

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ,
ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

**Θέμα: *Καταπολέμηση βίας και παρενοχλήσεων στον χώρο
εργασίας***



Φοιτήτρια: Γκιριχίδη Σοφία
Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2022

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

«Δηλώνω υπευθύνως ότι όλα τα στοιχεία σε αυτήν την εργασία τα απέκτησα, τα επεξεργάστηκα και τα παρουσιάζω σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ακαδημαϊκής δεοντολογίας, καθώς και τους νόμους που διέπουν την έρευνα και την πνευματική ιδιοκτησία. Δηλώνω επίσης υπευθύνως ότι, όπως απαιτείται από αυτούς τους κανόνες, αναφέρομαι και παραπέμπω στις πηγές όλων των στοιχείων που χρησιμοποιώ και τα οποία συνιστούν πρωτότυπη δημιουργία μου».

Η δηλούσα ,

Γκιριχίδη Σοφία

Τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα Καθηγητή μου, για την πολύτιμη συμβολή και αρωγή του καθ' όλη τη διάρκεια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος.

Στην οικογένειά μου και ειδικά στα παιδιά μου Λαμπριανή – Μαρία και Φίλιππο για την αγάπη και την υπομονή τους , στον πατέρα μου Φίλιππο και την μητέρα μου Βαλεντίνη αφιερώνω την εκπόνηση της παρούσας εργασίας και την ατέρμονη στήριξή τους .

Περίληψη

Πυρήνας της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση των περιστατικών βίας και παρενοχλήσεων στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, η εργασία πραγματεύεται και αναλύει σε τέσσερις ενότητες, αρχικά τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα τέτοιων αρνητικών περιστατικών, έπειτα το Νομικό Πλαίσιο, το οποίο οφείλει να προστατεύσει τον εργασιακό χώρο, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό, στη συνέχεια γίνεται αναφορά στους ποικίλους και πολυδιάστατους φορείς που συμβάλλουν στην εξάλειψη αυτών των φαινομένων ενώ τέλος, λόγος γίνεται και για τις πολύ σημαντικές συνέπειες των βίαιων ή παρενοχλητικών συμπεριφορών που εντοπίζονται σε όλες τις διαστάσεις της κοινωνικής, επαγγελματικής και προσωπικής μας ζωής. Η βιβλιογραφία που παρατίθεται αφορά τόσο τα ελληνικά όσο και τα διεθνή δεδομένα, καθώς με αυτόν τον τρόπο μπορεί ο αναγνώστης να αποκτήσει μια πιο σφαιρική και πιο ολοκληρωμένη άποψη επί του συγκεκριμένου ζητήματος. Αξίζει να σημειωθεί πως η χρήση ορισμένων όρων γίνεται με φειδώ και ιδιαίτερη προσοχή, καθώς τα όρια μεταξύ των τόσο σημαντικών (και κυρίως ψυχικών-ψυχιατρικών) ορολογιών, είναι ιδιαίτερα ρευστά και θα πρέπει να αποφευχθεί η οποιαδήποτε σύγχυση ή λανθασμένη χρήση τους.

Λέξεις-Κλειδιά: βία, παρενοχλήσεις, εργασιακός χώρος, προφίλ θύτη, νομικό πλαίσιο, φορείς-αρωγοί, εξάλειψη επιθετικών συμπεριφορών, συνέπειες στην εργασία, ψυχολογικές συνέπειες, κοινωνικές συνέπειες

Abstract

The main purpose of this Master Thesis is to present incidents of violence and harassment in the modern workplace. More specifically, this Thesis discusses and analyzes in four sections, firstly the main characteristics of such negative incidents, then the Legal Framework, which must protect the workplace, both in Greece and abroad, then reference is made to the various and multidimensional agencies and organizations that contribute to the elimination of these phenomena, and, in conclusion, there is talk of the very important consequences that are found in all dimensions of our social, professional and personal life. The bibliography cited concerns both Greek and international data, as in this way the reader can obtain a more comprehensive view of this issue. It is worth noting that the use of certain terms is done sparingly and with special care, as the boundaries between such important (and mainly mental-psychiatric) terminologies are particularly fluid and any confusion or incorrect use of them should be avoided.

Keywords: violence, harassment, workplace, profile of an abuser, legal framework, helpers, elimination of aggressive behaviors, consequences at workplace, psychological consequences, social consequences

Ἐνθα γὰρ σοφίης δεῖ, βίης ἔργον οὐδέν.

Ἡρόδοτος (484-425 π.Χ.), Ἱστορίαι (3.126.1-3.128.5)

<u>Περίληψη</u>	5
<u>Abstract</u>	6
<u>1. Εισαγωγή</u>	9
<u>1.1 Εισαγωγή</u>	9
<u>1.2 Σκοπός Εργασίας</u>	10
<u>1.3 Ερευνητικά Ερωτήματα</u>	10
<u>1.4 Δομή Εργασίας</u>	11
<u>2. Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας</u>	12
<u>2.1 Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (MOBBING)</u>	12
<u>2.2 Έρευνα παρενόχλησης στην Ελλάδα και διάκριση του φαινομένου στον Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα</u>	12
<u>2.3 Οι επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στους οικονομικούς τομείς</u>	13
<u>3. Βία και Παρενόχληση: βασικοί ορισμοί και έννοιες</u>	14
<u>3.1 Είδη και μορφές βίας</u>	15
<u>3.2 Τύποι παρενοχλήσεων</u>	18
<u>3.3 Το προφίλ του παρενοχλητή</u>	20
<u>3.4. Εντοπισμός παρενοχλητικών καταστάσεων στον εργασιακό χώρο</u>	22
<u>3.5 Στατιστική επισκόπηση</u>	23
<u>4. Η σημασία του Νομικού Πλαισίου για την καταπολέμησης βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο</u>	26
<u>4.1 Ελληνικό Νομικό Πλαίσιο</u>	26
<u>4.2 Ο ρόλος και η στάση της Ευρωπαϊκής Ένωσης</u>	28
<u>4.3 Διεθνές Επίπεδο: παραδείγματα</u>	31
<u>4.4 Περιστατικά βίας στον χώρο του θεάτρου και νομικές εξελίξεις</u>	34
<u>5. Φορείς-Αρωγοί για την εξάλειψη της βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο</u>	36
<u>5.1 Δημόσιος Τομέας</u>	37
<u>5.2 Ιδιωτική Πρωτοβουλία</u>	39
<u>5.3 Κοινωνία</u>	40
<u>6. Συνέπειες βίαιων φαινομένων και παρενοχλήσεων</u>	41
<u>6.1 Συνέπειες στην αποδοτικότητα του εργαζομένου και στους επιχειρησιακούς στόχους</u>	42
<u>6.2 Ψυχολογικές και Σωματικές Συνέπειες</u>	45
<u>6.3 Βία, παρενοχλήσεις και σύγχρονη κοινωνία</u>	46
<u>7. Συμπεράσματα – Προτάσεις για μελλοντική Έρευνα</u>	48
<u>8. Βιβλιογραφία</u>	50

1. Εισαγωγή

1.1 Εισαγωγή

Ο 21^{ος} αιώνας έχει χαρακτηριστεί από πολλούς, ως ο αιώνας των αλλαγών, των καινοτομιών, της ταχύτατης τεχνολογικής και επιστημονικής προόδου και των αλληπάλλληλων ανακαλύψεων. Την ίδια στιγμή ωστόσο, και, ιδιαίτερα τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρείται μια ολοένα αυξανόμενη κοινωνική κρίση, η οποία συχνά υποδαυλισμένη από άλλες επιμέρους αρνητικές πτυχές της κοινωνίας μας, φαίνεται πως προκαλεί με τη σειρά της πολλές δυσχέρειες στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο αλλά και στην αγορά εργασίας και σε όλους, ανεξαιρέτως, τους επαγγελματικούς χώρους.

Μία πτυχή της κοινωνικής κρίσης που βιώνουμε δυστυχώς σήμερα, είναι αυτή της βίας και των παρενοχλήσεων. Η αλήθεια είναι πως η βία ως κοινωνικό φαινόμενο εμφανίστηκε πριν από περίπου 4000 έτη, τότε δηλαδή που έκανε την πρώτη του εμφάνιση το πατριαρχικό σύστημα, το οποίο ουσιαστικά, ήθελε ανθρώπους (και κυρίως γυναίκες) υποταγμένους σε ανώτερους (Θεό ή Θεούς, Ιερείς, Άρχοντες κ.ο.κ.), χωρίς ουσιαστικά να έχουν δικαιώματα για ελεύθερη έκφραση και βούληση.¹ Μάλιστα, η βία και οι παρενοχλήσεις στον εργασιακό χώρο αποτελούν μια εξίσου διαχρονική και διεθνή μάστιγα, κατά την οποία ένα άτομο υφίσταται κακοποίηση, απειλή, εκφοβισμό ή επίθεση κατά τη διάρκεια της εργασίας του.² Προκύπτει ως εύλογο επακόλουθο, λοιπόν, το γεγονός πως οι σκηνές επιθετικότητας, βίας και παρενοχλήσεων στους εργασιακούς χώρους ανά τον κόσμο δεν αποτελούν καινούργιο γεγονός, όμως, όπως έχει ήδη τονιστεί, παρατηρείται μια αύξηση των περιστατικών τα τελευταία έτη, γεγονός που καταδεικνύει την άμεση και επιτακτική ανάγκη εξεύρεσης λύσεων.

¹ Βλ. Καλεραντέ, Ε., *Η Κακοποίηση των Γυναικών με Έμφαση στην Περίοδο της Πανδημίας του Covid- 19: Πολιτικές Προσεγγίσεις και Εκπαιδευτικές Πρακτικές*, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Σχολή Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών, Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, Φλώρινα, 2021, https://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2260/ioanna%20chatzi.pdf?sequence=1&is_Allowed=y, σελ. 6, 1.1. Η Βία ως κοινωνικό φαινόμενο, τελευταία προβολή: 15/10/2022

² Βλ. *Violence and Harassment in the Workplace*, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

1.2 Σκοπός Εργασίας

Σκοπός της διπλωματικής είναι να κατανοήσουμε ότι το εργασιακό περιβάλλον, το οποίο σέβεται, εκτιμά και διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων του έχει σαν αι απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη της ισορροπίας, στην κοινωνία μας γενικότερα, γεγονός που τονίζεται διαρκώς από πληθώρα Υπουργών και Πολιτικών προσώπων στην χώρα μας, οι οποίοι προβαίνουν σε ολοένα και περισσότερες δράσεις, με σκοπό αφενός την παρεμπόδιση ανάλογων τέτοιων συμπεριφορών στο μέλλον και αφετέρου, την άμεση αποκατάσταση των πραγμάτων, σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.³ Σε κάθε περίπτωση, τα μέτρα που πρέπει άμεσα να ληφθούν οφείλουν να είναι απολύτως αποτελεσματικά, καθώς έτσι μόνο μπορούν να διασφαλιστούν τα εργασιακά περιβάλλοντα ανά τον κόσμο και να εξελιχθούν οι εργαζόμενοι ομαλά και δημιουργικά, μέσα σε αυτά.

1.3 Ερευνητικά Ερωτήματα

Η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επηρεάζει χωρίς καμία αμφιβολία την καθημερινότητα των εργαζομένων και επεκτείνεται άμεσα προς τις οικονομικές μονάδες στις οποίες απασχολούνται. Παρατηρώντας την εξάπλωση του φαινομένου αυτού γύρω μας και πιο έντονα μετά την εξάπλωση του COVID 19 πολλά ερευνητικά ζητήματα προκύπτουν αλλά όλα είναι επικεντρώνεται στα ακόλουθα :

- Ποιες είναι οι αιτίες δημιουργίας της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, είδη και μορφές βίας και το προφίλ του απαρηνόχλητη.
- Πως μπορούν να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα βίας στον εργασιακό χώρο και τι προβλέπει το νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης.

³ Βλ. μεταξύ άλλων: Γούλα, Κ., *Προτεραιότητά μας ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση*, Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δημοσιεύτηκε στις 29/06/2022, <https://ypergasias.gov.gr/k-goula-proteraiotita-mas-ena-ergasiako-perivallon-choris-via-kai-parenochlisi/>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

- Ποιες είναι οι συνέπειες του φαινομένου τόσο στον εργαζόμενο που τα βιώνει όσο και η επιχείρηση που πλήττεται από τέτοιο φαινόμενο

1.4 Δομή Εργασίας

Η διπλωματική εργασία αποτελείται από πέντε κεφάλαια .

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση του θέματος με αναφορές σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί κατά το παρελθόν και πιο έντομα στο άμεσο παρελθόν σχετικά με το πόσο η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο έχει οικονομικές συνέπειες στον εργαζόμενο , στις οικονομικές μονάδες και στον κρατικό προϋπολογισμό

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικοί ορισμοί και οι έννοιες της βίας , ποια είναι είδη και οι μορφές της βίας καθώς και οι τύποι παρενοχλήσεων , γίνεται αναφορά στο προφίλ του παρενοχλητή , και πως εντοπίζεται η παρενοχλητική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται το Ελληνικό Νομικό πλαίσιο γύρω από το φαινόμενο της βίας , ποια η στάση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αντιμετώπιση του φαινόμνο καθώς και παραδείγματα από το Διεθνές επίπεδο .

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι φορείς – αρωγοί που υπάρχουν για την εξάλειψη της βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο είτε στο δημόσιο τομέα , είτε αυτή προέρχεται από Ιδιωτική πρωτοβουλία είτε η ίδια κοινωνία πως το αντιμετωπίζει .

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται η αναφορά των συνεπειών βίαιων φαινομένων ,ποιες είναι οι συνέπειες στον εργαζόμενο που έρχεται αντιμέτωπος με τέτοιες καταστάσεις είτε είναι σωματικές είτε είναι ψυχολογικές.

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση των συμπερασμάτων της εργασίας και προτείνονται θέματα για μελλοντική έρευνα .

2. Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

2.1 Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (MOBBING)

Το mobbing είναι μια λέξη που έχει χρησιμοποιηθεί στην αγγλική γλώσσα . Για πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε από τον Konrad Lorenz , έναν ηθολόγο , και με αυτήν κάνει μια περιγραφή της συμπεριφοράς ομάδας ζώων . Ονόμασε mobbing «τις επιθέσεις μιας ομάδας μικρότερων ζώων που απειλούν μεγαλύτερο ζώο »(Lorenz ,1991) .

Αργότερο , ένας Σουηδός γιατρός που ενδιαφέρθηκε για το τι μπορούσαν να κάνουν τα παιδιά μεταξύ τους κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας τους , δανείστηκε την ορολογία από τον Lorenz και ονόμασε την πολύ καταστροφική συμπεριφορά των μικρών ομάδων παιδιών όταν στρέφονται κατά ενός παιδιού , mobbing (Heinemann , 1972) . Μάλιστα η έρευνα για αυτό το είδος συμπεριφοράς διήρκεσε 20 έτη και ένας από τους σημαντικότερους ερευνητές που ασχολήθηκαν με την έρευνα αυτή είναι ο Νορβηγός Dan Olweus (e.g.1993) .

Ο Leymann ακολουθώντας αυτήν την παράδοση , δανείστηκε τη λέξη , mobbing , στις αρχές της δεκαετίας του 1980 , όταν είχε διαπιστώσει παρόμοια συμπεριφορά στους χώρους εργασίας . Αναφέρει επίσης ότι εσκεμμένα δεν χρησιμοποίησε τον αγγλικό όρο bullying , που χρησιμοποιείται από Άγγλους και Αυστραλούς ερευνητές (στις ΗΠΑ , χρησιμοποιείται ο όρος mobbing) , καθώς πίστευε ότι αυτή η καταστροφική συμπεριφορά γίνεται με πιο ήπιο τρόπο . Επίσης εντοπίζει σημαντική διαφορά στην συμπεριφορά , το bullying συναντάται συνήθως σε σωματική επιθετική ενώ το mobbing πιο πολύπλοκη συμπεριφορά όπως στην κοινωνική απομόνωση του θύματος . Για αυτόν τον λόγο προτείνεται ο όρος bullying για δραστηριότητες μεταξύ παιδιών και εφήβων και το mobbing για συμπεριφορές ενηλίκων

2.2 Έρευνα παρενόχλησης στην Ελλάδα και διάκριση του φαινομένου στον Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Πανευρωπαϊκό Επίπεδο και από τα στοιχεία της Επιτροπής , έξι στις δέκα εργαζόμενες Ελληνίδες γυναίκες , έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας , ενώ θύματα είναι και άνδρες εργαζόμενοι , αλλά ο αριθμός τους είναι μικρότερος . Οι περισσότερες Ελληνίδες , που υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία της επιχείρησης στην οποία

και εργάζονταν .Από τα ίδια στοιχεία προκύπτει ότι στην Ελλάδα ο πλέον επιρρεπής - συχνός χώρος παρενόχλησης είναι ο τομέας Υγείας .

Από την πλευρά τους οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα αναγνωρίζουν στην συντριπτική πλειοψηφία τους ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολύ σοβαρό , αλλά, ένα μεγάλο ποσοστό δηλώνει ότι δεν έχουν εκδηλωθεί ποτέ περιστατικά παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους ή ότι δεν παρατηρούνται συχνά τέτοια φαινόμενα , κάτι που δεν συνάδει με τα αποτελέσματα των ερευνών που δείχνουν ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές το τελευταίο διάστημα έχουν αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό . Επίσης μεγάλη εντύπωση προκαλεί ότι οι μισοί από τους εργοδότες που πήραν μέρος στην έρευνα σημείωσαν ότι δεν υπάρχουν μέτρα για την παρακολούθηση , την πρόσληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο .

Το φαινόμενο της παρενόχλησης στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα είναι εξίσου διαδεδομένος , ωστόσο η οικονομική εξάρτηση στον ιδιωτικό τομέα θα μπορούσε να αποτελέσει πρόσθετο εμπόδιο στην καταγγελία ενός τέτοιου περιστατικού , πάραυτα στον ιδιωτικό τομέα είναι πιο οργανωμένη η αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών παρά στο Δημόσιο τομέα , όπου τα συμβάντα παρά την καταγραφή τους λόγω γραφειοκρατικών διαδικασιών καθυστερούν πολύ στην λήψη αποφάσεων , αν και με την τελευταία παράδοση της έρευνας της ΑΔΕΔΥ στον Υπουργό Εσωτερικών , παρέδωσαν οδηγό αντιμετώπισης παρενόχλησης για να σταλεί σε όλα τα Υπουργεία και τους φορείς Δημοσίου για την αντιμετώπιση των φαινομένων και την εξάλειψη αυτών .

2.3 Οι επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στους οικονομικούς τομείς

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας . Επηρεάζουν σημαντικά στην υγεία των ατόμων , των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών .

Το άγχος θεωρείται από τους μισούς περίπου ευρωπαίους εργαζομένους σύνηθες φαινόμενο στον χώρο εργασίας τους και ευθύνεται περίπου για τις μισές ημέρες χαμένες εργασίας . Όταν αναλογιζόμαστε τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας , είναι σημαντικό να μην συγχέουμε τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας με καταστάσεις οι οποίες , παρά το γεγονός ότι είναι απαιτητικές και ενίοτε δύσκολες , χαρακτηρίζονται από υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας το οποίο παρέχει κίνητρα και σωστή κατάρτιση .

Το υγιές ψυχοκοινωνικό περιβάλλον αυξάνει την απόδοση και την προσωπική ανάπτυξη ,

καθώς και την ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων .

Σε επίπεδο οργανισμού της επιχείρησης , οι αρνητικές συνέπειες μπορεί να κακή συνολική επιχειρηματική απόδοση , αυξημένο ποσοστό απουσίας από την εργασία , τυπική παρουσία στην εργασία και αυξημένα ποσοστά ατυχημάτων και τραυματισμών . Οι απουσίες που συνδέονται με το άγχος τείνουν να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια από τις απουσίες που συνδέονται με άλλες αιτίες και το εργασιακό άγχος μπορεί να συμβάλει στην αύξηση πρόωρης συνταξιοδότησης . Το κόστος για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία εκτιμάται ότι είναι σημαντικό κα ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ σε εθνικό και διεθνές επίπεδο .

3. Βία και Παρενόχληση: βασικοί ορισμοί και έννοιες

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός πως η βία και η παρενόχληση μπορεί να έχουν ως αποδέκτη τον οποιονδήποτε, σε οποιονδήποτε χώρο και ανεξαρτήτως ηλικίας, μορφωτικού ή κοινωνικού επιπέδου ή άλλων εξωτερικών ή μη παραγόντων. Αντιστοίχως, ο πιθανός θύτης δεν είναι πάντοτε εύκολο να εντοπιστεί ή να αξιολογηθεί εγκαίρως η βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά του από τον περίγυρό του (βλ. 1.4.). Μιας και τα όρια των συγκεκριμένων όρων αλλά και συμπεριφορών είναι ρευστά και μη απολύτως σαφή ή ευδιάκριτα, είναι σημαντικό να τονιστεί πως ο σημερινός ερευνητής οφείλει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός κατά την επιλογή και χρήση των εννοιών όπως: βία, έμφυλη βία, λεκτική βία, σωματική βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, κακοποίηση κ.α., καθώς το νομικό πλαίσιο ορίζει με διαφορετικό τρόπο την κάθε έννοια και αξιολογεί (όπως είναι λογικό) ξεχωριστά το κάθε περιστατικό που καταλήγει στις δικαστικές αίθουσες, λαμβάνοντας την νομική οδό.

Σε γενικές γραμμές, όσον αφορά τη βία είτε αυτή λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας, είτε όχι, αυτή θα μπορούσε να οριστεί ως μια οποιαδήποτε πράξη ή απειλή σωματικής βίας, εκφοβισμού ή άλλης απειλητικής συμπεριφοράς. Κυμαίνεται από απειλές και λεκτική κακοποίηση έως σωματικές επιθέσεις, αλλά σε ακραίες περιπτώσεις, μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε ανθρωποκτονία. Η βίαιη συμπεριφορά που εντοπίζεται στον εργασιακό τομέα, μπορεί να επηρεάσει, να εμπλέξει ή να έχει ως θύματά της, τόσο υπαλλήλους και συνεργάτες, όσο και πελάτες ή και απλούς επισκέπτες.

Σε πολλές ακόμη περιπτώσεις και η παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί και να εκληφθεί από το θύμα ως ιδιαίτερα βίαιη συμπεριφορά, γεγονός που αποδεικνύει για ακόμη μια φορά το πρόβλημα χρήσης των εννοιών που προαναφέρθηκαν.⁴

Αντίστοιχους προβληματισμούς και πτυχές εγείρει και ο όρος της παρενόχλησης (συναντάται συχνότερα στην βιβλιογραφία ως αμιγώς σεξουαλική παρενόχληση), η οποία ορίζεται ως μια (ή περισσότερες) συμπεριφορά ανεπιθύμητης φύσεως, η οποία προσβάλλει ή θίγει μια προσωπικότητα με βάση συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Ως παρενοχλήσεις μπορούν να θεωρηθούν τα επίμονα αιτήματα του θύτη για πράξεις που το θύμα δεν θέλει να ακολουθήσει, τα ανάρμοστα ή αγενή σχόλια ή τα σεξουαλικά υπονοούμενα, τα αδιάκριτα ή εξίσου επίμονα βλέμματα, οι άνευ λόγου προσπάθειες για σωματική επαφή (λ.χ. χάρδια, αγγίγματα, τσιμπήματα κ.α.), τα επίμονα ή ιδιαίτερα προκλητικά βλέμματα και νεύματα, οι επιτηδευμένες κινήσεις που στόχο έχουν να ενοχλήσουν το θύμα ή να το φέρουν σε αμήχανη θέση (λ.χ. φτέρνισμα ή βήχας επάνω του), οι συζητήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία και δημιουργούν επίσης αμήχανο κλίμα (λ.χ. συζητήσεις σεξουαλικού ή προσωπικού περιεχομένου), η αντικατάσταση ονομάτων με υποκοριστικά ή και υβριστικά επίθετα χωρίς την συγκατάθεση του θύματος, τα άσκοπα ή αδικαιολόγητα τηλεφωνήματα ή τα μηνύματα εκτός του ωραρίου εργασίας, τα σχόλια που βασίζονται σε στερεοτυπικές απόψεις (όπως λ.χ. για το φύλο, σεξιστικές απόψεις), το σαμποτάζ για την δουλειά του θύματος, η παρακολούθηση του θύματος, η αναφορά του θύτη σε σωματικές αδυναμίες ή ειδικές ανάγκες του θύματος, με σκοπό να οδηγήσει την κοινή γνώμη στο να σχηματίσει αρνητική άποψη για τον χαρακτήρα και τον τρόπο με τον οποίο δουλεύει κ.ο.κ.⁵

3.1 Είδη και μορφές βίας

Τα είδη και οι μορφές βίας κατηγοριοποιούνται διαφορετικά από τους μελετητές, ενώ αξίζει να σημειωθεί πως η ταχύτερη εξέλιξη του διαδικτύου και των σύγχρονων τεχνολογιών, συμβάλλει στο να εμφανίζονται συνεχώς νέοι τρόποι εκδήλωσης βίαιων φαινομένων (λ.χ. το επονομαζόμενο Cyberbullying) ή να μεταλλάσσονται οι ήδη υπάρχοντες, δυσχεραίνοντας ακόμη περισσότερο το έργο εντοπισμού και καταπολέμησής τους.

⁴ Βλ. *Workplace Violence*, United States Department of Labor, official website, <https://www.osha.gov/workplace-violence>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

⁵ *Harassment Definition: Sexual Harassment*, Human Resources & Academic Personnel Services, CAL, POLY HUMBOLDT, επίσημη ιστοσελίδα, <https://hraps.humboldt.edu/harassment-definition>

Η ενδοοικογενειακή βία, η λεκτική βία, η σωματική βία, η έμφυλη βία, η σεξουαλική βία, η συστηματική απόπειρα χειραγώγησης (gaslighting), και η οικονομική βία είναι ορισμένες μόνον από τις πιο γνωστές μορφές βίας που συναντώνται σήμερα.⁶

Η ενδοοικογενειακή βία είναι ένα πολυσύνθετο φαινόμενο που έχει τις απαρχές της από την αρχαιότητα ακόμη και δυστυχώς συνεχίζει να υφίσταται ως σήμερα, κινούμενη πάντα μεταξύ σιωπής, ανοχής και απόκρυψης.⁷ Θύματα της ενδοοικογενειακής βίας είναι φυσικά μέλη της οικογένειας, στα οποία και ασκούνται εγκληματικές ενέργειες από άλλα μέλη της ίδιας οικογένειας.⁸

Η λεκτική βία αφορά τον κάθε είδους εξαναγκασμό για υποταγή του θύματος στον θύτη μέσω αρνητικών, προσβλητικών, ειρωνικών ή επιθετικών σχολίων. Ο σκοπός της λεκτικής βίας μπορεί να είναι μια υποτιθέμενη «τιμωρία» του θύματος ως αντίποινα για το λάθος στο οποίο προέβη ή άλλοι λόγοι, οι οποίοι βασίζονται στη «λογική» και την ψυχοσύνθεση του θύτη (βλ.1.3.).⁹ Η λεκτική βία, μπορεί να συναντηθεί και στον εργασιακό χώρο, λαμβάνοντας μία ή περισσότερες από τις μορφές που προαναφέρθηκαν.

Η σωματική βία αποτελεί μια ενέργεια που στοχεύει στην πρόκληση σωματικού πόνου ή τραυματισμού του θύματος. Καθώς η σωματική διάπλαση και η μυϊκή δύναμη του ανδρικού φύλου είναι εκ φύσεως ισχυρότερη, είναι εύλογο το γεγονός ότι τα στατιστικά

⁶ Βλ. περισσότερα: *Forms of violence*, Gouvernement du Québec, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.quebec.ca/en/family-and-support-for-individuals/violence/forms-violence>, τελευταία προβολή: 15/10/2011

⁷ Βλ. Prifti, F., *Domestic Violence from a Socio-Legal Perspective: A critical analysis of the criminal justice response to domestic violence*, Master's Thesis, UMEA UNIVERSITY, 05/2020, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1451159/FULLTEXT01.pdf>, σελ. 9, τελευταία προβολή: 21/10/2022

⁸ Βλ. ό.π., σελ. 14-17

⁹ Βλ. Κυριακοπούλου, Δ., *Οι απόψεις και οι εμπειρίες των επαγγελματιών των Συμβουλευτικών Κέντρων κατά της βίας των γυναικών για την κακοποίηση που δέχονται οι γυναίκες*, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, 12/2019, <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/53417/21144.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, σελ. 16, τελευταία προβολή: 22/10/2022

δεδομένα αλλά και η κοινή γνώμη θεωρεί ως πιο συνήθη τα θύματα να είναι γυναίκες, ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί ένας άντρας να υποστεί σωματική βία.¹⁰ Εξίσου πιθανή είναι η πρόκληση σωματικής βλάβης και στον εργασιακό χώρο, όπως και σε επαγγελματικά ταξίδια κ.α.¹¹

Η έμφυλη βία είναι μια κατάφωρη παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η οποία συνήθως αφορά τις γυναίκες και είθισται να χρησιμοποιείται για να περιγράψει την βία προς αυτές, εξαιτίας ακριβώς αυτής της αδυναμίας του «φύλου» τους, δηλαδή της γυναικείας τους φύσης. Αυτού του είδους η βία εμφανίζεται σε όλες τις κοινωνίες και τις κουλτούρες, ενώ αποτελεί αντικείμενο μελέτης τόσο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων όσο και της Eurostat, του ΟΗΕ, αλλά και άλλων διακεκριμένων διεθνών οργανισμών.¹² Η έμφυλη βία εμφανίζεται σε χώρους εργασίας εν γένει και ιδιαίτερα σε «ανδροκρατούμενα» επαγγελματικά περιβάλλοντα, στα οποία κυριαρχούν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις ικανότητες ή μη του γυναικείου φύλου (λ.χ. γυναίκες οδηγοί βαρέων οχημάτων κ.α.).

Η σεξουαλική βία μπορεί να οριστεί ως ο εξαναγκασμός του θύματος σε οποιαδήποτε μορφής σεξουαλική πράξη υπό την απειλή του θύτη ή έπειτα από βίαιη επιδίωξή του.¹³ Στη σεξουαλική κακοποίηση συμπεριλαμβάνεται ο βιασμός, η καταναγκαστική πορνεία (γνωστή και ως trafficking), η μαστροπεία, η πορνογραφία κ.α.¹⁴ Ένα θύμα μπορεί να υποστεί σεξουαλική βία στον επαγγελματικό του χώρο, είτε με την μορφή

¹⁰ Βλ. Βλάχου, Π., *Η Κακοποίηση των Γυναικών στις Στενές Διαπροσωπικές Σχέσεις*, Διπλωματική Εργασία, ΕΚΠΑ, 09/2017, Αθήνα, <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/2059194/theFile>, σελ. 14-15, τελευταία προβολή: 19/10/2022

¹¹ Βλ. Ζορμπά, Ε., *Πως εκδηλώνεται η βία στο χώρο εργασίας και πως αντιμετωπίζεται*, publishing.gr, δημοσιεύτηκε: 18/02/2021, <https://publishing.gr/2021/02/18/morfes-vias-stous-xorous-ergasias-anagki-prostasias-prolipsis-vias-epithetikotitas-ergasiakou-ekfovismou-sexoualikhis-parenoxlisis/>, τελευταία προβολή: 24/10/2022

¹² Βλ. Wells, A., Freudenberg, D., Levander, M., *Η Έμφυλη Βία κατά Γυναικών Προσφύγων & Αιτουσών Άσυλο: Εκπαιδευτικό Εργαλείο, Εγχειρίδιο εκπαίδευσης του έργου CCM-GBV*, SOLWODI Deutschland e.V., Boppard, 10/2019, https://www.gcr.gr/media/k2/attachments/training_manual_ccm-gbv_el.pdf, σελ. 6-10, τελευταία προβολή: 22/10/2022

¹³ Βλ. περισσότερα: Παπαδομαρκάκη, Ε., *Κακοποίηση γυναικών από το σύζυγο*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 2010

¹⁴ Βλ. ό.π., Κυριακοπούλου, Δ., σελ. 14

βίαιης σωματικής-σεξουαλικής επίθεσης, είτε με την μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης που αναλύεται παρακάτω (βλ. 1.2.).

Η συστηματική απόπειρα χειραγώγησης (gaslighting) περιγράφεται ως μια μορφή άδικης χειραγώγησης και συναισθηματικής κακοποίησης, κατά την οποία ο θύτης στοχεύει στην υπονόμηση των θυμάτων, καθιστώντας τα με αυτόν τον τρόπο ευάλωτα και αδύναμα. Στην βιβλιογραφία αναφέρεται συχνότερα ως θύτης το βίαιο και ισχυρό αρσενικό, χωρίς ωστόσο αυτό να είναι απόλυτο.¹⁵ Γίνεται εύκολα αντιληπτό, επομένως, πως και η χειραγώγηση θα μπορούσε να εμφανιστεί σε αφύλακτα και μη ορθώς ελεγχόμενα εργασιακά περιβάλλοντα.

Τέλος, η οικονομική βία μελετάται εκτενώς, κυρίως υπό το πρίσμα της Φεμινιστικής Θεωρίας και έχει τις ρίζες της βαθιά στα πατριαρχικά στερεότυπα που θέλουν την γυναίκα απόλυτα εξαρτημένη οικονομικά από τον σύζυγό της. Τα στατιστικά δεδομένα αποδεικνύουν πως κυρίως οι γυναίκες υφίστανται αυτού του είδους βία, ενώ ακόμη και σε περιπτώσεις στις οποίες η θύτης είναι γυναίκα, συχνά αποδεικνύεται πως το έπραξε για λόγους αυτοάμυνας.¹⁶

Λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω, μπορεί κανείς εύκολα να καταλάβει πως δεν υπάρχει συγκεκριμένη «κατηγορία» ανθρώπων, η οποία προκαλεί τον θύτη να επιτεθεί. Η βία μπορεί να έχει αποδέκτη των οποιονδήποτε και σε οποιονδήποτε χώρο: παιδιά, ενήλικες, μετανάστες, την LGBTQ+ κοινότητα, άτομα με ειδικές ανάγκες, ηλικιωμένους και άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές ή θρησκευτικές μειονότητες, εργαζομένους, πελάτες, κ.α.¹⁷

3.2 Τύποι παρενοχλήσεων

Οι παρενοχλήσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ευρύτερα σε λεκτικές παρενοχλήσεις, σε παρενοχλήσεις ψυχολογικής φύσεως, σε ψηφιακές παρενοχλήσεις

¹⁵ Βλ. Stark, A., C., *Gaslighting, Misogyny, and Psychological Oppression*, The Monist, Oxford University Press, OXFORD, 2019, <https://philarchive.org/archive/STAGMA-3>, σελ. 221-224, τελευταία προβολή: 22/10/2022

¹⁶ Βλ. Mathisen, S., A., *The Impact of Economic Abuse on Depressive Symptoms among Survivors of Intimate Partner Violence*, PhD Thesis, The State University of New Jersey, New Brunswick, New Jersey, 01/2016, <https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/49336/PDF/1/play/>, σελ. 1-3, τελευταία προβολή: 20/10/2022

¹⁷ Βλ. περισσότερα: ό.π. *Forms of violence*, Gouvernement du Québec, επίσημη ιστοσελίδα

(γνωστές ευρύτερα ως cyberbullying), σωματικές παρενοχλήσεις αλλά και σεξουαλικές παρενοχλήσεις.¹⁸ Αξίζει να σημειωθεί πως όλες οι μορφές παρενοχλήσεων μπορούν να προκληθούν σε εργασιακά περιβάλλοντα, ακόμη κι αν αυτό δεν γίνεται αντιληπτό από το σύνολο του εργασιακού χώρου (βλ.1.4.).

