

«Δεν είναι αυτή η δουλειά μας»

Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού και τουρισμού

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι η πλέον διαδεδομένη μορφή βίας κατά των κοριτσιών και των γυναικών στην ΕΕ και η πλειονότητα των γυναικών στην Ευρώπη αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα τουλάχιστον μίας μορφής σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους. Η εικόνα για τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία είναι θολή στην Ελλάδα, παρόλο που ανεκδοτολογικά δεδομένα δείχνουν ότι είναι διαδεδομένη.

Στην ActionAid, στο πλαίσιο της εκστρατείας μας «Ποτέ και Πουθενά» για την εξάλειψη της έμφυλης βίας, προσπαθήσαμε να καλύψουμε αυτό το κενό δεδομένων, διενεργώντας μια μεγάλη πανελλαδική έρευνα με δύο ερευνητικές εστιάσεις: η πρώτη στον ευρύτερο πληθυσμό των γυναικών και η δεύτερη σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του τουρισμού, του επισιτισμού και γενικότερα της βιομηχανίας της φιλοξενίας. Επιλέξαμε τους κλάδους αυτούς διότι απασχολούν τις περισσότερες εργαζόμενες στην Ελλάδα, ενώ δυστυχώς για πολλές από αυτές, η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά «μέρος» της εργασιακής τους καθημερινότητας.

Με την εκστρατεία μας και την έρευνα αυτή, σκοπεύουμε να:

- πιέσουμε ώστε η Ελλάδα να επικυρώσει την πρώτη παγκόσμια Σύμβαση κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία
- ευαισθητοποιήσουμε γυναίκες και άνδρες για την κατάσταση και να σπάσουμε το «ταμπού» που την καλύπτει
- κινητοποιήσουμε τους εργοδότες και τον εταιρικό τομέα να αναλάβουν ευθύνη για την προστασία των εργαζομένων.

Η βιομηχανία του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας στην Ελλάδα

Γενικές τάσεις και δεδομένα

Το μέγεθος, ο αντίκτυπος αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της βιομηχανίας του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας στην Ελλάδα καθιστούν την έρευνα αυτή τόσο αναγκαία όσο και σημαντική για την κατανόηση και την επίλυση πολλών από τα θέματα που επηρεάζουν τη σεξουαλική παρενόχληση στο σύνολο της αγοράς εργασίας.

Σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ από το 2017, η άμεση συμμετοχή του τουρισμού στο ΑΕΠ εκτιμάται σε 8,4-9,5% ενώ με τον συνυπολογισμό της

πολλαπλασιαστικής επίπτωσης η συνολική επίπτωση του τουρισμού για το 2019 βρίσκεται στο 20,8%. Όσον αφορά την τουριστική απασχόληση στην Ελλάδα, σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΣΕΤΕ, η συμμετοχή του τουρισμού στην απασχόληση ανήλθε σε 10,6% το 2018.

Οι γυναίκες αποτελούν παγκοσμίως την πλειονότητα των εργαζομένων στον χώρο του τουρισμού και ειδικότερα στον τομέα της φιλοξενίας, σε ποσοστό απασχόλησης έως και 70%. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία του ΣΕΤΕ, το ποσοστό τους είναι χαμηλότερο, 48% για το 2018, παραμένει όμως σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε άλλους τομείς της οικονομίας, το οποίο κυμαίνεται περίπου στο 41%.

Πέρα από την εποχικότητα του ελληνικού τουριστικού προϊόντος, που τεκμηριώνεται και ερευνητικά, η επαγγελματική δραστηριότητα των εργαζομένων στον τουρισμό χαρακτηρίζεται επίσης από υψηλά ποσοστά υποαπασχόλησης και άτυπης απασχόλησης, στοιχεία που επιτείνουν την ευαλωτότητα των εργαζομένων, αφήνοντάς τους/τις πιο εκτεθειμένες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Σύμφωνα με τη μελέτη «Η παραβατικότητα στην εργασία - Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού» του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, στις αρχές του 2018, ανερχόταν στο 15,87% των μισθωτών εργαζομένων με 406.412 άτομα να απασχολούνται χωρίς καμία ασφάλιση στον ΕΦΚΑ και με ένα σημαντικό ποσοστό αυτών να προέρχεται από τον κλάδο των ξενοδοχείων και της εστίασης. Όπως αναφέρεται στη μελέτη, ειδικά στον κλάδο του τουρισμού εντοπίζεται ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, κατά την περίοδο 2013-2018.

Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών σε εστίαση/τουρισμό: η έκταση του προβλήματος

Από εμπειρικά και ερευνητικά δεδομένα είναι γνωστό ότι τα περιστατικά ΣΠ στον χώρο του τουρισμού, της εστίασης και της φιλοξενίας είναι σημαντικά αυξημένα σε σχέση με εκείνα σε άλλους χώρους της αγοράς εργασίας. Είναι τόσο διαδεδομένο το φαινόμενο της ΣΠ από πελάτες στους χώρους που συνδέονται με την εστίαση και τον τουρισμό, που ορισμένες εργαζόμενες εξηγούν στις έρευνες ότι επέλεξαν να μην αναφέρουν κάποιο περιστατικό ΣΠ, επειδή η απρεπής συμπεριφορά εκ μέρους των πελατών είναι τόσο συχνή και ευρεία που τους φαίνεται πλέον «φυσιολογική» ή έχουν «πάθει ανοσία» σ' αυτήν. Αυτή η αποδοχή και η παραίτηση από την πλευρά των γυναικών λειτουργεί συνδυαστικά με τις υπόλοιπες αιτίες του φαινομένου, διαιωρίζοντάς το στους χώρους εργασίας τους.

Στον χώρο του τουρισμού επικρατούν συνήθως τα παρακάτω χαρακτηριστικά γνωρίσματα, που προσδίδουν στην απασχόληση των γυναικών επισφάλεια ή/και καθιστούν τις ίδιες πιο ευάλωτες σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Ακανόνιστες ώρες εργασίας, συχνά νυχτερινές ή και σε περιόδους διακοπών, και μεγάλες βάρδιες που ακολουθούνται από περιόδους απραξίας. Εποχικότητα της εργασίας: οι εργαζόμενες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο έκθεσης σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Ανισορροπία ισχύος. Η ηλικία, η φυλή, το φύλο, οι χαμηλές αμοιβές και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση των εργαζομένων στον τουρισμό τούς τοποθετεί συνήθως σε σημαντικά χαμηλότερη θέση ισχύος σε σχέση με τους πελάτες που εξυπηρετούν, γι' αυτό και οι νέες γυναίκες, οι ανειδίκευτες εργάτριες και τα μέλη φυλετικών ή εθνικών μειονοτήτων

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο. Οι εργαζόμενες που συνδιαλλάσσονται με πελάτες θεωρούνται ως η πιο ευάλωτη ομάδα σε ό,τι αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς καλούνται να ικανοποιήσουν τόσο τους πελάτες όσο και τους προϊσταμένους τους, μέσα σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από βαθιά ριζωμένες δομές. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας εργάζονται υπό την παραδοχή ότι οφείλουν, σε κάποιο βαθμό, να αποδέχονται την απρεπή συμπεριφορά πελατών. Η φιλική προσέγγιση και η ευχάριστη διάθεση επιβραβεύονται στη βιομηχανία αυτή, με τη μορφή για παράδειγμα συνεχιζόμενης απασχόλησης ή και φιλοδωρημάτων.

Στην Ελλάδα, λόγω του εγγυημένου κατώτατου μισθού για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, αποφεύγεται η απόλυτη εξάρτηση από τα φιλοδωρήματα, και πάλι, όμως, ο μηχανισμός της ανταμοιβής μέσω αυτών μπορεί να συντείνει στην ανοχή εκ μέρους των εργαζομένων: πρώτον προς τους πελάτες, που ενδέχεται να μην αφήσουν φιλοδώρημα αν η εργαζόμενη απορρίψει την προσέγγισή τους, δεύτερον προς τους ανωτέρους τους, που έχουν την ευχέρεια να τους αναθέσουν λιγότερο επικερδείς βάρδιες, και τρίτον προς τους συναδέλφους τους, που μπορούν να σαμποτάρουν την εξυπηρέτησή τους και να καταστρέψουν το γεύμα ενός πελάτη και μαζί με αυτό και το πιθανό φιλοδώρημα, αν η γυναίκα δεν ενδώσει στις προτάσεις τους. Ειδικά σε χώρους παροχής υπηρεσιών, όπου κυριαρχεί η φιλοσοφία ότι «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο», η αίσθηση της κατωτερότητας της εργαζόμενης έναντι του πελάτη ενισχύεται. Καλλιεργείται, έτσι, η αποπροσωποποίησή της, καθώς η ίδια φτάνει να θεωρείται από τον πελάτη ως «μη άνθρωπος». Το φαινόμενο αυτό, σε συνδυασμό με την αίσθηση ότι ο ρόλος της εργαζόμενης είναι να ευχαριστεί τον πελάτη, αυξάνουν τον κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών ΣΠ.






Η χρήση αλκοόλ και ναρκωτικών ουσιών, που αποτελεί συχνά αναπόσπαστο μέρος της εμπειρίας των πελατών σε χώρους εστίασης και φιλοξενίας, έχει αναδειχθεί επανειλημμένως ως παράγοντας κινδύνου για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης – οι ουσίες αυτές οδηγούν τα άτομα σε συμπεριφορές που ενδέχεται και να αντιβαίνουν τις συνήθεις αρχές τους ή/και να τους προσφέρουν επιχειρήματα για να δικαιολογήσουν τέτοιου είδους συμπεριφορές.

