

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού
ΠΜΣ: Κοινωνία της Πληροφορίας, Μέσα και Τεχνολογία

Ο αντίκτυπος των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης στο κίνημα «MeToo».

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στεφανία Αποστόλου

A.M. 4123M007

Αθήνα, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Παντελής Βατικιώτης, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

(Επιβλέπων)

Μπέττυ Τσακαρέστου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Σταύρος Καπερώνης, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Παντελής Βατικιώτης, 2015

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το **Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών** δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract.....	5
Εισαγωγή	6
Κεφάλαιο 1ο - Ψηφιακός Ακτιβισμός και ο ρόλος των ΜΚΔ.....	8
Κεφάλαιο 2ο - Σεξουαλική παρενόχληση και κίνημα MeToo στην Ελλάδα	18
Η εμφάνιση του κινήματος #MeToo στο εξωτερικό.....	23
Η εμφάνιση του κινήματος #MeToo στην Ελλάδα.....	28
Κεφάλαιο 3ο - Εργασιακό Πλαίσιο. Η θεωρία της Διάχυσης Καινοτομιών και η Νέα Θεσμική Θεωρία	33
Η εξέλιξη των νόμων περί σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας πριν από το κίνημα #MeToo στην Ελλάδα.	43
Περί σεξουαλικής κακοποίησης στην Ελλάδα (μετά το MeToo)	52
Μεθοδολογία	60
Ανάλυση και Συμπεράσματα.....	63
Σύνοψη	76
Βιβλιογραφία	83
Appendix I.....	86
Appendix II: Στοιχεία Συνεντεύξεων	88

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο το κίνημα #MeToo συνέβαλε στη διαμόρφωση νέων θεσμικών και εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα. Το βασικό ερευνητικό ερώτημα που καθοδήγησε την παρούσα μελέτη ήταν: Πώς και σε ποιο βαθμό το κίνημα #MeToo επέδρασε στη θεσμική αλλαγή και την αναπροσαρμογή των εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους στην Ελλάδα;

Για τη διερεύνησή του, διατυπώθηκαν τρία επιμέρους ερωτήματα:

(α) Με ποιους τρόπους επηρέασε το κίνημα #MeToo την εργασιακή κουλτούρα και τις πολιτικές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;

(β) Πώς ανταποκρίθηκαν οι οργανισμοί στις νέες νομοθετικές απαιτήσεις μετά το 2021 και ποια μέτρα υιοθέτησαν για τη συμμόρφωση με τον Ν. 4808/2021;

(γ) Ποια εργαλεία, προγράμματα ή μηχανισμοί θεσμοθετήθηκαν για την πρόληψη και διαχείριση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης;

Η θεωρητική προσέγγιση συνδύασε τη θεωρία της διάχυσης καινοτομιών και την οπτική των κοινωνικών κινημάτων, αναδεικνύοντας τη σημασία της κοινωνικής πίεσης για την υιοθέτηση θεσμικών αλλαγών. Η ποιοτική ανάλυση βασίστηκε σε συνεντεύξεις με έξι οργανισμούς, αποκαλύπτοντας ότι η επίδραση του #MeToo δεν ήταν ενιαία, αλλά εξαρτήθηκε από την υπάρχουσα κουλτούρα, τη θεσμική ετοιμότητα και τον βαθμό κοινωνικής ευαισθητοποίησης. Συνολικά, το κίνημα λειτούργησε ως μοχλός επιτάχυνσης θεσμικών μετασχηματισμών, ενισχύοντας την ανάγκη για συστηματική και θεσμικά κατοχυρωμένη πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: #MeToo, Ψηφιακός ακτιβισμός, Σεξουαλική παρενόχληση, Θεσμικές μεταρρυθμίσεις, Κοινωνική διάχυση καινοτομιών, Πολιτικές ισότητας στον εργασιακό χώρο.

Abstract

This study explores how the #MeToo movement contributed to the development of new institutional and internal policies and procedures for the prevention and management of sexual harassment in the workplace in Greece. The central research question guiding this study was: How and to what extent did the #MeToo movement influence institutional change and the adjustment of internal policies and procedures related to sexual harassment in Greek workplaces?

To address this, three sub-questions were formulated:

(a) In what ways did the #MeToo movement influence workplace culture and policies regarding sexual harassment? (b) How did organizations respond to the new legal requirements after 2021, and what measures did they adopt to comply with Law 4808/2021? (c) What tools, programs, or mechanisms were institutionalized to prevent and manage incidents of sexual harassment?

The theoretical framework combined the diffusion of innovations theory with perspectives from social movement theory, highlighting the role of social pressure in prompting institutional change. The empirical research was based on qualitative interviews with six organizations, revealing that the impact of #MeToo was not uniform but varied depending on pre-existing workplace culture, institutional readiness, and levels of social awareness. Overall, the movement acted as a catalyst for institutional transformation, reinforcing the need for systematic and formally established mechanisms to prevent sexual harassment in the workplace.

Keywords: #MeToo, Digital Activism, Sexual Harassment, Institutional Reforms, Social Diffusion of Innovations, Workplace Equality Policies.

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί μια σοβαρή μορφή έμφυλης ανισότητας, που αντανakλά ευρύτερες κοινωνικές και πολιτισμικές δομές εξουσίας. Παρά τη νομική πρόοδο των τελευταίων δεκαετιών, η εμφάνιση του κινήματος #MeToo το 2017 ανέδειξε σε παγκόσμιο επίπεδο το μέγεθος και τη σοβαρότητα του φαινομένου, δημιουργώντας ένα κύμα κοινωνικής ευαισθητοποίησης και διεκδίκησης αλλαγών. Στην Ελλάδα, το ελληνικό #MeToo, που πυροδοτήθηκε το 2020–2021, συνέπεσε με τη θέσπιση του Ν. 4808/2021, ο οποίος εισήγαγε νέες υποχρεώσεις για τους εργοδότες στον τομέα της πρόληψης και διαχείρισης της παρενόχλησης. Η παρούσα εργασία εστιάζει στη διερεύνηση του πώς και σε ποιο βαθμό το κύμα ψηφιακού ακτιβισμού που αναδύθηκε μέσα από το #MeToo συνέβαλε στη διαμόρφωση νέων θεσμικών και εργασιακών πρακτικών στην Ελλάδα, αναλύοντας τον τρόπο με τον οποίο το κίνημα λειτούργησε ως μηχανισμός διάχυσης καινοτομιών και θεσμικής μεταρρύθμισης στο εργασιακό περιβάλλον.

Στο θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας αναλύθηκαν αφενός οι κοινωνικές και θεσμικές διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και αφετέρου η έννοια του ψηφιακού ακτιβισμού, με έμφαση στο κίνημα #MeToo. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη μελέτη του τρόπου με τον οποίο η μαζική ψηφιακή διάδοση κοινωνικών αφηγήσεων δύναται να λειτουργεί ως μηχανισμός κοινωνικής πίεσης και προώθησης εσωτερικών αλλαγών. Για την κατανόηση του πώς διαδόθηκαν και ενσωματώθηκαν νέες στάσεις και πρακτικές σε θεσμικό επίπεδο, αξιοποιήθηκε η θεωρία της διάχυσης καινοτομιών του Rogers (1983), η οποία εξηγεί πώς διαχέονται νέες ιδέες μέσω κοινωνικών και επαγγελματικών δικτύων. Παράλληλα, λήφθηκε υπόψη και η προσέγγιση της Sarah A. Soule, η οποία συμπληρώνει και επεκτείνει την ανάλυση του Rogers και μας βοηθά να κατανοήσουμε ότι σε περιβάλλοντα κοινωνικών κινήματων, όπως το #MeToo, η διάχυση δεν είναι μια απλή, ουδέτερη μετάδοση νέων ιδεών. Αντίθετα, είναι μια σύνθετη διαδικασία που διαμορφώνεται μέσα από σχέσεις εξουσίας, θεσμικές πιέσεις, πολιτισμικές συγκρούσεις και διαπραγματεύσεις. Οι ιδέες για ισότητα και μηδενική ανοχή απέναντι στη σεξουαλική

παρενόχληση δεν «περνούν» αυτόματα, αλλά χρειάζονται κοινωνική διεκδίκηση, θεσμική νομιμοποίηση και συμβολική επικράτηση μέσα σε εργασιακά και κοινωνικά περιβάλλοντα.