Στους τύπους παρενοχλήσεων ανήκουν μεταξύ άλλων τα υβριστικά σχόλια, οι δυσφημήσεις, οι λογομαχίες, οι αδικαιολόγητες φάρσες, οι υλικές ζημιές και οι καταστροφές, οι βανδαλισμοί και οι δολιοφθορές, είτε μιλάμε για μεμονωμένα περιστατικά είτε γίνεται λόγος για επαναλαμβανόμενες ή και συνδυαστικές ενέργειες. Σε πιο ακραίες περιπτώσεις συναντά κανείς σωματικές επιθέσεις που σχετίζονται άμεσα ή καταλήγουν σε θυμό, βιασμό, εμπρησμό ή ακόμα και φόνο, ενώ όλα τα προαναφερόμενα στοιχεία έχουν συχνά πολύ ρευστά όρια με την βία και τα βίαια περιστατικά που αναφέρθηκαν προηγουμένως.¹⁹

Οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις απασχολούν ιδιαίτερα την σημερινή παγκόσμια κοινωνία και με την σειρά τους αναλύονται σε ποικίλες υποκατηγορίες. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια ανεπιθύμητη για τον δέκτη ενέργεια, η οποία προσβάλλει την προσωπικότητά του και η οποία μπορεί να λάβει την μορφή ανεπιθύμητων και απροσδόκητων αγγιγμάτων, σεξουαλικών σχολίων, εξαναγκασμού, επιβολή δύναμης ή εξουσίας κ.α.²⁰ Η σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να είναι λεκτική, φυσική ή και τα δύο, μπορεί να εμφανιστεί είτε ως ένα μεμονωμένο περιστατικό είτε ως συνεχόμενη ή/και εντεινόμενη συμπεριφορά, εκλαμβάνεται ως μια εχθρική, επιθετική ή/και προσβλητική κίνηση για ένα λογικό άτομο, μπορεί να ασκηθεί από ένα υποκείμενο που βρίσκεται σε θέση εξουσίας ενώ είναι εξίσου πιθανό να έχει ως αποδέκτη-θύμα όχι μόνο ένα άτομο, αλλά και πολλά περισσότερους ανθρώπους, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, μορφωτικού ή κοινωνικού υποβάθρου, τοποθεσίας κ.α.²¹ Τέλος, ο αριθμός των σεξουαλικών παρενοχλήσεων που έχουν ως θύτη τον πελάτη και ως θύμα την ή

¹⁸ Βλ. Schooley, S., *Workplace Harassment: How to Recognize and Report It*, Business News Daily, δημοσιεύτηκε: 07/10/2022, <https://www.businessnewsdaily.com/9426-workplace-harassment.html>, τελευταία προβολή: 18/10/2022

¹⁹ Βλ. ό.π., *Violence and Harassment in the Workplace*, επίσημη ιστοσελίδα

²⁰ Βλ. *Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, δημοσιεύτηκε: 26/05/2020, <https://www.kethi.gr/blog/sexoyaliki-parenohlisi-ston-horo-ergasias>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

²¹ Βλ. ό.π., *Harassment Definition: Sexual Harassment*, Human Resources & Academic Personnel Services, CAL, POLY HUMBOLDT, επίσημη ιστοσελίδα

τον εργαζόμενο, έχει επίσης αυξηθεί, προκαλώντας μιας σειρά από αρνητικές συνέπειες, οι οποίες δε διαφέρουν πολύ από εκείνες που αφορούν αποκλειστικά τα μέλη μιας επιχείρησης.²²

Στον επαγγελματικό χώρο και οι αδικαιολόγητες ή ανεξήγητες διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων, αποτελούν ένα είδος παρενοχλήσης. Ο θύτης σε μία από αυτές τις περιπτώσεις παρενοχλεί το θύμα, θεωρώντας το ως «αδίκως ευνοημένο» από τους εργοδότες, λόγω παραγόντων, όπως λ.χ. η φυλή του, το φύλο του, η θρησκεία του, οι σεξουαλικές του προτιμήσεις κ.α.²³

3.3 Το προφίλ του παρενοχλητή

Η διεθνής αλλά και η εγχώρια βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί ουκ ολίγες φορές με το προφίλ και τα χαρακτηριστικά του παρενοχλητή και των βίαιων προσωπικοτήτων στον εργασιακό και μη, χώρο. Ποια είναι όμως τα βασικά χαρακτηρίστηκα ενός ατόμου που προκαλεί τόσο σημαντικά προβλήματα στον εργασιακό του χώρο; Το στοιχείο της προσωπικότητας είναι σαφώς αυτό που ερευνάται και πιο συγκεκριμένα, λαμβάνονται υπόψιν παράγοντες όπως το γενικότερο επιθετικό ιστορικό του θύτη, η σχέση του με το αλκοόλ, το κάπνισμα και τις εξαρτησιογόνες ουσίες, η χαμηλή του αυτοπεποίθηση, το άγχος, ή ο φόβος της αποτυχίας. Επίσης, δεν πρέπει να παραλείπεται η ίδια η σχέση του θύτη με την εργασία του, όπως λ.χ. η αλληλεπίδρασή του με τον ή τους εργοδότες του, το αίσθημα ανασφάλειας που τον διακατέχει, οι μειωμένες σχέσεις με τους λοιπούς συναδέλφους του, και ούτω καθεξής.²⁴

Κάτι που είναι ευρέως παραδεκτό από πολλούς ειδήμονες, είναι το γεγονός πως ο θύτης που επιτίθεται με οποιονδήποτε τρόπο σε γυναίκες-θύματα, διακατέχεται από

²² Βλ. περισσότερα: Gettman, H., J., *Bringing Sexual Harassment Research in line with the Service Economy: A measure and model of Sexual Harassment of Professional Women by their clients*, University of Maryland, Master's Thesis, 2003, <https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/50/dissertation.pdf?sequence=1>, τελευταία προβολή: 18/10/2022

²³ Βλ. Yahnke, K., *11 Types of Workplace Harassment (and How to Stop Them)*, δημοσιεύτηκε: 17/01/2018, <https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>, τελευταία προβολή: 23/10/2022

²⁴ Βλ. Barling J., *The Prediction, Experience, and Consequences of Workplace Violence*, https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/stennett_psychology_articles/Prediction_Experience_Consequences_of_Workplace_Violence.pdf, σελ. 31-45, τελευταία προβολή: 15/10/2022

στερεοτυπικές αντιλήψεις περί ανωτερότητας του ανδρικού φύλου.²⁵ Συγκεκριμένα, οι άντρες οι οποίοι προβαίνουν σε βίαιες και επιθετικές πράξεις είναι συνήθως αγχώδεις, χαρακτηρίζονται από αστάθεια στα συναισθήματα τους ενώ διακατέχονται συχνά από αισθήματα ζήλειας, ματαίωσης και ανασφάλειας. Επιθυμούν διακαώς και επίμονα να διατηρούν τον έλεγχο των καταστάσεων καθώς έτσι κερδίζουν την επιβεβαίωση. Ως προς τις συντρόφους τους, εμφανίζονται επικριτικοί και προτιμούν αυτές να περιορίζονται είτε οικονομικά, είτε κοινωνικά, έτσι ώστε αυτοί να διατηρούν την θέση ισχύος τους. Επιπροσθέτως, έχει παρατηρηθεί πως οι άντρες, οι οποίοι υφίστανται ήδη επιθετικές συμπεριφορές, αγχωτικές καταστάσεις και πίεση κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους, γίνονται και οι ίδιοι επιθετικοί.²⁶

Ωστόσο, θέλει ιδιαίτερη προσοχή το γεγονός πως δεν πρέπει να κρίνεται ο εκάστοτε θύτης απερίσκεπτα ως ψυχικά «ασθενής» ή πνευματικά διαταραγμένος. Κάτι τέτοιο μόνο άλλοθι θα μπορούσε να του δώσει για τις απαράδεκτες και βίαιες πράξεις του. Είναι πολλές οι περιπτώσεις στις οποίες ο δράστης δεν είναι κοινωνικά αξιόμεμπτος, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο δύσκολο τον εντοπισμό του αλλά και την κατανόηση και ερμηνεία των βίαιων πράξεών του.²⁷

Ορισμένες από τις πιο συνήθεις τακτικές που ακολουθεί ο θύτης στον εργασιακό του χώρο είναι οι δυσφημήσεις κατά ενός ή περισσοτέρων θυμάτων-συνεργατών του, οι υποτιμητικές συμπεριφορές, η άρνηση των δικών του προσωπικών λαθών, οι κατηγορίες και οι διαστρεβλώσεις έναντι των υπολοίπων συναδέλφων του και η μη ανάληψη των ευθυνών που του αναλογούν. Ο θύτης αποφεύγει την αλήθεια και την αμεσότητα, ενώ εστιάζει την προσοχή του σε άλλα, λιγότερο σημαντικά θέματα, προκειμένου να υποβιβάσει ακόμη περισσότερο την θέση του θύματος ή των

²⁵ Βλ. Leone, W., E., *Psychology and Domestic Violence Around the World*, American Psychologist (PsycARTICLES), 01/1999, σελ. 58-61

²⁶ Βλ. ό.π., Κυριακοπούλου, Δ., σελ. 19-20

²⁷ Βλ. Gelles, R., Pedrick, C. C., *Intimate Violence in Families*, Second Edition, SAGE Publications, 1990

θυμάτων.²⁸ Τέλος, είναι πιθανό σύμφωνα με μελέτες οι βίαιοι άντρες να εμφανίζουν συμπτώματα κατάθλιψης ή αυτοκαταστροφής.²⁹

3.4. Εντοπισμός παρενοχλητικών καταστάσεων στον εργασιακό χώρο

Δεν είναι πάντοτε εύκολο να γίνουν αντιληπτές οι παραβατικές συμπεριφορές σε ένα εργασιακό πλαίσιο. Εάν λάβει κανείς υπόψιν του μάλιστα πως ο εργασιακός χώρος αποτελεί μια μικρογραφία της ευρύτερης κοινωνίας μας, θα καταλάβει ευθύς αμέσως πως πολλά από τα γεγονότα που λαμβάνουν χώρα καθημερινά σε έναν εργασιακό χώρο δεν αποκαλύπτονται ποτέ στους υπευθύνους ή στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Πολύ συχνά, η διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης δεν είναι γνώστης μιας τέτοιας κατάστασης, αλλά, ακόμη κι αν είναι, αυτό δεν σημαίνει πως λαμβάνει απαραίτητα δραστικά μέτρα υπέρ του θύματος.³⁰ Ωστόσο, σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρομέτρου το έτος 2016, το 17% των ερωτηθέντων ευρωπαϊών πολιτών θεωρεί ότι η βία κατά των γυναικών συγκεκριμένα, είναι πιθανότερο να συμβεί στον εργασιακό χώρο, ποσοστό αρκετά υψηλό, αν αναλογιστεί κανείς, τα ευρωπαϊκά δεδομένα, που υποτίθεται πως προφύλασσαν μέχρι τώρα αρκετά τους εργαζομένους στα εργασιακά τους πλαίσια.³¹

Οι εργαζόμενοι ή τα μέλη που ανήκουν στις χαμηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας μιας επιχείρησης συχνά φοβούνται να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους στους ανώτερους, φοβούμενοι μη στιγματιστούν ή μήπως δεν γίνουν πιστευτοί από τον περίγυρο τους, ενώ πολύ συχνά, μπορεί να αντιλαμβάνονται επιθετικές κινήσεις από

²⁸ Βλ. *Σύγχρονες Μορφές Εκφοβισμού*, Δομή Συμβουλευτικής και Προσβασιμότητας, Δ.Π.Θ., επίσημη ιστοσελίδα, <https://dosyp.duth.gr/σύγχρονες-μορφές-εκφοβισμού/>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

²⁹ Βλ. Barnett, O. W., & Martinez, T. E., & Bluestein, B.W., *Jealousy and Romantic Attachment in Maritally Violent and Nonviolent men*, *Journal of interpersonal violence*, 10(4), 1995, σελ. 473-476, τελευταία προβολή: 22/10/2022

³⁰ Βλ. Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α., Διομήδους, Δ., *Σεξουαλική Παρενόχληση: ένας αθέατος εφιάλης στο χώρο εργασίας*, Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτισης Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών, Λευκωσία, 03/2007, https://eige.europa.eu/docs/53_CY.pdf, σελ. 17, τελευταία προβολή: 16/10/2022

³¹ Βλ. *Special Eurobarometer 449, Report, Gender-based Violence*, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers and co-ordinated by the Directorate-General for Communication, 11/2016, https://publications.europa.eu/resource/cellar/f60437fd-e9db-11e6-ad7c-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1, σελ. 52-53, τελευταία προβολή: 20/10/2022

συναδέλφους τους, όμως, μη όντες σίγουροι, να μην τις αποκαλύπτουν σκεπτόμενοι να μην περιπλέξουν την κατάσταση περαιτέρω.

Μια άλλη παράμετρος που πρέπει να ληφθεί υπόψιν, είναι πως στις σύγχρονες κοινωνίες είναι αρκετά δύσκολο να καθοριστεί σε ακριβή πλαίσια ο εργασιακός χώρος. Αυτό συμβαίνει καθώς οι μετακινήσεις, οι πολυάριθμες κοινωνικές εκδηλώσεις αλλά και πολλές άλλες εξωτερικές δραστηριότητες δεν πραγματοποιούνται σαφώς σε έναν μόνο χώρο. Ακόμη, οι νέες τεχνολογίες έχουν δημιουργήσει πολλά νέα κανάλια εκδήλωσης τέτοιων φαινομένων, όπως έχει ήδη τονιστεί, καθιστώντας ακόμη δυσκολότερο τον εντοπισμό της βίας που συνδέεται με τον εργασιακό τομέα.³²

3.5 Στατιστική επισκόπηση

Τα τελευταία χρόνια, η δραστηριότητα των επιστημόνων γύρω από τα στατιστικά δεδομένα των βίαιων ή επιθετικών συμπεριφορών στον εργασιακό τομέα είναι ιδιαίτερα έντονη. Αξίζει να σημειωθεί πως η εκδήλωση τέτοιων φαινομένων δεν αποτελεί αποκλειστικά αντικείμενο μελέτης των ανθρωπιστικών επιστημών, αλλά η ανάλυσή τους ενδιαφέρει εξίσου τους τομείς Διοίκησης Επιχειρήσεων, Οικονομικών, Επιστημών Οργάνωσης και Ελέγχου του Ανθρώπινου Δυναμικού κ.ο.κ. Αυτό συμβαίνει, καθώς το αρνητικό κλίμα που δημιουργείται έπειτα από την εκδήλωση ενός τέτοιου περιστατικού, δύναται να επηρεάσει πολλούς και διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων του εκάστοτε εργασιακού περιβάλλοντος, όπως θα αναλυθεί και παρακάτω.