Οι πελάτες, ιδιαίτερα όταν ταξιδεύουν και χρησιμοποιούν χώρους φιλοξενίας μακριά από το πλαίσιο της καθημερινότητάς τους, τείνουν να συμπεριφέρονται διαφορετικά απ' ό,τι στην κανονική τους ζωή. Η απόσταση, γεωγραφική και εμπειρική, δίνει στους τουρίστες την αίσθηση ότι οι συνήθεις κανόνες δεν ισχύουν για το πλαίσιο αυτό και ότι μόνο ο νόμος του εμπορίου διέπει τις σχέσεις τους με τα άτομα που τους εξυπηρετούν: οι ίδιοι δεν έχουν καμία υποχρέωση απέναντί τους πέρα από την οικονομική.

Ο ανεπίσημος χαρακτήρας της εργασίας στις συγκεκριμένες βιομηχανίες αλλά και η συνεχής αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένων και πελατών, εργαζομένων και προμηθευτών αλλά και των εργαζομένων μεταξύ τους, γίνεται συχνά αιτία να συγχέονται τα όρια ανάμεσα στον επαγγελματικό ρόλο και την κοινωνική διάδραση. Σε πολλές από τις πελατοκεντρικές θέσεις του χώρου, η «σέξι» εμφάνιση αποτελεί μέρος του ίδιου του επαγγελματικού ρόλου και το φλερτ εν ώρα εργασίας ενθαρρύνεται ως μια θετική διάσταση του τρόπου εξυπηρέτησης, γι' αυτό και η γραμμή ανάμεσα στην προώθηση της υπηρεσίας και την προώθηση της σεξουαλικότητας γίνεται λεπτή.

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

Αντικείμενο, στόχοι και μεθοδολογική προσέγγιση των ερευνών

Αντικείμενο και στόχοι των ερευνητικών εστιάσεων

Αντικείμενο της συνολικής έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας, της έκτασης και των διαστάσεων της στην ελληνική κοινωνία, όπως επίσης και η καταγραφή προτάσεων πολιτικής και νομοθετικών μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμησή της. Ειδικότερα, αναπτύχθηκαν δύο (2) ερευνητικές εστιάσεις, η πρώτη στον ευρύτερο πληθυσμό των γυναικών και η δεύτερη σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του τουρισμού, του επισιτισμού και γενικότερα της βιομηχανίας της φιλοξενίας. Η επιλογή αυτών των κλάδων εργασίας βασίστηκε στη σημαντική παράμετρο ότι αυτές οι επιχειρήσεις (π.χ. μπαρ, εστιατόρια, καφέ, ξενοδοχεία κ.λπ.) απασχολούν τους/τις περισσότερους/-ες εργαζόμενους/-ες στην Ελλάδα, συχνά με αδήλωτη ή/και άτυπη εργασία, ενώ δυστυχώς για πολλές εργαζόμενες στον τομέα διασκέδασης και φιλοξενίας, η σεξουαλική παρενόχληση εναντίον τους συνιστά «μέρος» της εργασιακής τους καθημερινότητας.

Η διενέργεια της ποσοτικής έρευνας πεδίου σε γενικό πληθυσμό γυναικών βασίστηκε στη συστηματική μεθοδολογία συλλογής πληροφοριών από ένα δείγμα του πληθυσμού της οποίας τα αποτελέσματα να είναι αντιπροσωπευτικά αφήνοντας ένα μικρό περιθώριο σφάλματος. Για την εξαγωγή ασφαλών και στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε αφενός στη δειγματοληπτική διαδικασία, και αφετέρου στο ερευνητικό εργαλείο/ερωτηματολόγιο, προκειμένου να αποτελέσει ουσιαστική πηγή συγκέντρωσης των εμπειρικών δεδομένων. Ειδικότερα, το δείγμα της ποσοτικής έρευνας αποτέλεσαν 1.001 γυναίκες, ηλικίας 18-65 ετών σε πανελλαδικό επίπεδο. Η έρευνα διεξήχθη από την εταιρεία ερευνών QED, για λογαριασμό της ActionAid, τον Ιούλιο του 2020, μέσω online συνεντεύξεων, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου που περιελάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου, διάρκειας 10-15 λεπτών (CAWI-Computer Assisted Telephone Interviewing), δίνοντας τη δυνατότητα στις ερευνήτριες να προσεγγίσουν μεγάλο μέρος του γυναικείου πληθυσμού για τον έλεγχο των θεωρητικών προσεγγίσεων και ερωτημάτων τους. Η κατανομή των γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα και γεωγραφική περιφέρεια ήταν αντιπροσωπευτική της κατανομής του πραγματικού πληθυσμού των γυναικών στη χώρα, διασφαλίζοντας έτσι τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων με μεθόδους που επιτρέπουν τη γρήγορη και εύκολη πρόσβαση και παρακολούθηση του δείγματος, καθώς και την καλύτερη διασπορά του στο σύνολο της χώρας.

Ποσοτική έρευνα σε γυναίκες εργαζόμενες στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού

Αξίζει να σημειωθεί ότι η υλοποίηση της εν λόγω ερευνητικής εστίασης κατά την περίοδο της τρέχουσας υγειονομικής κρίσης λόγω της πανδημίας covid-19 αντιμετώπισε σημαντικές δυσκολίες, καθώς έχουν συντελεστεί ραγδαίες αλλαγές τόσο σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων και συνθηκών, όσο και σε επίπεδο λειτουργίας των επιχειρήσεων στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού, οι οποίες έχουν επηρεάσει σημαντικά την ποιότητα ζωής

των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και επομένως και την προσπάθεια διερεύνησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στις εργαζόμενες των κλάδων αυτών. Οι δομικές αυτές δυσχέρειες (π.χ. κάθετη μείωση των τουριστικών ροών κ.λπ.) είχαν ως αντίκτυπο τη δυσκολία συμπλήρωσης ερωτηματολογίων για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς αφενός καθίστατο έως και αδύνατη η πρόσβαση σε αυτές τις επιχειρήσεις λόγω ότι είτε υπολειπούν είτε ήταν κλειστές και αφετέρου η προσέγγιση πολλών εργαζομένων ήταν δυσχερής.

Η διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε με online συνεντεύξεις από την εταιρεία ερευνών QED, για λογαριασμό της ActionAid, τον Ιούλιο και τον Σεπτέμβριο του 2020, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, με τον μέσο απαιτούμενο χρόνο για τη συμπλήρωσή του να υπολογίζεται στα 10-15 λεπτά (CAWI-Computer Assisted Telephone Interviewing). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 376 γυναίκες, ηλικιών 18-65 ετών, πανελλαδικά.

Ευρήματα της έρευνας σε εργαζόμενες γενικού πληθυσμού

Έμμεση γνώση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, 2 στις 3 γυναίκες του δείγματος έχουν έμμεση γνώση ή/και έχουν υπάρξει προσωπικά μάρτυρες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά γυναικών στους εργασιακούς τους χώρους, ενώ ο μέσος όρος που προκύπτει από τις απαντήσεις τους είναι τα 1,98 περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ανά γυναίκα. Αξίζει να σημειωθεί εδώ η μεταβολή που έχει σημειωθεί στα ποσοστά αναφερόμενης έμμεσης γνώσης σε σχέση με την έρευνα του ΚΕΘΙ (2004), όπου μόλις το 15% των ερωτώμενων δήλωνε ότι γνωρίζει τουλάχιστον μια φίλη, συγγενή ή/και συνάδελφο που έχει υποστεί ή υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση.

Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Στην ερώτηση για το ποιες σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές έχουν βιώσει οι ερωτώμενες και πόσο συχνά, στην οποία οι γυναίκες έχουν να επιλέξουν από μία λίστα 11 πιθανών επιλογών, το 85% των γυναικών αναφέρει ότι έχει υποστεί κάποια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά στην εργασία. 1 στις 10 γυναίκες αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης/απόπειρας βιασμού/βιασμού, ενώ 1 στις 5 αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικού εκβιασμού.

Το θέμα φαίνεται να αφορά σε όλες τις γυναίκες, ανεξαιρέτως ηλικίας/περιοχής/εκπαιδευτικού επιπέδου κ.λπ. Κάποιες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο, συναντώνται περισσότερο στις ηλικιακά νεότερες γυναίκες, με μικρότερη εργασιακή προϋπηρεσία. Η τάση αυτή εξηγείται από το δομικό μοντέλο ερμηνείας της ΣΠ ως αποτέλεσμα της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας αλλά και της εργασιακής ευαλωτότητας των ατόμων που βρίσκονται, συνήθως, στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους. Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά περιστατικών που περιλαμβάνουν την παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (19%), ενώ οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, ενώ δείχνουν να αποτελούν μόνο το 7% των συνολικών

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

θυμάτων, εντούτοις διπλασιάζουν το ποσοστό τους σε ό,τι αφορά τα περιστατικά απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης (29%).

Σε σχέση με την επαγγελματική σχέση που έχουν οι γυναίκες θύματα με τον αυτουργό της ΣΠ, οι μισές απαντούν ότι το περιστατικό προήλθε από συνάδελφο σε ποσοστό 50%, ενώ 1/4 περίπου αναφέρουν ότι ο δράστης ήταν πελάτης. 1 στις 5 φορές εμπλέκεται ο διευθυντής/ ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ενώ παραπάνω από το 1/3 των περιστατικών αφορά ανώτερο στη διοίκηση.