Η εμπειρική έρευνα βασίστηκε σε ποιοτική ανάλυση έξι οργανισμών από διαφορετικούς κλάδους, μέσα από ημιδομημένες συνεντεύξεις με στελέχη που είχαν άμεση εμπλοκή στη διαμόρφωση ή την εφαρμογή πολιτικών ισότητας και προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση. Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι σε πολλούς οργανισμούς υπήρχε ήδη ένα θεμέλιο αξιών όπως ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η ισότιμη μεταχείριση και η αποδοχή της διαφορετικότητας. Ωστόσο, το κίνημα #MeToo, σε συνδυασμό με τις θεσμικές εξελίξεις, ενίσχυσε την ανάγκη για επίσημη κατοχύρωση αυτών των αξιών μέσω τυποποιημένων πολιτικών και διαδικασιών.

Συνολικά, η μελέτη αναδεικνύει τη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ κοινωνικής αφύπνισης, την ευθυγράμμιση των εσωτερικών διαδικασιών και τη θεσμική νομιμοποίηση των νέων πρακτικών στον εργασιακό χώρο.

Κεφάλαιο 1ο - Ψηφιακός Ακτιβισμός και ο ρόλος των ΜΚΔ

Η ευρεία απήχηση και η ταχύτητα με την οποία εξαπλώθηκε το κίνημα #MeToo δεν θα ήταν εφικτές χωρίς τη συμβολή των ψηφιακών μέσων. Η μετάβαση από τις μεμονωμένες μαρτυρίες σε ένα παγκόσμιο κύμα αλληλεγγύης και αντίστασης ανέδειξε τη δύναμη του διαδικτύου ως εργαλείο κοινωνικής κινητοποίησης. Στόχος μας σε αυτήν την ενότητα είναι να εξετάσουμε τι είναι ο ψηφιακός ακτιβισμός και πώς επέτρεψε σε κινήματα όπως το #MeToo να αποκτήσουν διεθνή εμβέλεια, διευκολύνοντας τη δημόσια έκφραση, ενισχύοντας την κοινωνική ευαισθητοποίηση και θέτοντας τις βάσεις για ουσιαστικές αλλαγές τόσο στον δημόσιο διάλογο όσο και στον εργασιακό χώρο.

Ο όρος «ψηφιακός ακτιβισμός» αναφέρεται σε μορφές πολιτικής δράσης και συμμετοχής που πραγματοποιούνται στον ψηφιακό χώρο ή αξιοποιούν τεχνολογίες του διαδικτύου για την προώθηση κοινωνικών και πολιτικών αιτημάτων. Παρόλο που θα ήταν χρήσιμο να δώσουμε έναν σαφή ορισμό, κάτι τέτοιο αποδεικνύεται δύσκολο, καθώς ο όρος «ψηφιακός» παραμένει ασαφής και επιδέχεται πολλές ερμηνείες (Ozkula, 2021). Πολλοί ερευνητές επισημαίνουν πως ο όρος σχετίζεται με πλήθος ψηφιακών τεχνολογιών, γεγονός που δυσχεραίνει την ακριβή περιγραφή του φαινομένου. Παράλληλα, δε δύναται να αποδώσει πλήρως τις ιδιαίτερες δυνατότητες που προσφέρει το διαδίκτυο σε σχέση με τις παραδοσιακές μορφές ακτιβισμού.

Επιπλέον, η χρήση του όρου «ψηφιακός» συχνά απλοποιεί την πολυπλοκότητα των δράσεων που αναπτύσσονται στο ψηφιακό περιβάλλον, παραγνωρίζοντας τα λειτουργικά χαρακτηριστικά και τα συγκριτικά πλεονεκτήματα αυτών των πρακτικών. Υπάρχει, επίσης, ο κίνδυνος να προσδώσει μια μειωτική διάσταση στον ακτιβισμό του σήμερα. Σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής κατασκευής, η γλώσσα που χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε την πραγματικότητα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αυτή γίνεται αντιληπτή. Έτσι, ο όρος «ψηφιακός», συχνά ταυτισμένος με τα κοινωνικά δίκτυα, φέρει συνδηλώσεις που σχετίζονται με επιφανειακές ή εφήμερες δραστηριότητες, όπως η ψυχαγωγία, η

αυτοπροβολή ή ακόμα και η παραπληροφόρηση. Αυτό ενισχύεται και από την έννοια του «κλικτιβισμού», δηλαδή την τάση συμμετοχής μέσω απλών ενεργειών όπως ένα «κλικ», οι οποίες συχνά θεωρούνται ανούσιες ή αναποτελεσματικές.

Έτσι, η αντίληψη που έχει διαμορφωθεί γύρω από τις ψηφιακές τεχνολογίες επηρεάζει άμεσα και την ερμηνεία και αποδοχή του ψηφιακού ακτιβισμού. Για τον λόγο αυτό, παρότι υπάρχουν και άλλοι όροι όπως «διαδικτυακός ακτιβισμός» ή «ακτιβισμός των social media», προκρίνεται ο όρος «ψηφιακός ακτιβισμός» ως ευρύτερος και πιο ενιαίος - λειτουργώντας ως ένας όρος-ομπρέλα (Ozkula, 2021).

Τελικά, και σύμφωνα με τις κυρίαρχες απόψεις, αν και με μια επιφυλακτική διάθεση, ο ψηφιακός ακτιβισμός μπορεί να περιγραφεί ως «πολιτική δράση, συμμετοχή και διαμαρτυρία που εκδηλώνονται μέσω ψηφιακών δικτύων και εκτός των παραδοσιακών θεσμών της αντιπροσωπευτικής πολιτικής» (Καρατζόγιαννη, 2015). Οι ψηφιακές τεχνολογίες αξιοποιούνται λόγω της δυνατότητας πρόσβασης στο διαδίκτυο, της ενισχυμένης αλληλεπίδρασης μεταξύ χρηστών και της δυνατότητας δημιουργίας κοινοτήτων με κοινές αξίες και στόχους, συμβάλλοντας στην ανάδειξη κοινωνικών ζητημάτων.

Θα πρέπει να τονίσουμε, ωστόσο, ότι ο ψηφιακός ακτιβισμός, όπως έχει γίνει εν μέρει φανερό, διαφέρει αρκετά από τις παραδοσιακές μορφές κινημάτων. Πρόκειται για μία σύγχρονη μορφή κοινωνικής δράσης, η οποία αναδεικνύει νέες πρακτικές κινητοποίησης βασισμένες στην αποκέντρωση, την αυτοοργάνωση και την ετερογένεια. Όπως και τα αναρχικά ή αυτοοργανωμένα κινήματα (Siarera & Theodosiadis, 2017), ο ψηφιακός ακτιβισμός και συγκεκριμένα το #MeToo καταδεικνύει μια διαφορετική λογική οργάνωσης: αντι-ιεραρχική, συμμετοχική και χωρίς ενιαία πολιτική κατεύθυνση. Το #MeToo αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα: ενεργοποιείται μέσα από ένα υβριδικό ψηφιακό περιβάλλον, όπου η προσωπική μαρτυρία γίνεται εργαλείο πολιτικοποίησης και η συναισθηματική εμπλοκή μετατρέπεται σε συλλογική δράση. Η διαδικτυακή φύση του επιτρέπει τη δημιουργία ενός κατακερματισμένου, όμως δυναμικού και άμεσα ανταποκρινόμενου πεδίου δράσης, στο οποίο η αυτοοργάνωση, η ανωνυμία και η δυνατότητα διάδοσης

μηνυμάτων με ταχύτητα και σε παγκόσμιο επίπεδο διαμορφώνουν έναν νέο τύπο πολιτικής κινητοποίησης. Η χρονική ευελιξία και η ταχύτητα αντίδρασης σε πραγματικό χρόνο καθιστούν τα κινήματα αυτού του τύπου εξαιρετικά ευπροσάρμοστα.

