



**ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ  
ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ**

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ  
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π. ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ

**«13ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛ.Ψ.Ε) 25-29/5/2011: Από τις ατομικές διαφορές στη διαφορετικότητα».**

*Εισήγηση με τίτλο «Οι Επιπτώσεις στην Ψυχική Υγεία των Γυναικών εξαιτίας της Βίας και της Παρενόχλησης εναντίον τους στην Εργασία. Πραγματικότητα και αντιμετώπιση». Εντάσσεται στο Συμπόσιο με θέμα: "Προαγωγή Ψυχικής Υγείας στο χώρο εργασίας".*

**ΒΙΑ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ...ΑΣ ΜΙΛΗΣΟΥΜΕ ΓΙΑ ΑΥΤΟ! Οι συνέπειες στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία**

**Της Παναγιώτας Φίτσιου  
Ψυχολόγου.  
Συνεργάτιδας της  
Εταιρίας Κοινωνικής Ψυχιατρικής και  
Ψυχικής Υγείας**

Στα πλαίσια του Προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής « **ΔΑΦΝΗ ΙΙΙ (2007-2013)** με στόχο την πρόληψη, την αντιμετώπιση της βίας ενάντια στα παιδιά, στους νέους και στις γυναίκες και την προστασία των θυμάτων και των ομάδων που βρίσκονται σε κίνδυνο», ο **Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ψυχική Υγεία** (Mental Health Europe) υλοποιεί το Πρόγραμμα «**Βία ενάντια στις Γυναίκες στο χώρο Εργασίας...Ας μιλήσουμε για αυτό! – Οι Επιπτώσεις στην Ψυχική Υγεία των Γυναικών εξαιτίας της Βίας και της Παρενόχλησης εναντίον τους στο χώρο της Εργασίας**». Το Πρόγραμμα υλοποιείται στη διάρκεια 2 ετών (Ιανουάριος 2009 – Δεκέμβριος 2010) με την συμμετοχή 8 χωρών. Για την Ελληνική συμμετοχή το πρόγραμμα ανέλαβε η **Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας**.

Στην ιστοσελίδα μας θα βρείτε αναρτημένα (και μεταφρασμένα): το κείμενο αναφοράς για τη βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία, το κείμενο με τις προτάσεις του Mental Health Europe, τον οδηγό αναφοράς για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης.  
Πρόσωπο επικοινωνίας: Παναγιώτα Φίτσιου-Ψυχολόγος

**Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής  
& Ψυχικής Υγείας**

Μελετίου Πηγά 22  
Αθήνα Τ.Κ. 116 36  
Τηλ. 210 92 21 739 / 210 92 27 611  
Φαξ, 210 92 31 210  
Email: [ekpsath@otenet.gr](mailto:ekpsath@otenet.gr)  
[www.ekpse.gr](http://www.ekpse.gr)

### **Βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία-Η σημερινή πραγματικότητα**

Τα τελευταία χρόνια, οι μελέτες πάνω στις διεθνείς εργασιακές συνθήκες δείχνουν ότι ένας αυξανόμενος αριθμός προβλημάτων υγείας σχετιζόμενων με την εργασία δημιουργείται εξαιτίας ψυχολογικών και όχι σωματικών αιτιών<sup>1</sup>. Η ψυχολογική βία μπορεί να περιλαμβάνει διαφορετικές μορφές βίας, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση, ο εκφοβισμός (bullying) και η ηθική παρενόχληση (mobbing).

Ένα ποσοστό μεταξύ 40% και 50% των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρουν κάποιας μορφής σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους<sup>2</sup>, δηλαδή σε παραπάνω από τριπλάσια συχνότητα από ό,τι οι άνδρες. Υπάρχουν διάφορες αιτίες γι' αυτή τη διαφορά. Πρώτον, οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται σε πολλά από τα επαγγέλματα «υψηλού κινδύνου», όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική εργασία, η νοσηλευτική, οι υγειονομικές υπηρεσίες, οι υπηρεσίες καθαριότητας και η οικιακή εργασία. Δεύτερον, στο πρόβλημα συμβάλει ο συνεχιζόμενος διαχωρισμός των φύλων στα επαγγέλματα, με τις γυναίκες να συγκεντρώνονται περισσότερο σε χαμηλής αμοιβής και κύρους δουλειές, ενώ οι άντρες επικρατούν περισσότερο σε πιο καλοπληρωμένες και με υψηλότερο κύρος δουλειές και σε διευθυντικές θέσεις. Τέλος, διάφοροι εργασιακοί παράγοντες συχνά συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης: δύσκολες συνθήκες εργασίας (υπερβολικός φόρτος εργασίας, εντατικοί ρυθμοί δουλειάς κτλ) σε συνδυασμό με εσωτερικούς κανόνες του φορέα και διοικήσεις που ενισχύουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων.