Σε ό,τι αφορά τον χώρο και το πλαίσιο στο οποίο έλαβαν χώρα τα περιστατικά ΣΠ που αναφέρουν οι συμμετέχουσες, παρατηρείται ότι σε πάνω από τις μισές περιπτώσεις (56%) οι παραβιαστικές συμπεριφορές εκδηλώνονται στον χώρο του γραφείου τους. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των γυναικών (29%) αναφέρει ότι περιστατικά έχουν εκδηλωθεί και σε κοινόχρηστους χώρους, π.χ. κουζίνα ή μπάνιο, ενώ το 16% τα τοποθετεί σε κάποια κοινωνική δραστηριότητα της εργασίας (π.χ. εκδηλώσεις, πάρτυ, κ.ά.). Η εξυπηρέτηση πελατών γίνεται επίσης πεδίο ΣΠ στο 14% των περιπτώσεων, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 12% δέχεται σεξουαλική παρενόχληση σε εξωτερικές επαγγελματικές συναντήσεις.

Σε ό,τι αφορά τις απόπειρες σεξουαλικής επίθεσης, το 19% των γυναικών (ποσοστό ασυνήθιστα υψηλό για το συγκεκριμένο πλαίσιο) αναφέρει ότι έλαβαν χώρα σε κάποιο επαγγελματικό ταξίδι.

Στην ερώτηση «Τι συνέπειες είχε για εσάς η παρενόχληση που βιώσατε;», 1 στις 3 γυναίκες θύματα (35%) αναφέρει ότι υπέστη αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική της υγεία. Το 92% των θυμάτων βίωσε επιπτώσεις σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο ενώ το 18% (1 στις 5 γυναίκες) συγκεκριμένα αναγκάστηκε να παραιτηθεί.






Αξιοσημείωτες είναι και οι απαντήσεις των γυναικών για το αν θεωρούν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον είναι ασφαλές για εκείνες, ώστε να μην υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση. Σύμφωνα με τα ευρήματα, 1 στις 5 εργαζόμενες δεν είναι βέβαιη σχετικά με την ασφάλεια του εργασιακού της περιβάλλοντος.

Είναι αξιοσημείωτο, ότι μόνον το 6% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατήγγειλαν επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα (π.χ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και μόνον το 37% το ανέφερε στη Διοίκηση της εταιρείας ή του οργανισμού, αντίστοιχα. Τα χαμηλά αυτά ποσοστά αναζήτησης στήριξης από θεσμικούς φορείς και συλλογικά όργανα πιθανότατα είναι δηλωτικά όχι τόσο της άγνοιας των γυναικών για τους υπάρχοντες μηχανισμούς αντιμετώπισης, αλλά κυρίως της δυσπιστίας των θυμάτων απέναντί τους ή/και της απογοήτευσης ότι δεν θα βρουν υποστήριξη και λύση σε όσα αντιμετωπίζουν.

Το 94% των γυναικών επισημαίνει την αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών από τη διοίκηση της εργασίας τους, το 86% αναφέρει ότι, συχνά, οι γυναίκες δεν μιλάνε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και το 78% δεν θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στους εργασιακούς χώρους.

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

Ευρήματα της έρευνας σε εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό

Το μέγεθος του δείγματος ήταν 376 γυναίκες που εργάζονται στον χώρο του επισιτισμού και του τουρισμού. Όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα 1, το μεγαλύτερο ποσοστό (38%) ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 25-34, το 27% είναι από 18 έως 24 ετών και το 24% είναι 35-44 ετών, γεγονός που καταδεικνύει και εδώ την τάση που παρατηρείται διεθνώς, να ανήκουν τα άτομα που απασχολούνται στον χώρο του τουρισμού, σε νεότερες ηλικιακές ομάδες.

Στην ερώτηση «Από την επαγγελματική σας εμπειρία στην αγορά εργασίας, πόσο ευχαριστημένη θα λέγατε ότι είστε συνολικά από τη συμπεριφορά που είχατε από τους άνδρες» ως διευθυντές/ιδιοκτήτες επιχείρησης, προϊσταμένους, συναδέλφους, υφιστάμενους και πελάτες, οι απαντήσεις των γυναικών του κλάδου δείχνουν ότι η συμπεριφορά των ανδρών είναι ικανοποιητική για λιγότερο από το 30% των γυναικών.

Από τις εργαζόμενες στον κλάδο, το 60% δήλωσε ότι εργάζεται σε θέση πρώτης γραμμής, όπου οι πελάτες τούς αφήνουν φιλοδώρημα. Από αυτές, είναι αξιοσημείωτο ότι σχεδόν οι μισές δήλωσαν ότι έχουν νιώσει πως πρέπει να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση, προκειμένου να εξασφαλίσουν το φιλοδώρημά τους. Από την ίδια ομάδα εργαζομένων πρώτης γραμμής, τα 3/4 δήλωσαν επίσης ότι έχουν νιώσει ότι οι πελάτες αναμένουν από εκείνες να συμπεριφέρονται με τρόπο που χαρακτηρίζεται από σεξουαλικές προεκτάσεις/εκφάνσεις. Το στοιχείο αυτό απηχεί ξεκάθαρα ευρήματα διεθνών ερευνών που συγκλίνουν στο ότι οι εργαζόμενες στον χώρο του τουρισμού, του επισιτισμού και της φιλοξενίας εργάζονται υπό την παραδοχή ότι οφείλουν, σε κάποιον βαθμό, να αποδέχονται την απρεπή συμπεριφορά πελατών.

Λιγότερες από τις μισές (43%) εργαζόμενες του κλάδου δηλώνουν ότι γνωρίζουν για τα νομικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα που έχουν σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Έμμεση γνώση περιστατικών

Στην ενότητα του ερωτηματολογίου που διερευνά τα ποσοστά έμμεσης γνώσης ή/και παρουσίας σε περιστατικά σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας, το 88% των εργαζόμενων στο κλάδο δηλώνει πως γνωρίζει τουλάχιστον ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας.

Στην ερώτηση για το ποιες σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές έχουν βιώσει οι ερωτώμενες και πόσο συχνά, το 85% των γυναικών που εργάζονται σήμερα στους συγκεκριμένους κλάδους αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

Τα πιο συχνά περιστατικά αφορούν μη λεκτική συμπεριφορά και κυρίως προκλητικά βλήματα με 1 στις 3 εργαζόμενες στο κλάδο να τα βιώνει καθημερινά ή συχνά. Συνολικά, περίπου 80% των εργαζομένων στο κλάδο έχουν γίνει στόχος βλεμμάτων και λεκτικής σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και αποδέκτες σεξουαλικών ιστοριών. 3 στις 4 γυναίκες έχουν νιώσει ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ενώ παραπάνω από 4 στις 10 γυναίκες έχει υποστεί πίεση για ερωτικό ραντεβού, stalking και μηνύματα προσβλητικού περιεχομένου. Τέλος 1 στις 4 δηλώνει ότι της έχει παρουσιαστεί πορνογραφικό υλικό. Χαρακτηριστικό της έντασης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης είναι το 22% των γυναικών που αναφέρει ότι έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικής επίθεσης/βιασμού, καθώς και το 27% που δηλώνει ότι έχουν υπάρξει θύματα σεξουαλικού εκβιασμού. Αξίζει, στο σημείο αυτό, να θυμίσουμε ότι τα αντίστοιχα ποσοστά για γυναίκες από τον γενικό πληθυσμό είναι 13% και 18% αντίστοιχα.

Στην ερώτηση «Έχοντας στο νου σας το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο συνέβη η παρενόχληση, κάθε πότε θα λέγατε ότι συνέβαιναν τέτοιες παρενοχλητικές συμπεριφορές;», το 77% των συμμετεχουσών απάντησαν «μερικές φορές» ή «συχνά», καταδεικνύοντας και με αυτόν τον τρόπο τη διάχυτη παρουσία του φαινομένου στους εργασιακούς χώρους του τουρισμού και της εστίασης.

Σε ό,τι αφορά τη σχέση του δράστη με τη γυναίκα θύμα, οι περισσότερες αναφορές εμπλέκουν κάποιον πελάτη, σε συνέπεια με τα αντίστοιχα ευρήματα διεθνών ερευνών από τον χώρο του τουρισμού. Όπως αναφέρουν οι συμμετέχουσες, στο 53% των περιπτώσεων ΣΠ δεν υπήρξε καμία συνέπεια για τον δράστη, γεγονός που καταδεικνύει την αναγκαιότητα άμεσης λήψης σχετικών μέτρων, ενώ χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι σε κανένα από τα περιστατικά που ο δράστης ήταν συνάδελφος, δεν απολύθηκε.

Στην ερώτηση «Τι συνέπειες είχε για εσάς η παρενόχληση που βιώσατε;», οι εργαζόμενες-θύματα αναφέρουν, σε ποσοστό 40% αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική τους υγεία. Παράλληλα, στον κλάδο αυτόν είναι υψηλότερα τα ποσοστά των γυναικών θυμάτων που αναγκάστηκαν να παραιτηθούν λόγω της ΣΠ, σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά του γενικού πληθυσμού (1/3 έναντι 1/5).