Όπως επισημαίνει και ο καθηγητής Επικοινωνίας και Πολιτικών Επιστημών, Lance Bennett, τα κοινωνικά κινήματα, πλέον, αποτελούνται από δίκτυα περισσότερο ευέλικτα και όχι αυστηρά δομημένα, από ευκολότερη επικοινωνία και συντονισμό μεταξύ των μελών. Τα κινήματα είναι πλέον λιγότερο συγκεντρωτικά και περισσότερο προσαρμόσιμα σε διάφορες καταστάσεις (Tilly, 2004). Δεν υπάρχει μία βασική ηγεσία και οι συμμετέχοντες λειτουργούν αυτόνομα και ανταποκρίνονται πιο γρήγορα σε προκλήσεις. Συχνά, αναδύονται προσωρινές μορφές "ηγεσίας" που δεν επιβάλλονται, αλλά εμπνέουν, μέσα από προσωπικές αφηγήσεις ή αναγνωρισιμότητα σε συγκεκριμένο πλαίσιο. Αυτές οι μορφές ηγεσίας, όπως πχ συγκεκριμένα πρόσωπα, Tarana Burke, Σοφία Μπεκατώρου, δεν είναι σταθερές αλλά εναλλάξιμες, ενισχύοντας τη δυναμική και την ευελιξία του κινήματος.

Σε αυτό το πλαίσιο, τα κοινωνικά κινήματα μπορούν να αναπτυχθούν χωρίς την ανάγκη κεντρικής ηγεσίας ή οργανωμένων πολιτικών κομμάτων, δίνοντας τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να συντονίζονται και να δρουν με έναν τρόπο που αντανakλά την ατομική τους ευθύνη και την συλλογική τους αντίδραση. Το #MeToo, ως ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα ψηφιακού ακτιβισμού, αποτελεί μια εκδήλωση αυτής της νέας προσέγγισης, καθώς μέσα από την αυτοοργανωμένη κινητοποίηση και την κατακερματισμένη αλλά ισχυρή παρουσία του στα κοινωνικά δίκτυα, έφερε στο προσκήνιο την ανάγκη για μια παγκόσμια και συνάμα τοπική αλλαγή στον τρόπο που αντιμετωπίζονται ζητήματα όπως η σεξουαλική κακοποίηση και η ανισότητα των φύλων. Το #MeToo απέκτησε μια «glocal» δυναμική, όπου ένα συγκεκριμένο γεγονός, π.χ. μια καταγγελία που έλαβε χώρα σε έναν συγκεκριμένο τόπο, απέκτησε καθολικό νόημα όταν εντάχθηκε σε ένα παγκόσμιο αφήγημα αδικίας. Έτσι, αυτή η μία φωνή ενώθηκε με χιλιάδες άλλες σε μια συλλογική καταγγελία των ίδιων δομικών μορφών εξουσίας, πατριαρχίας και βίας, ανεξαρτήτως χώρας.

Το #MeToo αποτελεί μια εκδήλωση αυτής της νέας προσέγγισης, καθώς μέσα από την αυτοοργανωμένη κινητοποίηση και την κατακερματισμένη αλλά ισχυρή παρουσία του στα κοινωνικά δίκτυα, έφερε στο προσκήνιο την ανάγκη για μια παγκόσμια και συνάμα τοπική αλλαγή στον τρόπο που αντιμετωπίζονται ζητήματα όπως η σεξουαλική κακοποίηση και η ανισότητα των φύλων. Αυτή η μορφή κινητοποίησης, που βασίζεται σε μια διάχυτη και συμμετοχική δράση, μοιράζεται κοινές αρχές με τα εναλλακτικά μέσα (ανεξάρτητα μέσα, ακτιβιστικά εγχειρήματα, ραδιοφωνικοί σταθμοί, κ.λπ.), τα οποία, όπως και ο ψηφιακός ακτιβισμός, λειτουργούν χωρίς ιεραρχικές δομές και προσφέρουν πολλαπλές οδούς πρόσβασης για τη διάδοση της πληροφορίας (Vatikiotis & Milioni, 2019). Η πρόσβαση στην πληροφορία και η δυνατότητα προσωπικής έκφρασης καθιστούν τον κάθε συμμετέχοντα ταυτόχρονα δέκτη και πομπό, γεγονός που ενισχύει την οριζόντια μορφή επικοινωνίας.

Ο ψηφιακός ακτιβισμός δεν περιορίζεται σε παραδοσιακές δομές επικοινωνίας, αλλά αποσκοπεί στη δημιουργία ενός ανοιχτού και αποκεντρωμένου πεδίου, το οποίο επιτρέπει την συμμετοχή και τη δράση χωρίς να απαιτεί κεντρική ηγεσία. Δημιουργεί δηλαδή εναλλακτικούς τρόπους επικοινωνίας και δράσης.

Οι Deleuze and Guattari χρησιμοποίησαν τη μεταφορά του “ριζώματος” για να περιγράψουν ένα νέο τρόπο σκέψης και κοινωνικής οργάνωσης, για να αναφερθούν σε ένα μη ιεραρχικό, ανοιχτό και διασυνδεδεμένο σύστημα που αναπτύσσεται “οριζόντια”, χωρίς κεντρική εξουσία ή καθοδήγηση.

Ο ψηφιακός ακτιβισμός λειτουργεί λοιπόν με αυτόν τον τρόπο, χωρίς κεντρική ηγεσία ή δομές εξουσίας, με πολλαπλά σημεία εκκίνησης και παράλληλες δράσεις που αναπτύσσονται σε παγκόσμιο επίπεδο. Το hashtag #MeToo λειτουργεί ακριβώς σαν ένα σημείο εκκίνησης στο δίκτυο του κινήματος, όπου το κάθε άτομο το χρησιμοποιεί με τον δικό του τρόπο, προσθέτοντας τις προσωπικές του ιστορίες, αναλύσεις ή αντιδράσεις. Δεν υπάρχει ένα κέντρο εξουσίας ή “ηγεσία” που να καθοδηγεί το κίνημα. Αντίθετα, οι φωνές και οι δράσεις πολλαπλασιάζονται, διαχέονται και συνδέονται μεταξύ τους μέσω των ψηφιακών πλατφορμών. Η

δικτύωση μέσω του hashtag, δηλαδή, (#MeToo), λειτουργεί όχι μόνο ως μηχανισμός αναγνώρισης και σύνδεσης, αλλά και ως πολλαπλό σημείο εκκίνησης, επιτρέποντας παράλληλες, τοπικές αλλά και παγκόσμιες μορφές κινητοποίησης (glocal δράση).

Συνεπώς, αυτό το χωρίς ιεραρχία και ανοιχτό δίκτυο είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του κινήματος #MeToo, που επιτρέπει στους συμμετέχοντες να λειτουργούν ανεξάρτητα και ταυτόχρονα να συνεργάζονται.

Η ετερογένεια είναι ένα επίσης βασικό χαρακτηριστικό: διαφορετικοί άνθρωποι με διαφορετικά background, που μέσα από γεγονότα, ή προσωπικά βιώματα εισέρχονται σε ένα κοινό δίκτυο και παράγουν λόγο/πράξη αντίστασης. Εντοπίζουμε, δηλαδή, στην ταυτότητα ενός κινήματος μία ποικιλομορφία. Άτομα ή και ομάδες ατόμων φέρνουν τις δικές τους ανησυχίες για προβλήματα, κάνοντας το κίνημα πιο ευέλικτο και ανοιχτό. Δεν εστιάζουν όλα τα μέλη σε πολύ συγκεκριμένους στόχους που θέτει μία κυριαρχεί ομάδα (τακτική που συνέβαινε στο παρελθόν), αλλά αντίθετα υπάρχουν μέλη που ενσωματώνουν στην ατζέντα επιπλέον θέματα, εμπλουτίζοντάς την σημαντικά. Ευνοείται εν συντομία η συνεργασία και η αλληλεγγύη μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών ανησυχιών.

Παράλληλα, το #MeToo μπορεί να θεωρηθεί μια "γραμμή φυγής" (Vatikiotis & Milioni, 2019), μία από τις πολλές γραμμές μέσα από τις οποίες τα εναλλακτικά μέσα και ο ψηφιακός ακτιβισμός διαρρηγνύουν το υπάρχον σύστημα, δημιουργώντας νέες κατευθύνσεις που αμφισβητούν και ανατρέπουν τις παραδοσιακές δομές. Οι "γραμμές φυγής" αναδύονται ακριβώς ως πράξεις αντίστασης και ανατροπής. Το #MeToo έσπασε τη σιωπή γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση, αναδεικνύοντας κενά και αδυναμίες στα θεσμικά πλαίσια που μέχρι τότε απέφευγαν να αντιμετωπίσουν αυτές τις καταγγελίες. Δεν υπήρχε μια κεντρική στρατηγική πίσω από το κίνημα, αλλά πολλές διαφορετικές φωνές που συνδέθηκαν μέσω των ψηφιακών πλατφορμών, ενώθηκαν σε κοινή αφήγηση, αμφισβήτησαν το καθεστώς σιωπής γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και επέτρεψαν την εμφάνιση νέων μορφών λόγου και πολιτικής διεκδίκησης. Έτσι, η αντίσταση παίρνει τη μορφή διασποράς και διάχυσης, χωρίς να

χάνει τη δυναμική της, χάρη στη συλλογική βιωματική δράση που ενεργοποιείται μέσω των κοινωνικών δικτύων.

