



UNIVERSITY OF THE
AEGEAN
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ



επιτροπή
ισότητας
των
φύλων

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**

Μάιος 2022

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Υπεύθυνη Συγγραφής Αναστασία Ζήση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγή	3
2. Σκοποί του Κώδικα	5
3. Δήλωση Πολιτικής	7
4. Βασικοί όροι και εννοιολογικές προσεγγίσεις	9
5. Νομοθεσία	15
6. Παράγοντες που επιτρέπουν την εμφάνιση της παρενόχλησης	18
7. Συνέπειες σε επίπεδο ατόμου, οργανισμού και κοινωνίας	21
8. Πρόληψη και μέτρα αντιμετώπισης της παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο	23
9. Παράρτημα	25
10. Βιβλιογραφικές αναφορές	29

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ανά χείρας Κώδικας για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο αποτελεί έναν οδηγό με συγκεκριμένες κατευθύνσεις και προτάσεις για τη δημιουργία και την προαγωγή μιας κουλτούρας συμπερίληψης στην ακαδημαϊκή ζωή, η οποία βασίζεται στις αρχές της ισοτιμίας, της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Η εκπαίδευση, ανεξαρτήτου βαθμίδας, συνιστά τον κατεξοχήν τόπο συνειδητοποίησης και πρόληψης των έμφυλων ανισοτήτων αλλά και κάθε μορφής αδικίας, αποδόμησης των στερεοτύπων και των πρακτικών που διαιωνίζουν τις ανισότητες και τον κοινωνικό αποκλεισμό συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, όπως οι μειονότητες, οι γυναίκες εργαζόμενες, τα μέλη της LGBT κοινότητας και οι πολίτες με αναπηρία. Η ακαδημία συνιστά ένα περιβάλλον το οποίο, όπως κάθε εργασιακός χώρος, φροντίζει για την ασφάλεια, την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων ενώ αποτελεί κατεξοχήν κέντρο παραγωγής γνώσης για όλα τα κοινωνικά φαινόμενα, μεταξύ αυτών οι έμφυλοι διαχωρισμοί, και οι μηχανισμοί που τους διαιωνίζουν.

Παρά το συμπεριληπτικό και αξιακά προσανατολισμένο χαρακτήρα της δημόσιας ανώτατης εκπαίδευσης, όπως κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα της Ελλάδας, οι δείκτες που αφορούν στην παρουσία των γυναικών στην επιστήμη, την ακαδημαϊκή σταδιοδρομία και την έρευνα καταγράφουν τη δυσμενή θέση τους σε σχέση με τους άνδρες. Ομοίως, οι δείκτες που αποτυπώνουν την παρενόχληση των γυναικών εντός του ακαδημαϊκού χώρου είναι επιβαρυνμένοι υποδηλώνοντας τις έμφυλες διακρίσεις, την παρουσία ανάρμοστων κοινωνικών συμπεριφορών σε βάρος των γυναικών ανεξαρτήτως βαθμίδας και θέσης.

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, μια σειρά από ζητήματα ακαδημαϊκής τάξης και δεοντολογίας έχουν απασχολήσει την διεθνή ακαδημαϊκή κοινότητα τόσο σε επίπεδο ανάπτυξης ειδικών και στοχευμένων πολιτικών, όσο και σε επίπεδο δημόσιας συζήτησης, έρευνας και κειμένων πολιτικής. Τα ζητήματα αυτά αφορούν στις πρακτικές αρνητικής διάκρισης (Clancy et al., 2017), παρενόχλησης (Thakur & Paul, 2017), εκφοβισμού (Nielsen & Einarsen, 2018), παράπλευρης έρευνας και λογοκλοπής (Gross, 2016) τα οποία προκαλούν σοβαρές συνέπειες τόσο σε επίπεδο

προσώπων, όσο και σε επίπεδο οργανισμού πλήττοντας την ασφάλεια και το κύρος του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Ο παρών οδηγός στοχεύει στην ανάδειξη αυτών των ζητημάτων ώστε να αναγνωρίζουν και να διακρίνουν όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας τι συνιστά παρενόχληση στην εργασία και την ακαδημαϊκή έρευνα, και πώς αυτή μπορεί να προκαλέσει εμπόδια στην πρόοδο της επιστήμης αλλά και της κοινωνίας συνολικά προσβάλλοντας τις αξίες της ισοτιμίας και ισότητας, και πληγώνοντας την αξιοπρέπεια των μελών της. Επιπροσθέτως, ο συγκεκριμένος κώδικας στοχεύει να αναπτύξει στοχευμένες προτάσεις για την προαγωγή ενός συμπεριληπτικού και ασφαλούς ακαδημαϊκού περιβάλλοντος, το οποίο θα εξαλείψει παραβιαστικές συμπεριφορές και φαινόμενα αρνητικής διάκρισης στη βάση του φύλου.

2. ΣΚΟΠΟΙ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Ο ανά χείρας Κώδικας έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση όλων των διαφορετικών μορφών παρενόχλησης, της διακριτικής, δυσμενούς και άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου ή προσδιορισμού ταυτότητας φύλου ή σεξουαλικότητας στο χώρο της δημόσιας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, στοχεύει:

- Να οικοδομήσει στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας την ικανότητα αναγνώρισης των διαφορετικών μορφών παρενόχλησης, αρκετές από τις οποίες είναι κρυμμένες, και δεν είναι εύκολα αναγνωρίσιμες, και την ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματα και την προστασία που η ισχύουσα νομοθεσία παρέχει στα άτομα που υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- Να συμβάλει στον σχεδιασμό μέτρων πρόληψης και καταπολέμησης των έμφυλων στερεοτύπων, στην εξάλειψη της ομοφοβίας, και της τρανσφοβίας στηρίζοντας την εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς.
- Να επιβλέπει την εφαρμογή της νομοθεσίας και του κώδικα δεοντολογίας ως προς την ακαδημαϊκή εντιμότητα και τη συμπεριφορά και να δίνει τις κατάλληλες κατευθύνσεις για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να προωθεί και να συντονίζει δράσεις των εμπλεκόμενων φορέων, κάθε αρμόδιας αρχής και των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας για την δημιουργία ενός κλίματος εργασίας και εκπαίδευσης διαπνεόμενου από τις αρχές της συμπερίληψης, της ισότητας και της ισοτιμίας αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία της ανθρώπινης εμπειρίας.
- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της κάθε αρμόδιας αρχής οποτεδήποτε λαμβάνει καταγγελία παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιας ανάρμοστη συμπεριφορά, ή έχει υποψίες για συμβάν που εμπίπτει σε κάποιο είδος ή κατηγορία παρενόχλησης ώστε με τρόπο ορθό και άμεσο να αντιμετωπιστούν.

- Να παρέχει άμεση προστασία στο άτομο το οποίο θεωρεί ότι υφίσταται την παρενόχληση ή την σεξουαλική παρενόχληση ή ότι απειλείται από εκδικητικές ενέργειες λόγω απόκρουσης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- Να ορίζει τις ποινές και την πειθαρχική δίωξη των δραστών που ασκούν έμφυλη βία, ή άλλη μορφή ηθικής παρενόχλησης η οποία παρεμποδίζει την απόδοση στην εργασία και τη μάθηση, παραβιάζει τον πυρήνα του εαυτού και της αξιοπρέπειας, και απειλεί την ασφάλεια του ατόμου/μέλους της ακαδημαϊκής κοινότητας.
- Να επαγρυπνεί και να προσδιορίζει τις πραγματικές και τις βαθύτερες ρίζες των ανάρμοστων συμπεριφορών δίνοντας την επαρκή προσοχή στις ιστορικές δομές άνισης ισχύος και στο τι συνιστά εξουσία αξιοποιώντας όλα τα διαθέσιμα επιστημονικά και καλλιτεχνικά μέσα ώστε αυτές να καταστούν ζητήματα δημόσιας σφαίρας και αγωνιστικής δράσης για την ανατροπή τους.
- Να εξετάζει όλους εκείνους τους παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν την εμφάνιση των ηθικά ανάρμοστων κοινωνικών συμπεριφορών και τις πολυεπίπεδες συνέπειες που απορρέουν της δυσμενούς, άνισης μεταχείρισης ώστε να ληφθούν μέτρα και πολιτικές για την άμβλυση και την εξάλειψη τους.
- Να οικοδομήσει δίκτυα συμμαχίας με τις φεμινιστικές οργανώσεις και την κοινωνία των πολιτών τα οποία θα επιτρέψουν την επαρκή και ολοκληρωμένη παρέμβαση που θα προστατεύει ποικιλοτρόπως το μέλος της ακαδημαϊκής κοινότητας που υπέστη διάκριση, παρενόχληση ή βία.

3. ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι Πρυτανικές Αρχές και η Σύγκλητος είναι οι αρμόδιες αρχές που οφείλουν να διαμορφώσουν με τρόπο άμεσο και ορατό το πρώτο βήμα δημόσιας δέσμευσης τηρώντας τις αρχές της λογοδοσίας και προβαίνοντας σε δήλωση πολιτικής η οποία κοινολογείται στις επίσημες ιστοσελίδες του Ιδρύματος και άλλα διαθέσιμα μέσα δημόσιας προβολής και προβλέπει τα ακόλουθα:

- Μηδενική ανοχή σε κοινωνικά ανάρμοστες συμπεριφορές και σε κάθε μορφή βίας, ηθικής παρενόχλησης και αρνητικής διάκρισης στη βάση φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκείας, ταξικής θέσης και προέλευσης, και προσδιορισμού ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και όσα άτομα συνεργάζονται με το Πανεπιστήμιο αλλά και υποψήφιοι/ες για θέση εργασίας έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
- Όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και όσα άτομα συνεργάζονται με το Πανεπιστήμιο αλλά και υποψήφιοι/ες για θέση εργασίας έχουν την υποχρέωση να συμμορφώνονται στον κώδικα δεοντολογίας και πρακτικής για θέματα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τα παράπονα για ηθική παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση ή άλλη μορφή παρενόχλησης θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με ταχύτητα, εχεμύθεια και επαρκή φροντίδα η οποία θα παρέχει στο άτομο αίσθημα ασφάλειας, εμπιστοσύνης και προστασία από τη θυματοποίηση, την ταπείνωση, τη δυσμενή μεταχείριση και την αρνητική μεταβολή των συνθηκών εργασίας.
- Οι αρμόδιες αρχές και τα συλλογικά όργανα έχουν την ευθύνη και την πλήρη υποχρέωση να εφαρμόζουν το πνεύμα του κώδικα, τις κατευθυντήριες οδηγίες, την σχετική νομοθεσία και τα εδάφια του Εσωτερικού Κανονισμού του Ιδρύματος.
- Σε περίπτωση που οι αρμόδιες αρχές δεν αναλάβουν την ευθύνη και τα σχετικά μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, συνιστά αμέλεια συνακολουθούμενη κυρώσεων.
- Η κάθε μορφή παρενόχλησης εντός των εργασιακών σχέσεων και του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος απαγορεύεται και συνιστά πράξη διάκρισης.

4. ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Ο όρος *παρενόχληση στον ακαδημαϊκό χώρο* χρησιμοποιείται ως μια γενική περιγραφή όλων εκείνων των συμπεριφορών, οι οποίες εμποδίζουν τους/ις συμμετέχοντες/ουσες από την πραγμάτωση των ακαδημαϊκών τους σχεδίων ανακόπτοντας την επαγγελματική τους πρόοδο και εξέλιξη.

Τα εμπόδια, συνήθως, αναφέρονται σε παρελκυστικές συμπεριφορές και αποκλεισμούς, οι οποίοι επιβάλλονται από πρόσωπα ανώτερης ιεραρχίας ως προς την ανάθεση, την εκτέλεση και την πνευματική ιδιοκτησία έργων, αλλά και σε αποκλεισμούς φυσικών προσώπων από κοινωνικά δίκτυα και συναναστροφές. Η μέχρι τώρα έρευνα τεκμηριώνει ότι οι γυναίκες είναι εκείνες οι οποίες πιο συχνά αποτελούν αποδέκτες συστηματικής παρενόχλησης από άνδρες ανώτερης ιεραρχίας. Γεγονός το οποίο, εμμέσως, αποδεικνύεται από τη χαμηλή τους παρουσία σε θέσεις ανώτερης ακαδημαϊκής βαθμίδας και ηγεσίας (Van den Brink & Benschop, 2014). Ωστόσο, η συζήτηση οφείλει να υπερβεί τις παραδοσιακές κατηγορικές προσεγγίσεις φύλου ώστε να συμπεριλάβει την ποικιλότητα της ανθρώπινης εμπειρίας ως προς τον προσδιορισμό της ταυτότητας φύλου. Γνωρίζουμε από έρευνες ότι τα διεμφυλικά μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας, όπως και τα εκτός ή ρευστού φύλου, υφίστανται τις πιο σκληρές και ταπεινωτικές διακρίσεις στην εργασία και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία (McFadden & Crowley-Henry, 2016). Οι Η.Π.Α. ήταν η πρώτη χώρα η οποία αναγνώρισε την σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή έμφυλης διάκρισης, και ακολούθησε η Ευρωπαϊκή Ένωση (Zippel, 2006).

Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης εισήχθη από το δεύτερο φεμινιστικό κύμα το οποίο ενδιαφέρθηκε να καταστήσει ορατές τις διακρίσεις που οι εργαζόμενες υφίστανται συστηματικά από τους εργοδότες στον χώρο της εργασίας (McDonald, 2012. Zippel, 2006). Η κατοχύρωση του προσδιορισμού ενός φαινομένου που πλήττει διαφοροποιημένα τα δύο φύλα έδωσε την δυνατότητα στις γυναίκες να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους, όπως οι ίδιες τις βίωσαν, ενθαρρύνοντας την ανάληψη δράσης. Η κατανόηση του φαινομένου ως μορφής έμφυλης διάκρισης και βίας αποτυπώθηκε νομοθετικά και στις ρητές, επίσημες πολιτικές εταιριών, οργανισμών, επιχειρήσεων. Η διαφάνεια, η λογοδοσία και η προστασία της ακεραιότητας των εργαζομένων βρέθηκαν στο επίκεντρο της δημόσιας προσοχής.

Η φεμινιστική θεωρία και έρευνα προσέγγισε την παρενόχληση ως μορφή έμφυλης διάκρισης μέσω τριών εναλλακτικών θεωρητικών διαδρομών: α) της ανδρικής κυριαρχίας στους χώρους εργασίας, β) της ανδρικής εξουσίας λόγω κύρους και οικονομικού κεφαλαίου, και γ) της οργανωσιακής δομής και κουλτούρας (McDonald, 2012). Η νομική κατοχύρωση της σεξουαλικής παρενόχλησης προκάλεσε μια διπλή προοπτική στην κατανόηση της έννοιας. Η πρώτη προοπτική, αφορά στην υποκειμενική διάσταση της παρενόχλησης η οποία συνίσταται στην κρίση και την βιωμένη εμπειρία από την οπτική των «θυμάτων», και η δεύτερη προοπτική, αφορά στην αντικειμενική διάσταση η οποία συνίσταται στην περιγραφή του φαινομένου στη βάση της κείμενης νομοθεσίας. Αυτή η διπλή προοπτική στην κατανόηση της παρενόχλησης δημιούργησε ποικίλες θεωρητικές συζητήσεις για: α) την σχέση μεταξύ της υποκειμενικής και της αντικειμενικής διάστασης, β) το τι συνιστά παρενόχληση, και γ) τον ρόλο που παίζει η υποκειμενική αξιολόγηση στον προσδιορισμό του συμβάντος/ων η οποία συχνά τοποθετεί την έννοια σε μια γκρίζα ζώνη ορισμού που την απομακρύνει από τις πραγματικές δομικές αιτίες της έμφυλης ανισότητας (Carstensen, 2016).