Στην Ελλάδα, η έρευνα και τα στατιστικά στοιχεία επικεντρώνονται ως επί των πλείστων στη βία και στις παρενοχλήσεις κατά των γυναικών υπό το πρίσμα των διακρίσεων λόγω του φύλου τους. Πιο συγκεκριμένα, η Ελληνική Στατιστική Αρχή με βάση τον Στόχο 5 της Βιώσιμης Ανάπτυξης, αναφέρεται στη σημασία εξάλειψης των διακρίσεων εις βάρος του γυναικείου φύλου και δείχνει να λαμβάνει υπόψιν της τα

³² Βλ. *Παρενόχληση και βία στην εργασία: Μέτρα και ρυθμίσεις του ν.4808/21*, Οδηγός για τις επιχειρήσεις, ΣΕΒ, Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα, 03/2022, <https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Οδηγός-για-τις-επιχειρήσεις-Παρενόχληση-και-βία-στην-εργασία.pdf>, σελ. 8, τελευταία προβολή: 26/10/2022

Ευρωπαϊκά δεδομένα, χωρίς ωστόσο να επεκτείνει την έρευνά της σε πιο εξειδικευμένους τομείς.³³

Επίσης στην Κύπρο, οι ερευνητές ασχολούνται ιδιαίτερα με τη στατιστική έρευνα που σχετίζεται με την βία, την κακοποίηση και την επιθετικότητα γενικότερα. Το 2007 συντάχθηκε και δημοσιοποιήθηκε ο Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτισης Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών, ο οποίος παρουσιάζει την σεξουαλική παρενόχληση ως έναν αθέατο εφιάλτη στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρα καταρτισμένο αυτό κείμενο, το 90% περίπου των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, σιωπούν και δεν προχωρούν σε περαιτέρω ενέργειες, φοβούμενες για τις συνέπειες που αυτές θα επιφέρουν στη ζωή τους. Από το 2000 έως το 2003, έχουν καταγραφεί 20.601 καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ, αριθμός εξαιρετικά μεγάλος, εάν αναλογιστεί κανείς πως από το 1980 έως και το 1999 (συνολικά 19 έτη) είχαν αναφερθεί 5.849 τέτοια περιστατικά.³⁴

Σύμφωνα με ενδελεχείς έρευνες του Ευρωβαρομέτρου το 2016, σχεδόν ένας στους πέντε ερωτηθέντες σε ολόκληρη την ΕΕ πιστεύει ότι το να αγγίζεις έναν συνάδελφο με ακατάλληλο ή ανεπιθύμητο τρόπο δεν πρέπει να είναι παράνομο (18%). Πάνω από τέσσερις στους δέκα (42%) πιστεύουν ότι πρέπει να είναι παράνομο, ενώ το 37% δηλώνει ότι πρόκειται ήδη για παράνομη πράξη.³⁵ Το 40-50% των γυναικών της ΕΕ επίσης, έχει αναφέρει κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό της χώρο.³⁶

Αναλυτικότερα, οι ερωτηθέντες στην Ουγγαρία (48%), την Εσθονία (42%) και τη Λιθουανία (38%) είναι πιο πιθανό να ισχυριστούν ότι το να αγγίζεις έναν συνάδελφο με ακατάλληλο ή ανεπιθύμητο τρόπο δεν πρέπει να είναι παράνομο, ενώ εκείνοι στο

³³ Βλ. *Στόχος 5: Επιτυγχάνουμε την ισότητα των φύλων και την χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών*, Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης, Ελληνική Στατιστική Αρχή, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.statistics.gr/el/sdg5>, τελευταία προβολή: 24/10/2022

³⁴ Βλ. ό.π., Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α., Διομήδους, Δ., σελ. 20

³⁵ Βλ. *Special Eurobarometer 449, Report, Gender-based Violence*, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers and co-ordinated by the Directorate-General for Communication, 11/2016, https://publications.europa.eu/resource/ellar/f60437fd-e9db-11e6-ad7c-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1, σελ. 47-48, τελευταία προβολή: 20/10/2022

³⁶ Βλ. περισσότερα: *Womensos.gr*, επίσημη ιστοσελίδα, <https://womensos.gr>, τελευταία προβολή: 23/10/2022

Ηνωμένο Βασίλειο (7%) και την Ιρλανδία (8%) είναι λιγότερο πιθανό να ισχυριστούν κάτι τέτοιο. Η Λιθουανία (6%) και η Ουγγαρία (5%) είναι οι μόνες χώρες όπου τουλάχιστον ένας στους είκοσι λέει ότι αυτή η συμπεριφορά δεν κρίνεται ως λανθασμένη και δεν πρέπει να είναι αντίθετη με το νόμο. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες στην Πολωνία (55%) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (54%) πιστεύουν ότι αυτή η συμπεριφορά είναι ήδη αντίθετη με το νόμο. Μια μεγάλη πλειοψηφία σε κάθε χώρα πιστεύει ότι αυτή η συμπεριφορά είναι λανθασμένη.³⁷

Οι πράξεις βίας και άλλοι τραυματισμοί είναι επί του παρόντος η τρίτη κύρια αιτία θανατηφόρων επαγγελματικών τραυματισμών στις Ηνωμένες Πολιτείες. Για του λόγου του αληθές, σύμφωνα με το Bureau of Labor Statistics Census of Fatal Occupational Injuries (CFOI), από τους 5.333 θανατηφόρους τραυματισμούς στο χώρο εργασίας που σημειώθηκαν στις Ηνωμένες Πολιτείες το 2019, οι 761 ήταν περιπτώσεις σκόπιμου τραυματισμού από άλλο άτομο, γεγονός πραγματικά άξιο αναφοράς.³⁸

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι έρευνες που διεξάγονται διεθνώς και επικεντρώνονται στις παρενοχλήσεις που υφίστανται εργαζόμενοι (ως επί των πλείστων γυναίκες) από πελάτες μιας επιχείρησης. Σύμφωνα με μια έρευνα που παρουσιάστηκε στο Πανεπιστήμιο του Maryland το 2003, η παρενόχληση πελατών αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα για τον γυναικείο εργαζόμενο πληθυσμό στις ΗΠΑ, μάλιστα τόσο σημαντικό που σε ορισμένους κλάδους είναι πιο διαδεδομένη και από την παρενόχληση από συναδέλφους.³⁹ Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την προαναφερόμενη έρευνα αλλά και με αντίστοιχη που πραγματοποιήθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1990, εάν τα ποσοστά εκδήλωσης παρενοχλητικών συμπεριφορών από συνεργάτες κυμαίνονταν τότε από 40% έως 68%⁴⁰, ο αριθμός των παρενοχλήσεων από πελάτη του σήμερα, έχει καταγραφεί σε περίπου 89%.⁴¹

³⁷ Βλ. ό.π., *Special Eurobarometer 449, Report, Gender-based Violence*, σελ. 47-48

³⁸Βλ. ό.π., *Workplace Violence*, United States Department of Labor, επίσημη ιστοσελίδα

³⁹ Βλ. ό.π., Gettman, H., J., σελ. 61-62

⁴⁰ Βλ. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & et al, *Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model*. Journal of Applied Psychology, 82(4),1997, <https://psycnet.apa.org/record/1997-05398-011>, σελ. 578-589, τελευταία προβολή: 19/10/2022

⁴¹ Βλ. περισσότερα: ό.π. Gettman, H., J., σελ. 43-44

4. Η σημασία του Νομικού Πλαισίου για την καταπολέμηση της βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, η βία στον εργασιακό χώρο, υπό όποια μορφή κι αν αυτή εκδηλώνεται, αποτελεί μια σημαντικότερη ανησυχία, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο. Τα τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα μπορεί να καταλήξουν ιδιαίτερα επικίνδυνα για την ασφάλεια των ίδιων των εργαζομένων, ενώ είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός πως η εργασία προφυλάσσεται και οφείλει να προφυλάσσεται καταλλήλως από τους κινδύνους που δύνανται να την διαταράξουν. Οι νόμοι, οι διατάξεις, οι νομικές υποδείξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά ακόμη και τα συμβουλευτικά κείμενα και οι οδηγοί που έχουν συνταχθεί από αξιόλογους ακαδημαϊκούς και γνώστες του αντικειμένου, πρέπει να ενταχθούν άρρηκτα στις σημερινές κοινωνίες, έτσι ώστε να διασφαλιστούν τα εργασιακά δεδομένα και όλα ανεξαιρέτως τα δικαιώματα των εργαζομένων, κατά τη διάρκεια της ασκήσεως του επαγγέλματός τους. Η λειτουργικότητα των νόμων και των πολιτικών αυτών, η χρησιμότητά τους αλλά και η τελική εκτέλεσή τους, θα πρέπει επίσης να ελέγχεται, καθώς μόνον έτσι τα αποτελέσματα θα είναι ορατά και θα έχουν σαφή διάρκεια στον χρόνο.⁴²

4.1 Ελληνικό Νομικό Πλαίσιο

Το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα προστατεύεται από τον Έλληνα Νομοθέτη, ο οποίος και απαγορεύει ρητά την άσκηση βίας σε κάθε της μορφή, ως άλλωστε οφείλει. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 4, Ν.4808/2021 του Εθνικού μας Δικαίου, *περιλαμβάνεται ρητά στις απαγορεύσεις η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”) ως αυτοτελής απαγόρευση αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων, η οποία μπορεί να εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε να συνδέεται με αυτήν, είτε να προκύπτει από αυτήν και μπορεί να λαμβάνει χώρα ιδίως στο χώρο εργασίας, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, κατά τις επικοινωνίες που*

⁴² Βλ. Ζορμπά, Ε., *Πως εκδηλώνεται η βία στο χώρο εργασίας και πως αντιμετωπίζεται*, publishing.gr, δημοσιεύτηκε: 18/02/2021, <https://publishing.gr/2021/02/18/morfes-vias-stous-xorous-ergasias-anagki-prostasias-prolipsis-vias-epithetikotitas-ergasiakou-ekfovismou-sexoualikis-parenoxlisis/>, τελευταία προβολή: 24/10/2022

σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.⁴³

Αναλύοντας περαιτέρω το δεδομένο και σχετικά πρόσφατο Νομικό Πλαίσιο στη χώρα μας, καταλαβαίνει κανείς πως σε αυτό εντάσσονται και λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τόσο η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας όσο και η Οδηγία της ΕΕ 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Ο Νόμος αυτός αναγνωρίζει μεταξύ άλλων ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι ταυτόχρονα αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών, κρίνοντάς τες έτσι ως απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία.⁴⁴

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στην επίσημη ιστοσελίδα του, τονίζει τη σημασία της άμεσης εφαρμογής του άρθρου 4, Ν.4808/2021, ο οποίος αλλάζει ουσιαστικά τα μέχρι πρότινος ελληνικά δεδομένα επί του θέματος και καταδεικνύει τα βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν, σε περίπτωση εμφάνισης τέτοιων περιστατικών. Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες, είναι συχνά δυστυχώς εκτενείς, όμως είναι πιθανόν να επέλθουν σύντομα αλλαγές, καθώς η αύξηση των κρίσεων εντός του εργασιακού χώρου, το απαιτεί.⁴⁵ Για την επίτευξη όλων των προαναφερόμενων σκοπών, ο Νόμος υπ' αριθμόν Ν.4808/2021 ανακηρύσσει και τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας», με βασικές αρμοδιότητες την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής όλων των διατάξεων του Εργατικού Δικαίου, την έρευνα, την πρόληψη των παραβάσεων, την επίλυση ατομικών εργατικών

⁴³ *Απαγόρευση Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία*, Επιθεώρηση Εργασίας-Ανεξάρτητη Αρχή, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

⁴⁴ Βλ. περισσότερα: *Νόμος 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 (Κωδικοποιημένος)*, e-nomothesia.gr, Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσίας, <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phok-101a-19-6-2021.html>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

⁴⁵ Βλ. *Περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας: Πώς θα διενεργείται η διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ*, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επίσημη ιστοσελίδα, δημοσιεύτηκε: 09/09/2021, <https://ypergasias.gov.gr/peristatika-vias-kai-parenochlisis-ston-choro-ergasias-pos-tha-dienergeitai-i-diadikasia-enopion-tou-sepe/>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

διαφορών, αλλά και την ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών στα πλαίσια πάντα του σύγχρονου ελληνικού νομοθετικού κόσμου.⁴⁶

Τέλος, σύμφωνα πάλι με τον προαναφερόμενο Νόμο, οι ίδιες οι επιχειρήσεις οφείλουν να λάβουν δράση, τόσο για την ευαισθητοποίηση και τον έλεγχο των περιστατικών που συμβαίνουν στον εργασιακό χώρο, όσο και για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών, έτσι ώστε να μη στιγματιστεί το θύμα και να τιμωρηθεί αναλόγως ο δράστης.⁴⁷ Οι νομοθετικές αυτές προβλέψεις είναι υψίστης σημασίας για την επίτευξη της ισότητας στον εργασιακό χώρο καθώς αναδιατυπώνει σπουδαίους ορισμούς (όπως λ.χ. τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης, της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο κ.α.). Αξίζει να σημειωθεί πως πέρα από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, οι παράνομες πράξεις καταγγέλλονται στα Πολιτικά και στα Διοικητικά Δικαστήρια, αλλά και στον Συνήγορο του Πολίτη.⁴⁸

4.2 Ο ρόλος και η στάση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Παρά τις πολλαπλές κρίσεις που καλείται πλέον καθημερινά να αντιμετωπίσει και να διαχειριστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, η κοινωνική διάσταση δε θα μπορούσε να λείπει ποτέ από την ατζέντα της, εάν αναλογιστεί κανείς μάλιστα, πως αυτού του είδους οι κατακριτέες συμπεριφορές μπορούν να αποβούν μοιραίες για το σύνολο της Ευρωπαϊκής κοινότητας. Ως πρέσβειρα των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η ΕΕ έχει εκδώσει μια σειρά από νομικά αλλά και συμβουλευτικά κείμενα, τα οποία τίθενται ενάντια σε κάθε μορφής άσκησης βίας και απευθύνονται σε όλα τα κράτη-μέλη της και τα οποία έχουν ως εκκίνηση, το κομβικό έτος 2000.

Πιο συγκεκριμένα, με μια σειρά από πολύ σημαντικές οδηγίες, η ΕΕ προσπαθεί να διαφυλάξει τον εργασιακό χώρο σε όλη την έκτασή της:

- Η Οδηγία 2000/43/ΕΚ στοχεύει στο να θεσπισθεί πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, με

⁴⁶ Βλ. περισσότερα: ό.π., *Αρμοδιότητες*, Επιθεώρηση Εργασίας-Ανεξάρτητη Αρχή, επίσημη ιστοσελίδα

⁴⁷ Βλ. Περισσότερα: ό.π., *Νόμος 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 (Κωδικοποιημένος)*, e-nomothesia.gr

⁴⁸ Βλ. Μοσχοβάκου, Ν., Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 03/2022, https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI%2020_04%20OLOKLHRWMENO.pdf, τελευταία προβολή: 16/10/2022

απώτερο σκοπό να πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανόμενων των δημόσιων φορέων και ένας από τους τομείς που απευθύνεται είναι φυσικά ο εργασιακός χώρος εντός της ΕΕ (γίνεται ωστόσο λόγος και για την Εκπαίδευση, την Κοινωνική προστασία, τις Κοινωνικές Παροχές, την Ασφάλιση, κ.α.).⁴⁹

- Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ αφορά τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία και ζητά από τα κράτη-μέλη της ΕΕ να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα, έτσι ώστε να καταργηθεί κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης αλλά και να κηρύσσονται ή να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιούνται οποιοσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, τα καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και τα καταστατικά ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των εργοδοτών.⁵⁰
- Η Οδηγία 2002/73/ΕΚ αφορά την εφαρμογή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η Οδηγία αυτή μεταβάλλει και ενισχύει ορισμένα παλαιότερα άρθρα, ενώ δίνει έμφαση στη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις, στη δημοσίευση

⁴⁹ Βλ. *Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 180 της 19/07/2000 σ. 0022 - 0026

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>,

τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁵⁰ Βλ. *Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 303 της 02/12/2000 σ. 0016 - 0022 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>,

τελευταία προβολή: 16/10/2022

ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων σχετικά με αυτές, αλλά και στην παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων.⁵¹

- Η Οδηγία 2004/113/EK κινείται στο ίδιο μήκος κύματος με τις προηγούμενες Οδηγίες που σχετίζονται με τα ζητήματα διακρίσεων και παραβατικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας και στοχεύει στο να καθιερώσει ένα σαφές πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, με σκοπό να εφαρμόζεται ουσιαστικά στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Στο κείμενο της Οδηγίας τονίζονται και οι έννοιες των «άμεσων» και των «έμμεσων διακρίσεων».⁵²
- Η Οδηγία 2006/54/EK αποτελεί ουσιαστικά μια αναδιατύπωση με έναν ευδιάκριτο εμπλουτισμό των προηγούμενων Οδηγιών, και σε αυτήν παρατίθενται επιπρόσθετα ορισμένα παραδείγματα διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, ένδικα βοηθήματα για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, μέτρα για τις αποζημιώσεις ή τις αντισταθμίσεις, δικαιώματα αδειών κ.α. Αξίζει να σημειωθεί η προβολή από την συγκεκριμένη Οδηγία της αναγκαιότητας του Κοινωνικού Διαλόγου αλλά και της ίδρυσης κατάλληλων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, Φορέων Αρμόδιων για την Ισότητα κ.α.⁵³

⁵¹ Βλ. *Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 269 της 05/10/2002 σ. 0015 – 0020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁵² Βλ. *Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁵³ Βλ. *ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/EK ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

- Αλλά και η Οδηγία 2012/29/ΕΕ20 που αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων, περιλαμβάνει μερικά σημαντικά μετρά για τα θύματα βίας (κυρίως για τις γυναίκες). Η Οδηγία ενισχύει επιπλέον τα δικαιώματα των θυμάτων εγκληματικών πράξεων, έτσι ώστε κάθε θύμα στην ΕΕ να έχει δικαίωμα σε ένα ελάχιστο επίπεδο δικαιωμάτων, προστασίας, υποστήριξης και πρόσβασης στη δικαιοσύνη, ανεξαρτήτως της εθνικότητας του αλλά και της χώρας στην ΕΕ, στην οποία πραγματοποιείται το έγκλημα.⁵⁴

Σε κάθε περίπτωση η ΕΕ ανανεώνει και ενημερώνεται συνεχώς για τις ευρωπαϊκές αλλά και τις διεθνείς εξελίξεις επί του συγκεκριμένου θέματος και εμπλουτίζει τις Οδηγίες, τους Κανονισμούς, τις Αποφάσεις αλλά και τις Συστάσεις της στα κράτη-μέλη, εμβαθύνοντας ολοένα και περισσότερο στην πραγματική πηγή και στην ουσία του προβλήματος.

