειες. Το «mobbing» συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι προβαίνουν σε πράξεις που θίγουν την τιμή, την ειλικρίνεια, την αξιοπιστία και τις επαγγελματικές ικανότητες άλλων στον χώρο εργασίας. Τα θύματα αντιμετωπίζουν συμπεριφορές όπως λεκτικές απειλές, κοινωνικό αποκλεισμό, αδικία ή ακόμα και καταστάσεις όπου στερούνται τα εργασιακά τους δικαιώματα. Οι όροι που συναντάμε διεθνώς για να δηλώσουμε τον εργασιακό εκφοβισμό είναι: παρενόχληση, αποδιοπομπαίου τράγου, ψυχολογικός τρόμος, τραύμα στο χώρο εργασίας, εκφοβισμός, συναισθηματική κακοποίηση.
- Μία από τις διαστάσεις του εργασιακού εκφοβισμού και της εργασιακής παρενόχλησης, που έχει απασχολήσει και απασχολεί πληθώρα επιστημόνων είναι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το Κίνημα #me Too και όλες οι αποκαλύψεις των τελευταίων ετών για τα περιστατικά σεξουαλικής κακοποίησης, βία και παρενόχλησης, οποιασδήποτε μορφής έχουν οδηγήσει στην ανάδειξη του φαινομένου και στην κατανόηση του.
- Μια άλλη σημαντική μορφή του γυναικείου εκφοβισμού στην επαγγελματική αρένα είναι η πολυδιάστατη διάκριση των γυναικών στην εργασία λόγω φύλου: εγκυμοσύνη, μισθολογικές διαφορές και προσκόλληση σε στερεότυπα και προκαταλήψεις με βάση το φύλο.
- Οι δύο βασικοί παράγοντες που προκαλούν τον εργασιακό εκφοβισμό είναι ψυχολογικοί και κοινωνικοί παράγοντες. Ψυχολογικοί παράγοντες θεωρούνται όπως η κατάχρηση δύναμης/εξουσίας, ο εσωτερικός

ανταγωνισμός που σε ένα μη δομημένο εργασιακό περιβάλλον μετατρέπονται σε εργασιακό εκφοβισμό. Ως κοινωνικοί παράγοντες είναι αυτοί που συνδέονται με τις διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας και τα αισθήματα κοινωνικής αδικίας των εργαζομένων. Σε έναν εργασιακό χώρο, η έλλειψη σεβασμού των κανόνων δύναται να προκαλέσει αρνητικά συναισθήματα, που εν συνεχεία μπορεί να οδηγήσει σε επιθετική τους συμπεριφορά ως απάντηση στην άδικη μεταχείριση στους οργανισμούς/εταιρείες. Σημαντικοί είναι και οι οργανωτικοί παράγοντες που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και το γενικό κλίμα στον οργανισμό/εταιρεία.

- Οι συνέπειες του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού προς το γυναικείο φύλο αφορούν πρωτίστως στο θύμα με δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχολογία, την υγεία αλλά και την επαγγελματική εξέλιξη σταδιοδρομία. Ωστόσο οι αρνητικές επιπτώσεις θίγουν και την ίδια την εταιρία μέσα την οποία επικρατούν τα φαινόμενα αυτά κυρίως σε ότι αφορά την απώλεια ικανών γυναικών – στελεχών και την οικονομική επιβάρυνση για την αποκατάσταση της ψυχικής και όχι μόνο υγείας τους.
- Σε ότι αφορά τα δεδομένα απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat, σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, το έτος 2018 το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ήταν υψηλότερο από αυτό των γυναικών, ενώ τα ποσοστά των γυναικών είναι υψηλότερα σε σχέση με αυτά των ανδρών στις περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης και επισφαλούς απασχόλησης, ενώ είναι έντονο το φαινόμενο του μισθολογικού χάσματος στα δύο φύλα.
- Υπό το πρίσμα της οικονομίας, ένα από τα βασικά προβλήματα που χρήζει αντιμετώπισης είναι η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, με αντίκτυπο στην γενική παραγωγικότητα. Ένα από τα κύρια αίτια αυτού του φαινομένου είναι η υψηλή μόρφωση των γυναικών που δεν απασχολούνται, ενώ ταυτόχρονα υπάρχει πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών και μακροχρόνιες τάσεις χαμηλής συμμετοχής. Επιπλέον, διακρίσεις από τους εργοδότες κατά των γυναικών, ειδικά εκείνων σε αναπαραγωγική ηλικία, συμβάλλουν στο να παραμένει χαμηλή η παρουσία των γυναικών στην εργασιακή αγορά.
- Όσον αφορά τα πρωτογενή δεδομένα (έρευνα της Eurofound για το έτος 2015) για τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού στις 28 χώρες της ΕΕ, το ποσοστό των γυναικών ήταν μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών κατά μέσο όρο με μικρή αυξανόμενη τάση από το 2010 στο 2015.
- Έρευνα της Ifop (Institute for Opinion and Marketing studies in France and abroad) για 5 χώρες της ΕΕ σχετικά με την ηθική και σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας έδειξε ότι επικρατέστερο είδος εργασιακής παρενόχλησης είναι η λεκτική παρενόχληση και