Όταν οι μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι *απροκάλυπτες*, τότε η υποκειμενική αξιολόγηση ως προς την επιθυμητή ή την ανεπιθύμητη πρόσληψη, δεν κρίνεται αναγκαία. Πρόκειται για ενέργειες που παραβιάζουν τον νόμο, και συνεπώς, προστατεύονται από τον νομοθέτη και τον ποινικό κώδικα χωρίς να χρειάζονται επιπλέον τεκμήρια από το «θύμα». Υπάρχουν, όμως, συμπεριφορές, όπως τα υποτιμητικά σχόλια, οι χειρονομίες, τα αστεία και τα υπονοούμενα με σεξουαλικό περιεχόμενο που συχνά θεωρούνται αμφιλεγόμενες ως προς την ερμηνεία τους, αλλά την ίδια στιγμή μη αποδεκτές και επιθυμητές από τον /ην αποδέκτη.

Σ' αυτήν την περίπτωση, καθίσταται περίπλοκη η λογοδοσία και η συνακόλουθη εφαρμογή μέτρων. Μια λύση που συχνά έχει προταθεί για τα διλήμματα που η σύγκρουση ανάμεσα στην αντικειμενική διάσταση και την υποκειμενική διάσταση δημιουργεί, είναι το κριτήριο του «λογικού νου» (McCann, 2005). Πρόκειται για ένα υποθετικό άτομο το οποίο θεωρητικά διαθέτει λογική σκέψη και επαρκή κρίση η οποία θα επιτρέψει την ικανότητα για διάγνωση ενός συμβάντος ως παραβαστικού. Σ' αυτό το σημείο, ο ρόλος των παρατηρητών είναι

κρίσιμης σημασίας για την πρόσληψη και τον προσδιορισμό του συμβάντος. Ωστόσο, όταν ο νόμος ή άλλα ευρωπαϊκά εργαλεία προβλέπουν ότι η *δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος* συνιστά συστατικό στοιχείο της παρενόχλησης, τότε προσδίδεται στον προσδιορισμό του φαινομένου μια διάσταση αντικειμενική. Είναι ενδιαφέρον ότι ενώ, από την μια, πριμοδοτείται η υποκειμενική εμπειρία του «θύματος», από την άλλη, ενεργοποιείται μια αντικειμενική προοπτική, όταν ζητείται από το εργασιακό περιβάλλον να αποτιμήσει ένα επίμαχο συμβάν. Επιπρόσθετα, οι ερμηνείες που, συχνά, τα πειθαρχικά σώματα διαφορετικών χωρών διατυπώνουν είναι, σε πολλές περιπτώσεις, αντιφατικές, καθώς η ίδια συμπεριφορά κρίνεται από μια χώρα ως οριακώς αποδεκτή, ενώ σ' άλλη περίπτωση, μη αποδεκτή. Οι θεωρητικοί του πεδίου υποστηρίζουν ότι το πλαίσιο εντός του οποίου λαμβάνει χώρα το συμβάν είναι πολύ σημαντικό για τον προσδιορισμό του ως παρενόχλησης, όπως και το είδος των σχέσεων μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.

Οι εναλλακτικές οι οποίες διαμορφώνονται ως προς τον προσδιορισμό του φαινομένου είναι:

α) στο ένα άκρο, ούτε το άτομο/αποδέκτης, αλλά ούτε και το περιβάλλον θεωρεί την κατάσταση ως σεξουαλική παρενόχληση,

β) στο άλλο άκρο, τόσο το άτομο/αποδέκτης, όσο και το περιβάλλον κρίνει το συμβάν ως σεξουαλική παρενόχληση.

γ) στο ενδιάμεσο των δύο άκρων, η κρίση για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση διαμορφώνεται, συχνά, στο πώς συμπεριφορές και συνθήκες εξισορροπούν τις υποκειμενικές και τις αντικειμενικές διαστάσεις του συμβάντος.

Επομένως, μια συμπεριφορά προσδιορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση όταν ταυτόχρονα τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά στοιχεία είναι παρόντα; Εάν μια συμπεριφορά προσδιοριστεί μόνο στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων, αγνοώντας την υποκειμενική εμπειρία, τότε αυτό μπορεί να θεωρηθεί μονομερές. Η Carlsensen (2016) υποστηρίζει ότι η έμφαση σε υποκειμενικούς και αντικειμενικούς προσδιορισμούς απομακρύνει την προσοχή μας από τις πραγματικές αιτίες της έμφυλης ανισότητας, της έμφυλης διάκρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μια οπτική ενός συνεχούς επιτρέπει την ανάλυση της έμφυλης βίας

συμπεριλαμβάνοντας συμπεριφορές οι οποίες δεν προσλαμβάνονται ως σεξουαλική παρενόχληση, αν και αντικειμενικά θα μπορούσαν να προσδιοριστούν ως έτσι, όπως και συμπεριφορές, οι οποίες από την οπτική του φύλου προσλαμβάνονται ως μη κοινωνικά αποδεκτές και ανεπιθύμητες, αλλά αντικειμενικά δεν συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, πχ. ένα σεξιστικό αστείο.

Υπό αυτή την έννοια, η σεξουαλική παρενόχληση συναρτώμενη των αντικειμενικών και των υποκειμενικών κριτηρίων τοποθετεί το ζήτημα σε μια γκρίζα ζώνη με συνέπεια το ζήτημα να αποδυναμώνεται ως προς τα δομικά του χαρακτηριστικά και τα πραγματικά αίτια που το προκαλούν. Με άλλα λόγια, το αιτούμενο ότι οι αντικειμενικοί όσο και οι υποκειμενικοί δείκτες χρειάζεται να συμπίπτουν ώστε να προσδιοριστεί το φαινόμενο, αφήνει πολλές από τις ενδιάμεσες συμπεριφορές μη αναγνωρίσιμες, και άρα απροστάτευτες από μέτρα πρόληψης, να ξεγλιστρούν ως κανονικές μέσω μιας σιωπηλής, παθητικής νομιμοποίησης.

Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης εδραιώνει μια διάκριση ανάμεσα στη δομή και την συμπεριφορά με την προσοχή εστιασμένη στην συμπεριφορά είτε του «δράστη» είτε του «θύματος», χωρίς την επαρκή προσοχή στις δομές. Επιπλέον, οι υποκειμενικές εμπειρίες έχουν μόνο περιορισμένο εκτόπισμα για τη διαμόρφωση και την εφαρμογή έμφυλων πολιτικών ενώ είναι πιθανόν τα εν δυνάμει «θύματα» να ερμηνεύουν μια κατάσταση ως κάτι άλλο από σεξουαλική παρενόχληση λόγω της γκρίζας ζώνης που οι επίσημοι ορισμοί δημιουργούν στις καθημερινές προσλαμβάνουσες.

Οι συμπεριφορές οι οποίες προσδιορίζονται ως παρενόχληση είναι ποικίλες, αφορούν στις λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές (πχ. οι φωνές ή/και το επίμονο βλέμμα), σεξουαλικού και μη σεξουαλικού χαρακτήρα (πχ. ένα σχόλιο με σεξουαλικό περιεχόμενο ή/και η αγνόηση), σωματικού και μη σωματικού (πχ. το άρπαγμα ή/και ένα απαξιωτικό αστείο ή σχόλιο), διαδικτυακές ή εκτός διαδικτύου (πχ. αποστολή απειλητικών ηλεκτρονικών μηνυμάτων ή/και η διακοπή καθώς κάποιος έχει το λόγο), άμεσες και έμμεσες (πχ. ο τρόπος της απεύθυνσης ή/και τα πισώπλατα σχόλια).