4.3 Διεθνές Επίπεδο: παραδείγματα

Είναι εύλογο το γεγονός του ότι η κάθε χώρα αναπτύσσει δικές της πολιτικές πάταξης όλων των κατακριτέων συμπεριφορών, ανάλογα πάντα με τις δυνατότητες της και φυσικά με την προτεραιότητα που δίνει στην δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Το Διεθνές Δίκαιο (κυρίως το Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο) παρ' όλο που δεν φέρει άμεσο αποτέλεσμα στο εσωτερικό Δίκαιο όλων των χωρών και παρά το γεγονός του ότι αφήνει μια σχετική ελευθερία στις αποφάσεις των κυβερνήσεων, λειτουργεί ως ένα είδος «Οδηγού» για τον συντριπτικό αριθμό των Δημοκρατικών κρατών ανά τον πλανήτη, κυρίως όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα και τον σεβασμό στην ανθρώπινη ύπαρξη και προσωπικότητα. Ιδιαίτερης σημασίας είναι η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα των Ηνωμένων Εθνών, η οποία θεμελιώθηκε ήδη από το μακρινό 1948 και ορίζει ως αδιαμφισβήτητη και αδιαπραγμάτευτη την ανάγκη σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας αλλά και της

⁵⁴ Βλ. *ΟΔΗΓΙΑ 2012/29/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 25ης Οκτωβρίου 2012, για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαϊσίου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012L0029&from=EL>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

ισότητας και της ελευθερίας όλων των ανθρώπων.⁵⁵ Η Διακήρυξη αυτή, βεβαίως, έχει λειτουργήσει ως μια πολύ σημαντική βάση και για την προστασία του εργασιακού χώρου, από πληθώρα δημοκρατικών κρατών ανά τον κόσμο.

Παρά το γεγονός του ότι η Μεγάλη Βρετανία δεν δεσμεύεται πλέον από το Ευρωπαϊκό Δίκαιο στην μετά Brexit εποχή, έχει καταφέρει και από μόνη της αναπτύξει αρκετούς μηχανισμούς πρόληψης και καταστολής επιθετικών και παρενοχλητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο, ενώ έχει θεσπίσει ένα εξίσου ισχυρό και αξιόλογο νομικό πλαίσιο, το οποίο προστατεύει αρκετά τους εργαζομένους, σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με βασικά βρετανικά νομοθετήματα, οι εργοδότες έχουν τη νομική υποχρέωση να διασφαλίζουν, στο βαθμό που είναι ευλόγως εφικτό, την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων τους στην εργασία, με ό,τι αυτό συνεπάγεται. Σύμφωνα με τον Βρετανό νομοθέτη, ο εργοδότης οφείλει να εξετάζει τους κινδύνους για τους εργαζόμενους (συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου εύλογα προβλέψιμης βίας), να αποφασίζει πόσο σημαντικοί είναι αυτοί οι κίνδυνοι αλλά και να γνωρίζει τι πρέπει να κάνει για να αποτρέψει ή να ελέγξει, ως σωστός ηγέτης, το εργασιακό του περιβάλλον. Φυσικά, σύμφωνα με το Βρετανικό Δίκαιο, ο εργοδότης πρέπει να αναπτύξει ένα σαφές σχέδιο διαχείρισης για να πετύχει τους επιθυμητούς στόχους, γεγονός που επίσης προβλέπεται από νομικά κείμενα. Ακόμα, αξίζει να σημειωθεί ότι στη Μ. Βρετανία, τα επικίνδυνα περιστατικά πρέπει να αναφέρονται στις αρχές επιβολής των εργοδοτών, οι οποίοι και καλούνται συχνά να εξηγήσουν ή να λογοδοτήσουν για τους λόγους εμφάνισης τέτοιων περιστατικών.⁵⁶

Υποδειγματική είναι ωστόσο και η στάση της Αυστραλίας ενάντια στις παραβατικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Η Αυστραλιανή Κυβέρνηση, ορίζει τόσο την έννοια της βίας όσο και αυτή των σεξουαλικών παρενοχλήσεων, καταδικάζοντάς τα, και συμβουλεύοντας τους εργαζομένους στο να απευθύνονται στους ανωτέρους τους, στους ειδήμονες αντιπροσώπους τους, στα τμήματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού της εταιρείας τους, στις ενώσεις αλλά και στους δικηγόρους τους.

⁵⁵ Βλ. *Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα*, 10/12/1948, Ηνωμένα Έθνη, Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ, επίσημη ιστοσελίδα, <https://unric.org/el/οικουμενικη-διακηρυξη-για-τα-ανθρωπι-2/>, τελευταία προβολή: 17/10/2022

⁵⁶ Βλ. *Legal Requirements*, Health and Safety Executive (HSE), official website, <https://www.hse.gov.uk/violence/law.htm>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

Παράλληλα, έχουν ενισχυθεί ειδικές πλατφόρμες και ιστοσελίδες ή τηλεφωνικές γραμμές, στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν οι Αυστραλοί πολίτες, σε περίπτωση που κρίνουν πως είναι ασφαλέστερη ή πιο δίκαιη μέθοδος.⁵⁷

Ιδιαίτερη προσοχή αξίζει και το παράδειγμα της Λαϊκής Δημοκρατίας της Κίνας και της στάσης της απέναντι στις βίαιες συμπεριφορές και κρίσεις στους επαγγελματικούς χώρους. Η Κίνα, τουλάχιστον θεωρητικά, φαίνεται πως λαμβάνει σοβαρά υπόψη της τους κανονισμούς και της συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization). Παρά το γεγονός του ότι υποστηρίζει πως πολλοί εθνικοί της νόμοι και κανονισμοί συμπλέουν με τα διεθνή πρότυπα, τα πρόσφατα δεδομένα έχουν πολλάκις αποδείξει πως τα κρούσματα επιθετικών συμπεριφορών και σεξουαλικών παρενοχλήσεων αυξάνονται, ενώ πολύ συχνά δεν καταγράφονται ή δεν κοινοποιούνται καν.⁵⁸ Οι μη φιλικές προς το γυναικείο φύλο κυβερνήσεις, η γενικότερη πολιτική κατάσταση της χώρας, οι διαρκείς διακρίσεις υπέρ του ανδρικού φύλου σε όλους τους τομείς (λ.χ. στον μισθολογικό τομέα) αλλά και οι γενικότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις που χαρακτήριζαν για χρόνια το εργατικό σύστημα στην Κίνα, οδηγούν έως και σήμερα σε πολύ εχθρικά για το γυναικείο φύλο αποτελέσματα στην χώρα. Σύμφωνα με πρόσφατες στατιστικές (2007), η σύγχρονη γυναίκα στην Κίνα έχει δεχθεί έστω μία φορά σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό της χώρο.⁵⁹ Μόλις το 2020 η ΛΔΚ προέβη σε αλλαγές στον Αστικό της Κώδικα με σκοπό να ληφθούν σοβαρότερα και αποτελεσματικότερα μέτρα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και των επιθετικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο (Άρθρο 1010), επομένως αναμένονται σύντομα τα πρώτα στοιχεία για την αξιολόγηση και την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής τους.⁶⁰

⁵⁷ Βλ. *Bullying in the workplace*, Australian Government, Fair Work Ombudsman, official website, <https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/bullying-sexual-harassment-and-discrimination-at-work/bullying-in-the-workplace>, τελευταία προβολή : 16/10/2022

⁵⁸ Βλ. Halegua, A., *Workplace Gender-Based Violence and Harassment in China: Harmonizing Domestic Law and Practice With International Standards*, U.S.-Asia Law Institute, New York University School of Law, 2021, <https://static1.squarespace.com/static/55d21ffee4b0d22e803fdca1/t/60d0edd0f10e7a0a8e77ea8d/1624305105382/Halegua%2C+Workplace+GBVH+in+China+-+FINAL+%282021.06.21%29.pdf>, σελ. 6-7, τελευταία προβολή : 17/10/2022

⁵⁹ Βλ. ό.π., σελ. 11-12

⁶⁰ Βλ. ό.π., σελ.13-14

Τα τελευταία χρόνια η διεθνής κοινότητα έχει την ευκαιρία να συμμετάσχει και να βοηθηθεί από το Global Labour Justice (GLJ, Διεθνής Εργατική Δικαιοσύνη) και από το International Labor Rights Forum (ILRF, Διεθνές Φόρουμ Εργατικών Δικαιωμάτων), δηλαδή, από έναν νέο συγχωνευμένο Οργανισμό, ο οποίος προσφέρει, μεταξύ άλλων, στρατηγική ικανότητα σε διατομεακές εργασίες, «*χτίζοντας*» παράλληλα και διαδρόμους μετανάστευσης εργατικού δυναμικού. Τόσο η Διεθνής Εργατική Δικαιοσύνη όσο και το Διεθνές Φόρουμ Εργατικών Δικαιωμάτων θεωρούν τις παγκόσμιες εταιρείες υπεύθυνες για παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων στις αλυσίδες εφοδιασμού τους. Για τον λόγο αυτόν αλλά και θέτοντας στο επίκεντρο της προσοχής τους πάντοτε τον εργαζόμενο, προωθούν και προτείνουν διαρκώς πολιτικές και νόμους που προστατεύουν την αξιοπρεπή εργασία και τη δίκαιη μετανάστευση. Επιπλέον, ενισχύουν σημαντικά την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, τις νέες μορφές διαπραγματεύσεων αλλά και τις οργανώσεις των εργαζομένων, ιδιαίτερα όταν υπάρχει μεγάλη ανάγκη ή κατάφωρη αδικία εις βάρος τους.⁶¹ Μένει να δούμε, εάν στο μέλλον θα ληφθούν οι σωστότερες αποφάσεις σε διεθνές και καθολικό επίπεδο, έτσι ώστε να διασφαλιστεί στον μέγιστο βαθμό το εργασιακό περιβάλλον, παρ' όλο που κάτι τέτοιο φαντάζει σχεδόν ουτοπικό.

4.4 Περιστατικά βίας στον χώρο του θεάτρου και νομικές εξελίξεις

Σαν κεραυνός εν αιθρία ξέσπασε το ελληνικό «*MeToo*», έπειτα από την πρώτη καταγγελία της χρυσής Ολυμπιονίκης, Σ. Μπεκατώρου το κομβικό έτος 2021, η οποία άνοιξε τον δρόμο για μια σειρά καταγγελιών που αφορούν βιασμούς, κακοποιήσεις και κάθε είδους επιθετική συμπεριφορά σε όλους τους επαγγελματικούς (αλλά και αθλητικούς ή άλλους) χώρους. Ιδιαίτερη μνεία αξίζει να κάνουμε για τα περιστατικά βίας, σεξουαλικών παρενοχλήσεων αλλά και λεκτικών επιθέσεων που έλαβαν χώρα στον κύκλο του θεάτρου και των τεχνών, καθώς η ελληνική κοινωνία ήρθε αντιμέτωπη για πρώτη ίσως φορά στα χρονικά με μία μαζική «*αποκαθήλωση*» σπουδαίων ηθοποιών και σκηνοθετών, οι οποίοι έχουν κατηγορηθεί δημοσίως στα ΜΜΕ για βία στα πλαίσια του εργασιακού χώρου, αλλά και επισήμως, στα Ελληνικά Δικαστήρια, για υποθέσεις που συγκλονίζουν μέχρι και σήμερα την ελληνική, και όχι μόνον, κοινή γνώμη.

⁶¹ Βλ. περισσότερα: *International Labor Rights Forum*, επίσημη ιστοσελίδα, <https://laborrights.org/about>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

Οι νομικές εξελίξεις στην υπόθεση πασίγνωστων ηθοποιών τρέχουν με ταχύτατους ρυθμούς, με πληθώρα μαρτύρων να καταθέτουν καθημερινά επί μήνες, είτε κεκλεισμένων των θυρών είτε όχι, για πολυάριθμες και ποικίλες καταγγελίες για σεξουαλική βία, ή κακοποίηση εις βάρος τους. Στο Μικτό Ορκωτό Δικαστήριο εισέρχονται συνεχώς ηθοποιοί, μάρτυρες, αλλά και γνωστοί των σπουδαίων και άλλοτε «πανίσχυρων» ηθοποιών και σκηνοθετών, οι οποίοι εκθέτουν και παρουσιάζουν τα περιστατικά, όπως εκείνοι τα βίωσαν ή τα αντιλήφθηκαν.

Στα Ελληνικά Δικαστήρια εκδικάζονται επίσης και υποθέσεις, των οποίων οι κατηγορίες είναι πρωτοφανείς για την ελληνική και την παγκόσμια πραγματικότητα. Πρόκειται για πολυάριθμες περιπτώσεις βιασμών, κακοποιητικών συμπεριφορών, σεξουαλικών παρενοχλήσεων, ενηλίκων αλλά και ανηλίκων, ενώ οι ίδιοι οι καταγγέλλοντες αλλά και δημόσια πρόσωπα που μίλησαν δημοσίως για τους θύτες, έκαναν λόγο για άκρως χειριστικές προσωπικότητες, οι οποίες χρησιμοποιούσαν κατά συρροή τη θέση ισχύος τους με σκοπό να «προσεγγίσουν» και να «παγιδεύσουν» τα θύματά τους, φέρνοντας τα σε δυσχερέστατη θέση. Οι θύτες, σύμφωνα με τα μέχρι πρότινος νομικά κείμενα των επίσημων καταγγελιών που έχουν δει το φως της δημοσιότητας, χρησιμοποιούσαν τη δύναμη, την αναγνωρισιμότητα αλλά και τις γνωριμίες τους, με σκοπό να απειλήσουν, να εκβιάσουν ή να τρομοκρατήσουν το εκάστοτε θύμα, έτσι ώστε να επιβληθούν πάνω του με σεξουαλικό ή βίαιο τρόπο, ακολουθώντας κατά κάποιον τρόπο ένα μοτίβο, το οποίο επαναλαμβανόταν για έτη σε πολλά και διαφορετικά μεταξύ τους, θύματα. Δεν ήταν λίγες, άλλωστε, οι περιπτώσεις, στις οποίες τα θύματα (άντρες, γυναίκες ή παιδιά) παραδέχθηκαν στο Δικαστήριο πως δεν μίλησαν νωρίτερα καθώς φοβόντουσαν μήπως δεν γίνουν πιστευτοί ή ακόμη περισσότερο μήπως γελοιοποιηθούν στα μάτια των λοιπών συναδέλφων τους ή του περίγυρού τους. Ακόμη, ο φόβος μήπως το ίδιο το θύμα δεν βρει ξανά δουλειά υπάρχει έως και σήμερα, με πολλούς ηθοποιούς να δηλώνουν πως δεν είναι έτοιμοι ακόμη να μιλήσουν δημόσια και να ξεκινήσουν μια μακρόχρονη και επίπονη δικαστική διαμάχη. Είναι πιθανό το γεγονός πως πολλές περιπτώσεις ίσως χαρακτηρίστηκαν από κάποια κατάχρηση της δημοσιότητας με σκοπό την υπερπροβολή ορισμένων γεγονότων και προσώπων ενώ πάντα ελλοχεύει και η υπόνοια του ότι ίσως πρόκειται για κάποιο «οργανωμένο σχέδιο εξόντωσης» εις βάρος των καταγγελλόμενων, ωστόσο ίσως δε θα έπρεπε να ξεχνάμε πως καπνός δίχως φωτιά δεν γίνεται να υπάρξει και πως σύμφωνα με πολυάριθμες καταγγελίες αλλά και με τα μέχρι πρότινος δεδομένα, η βία και η επιθετικότητα στο θέατρο υφίσταται για χρόνια, χωρίς καμία βελτίωση. Η Ελληνική

Δικαιοσύνη πρόκειται σύντομα να δώσει την απάντηση σε όλες αυτές τις υποθέσεις, ελπίζοντας ταυτόχρονα τόσο για την προσωπική και ηθική δικαίωση των θυμάτων όσο και για την αποτροπή παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον. Με κάθε επιφύλαξη για το δικαστικό αποτέλεσμα και λαμβάνοντας σοβαρά υπόψιν όλα όσα αναφέρθηκαν και τεκμηριώθηκαν επιστημονικώς και επισταμένως παραπάνω, οφείλουμε να ενταχθούμε στο πλάι των θυμάτων, που είχαν το θάρρος να μιλήσουν, σε μια Ελλάδα που ίσως ακόμη να μην είναι έτοιμη να δείξει κατανόηση, συμπαράσταση και αγάπη.

Σε κάθε περίπτωση η εξέλιξη των δικαστικών αυτών υποθέσεων θα δώσει φως στις υποθέσεις και στα πραγματικά γεγονότα και η έκβασή τους αναμένεται να αλλάξει ριζικά την κατάσταση στα θεατρικά δρώμενα. Ήδη, το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών έχει προτείνει και έχει θέσει σε εφαρμογή σημαντικά μέτρα για την καταπολέμηση τέτοιων αρνητικών περιστατικών (όπως λ.χ. τις πρόβες σε θεατρικούς και μόνον χώρους, την διαγραφή μελών που προβαίνουν σε αντισυναδελφικές συμπεριφορές κ.ο.κ.).⁶² Τέλος, το ίδιο το Νομικό Σύστημα της χώρας φαίνεται πως κινητοποιείται αρκετά, με πολλά νέα μέτρα αλλά και συζητήσεις εντός του Ελληνικού Κοινοβουλίου, με σκοπό την προστασία των εργαζομένων και φυσικά, τον επαναπροσδιορισμό των ποινών και των χρονικών περιθωρίων καταγγελίας σε περιπτώσεις βιασμών και σεξουαλικών επιθέσεων. Οι Ελληνικές Αρχές με τη σειρά τους οφείλουν να προστατεύουν τον καταγγέλλοντα μέχρι την εκδίκαση της υποθέσεώς του και να παραμένουν απερίσπαστες στο έργο τους, που δεν είναι άλλο από την προστασία του Έλληνα πολίτη και την καταδίκη αυτών που προβαίνουν σε οποιοδήποτε αδίκημα.