### **Οι επιπτώσεις του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην ψυχική υγεία**

Σε κάθε περίπτωση, η βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι πολύ πιθανό να έχει μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική τους υγεία (άγχος, κατάθλιψη, προσωπική απόσυρση, επικίνδυνες συμπεριφορές, ροπή σε ατυχήματα, κατάχρηση ουσιών, ψυχοσωματικά νοσήματα κτλ), οδηγώντας σε πιθανή μακροχρόνια ανεργία και εν τέλει στη φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό. Στις πιο σοβαρές περιπτώσεις εκφοβισμού, τα θύματα έχουν διαγνωστεί με μετατραυματικό στρες/ μετατραυματική νευρώση. Όπως ο εκφοβισμός, έτσι και η σεξουαλική παρενόχληση έχει πρόσφατα συνδεθεί με το μετατραυματικό στρες/ μετατραυματική νευρώση.<sup>3</sup>

### **Σχετικά με τα δικά μας ευρήματα**

Όσον αφορά τη μεθοδολογία του Προγράμματος, είχε συμφωνηθεί να διερευνήσουμε αυτό που αποτυπώνεται (ή δεν αποτυπώνεται τελικά) ήδη στις επίσημες καταγραφές (για την κατάσταση που επικρατεί και για τις «καλές πρακτικές» αντιμετώπισης, να αναζητήσουμε ένα δείγμα ανεπίσημων καταγραφών και να δημιουργήσουμε ένα focus group από γυναίκες-θύματα, ώστε να δούμε τη διαφορά μεταξύ των θεσμισμένων μέσων (όσο υπάρχουν) και της πραγματικής κατάστασης στην πράξη. Διερευνήσαμε τις καταγραφές που υπάρχουν, όσον αφορά τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία και όσον αφορά την αντιμετώπιση αυτών των περιστατικών, καθώς και τις σχετικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, τα τελευταία χρόνια. Η διερεύνηση πραγματοποιήθηκε μέσα στο 2009. Ήρθαμε σε επαφή με όλες τις επίσημες αρχές που είναι αρμόδιες για την ίση

<sup>2</sup>Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας.2007. Γυναίκες και Βία στην Εργασία. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. Women and Violence at Work. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf> (consulted on 31 Mar. 08).

<sup>2</sup> European Commission, 1998

<sup>3</sup> Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) Καταστροφική Διαμάχη και Εκφοβισμός στην Εργασία. Νοέμβριος 2000, *Ανέκδοτη Μελέτη, UMIST, UK*  
*Destructive Conflict and Bullying at Work. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.*



μεταχείριση ανδρών και γυναικών, και επιπλέον με τις πιο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις οργανώσεις εργοδοτών και τις πιο αντιπροσωπευτικές ΜΚΟ γυναικών. Από όλους τους φορείς, ένα μέτριο ποσοστό ανταποκρίθηκε.

Ενδεικτικά για το focus group αναφέρουμε ότι, ενώ στις προσωπικές συνεντεύξεις οι γυναίκες που συμφώνησαν να έρθουν στην ομάδα δεν εμφανίστηκαν τη μέρα της συνάντησης (εκτός από μια). Αναφερόμαστε και πιο κάτω στο φόβο των αντιποίνων μη χάσουν τη δουλειά τους που εμποδίζει τα θύματα να καταγγείλουν κάτι τέτοιο.

Θέλουμε να υπογραμμίσουμε ορισμένα σημεία, όσον αφορά τα δεδομένα που συλλέξαμε.

➤ Σχετικά με την καταγραφή/παρακολούθηση του προβλήματος.