Η αξιολόγηση μιας συμπεριφοράς ως παρενοχλητικής επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά της περίπτωσης, και της διάταξης των σχέσεων, αν και είναι γνωστό

ότι συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες είναι πιο ευάλωτες στην έκθεση και βίωση τέτοιων αρνητικών συμπεριφορών που οδηγούν στην απομόνωση και τον αποκλεισμό (Atherton et al., 2016). Επομένως, η αρνητική διάκριση θεωρείται ως μια μορφή παρενόχλησης η οποία απευθείας πλήττει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα επιθετικό εργασιακό περιβάλλον. Μπορεί κανείς εύκολα να υποθέσει ότι αυτές οι απτές εχθρικές συμπεριφορές είναι πολύ πιθανόν να εκπηγάζουν από ριζωμένες αντιλήψεις και πεποιθήσεις οι οποίες είναι μειωτικές και υποτιμητικές προς ορισμένες κοινωνικές ομάδες. Τέτοιες αντιλήψεις και συμπεριφορές διαιωνίζουν τις δομικές κοινωνικές ανισότητες στη βάση του φύλου, της κοινωνικής τάξης, της εθνικότητας και της ηλικίας (Altman, 2016). Να σημειωθεί ότι γυναίκες οι οποίες κατέχουν υψηλού κύρους θέσεις μπορεί να τοποθετηθούν λόγω των προνομίων και της αίγλης εντός μιας «ανδρικής ηγεμονίας» (Sheridan et al., 2011). Ωστόσο, και σε αυτή την συνθήκη, οι γυναίκες συνεχίζουν να είναι ευάλωτες στην άδικη και αρνητική μεταχείριση, εκτεθειμένες σε ποικίλες μορφές παρενόχλησης, όπως την ονομαζόμενη, εξουσία της αντιπαράθεσης («contrapower harassment») (Lampman et al., 2016). Είναι ένα εύρημα το οποίο υποδηλώνει τις λεπτές και τις σύνθετες διεργασίες που συνθέτουν την χρήση και την κατάχρηση της εξουσίας ενώ χρειάζεται να λάβει κανείς υπόψη του το πώς άλλες διαστάσεις της κατασκευασμένης κοινωνικής διαφοράς διαπλέκονται κατά την διαμόρφωση στάσεων, αντιλήψεων και συμπεριφορών απέναντι στις γυναίκες εντός του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Χρειάζεται να επισημανθεί ότι η παρενόχληση στον ακαδημαϊκό χώρο σπανίως εκδηλώνεται ως ένα και μεμονωμένο συμβάν, για παράδειγμα ένα άγγιγμα μια φορά, η χειρονομία ή σχόλιο. Αντίθετα, πρόκειται για μια συμπεριφορά συστηματική που συνδυάζει πολλά και διαφορετικά παραβιαστικά στοιχεία και συχνά διαρκεί για μήνες ή ακόμη και χρόνια προκαλώντας στα άτομα που την βιώνουν ισχυρά αρνητικά συναισθήματα, όπως ταπείνωση, πληγωμένη αξιοπρέπεια, καταπόνηση, ψυχική και σωματική. Είναι ενδιαφέρον το εύρημα ότι τα άτομα που βιώνουν τέτοιες παραβιαστικές συμπεριφορές, είναι διστακτικά στο να τις χαρακτηρίσουν παραβιαστικές και να μιλήσουν για αυτές (McDonald, 2012), συχνά από φόβο μήπως χάσουν τη δουλειά τους ή την προαγωγή.

Αποκλεισμός: περιγράφει όλες εκείνες τις συμπεριφορές οι οποίες είτε έχουν ως πρόθεση είτε επιφέρουν ως συνέπεια να αισθάνεται κάποιος/α ανεπιθύμητος και απομονωμένος από ή σε μια ορισμένη ομάδα ανεξαρτήτως της περίπτωσης ή του περιβάλλοντος χώρου (εργασία ή κοινωνική εκδήλωση).

Μεταστροφή ορισμένων καταστάσεων ζωής σε «ειδικές ανάγκες»: Καταστάσεις που συνδέονται με τον κύκλο της ζωής ή με ορισμένα γεγονότα ζωής, όπως η απώλεια και το πένθος, η δύσκολη εγκυμοσύνη, η νεανική γονεϊκότητα και η μονογονεϊκότητα, η ασθένεια και η αναπηρία μεταστρέφονται και ερμηνεύονται ως ειδικές ανάγκες από τους ανωτέρους διακρινόμενες την επικρατούσα παράσταση του/ης ιδεατού/ης ακαδημαϊκού ως κάποιου/ας που είναι αρτιμελής, υγιής, δραστήριος και διαθέσιμος 24/7.

Ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας: «κάθε καταχρηστική συμπεριφορά (χειρονομία, λόγος, συμπεριφορά, στάση...) που προσβάλλει, με την επανάληψη ή την συστηματοποίηση της, την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου, βάζοντας σε κίνδυνο την εργασία του ή υποβιβάζοντας το εργασιακό κλίμα» (Hirigoyen, αναφ. στο Αντωνίου και συν., 2008: 3). Σε σχετικό κείμενο εργασίας της Μακρή (2021: 8) γίνεται αναφορά και σε άλλους ορισμούς που περιγράφουν τον ψυχολογικό εκφοβισμό στον χώρο εργασίας ως εχθρικές/ανέντιμες συμπεριφορές, οι οποίες παρουσιάζονται συστηματικά, τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα, από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα συγκεκριμένο άτομο είτε κατώτερης βαθμίδας είτε ίδιας βαθμίδας και το οποίο βρίσκεται σε αμυντική θέση (Leymann, 1996. Τούκας και συν., 2012). Σύμφωνα με τον Leymann (1996, αναφ. στο Μακρή, 2021: 9) η εχθρική συμπεριφορά που βιώνει κάποιο άτομο στον εργασιακό χώρο λαμβάνει μορφές, όπως: α) ανεπαρκής επικοινωνία με το άτομο που βιώνει τον εργασιακό εκφοβισμό, β) ανεπάρκεια κοινωνικών σχέσεων με συνέπεια την κοινωνική απομόνωση του «θύματος» ή ακόμη και την εξώθηση σε παραίτηση, γ) δημόσια ταπείνωση και εξάπλωση φημών που θίγουν την αξιοπρέπεια του «θύματος», δ) επιβάρυνση της σωματικής υγείας (εργασίες επικίνδυνες για την υγεία, απειλές), και ε) επαγγελματική κατάσταση (δεν γίνεται ανάθεση εργασιών ή γίνεται ανάθεση ασήμαντων εργασιών).

5. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

α) Νόμος 3896/2010

Ο Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» ρυθμίζει θέματα σχετικά με: (α) την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, (β) την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, (γ) την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας, (δ) μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Παράλληλα, παρατίθενται ορισμοί των εννοιών της σεξουαλικής παρενόχλησης, της άμεσης και έμμεσης διάκρισης καθώς και της παρενόχλησης (άρθρο 2). Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως: *«οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»*. Ο νόμος απαγορεύει τόσο την άμεση όσο και την έμμεση διάκριση λόγω φύλου, την παρενόχληση, τη σεξουαλική παρενόχληση, την διάκριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας καθώς και την λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου (άρθρο 3).

β) Νόμος 4531/2018

Με το Νόμο 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α'/5-4-2018) επικυρώθηκε η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Χαρακτηριστικό της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, ενός ολοκληρωμένου κειμένου τεράστιας σημασίας για την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, είναι η αναφορά της στην έμφυλη βία και η έμφαση που αποδίδει στην πρόληψη. Εντελώς ενδεικτικά, στη Σύμβαση προβλέπεται η υποχρέωση των συμβαλλόμενων

κρατών να εξασφαλίσουν την κατάρτιση επαγγελματιών που ασχολούνται με τα θύματα της βίας, την υλοποίηση θεραπευτικών προγραμμάτων για τους δράστες εγκλημάτων ενδοοικογενειακής βίας και προσβολών της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και να διοργανώνουν δράσεις δημοσιότητας για την κατάργηση των στερεοτύπων και την εξασφάλιση του σεβασμού της διαφορετικότητας. Σημαντικές προβλέψεις για την προστασία των θυμάτων επιβάλλουν στα κράτη - μέλη να ενισχύσουν τη μέριμνα που λαμβάνουν για τη στήριξή τους. Στο άρθρο 40 ορίζεται συγκεκριμένα ότι για τη Σεξουαλική παρενόχληση «Τα Μέρη λαμβάνουν τα αναγκαία νομοθετικά ή άλλα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος, υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις».

Γ) Άρθρο 337 Π.Κ.