5. Φορείς-Αρωγοί για την εξάλειψη της βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο

Καταλυτικής σημασίας είναι οι φορείς, οι οποίοι δραστηριοποιούνται και συμμετέχουν ενεργά στην εξάλειψη των βίαιων και επιθετικών συμπεριφορών εν γένει, αλλά και στην αποκατάσταση των συνθηκών, είτε αυτές περιορίζονται στον χώρο εργασίας, είτε ακολουθούν το θύμα και τον περίγυρό του σε τομείς, πέρα από αυτόν (λ.χ. στην προσωπική του ζωή, στις σχέσεις του με τους συναδέλφους του κ.α.). Τόσο ο Δημόσιος

⁶² Βλ. περισσότερα: Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών, επίσημη ιστοσελίδα, <https://sei.gr>, τελευταία προβολή: 10/11/2022

Τομέας, όσο ο Ιδιωτικός αλλά και η ατομική προσπάθεια του κάθε μέλους της κοινωνίας μας, μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η πρόληψη, η αντιμετώπιση αλλά και η σωστή εκπαίδευση του σύγχρονου επαγγελματικού (και όχι μόνον) κόσμου είναι πολύ σημαντική για την εξάρθρωση του προβλήματος, ενώ παράλληλα πρέπει να στελεχωθούν σωστά οι δομές και τα δίκτυα που θα συμβάλλουν σε όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω. Εφόσον είναι γενικά αποδεκτό το γεγονός του ότι όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα στην ελεύθερη εργασία άνευ παρενοχλήσεων και κωλυμάτων, προκύπτει ως εύλογο συμπέρασμα πως είναι υποχρέωση παντός υπευθύνου να εξασφαλίζει διαρκώς το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, απαλλάσσοντάς το από κάθε είδους καταπίεση.⁶³

5.1 Δημόσιος Τομέας

Στην Ελλάδα, η δράση του δημόσιου τομέα κατά της βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο δεν είναι απόλυτα συντονισμένη, ωστόσο η κατάσταση τα τελευταία έτη τείνει να αλλάξει, καθώς γίνονται προσπάθειες για αποτελεσματικότερες και πιο οργανωμένες ενέργειες, τόσο από διάφορους φορείς που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία των υπουργείων και των άμεσων αποφάσεών τους, όσο και από άλλους δημόσιους φορείς (όπως λ.χ. τα Πανεπιστημιακά ιδρύματα, τις Περιφέρειες, τους Δήμους κ.ο.κ.). Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει δημοσιοποιήσει ουκ ολίγες φορές καμπάνιες και εκστρατείες ενημέρωσης κατά της βίας και των παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο. Μία από τις σημαντικότερες ήταν οι «*Λέξεις μαχαιριές*» (2021), η οποία ουσιαστικά απευθύνεται στις γυναίκες-θύματα της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας και η οποία στόχο είχε να προβάλλει κυρίως την τραγικότητα της λεκτικής βίας αλλά και τις πολύ σημαντικές συνέπειες που μπορεί αυτή να επιφέρει στον εκάστοτε αποδέκτη.⁶⁴

⁶³ Βλ. *Εξάλειψη των περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης στο χώρο εργασίας*, European Community Shipowners' Associations, European Transport Workers' Federation, Οδηγίες προς ναυτιλιακές εταιρείες, Βρυξέλλες, 2013, <https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2018-03/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20GR.pdf>, σελ.5, τελευταία προβολή: 26/10/2022

⁶⁴ Βλ. *Τριμηνιαίο Ενημερωτικό Δελτίο #6: Πολιτικές και Δράσεις της ΓΓΔΟΠΠΦ για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών Ανάλυση Στατιστικών Στοιχείων του Δικτύου Δομών και της Γραμμής SOS 15900 της ΓΓΔΟΠΠΦ Οκτώβριος 2021- Δεκέμβριος 2021*, Ελληνική Δημοκρατία,

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (υπάγεται στο Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων) σε στενή συνεργασία με περιφέρειες ανά την Ελλάδα, προβαίνει σε πολυάριθμες δράσεις ευαισθητοποίησης του κοινού για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των φαινομένων βίας, τόσο στον εργασιακό όσο και στον οικογενειακό χώρο. Αξίζει να σημειωθεί ενδεικτικά, μια πολύ ιδιαίτερη δράση σε συνεργασία με την Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης με τίτλο «*Εργαζόμενες γυναίκες και φαινόμενα σεξισμού*», που πραγματοποιήθηκε από το Κέντρο Νεολαίας και Εθελοντισμού Δ. Κομοτηνής, «*Εξάγωνο*».⁶⁵

Η Δομή Συμβουλευτικής και Προσβασιμότητας (Δο.Συ.Π.) του Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης ιδρύθηκε το 2017 και ασχολείται ιδιαίτερα με την αντιμετώπιση της βίας στην εργασία, αλλά και με άλλα κοινωνικά θέματα που απευθύνονται κυρίως σε φοιτητές και νέους. Η ακαδημαϊκή πρωτοβουλία είναι πολύ σημαντική για την χώρα μας, καθώς είναι αυτή που ουσιαστικά καθοδηγεί την φοιτητική κοινότητα και εκπαιδεύει συνεπώς, τους μελλοντικούς εργαζόμενους αλλά και εργοδότες.⁶⁶

Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι πολύ διαδεδομένος στη χώρα μας και αποτελεί μια Ανεξάρτητη Αρχή, η οποία μάχεται για κάθε λογής νομικό, ηθικό ή άλλον προβληματισμό των Ελλήνων πολιτών. Στην ετήσια έκθεση που δημοσιεύτηκε το 2021, γίνεται εκτενής αναφορά στην ευθύνη που φέρει ο συγκεκριμένος φορέας ως προς την παρακολούθηση και την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης όλων των μελών της κοινωνίας μας. Η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη να παρεμβαίνει και στον ιδιωτικό τομέα, τον καθιστά υψίστης σημασίας παράγοντα για την εξάλειψη επιθετικών και παρενοχλητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο.⁶⁷

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δημοσιεύτηκε: 30/06/2022, <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/06/60-Enimerotiko-Deltio-GGDOPIF-Via.pdf>, σελ. 2, τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁶⁵ Βλ. ό.π., σελ.6

⁶⁶ Βλ. *Σύγχρονες Μορφές Εκφοβισμού*, Δομή Συμβουλευτικής και Προσβασιμότητας, Δ.Π.Θ., επίσημη ιστοσελίδα, <https://dosyp.duth.gr/σύγχρονες-μορφές-εκφοβισμού/>, τελευταία προβολή: 20/10/2022

⁶⁷ Βλ. Μποσδογιάννη, Α., Πανοπούλου, Α., *Ετήσια Έκθεση 2021, Συνήγορος του Πολίτη*, 2021, Αθήνα, 2021, σελ. 129-133, τελευταία προβολή: 19/10/2022

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων που ενεργεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, έχει δημιουργήσει τον ιστότοπο: *womensos.gr*, αλλά και την 24ωρη τηλεφωνική γραμμή 15900, με σκοπό να υποστηρίξει τις γυναίκες που έχουν υποστεί βία και κακοποιητικές συμπεριφορές. Η *womensos.gr* οργανώνει πολυάριθμες δράσεις κατά της ανισότητας των δύο φύλων, δημοσιεύει διαφημιστικές καμπάνιες σε ελληνικά και ξένα ΜΜΕ, εκδίδει φυλλάδια, αφίσες και εκθέσεις και διοργανώνει ημερίδες με διάφορες θεματικές.⁶⁸

Ιδιαίτερη μνεία χρειάζεται σε αυτό το σημείο να γίνει για τις δομές φιλοξενίας που έχουν φτιαχτεί και στελεχώνονται από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό (λ.χ. κοινωνιολόγους, ψυχολόγους, νομικούς συμβούλους κ.α.) προστατεύοντας εφ' όλης της ύλης με αυτόν τον τρόπο, ιδιαίτερα τις κακοποιημένες γυναίκες αλλά και τα παιδιά τους. Τέλος, υπάρχουν σε όλη την ελληνική περιφέρεια περισσότερα από 40 Συμβουλευτικά Κέντρα, τα οποία βρίσκονται στη διάθεση των πολιτών-θυμάτων βίας που βρίσκονται σε ανάγκη.⁶⁹

5.2 Ιδιωτική Πρωτοβουλία

Η Ιδιωτική Πρωτοβουλία διαδραματίζει έναν άκρως καταλυτικό ρόλο στην εξάλειψη των φαινομένων βίας και παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο και ειδικότερα στην Ελλάδα, τα τελευταία έτη αναπτύσσονται ολοένα και περισσότεροι οργανισμοί που θέτουν στο επίκεντρό τους τα θύματα τέτοιου είδους επιθέσεων.

Είτε παρέχοντας στους ενδιαφερόμενους ψυχολογική υποστήριξη, εικοσιτετράωρες τηλεφωνικές γραμμές επικοινωνίας είτε στηρίζοντάς τους νομικά, ηθικά αλλά και οικονομικά, δεν είναι λίγοι οι φορείς, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις αλλά και οι ιδιώτες ειδήμονες (λ.χ. ψυχολόγοι, νομικοί κ.α.), οι οποίοι στέκονται ενεργά πλάι στα θύματα κακοποιητικών συμπεριφορών και ψάχνουν μαζί τους τις λύσεις στα προβλήματα και στις ανησυχίες τους. Η ιστοσελίδα *metoogreece.gr* αποτελεί πρωτοπόρο στην ανάδειξη και καταστολή των βίαιων περιστατικών, όπου κι αν αυτά

⁶⁸ Βλ. περισσότερα, ό.π., *Womensos.gr*, επίσημη ιστοσελίδα

⁶⁹ Βλ. *Οι δομές του δικτύου για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών*, ΚΕΘΙ, δημοσιεύτηκε: 28/02/2020, <https://www.kethi.gr/nea/oi-domes-toy-diktyou-gia-tin-prolipsi-kai-antimetopisi-tis-bias-kata-ton-gynaikon-0>, τελευταία προβολή: 26/10/2022

εντοπίζονται αποδεικνύοντας έμπρακτα πως η ανθρώπινη ύπαρξη αξίζει μόνο σεβασμό. Με σύνθημα: «μαζί σπάμε τη σιωπή», το ελληνικό *Meeto*, προτρέπει τα θύματα κακοποίησης στον εργασιακό τους χώρο να μιλήσουν, για να τιμωρηθούν οι θύτες και να μην μετράμε πια άλλα θύματα στο μέλλον.⁷⁰

Ακόμη, σημαντική και έμπρακτη έχει υπάρξει η στάση διάφορων Συνομοσπονδιών και Σωματείων, τα οποία μάχονται διαρκώς για την μεταβολή των όρων εργασίας, έτσι ώστε να προφυλάσσεται ο κάθε εργαζόμενος ατομικά, αλλά και όλοι μαζί, συλλογικά.⁷¹

Μέσω σεμιναρίων, διαλέξεων, ερευνών και ανοιχτών συζητήσεων, οργανωμένες ομάδες πολιτών όπως η Ένωση Γυναικών Ελλάδος,⁷² στοχεύουν επίσης στην επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων και στην ίση αντιμετώπιση σε όλους ανεξαιρέτως τους χώρους.

Τέλος, δεν πρέπει να παραλειφθεί η καταλυτική σημασία ορισμένων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, Ενώσεων, Συνδικάτων, Εθελοντικών Ομάδων αλλά και ορισμένων ΜΜΕ, οι οποίοι με την ανιδιοτελή δράση τους πρωταγωνιστούν στη μάχη κατά της βίας όλων των ειδών. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε σε αυτό το σημείο την Μη Κυβερνητική Οργάνωση, Χ.Ε.Ν Ελλάδος (με έδρα την Αθήνα), η οποία ούσα ενεργή σε 120 χώρες του κόσμου, ενώνει τις φωνές 25 εκατομμυρίων γυναικών και προσπαθεί να δημιουργήσει έναν πιο ασφαλή κόσμο για όλους μας. Πέρα από την προφανή στήριξη της σε κακοποιημένες γυναίκες και γυναίκες ευρισκόμενες σε κατάσταση κινδύνου, η Χ.Ε.Ν. ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για την προσωπική και επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών αυτών, ενδυναμώνοντάς τες καταλλήλως και βοηθώντας τες να ανταπεξέλθουν σε όλες τις προκλήσεις της μετέπειτα ζωής και πορείας τους.⁷³

5.3 Κοινωνία

⁷⁰ Βλ. περισσότερα: *Meeto*, επίσημη ιστοσελίδα, <https://metoogreece.gr>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁷¹ Βλ. μεταξύ άλλων: *Ηθική Παρενόχληση (Mobbing)*, Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, επίσημη ιστοσελίδα: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2079#>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

⁷² Βλ. για παράδειγμα: *Σύγχρονες μορφές βίας. Η απειλή είναι δίπλα μας – Προτάσεις από το Περιφερειακό Συμβούλιο στο Αίγιο*, *aigialeia24.gr*, δημοσιεύτηκε στις: 17/06/2022, <https://www.aigialeia24.gr/σύγχρονες-μορφές-βίας-η-απειλή-είν/>, τελευταία προβολή: 15/10/2022,

⁷³ Βλ. περισσότερα: *Χ.Ε.Ν. Ελλάδος*, <https://xen.gr>, επίσημη ιστοσελίδα, τελευταία προβολή: 26/10/2022

Η ίδια η κοινωνία οφείλει με τη σειρά της να στέκεται ενεργά δίπλα στα θύματα ανάρμοστων και επιθετικών συμπεριφορών και να καταδικάζει απερίφραστα και έμπρακτα τον εκάστοτε δράστη. Το να είναι κανείς θύμα μπορεί να σημαίνει ότι είναι ταυτόχρονα αβοήθητος, παθητικός ή/ και αδύναμος, γεγονός που υποδηλώνει με τη σειρά του πως ακόμη και η ελάχιστη βοήθεια από την κοινωνία, μπορεί να αποτελέσει καταλύτη για την επανένταξη του θύματος στην ομαλότητα και στους κανονικούς ρυθμούς της ζωής του, όπως αυτή ήταν και πριν από την επίθεση. Δυστυχώς, πολλοί είναι εκείνοι που ελέγχουν, κατακρίνουν και περιφρονούν το θύμα επειδή κρίθηκε τόσο αναποτελεσματικό ή επιπόλαιο στη ζωή του/της. Η συμπεριφορά αυτή είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη καθώς μπορεί να δημιουργήσει έναν φαύλο κύκλο ανάρμοστων συμπεριφορών, τη στιγμή που το θύμα λόγω άγχους, φόβου ή πίεσης του κοινωνικού του περιβάλλοντος, αποφασίζει να μην καταπολεμήσει ευθέως την επίθεση που υπέστη.⁷⁴ Αυτό που επήλθε, άλλωστε, και ως αποτέλεσμα από την εκδήλωση και την ταχύτατη διάδοση του ελληνικού *MeToo* και την υπερπροβολή του από τα Ελληνικά ΜΜΕ, είναι πως, δυστυχώς, πολλές φορές η ίδια η κοινωνία απαξιώνει τις εμπειρίες των θυμάτων, στερούμενη χαρακτηριστικών όπως η αντικειμενικότητα, η ενσυναίσθηση, η αγάπη για το άλλο φύλο, ο σεβασμός κ.ο.κ. Αυτό που ουσιαστικά πρέπει να αλλάξει στην σύγχρονη οπτική και νοοτροπία της κοινωνίας μας είναι πως πλέον, δεν γίνεται λόγος για ένα απλό και αδιάφορο κίνημα ακτιβισμού ή φεμινισμού, αλλά αντίθετα, πρόκειται για ένα ευρύτατο και άκρως απειλητικό κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο μας αφορά όλους: γυναίκες, άντρες και παιδιά.⁷⁵

6. Συνέπειες βίαιων φαινομένων και παρενοχλήσεων

Τα αποτελέσματα των βίαιων ενεργειών και των πάσης φύσεως παρενοχλήσεων μόνον αρνητικά θα μπορούσαν να είναι σε όλους τους τομείς στους οποίους εμφανίζονται, αλλά ακόμα και σε αυτούς που δεν είναι άμεσα ορατοί. Οι επιπτώσεις αυτές είναι πολυεπίπεδες και δεν εντοπίζονται μόνο στο θύμα και στην ψυχολογία του, αλλά

⁷⁴ Βλ. περισσότερα: Scott, S., *In the Aftermath of Intimate Partner Violence: A Focus on Positive Psychosocial Living*, 2007, σελ. 29 & 34

⁷⁵ Βλ. Κωνσταντίνου, Α., *Κίνημα #MeToo: Αναπαράσταση των γυναικών στα ελληνικά Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης*, Ε.Α.Π., Διπλωματική Εργασία, Αθήνα, 06/2021, https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/51113/1/sds_diplomatiki%20ergasia_503032.pdf, σελ. 23-26, τελευταία προβολή: 26/10/2022