Υπάρχουν πολύ λίγα επίσημα αρχεία και στοιχεία σχετικά με την πραγματική έκταση του προβλήματος. Επιπλέον, υπάρχει ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ των επίσημων στοιχείων (από τις αρχές που είναι αρμόδιες για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας) και των ανεπίσημων στοιχείων (από συνδικάτα, γυναικείες ΜΚΟ), που επιπλέον δεν είναι πάντα επαρκώς τεκμηριωμένα. Αυτό οφείλεται στους ανεπαρκείς μηχανισμούς καταγραφής και στο μεγάλο πρόβλημα του under-reporting.

Και σε ερευνητικό επίπεδο υπάρχουν πολύ λίγες έρευνες για το φαινόμενο της βίας παρενόχλησης των γυναικών στην εργασία τους: βρήκαμε μια έρευνα του Κ.Ε.Θ.Ι. το 2004 (Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας» Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006) και μια παλαιότερη έρευνα του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (Μαγγανάρα Ι. (επιμέλεια), «Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων», εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα, 1998)

➤ Σχετικά με το πρόβλημα του under-reporting.

Όλοι οι εκπρόσωποι των φορέων που ήρθαμε σε επαφή σχολίασαν με έμφαση ότι υπάρχει ένα μεγάλο πρόβλημα under-reporting σε τέτοιες περιπτώσεις. Οι γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση φοβούνται και ντρέπονται να το καταγγείλουν. Ως εκ τούτου, οι εν λόγω περιπτώσεις καταγγέλλονται μόνον όταν προκύπτουν θέματα απασχόλησης: παράνομη καταγγελία της σύμβασης, παράνομη απόλυση, κλπ. Όσον αφορά το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού, τα πράγματα είναι πολύ πιο απογοητευτικά. Οι εργαζόμενες στις περισσότερες περιπτώσεις δεν έχουν επίγνωση ότι είναι θύματα τέτοιων συμπεριφορών. Λόγω της ανασφάλειας, της ανεργίας και της οικονομικής κρίσης, τις περισσότερες φορές πιστεύουν ότι τέτοιες συμπεριφορές αποτελούν μέρος των ανταγωνιστικών και σκληρών συνθηκών εργασίας εν γένει. Σε αυτό το ανταγωνιστικό περιβάλλον, οι γυναίκες πολύ πιο συχνά και εύκολα εκτοπίζονται, υποσκελιζονται με αθέμιτα μέσα ή παραμένουν σε χαμηλότερες θέσεις στην ιεραρχία, ιδιαίτερα όταν είναι νεότερες ή σε άδεια μητρότητας.

**Ενδεικτικά για τις διαφορές μεταξύ επίσημων και ανεπίσημων καταγραφών, πρέπει να αναφέρουμε τα παρακάτω μεγέθη:**

- Μια παλιότερη έρευνα που διεξήχθη από τον «Συνδέσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας» όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, με βάση ένα δείγμα 1.058 γυναικών και 462 ανδρών που εργάζονταν στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και χρησιμοποιώντας τον ορισμό του Κώδικα Πρακτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, διαπίστωσε ότι το 60% των γυναικών του δείγματος έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το 79,1% των γυναικών και 74,2% των ανδρών, που ερωτήθηκαν, γνωρίζουν περιπτώσεις αυτής της μορφής βίας που έχουν ως επί το πλείστον γυναίκες ως θύματα και ως θύτες άνδρες σε θέση προϊσταμένου. Επίσης διαπιστώθηκε ότι πολλές περιπτώσεις συνδέονται με τον Τομέα των ΜΜΕ (84,6%), τις Τράπεζες (64,1%), την ιδιωτική εκπαίδευση (62,5%) και τα νοσοκομεία (60,8%). Επιπλέον, η έρευνα δείχνει ότι σε ένα σημαντικό ποσοστό οι παρενοχλούμετες ήταν συνάδελφοί (39,5%), πελάτες (36,4%), ακόμη και εργαζόμενοι σε χαμηλότερες βαθμίδες, από τα θύματα (21,6%).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Μαγγανάρα Ι. (επιμέλεια), «Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων», Εκδόσεις Οδυσσέας, 1998.