Σε ποινικό επίπεδο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διωχθεί ποινικά ως το αδίκημα της προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας κατά το άρθρο 337 Π.Κ. (Νόμος 4619/2019, ΦΕΚ Α' 95/11-6-2019 όπως ισχύει) που προβλέπει:

«1. Όποιος με χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα, με προτάσεις που αφορούν γενετήσιες πράξεις, με γενετήσιες πράξεις που τελούνται ενώπιον άλλου ή με επίδειξη των γεννητικών του οργάνων, προσβάλλει βάνανυσα την τιμή άλλου, τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα (1) έτος ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση, εκτός αν ο παθών είναι ανήλικος.

3. Ενήλικος, ο οποίος μέσω διαδικτύου ή άλλων μέσων ή τεχνολογιών πληροφορικής αποκτά επαφή με πρόσωπο που δεν συμπλήρωσε τα δέκα πέντε έτη και με χειρονομίες ή προτάσεις, προσβάλλει την τιμή του ανηλίκου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής του, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών. Αν επακολούθησε συνάντηση ο ενήλικος τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών.

4. Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεόμενος τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία (3) έτη». Δ) Σύμβαση 190 για την Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (ILO)

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) υιοθέτησε μόλις τον Ιούνιο 2019 τη Σύμβαση 190 για την Εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, η οποία μαζί με τη Σύσταση 206 για τη Βία και την Παρενόχληση παρέχουν ένα συνεκτικό και πλήρες πλαίσιο δράσης και τη δυνατότητα αξιοπρεπούς εργασίας χωρίς φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Το δικαίωμα σε εργασία απαλλαγμένη από τη βία και την παρενόχληση αποτυπώνεται για 1^η φορά ξεκάθαρα σε μια διεθνή σύμβαση. Η Σύμβαση τίθεται σε ισχύ 12 μήνες μετά την επικύρωση της από 2 κράτη μέλη.

6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΤΡΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Οι παράγοντες που μπορεί να εξηγήσουν αυτά τα υψηλά ποσοστά της παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο είναι κατά κύριο λόγο η ιεραρχική του δομή και η επικράτηση των ανδρών σε ηγετικές θέσεις, όπως και σε θέσεις υψηλής ακαδημαϊκής βαθμίδας, οι οποίοι έχουν την εξουσία να επηρεάσουν την ακαδημαϊκή εξέλιξη ενός ατόμου (Amienne, 2017). Επιπλέον, τα σύγχρονα ακαδημαϊκά περιβάλλοντα, είναι γνωστό ότι χαρακτηρίζονται από υψηλό ανταγωνισμό, από το κυνήγι των δημοσιεύσεων και από τη συνεχή διεκδίκηση ερευνητικών προϋπολογισμών. Αυτός ο ανταγωνισμός μπορεί να τραυματίσει βαθιά την ακαδημαϊκή συναδελφικότητα αυξάνοντας σημαντικά τις πιθανότητες για την παρουσία σεξιστικών, παραβιαστικών συμπεριφορών (Brookshire, 2018).

Κάθετη ηγεσία, εξάρτηση και φόβος

Εργαζόμενοι/ες στη δημόσια τριτοβάθμια εκπαίδευση με σύμβαση έργου ορισμένου χρόνου, σε θέση εργασίας επί θητεία ή σε χαμηλή βαθμίδα, εξαρτώμενοι/ες από την επιστημονική επίβλεψη ατόμου ανώτερης βαθμίδας συνιστούν μια ευάλωτη κοινωνική κατηγορία καθώς συχνά υποχωρούν απέναντι σε καταχρηστικές συμπεριφορές από τον φόβο μήπως χάσουν την θέση εργασίας ή δεν ολοκληρώσουν επιτυχώς το ερευνητικό τους έργο. Συχνά, πρόκειται για εργαζόμενους/ες οι οποίοι λόγω της επισφάλειας είναι λίγο έως καθόλου δικτυωμένοι/ες με αποτέλεσμα να καθίστανται αδήλωσ πιο εύκολα στόχοι της κακομεταχείρισης. Ο φόβος και η απειλή που οι εργαζόμενοι/ες αισθάνονται για την απώλεια πόρων και τίτλου σπουδών τους οδηγεί στη σιωπή και την απόκρυψη της ηθικής και ψυχολογικής βίας, γνωστή ως κουλτούρα της σιωπής.

Ακαδημαϊκό καθεστώς και στρατηγικές μεθόδευσης

Είναι γνωστό ότι όταν κανείς βρίσκει το θάρρος της καταγγελίας, το σύστημα της ιεραρχίας ή αλλιώς το ακαδημαϊκό κατεστημένο επιστρατεύει τακτικές οι οποίες «προστατεύουν» τον δράστη από τον δημόσιο διασυρμό του, ειδικά όταν πρόκειται για άτομο υψηλού κύρους, στην ανώτατη βαθμίδα και χειριστή προϋπολογισμών. Τα

άτομα σε θέση ηγεσίας με επιδραστική ισχύ, συνήθως, πρωτοβάθμιοι καθηγητές μεθοδεύουν στρατηγικές και συμμαχίες οι οποίες θα ενισχύσουν τα εργαστήρια τους με την στελέχωση από άτομα που θα εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα τους ή θα συγκαλύψουν τις ανάρμοστες συμπεριφορές τους.

Η εξουσία της οροθέτησης και η σίγαση των κριτικών φωνών

Ένα άλλο συστατικό στοιχείο της διαιώνισης των ανισοτήτων ως προς την δομή της οργάνωσης είναι η εξουσία της οροθέτησης: η ισχύς του εκπηγάξει από τον ορισμό των πραγμάτων που απαρτίζουν τον κόσμο, την ιεράρχηση των ζητημάτων, της οροθέτησης και της ειδίκευσης ως προς την προσέγγισή τους. Πρόκειται μεταξύ άλλων για την τριπλή θεώρηση της εξουσίας, όπως την κατανοεί ο Lukes (2005). Με βάση αυτή, το τι συνιστά παρενόχληση, το κατά πόσο η παρενόχληση συνιστά πρόβλημα, και το εάν και πώς θα πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι εκδοχές του ίδιου θέματος το οποίο εμπίπτει στην ονομαζόμενη *εξουσία της οροθέτησης*. Αυτή η μορφή της εξουσίας, διαιωνίζει το πρότυπο του πάντα διαθέσιμου, ευχάριστου και υγιούς ερευνητή, ο οποίος μέσω των στρατηγικών του επιλογών πριμοδοτεί συγκεκριμένους τύπους υποψηφίων αποκλείοντας έμμεσα άλλες κατηγορίες υποψηφίων, πχ. νέες μητέρες, μονογονείς, κ.λπ. Επιπρόσθετα, αυτή η μορφή της εξουσίας έχει την δύναμη να μεταστρέφει τις λίγες, κριτικές φωνές σε «υπερβάλλουσα ευαισθησία» και σε «υστερική αντίδραση» αγνοώντας την όποια σημασία τους, αλλά και να τοποθετεί σε μια ιεραρχική κλίμακα τις διαφορετικές επιστήμες, για παράδειγμα οι ιατρικές σχολές θεωρούνται ανώτερες έναντι των κοινωνικών και των ανθρωπιστικών σπουδών.

Δομικές ανισότητες στη βάση του φύλου

Εκτός της εξουσίας η οποία εκπηγάξει από την ηγετική θέση, άλλες μορφές αφορούν στην υπερ-εκπροσώπηση των ανδρών στις υψηλές βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας, τα ασυνείδητα έμφυλα στερεότυπα, και τα άτυπα δίκτυα των ανδρών τα οποία πριμοδοτούν τη διαιώνιση των κυρίαρχων πρακτικών και τα προνόμια που συνεπάγονται προς το δικό τους όφελος. Μέσα σ' αυτό το κλίμα, οι άνδρες νιώθουν ότι δεν υπάρχει κανένα όριο στη συμπεριφορά τους, αλλά και καμία δέσμευση η οποία να τους οδηγεί στη λογοδοσία, και έτσι, μπορούν να την

«σκαπουλάρουν». Την ίδια στιγμή, όταν οι γυναίκες διεκδικούν την αξιοπρέπεια τους και ονοματίζουν προς τρίτους ή δημόσια τις διάφορες μορφές αδικίας θεωρούνται «αδίστακτες» ενώ οι αρμόδιες αρχές έχουν την τάση να υποβαθμίζουν τις αναφορές τους.