αντίθετα επηρεάζουν το σύνολο του εργασιακού χώρου, τους πελάτες ή τα τρίτα πρόσωπα που τυχαίνει να βρίσκονται στο περιβάλλον αυτό, αλλά και όσους έχουν γίνει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών.⁷⁶ Έτσι, γίνεται εύκολα αντιληπτό πως η οποιαδήποτε ανάλυση κόστους θα πρέπει, να λαμβάνει υπόψη της, τόσο το άυλο όσο και το απτό κόστος σε επίπεδο οργανισμού, ατόμου και κοινωνίας, εν συνόλω.⁷⁷ Εξάλλου, δεν είναι λίγες οι έρευνες και οι στατιστικές, οι οποίες αποδεικνύουν πως το εργασιακό κλίμα και η εργασιακή ικανοποίηση είναι εξαιρετικά σημαντικοί παράγοντες τόσο για την παραγωγικότητα ενός οργανισμού, όσο και για την ίδια την οργάνωσή και την αποδοτικότητά του, γεγονός που στρέφει την προσοχή του ερευνητή σε πολλά «μέτωπα» που δύνανται να πληγούν από τις βιαιότητες και τις επιθετικές συμπεριφορές.⁷⁸

6.1 Συνέπειες στην αποδοτικότητα του εργαζομένου και στους επιχειρησιακούς στόχους

Το εργασιακό κλίμα σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό, στον οποίο εκτυλίχθηκε ένα ή περισσότερα περιστατικά βίαιων συμπεριφορών (έννοια γνωστή και ως «*mobbing*» ή «*σύνδρομο mobbing*»), προφανέστατα και επηρεάζεται σημαντικότερα από τα αρνητικά αυτά γεγονότα, είτε με άμεσο, είτε με έμμεσο τρόπο. Στην ίδια την επιχείρηση, εταιρεία ή οργανισμό, παρατηρείται μια γενικότερη αρνητικότητα, που συχνά εκδηλώνεται ως θυμός, άγχος ή και καταθλιπτικά συμπτώματα, από έναν ή

⁷⁶ Βλ. περισσότερα: Hoel, H., Vartia, M., *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU: Women's rights & Gender Equality*, Study for the FEMM committee, European Parliament, 03/2018,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf), τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁷⁷ Βλ. Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C., L., *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf, σελ. 26-27, τελευταία προβολή: 17/10/2022

⁷⁸ Βλ. Χριστόφα, Ν., *Πώς το εργασιακό κλίμα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Διπλωματική Εργασία, Πειραιάς, 2018, https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/11006/Christofa_Niki.pdf?sequence=1&isAllowed=y, σελ. 11-12, τελευταία προβολή: 19/10/2022

περισσότερους εργαζομένους. Ακόμη, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις στις οποίες κυριαρχεί και ο ίδιος ο φόβος εκδήλωσης παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον, ενώ παρατηρούνται ακόμη και οργανωτικές ή λειτουργικές δυσλειτουργίες στο εσωτερικό του εργασιακού περιβάλλοντος. Ο εργαζόμενος, υποσυνείδητα θέτει τον εαυτό του στη δυσχερή θέση του πρότερου θύματος και μετατρέπεται σε εν δυνάμει θύμα, προσπαθώντας πολλές φορές να αποφύγει τους συνεργάτες του ή τον εργοδότη του, με σκοπό να προστατευτεί. Στους εργαζομένους μιας επιχείρησης, στην οποία εκδηλώνονται κατά συρροή βίαια περιστατικά, παρατηρείται μειωμένη αφοσίωση, υψηλά επίπεδα αποχής, απώλεια κινήτρων, κοινού οράματος και ενθουσιασμού για την δουλειά, ενώ θίγονται σημαντικά τα αισθήματα εμπιστοσύνης και πίστης προς τον εργασιακό αυτό χώρο.⁷⁹

Επιπρόσθετα, τα πολλά και διαφορετικά προσόντα και οι ικανότητες των εργαζομένων «φυλακίζονται» και ο ίδιος δεν μπορεί ή φοβάται να συνεχίσει το έργο του, είναι διαρκώς καχύποπτος ή δύσπιστος, ενώ αμφισβητεί την καλή θέληση ή την προθυμία των συνεργατών του, μη έχοντας εμπιστοσύνη, τελικώς, σε κανέναν.⁸⁰ Σύμφωνα με έρευνες, η εκδήλωση βίαιων ή παρενοχλητικών συμπεριφορών μπορεί να οδηγήσει σε ανεργία και μη πρόσληψη νέου προσωπικού, σε χαμένους μισθούς και μειωμένα έσοδα και σε κακή υγεία των εργαζομένων. Μεσοπρόθεσμα μπορεί να προκληθούν νέες εντάσεις αναμεταξύ των εργαζομένων ή να δημιουργηθούν νέα χρέη στην επιχείρηση. Τέλος, μακροπρόθεσμα, γίνονται αντιληπτά προβλήματα σε αποταμιεύσεις και συνταξιοδοτήσεις, γεγονός το οποίο εάν καταμετρηθεί με όλα τα προαναφερόμενα απότοκα, καταδεικνύει την άμεση ανάγκη επέμβασης και αποκατάστασης των επαγγελματικών συνηθειών για το θύμα ή τα εν δυνάμει θύματα.⁸¹

Για εκείνα τα άτομα που μπορεί να αποφασίσουν να φύγουν ως αποτέλεσμα της εκδήλωσης βίαιων ή επιθετικών συμπεριφορών ή που αναγκάζονται να φύγουν από τον οργανισμό ή την εταιρεία ή ακόμη και να απολυθούν κατόπιν απόφασης του εργοδότη

⁷⁹ Βλ. Θεοδορίδης, Β., *Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας*, Τουριστικές Επιχειρήσεις Α.Ε

⁸⁰ Βλ. Barling, J., *The Prediction, Experience, and Consequences of Workplace Violence*, https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/stennett_psychology_articles/Prediction_Experience_Consequences_of_Workplace_Violence.pdf, σελ. 38-44, τελευταία προβολή: 15/10/2022

⁸¹ Βλ. Ro, C., *The long-lasting effects of workplace sexual harassment*, BBC, δημοσιεύτηκε: 15/11/2021, <https://www.bbc.com/worklife/article/20211113-the-long-lasting-effects-of-workplace-sexual-harassment>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

τους, μπορεί να μην είναι εύκολο να βρουν μια νέα δουλειά ή να έχουν οι ίδιοι μια έντονη αποστροφή ως προς το να βρουν νέα εργασία. Σε κάθε περίπτωση, το περιστατικό είναι πιθανό να έχει μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στις αμοιβές καθώς και στις μελλοντικές προοπτικές σταδιοδρομίας τους. Ένας αριθμός από τους πιο σοβαρά πληγέντες, δεν θα επιστρέψουν ποτέ στην εργασία τους μετά από μακρά περίοδο απουσίας. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις η επιστροφή των θυμάτων εμποδίζεται και από την κατάσταση της σωματικής ή της ψυχικής τους υγείας (βλ. 4.2.). Σε άλλες περιπτώσεις, η αυξανόμενη σοβαρότητα των συγκρούσεων, τους φέρνει σε έντονη αντίθεση με το εργασιακό τους περιβάλλον, το οποίο μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο στο να αποφασίζει να τερματίσει την απασχόλησή του. Οι μακρές περίοδοι νομικών διαφωνιών και αντιδικιών φαίνεται να αποτελούν μια ακόμη τροχοπέδη στην επίλυση τέτοιων θεμάτων, ενώ δεν πρέπει να παραλείψουμε να αναφέρουμε πως σε σημαντικό αριθμό περιπτώσεων, τα θύματα εκφοβισμού και επιθετικής ή βίαιης συμπεριφοράς, στους οποίους λύθηκαν τα συμβόλαιά τους ως αποτέλεσμα της σύγκρουσης, βρέθηκαν τελικά άνεργοι.⁸²

Δεν πρέπει να παραλειφθούν και οι πιθανότητες να επέλθει σημαντική εσωτερική κρίση σε μια επιχείρηση μετά από την εκδήλωση παρενοχλήσεων, η οποία μπορεί να εντείνεται μέσω μηνύσεων και καταγγελιών, που δύνανται να οδηγήσουν ακόμη και στο οριστικό κλείσιμό της.⁸³ Έτσι, το δίλημμα ανάμεσα στην καταγγελία ή μη ενός βίαιου περιστατικού στον εργασιακό χώρο, ουσιαστικά παραμένει για το θύμα και διαιωνίζει μια επίπονη κατάσταση, που μόνο αρνητική (αν όχι τραυματική) μπορεί να αποδειχθεί στο μέλλον.

Συμπερασματικά μιλώντας και λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω, με το να δίνει κανείς έμφαση στο πιθανό κόστος ή ζημία για έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση, ελπίζεται ότι οι οργανισμοί θα δουν επιτέλους το πλεονέκτημα στην επένδυση χρόνου και χρημάτων για την ουσιαστική και αποτελεσματική πρόληψη όλων αυτών των προβλημάτων. Αναμφίβολα, το ενδιαφέρον για την ασφάλεια και την υγεία του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, μόνο όφελος μπορεί να επιφέρει στο σύνολο της εργασιακής κοινότητας.

⁸² Βλ. ό.π., Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C., L., σελ. 30-32

⁸³ Βλ. ό.π., Gettman, H., J., σελ. 61-62

6.2 Ψυχολογικές και Σωματικές Συνέπειες

Ο ψυχολογικός αλλά και ο σωματικός παράγοντας δε θα μπορούσε σε καμία περίπτωση να μείνει αλώβητος μετά από ένα ή περισσότερα βίαια ή παρενοχλητικά περιστατικά στον επαγγελματικό χώρο. Οι επιπτώσεις τέτοιου είδους συμπεριφορών επηρεάζουν σημαντικά την προσωπική ζωή του θύματος σε όλες τις εκφάνσεις του, ενώ δεν αποκλείεται να εντοπιστούν και σημαντικές αλλαγές στις διαπροσωπικές του σχέσεις αλλά και στις κοινωνικές του επαφές.⁸⁴

Ακόμη, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις στις οποίες το θύμα, δεχόμενο είτε παθητικά είτε ενεργητικά την βία και τις παρενοχλήσεις, στρέφεται εκ νέου στον θύτη (άμεσα ή έμμεσα) με σκοπό να τον εκδικηθεί, γεγονός που προκαλεί ακόμη περισσότερους διαπληκτισμούς και διχόνοιες στην εργασία, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο αρνητικών και βίαιων γεγονότων.⁸⁵ Στο θύμα μπορεί να παρατηρηθούν μεταξύ άλλων, κρίσεις πανικού, αϋπνίες και διαταραχές συγκέντρωσης,⁸⁶ ενώ επιπλέον συνέπειες της έκθεσης ενός θύματος σε κάποιο βίαιο ή επιθετικό περιστατικό, μπορεί να είναι ορισμένες μεταγενέστερες φοβίες του ή και μετατραυματικές αγχώδεις διαταραχές που ενδέχεται να αντιμετωπίσει.⁸⁷

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική είναι και η επίπτωση στην ίδια τη σωματική υγεία του θύματος, καθώς σύμφωνα με έρευνες, τέτοιου είδους βίαια περιστατικά μπορούν να προκαλέσουν από μικρές παθολογικές ασθένειες (λ.χ. ημικρανίες, στομαχικοί πόνοι, αλλεργίες, έλκη κ.α.), μέχρι και άλλες σοβαρότερες ψυχικές ή σωματικές νόσους, καρδιαγγειακές παθήσεις, διάφορους τύπους καρκίνου κ.α. Άλλες πολύ αξιόλογες

⁸⁴ Βλ. *Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, δημοσιεύτηκε: 26/05/2020, <https://www.kethi.gr/blog/sexoyaliki-parenohlisi-ston-horo-ergasias>, τελευταία προβολή: 15/10/2022

⁸⁵ Βλ. Van de Pasch, K., *The Development of Workplace Aggression Based on Target Responses*, Department of Social Psychology, Tilburg University Master Thesis, Work and Organizational Psychology 2020/2021, δημοσιεύτηκε: 16/03/2021, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=156710>, σελ. 6-9, τελευταία προβολή: 16/10/2022

⁸⁶ Βλ. ό.π., Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C., L., σελ. 26-27

⁸⁷ Βλ. Barling, J., *Violence on the Job: Identifying Risks and Developing Solutions*, 2. *The prediction, experience, and consequences of workplace violence*, edited by VandenBos, G., R., Bulatao, E., Q., 1996, <https://psycnet.apa.org/record/1996-98764-001>, σελ. 34-36, τελευταία προβολή: 26/10/2022

μελέτες κάνουν λόγο για διαταραχές ύπνου, συμπτώματα σωματικής κόπωσης, αλλά και μυοσκελετικών τραυματισμών.⁸⁸ Σε ακόμη πιο ακραίες περιπτώσεις, δεν αποκλείεται ακόμη και η περίπτωση αυτοκτονίας του θύματος.⁸⁹

Αξίζει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί και η ίδια η έγνοια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στα κράτη-μέλη της, η οποία μάλιστα σε πολλές εκθέσεις της, τονίζει τη σημασία αποφυγής των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που απειλούν το σύγχρονο εργατικό δυναμικό προειδοποιώντας τους υπεύθυνους οργάνωσης και δομής των ευρωπαϊκών εταιρειών, πως τυχούσες παραλείψεις τους μπορεί να οδηγήσουν σε άλλα δυσμενή οργανωτικά αποτελέσματα, όπως λ.χ. η διαρκής απουσία εργαζομένων λόγω ασθένειας ή ιατρικών προβλημάτων, η μειωμένη παραγωγικότητα ή άλλα εξίσου σημαντικά ανθρώπινα λάθη.⁹⁰ Γίνεται αντιληπτή η άμεση σύνδεση του ανθρώπινου παράγοντα σε όλες του τις εκφάνσεις με τους επιχειρησιακούς και εργασιακούς στόχους, τόσο εντός, όσο και εκτός της των Ελληνικών και Ευρωπαϊκών συνόρων.

6.3 Βία, παρενοχλήσεις και σύγχρονη κοινωνία

Σύμφωνα με πολλές απόψεις, η ίδια η κοινωνία οφείλει και επιβάλλεται να διαδραματίσει έναν πολύ ενεργό ρόλο για την επαναφορά της τάξης σε κάθε εργασιακό περιβάλλον. Αυτό επιτυγχάνεται καθημερινά κυρίως με την ενεργή συμμετοχή των πολιτών σε δράσεις που αφορούν τον τομέα αυτόν, όπως άλλωστε τονίστηκε και παραπάνω (βλ. 3.3.). Έτσι, τόσο οι ιδιωτικές όσο και οι δημόσιες πρωτοβουλίες και καινοτομίες, ουδεμία σημασία θα είχαν, εάν οι ίδιοι οι πολίτες αδιαφορούσαν ή και αποδοκίμαζαν τις διαδικασίες αυτές.

Όσον αφορά τα ελληνικά, σύγχρονα δεδομένα, ελληνική κοινωνία έχει ευαισθητοποιηθεί αρκετά τα τελευταία χρόνια και έχει επιδείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον σε τέτοιου είδους δράσεις, ενώ οι πολίτες συμμετέχουν εξίσου ενεργά σε

⁸⁸ Βλ. Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S., McNeely, E., *The Impact of Workplace Harassment on Health in a Working Cohort*, *Frontiers*, επίσημη ιστοσελίδα, δημοσιεύτηκε: 24/05/2019, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01181/full>, τελευταία προβολή: 26/10/2022

⁸⁹ Βλ. ό.π., Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C., L., σελ. 26-28

⁹⁰ Βλ. Leka, S., Iavicoli, S., *Peer Review on "Legislation and practical management of psychosocial risks at work": Thematic Discussion Paper, A critical evaluation of the EU policy context*, ICF, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 10/2019, σελ. 1-4

κινητοποιήσεις, δημόσιες καταγγελίες, εθελοντικές εργασίες, ημερίδες και κάθε είδους παρουσιάσεις που αφορούν το συγκεκριμένα ζητήματα.

Τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας στην Ελλάδα, ιδιαίτερα μετά το ξέσπασμα του ελληνικού κινήματος «*MeToo*», το 2021, προβάλλουν σε πολύ μεγάλο βαθμό περιστατικά βίας ή παρενοχλήσεων σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους, με σκοπό να ευαισθητοποιήσουν ακόμη περισσότερο το ευρύ κοινό αλλά και να απωθήσουν τον πιθανό δράστη από όμοιες ενέργειες.⁹¹ Αξίζει επίσης να τονιστεί πως η διάδοση του κινήματος αυτού και ο έντονος ακτιβισμός, ο οποίος επήλθε ως φυσικό επακόλουθο των τόσο σημαντικών καταγγελιών για τα ελληνικά δεδομένα, άνοιξε ουσιαστικά τον δρόμο στην καταγγελία της βίας, αυτή καθ' εαυτή, χωρίς, δηλαδή, να υπάρχει πια φόβος για τον σύγχρονο Έλληνα ακροατή το να ενημερώνεται για γεγονότα σχετικά με τον βιασμό ή την κακοποίηση αντρών, την κακοποίηση ανάμεσα σε ομόφυλα ζευγάρια, τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις από γυναίκα σε άντρα κ.ο.κ. Η αλλαγή αυτή ήταν πράγματι αναγκαία και πρόκειται να αλλάξει ακόμη περισσότερο τα στατιστικά δεδομένα αλλά και την τροπή των ερευνών στη χώρα μας γενικότερα, καθώς μέχρι πριν από λίγα χρόνια, οι έρευνες γύρω από το ζήτημα της βίας φάνηκε πως στηρίζονταν σε συγκεκριμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις, που θέλουν κυρίως την «*αδύναμη*» και «*ευάλωτη*» γυναίκα, να «*πολεμά*» διαρκώς έναντι ενός πανίσχυρου αρσενικού.