Με αυτόν τον τρόπο, το #MeToo μπορεί να θεωρηθεί μια χαρακτηριστική «γραμμή φυγής» που γεννήθηκε από τις ψηφιακές πλατφόρμες και που σπάζει τις παγιωμένες σιωπές και τα κοινωνικά ταμπού, ενσωματώνοντας την ιδέα της διάχυτης κινητοποίησης.

Η καθοριστική συμβολή του #MeToo ως μορφής ψηφιακής αντίστασης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, τα οποία αποτέλεσαν τον βασικό μηχανισμό διάδοσης, οργάνωσης και ενίσχυσης της δράσης του. Οι ψηφιακές πλατφόρμες δεν λειτούργησαν απλώς ως ουδέτεροι μεταφορείς περιεχομένου, αλλά διαμόρφωσαν ενεργά το πεδίο εντός του οποίου εξελίχθηκε το κίνημα. Η δυναμική της διάχυτης κινητοποίησης που αναδείχθηκε μέσα από το #MeToo στηρίχθηκε σε μεγάλο βαθμό στις ιδιαίτερες δυνατότητες που προσφέρουν τα κοινωνικά δίκτυα για έκφραση, σύνδεση και συσπείρωση. Γίνεται, επομένως, αναγκαία μια πιο προσεκτική διερεύνηση του ρόλου που διαδραμάτισαν αυτά τα μέσα στην ενίσχυση και την παγίωση του κινήματος.

Τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης αποτελούν την τρίτη φάση του Ψηφιακού Ακτιβισμού (Καρατζόγιανη, 2015). Πρόκειται για την περίοδο που γνωρίζουν ιδιαίτερη δημοφιλία από τον κλάδο της πολιτικής. Το Facebook, το Twitter, και το Youtube διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην πολιτική εκπροσώπηση και κινητοποίηση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εκστρατεία, που διοργάνωσε ο Μπαράκ Ομπάμα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά τη διάρκεια της προεκλογικής του περιόδου. Ήταν ένας αποτελεσματικός τρόπος για να διαδοθούν μηνύματα και πληροφορίες, να προσεγγιστεί ένας μεγάλος αριθμός υποστηρικτών καθώς και να αυξηθεί η μεταξύ τους δέσμευση.

Τα προτερήματα αυτής της ψηφιακής ανάπτυξης και συγκεκριμένα των μέσων κοινωνικής δικτύωσης αξιοποίησαν ακτιβιστές και απλοί πολίτες, που συνέβαλαν στη

δημιουργία της «Αραβικής Άνοιξης», στη δημιουργία δηλαδή μιας σειράς από εξεγέρσεις και κινήματα υπέρ της δημοκρατίας που πραγματοποιήθηκαν σε αρκετές αραβικές χώρες στη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική, ξεκινώντας από τα τέλη του 2010 και συνεχίζοντας ακόμη και μετά από το 2011. Στόχος αυτού του είδους των διαμαρτυριών και διαδηλώσεων ήταν πολιτικές μεταρρυθμίσεις, κοινωνική δικαιοσύνη και μεγαλύτερες πολιτικές ελευθερίες σε χώρες όπως η Τунησία, η Αίγυπτος, η Λιβύη, η Συρία, η Υεμένη και άλλες. Η «Αραβική Άνοιξη» επηρέασε σημαντικά την κάθε χώρα. Ορισμένες χώρες προχώρησαν σε πολιτικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις ενώ άλλες αντιμετώπισαν παρατεταμένες συγκρούσεις, αυταρχικές καταστολές και, στην περίπτωση της Συρίας, έναν καταστροφικό εμφύλιο πόλεμο. Αυτό που είναι αξιοσημείωτο στη συγκεκριμένη περίπτωση, είναι η χρήση του Facebook και του Twitter κατά την διάρκεια των διαδηλώσεων. Σύμφωνα με έρευνες, ένα υψηλό ποσοστό Αιγύπτιων και Τυνήσιων πολιτών χρησιμοποίησε αυτά τα δύο μέσα για να οργανώσει διαδηλώσεις σε φυσικούς χώρους, να ευαισθητοποιήσει, να μοιραστεί παράπονα και ανησυχίες και να κινητοποιήσει το κοινό. Η ταχεία διάδοση των πληροφοριών μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ενθάρρυνε την ενίσχυση των εξεγέρσεων και συνέβαλε στην δημιουργία κινήματων για πολιτική αλλαγή. Έρευνες απέδειξαν επίσης, ότι ο αριθμός των ατόμων που κατανάλωναν ειδήσεις και ενημερώνονταν από το Facebook και το Twitter ήταν πολύ μεγαλύτερος από τον αριθμό εκείνων που απευθύνονταν σε κυβερνητικά τοπικά ή ξένα μέσα ενημέρωσης. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποτέλεσαν, επομένως, εργαλείο στρατηγικής σημασίας για τη διευκόλυνση συλλογικής δράσης και τη διαμόρφωση νέων όρων συμμετοχής στη δημόσια σφαίρα.

Με τον ίδιο τρόπο λειτούργησαν και στην περίπτωση του κινήματος #MeToo. Με την έλευση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, -κυρίως μετά το 2010-, οι ακτιβιστές απέκτησαν νέους δρόμους επικοινωνίας, οργάνωσης και κινητοποίησης για κοινωνικά και πολιτικά ζητήματα σε παγκόσμια κλίμακα. Κατά τη διάρκεια του κινήματος 'MeToo', τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην ανάδειξη του φαινομένου της σεξουαλικής βίας, στην αποτελεσματική συνεργασία, συντονισμό και συνοχή νέων αλλά και ήδη υπαρχόντων ομάδων

ακτιβιστών, και κατ' επέκταση στη μεγιστοποίηση του αντικτύπου αυτών και την προσέγγιση ενός ευρύτερου κοινού. Το Twitter και το Facebook, έδωσε την ευκαιρία σε άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα αλλά και σε ακτιβιστές να συμμετέχουν σε συζητήσεις και να μοιραστούν απόψεις. Μάλιστα το '#metoo' αποτέλεσε έναν μοναδικό τρόπο επικοινωνίας, ο οποίος διασφάλισε ότι το μήνυμα της εξάλειψης της βίας θα ακουγόταν παντού, ενώ ώθησε επίσης την πραγματοποίηση διαμαρτυριών σε φυσικές τοποθεσίες, με απώτερο σκοπό την ουσιαστική προώθηση της αλλαγής.

Αναδεικνύεται, δηλαδή, ο ρόλος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ως εργαλεία που επεκτείνουν τις λειτουργίες εσωτερικής συνοχής των ομάδων ακτιβιστών – όπως είναι ο συντονισμός και η συνεργασία – και προς τα έξω, σε επίπεδο δημόσιας επικοινωνίας και εξωστρέφειας, όπως μέσα από δημόσιες παρεμβάσεις και διαδηλώσεις.

Οι πλατφόρμες αυτές διευκολύνουν σημαντικά τόσο την οργάνωση δράσεων και την ανταλλαγή ιδεών στο εσωτερικό των κινημάτων, όσο και την εξωστρεφή επικοινωνία με το κοινό, τη διεκδίκηση υποστήριξης, αλλά και την ευρύτερη κοινωνική συζήτηση γύρω από κρίσιμα ζητήματα (Carty, 2015).

Η χαμηλή οικονομική επιβάρυνση και η ευελιξία στη συμμετοχή που προσφέρουν τα κοινωνικά δίκτυα τα καθιστούν ιδανικά για την προσέγγιση και διατήρηση μελών. Ενισχύουν καθοριστικά τη φυσική κινητοποίηση, όπως πορείες και συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας, προσφέροντας ταυτόχρονα ευκολία στην παραγωγή και διάδοση περιεχομένου από τους ίδιους τους χρήστες.