Τα συμβάντα παρενόχλησης, σεξουαλικής ή άλλης μορφής, στον χώρο της δημόσιας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητα της ακαδημαϊκής βαθμίδας που οι γυναίκες / εργαζόμενες κατέχουν εντός της ιεραρχίας. Τα έμφυλα στερεότυπα και η ανδρική κυριαρχία στο χώρο των Α.Ε.Ι. διαμορφώνουν ορισμένες προσδοκίες για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς, ειδικά όταν αποκτήσουν παιδί/ά, προσδίδοντας σ' αυτές ένα είδος στίγματος που έγιναν μητέρες, ιδιότητα που δεν συναρμόζει με το πρότυπο του πάντα διαθέσιμου, πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης ακαδημαϊκού. Αντιθέτως, θετικά, αντιμετωπίζονται οι άνδρες ακαδημαϊκοί, όταν γίνουν οι ίδιοι πατέρες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι δράστες της παραβιαστικής συμπεριφοράς δεν είναι πάντα άνδρες σε υψηλή βαθμίδα, αλλά μπορεί να είναι είτε γυναίκες σε υψηλή ιεραρχία είτε άλλοι/ες συνάδελφοι ίσης ισχύος ή εργαζόμενοι/ες στη διοίκηση του Α.Ε.Ι. Άλλοι δείκτες ταυτότητας σχετιζόμενοι με την κοινωνική τάξη, την ηλικία, την καταγωγή και την εθνικότητα ενισχύουν την αναπαραγωγή ανισοτήτων και δυσμείειας, όπως αρχικά διαμορφώνονται από την ανδρική ηγετική οργανωσιακή κουλτούρα.

7. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΤΟΜΟΥ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Το σύνδρομο ηθικής παρενόχλησης, σε ατομικό επίπεδο, συνδέεται με μακροχρόνιες επιπτώσεις στην σωματική και την ψυχική υγεία των εργαζομένων οι οποίες, συνήθως, εκδηλώνονται μέσω ψυχοσωματικών εκδηλώσεων, κακής ψυχολογίας, πεσμένου ηθικού και αρνητικών συμπεριφορών οι οποίες είναι βλαπτικές για την υγεία και την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων (Π.Ο.Υ., 2013) καθώς όπως αναφέρει η Δέδε (2017:2, αναφ. στο Μακρή, 2021: 12), η συναισθηματική / ψυχολογική βία στο χώρο της εργασίας είναι «μια πολύ καλά κρυμμένη και υποτιμημένη απειλή για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την εργασιακή ειρήνη». Άλλες επιπτώσεις περιλαμβάνουν τη μείωση της παραγωγικότητας, της εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης, και υψηλότερα ποσοστά απουσίας λόγω αδειών ασθένειας. Τα άτομα που υφίστανται τον εκφοβισμό στην εργασιακή τους ζωή και την ερευνητική τους δραστηριότητα, συχνά, διακατέχονται από φόβο και σύγχυση, διαρκή αγωνία ως προς την επίδοσή τους, ένταση η οποία προκαλεί κοινωνική απομόνωση, προσωπικά και άλλα προβλήματα.

Σε επίπεδο οργανισμού, η ηθική παρενόχληση που βιώνει έστω και ένας/μια εργαζόμενη σε ένα Τμήμα ή Σχολή ή διοικητική υπηρεσία είναι δυνατόν να επηρεάσει αρνητικά το εργασιακό κλίμα και τις σχέσεις μεταξύ των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας είτε απευθείας μέσω της μείωσης της παραγωγικότητας είτε έμμεσα μέσω της ρήξης της συναδελφικότητας καθιστώντας την εργασιακή ειρήνη ευάλωτη.

Σε επίπεδο κοινωνικό, οι αρνητικές εμπειρίες στον ακαδημαϊκό χώρο στην Ελλάδα είναι δυνατόν να οδηγήσουν μια σημαντική μερίδα νέων επιστημόνων /ισσών στην αναζήτηση καλύτερων εργασιακών συνθηκών και ευκαιριών ως προς την ερευνητική τους δραστηριότητα και την ακαδημαϊκή τους σταδιοδρομία συνολικά. Αυτή η διαρροή του ανθρώπινου κεφαλαίου το οποίο επιδεινώθηκε κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης έχει μεγάλο κόστος στην παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και την καινοτομία αλλά και την συνοχή της χώρας, καθώς προκαλούνται ισχυρά διαφοροποιημένες ακαδημαϊκές τροχιές και απώλειες στο επιστημονικό ανθρώπινο δυναμικό της χώρας. Άλλες συνέπειες περιλαμβάνουν τα κόστη προς το σύστημα υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών που συνδέονται με τις

άδειες απουσιών λόγω ασθενείας, τα έξοδα πρόνοιας από την πρόωρη συνταξιοδότηση αλλά και το κόστος των αποζημιώσεων και των νομικών εξόδων.

8. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΧΩΡΟ

Η πρόληψη και τα μέτρα αντιμετώπισης της παρενόχλησης εκτείνονται σε τρία επίπεδα τα οποία διαφοροποιούνται ως προς τις ειδικές τους στοχεύσεις.

Το **πρώτο επίπεδο**, στοχεύει στη δημιουργία ενός κλίματος μάθησης, επικοινωνίας, έρευνας και εργασίας το οποίο θα αποτρέψει την εμφάνιση των παραγόντων εκείνων που διευκολύνουν την παρενόχληση και τις διαφορετικές της μορφές και ταυτόχρονα καλλιεργούν μια κουλτούρα συμπερίληψης και ισοτιμίας μέσω επιμορφωτικών σεμιναρίων, καλλιτεχνικών δράσεων, θεματικών εκδηλώσεων, και ομάδων αυτό-μόρφωσης. Αυτές οι δράσεις ευαισθητοποιούν τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας βελτιώνοντας την επίγνωση και την ικανότητα της αναγνώρισης, απώθησης και καταγραφής των ηθικά ανάρμοστων κοινωνικών συμπεριφορών.

Η πρόληψη της έμφυλης βίας περιγράφει στα ΑΕΙ όλες εκείνες τις πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ενεργοποίηση των διανοητικών δυνάμεων εκ μέρους της φοιτητικής κοινότητας και των εργαζομένων για την ανάπτυξη και την καλλιέργεια της συνείδησης φύλου, και της αξιοπρεπούς συμβίωσης

Η ενεργοποίηση αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω (ενδεικτικά):

- Σύσταση συντακτικής ομάδας φεμινιστικού περιοδικού
- Λέσχη φεμινιστικού περιοδικού
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας για την σύσταση παρατηρητηρίου έμφυλης βίας στο Πανεπιστήμιο

Το **δεύτερο επίπεδο**, στοχεύει στην ανάληψη ενεργειών μέσω της διαμεσολάβησης οι οποίες αντιμετωπίζουν τα πρώτα ανησυχητικά σημάδια, τις πρώτες ενδείξεις οι οποίες συχνά διατυπώνονται ως παράπονα ή εκδηλώνονται ως συστηματικές συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων. Αρμόδια αρχή για τη διαμεσολάβηση είναι μια ομάδα η οποία αποτελείται από **δύο (2) μέλη της Επιτροπής Ισότητας Φύλων και έναν/μία (1) επαγγελματία ψυχικής υγείας**. Πρόκειται για μια εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία η οποία δεν αφορά υποβολή καταγγελίας αλλά υποβολή παραπόνου, και έχει στόχο τη διερεύνηση και

αντιμετώπιση περιστατικών εντός του Πανεπιστημίου διερευνώντας τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή διαμεσολάβησης.