Σε κάθε περίπτωση ο κάθε πολίτης μεμονωμένα, αλλά και όλοι μαζί συλλογικά δεν πρέπει είμαστε αμέτοχοι σε τέτοιου είδους ξεσπάσματα, ούτε να κρίνουμε τα γεγονότα στηριζόμενοι σε προκαταλήψεις, φήμες ή στερεότυπα. Οφείλουμε να καταγγέλλουμε έγκαιρα τα περιστατικά βίας και παρενοχλήσεων και να στηρίζουμε έμπρακτα και θερμά τα θύματα, διότι η σιωπή και η αδιαφορία δεν μπορούν να επιφέρουν επ' ουδενί την επιθυμητή λύση. Εξάλλου, η αποσιώπηση τέτοιων καταστάσεων, μόνο δύναμη και περίσσιο θράσος θα μπορούσε να δώσει στον θύτη, ο οποίος με αυτόν τον τρόπο θα μπορεί να συνεχίσει ανενόχλητος την παράνομη δράση του και κατά πάσα πιθανότητα θα επαναλάβει τις ίδιες, αν όχι χειρότερες, ανήθικες πράξεις του.⁹²

⁹¹ Βλ. ό.π., Κωνσταντίνου, Α., σελ.22-24

⁹² Βλ. ό.π., Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α., Διομήδους, Δ., σελ. 20

7. Συμπεράσματα – Προτάσεις για μελλοντική Έρευνα

Η ηθική και η σωματική παρενόχληση ως φαινόμενο, ενώ έχει εδραιώσει τη θέση του εδώ και πολλά χρόνια, εντούτοις, είναι δύσκολο να αναγνωριστεί και κατ'επέκταση να αντιμετωπιστεί. Μέσω της συγκεκριμένης εργασίας πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, σε μια προσπάθεια καταγραφής των συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στόχος ήταν η διερεύνηση της βίας και κάθε μορφή αυτής στον εργασιακό χώρο, ο εντοπισμός των επιπτώσεων που αυτά υφίστανται στην ψυχική και σωματική τους υγεία και εν τέλει, η ανάδειξη της ανάγκης για αντιμετώπιση του φαινομένου από τους αρμόδιους.

Η βία, οι παρενοχλήσεις, οι κακοποιητικές συμπεριφορές και η επιθετικότητα αντιμετωπίζονται διαφορετικά από το κάθε μέλος της κοινωνίας μας, πράγμα που σημαίνει πως θα υπάρχουν πάντοτε εκείνοι, οι οποίοι δεν δύνανται να την διαχειριστούν με δυναμισμό και αποφασιστικότητα. Γι' αυτούς, μια απλή μέρα στη δουλειά μπορεί να μετατραπεί σε έναν ατέρμονο εφιάλτη και κατά συνέπεια, οι επιθετικές και οι βίαιες συμπεριφορές μπορούν να αποβούν μοιραίες για την ίδια την προσωπικότητα, αλλά και την ζωή του.

Με το 1/3 (ή και περισσότερο) της καθημερινότητάς μας να την διανύουμε στον εργασιακό μας χώρο, δε θα μπορούσαμε να επιτρέπουμε να συμβαίνουν τέτοιου είδους περιστατικά σε αυτόν. Η ανάγκη εξάλειψης της βίας και των παρενοχλήσεων κρίνεται επιτακτική περισσότερο από ποτέ, ειδικότερα στην εποχή μας, η οποία κατακλύζεται από πολυάριθμες κρίσεις που δύνανται να παρακωλύσουν σημαντικά όλες τις κοινωνικές μας, ή μη, δραστηριότητες. Στα πλαίσια της σκληρής και πολύ απαιτητικής εργασιακής καθημερινότητας, είναι πιθανόν να προκύπτουν προβλήματα, διαφωνίες και αρνητικό κλίμα. Ωστόσο, η ισορροπία θα αποτελούσε τη λέξη-κλειδί στις συγκεκριμένες περιπτώσεις, καθώς θα πρέπει πάντοτε να γίνεται σεβαστό το άτομο μεμονωμένα, αλλά και η ολότητα του επαγγελματικού κόσμου ως σύνολο, ακόμη και σε επίπονες και δυσβάσταχτες εργασιακές περιόδους.

Δεδομένου του ότι η κακή σωματική και ψυχική υγεία είναι οι βασικότερες αρνητικές συνέπειες της βίας, η διαχείριση των θυμάτων θα πρέπει να περιλαμβάνει τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην υγειονομική περίθαλψη. Ωστόσο, η κίνηση αυτή δεν είναι αρκετή. Η διεπιστημονική συνεργασία, τα νομικά συστήματα, οι φορείς αλλά και το σύνολο του πολιτικού κόσμου και των πολιτικών αποφάσεων, πρέπει να

μάχονται καθημερινά για τη δημιουργία ασφαλών εργασιακών χώρων, και όχι μόνον.⁹³ Όσο ενδιαφέρον και ενθαρρυντικό φαντάζει να είναι σήμερα ένα hashtag που καταδικάζει τη βία και την κακοποίηση, τόσο άχρηστο είναι στην πραγματικότητα, εάν δεν αντιληφθούμε τη ρίζα του προβλήματος, η οποία είναι θαμμένη βαθιά μέσα στα έγκατα της κοινωνίας μας. Η λύση, είναι η δράση, η πραγματική και ουσιαστική, αυτή που μπορεί να βρίσκεται εν μέρει πίσω από έντονα και γεμάτα πάθος πληκτρολόγια, όμως δεν πρέπει να ξεχνάμε πως πάντοτε θα απαιτεί την ανθρώπινη προσπάθεια, η οποία έχει αποδείξει πολλές φορές στο παρελθόν πως είναι ικανή και άξια πολλών και αξιόλογων καλών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσης εργασίας , κρίνεται αναγκαίο να αναφερθούν κάποιες προτάσεις για τις μελλοντικές έρευνες .

Αρχικά οι μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να εστιάσουν στην εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον , θα μπορούσε να επιτευχθεί τέτοιος στόχος με αξιώσεις κατά του εργοδότη και ιδίως με έννομες συνέπειες σε βάρος του εργοδότη που όπως φαίνεται από την έρευνα δεν ενημερώνεται για τέτοια περιστατικά στο δικό του χώρο εργασίας .

Επίσης η αξίωση για αποζημίωση λόγω προσβολής της προσωπικότητας θα μπορούσε να εμποδίσει τον/ την εκάστοτε θύτη για την πράξη του/της . Επειδή σε ένα εργασιακό περιβάλλον δεν συνυπάρχουν μόνο το θύμα και ο θύτης αλλά και συνάδελφοι αυτών , η αξίωση κατά των συναδέλφων για την απόκρυψη κάποιας παρενοχλητικής συμπεριφοράς , να μην υποβόσκει το «δεν είδα , δεν γνώριζα» , έτσι ώστε τέτοιες προβληματικές συμπεριφορές να περιορίζονται και να εξαλείφονται μη έχοντας τοίχο προστασίας τον ενδοιασμό των τρίτων .

⁹³ Βλ. Rivara, F., Adhia., A., Lyons, V., Massey, A., Mills, B., Morgan, E., Simckes, M., Rowhani-Rahbar, A., *The Effects of Violence on Health*, Health Affairs, δημοσιεύτηκε: 10/2019, <https://www.healthaffairs.org/doi/10.1377/hlthaff.2019.00480>, τελευταία προβολή: 26/10/2022

8. Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Γούλα, Κ., *Προτεραιότητά μας ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση*, Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Ζορμπά, Ε., *Πως εκδηλώνεται η βία στο χώρο εργασίας και πως αντιμετωπίζεται;*, publishing.gr

Καλεραντέ, Ε., *Η Κακοποίηση των Γυναικών με Έμφαση στην Περίοδο της Πανδημίας του Covid-19: Πολιτικές Προσεγγίσεις και Εκπαιδευτικές Πρακτικές*, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Σχολή Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών, Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, Φλώρινα, 2021

Κυριακοπούλου, Δ., *Οι απόψεις και οι εμπειρίες των επαγγελματιών των Συμβουλευτικών Κέντρων κατά της βίας των γυναικών για την κακοποίηση που δέχονται οι γυναίκες*, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, 12/2019

Κωνσταντίνου, Α., *Κίνημα #MeToo: Αναπαράσταση των γυναικών στα ελληνικά Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης*, Ε.Α.Π., Διπλωματική Εργασία, Αθήνα, 06/2021

Θεοδωρίδης, Β., *Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας*, Τουριστικές Επιχειρήσεις Α.Ε

Μοσχοβάκου, Ν., Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 03/2022

Μποσδογιάννη, Α., Πανοπούλου, Α., *Ετήσια Έκθεση 2021, Συνήγορος του Πολίτη: Ανεξάρτητη Αρχή*, Αθήνα 2021

Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α., Διομήδους, Δ., *Σεξουαλική Παρενόχληση: ένας αθέατος εφιάλτης στο χώρο εργασίας*, Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτισης Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών, Λευκωσία, 03/2007

Χριστόφα, Ν., *Πώς το εργασιακό κλίμα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Διπλωματική Εργασία, Πειραιάς, 2018

Ξενόγλωσση

Barling, J., *The Prediction, Experience, and Consequences of Workplace Violence*

Barling, J., *Violence on the Job: Identifying Risks and Developing Solutions*, 2. *The prediction, experience, and consequences of workplace violence*, edited by VandenBos, G., R., Bulatao, E., Q., 1996

Barnett, O. W., & Martinez, T. E., & Bluestein, B.W., *Jealousy and Romantic Attachment in Maritally Violent and Nonviolent men*, Journal of interpersonal violence, 10(4), 1995

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & et al, *Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model*. Journal of Applied Psychology, 82(4), 1997

Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S., McNeely, E., *The Impact of Workplace Harassment on Health in a Working Cohort*, Frontiers

Gelles, R., Pedrick, C. C., *Intimate Violence in Families*, Second Edition, SAGE Publications, 1990

Gettman, H., J., *Bringing Sexual Harassment Research in line with the Service Economy: A measure and model of Sexual Harassment of Professional Women by their clients*, University of Maryland, Master of Arts, 2003

Halegua, A., *Workplace Gender-Based Violence and Harassment in China: Harmonizing Domestic Law and Practice With International Standards*, U.S.-Asia Law Institute, New York University School of Law, 2021

Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C., L., *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology

Leka, S., Iavicoli, S., *Peer Review on "Legislation and practical management of psychosocial risks at work": Thematic Discussion Paper, A critical evaluation of the EU policy context*, ICF, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 10/2019

Leone, W., E., *Psychology and Domestic Violence Around the World*, American Psychologist (PsycARTICLES), 01/1999

Mathisen, S., A., *The Impact of Economic Abuse on Depressive Symptoms among Survivors of Intimate Partner Violence*, PhD Thesis, The State University of New Jersey, New Brunswick, New Jersey

Prifti, F., *Domestic Violence from a Socio-Legal Perspective: A critical analysis of the criminal justice response to domestic violence*, Master's Thesis, UMEA UNIVERSITY

Rivara, F., Adhia, A., Lyons, V., Massey, A., Mills, B., Morgan, E., Simckes, M., Rowhani-Rahbar, A., *The Effects of Violence on Health*, Health Affairs

Ro, C., *The long-lasting effects of workplace sexual harassment*, BBC

Schooley, S., *Workplace Harassment: How to Recognize and Report It*, Business News Daily

Scott, S., *In the Aftermath of Intimate Partner Violence: A Focus on Positive Psychosocial Living*, 2007

Stark, A., C., *Gaslighting, Misogyny, and Psychological Oppression*, The Monist, Oxford University Press, OXFORD, 2019

Van de Pasch, K., *The Development of Workplace Aggression Based on Target Responses*, Department of Social Psychology, Tilburg University Master Thesis Work and Organizational Psychology 2020/2021

Yahnke, K., *11 Types of Workplace Harassment (and How to Stop Them)*

Ιστοσελίδες, Νόμοι & Οδηγίες

Απαγόρευση Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, Επιθεώρηση Εργασίας-Ανεξάρτητη Αρχή, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/>

Αρμοδιότητες, Επιθεώρηση Εργασίας-Ανεξάρτητη Αρχή, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.sepe.gov.gr/organismos/armodiotites/>

Εξάλειψη των περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης στο χώρο εργασίας, European Community Shipowners' Associations, European Transport Workers' Federation, Οδηγίες προς ναυτιλιακές εταιρείες, Βρυξέλλες, 2013, <https://www.ecsa.eu/sites/default/files/201803/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20GR.pdf>

Ηθική Παρενόχληση (Mobbing), Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, επίσημη ιστοσελίδα:
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2079#>

Νόμος 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 (Κωδικοποιημένος), e-nomothesia.gr, Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσίας, <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phek-101a-19-6-2021.html>

Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 180 της 19/07/2000 σ. 0022 – 0026, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>

Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 303 της 02/12/2000 σ. 0016 – 0022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>

Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αριθ. L 269 της 05/10/2002 σ. 0015 – 0020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL>

Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG>

ΟΔΗΓΙΑ 2012/29/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 25ης Οκτωβρίου 2012, για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαίσιου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012L0029&from=EL>

Οι δομές του δικτύου για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, ΚΕΘΙ, δημοσιεύτηκε: 28/02/2020, <https://www.kethi.gr/nea/oi-domes-toy-diktyou-gia-tin-prolipsi-kai-antimetopisi-tis-bias-kata-ton-gynaikon-0>

Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, 10/12/1948, Ηνωμένα Έθνη, Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ, επίσημη ιστοσελίδα, <https://unric.org/el/οικουμενικη-διακηρυξη-για-τα-ανθρωπι-2/>

Παρενόχληση και βία στην εργασία: Μέτρα και ρυθμίσεις του ν.4808/21, Οδηγός για τις επιχειρήσεις, ΣΕΒ, Ομάδα Εργασίας του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα, 03/2022, https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/Οδηγός-για-τις-επιχειρήσεις_Παρενόχληση-και-βία-στην-εργασία.pdf

Περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας: Πώς θα διενεργείται η διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επίσημη ιστοσελίδα, δημοσιεύτηκε: 09/09/2021, <https://ypergasias.gov.gr/peristatika-vias-kai-parenochlisis-ston-choro-ergasias-pos-tha-dienergeitai-i-diadikasia-enopion-tou-sepe/>

Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, δημοσιεύτηκε: 26/05/2020, <https://www.kethi.gr/blog/sexoyaliki-parenohlisi-ston-horo-ergasia>

Στόχος 5: Επιτυγχάνουμε την ισότητα των φύλων και την χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών, Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης, Ελληνική Στατιστική Αρχή, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.statistics.gr/el/sdg5>

Σύγχρονες μορφές βίας. Η απειλή είναι δίπλα μας – Προτάσεις από το Περιφερειακό Συμβούλιο στο Αίγιο, aigialeia24.gr, δημοσιεύτηκε στις: 17/06/2022, <https://www.aigialeia24.gr/σύγχρονες-μορφές-βίας-η-απειλή-είν/>

Σύγχρονες Μορφές Εκφοβισμού, Δομή Συμβουλευτικής και Προσβασιμότητας, Δ.Π.Θ., επίσημη ιστοσελίδα, <https://dosyp.duth.gr/σύγχρονες-μορφές-εκφοβισμού/>

Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών, επίσημη ιστοσελίδα, <https://sei.gr>

Τριμηνιαίο Ενημερωτικό Δελτίο #6: Πολιτικές και Δράσεις της ΓΓΔΟΠΦ για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών Ανάλυση Στατιστικών Στοιχείων του Δικτύου Δομών και της Γραμμής SOS 15900 της ΓΓΔΟΠΦ Οκτώβριος 2021- Δεκέμβριος 2021, Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δημοσιεύτηκε: 30/06/2022, <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/06/6o-Enimerotiko-Deltio-GGDOPIF-Via.pdf>

X.E.N. Ελλάδα, <https://xen.gr>, επίσημη ιστοσελίδα

Metoogreece.gr, επίσημη ιστοσελίδα, <https://metoogreece.gr>, τελευταία προβολή: 16/10/2022

Womensos.gr, επίσημη ιστοσελίδα, <https://womensos.gr>

Bullying in the workplace, Australian Government, Fair Work Ombudsman, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/bullying-sexual-harassment-and-discrimination-at-work/bullying-in-the-workplace>

Forms of violence, Gouvernement du Québec, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.quebec.ca/en/family-and-support-for-individuals/violence/forms-violence>

Harassment Definition: Sexual Harassment, Human Resources & Academic Personnel Services, CAL, POLY HUMBOLDT, επίσημη ιστοσελίδα, <https://hraps.humboldt.edu/harassment-definition>

International Labor Rights Forum, επίσημη ιστοσελίδα, <https://laborrights.org/about>

Legal Requirements, Health and Safety Executive (HSE), official website, <https://www.hse.gov.uk/violence/law.htm>

Special Eurobarometer 449, Report, Gender-based Violence, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers and co-ordinated by the Directorate-General for Communication, 11/2016, https://publications.europa.eu/resource/cellar/f60437fd-e9db-11e6-ad7c-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1

Violence and Harassment in the Workplace, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>

Workplace Violence, United States Department of Labor, επίσημη ιστοσελίδα, <https://www.osha.gov/workplace-violence>