Οι ακτιβιστές αξιοποιούν αυτές τις πλατφόρμες για να δημιουργήσουν και να διαμοιράσουν περιεχόμενο που αντικατοπτρίζει τόσο τους στόχους τους όσο και τις συλλογικές τους ταυτότητες. Μέσω αυτών των διαδικτυακών εργαλείων, μπορούν να επικοινωνούν χωρίς την ανάγκη μεσολάβησης από παραδοσιακά ΜΜΕ ή κρατικούς θεσμούς (Carty, 2015).

Το περιεχόμενο που παράγεται αποτελεί επίσης ένδειξη των σχέσεων που δημιουργούνται εντός των κινημάτων. Αυτές οι σχέσεις μπορεί να είναι στενές, με

έντονη συναισθηματική σύνδεση και συχνή επαφή, ή πιο χαλαρές, εστιάζοντας στην ανταλλαγή πληροφοριών και πόρων. Το πώς δομούνται και εξελίσσονται αυτές οι σχέσεις παίζει ρόλο στη δυναμική και την αποτελεσματικότητα των ακτιβιστικών δράσεων.

Στην περίπτωση του κινήματος #MeToo, για παράδειγμα, παρατηρούμε ισχυρές σχέσεις μεταξύ ατόμων με παρόμοιες τραυματικές εμπειρίες, οι οποίες ενισχύουν τη συλλογικότητα και την αλληλοϋποστήριξη. Αντίθετα, πιο αδύναμες συνδέσεις εντοπίζονται με άτομα που συμμετέχουν κυρίως με στόχο την ενημέρωση ή τη διάδοση του μηνύματος. Με την πάροδο του χρόνου, ωστόσο, αυτές οι πιο επιφανειακές σχέσεις μπορεί να εξελιχθούν σε πιο ουσιαστικές, μέσα από κοινές δράσεις σε φυσικούς χώρους.

Όταν τα μέλη του κινήματος συναντιούνται εκτός διαδικτύου – σε διαμαρτυρίες, εκδηλώσεις ή συζητήσεις - ενισχύεται η εμπιστοσύνη και διαμορφώνεται μια πιο σταθερή σχέση.

Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της ακτιβιστικής δράσης στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι, όπως προαναφέραμε, η χρήση hashtags ως εργαλεία συμβολικής κινητοποίησης, γνωστή και ως *hashtag activism*. Ο όρος αφορά την οργανωμένη χρήση ετικετών, όπως το #MeToo, για την ανάδειξη κοινωνικών ζητημάτων και τη διάδοση μαρτυριών. Αν και έχει επικριθεί ως επιφανειακή ή παροδική μορφή συμμετοχής, η δυναμική του hashtag αποδείχθηκε ιδιαίτερα αποτελεσματική σε πολλές περιπτώσεις, όπως στην ευαισθητοποίηση για την παιδική στρατολόγηση (#KonY2012), τις απαγωγές κοριτσιών από τη Boko Haram (#BringBackOurGirls) και τη συγκέντρωση χρηματοδότησης για ασθένειες (#IceBucketChallenge) (NENOFF, 2020). Στην περίπτωση του #MeToo, το hashtag λειτούργησε ως πυροδότης μαζικής εξομολόγησης, δίνοντας ορατότητα σε βιώματα που συχνά αποσιωπούσαν και δημιουργώντας ένα παγκόσμιο κύμα κοινωνικής πίεσης και συνειδητοποίησης.

Παρόλα αυτά, κριτικές προσεγγίσεις επισημαίνουν ότι η συμμετοχή μέσω των social media μπορεί να οδηγήσει σε επιφανειακές μορφές ακτιβισμού που δεν

απαιτούν ουσιαστική δέσμευση ή ρίσκο. Η γνωστή και ως «εύκολη συμμετοχή» μπορεί να περιοριστεί στη συμβολική υποστήριξη χωρίς πρακτικά αποτελέσματα. Ωστόσο, η περίπτωση του #MeToo αναδεικνύει ότι η διάκριση μεταξύ online και offline δράσης δεν είναι πάντα ευδιάκριτη. Αντιθέτως, η ψηφιακή παρουσία ενίσχυσε τη δημόσια συζήτηση και οδήγησε σε φυσικές κινητοποιήσεις, διαμαρτυρίες και θεσμικές αλλαγές.

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης λειτουργούν ως συνδετικοί ιστοί που συνδέουν προσωπικές αφηγήσεις με δημόσια πολιτική, προωθώντας όχι μόνο την ευαισθητοποίηση, αλλά και την απαίτηση για αλλαγή - τόσο σε κοινωνικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Επομένως, στην περίπτωση του #MeToo, τα social media αναδείχθηκαν όχι απλώς ως εργαλεία επικοινωνίας, αλλά ως χώροι παραγωγής νοήματος, ενδυνάμωσης και πολιτικής ταυτότητας. Επέτρεψαν την ατομική φωνή να ενωθεί με άλλες και να μετατραπεί σε συλλογικό μήνυμα, ικανό να διαπεράσει τα όρια των παραδοσιακών καναλιών και να διεκδικήσει αλλαγή σε επίπεδο πολιτικής, πολιτισμού και εργασιακής ηθικής. Αυτός ο ψηφιακός ακτιβισμός δεν περιορίστηκε στην απλή διάδοση πληροφορίας, αλλά επέτρεψε την αναδιαμόρφωση της δημόσιας σφαίρας, ενίσχυσε τη φωνή των αόρατων κοινωνικών ομάδων και καλλιέργησε νέα κοινωνικά νοήματα γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση, την ισότητα και τα δικαιώματα στον χώρο εργασίας.

Οι επιδράσεις αυτής της πολιτισμικής μετατόπισης αποτυπώθηκαν και στα ποιοτικά δεδομένα της παρούσας έρευνας. Οι αφηγήσεις των συμμετεχόντων ανέδειξαν πως, σε αρκετές περιπτώσεις, η θεσμική υιοθέτηση πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν προηγήθηκε του κινήματος, αλλά ακολούθησε ως επισημοποίηση πρακτικών που ήδη εφαρμόζονταν άτυπα. Η ορατότητα που παρήγαγε το MeToo στα κοινωνικά δίκτυα καλλιέργησε το έδαφος για την ανάδειξη αυτών των πρακτικών, μετατρέποντάς τες σε θεσμική κανονικότητα. Η ενδυνάμωση των φωνών και η δημόσια εξωτερίκευση των βιωμάτων ενίσχυσαν την κατανόηση του φαινομένου όχι ως μεμονωμένου συμβάντος, αλλά ως συστημικής ανισότητας. Με αυτόν τον τρόπο, ο ψηφιακός ακτιβισμός λειτούργησε ως πολιτισμικός

προπομπός θεσμικών μετατοπίσεων, αναδεικνύοντας την ανάγκη για πιο οργανωμένες και ευαίσθητες εσωτερικές πρακτικές.

Η μαζική κινητοποίηση που πυροδότησε το #MeToo, τόσο σε διεθνές όσο και σε ελληνικό επίπεδο, έφερε στο προσκήνιο ένα φαινόμενο που μέχρι πρότινος συχνά αποσιωπούσαν ή παρερμηνευόταν: τη σεξουαλική παρενόχληση. Πριν αναλυθεί πώς το κίνημα αυτό μετασχημάτισε τις θεσμικές και πολιτισμικές αντιλήψεις, είναι απαραίτητο να οριοθετηθεί τι εννοούμε με τον όρο «σεξουαλική παρενόχληση» και ποιες μορφές μπορεί να λάβει. Η επόμενη ενότητα αποσαφηνίζει το φαινόμενο, εξετάζοντας τόσο τον νομικό του ορισμό όσο και τις κοινωνικές του διαστάσεις, προκειμένου να θεμελιωθεί μια κοινή βάση κατανόησης για όσα ακολουθούν.