Το **τρίτο επίπεδο** αφορά στην εσωτερική/επίσημη διαδικασία και στοχεύει στην άμεση διαχείριση του συμβάντος μέσω της νομικής συνδρομής και της προστασίας που παρέχουν τόσο το νομοθετικό πλαίσιο όσο και οι υπηρεσίες της ψυχολογικής στήριξης. Σ' αυτό το επίπεδο, η **διακλαδική ομάδα** η οποία αποτελείται από **(1) μέλος της Επιτροπής Ισότητας Φύλων, ένα (1) μέλος της Νομικής Υπηρεσίας, έναν/μία (1) επαγγελματία ψυχικής υγείας, τον/ην Συνήγορο Φοιτητή**, εφόσον έχει οριστεί, και **την/ον Αντιπρυτάνισσα/η αρμόδιο/α σε θέματα φοιτητικής μέριμνας**, λειτουργεί **ανά νήσο**, ώστε κατά τόπους να αντιμετωπίζει τα συμβάντα καταγγελιών, και αποτελεί την αρμόδια αρχή για την παραπομπή και δρομολόγηση της καταγγελίας.

9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΔΙΕΘΝΗ ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Μια ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στην Ολλανδία με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο, όπου συμμετείχαν με εις βάθος συνεντεύξεις ή γραπτές μαρτυρίες επιστημότισσες διαφορετικών ακαδημαϊκών βαθμίδων και ειδικοτήτων από διαφορετικά Ανώτατα Ιδρύματα συγκέντρωσε εμπειρικό υλικό το οποίο υπέδειξε έξι διακριτές κατηγορίες παρενόχλησης στο χώρο της ακαδημαϊκής εργασίας: την κωλυσιεργία/ παρακώλυση ως προς την δρομολόγηση επιστημονικού έργου, την σεξουαλική παρενόχληση, τις απειλές, την προσβολή της αξιοπρέπειας, τον αποκλεισμό και την μετατροπή ορισμένων αναγκών συνδεόμενων με τον κύκλο ζωής σε «ειδικές ανάγκες» (Naezer et al., 2019).

Η πρώτη κατηγορία περιγράφει όλες εκείνες τις συμπεριφορές και τις ενέργειες οι οποίες άμεσα παρακωλύουν και προκαλούν προσκόμματα στην πρόοδο του έργου ενός επιστήμονα/μιας επιστημότισσας. Σ' αυτή την συγκεκριμένη κατηγορία, το εμπειρικό υλικό υπέδειξε πέντε υποκατηγορίες. Η πρώτη περιγράφει συμπεριφορές οι οποίες μέσω της αγνόησης ή της αποθάρρυνσης καθιστούν αόρατες τις επιστημονικές δραστηριότητες, ιδέες και εργασίες ανακόπτοντας τα σχέδια και τις προσπάθειες για δημοσιεύσεις ή και αίτηση για εξέλιξη. Η δεύτερη υποκατηγορία περιγράφει την αφαίρεση καθηκόντων ώστε ο επιστήμονας/ισσα να αποκλειστεί από τις δυνατότητες ανάπτυξης του έργου του. Η τρίτη υποκατηγορία περιγράφει το πώς παρεμποδίζεται κανείς στην πρόσβαση σε πληροφορίες, σε χώρους, σε έγγραφα ή σε εργαστηριακό υλικό τα οποία είναι απαραίτητα για την υλοποίηση του ακαδημαϊκού έργου. Η τέταρτη υποκατηγορία περιγράφει απαξιωτικούς χαρακτηρισμούς περί ανικανότητας τόσο με την φυσική παρουσία όσο και πίσω από την πλάτη του ατόμου, εκτός του χώρου εργασίας, μέσω της διασποράς φημών. Η πέμπτη και τελευταία υποκατηγορία περιγράφει τη φυσική ή την οικονομική καταστροφή ενός ερευνητικού προγράμματος.

Η δεύτερη κατηγορία αναφέρεται στην σεξουαλική παρενόχληση η οποία μπορεί να περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα εμπειριών από χειρονομίες, υπονοούμενα ή αστεία με σεξουαλική χροιά μέχρι απροκάλυπτη βία. Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει απειλές, λεκτικές ή φυσικές οι οποίες έχουν ως συνέπεια τον ευτελισμό

και την τρομοκράτηση του ατόμου-στόχου. Η τέταρτη κατηγορία αναφέρεται σε συμπεριφορές οι οποίες είναι μειωτικές και ταπεινωτικές προς τα άτομα. Η πέμπτη κατηγορία καλύπτει τον αποκλεισμό ως τις ενέργειες εκείνες οι οποίες κάνουν το άτομο να αισθάνεται μη επιθυμητό και ότι δεν ανήκει στην συγκεκριμένη ομάδα ή κοινότητα. Η τελευταία κατηγορία μεταστρέφει τις ανάγκες συνδεόμενες με τον κύκλο ζωής ως ειδικές και ιδιαίτερα αποκλίνουσες καθώς ο ιδεότυπος του επιστήμονα μοιάζει με εκείνον τους υγιούς, του ευδιάθετου, τους αρτιμελούς και του πλήρους διαθέσιμου 24/7.

Στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ 45% έως 55% έχουν υποστεί τουλάχιστον ένα συμβάν σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (Latcheva, 2017). Σχετικές μελέτες δείχνουν ότι από τις γυναίκες οι οποίες έχουν υποστεί παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, ένα ποσοστό της τάξεως 5% έως 30% καταθέτει επίσημα παράπονο προς τις αρμόδιες αρχές, και μόνο ένα ποσοστό 1% κινεί νομικές διαδικασίες πειθαρχικής δίωξης. Η κοινωνική θέση της αποδέκτριας, όπως και, η κουλτούρα του οργανισμού στον οποίο εργάζεται έχει αποδειχθεί προσδιοριστικής σημασίας για τον τρόπο που θα αναπτύξει τη δράση της (Welsh et al., 2006). Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας είναι μια από τις πολλές και σύνθετες πραγματικές, άμεσες ή δυνητικές μορφές βίας των ανδρών προς τις γυναίκες.

Ο θεωρητικός λόγος που αναπτύχθηκε για την έμφυλη βία και τις διακρίσεις, κατά τη δεκαετία του '70, ήταν στραμμένος στον νόμο (MacKinnon, 1979), και μεταγενέστερα, κατά τη δεκαετία του '80, από μια έμφαση στην αποτύπωση του μεγέθους (Gutek, 1985). Οι νομοθετικές προσεγγίσεις και οι ποσοτικές μελέτες επικράτησης, που ακολούθησαν, καθοδήγησαν σε σημαντικό βαθμό την έρευνα με αντικείμενο την σεξουαλική παρενόχληση (Magley et al., 1999). Σταδιακά, η γνώση μας για την έμφυλη βία, την εξουσία, τις άνισες συνθήκες και σχέσεις ισχύος μεταξύ των φύλων έλαβε μια προσέγγιση ατομικιστική και νομικού τύπου.

Με άλλα λόγια, η έμφαση δόθηκε σε οργανωτικές, νομικές και ψυχολογικές διαστάσεις της έμφυλης βίας στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι και τα μέσα του 2000 (Pina et al., 2009). Κατά την τελευταία δεκαετία, μια μετακίνηση προς νέες έννοιες και αναλυτικά εργαλεία έχει αναδειχθεί από νέους ερευνητές και

ερευνήτριες στο προσκήνιο της θεωρητικής κατανόησης της βίας και άλλων σχετιζόμενων με αυτή θεμάτων, όπως της οργανωσιακής κουλτούρας, των επιμέρους διαστάσεων της δομής, αλλά και νέων φαινομένων, όπως το κίνημα του #metoo. Ένα μεγάλο τμήμα των ερευνών κυρίως ενδιαφέρθηκε για την οροθέτηση του θέματος ως προς το μέγεθος της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Fedina, Holmes & Backes, 2018) με έμφαση στις ιατρικές σχολές, ειδικές ομάδες μειονοτήτων, ακαδημαϊκό προσωπικό και λιγότερο emphaticά στο φοιτητικό πληθυσμό.