ακολουθούν η φυσική και η ψυχολογική παρενόχληση. Σημαντικό εύρημα είναι ότι το 50% των θυμάτων μίλησαν σε κάποιον και από αυτά μόνο το 17% απευθύνθηκε στον προϊστάμενο του.

- Τα επίσημα δεδομένα για την Ελλάδα της Κάπα research (2021) σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό στη χώρα μας έδειξαν ότι σε όλες τις μορφές κακοποίησης στο χώρο εργασίας τα ποσοστά των γυναικών είναι μεγαλύτερα από αυτά των ανδρών, με επικρατέστερη ηλικιακή ομάδα αυτή των 35-54 ετών. Η πλειοψηφία των γυναικών θυμάτων έχει υποστεί ανάρμοστα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου σε σχέση με τις άλλες μορφές παρενόχλησης.
- Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχει αναλάβει την πρωτοβουλία να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε διεθνές επίπεδο, μέσω της υιοθέτησης πολιτικών, νομοθεσιών και πρακτικών που δίνουν στις γυναίκες ευκαιρίες ανάπτυξης, αλλά και εργαλεία. Πέρα την πληθώρα των σχετικών Οδηγιών, εξέχουσα θέση κατέχει η «Συμφωνία-Πλαίσιο για τη Παρενόχληση και τη Βία του 2007», «Τα Μεσοπρόθεσμα Κοινοτικά Προγράμματα Στήριξης (1982-2005)», η «Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 της ΕΕ», η «Σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολόγηση του κινήματος MeToo (Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2023)», καθώς και σειρά από Χρηματοδοτικά εργαλεία της ΕΕ την ισότητα των φύλων. Η Ελληνική νομοθεσία μέσα από μια σειρά νόμων καταβάλλει προσπάθεια αντιμετώπισης του φαινομένου μέσα από την εναρμόνιση με της κοινοτικές οδηγίες.
- Οι προτεινόμενες παρεμβάσεις στοχεύουν στην την ολιστική, μακροπρόθεσμη και οριστική στο μέλλον αντιμετώπιση του προβλήματος, ήτοι πρόληψη, αντιμετώπιση και αποκατάσταση των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού.
- Τέλος, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι εταιρείες έχουν αναλάβει έναν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο. Αυτές οι εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν «πιστοποιητικό» ή «ειδικό σήμα» για τις προσπάθειές τους και το έργο τους προς την κατεύθυνση της προώθησης της ισότητας των φύλων. Ένα παρόμοιο παράδειγμα υπάρχει και στην Ελλάδα με το πρόγραμμα SHARE.

Σχετικά με τη μελλοντική έρευνα στο θέμα, μπορούμε να εστιάσουμε στην στοχευμένη διερεύνηση και ανάλυση με βάση ακριβείς μετρήσεις και ποσοστά, της εκδήλωσης του εργασιακού εκφοβισμού προς τις γυναίκες σε ελληνικές επιχειρήσεις, καθώς επίσης και των προληπτικών μέτρων που πρέπει να υιοθετήσουν οι επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση και εξάλειψη του προβλήματος. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να υιοθετήσουμε μια πλήρη και ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών.

Αυτή η προσέγγιση θα πρέπει να εξετάζει και να καλύπτει όλες τις διαφορετικές πτυχές αυτού του φαινομένου και να προωθεί συνολικά μέτρα και κίνητρα που θα ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να εφαρμόσουν και να πιστοποιήσουν πρωτοβουλίες προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων.