Κεφάλαιο 2ο - Σεξουαλική παρενόχληση και κίνημα MeToo στην Ελλάδα

Σε αυτό το σημείο θα προχωρήσουμε στην εξέταση της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα από μια ανθρωπολογική προσέγγιση, προκειμένου να εξετάσουμε το φαινόμενο μέσα από τις πολιτισμικές νόρμες, τις κοινωνικές δομές και τις σχέσεις εξουσίας. Στόχος μας είναι να αναδείξουμε πως οι αντιλήψεις για το φύλο διαμορφώνονται με βάση τις κοινωνικές κατασκευές και τα αφηγήματα που αναπτύσσονται αλλά και πώς η παρενόχληση λειτουργεί ως μηχανισμός κοινωνικού ελέγχου.

Θα πρέπει να τονίσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι συνυφασμένη με κοινωνικές και εργασιακές ανισότητες. Προκύπτουν δηλαδή δύο βασικές διαστάσεις του προβλήματος:

Αρχικά, έχουμε τον έμφυλο καταμερισμό εργασίας στις δυτικές κοινωνίες, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο οι ρόλοι στην εργασία κατανέμονται με βάση το φύλο, συχνά εις βάρος των γυναικών.

Αλλά και τη σχέση φύλου και εργασίας, η οποία, σύμφωνα με την Παντελίδου-Μαλούτα, αφορά όχι μόνο την επαγγελματική κατανομή αλλά και τις κοινωνικές προσδοκίες που συνδέουν το φύλο με συγκεκριμένες μορφές εργασίας (Κ.Ε.Θ.Ι., 2004).

Αναλυτικότερα, η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο συνιστά μια σοβαρή κοινωνική και εργασιακή παθογένεια που συχνά παραμένει αθέατη, ενταγμένη σε δομές σιωπής και κανονικοποίησης. Αντί να αντιμετωπίζεται ως μεμονωμένο περιστατικό, πρόκειται για ένα φαινόμενο βαθιά ριζωμένο σε κοινωνικές κατασκευές που αφορούν την κατανομή των ρόλων και τη θέση του φύλου στην κοινωνία. Αυτές οι δομές διαμορφώνουν τη σχέση των ανθρώπων με την εργασία, ενισχύοντας τις έμφυλες ιεραρχίες και αναπαράγοντας την αντίληψη της ανισότητας, με αποτέλεσμα την επιβολή της «κατωτερότητας» των γυναικών στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή.

Ο καταμερισμός της εργασίας στις δυτικές κοινωνίες είναι θεμελιωμένος πάνω σε μια αντίληψη που θεωρεί ότι το φύλο σχετίζεται με συγκεκριμένα

επαγγελματικά καθήκοντα και ρόλους. Αυτή η κοινωνική κατασκευή, που θεωρεί ότι οι γυναίκες και οι άντρες κατέχουν εγγενώς διαφορετικές ικανότητες και καθήκοντα, οδηγεί στη δημιουργία στερεοτύπων που καθορίζουν τις επαγγελματικές πορείες και τις ευκαιρίες που παρέχονται στα δύο φύλα. Ειδικότερα, οι γυναίκες συχνά θεωρούνται προορισμένες για συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς, που έχουν έντονο το στοιχείο της φροντίδας και της υποστήριξης, γεγονός που συντηρεί τη διάκριση και την ανισότητα στην εργασία.

Σύμφωνα με τους Αναπληρωτές Καθηγητές, Β. Αρτινοπούλου και Θ. Παπαθεοδώρου, η κοινωνική κατασκευή του γυναικείου φύλου, η οποία συνδέει τη γυναικεία σεξουαλικότητα με την υποταγή και την εκμετάλλευση, ενισχύει τη διαδικασία εργαλειοποίησής της (Κ.Ε.Θ.Ι., 2004). Η γυναικεία σεξουαλικότητα δεν αντιμετωπίζεται ως μια φυσική έκφραση της προσωπικότητας, αλλά μάλλον ως αντικείμενο που εξυπηρετεί κοινωνικές και εμπορικές ανάγκες. Η διαδικασία αυτή, η οποία προάγει την εκμετάλλευση, συνδέεται με την πολιτισμική κατασκευή του γυναικείου φύλου ως κατώτερου, κάτι που νομιμοποιεί την έμφυλη καταπίεση και αναπαράγει τις ανισότητες σε κοινωνικό, επαγγελματικό και πολιτισμικό επίπεδο.

Η σεξουαλική παρενόχληση, ως φαινόμενο, δεν είναι παρά μια άλλη εκδήλωση αυτής της πολιτισμικής κατασκευής των φύλων, η οποία καθιστά αποδεκτή τη συμπεριφορά της εκμετάλλευσης της γυναικείας σεξουαλικότητας ως «αναμενόμενη» στην κοινωνία. Στον εργασιακό χώρο, οι σχέσεις εξουσίας και εξάρτησης συχνά δημιουργούν τις συνθήκες για την παρενόχληση, με την εξουσία να ασκείται από ανώτερα πρόσωπα που διαθέτουν κοινωνική και επαγγελματική δύναμη. Ωστόσο, οι σχέσεις εξουσίας δεν είναι μονοδιάστατες και περιλαμβάνουν, επίσης, θα λέγαμε, αυτή τη διάσταση “συναίνεσης και αντίστασης” (Κ.Ε.Θ.Ι., 2004). Οι γυναίκες, συχνά, βρίσκονται σε μια συνεχιζόμενη διαδικασία διαπραγμάτευσης με τις κυρίαρχες εξουσίες, μερικές φορές αναγκάζονται να συμβιβαστούν με καταστάσεις εκμετάλλευσης προκειμένου να επιβιώσουν επαγγελματικά ή να διατηρήσουν τη θέση τους, ενώ άλλες φορές αντιστέκονται,

προσπαθώντας να επανακαθορίσουν τα όρια και να υπερασπιστούν την αυτοδιάθεσή τους.

Η εξουσία στον εργασιακό χώρο συχνά παραμένει αόρατη, ενσωματωμένη σε καθημερινές πρακτικές και πολιτισμικές αντιλήψεις που κανονικοποιούν, νομιμοποιούν την παρενόχληση. Η δυναμική αυτή καθιστά δύσκολη την πλήρη αυτοδιάθεση των γυναικών, οι οποίες καλούνται να υποτάσσονται σε έμφυλα στερεότυπα και κοινωνικές ιεραρχίες, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να διαπραγματευτούν την προσωπική τους ελευθερία και αξιοπρέπεια.

Οι γυναίκες, σε πολλές περιπτώσεις, καλούνται να αντιμετωπίσουν και την οικονομική ανασφάλεια, αλλά η κύρια πίεση προέρχεται από την κοινωνική κατασκευή του φύλου και την ένταση που δημιουργεί η κανονικοποιημένη αντίληψη του «αντρισμού» και της «υποταγής» του γυναικείου φύλου. Αυτή η ανισότητα διαρκώς επαναλαμβάνεται στον εργασιακό χώρο και αποτυπώνεται μέσα από τις αμφιλεγόμενες σχέσεις εξουσίας, τις οποίες οι γυναίκες πρέπει να διαχειρίζονται επιτυχώς, προκειμένου να υπερασπιστούν την ελευθερία τους, και ταυτόχρονα να επιβιώσουν σε έναν κόσμο που τις βλέπει μέσα από το πρίσμα της υποταγής και της «κατωτερότητας».

Οι σχέσεις εξουσίας στον εργασιακό χώρο είναι ιδιαίτερα σύνθετες και δεν εκδηλώνονται πάντα με άμεσο ή ορατό τρόπο. Συχνά λειτουργούν υπόρρητα, μέσα από πολιτισμικά στερεότυπα, έμφυλες ιεραρχίες και κοινωνικά προσδιορισμένους ρόλους. Η σεξουαλική παρενόχληση εντάσσεται ακριβώς σε αυτή τη δυναμική: δεν είναι ένα μεμονωμένο ή στατικό φαινόμενο, αλλά ένα διαρκώς επαναλαμβανόμενο αντικείμενο διαπραγμάτευσης ανάμεσα στις αντιλήψεις περί ισχύος, φύλου και εργασιακής αξιοπρέπειας. Όπως επισημαίνεται και στην ερευνητική έκθεση (ΚΕΘΙ, 2004), η παρενόχληση σχετίζεται με τον τρόπο που δομούνται οι εργασιακές σχέσεις εξουσίας, εντός των οποίων η γυναικεία παρουσία συχνά περιθωριοποιείται ή εργαλειοποιείται. Έτσι, η σεξουαλική παρενόχληση δεν προκύπτει απλώς από την ατομική παρεκτροπή ενός δράστη, αλλά αποτυπώνει βαθύτερες πολιτισμικές και

θεσμικές ανισότητες, οι οποίες τείνουν να κανονικοποιούν την εκμετάλλευση και να αναπαράγουν την υποταγή του γυναικείου φύλου στον εργασιακό χώρο.

Ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι στατικός, καθώς μεταβάλλεται ανάλογα με το κοινωνικό, νομικό και εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, θα μπορούσαμε να πούμε ότι περιλαμβάνει κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που δημιουργεί ένα εχθρικό ή εκφοβιστικό εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με την Επικεφαλής του Τομέα Καταπολέμησης του Ρατσισμού και των Διακρίσεων στη Μονάδα Ισότητας, Ρομά και Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, Rossalina Latcheva, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένας τύπος παρενόχλησης λόγω φύλου, και περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, ακατάλληλα αγγίγματα ή σχόλια, καθώς και εξαναγκασμό σε σεξουαλικές πράξεις με συγκεκριμένα ανταλλάγματα (Aji, Adamu, Kefas, & Godwin, 2024). Εμπίπτει στην ευρύτερη κατηγορία της παρενόχλησης λόγω φύλου, αλλά η τελευταία μπορεί να περιλαμβάνει και μη σεξουαλικές μορφές διακρίσεων και κακομεταχείρισης που βασίζονται στο φύλο. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η σεξουαλική παρενόχληση έχει μελετηθεί μέσα από δύο βασικές οπτικές. Η πρώτη εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά γίνεται αντιληπτή από το θύμα, ανεξάρτητα από την πρόθεση του δράστη. Η δεύτερη υπογραμμίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει σεξουαλικές συμπεριφορές αλλά δεν περιορίζεται αποκλειστικά σε αυτές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να λειτουργεί ως μέσο επίδειξης δύναμης ή αντιπαλότητας, επιβεβαιώνοντας ότι το φαινόμενο αυτό συνδέεται με την ανισότητα των φύλων και την παραβίαση της αξιοπρέπειας των εργαζομένων (Aji, Adamu, Kefas, & Godwin, 2024).

Παρατίθεται ο ορισμός της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως διατυπώθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002):

«Παρενόχληση αφορά σε οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και την δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού, ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά σε οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με την δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (Κ.Ε.Θ.Ι., 2004).^[22] Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους, σύμφωνα με την επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Μπορεί να περιλαμβάνει σωματικές πράξεις, όπως ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια ή χτυπήματα, με σκοπό την άσκηση πίεσης ή την επιβολή μιας σεξουαλικής σχέσης. Επιπλέον, μπορεί να εκφράζεται λεκτικά, μέσα από ανάρμοστα σχόλια, ενοχλητικές ερωτικές προτάσεις ή πιέσεις για σεξουαλική επαφή, όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζονται όχι ως επαγγελματίες, αλλά ως σεξουαλικά αντικείμενα. Παράλληλα, υπάρχουν και μη λεκτικές μορφές παρενόχλησης, όπως η επίδειξη πορνογραφικού υλικού, άσεμνες χειρονομίες ή επίμονα βλέμματα με σεξουαλικό υπονοούμενο.^[23] Σε γενικές γραμμές, η σεξουαλική παρενόχληση διακρίνεται σε δύο βασικές κατηγορίες:^[24] Quid Pro Quo -> Σεξουαλικός Εκβιασμός: Ένα άτομο σε θέση εξουσίας απαιτεί σεξουαλικές χάρες ως αντάλλαγμα για επαγγελματικά προνόμια ή διατήρηση θέσης εργασίας.

^[25] Τοξικό Εργασιακό Περιβάλλον λόγω Σεξουαλικής Παρενόχλησης: Το εργασιακό περιβάλλον γίνεται εχθρικό λόγω ανεπιθύμητων σεξουαλικών συμπεριφορών, όπως ανάρμοστα σχόλια, ακατάλληλο οπτικό υλικό ή φυσική παρενόχληση (Aji, Adamu, Kefas, & Godwin, 2024).^[26] Στις παραπάνω περιπτώσεις, τα θύματα συχνά βιώνουν φόβο, αβεβαιότητα και ψυχολογική πίεση, γεγονός που επηρεάζει τόσο την εργασιακή τους απόδοση όσο και την προσωπική τους ζωή.

Η εμφάνιση του κινήματος #MeToo στο εξωτερικό

Το κίνημα #MeToo εμφανίστηκε αρχικά στις Ηνωμένες Πολιτείες το 2017, όταν γυναίκες από τον χώρο του θεάματος άρχισαν να μιλούν ανοιχτά για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης, καταγγέλλοντας ισχυρούς άνδρες της βιομηχανίας του κινηματογράφου. Η μαζική ανταπόκριση έδειξε ότι το πρόβλημα ήταν παγκόσμιο, αγγίζοντας κάθε επαγγελματικό χώρο και κοινωνική τάξη. Η επιρροή του κινήματος δεν περιορίστηκε μόνο στη δημόσια συζήτηση, αλλά είχε και άμεσες συνέπειες στις νομικές μεταρρυθμίσεις σε πολλές χώρες, μεταξύ αυτών και στην Ελλάδα, όπου η συζήτηση για τη σεξουαλική παρενόχληση πήρε νέα διάσταση, οδηγώντας, εν τέλει, και στη θεσμοθέτηση του Ν. 4808/2021.

Παρόλο που το κίνημα απέκτησε τη σημερινή του δυναμική τα τελευταία χρόνια, οι ρίζες του βρίσκονται πολύ πιο πίσω. Το 2006, η κοινωνική ακτιβίστρια Tarana Burke χρησιμοποίησε τις λέξεις *"me too"* για να σταθεί δίπλα σε ένα κορίτσι 12 ετών, το οποίο είχε πέσει θύμα σεξουαλικής κακοποίησης, μοιραζόμενη μαζί της τη δική της εμπειρία. Μέσα από αυτό το απλό αλλά ισχυρό μήνυμα, ξεκίνησε ένα εγχείρημα ενδυνάμωσης μέσω της ενσυναίσθησης, απευθυνόμενο κυρίως σε νεαρές, έγχρωμες γυναίκες από περιθωριοποιημένες κοινότητες που συχνά δεν είχαν φωνή.

Από εκείνη τη στιγμή, το #MeToo έγινε σύμβολο αντίστασης απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση, την κακοποίηση και την έμφυλη βία γενικότερα, ενθαρρύνοντας όσους είχαν υποστεί τέτοιες εμπειρίες να μιλήσουν και να διεκδικήσουν δικαιοσύνη.

Η παγκόσμια αναγνώριση ήρθε, όπως προαναφέραμε, τον Οκτώβριο του 2017, όταν η ηθοποιός Alyssa Milano ανάρτησε στο Twitter το hashtag #MeToo, καλώντας και άλλα άτομα να μοιραστούν τις δικές τους ιστορίες κακοποίησης ή παρενόχλησης. Το κύμα μαρτυριών που ακολούθησε ήταν τεράστιο. Μέσα σε λίγες μέρες, το hashtag αναπαράχθηκε πάνω από 1,7 εκατομμύρια φορές σε περισσότερες από 85 χώρες, μετατρέποντας το κίνημα σε παγκόσμιο φαινόμενο.

Η επίδραση του #MeToo δεν περιορίστηκε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Αντιθέτως, οδήγησε στη δημιουργία πρωτοβουλιών και καμπανιών για την

καταπολέμηση της έμφυλης βίας σε ποικίλους τομείς, όπως ο κινηματογράφος, η μουσική, η πολιτική, ο αθλητισμός, η εκπαίδευση και η ιατρική (Frey, 2023).

Το ευρύ κοινό που συγκέντρωσε το κίνημα οφείλεται επίσης στην υποστήριξη που έλαβε από σημαντικές προσωπικότητες: γνωστούς ηθοποιούς όπως οι Rose McGowan, Reese Witherspoon και Jennifer Lawrence, καλλιτέχνες όπως οι Bjork και Tom Jones, αθλητές, συγγραφείς και άλλες διασημότητες, που μέσα από τις δικές τους μαρτυρίες έδωσαν περαιτέρω ορατότητα στο πρόβλημα και ενίσχυσαν την απήχηση του μηνύματος (Frey, 2023).