Οι Bondestam & Lundqvist (2020) επισκόπησαν τη βιβλιογραφία στην συγκεκριμένη θεματική της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο του πανεπιστημίου καλύπτοντας το χρονικό διάστημα 1966-2017 η οποία στηρίχτηκε σε 802 σχετικές μελέτες που πληρούσαν τα κριτήρια όπως οι ερευνήτριες τα όρισαν: α) το πεδίο μελέτης αφορούσε στην ακαδημαϊκή κοινότητα, β) το θέμα αφορούσε στην σεξουαλική παρενόχληση, γ) τα άρθρα θα πρέπει να ήταν δημοσιευμένα σε περιοδικά με κριτές.

Η επισκόπηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τα ποσοστά επικράτησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση διαφέρουν σημαντικά για λόγους που σχετίζονται με τα εθνικά πλαίσια θεσμικής προστασίας, την κείμενη νομοθεσία, την χρήση των ορισμών και των όρων, την τάση της χαμηλής αναφοράς, τη μεθοδολογία και το μέγεθος του δείγματος. Τα ευρήματα από σχετικές Ευρωπαϊκές μελέτες δείχνουν ότι το εύρος εκτείνεται από 17% έως 81% εντός του συνολικού εργασιακού βίου μιας γυναίκας (Timmerman & Bajema, 1999). Μια ευρωπαϊκή μελέτη έδειξε ότι περίπου οι μισές γυναίκες όλων των δειγμάτων είχαν τουλάχιστον μια επώδυνη εμπειρία παρενόχλησης, από τα 15 έτη, στο χώρο της εργασίας τους, παρά τη σημαντική διαφοροποίηση των χωρών μεταξύ τους και των ειδικοτήτων (Latcheva, 2017). Ως προς τις ιατρικές σχολές, οι μελέτες που εξέτασαν την σεξουαλική παρενόχληση κατέγραψαν ποσοστά τα οποία κυμαίνονταν μεταξύ 3% και 93%, ενώ η έκθεση στην διακριτική αντιμετώπιση κυμαίνονταν από 19% έως 92% (Fnais et al., 2014). Εκτός από τις ευρωπαϊκές μελέτες, οι διεθνείς έρευνες, επίσης τεκμηριώνουν υψηλή διαφοροποίηση στην επικράτηση από 2% έως 93% για λόγους που οφείλονται σε ποικίλους παράγοντες. Στις Η.Π.Α., για παράδειγμα, ένα

ποσοστό της τάξεως 20% έως 25% των φοιτητριών των κολεγίων αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το ποσοστό είναι χαμηλότερο συγκριτικά με τις γυναίκες σε επαγγελματικό πόστο.

Συνοψίζοντας, υπάρχει ένα εύρωστο σώμα εμπειρικών ερευνών το οποίο τεκμηριώνει το υψηλό μέγεθος της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στον ακαδημαϊκό χώρο και τις μακροπρόθεσμες, βλαπτικές συνέπειες στη ζωή, την καριέρα των ατόμων-στόχων, όπως και στα ιδρύματα, συνολικά. Μια μετα-ανάλυση αυτών των ερευνών υπέδειξε ότι ένα ποσοστό της τάξεως 58% των γυναικών που κατέχουν ακαδημαϊκές θέσεις σε Ανώτατα Ιδρύματα των Η.Π.Α., έχουν βιώσει συμβάντα σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης και αυτής στη βάση φύλου (Ilies et al., 2003). Η ίδια μετα-ανάλυση κατέδειξε ότι οι δύο τομείς οι οποίοι ανδροκρατούνται, όπως η ακαδημία και ο στρατός, εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά κακής μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών σε σύγκριση με δύο άλλους τομείς που, επίσης, έχουν υψηλή παρουσία ανδρών, τον ιδιωτικό τομέα και το κυβερνητικό επιτελείο. Επομένως, η έμφυλη διάσταση στη μελέτη της παρενόχλησης στην ακαδημία είναι απολύτως αναγκαία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αντωνίου, Α.Σ. (2008). Θέματα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στο *Ηθική των Επιχειρήσεων Business Ethics 1* (σσ. 3). Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Altman, J. (2016). Basic income for remote Indigenous Australians: prospects for a livelihoods approach in neoliberal times. Στο *Basic Income in Australia and New Zealand* (σσ. 179-205). Palgrave Macmillan, New York.
- Amienne, K. A. (2017). Abusers and enablers in faculty culture. *Chronicle of Higher Education*, 2.
- Atherton, T. J., Barthelemy, R. S., Deconinck, W., Falk, M. L., Garmon, S., Long, E., Plisch, M., Simmons, E. H., Reeves. K. (2016). *LGBT Climate in Physics: Building an Inclusive Community*. American Physical Society, College Park, MD.
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education—a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419.
- Brookshire, Bethany. (2018). Fighting sexual harassment in science may mean changing science itself. *ScienceNews*, 2018. Ανακτήθηκε από: <https://www.sciencenews.org/blog/scicurious/fighting-sexual-harassment-science-may-mean-changing-science-itself>
- Carstensen, G. (2016). Sexual harassment reconsidered: The forgotten grey zone. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(4), 267-280.
- Clancy, J. S., Daskalova, V. I., Feenstra, M. H., & Franceschelli, N. (2017). *Gender Perspective on Access to Energy in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2861/190160>
- Fedina, L., Holmes, J. L., & Backes, B. L. (2018). Campus sexual assault: A systematic review of prevalence research from 2000 to 2015. *Trauma, violence, & abuse*, 19(1), 76-93.
- Fnais, N., Soobiah, C., Chen, M. H., Lillie, E., Perrier, L., Tashkhandi, M., Straus, S. E., Mamdani, M., Al-Omran, M. & Tricco, A. C. (2014). Harassment and discrimination in medical training: a systematic review and meta-analysis. *Academic Medicine*, 89(5), 817-827.
- Gross, C. (2016). Scientific misconduct. *Annual review of psychology*, 67.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631.
- Lampman, C., Crew, E. C., Lowery, S. D., & Tompkins, K. (2016). Women faculty distressed: Descriptions and consequences of academic contrapower harassment. *NASPA Journal about women in higher education*, 9(2), 169-189.
- Latcheva, R. (2017). Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of interpersonal violence*, 32(12), 1821-1852.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lukes, S. (2005). *Power: A Radical View* (2^η έκδ.). London: Palgrave Macmillan.

- Μακρή, Ι. (2021). Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας. *Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 20/2021*, 8-12
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*.
- Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 390.
- McCann, D. (2005). *Sexual harassment at work: national and international responses* (No. 2). International Labour Organization.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
- McFadden, C., & Crowley-Henry, M. (2016). A systematic literature review on trans* careers and workplace experiences. *Sexual orientation and transgender issues in organizations*, 63-81.
- Νόμος 3896/2010, άρθρα 1-3, Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010)
- Νόμος 4531/2018, άρθρο 40, Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 62/Α'/5-4-2018)
- Νόμος 4619/2019, άρθρο 337, παρ. 1,3,4, Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 95/Α'/11-6-2019)
- Νόμος 4808/2021, Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 101/Α'/19-6-2021)
- Naezer, M. M., van den Brink, M. C. L., & Benschop, Y. W. M. (2019). Harassment in Dutch academia: Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions.

- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior, 42*, 71-83.
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior, 14*(2), 126-138.
- Sheridan, A., McKenzie, F. H., & Still, L. (2011). Complex and contradictory: The doing of gender on regional development boards. *Gender, Work & Organization, 18*(3), 282-297.
- Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2012). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου *mobbing*. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 29*(2), 162-173.
- Thakur, M. B., & Paul, P. (2017). Sexual harassment in academic institutions: A conceptual review. *Journal of Psychosocial Research, 12*(1), 33.
- Timmerman, G., & Bajema, C. (1999). Sexual harassment in northwest Europe. *European Journal of Women's Studies, 6*(4), 419-439.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies, 51*(3), 460-492.
- Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., & Huntley, A. (2006). "I'm Not Thinking of It as Sexual Harassment" Understanding Harassment across Race and Citizenship. *Gender & Society, 20*(1), 87-107.
- WHO, (2013). *Responding to intimate partner violence and sexual violence against women: WHO clinical and policy guidelines*. Ανακτήθηκε από: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85240/9789241548595_eng.pdf
- Zippel, K. S. (2006). *The politics of sexual harassment: A comparative study of the United States, the European Union, and Germany*. Cambridge University Press.