- Στην μόνη επιδημιολογική έρευνα στην Ελλάδα η οποία διενεργήθηκε από το Κ.Ε.Θ.Ι. το 2004<sup>5</sup>, σε δείγμα 1.200 ατόμων που αντιπροσωπεύουν διαφορετικές περιοχές της χώρας, το 10% των γυναικών που ερωτήθηκαν ανέφερε προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους, ενώ το 15% αναφέρει έμμεση γνώση από άλλες περιπτώσεις. Επιπλέον, οι νεότερες γυναίκες (μεταξύ 16-25 ετών) είναι πιο πιθανό να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (57,6%). Θα πρέπει να τονιστεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, η διοίκηση δεν έχει γνώση του γεγονότος, αλλά ακόμη και λαμβάνει γνώση της υπόθεσης, δεν λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία του θύματος.
  - Τα στοιχεία που διατίθενται από τον Συνήγορο του Πολίτη και από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που είναι οι επίσημες αρχές για την καταγραφή όσον αφορά στις παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων, είναι τα ακόλουθα: Από τον ΣΤΠ προκύπτει ότι το 2006 υπήρχαν 3 αναφορές για σεξουαλική παρενόχληση, το 2007 3 περιπτώσεις επίσης (και 1 περίπτωση από το 2006), ενώ το 2008, 4,29% του συνόλου των περιπτώσεων διακρίσεων λόγω φύλου αφορούσαν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.
  - Από τις επαφές μας κατά τη διάρκεια της έρευνας όσον αφορά το πρόγραμμά μας, έχουμε τα εξής ευρήματα: συνδικάτα, όπως για παράδειγμα η Παναττική Ένωση Καθαριστριών και Οικιακού Προσωπικού, αναφέρουν πολύ μεγαλύτερα ποσοστά (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, της ηθικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της βίας). Επιπλέον, η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος αναφέρει πολύ μεγάλα ποσοστά των εργαζομένων γυναικών που υποφέρουν από τέτοιες συμπεριφορές. Ειδικά οι γυναίκες που εργάζονται σε μικρές- "οικογενειακές" ή μεσαίες επιχειρήσεις (στην Ελλάδα οι επιχειρήσεις αυτές είναι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων), καθώς και στον κλάδο του εμπορίου, οι πωλήτριες, οι γραμματείς, ή οι εργαζόμενες στον τομέα του τουρισμού. Βέβαια δεν υπάρχουν οργανωμένες καταγραφές και δεν μπορούν να προσδιοριστούν με ακρίβεια τα ποσοστά. Σε προφορικές συζητήσεις με μέλη των παραπάνω φορέων και με εργαζομένους, εκφράστηκαν εκτιμήσεις (ανησυχίες) ότι τα ποσοστά μπορεί να φτάνουν έως και το 50% των εργαζομένων γυναικών. Όλα τα συνδικάτα που επικοινωνήσαμε υπογραμμίζουν ότι υπάρχει ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα under-reporting στην Ελλάδα, το οποίο σχετίζεται με τον κοινό φόβο μεταξύ των γυναικών ότι, αν αναφέρουν κάτι, πρόκειται να χάσουν τη δουλειά τους ή ακόμη και να υποφέρουν από αντίποινα. (Πληροφορίες από τα δεδομένα που συλλέγονται από τις προσωπικές επαφές μας-συνεντεύξεις και την επικοινωνία με τα θύματα. Δυστυχώς, υπάρχουν πολύ λίγα επίσημα και καταγεγραμμένα στοιχεία για την Ελλάδα).
- Οι πολύ λίγες καταγραφές που βρήκαμε αφορούν ως επί το πλείστον (θα μπορούσαμε να πούμε αποκλειστικά) τη σεξουαλική παρενόχληση. Αλλά από τα ανεπίσημα στοιχεία είναι εμφανές ότι το πρόβλημα της ψυχολογικής και ηθικής παρενόχλησης είναι αρκετά μεγάλο, με μια διακύμανση μεταξύ των επαγγελμάτων. Όσον αφορά την ηθική παρενόχληση, πρέπει να αναφέρουμε ότι πολύ συχνά συγχέεται με την έννοια της κακοδιοίκησης ή είναι συνδεδεμένη με το γενικό κατακερματισμό των εργασιακών σχέσεων. Πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι στις εκθέσεις του ΣΤΠ δεν υπάρχει ειδική κατηγορία για την καταγραφή της ηθικής παρενόχλησης ή του εκφοβισμού. Παρόλα αυτά στις εκθέσεις του ΣΤΠ αναφέρονται οι κατηγορίες: «δυσμενής μεταχείριση λόγω φύλου», «δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης», «δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας μητρότητας», «δυσμενής μεταχείριση λόγω γονικής άδειας». Όπως καταλάβαμε από τη συζήτηση με

<sup>5</sup> Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας» Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006.



## ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ  
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π. ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ

συνεργάτη του ΣτΠ και με την ανάγνωση των περιπτώσεων, οι παραπάνω 4 κατηγορίες αντιστοιχούν ως επί το πλείστον στον ορισμό της «ηθικής παρενόχλησης».

➤ Σχετικά με την ελληνική νομοθεσία και την παραπομπή των περιστατικών στη δικαιοσύνη. (Σημειώνουμε ότι η διερεύνηση πραγματοποιήθηκε μέσα στο 2009, και ο Νόμος ήταν ο 3488/2006)

Σε παλαιότερη έρευνα για τις δημοσιευμένες δικαστικές αποφάσεις, αναφέρεται ότι, κατά το χρονικό διάστημα των ετών 1921-1968, δημοσιεύθηκαν οκτώ σχετικές δικαστικές αποφάσεις και, στο διάστημα 1997-2001, έξι<sup>6</sup>. Αυτά πριν το νόμο 3488/2006.

Σχετικά με την ελληνική νομοθεσία, ο νόμος 3488/2006 κωδικοποιεί τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 και εξασφαλίζει την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας».

Παρόλα αυτά ο νόμος παρουσιάζει ασάφειες και δεν εναρμονίζεται σε κάποια σημαντικά σημεία με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5<sup>ης</sup> Ιουλίου 2006. Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), ως συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας, κατέθεσε κείμενο με παρατηρήσεις πάνω στο νέο Σχέδιο Νόμου που προετοιμάζει η Νομοπαρασκευαστική Επιτροπή του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την εναρμόνιση του Εθνικού μας Δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση)». Η ΕΕΔΑ υιοθέτησε ομόφωνα τις παρατηρήσεις της κ. Σπηλιωτοπούλου, μέλους της ΕΕΔΑ και εκπροσώπου του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΣΔΓ) στην ΕΕΔΑ. Στην Νομοπαρασκευαστική Επιτροπή του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας συμμετείχε βέβαια η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙ). Εδώ βλέπουμε την σημασία της συνεργασίας της πολιτείας με τις μη-κυβερνητικές οργανώσεις γυναικών για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την αντιμετώπιση της διάκρισης ή της βίας σε βάρος των γυναικών .

Αναφέρουμε δύο σημεία, από το παραπάνω κείμενο, που προτείνονται να βελτιωθούν και να εναρμονιστούν με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ και θα συμβάλουν στην αποτελεσματικότερη εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης και της αντιμετώπισης της παρενόχλησης.

- Το βάρος απόδειξης. Προτείνεται η «αντιστροφή του βάρους απόδειξης» να ισχύει και για την ποινική διαδικασία (στον παρόντα νόμο δεν ισχύει).
- Σε περιπτώσεις διακρίσεων ή παρενόχλησης, να παρέχεται η δυνατότητα σε νομικά πρόσωπα και ενώσεις να ασκούν στο όνομά τους (και όχι στο όνομα του θύματος) τα νόμιμα δικαιώματα του θύματος, χωρίς να αποκλείεται η άσκηση των ιδίων δικαιωμάτων από το θύμα.

Αυτά τα σημεία θα υποστηρίξουν τα θύματα να ασκούν τα νόμιμα δικαιώματά τους, χωρίς να φοβούνται αντίποινα, και να βγει προς τα έξω το «κρυμμένο» πρόβλημα. Αυτή την ανάγκη την υπογράμμισαν σχεδόν όλα τα «θύματα» και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, με τις οποίες ήρθαμε σε επαφή..