## Βιβλιογραφία

- Action Aid. (2020). *Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία. Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού.*
- Adams, A. (1992). Holding out against workplace harassment and bullying. *Personnel Management* , 24, pp. 38-50.
- Andre-Petersson, L., Engstrom, G., Hedblad, B., Janzon, L., & Roswall, M. (2007). Social support at work and the risk of myocardial infection and stroke in women and men. *Social Science & Medicine* , 64 (4), σσ. 830-841.
- Bassman, E. (1992). *Abuse in the workplace: Management remedies and bottom line impact.* Westport CT: Quorum Books.
- Bettencourt, B. A., & Miller, N. (1996). Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* , 119 (3), pp. 224-227.
- Bjorkqvist, K. O.-B. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behav* , 20, σσ. 173-184.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* , 91 (5), σσ. 998-1012.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker.* Lexington Books.
- Chappel, D., & Di Martino, V. (2000). *Violence at work. (2nd. ed.).* Geneva: International Labour Office.
- Chirilă, T., & Constantin.T. (2013). Understanding Workplace Bullying Phenomenon through its Concepts: A Literature Review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* , 84, pp. 1175-1179.
- Chirilă, T. (2019, May). Gender Differences in Workplace bullying exposure. *Journal of Psychological and Educational Research JPER* , 27 (1), pp. 139-162.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Longhout, R. D. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology* , 6.
- Decenzo, D., Robbins, S., & Verhulst, S. (2015). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων* (1η εκδ.). Αγία Παρασκευή: Utopia.
- Di Martino, V. H., Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace.* Dublin:.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior* , 5 (4), pp. 379–401.

- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work. In H. H. S. Einarsen, *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30).
- Einarsen, S., & Ranes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, σσ. 247-263.
- European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. (2018). "*Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*" Study for the Committee on Women's Rights and Gender Equality. Brussels: European Parliament.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationship between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21 (3), pp. 220-242.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. (Σ. Ασπασία, Μεταφρ.) Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace Bullying, Psychological Perspectives and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach. *British Journal of Industrial Relations*, σσ. 239-262.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive Conflict & Bullying at Work. *Manchester: Manchester School of Management, University of Manchester, Institute of Science and Technology*.
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational Antecedents of Workplace Bullying. Στο H. H. S. Einarsen, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (σσ. 145-162). London: Taylor and Francis.
- Høgh, A. &. (1999). *Non-fatal Occupational Violence in Risk-Sectors*. In Innovations for Work, Organization and Well-being, Helsinki: The Finnish Institute of Occupational Health.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1 (1), pp. 85-117.
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive Behavior in the Workplace: A preliminary Investigation. *Violence and Victims*, 9 (4), σσ. 341-357.
- Lewis, S. E. (2006). Recognition of workplace bullying: A qualitative study of women targets in the public sector. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16 (2), pp. 119-135.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* , 5, pp. 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology* , 5 (2), pp. 165-184.

Li, C. A., & Wearing, B. (2004). Between glass ceilings: Female non-executive directors in UK quoted companies. *International Journal of Disclosure & Governance* , 1 (4), pp. 335-371.

Marano, H. (1995). Big bad bully. . *Psychology Today* , σσ. 51-82.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2003). Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective. Στο H. H. Einarsen, *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (σσ. 185-202). London: Taylor and Francis.

Neuman, J., & Baron, R. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management* , 24 (3), pp. 391-419.

O' Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization motivated aggression: A research framework. *The Academy of Management Review* , 21 (1), pp. 225-253.

Ostrov, J. M., Crick, N. R., & Keating, C. F. . (2005). Gender-biased perceptions of preschoolers' behavior: How much is aggression and prosocial behaviour in the eye of beholder? *Sex Roles* , 52 (5-6), σσ. 393-398.

Quine, L. (2003). Workplace bullying, psychological distress, and job satisfaction in junior doctors. *Cambridge Quarterly oh Healthcare Ethics* , 12 (1), pp. 91-101.

Salin, D. (2003). Bullying and Organisational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments. *International Journal of Management and Decision Making* , 4 (1), pp. 35-46.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 10 (4), σσ. 421-41.

Salin, D. (2011). The significance of gender for third parties' perceptions of negative interpersonal behaviour: Labelling and explaining negative acts. *Gender, Work & Organization* , 18 (6), σσ. 571-591.

Salin, D. (2005). Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [Online]* , <https://journals.openedition.org/pistes/3159>.

Siemiatycky, J., Richardson, L., Campell, S., & Aubert, D. (1984). QUALITY OF RESPONSE IN DIFFERENT POPULATION GROUPS IN MAIL AND TELEPHONE SURVEYS. *American Journal of Epidemiology* , 120, pp. 302-314.

Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and in the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology* , 94 (2), pp. 175-188.

Thylefors, I. (1987). Scapegoats.Exclusion and bullying in worklife. *Syndabockar.Stockholm: Naturoch Kultur*.

Thylefors, I. (1987). Scapegoats.Exclusion and bullying in worklife. *Stocholm, Sweden: Natur och Kultur* .

Vaez, M., Ekberg, K., & Laflamme, L. (2004). Abusive events at work among young working adults: Magnitude of the problem and its effect on self-rated health. *Relations Industrielles* , 59 (3), σσ. 569-583.

Vance, C. M., Ensher, E. A., Hendricks, F. M., & Harris, C. . (2004). Gender-based vicarious sensitivity to disempowering behavior in organizations: Exploring an expanded concept of hostile working environment. *Employee Responsibilities & Rights Journal* , 16.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 5 (2), σσ. 203-214.

Vartia, M., & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 11 (1), pp. 113-126.

Weide, S., & Abbott, G. E. (1994). Murder at work: Managing the crisis. *Employment Relations Today* , 21, σσ. 139-151.

Wilson, C. (1991). U.S. Businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal* , pp. 47-50.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower* . , 20 (1/2), pp. 70-85.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower* . , 20 (1/2), σσ. 70-85.

Zapf, D., & Einrasen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trend in research and practice an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 10 (4), σ. 369 373.

Zapf, D., & Vartia, M. (2020). Prevention and treatment of workplace bullying: An overview. In H. H. S. V. Einarsen, *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (pp. 457-496). CRC Press.



Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Varta, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. Στο H. H. In S.Einarsen, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (σσ. 103-126). London and New York: Taylor and Francis.

Αντωνίου, Α. Σ. (2008). *Ηθική των επιχειρήσεων. Business ethics*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Αντωνοπούλου, Α., & Αντωνίου, Α. Σ. (2012). Σύγχρονες μορφές και διαστάσεις της εργασιακής παρενόχλησης (ηθικής και σεξουαλικής). Προτάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 100, σσ. 43-54.

Αρφάρας, Ν., & Σπηλιόπουλος, Γ. (2020). *ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ*. Πάτρα: ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ.

Γαλούση, Μ. (2021). *ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ*. Λάρισα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Γαλούση, Μ. (2021). *Νομικό πλαίσιο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού: Ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημοσίου τομέα*. (Π. Θεσσαλίας, Επιμ.) Λάρισα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.

Γιαννακούρου, Σ., Αγγέλη, Χ., Καραγεωργού, Μ., & Πασχαλίδου, Μ. (2010). Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης (2006-2010). *Συνήγορος του Πολίτη*.

Δρίβας, Σ. (2002). Το σύνδρομο mobbing στην εργασία. *Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία*, 9, σσ. 2-3.

Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη. (2020). *Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία*.

Καμηλιέρη, Μ., & Παπανικολάου, Σ. (2003). *Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ ΣΕ ΑΥΤΗΝ*. Ηράκλειο: ΤΕΙ Κρήτης.

Καραϊσκού, Α. (2020). *ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ (ΣΥΝΔΡΟΜΟ MOBBING) ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ*. Λάρισα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Καραϊσκού, Α. (2020). *Διερεύνηση του εργασιακού εκφοβισμού (σύνδρομο mobbing) και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε ένα δημόσιο νοσοκομείο*. Λάρισα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Κοϊνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6 (1), σσ. 36-48.

Κοϊνης, Α., Βελονάκης, Ε., Τζαβέλλα, Φ., & Τζιαφέρη, Σ. (2016). Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 15 (4), σσ. 380-393.

Κουβουτσάκη, Δ. (2017). *Η έννομη προστασία για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Κουκιάδης, Ι. (1990). *Παραμπόδιση και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Αίτια, επιπτώσεις και αντιμετώπιση*. Ανάκτηση από Ινστιτούτο Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού: [http://www.koukiadis.gr/omilies all 1.htm](http://www.koukiadis.gr/omilies%20all%201.htm)

Μαλούτα, Μ. (2014). *ΦΥΛΟ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ*. ΑΘΗΝΑ: ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΣΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ).

Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Τέγος, Δ. (2017). *ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ*. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2012). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία: ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 29 (2), σσ. 162-173.

Τσιάμα, Μ. Χ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί. *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Άρθρα και Μελέτες*, 9.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.