Ορισμοί και θεωρητικό πλαίσιο

Τι είναι σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Περισσότερο απ' ό,τι ισχύει σε άλλα ερευνητικά αντικείμενα, οι ορισμοί και η κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρουν από εποχή σε εποχή, από χώρα σε χώρα, ακόμα και από άτομο σε άτομο, ανάλογα με τις προσλαμβάνουσες, τα ατομικά χαρακτηριστικά, καθώς και την κοινωνική και εργασιακή ατμόσφαιρα, τα οποία επηρεάζουν, ως έναν βαθμό, το ποια συμπεριφορά θεωρείται ως παραβιαστική, αποδεκτή, τιμωρητέα ή αναμενόμενη. Με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73/EC για την Ισότητα Μεταχείριση κατά την Πρόσβαση στην Απασχόληση, η ΕΕ ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αποτελούν παρενόχληση, τόσο για άτομα που τις βιώνουν απευθείας όσο και για άτομα που τις αντιλαμβάνονται έμμεσα, στο ευρύτερο εργασιακό τους περιβάλλον. ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως εξής: «παρότι μπορεί ένα και μόνο περιστατικό να αρκεί, η σεξουαλική παρενόχληση συχνά συνίσταται σε επαναλαμβανόμενες, ανεπιθύμητες, μη αμοιβαίες και επιβληθείσες συμπεριφορές, οι οποίες ενδέχεται να έχουν πολύ σοβαρές συνέπειες στο άτομο [που τις δέχεται]. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει αγγίγματα, σχόλια, βλέμματα, αστεία ή τη χρήση σεξουαλικοποιημένης γλώσσας, αναφορές στην ιδιωτική ζωή του ατόμου, σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό του, υπονοούμενα με σεξουαλικές συνυποδηλώσεις, παρατηρήσεις σε σχέση με το ντύσιμο ή τη σιλουέτα, καθώς και επίμονα βλέμματα προς το άτομο ή κάποιο σημείο του σώματός της/του».






Διαφορετικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Επιπλέον, οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές μπορούν να πάρουν πολλές διαφορετικές μορφές, οι οποίες ανεξαιρέτως υποβιβάζουν τον ρόλο της αποδέκτριας ή του αποδέκτη σε σεξουαλικό αντικείμενο αντί σε συνάδελφο ή εργαζόμενο/-η εντός του επαγγελματικού τους χώρου. Οι μορφές αυτές συγκεντρώνονται κάτω από τέσσερις (4) ευρύτερες κατηγορίες, με βάση την τυπολογία που προτείνει η πανευρωπαϊκή έρευνα «Violence against women: an EU-wide survey» από το European Union Agency for Fundamental Rights.

1. Σωματική παρενόχληση. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Ανεπιθύμητο άγγιγμα, τσίμπημα, χτύπημα, τρίψιμο, μάλαξη, περιορισμός ή στρίμωγμα σε στενό και αθέατο χώρο, μη συναινετική σεξουαλική προσέγγιση, σεξουαλική επίθεση ή βιασμός.
2. Λεκτική παρενόχληση (γραπτή ή προφορική). Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Επαναλαμβανόμενα σχόλια για την ελκυστικότητα ή μη της/του αποδέκτριας/-κτη ή άλλων ατόμων, αποστολή υπαινικτικών επιστολών ή σημειωμάτων, προσκλήσεις σε προσωπικές ή κατ' επίφαση επαγγελματικές συναντήσεις εκτός ωρών εργασίας, άσεμνα αστεία ή αφήγηση ιστοριών σεξουαλικού περιεχομένου, σεξουαλικού περιεχομένου ερωτήσεις σχετικά με το παρελθόν ή τον προσανατολισμό του ατόμου, αφηγήσεις σχετικές με τη σεξουαλική ζωή του ατόμου, προσβλητικά σχόλια σχετικά με το παρελθόν ή τον προσανατολισμό του ατόμου, ταπεινωτικοί χαρακτηρισμοί για μέλη του γυναικείου σώματος, χυδαία σχόλια σε σχέση με τη γυναικεία σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική δραστηριότητα, σεξουαλική δωροδοκία.
3. Μη λεκτική παρενόχληση. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Προσωπική κοινοποίηση ή δημόσια επίδειξη σεξουαλικά ανάρμοστων εικόνων ή βίντεο, σεξουαλικοποίηση του χώρου εργασίας μέσω σεξουαλικά υπαινικτικής διακόσμησης, προσφορά δώρων με σεξουαλική συνυποδήλωση, επίδειξη γεννητικών οργάνων, απρεπείς σεξουαλικές χειρονομίες, σεξουαλικά υπαινικτικά ή προσβλητικά βλέμματα και σφυρίγματα.

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

4. Ψηφιακή/Ηλεκτρονική παρενόχληση. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται συμπεριφορές όπως: Αποστολή υπαινικτικών emails και μηνυμάτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, διασπορά φημών ή χαρακτηρισμών για τη σεξουαλική ζωή ή τον προσανατολισμό του ατόμου, μέσω διαδικτύου, διαδικτυακή ανάρτηση προσωπικών, σεξουαλικά υπαινικτικών φωτογραφιών του ατόμου, χωρίς την άδειά του.

Όλες οι παραπάνω συμπεριφορές θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση ακόμα και για τα άτομα που δεν υφίστανται ευθέως την παραβίαση, αλλά επηρεάζονται από αυτήν.

Εμπειρικά δεδομένα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Στην προσπάθεια να αποτυπωθεί η έκταση και οι διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σε επίπεδο διεθνές, ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό, γίνεται εμφανής η έλλειψη μελετών που να πλαισιώνουν και να προσδιορίζουν αριθμητικά τη ΣΠ με συστηματικό, περιοδικό και συνεκτικό τρόπο. Τα σχετικά στοιχεία είναι λίγα, αποσπασματικά και προέρχονται από πηγές που δεν εναρμονίζονται ως προς τη μεθοδολογία αλλά και το κοινωνικο-πολιτισμικό τους πλαίσιο. Ως αποτέλεσμα, από την παράθεση και τον συνδυασμό των διαθέσιμων στοιχείων μπορεί κανείς/καμία να σχηματίσει μια γενική μόνο εικόνα, η οποία ωστόσο τεκμηριώνει την αναγκαιότητα τόσο της διαμόρφωσης ενός πληρέστερου ερευνητικού πλαισίου όσο και της αναζήτησης λύσεων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΣΠ.

Και στην Ελλάδα, η διερεύνηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σποραδική και αποσπασματική και η έρευνα αυτή της ActionAid αποσκοπεί εν μέρει στην αντιμετώπιση αυτού του έμφυλου κενού δεδομένων. Η χώρα μας δεν παρέχει καν στοιχεία στο Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας (Eurofound) για τις περιοδικές Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας, οι οποίες θα μπορούσαν να προσφέρουν μια στοιχειώδη περιοδική αποτύπωση της έκτασης της ΣΠ στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα.






Στην έρευνα που πραγματοποίησε το 2014 ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA), σε σχέση με την έμφυλη βία, στην ΕΕ των 28, το 45-55% του γυναικείου πληθυσμού είχαν υποστεί, έστω και μία φορά από την ηλικία των 15 ετών, σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Παράλληλα, 24-39 εκατομμύρια γυναίκες (13-21%) είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μέσα στους 12 μήνες που είχαν προηγηθεί της ερευνητικής συνέντευξης. Από τις γυναίκες που έχουν δεχτεί ΣΠ τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών, το 32% υπέδειξαν κάποιο άτομο από το εργασιακό τους περιβάλλον (συνάδελφο, αφεντικό ή πελάτη) ως αυτουργό. Παράλληλα, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τον Σεξισμό και τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία, η πλειονότητα των γυναικών στην Ευρώπη (60%) αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα τουλάχιστον μίας μορφής σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

Προφίλ θύματος

Παρότι η ΣΠ αποτελεί τεκμηριωμένα βίωμα για τις γυναίκες όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων, εντούτοις οι γυναίκες με υψηλότερου επιπέδου ακαδημαϊκά προσόντα δηλώνουν

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

σε μεγαλύτερο ποσοστό ότι έχουν υποστεί σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, σε σύγκριση με γυναίκες χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου. Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA, το 69% των γυναικών κατόχων πανεπιστημιακών τίτλων έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από την ηλικία των 15 ετών, σε αντιδιαστολή προς το 46% των γυναικών που έχουν ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αξίζει, από την άλλη, να σημειωθεί ότι είναι πιθανό η διαφοροποίηση αυτή να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι πιο ευαισθητοποιημένες στην αναγνώριση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, καλύτερα ενημερωμένες σε σχέση με τα νομικά τους δικαιώματα και άρα λιγότερο ανεκτικές στην αξιολόγηση και τη διαχείρισή τους.

Σύμφωνα με την έρευνα του FRA, η έκταση του φαινομένου παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων. Σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ, εκτός από το Λουξεμβούργο, οι νέες γυναίκες ηλικίας 18-29 ετών αντιπροσωπεύουν την πιο ευάλωτη ηλικιακή ομάδα σε περιστατικά ΣΠ.

Οι γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις απασχόλησης είναι εκείνες που βιώνουν τα υψηλότερα ποσοστά ΣΠ. Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA, το 75% των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις και το 74% των επαγγελματιών απασχολούμενων είχαν βιώσει, κάποια στιγμή στη ζωή τους, ένα τουλάχιστον περιστατικό ΣΠ, ενώ το 25% και το 29% αντίστοιχα είχε αντιμετωπίσει σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά και τους τελευταίους 12 μήνες. Γυναίκες με ακανόνιστες ή επισφαλείς συμβάσεις εργασίας, ιδιαίτερα διαδεδομένες στο χώρο των υπηρεσιών, είναι και περισσότερο εκτεθειμένες σε σεξουαλική παρενόχληση.