Προφανώς, η εικόνα αυτή απέχει πολύ από την πραγματική έκταση του φαινομένου. Πάντως, είναι γεγονός ότι λίγες υποθέσεις διάκρισης λόγω φύλου οδηγούνται στα δικαστήρια, και ακόμη λιγότερες υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτός είναι ένας από τους βασικούς λόγους για τους οποίους ο νομοθέτης ενδυνάμωσε το θεσμικό πλαίσιο εξωδικαστικής επίλυσης τέτοιων υποθέσεων, μέσω τόσο της ανάθεσης στον Συνήγορο του Πολίτη του ρόλου του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσο και της πρόβλεψης για συνεργασία μεταξύ αυτού και του ΣΕΠΕ.

<sup>6</sup> Γκούτος, Χ., *Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος μισθωτών*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 62, σ. 194



- Τα επίσημα στοιχεία ή οι έρευνες δεν αναδεικνύουν σε καμιά περίπτωση την σύνδεση μεταξύ της σεξουαλικής ή ηθικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της βίας με τις επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των γυναικών. Αυτή η σύνδεση δεν είναι κατανοητή από τους εργοδότες ή τις αρχές.

Ωστόσο, οι γυναίκες-θύματα πάντοτε αναφέρουν μια σειρά από ψυχολογικά προβλήματα, εξαιτίας τέτοιων συμπεριφορών, που καταλήγουν σε ασθένειες (σωματικές και ψυχικές), σε παραίτηση από την εργασία με τα συνακόλουθα οικονομικά και οικογενειακά προβλήματα. Παρόλα αυτά, οι αρχές ασχολούνται κυρίως με τα εργασιακά και τα νομικά ζητήματα που προκύπτουν από αυτές τις συμπεριφορές και πολύ λιγότερο με την ψυχολογική υποστήριξη σε αυτές τις γυναίκες (υπάρχουν ελάχιστες υπηρεσίες). Εκτός από τα δύο Συμβουλευτικά Κέντρα για τη βία κατά των γυναικών, της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας Και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, πολύ λίγες γυναικείες οργανώσεις παρέχουν υπηρεσίες και για ψυχολογική υποστήριξη, αλλά αυτές δεν αρκούν για την κάλυψη των αναγκών.

- Στη χώρα μας αυτά τα φαινόμενα και μάλιστα αυτή την περίοδο εντείνονται λόγω της συνολικότερης κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, της έλλειψης παιδείας όσον αφορά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, τις ιδιαιτερότητες στις ελληνικές επιχειρήσεις (90% μικρές-μεσαίες οικογενειακές επιχειρήσεις), την επιμένουσα πατριαρχική νοοτροπία. Οι γυναίκες φαίνεται να είναι τα πρώτα θύματα και ο πιο εύκολος στόχος μέσα στα πλαίσια της κρίσης, η οποία πέρα από οικονομική κρίση υπάρχει κίνδυνος να κορυφωθεί σε μια ρήξη της κοινωνικής συνοχής και σε μια διακύβευση του ρόλου του κοινωνικού κράτους.

### **Οι Προτάσεις μας**

Οι προτάσεις είναι συνδυασμός τόσο των δικών μας συμπερασμάτων, όσο και προτάσεων που έχουμε συζητήσει με τους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, με γυναίκες-θύματα βίας στην εργασία τους και με εκπροσώπους γυναικείων οργανώσεων.

- Εκσυγχρονισμός της ελληνικής νομοθεσίας, ώστε να ενσωματώσει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Απλοποίηση της νομικής διαδικασίας, ώστε να διευκολύνονται τα θύματα να καταγγέλλουν τις περιπτώσεις βίας στην εργασία.
- Βελτίωση των υποδομών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων, βελτίωση της εργατικής νομοθεσίας και της κοινωνικής ασφάλισης, με στόχο την προαγωγή της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τη βελτίωση των συνθηκών για τις γυναίκες εργαζόμενες.
- Ενίσχυση της καταγραφής, της τεκμηρίωσης και της έρευνας (από όλους τους φορείς που αφορούνται) όσον αφορά το θέμα της βίας ενάντια στις γυναίκες στην εργασία.
- Ενίσχυση του ρόλου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε), εκπαίδευση των επιθεωρητών στη διάσταση του φύλου στη εργασία. Μπορεί να υπάρξει ξεχωριστό τμήμα για τις παραβιάσεις του νόμου περί ισότητας, με ειδικά εκπαιδευμένους μεσολαβητές. Κωδικοποίηση καλύτερης συνεργασίας μεταξύ του Σ.ΕΠ.Ε και του Συνηγόρου του Πολίτη, ώστε να μην «ξεφεύγουν» περιστατικά.
- Ενημέρωση των εργοδοτών για τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον νόμο 3488/2006. Επιβολή αυστηρότερων προστίμων σε περίπτωση παραβιάσεων και παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις που έχουν μηδενική ανοχή σε φαινόμενα βίας κατά των γυναικών στην εργασία. Η εκπαίδευση των managers να ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- Συντονισμός δράσης των Συνδικαλιστικών Οργάνων για την ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους που απορρέουν από τον νόμο 3488/2006 και για τις διαδικασίες που προβλέπονται για την επίλυση των παραβιάσεων (και το ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη και την διαδικασία εξωδικαστικής επίλυσης των διαφορών). Επιπλέον, μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα και πίεση να υπάρχουν επιτροπές ισότητας σε όλους τους κλάδους.



## ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ  
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π. ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ

- Το θέμα των προβλημάτων υγείας που προκύπτουν από τις συμπεριφορές παρενόχλησης στην εργασία, να ενσωματωθεί πιθανά στον νόμο για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.
- Προώθηση μιας καλύτερης παιδείας (ενσωμάτωση στην εκπαίδευση των managers) σχετικά με την διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, που να ενσωματώνει και την οπτική του φύλου.
- Καλύτερη εκπαίδευση των γιατρών εργασίας και στο θέμα της διάστασης φύλου και στο θέμα των ψυχολογικών προβλημάτων.
- Πρέπει να διευρυνθούν οι υπηρεσίες και να παρέχουν πολύπλευρη στήριξη στα θύματα: νομική καθοδήγηση και ψυχολογική υποστήριξη.
- Διάλογος, συντονισμός και δικτύωση μεταξύ όλων των κοινωνικών και πολιτικών εταίρων: πολιτείας και αρμόδιων αρχών, συνδικαλιστικών οργάνων, οργανώσεων εργοδοτών και ΜΚΟ γυναικών. Με στόχο την αξιοποίηση της εμπειρίας και των «καλών πρακτικών» όλων των φορέων και την πληρέστερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών.
- Μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των ΜΜΕ και δημοσιοποίηση παρόμοιων περιπτώσεων. Δημοσιεύσεις στον τύπο και στην τηλεόραση θα αυξήσουν την ευαισθησία για αυτό το θέμα.
- Προώθηση της εκπαίδευσης σχετικά με τον κοινωνικό ρόλο των δύο φύλων και προσπάθεια της άρσης των στερεοτύπων για το φύλο.
- Όλες οι δράσεις θα πρέπει να εξειδικεύονται και να ενσωματώνουν και την διάσταση ευπαθείς/μειονοτικές ομάδες γυναικών, πχ Roma, μετανάστριες κτλ.

**Με εκτίμηση**  
**Για την Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής**  
**& Ψυχικής Υγείας**  
**Παναγιώτα Φίτσιου**  
**Ψυχολόγος-Συντονίστρια του Προγράμματος**  
**Email: [pfitsiou@gmail.com](mailto:pfitsiou@gmail.com)**

**Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής**  
**& Ψυχικής Υγείας**  
Μελετίου Πηγά 22  
Αθήνα Τ.Κ. 116 36  
Τηλ. 210 92 21 739 / 210 92 27 611  
Φαξ. 210 92 31 210  
Email: [ekpsath@otenet.gr](mailto:ekpsath@otenet.gr)  
[www.ekpse.gr](http://www.ekpse.gr)



*Η Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας είναι ένας μη κερδοσκοπικός, μη κυβερνητικός οργανισμός, που ιδρύθηκε το 1981, δημιουργώντας τις ρίζες της από το 1964, με στόχο την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Η Εταιρία εργάζεται με τον πληθυσμό για την ευαισθητοποίηση του σε θέματα ψυχικής υγείας και προωθεί την πρόληψη, την έγκαιρη παρέμβαση, την κοινωνική ενσωμάτωση και την απασχόληση των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας, ενισχύοντας το σεβασμό στην ανθρώπινη υπόσταση τους και την ισοτιμία ως πολίτες.*