Προφίλ δράστη






Τα ερευνητικά και εμπειρικά δεδομένα σκιαγραφούν το προφίλ των δραστών με ελάχιστα αναγνωρίσιμα χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο θύματος, διαπροσωπική και ιεραρχική σχέση), γεγονός που υπογραμμίζει και πάλι την έκταση και τη συχνότητα του φαινομένου σε κάθε είδους εργασιακό περιβάλλον και κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο.

Στον εργασιακό χώρο, ωστόσο, κίνδυνο για τις γυναίκες δεν αποτελούν μόνο οι ανώτεροι στην ιεραρχία άνδρες, ούτε μόνον οι συνάδελφοι (προϊστάμενοι, ισότιμοι ή υφιστάμενοι) τους. Στην έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου, η μόνη περίπτωση στην οποία η πλειονότητα των θυμάτων ΣΠ (34%) αναφέρουν ότι δέχτηκαν παρενόχληση από κάποιον ανώτερό τους σχετίζεται με την ψυχολογική πίεση από τον δράστη για την εκτέλεση κάποιας σεξουαλικής δραστηριότητας με αντάλλαγμα, για παράδειγμα, μια προαγωγή ή μια θέση εργασίας (quid pro quo).

Τα περιστατικά παρενόχλησης που ασκούνται είτε από συναδέλφους που δεν ασκούν ιεραρχική εξουσία είτε από εξωτερικούς συντελεστές, όπως πελάτες ή προμηθευτές, περιστρέφονται συνήθως γύρω από μορφές ΣΠ που διαφοροποιούνται από τις συμπεριφορές του είδους quid pro quo. Αφορούν, τις περισσότερες φορές, σχόλια σχετικά με την εξωτερική εμφάνιση (46%) ή σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα (38%), καθώς και ανάρμοστα δώρα.

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

Προφίλ εργασιακού περιβάλλοντος

Οι περισσότεροι, αν όχι όλοι, οι χώροι εργασίας εμφανίζουν ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά/παράγοντες κινδύνου που αναφέρονται παρακάτω (π.χ. ιδιοκτησιακό καθεστώς, κανόνες ένδυσης, ηλικιακή σύνθεση, προσωποπαγή χαρακτήρας, δυναμικές εξουσίες, πελατοκεντρικός χαρακτήρας, απομόνωση/αποκέντρωση, χρήση αλκοόλ, ανοχή) – αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει απαραίτητα ότι σε καθέναν από τους χώρους αυτούς συμβαίνουν περιστατικά ΣΠ. Σημαίνει, όμως, ότι το γόνιμο έδαφος για την εμφάνιση τέτοιων περιστατικών βρίσκεται εκεί και για το λόγο αυτό επιβάλλεται η ενσυνειδητότητα και η επαγρύπνηση των εμπλεκομένων, σε όλα τα επίπεδα ευθύνης και ιεραρχίας του οργανισμού.

Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιο πιθανό να εκδηλωθούν σε απομονωμένους χώρους εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δουλεύουν αποκομμένοι από ευρύτερες ομάδες και έχουν περιορισμένες ευκαιρίες να συνεργαστούν με άλλους. Στις περιπτώσεις αυτές, οι δράστες της παρενόχλησης έχουν πιο εύκολη πρόσβαση στα θύματα, και μάλιστα χωρίς –συνήθως– την παρουσία μαρτύρων. Παράλληλα, τα αποκεντρωμένα εργασιακά περιβάλλοντα (όπως αλυσίδες εστιατορίων, καταστήματα λιανικής κ.λπ.), που χαρακτηρίζονται από περιορισμένη ροή επικοινωνίας μεταξύ των διαφορετικών μονάδων τους και περιορισμένη λογοδοσία ή και επιμόρφωση των κατά τόπους προϊσταμένων και διευθυντών, μπορεί να αποτελέσουν εύφορο έδαφος για την εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης από υψηλόβαθμα στελέχη που παραμένουν ανεξέλεγκτα ή που αδυνατούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά προβληματικές συμπεριφορές εργαζομένων.

Σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου η κατανάλωση αλκοόλ κατά τη διάρκεια ή αμέσως πριν και μετά τις ώρες εργασίας θεωρείται μέρος της δουλειάς (είτε ως διευκολυντικό της αλληλεπίδρασης των ομάδων είτε ως μέσο ψυχαγωγικής και ενεργοποίησης πελατών), οι ευκαιρίες για την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι περισσότερες, καθώς το αλκοόλ μειώνει τις κοινωνικές αναστολές και επιδρά αρνητικά στην ευθυκρισία.






Μύθοι για τη σεξουαλική παρενόχληση

Παρά την ανάδειξη του ζητήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης τα τελευταία χρόνια διεθνώς, υπάρχουν μύθοι που περιβάλλουν το πρόβλημα και συχνά συνοδεύουν τις προσπάθειες κατανόησης και διαχείρισής του. Οι μύθοι ορίζονται ως «στάσεις και πεποιθήσεις, που είναι, σε γενικές γραμμές εσφαλμένες, αλλά ευρέως διαδεδομένες και επίμονες, και οι οποίες χρησιμοποιούνται για να δικαιολογήσουν την ανδρική σεξουαλική επιθετικότητα εναντίον των γυναικών». Πρόκειται, μάλιστα, για πεποιθήσεις οι οποίες διατυπώνονται με τρόπο ηχηρό, αναπαράγονται από άτομα, πολιτισμικούς και θεσμικούς φορείς και αποδεικνύονται ιδιαίτερα σθεναρές απέναντι σε κοινωνικά κινήματα και ευρύτερες μεταβολές στη νοοτροπία μεμονωμένων ατόμων και ολόκληρων κοινωνιών. Γι' αυτό και ο στοχευμένος εντοπισμός και η ανασκευή των επικρατέστερων μύθων κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εκπαίδευση γυναικών, ανδρών και συστημάτων στην αναγνώριση, ερμηνεία, πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και των συνεπειών τους.

[Διαβάστε εδώ τους 15 από τους κυριότερους από αυτούς τους μύθους](#)

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους

Στον αντίποδα των μύθων που εμφανίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως λίγο ή και καθόλου σημαντική για την υγεία, σωματική και ψυχική, και την ευημερία των εργαζόμενων, γυναικών και ανδρών, η βιβλιογραφία έχει να δείξει πλήθος στοιχείων που τεκμηριώνουν τις σοβαρές αρνητικές συνέπειες που προκαλούν οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές για τα άτομα που τις βιώνουν, άμεσα αλλά και έμμεσα. Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα του FRA, τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρουν ότι έχουν βιώσει συναισθήματα όπως: θυμό, ντροπή και φόβο. Στις αποδέκτριες της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να εμφανιστούν πλήθος ψυχικών προβλημάτων όπως αγχώδεις διαταραχές, κατάθλιψη και διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD), απώλεια αυτοπεποίθησης και κρίσεις πανικού.

Τα θύματα της ΣΠ ενδέχεται να υποστούν σοβαρές οικονομικές απώλειες, είτε λόγω αλλαγής στην επαγγελματική τους κατάσταση είτε λόγω εξόδων που σχετίζονται με τη νομική διαδικασία της καταγγελίας τους αλλά και την επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας. Άλλωστε, ο φόβος που βιώνουν συχνά οι αποδέκτριες της παρενόχλησης σε σχέση με τις πιθανές συνέπειες μιας καταγγελίας του περιστατικού από πλευράς τους δεν είναι πάντα αβάσιμος. Από την έρευνα της Επιτροπής Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προκύπτει ότι εργαζόμενες που προχώρησαν σε αναφορά συχνά βρέθηκαν κατηγορούμενες οι ίδιες για το γεγονός, αναγκάστηκαν να υποστούν μετακίνηση σε άλλο τμήμα του οργανισμού ή περιθωριοποιήθηκαν, με σοβαρές συνέπειες για την ψυχική κατάσταση ή ακόμα και την επαγγελματική τους ανεξαρτησία.

Για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία

Οι αρνητικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αφορούν μόνο τα άτομα, αφορούν, αναπόφευκτα, και τις ομάδες, τα τμήματα, τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς στους οποίους τα άτομα δραστηριοποιούνται. Η εξάπλωση αυτή των αρνητικών συνεπειών μέσα στις οργανωσιακές δομές έχει, με τη σειρά της, σημαντικό αντίκτυπο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, καταρρίπτοντας έτσι τον μύθο ότι η ΣΠ είναι ή μπορεί να παραμείνει ένα πρόβλημα που αφορά αποκλειστικά έναν/μία εργοδότη/-τρια ή έναν επαγγελματικό κλάδο.

Στην κορυφή των οικονομικών συνεπειών για μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό βρίσκονται τα κόστη που προκύπτουν από τη διαχείριση των επίσημων καταγγελιών που υποβάλλουν οι εργαζόμενες/-οι θύματα περιστατικών παρενόχλησης εντός της εργασίας. Στην περίπτωση μιας νομικής αντιπαράθεσης στην οποία εμπλέκεται και ο εργοδότης, ο χρόνος, η ενέργεια και οι πόροι που διοχετεύονται στη νομική εκπροσώπηση, τους διακανονισμούς, την εκδίκαση της υπόθεσης ή/και τις αποζημιώσεις είναι αξιοσημείωτα: σύμφωνα με στοιχεία της Αμερικανικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών στην Απασχόληση, το 2017 οι εταιρείες που

ενεπλάκησαν σε τέτοιου είδους αγωγές κατέβαλαν περίπου 46,3 εκατομμύρια δολάρια σε αποζημιώσεις θυμάτων σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών.

Θεσμικό πλαίσιο και νομοθετικές πρωτοβουλίες

Το ελληνικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο

Σειρά πρωτοβουλιών και εργασιών σε διεθνές επίπεδο έχει σταδιακά οδηγήσει στην αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης (ΣΠ) κατά των γυναικών στον χώρο της εργασίας ως απαγορευμένη μορφή έμφυλης διάκρισης, η οποία αναζητά μια νομική βάση επαρκώς ορισμένη και σαφή, προκειμένου να αποδώσει σε όλες τις οικείες συμπεριφορές τη δέουσα απαξία και να τις αναγνωρίσει ως παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων. Οι πρωτοβουλίες σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο συνέβαλαν καθοριστικά στη διαμόρφωση κοινών ορισμών και ελάχιστων προτύπων προστασίας και στην Ελλάδα.

[Διαβάστε εδώ για το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα](#)

Σύμβαση 190 κατά τις βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Γιατί είναι αναγκαία η άμεση επικύρωση από την Ελλάδα.

Μετά από μια διαδικασία ζυμώσεων και διαβουλεύσεων, Την Παρασκευή 21 Ιουνίου, ψηφίστηκε η πρώτη διεθνής σύμβαση κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία από την Διεθνή Οργάνωση Εργασία (ΔΟΕ) του ΟΗΕ, στη Γενεύη. Η υπογραφή της σύμβασης ήταν μια μεγάλη νίκη μετά από πολλά χρόνια πιέσεων και κινητοποιήσεων οργανώσεων σε ολόκληρο τον κόσμο και την Ελλάδα. Η ActionAid κινητοποίησε δεκάδες χιλιάδες πολίτες που υπέγραψαν την έκκληση για υιοθέτηση της σύμβασης και ασκήθηκε θεσμική πίεση στους εκπροσώπους της Ελλάδας για να υπερψηφίσουν τη σύμβαση.

Τα βασικά σημεία της Σύμβασης 190 είναι τα εξής:

Προστατεύει τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους σε όλους τους κλάδους (της επίσημης και ανεπίσημης οικονομίας), παρέχοντας έναν αρκετά ευρύ ορισμό του «εργασιακού χώρου», αποσαφηνίζοντας ζητήματα σχετικά με χώρους που κατά την αυστηρή ερμηνεία του όρου δεν μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως εργασιακοί (π.χ. τα επαγγελματικά ταξίδια και τις κοινωνικές δραστηριότητες που συνδέονται ή λαμβάνουν χώρα με αφορμή την εργασία). Παράλληλα, πρόσθεσε τις περιπτώσεις της εξ' αποστάσεως εργασίας με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων. Σύμφωνα με το κείμενο της Σύμβασης, η βία και παρενόχληση στον «κόσμο της εργασίας» αναφέρεται σε όλο το φάσμα των ανεπιθύμητων συμπεριφορών και πρακτικών, ή απειλών, που είτε εκδηλώνονται ως μεμονωμένα περιστατικά είτε επαναλαμβάνονται και στοχεύουν ή έχουν αποτέλεσμα είτε είναι πιθανό να έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής ή οικονομικής βλάβης, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Δεν αφορά μόνο σε συμπεριφορές των εργοδοτών/-τριών, αλλά και σε τρίτα μέρη στο πλαίσιο συνεργασιών.

Οι συμπεριφορές, οι πρακτικές και οι απειλές που μπορούν να χαρακτηριστούν ως ΣΠ είναι ποικίλες και μπορούν να περιοριστούν είτε σε ένα μεμονωμένο γεγονός είτε να είναι

επαναλαμβανόμενες. Κοινό τους χαρακτηριστικό είναι ότι στοχεύουν ή (μπορούν να) έχουν ως αποτέλεσμα τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Η έμφυλη βία και παρενόχληση συμπεριλαμβάνονται σε αυτές τις συμπεριφορές. Είναι το πρώτο εξειδικευμένο νομικό κείμενο που δεν αφορά μόνο στον δημόσιο, αλλά και στον ιδιωτικό τομέα. Προβλέπει τη συνεργασία με ΜΚΟ και, φυσικά, με τους/τις εργαζόμενους/-ες και τους εκπροσώπους τους.

Σε παρόμοιο πνεύμα με αυτό άλλων κειμένων προστασίας, η Σύμβαση 190 δίνει έμφαση τόσο στην πρόληψη όσο και στην αντιμετώπιση, σημαντικό ρόλο για τα οποία διαδραματίζουν οι εθνικές νομοθεσίες και πολιτικές. Το απαραίτητο νομικό πλαίσιο όντας προσανατολισμένο στην πρόληψη συμβάλλει σταδιακά στην ευαισθητοποίηση μέσα από μια σειρά προγραμμάτων ενδυνάμωσης, εκστρατειών, εκπαιδεύσεων και άλλων εργαλείων. Ο ρόλος των δημοσίων αρχών είναι καθοριστικός για την ταυτοποίηση των τομέων όπου οι εργαζόμενοι/-ες είναι εκτεθειμένοι/-ες σε μεγαλύτερους κινδύνους. Για την αντιμετώπιση, οι ποινές που θα επιβάλλονται σε συνδυασμό με τη λειτουργία σωμάτων επιθεώρησης ή άλλων αρχών με αρμοδιότητα την έκδοση ενταλμάτων ή τη δυνατότητα παύσης των δραστηριοτήτων.

Πλαίσιο προτάσεων και μέτρων αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι προτάσεις που ακολουθούν αναλύονται σε μέτρα που θα ήταν σημαντικό να ληφθούν από τα εμπλεκόμενα μέρη για τη διαμόρφωση ενός επαρκούς πλέγματος πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Πρόκειται για μέτρα νομοθετικά, πολιτικής μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώσεις και εκπαιδεύσεις, εκστρατείες ευαισθητοποίησης κ.ά.

[Διαβάστε εδώ τις προτάσεις της ActionAid προς όλους τους εμπλεκόμενους φορείς](#)

Μαρτυρίες γυναικών από τις συνεντεύξεις

«Δεν καταλαβαίνω τι σημαίνει "προκαλώ". Αν κάποιος θέλει να παρενοχλήσει, θα πιαστεί από το οτιδήποτε. Γιατί το ντύσιμο της κάθε γυναίκας να είναι αφορμή για σεξουαλική παρενόχληση; Μου φαίνεται παράλογο. Δηλαδή γιατί να μην φοράει μια γυναίκα το φόρεμα της και να έχει και το ντεκολτέ της και να φοβάται μην την κοιτάξει κάποιος από πάνω μέχρι κάτω και να πάει να της την πέσει; Αλλά από την άλλη, και αυτό είναι το χειρότερο, μπορώ να το καταλάβω. Γιατί μέσα στα χρόνια, αυτός ο τρόπος συμπεριφοράς έχει γίνει φυσιολογικός πλέον. Οπότε σκέφτεσαι, να μην βγω έτσι έξω γιατί θα δώσω δικαίωμα στον άλλον να με χουφτώσει. Είναι κομμάτι της καθημερινότητάς μας. Και νιώθουμε άσχημα για αυτό. Λέμε στον εαυτό μας να βγω τώρα έτσι έξω; Θα γυρίσω το βράδυ στο σπίτι μου αν βγω έτσι; Γιατί υπάρχουν γυναίκες που γιοκ. Δεν γυρίζουν ποτέ.»

A., 26 χρονών, εργαζόμενη σε τουρισμό και εστίαση

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

«Η ΣΠ δεν είναι ποτέ απλώς ένα φλερτ. Δεν μπορείς να μπερδέψεις το γιασεμί με μια σκατούλα μοσχοβολιστή. Δεν μπορείς να μπερδέψεις το μαύρο με το άσπρο. Όταν ασκείται βία και αδικία σε έναν άνθρωπο που εργάζεται που είναι εκεί απλώς επειδή θέλει να πάρει το μεροκάματό της, δεν μπορεί ποτέ, μα ποτέ να έχει προκαλέσει ο άνθρωπος που εργάζεται. Μπορεί η κοινωνία να λέει ό,τι θέλει για να το δικαιολογήσει αλλά για εμένα αυτό είναι ύβρις».

A., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση

«Μια εργαζόμενη που της συμβαίνει ΣΠ είναι πιθανό να της έχει συμβεί και άλλου είδους παρενόχληση και σχόλια από τα αφεντικά της. Για παράδειγμα, γιατί είπες αυτό, γιατί εμφανίστηκες έτσι, γιατί δεν εμφανίστηκες έτσι. Πρέπει να κάνεις αγώνα για να σε δεχτεί ο άλλος άβαφτη ή με φόρμα ή χωρίς άρωμα. Να σου πει ότι δεν φοράς μάσκα και πάντα με ύφος. "Τι έγινε A., εσύ δεν βάζεις μολυβάκι; Δεν έχουμε μολυβάκι;" Ή να σου κάνουν παρατήρηση γιατί μιλάς στους πελάτες στον πληθυντικό επειδή και καλά έτσι τους έχεις σε απόσταση. Εγώ όμως η καημένη κάτι ήξερα και τους μιλούσα στον πληθυντικό. Ήταν ο τρόπος μου να το πω το δικό μου στοπ. Το βλέπει όμως το αφεντικό και σου κάνει μια παρατήρηση χωρίς ακριβώς να σου κάνει παρατήρηση και χωρίς να έχεις εσύ κάτι να του πεις.»

A., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση»

«Οπουδήποτε μπορεί να έχεις ένα σεξιστή αφεντικό θα νιώθεις πίεση αλλά σε αυτόν τον κλάδο έρχεσαι σε επαφή με δεκάδες ανθρώπους καθημερινά. Δεν είσαι στο χώρο σου, δεν είσαι στο γραφείο σου, μπαίνεις εσύ διαρκώς στον δικό τους χώρο, στο τραπέζι τους, στον χώρο που έχουν φτιάξει αυτοί στον οποίο σε καλούν διαρκώς και πρέπει να ανταποκριθείς. Στον κλάδο μας, επειδή είναι για την εξυπηρέτηση των πελατών, οι πελάτες βλέπουν τον υπάλληλο σαν υπηρέτη. Μοιάζει σαν να υπάρχει μια εγγενής ανισότητα στη σχέση του πελάτη και της εργαζόμενης και γίνεται πολύ εύκολο να υποβιβαστεί η προσωπικότητα της εργαζόμενης.»

Δ., 40 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης






«Ήταν δύο παιδιά που μπήκαν μέσα στο μπαρ που εργαζόμουν, Πέμπτη βράδυ, χαλαρό βράδυ και ήδη πηγαίναμε για το κλείσιμο. Είχα ξεκινήσει να μαζεύω το μαγαζί και μπήκαν εκείνοι μέσα διασολεμένοι από την κόκα - είχα μάθει να τους αναγνωρίζω. Τους σέρβιρα πολύ γρήγορα και τους εντυπωσίασε η ταχύτητά μου μάλλον επειδή συμβάδιζε με τη δική τους. Ξεκίνησαν να μου την πέφτουν και εγώ συμπεριφερόμουν όσο πιο ξενέρωτα μπορούσα. Μου είπαν το εξής: "λοιπόν τώρα έτσι όπως σε βλέπουμε, πιστεύουμε ότι μας προλαβαίνεις και τους δύο. Πάμε να το δοκιμάσουμε στην πλατεία, δεν θα σε δει κανείς".»

A., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση

«Παίζει ρόλο και το ότι "ο πελάτης έχει πάντα δίκιο". Είναι σημαντικό ότι σε μια εποχιακή επιχείρηση σε νησί για παράδειγμα, ο πελάτης θα είναι ένας τουρίστας που θέλει απλά κάποιον να του κάνει τη δουλειά, δεν θα δώσει σημασία στον άνθρωπο που έχει απέναντί

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

του. Συναντώ συνέχεια, μα συνέχεια όμως, παρέες τουριστών αντρών που συμπεριφέρονται άθλια στις σερβιτόρες. Είναι μια νοοτροπία αυτή. Είναι σε ένα μέρος για λίγες μέρες, δεν ξέρουν κανέναν και οι πράξεις τους δεν έχουν καμία συνέπεια.»

A., 26 χρονών, εργαζόμενη σε τουρισμό και εστίαση

«Υπάρχουν πολλά καθημερινά σχόλια και "αστειάκια" που απλώς τα παραβλέπεις. Είναι συνεχόμενα. Είναι επίσης πολύ δύσκολο να διαχειριστείς τα προκλητικά βλέμματα ενός πελάτη που σε καρφώνει συνέχεια όταν δουλεύεις πίσω από το μπαρ. Είναι μια συμπεριφορά που όποιος την κάνει, ξέρει τι κάνει. Και είναι ακόμα πιο ενοχλητικό όταν δείχνεις ότι δεν το θέλεις και ο άλλος συνεχίζει. Είναι μια συμπεριφορά που δείχνει "εξουσία" γιατί παρόλο που σε ενοχλεί, δεν μπορείς να το σταματήσεις. Και αυτός το συνεχίζει με εξουσιαστικό τρόπο, "επειδή μπορώ και το κάνω και είσαι κάτω από το βλέμμα μου". Σκέψου πώς νιώθει κάποια που το βιώνει αυτό, νιώθει τρομερή παραβίαση και δεν μπορεί να φύγει, πρέπει να μείνει εκεί και να δουλέψει. Ακόμα και αν σταματήσεις να τον κοιτάς, νιώθεις το βλέμμα να σε καίει και απλώς θέλεις να σταματήσεις να συμβαίνει, να βάλεις έναν τοίχο ανάμεσα και να το σταματήσεις.»

E., 41 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης

«Είχα πάει σε ένα δωμάτιο γιατί κάναμε και room service στο οποίο έμενε ένα ζευγάρι και μου άνοιξε ο άντρας γυμνός και με το μπουρνούζι ανοιχτό. Ήταν σαν να φορούσε μια ανοιχτή ζακέτα. Εγώ από την θέση που εργαζόμουν, δεν έπρεπε να δείξω ότι είδα κάτι, ούτε να αντιδράσω. Έπρεπε να αντιδράσω σαν να ήταν ντυμένος. Εκείνος όμως με κοιτούσε επίμονα στα μάτια, μου χαμογελούσε και με έκανε να νιώθω ότι το κάνει επίτηδες όλο αυτό. Έπρεπε να υπογράψω την παραγγελία, οπότε ήρθε ακόμα πιο κοντά μου για να πάρει την απόδειξη και ήταν όλες του οι κινήσεις του προκλητικές για να δει την αντίδρασή μου. Με ρώτησε πόσες ώρες εργαζόμαι, μου έπιασε κουβέντα και εγώ συνέχισα κανονικά την κουβέντα σαν να μην με ενόχλησε όλο αυτό. Έμοιαζε σαν να έκανε κάτι για να επιβάλει την εξουσία του.»

K., 29 χρονών, εργαζόμενη σε ξενοδοχείο






«Είναι περίεργο όλο αυτό στα ξενοδοχεία γιατί αυτό το δωμάτιο είναι το σπίτι του για μερικές μέρες και όσο το πληρώνει. Και στην ουσία εγώ μπαίνω στο σπίτι του αν και αυτός με κάλεσε και κάποιοι θα έλεγαν ότι δεν είναι παρενοχλητική η συμπεριφορά του, είναι μια πολύ λεπτή γραμμή γιατί θα μπορούσε απλώς να κυκλοφορεί γυμνός στο σπίτι του.»

K., 29 χρονών, εργαζόμενη σε ξενοδοχείο

«Στο μαγαζί που δούλευα τότε, πέτυχα έναν συμφοιτητή μου με τον οποίο είχαμε μια τυπική σχέση. Μετά άρχισα να τον βλέπω συνέχεια εκεί, δεν ξέρω αν ήταν σύμπτωση ή αν πήγαινε και πιο παλιά. Ένα βράδυ μου είπε ότι θα πήγαινε σε ένα μπαρ εκεί κοντά και με κάλεσε να πάω κι εγώ μετά. Του απάντησα ότι μπορεί να περνούσα όταν θα τελείωνα τη δουλειά. Εγώ όμως είχα να μαζέψω το μαγαζί, είχα να κάνω πολλές δουλειές μέχρι το κλείσιμο και την ώρα που πήγα να πληρωθώ, είδα το κινητό μου και με είχε πάρει έξι φορές τηλέφωνο και μου είχε στείλει πάρα πολλά μηνύματα ενώ το τελευταίο μήνυμα από όλα αυτά τα μηνύματα ήταν ένα κατεβατό στο οποίο με έβριζε και με κατηγορούσε για πολλά πράγματα και ότι δεν

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

είχα καλή συμπεριφορά. Του απάντησα κι εγώ ότι τώρα σχόλασα, δεν θα έρθω. Αυτός ο άνθρωπος ακόμα με ενοχλεί, 6-7 χρόνια μετά όχι σε φάση κάθε μέρα αλλά ανά περιόδους με παίρνει κάποιος με απόκρυψη που φαντάζομαι ότι είναι αυτός και μου στέλνει μηνύματα στα οποία εγώ δεν απαντάω ή του γράφω "μην με ξαναενοχλήσεις" και εκείνος συνεχίζει να μου στέλνει. Είναι πολύ τρομαχτικό.»

Δ., 31 χρονών, πρώην εργαζόμενη σε χώρο εστίασης

Η αλήθεια είναι ότι δεν γνωρίζω φορείς που ασχολούνται με το ζήτημα, δεν γνωρίζω καν το νομοθετικό πλαίσιο, δεν γνωρίζω τι μπορεί να κάνει κάποιος για να το αντιμετωπίσει. Ακούγεται πολύ περισσότερο η θεματική της ενδοοικογενειακής βίας και το κομμάτι της εργασίας δεν ακούγεται πουθενά. Τα σωματεία βάσης κάνουν κάποιες παρεμβάσεις αλλά χρειάζεται να γίνει πολύ περισσότερη δουλειά.

Ε., 41 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης






«Δίπλα στο εστιατόριο που εργαζόμουν, ξεκίνησε να χτίζεται ένα υπερπολυτελές ξενοδοχείο και ο ιδιοκτήτης του ξενοδοχείου, περίπου 60 χρονών έκανε στέκι το εστιατόριο και ερχόταν καθημερινά. Από κάποια στιγμή και μετά ερχόταν και με έψαχνε και ρωτούσε πότε θα πάω να δουλέψω για να έρθει και αυτός για να φάει στο εστιατόριο και να τον σερβίρω εγώ. Κάθε φορά που ερχόταν, πετούσε άσχημα υπονοούμενα, από ένα σημείο και μετά σεξουαλικού περιεχομένου χωρίς να ντρέπεται, αποσκοπούσε στο να μου αποσπάσει περισσότερες πληροφορίες για εμένα και τελικά να καταλήξω μαζί του κάπου. Αυτό όλο θεωρώντας το δεδομένο. Μου είχε ζητήσει το τηλέφωνο μου, δεν το έδωσα. Μου έκανε πρόταση για δουλειά, αρνήθηκα. Τελικά και λόγω καραντίνας σταμάτησα τη δουλειά, έδωσα οδηγίες να μην του δώσει κανένας στοιχεία επικοινωνίας μου και τελείωσε εκεί. Αλλά για αυτόν ήταν απλώς άλλη μία μέρα στο κουρμπέτι. Όταν έφευγα από το μαγαζί, κοιτούσα πάντα πίσω μου να δω αν με ακολουθεί. Ή έκανα ότι έμπαινα σε ένα λεωφορείο, κρυβόμουν και τελικά έμπαινα στο επόμενο. Το έκανα πάρα πολλές φορές αυτό. Να σπαταλάς τόση ενέργεια καθημερινά για να νιώθεις ασφαλής, να έχει μεταकुλιστεί όλο το άγχος πάνω σου. Και φαντάσου ότι αυτό ήταν ένα απλό περιστατικό».

Α., 26 χρονών, εργαζόμενη σε τουρισμό και εστίαση

«Έχω υπάρξει μάρτυρας σε ένα πολύ άσχημο περιστατικό. Ήμουν πελάτης σε ένα μαγαζί στο οποίο εργαζόταν μια κοπέλα που παρενοχλούσαν δύο άλλοι πελάτες. Η κοπέλα πολύ ευγενική, προσπαθούσε να πάρει την παραγγελία τους για να βγάλει εις πέρας αυτό που είναι η δουλειά της. Της παρήγγειλαν δύο ποτά και η κοπέλα έφυγε πάρα πολύ γρήγορα. Όταν μας έφερε τη δική μας παραγγελία, αμέσως την ρώτησα αν είναι καλά. Θα σχολούσε μετά από κάποια ώρα και οι πελάτες που την παρενοχλούσαν φαινόταν να το ξέρουν αυτό. Λίγο πριν φύγει, την φώναξαν να πληρώσουν και της είπαν "θα σε περιμένουμε". Είδα την κοπέλα να κατεβαίνει στο δρόμο και να πηγαίνει να πάρει το μηχανάκι της για να φύγει. Ταυτόχρονα, είδα τον έναν τύπο να μπαίνει μπροστά στο μηχανάκι και να την εμποδίζει να φύγει, κρατώντας την ρόδα ανάμεσα στα πόδια του. Πήγα κατευθείαν κάτω να την στηρίξω, φώναξαμε στον τύπο και ήρθε μαζί μου να κάτσει στο τραπέζι μας. Το χειρότερο είναι ότι ενώ καθόταν στο τραπέζι μας να ηρεμήσει, ήρθαν δύο από το μαγαζί να της κάνουν

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

παρατήρηση ότι δημιούργησε πρόβλημα με την συμπεριφορά της. Και η κοπέλα έβαλε τα κλάματα γιατί η μαμά της έκανε χημειοθεραπεία και δεν ήθελε να χάσει τη δουλειά της.»
A., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση

«Ήμουν 15 χρονών, δούλευα σε χώρο εστίασης και κάθε πρωί υπήρχε μια στάνταρ παρέα αντρών 50-60 χρονών που πάντα καθόταν στο πιο απομακρυσμένο τραπέζι, αυτό που δεν φαίνεται από τους άλλους πελάτες. Κάθε φορά που πήγαινα στο τραπέζι τους, έβλεπα τα βλέμματά τους και γενικότερα το στίλ τους που ήταν "εγώ είμαι πελάτης, έχω πάντα δίκιο και ό,τι κι αν πω, εσύ πρέπει να σωπάσεις". Είχα πάντα φόβο όταν έπρεπε να πάρω παραγγελία. Αλλά εκείνη την ημέρα, φοβόμουν πάρα πολύ, με είχε πιάσει ταχυπαλμία που έπρεπε να πάω. Μου παρήγγειλαν μπύρα βαρέλι και είχαμε δύο μεγέθη στο μαγαζί, μικρή και μεγάλη οπότε τους ρώτησα τι θέλουν και μου είπαν "εμάς μας αρέσουν οι μικρούλες, οπότε θα φέρεις μικρούλες για όλους μας". Και με κοίταξε χαμογελώντας. Με έπιασε τρέμουλο. Εκείνοι να χαζογελάνε και εγώ να προσπαθώ να γράψω την παραγγελία ενώ έτρεμε το χέρι μου. Και σκέφτομαι ότι αν δεν ήμασταν σε ιδιωτικό χώρο και αυτός ο άνθρωπος με πετύχαινε κάπου αλλού στο δρόμο, τι άλλο θα μπορούσε να μου κάνει; Ήταν πολύ απειλητικό. Για εμένα ήταν τότε πρωτοφανές όλο αυτό. Ήταν η πρώτη μου δουλειά, 15 χρονών.»

A., 26 χρονών, εργαζόμενη σε τουρισμό και εστίαση

«Αν του πεις του άλλου "τι κοιτάς ρε", θα σου πει "τι που κοιτάω, το βλέμμα μου είναι και πέφτει όπου θέλει" και αυτό δεν ξέρω πώς να το διαχειριστώ. Δεν έχω αποδείξεις ότι υπάρχει. Και είναι σαν να παίζεις το παιχνίδι του άλλου γιατί νιώθω ότι αυτό θέλει και ο άλλος, να ξεκινήσεις μια αντιπαράθεση και να σε βγάλει "τρελή".»






E., 41 χρονών, εργαζόμενη σε επιχείρηση εστίασης

«Τι σημαίνει "έχω γίνει δυνατή"; Ποιο είναι το προσωπικό κόστος που έχει το να οχυρωθείς στον κίνδυνο; Εγώ έχω περάσει 4 μέρες να κλαίω επειδή έσπασα το κεφάλι ενός ανθρώπου στον καθρέφτη ενός αυτοκινήτου. Ένα βράδυ πολύ αργά, ήρθαν δυο πελάτες και μου είπαν ότι όταν πας τα σκουπίδια, εμείς θα σε περιμένουμε στους κάδους για να πιάσουμε το ωραίο σου κωλαράκι. Μετά πέρασε ώρα που δούλευα σε πανικό και τους ξέχασα. Είχα να κάνω και χίλια πράγματα μέχρι να κλείσω το μαγαζί. Ξεκινάω λοιπόν να πάω στον κάδο να πετάξω τα σκουπίδια και φτάνοντας προς τους κάδους, είδα τους τύπους και τους αναγνώρισα. Και αμέσως θυμήθηκα αυτό που μου είπαν. Εκείνοι δεν μιλούσαν, καθόνταν εκεί και απλώς έτρωγαν στα όρθια. Και έπεσα πάνω στον έναν και τον έριξα και έσπασα τον καθρέφτη του αυτοκινήτου. Δεν είμαι καθόλου περήφανη για αυτό, μου έρχεται να δακρύσω που το λέω. Όταν βγαίνει τόση βία από μέσα σου, δεν υπάρχει δικαιολογία. Είχα σοκαριστεί, είχα δηλητηριαστεί από τον ίδιο μου τον εαυτό. Ο άνθρωπος τρόμαξε και ο φίλος του που το είδε τρόμαξε ακόμα πιο πολύ. Τελικά, δεν ήταν εκεί για μένα, απλώς τα έλεγαν δίπλα στο αμάξι τους μέχρι να φύγουν. Δεν ξέρω πώς έκανα αυτό το πράγμα, αν με βάλουν να το κάνω σε αναπαράσταση, δεν ξέρω να το κάνω.»

A., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση»

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas:     

act:onaid

για έναν κόσμο πιο δίκαιο

«Ξεκινάς να κάνεις τη βάρδιά σου και είσαι ήδη φορτωμένη με πολλή καταπίεση. Η ψυχολογία σου είναι ήδη μια μαύρη τρύπα και ξεκινάς με αυτό το δεδομένο. Δουλεύουμε σε πολύ δύσκολες συνθήκες. Δεν υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας σε αυτόν τον εργασιακό χώρο. Η ΣΠ είναι απλώς το κερασάκι στην τούρτα. Υπάρχουν κορίτσια που έχουν πάει να ζητήσουν δουλειά και έχουν ήδη πει αλκοόλ από το σπίτι τους για να χαλαρώσουν για να πάνε να μιλήσουν λίγο πιο ήρεμα, από την αγωνία τους μην τους πει να φορέσουν κάτι άλλο και θα πρέπει να τους βρίσουν ή να φύγουν και να μην έχουν δουλειά. Πώς θα το δεχτεί αλλά χωρίς να χάσει την υπερηφάνειά της. Πώς θα παραβλέψει αυτό που γίνεται, πώς δεν θα την επηρεάσει. Η ψυχολογία σου έχει πληγεί πριν ακόμα ξεκινήσεις δουλειά.»

A., 37 χρονών, εργαζόμενη στην εστίαση

Υπεύθυνη Έργου: Μάττα Σαμίου

Επιστημονικά υπεύθυνη: Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Ερευνητική/συγγραφική ομάδα: Στέλλα Κάσδαγλη, Μαρία Μουρτζάκη

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2020

ActionAid

Λεωφόρος Μεσογείων 204, 1ος όροφος, 15561 Χολαργός Αττικής, Ελλάδα
T: 212.000.6300 (Ελλάδα) | T: 22.100.399 (Κύπρος) | E: info.hellas@actionaid.org

actionaid.gr | ActionAid Hellas: 