Ενδεικτικά παρουσιάζουμε ορισμένα από τα tweets των προαναφερθέντων διασημοτήτων:

-Η Rose McGowan έγραψε *"HW raped me"*.

-Η Evan Rachel Wood κοινοποίησε *"I was so young and confused, it didn't occur to me that it was in fact rape if it was done by a partner or if you were asleep. #metoo."*

-Η ηθοποιός Pauley Perrette έγραψε *"My rape led me into a series of abusive relationships, terrible self worth and self blame, dismissing a few groping incidents, allowing myself to be bullied by a powerful man by way too long."*

-Η ηθοποιός Blake Lively, αναφερόμενη στη σεξουαλική παρενόχληση που δέχθηκε από make up artist, κοινοποίησε *"He was saying things inappropriately, insisting on putting my lipstick on with his finger,".... "I was sleeping one night on location and I woke up and he was filming me. I was clothed, but it was a very voyeuristic, terrifying thing to do."*

- Ο ηθοποιός Terry Crews έγραψε *"This whole thing with Harvey Weinstein is giving me PTSD. Why? Because this kind of thing happened to ME."*

Οι ιστορίες που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο της εξάπλωσης του κινήματος *MeToo* το 2017 ανέδειξαν το εύρος του φαινομένου σε πολλούς τομείς της κοινωνίας και της επαγγελματικής ζωής. Μια από τις πιο χαρακτηριστικές περιπτώσεις είναι εκείνη του γνωστού παραγωγού Harvey Weinstein, ο οποίος κατηγορήθηκε για

πληθώρα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βιασμών από πληθώρα γυναικών του κινηματογραφικού χώρου. Μεταξύ αυτών βρίσκονται η Rose McGowan, που έχει ήδη αναφερθεί, καθώς και οι Ashley Judd, Romola Garai, Asia Argento, Mira Sorvino, Cara Delevingne, Gwyneth Paltrow, Angelina Jolie, Salma Hayek, Uma Thurman, και πολλές ακόμη, με τις καταγγελίες να ξεπερνούν συνολικά τις 80.

Το 2020, ο Weinstein καταδικάστηκε σε 23 χρόνια κάθειρξη για περιπτώσεις βιασμού και σεξουαλικής επίθεσης, ενώ αργότερα του επιβλήθηκαν επιπλέον 16 χρόνια για νέα περιστατικά κακοποίησης, που περιλάμβαναν βιασμό και επιθέσεις σε γυναίκες στο επαγγελματικό του περιβάλλον.

Η δυναμική του #MeToo ενισχύθηκε ιδιαίτερα μέσω των κοινωνικών δικτύων, τα οποία λειτούργησαν ως καταλύτης ευαισθητοποίησης σε θέματα έμφυλης και σεξουαλικής βίας. Μέσα από αυτά δημιουργήθηκαν και άλλα κινήματα, όπως το *Time's Up*, που είχε έντονη παρουσία στον χώρο του θεάματος. Ενδεικτικά, σε δημόσιες εμφανίσεις και τελετές απονομών, πολλές γνωστές γυναίκες φορούσαν μαύρα ή κρατούσαν λευκά τριαντάφυλλα για να εκφράσουν τη στήριξή τους προς τα θύματα.

Συνεπώς, το #MeToo κατάφερε όχι μόνο να ξεφύγει από τα στενά όρια του διαδικτύου, αλλά και να διεισδύσει στον δημόσιο λόγο και την κοινωνική δράση, παρακινώντας πλήθος ανθρώπων να πάρουν θέση και να απαιτήσουν αλλαγή, και στον πραγματικό κόσμο, έξω από την οθόνη.



Πηγή εικόνας: USA Today News

Η παραπάνω φωτογραφία, η οποία τραβήχτηκε στις 9 Δεκεμβρίου του 2017 έξω από το Trump International Hotel, αποτυπώνει αυτήν ακριβώς την προσπάθεια των ανθρώπων, μέσα από συγκεντρώσεις και πορείες, να συνεχίσουν να αποδοκιμάζουν τις πράξεις σεξουαλικής βίας.

Μέσα στο ίδιο κλίμα επίσης,-όπως φαίνεται και στην επόμενη φωτογραφία-, δημιουργήθηκαν διαδηλώσεις έξω από το τμήμα Χόλιγουντ του Λος Άντζελες στις 12 Νοεμβρίου 2017.



Πηγή εικόνας: USA Today News

Η εμφάνιση του κινήματος #MeToo στην Ελλάδα

Σε διεθνές επίπεδο, το #MeToo αναδείχθηκε αρχικά μέσω των κοινωνικών μέσων, δίνοντας φωνή σε άτομα που βρίσκονταν στο περιθώριο της δημόσιας συζήτησης. Ωστόσο, θα πρέπει να τονίσουμε ότι στην ελληνική περίπτωση, η ευρύτερη κοινωνική αφύπνιση και κινητοποίηση πραγματοποιήθηκε κυρίως μέσω των παραδοσιακών μέσων ενημέρωσης, με τις δημόσιες αφηγήσεις γνωστών προσώπων να αποκτούν μαζική προβολή και να ενισχύουν τη θεσμική πίεση για αλλαγές.

Περί τα τέλη του 2020, και συγκεκριμένα τον Δεκέμβριο, το κίνημα #MeToo αποκτά παρουσία και στην Ελλάδα. Η Σοφία Μπεκατώρου, χρυσή Ολυμπιονίκης στην ιστιοπλοΐα, επιλέγει να μοιραστεί δημοσίως την τραυματική εμπειρία σεξουαλικής κακοποίησης που υπέστη το 1998 από στέλεχος της Ελληνικής Ιστιοπλοϊκής Ομοσπονδίας. Η πράξη της λειτούργησε ως καταλύτης, δίνοντας το έναυσμα και σε άλλους ανθρώπους του αθλητισμού να σπάσουν τη σιωπή τους και να αποκαλύψουν περιστατικά κακοποίησης και παρενόχλησης.

Σύντομα, ακολούθησαν οι μαρτυρίες της Νίκης Μπακογιάννη, Ολυμπιονίκης στο άλμα εις ύψος, της πολιίστριας Μάνιας Μπίκοφ και της κολυμβήτριας Ρομπέας Ιατρίδου, οι οποίες μίλησαν ανοιχτά για τις δικές τους εμπειρίες. Το κύμα αυτό συναισθηματικής και κοινωνικής αφύπνισης συνοδεύτηκε από κύματα στήριξης τόσο στα μέσα ενημέρωσης όσο και στα κοινωνικά δίκτυα.

Η πολιτεία δεν έμεινε αμέτοχη· εξέχουσες προσωπικότητες, όπως η Πρόεδρος της Δημοκρατίας Κατερίνα Σακελλαροπούλου και ο Πρωθυπουργός Κυριάκος Μητσοτάκης, προχώρησαν σε δημόσιες τοποθετήσεις στήριξης, αναγνωρίζοντας τη σημασία της αποκάλυψης αυτών των φαινομένων.

«Η απόφαση της Σοφίας Μπεκατώρου να καταγγείλει με τόλμη τη σεξουαλική βία που υπέστη ως έφηβη αθλήτρια αποτελεί πράξη με βαρύ κοινωνικό φορτίο. Κίνηση που αφυπνίζει συνειδήσεις, παράγοντας θετικό παράδειγμα. Και κινητοποιεί ώριμα την ευαισθησία των δυνάμεων της προόδου στον τόπο μας. Η Πολιτεία διαθέτει το νομικό οπλοστάσιο του Κράτους Δικαίου το οποίο και οφείλει να

εξαντλήσει. Έχει επίσης δομές που βοηθούν να κλείνουν τα τραύματα από τέτοιου είδους εγκλήματα. Είναι κρίσιμο, όμως, σε αυτή την αποστολή να βρίσκει καθημερινό συμπαραστάτη της και τον κάθε Έλληνα.

Η Σοφία έσπασε με γενναιότητα την αλυσίδα του φόβου και της σιωπής, δείχνοντας τον δρόμο ώστε το στίγμα της ενοχής να περάσει από το θύμα στον θύτη. Έγινε, έτσι, και μια Ολυμπιονίκης της Ευθύνης, στο όνομα όλων: Γυναικών και ανδρών, παιδιών και εφήβων, μέσα και έξω από την οικογένεια. Μίλησα προσωπικά με την πρωταθλήτριά μας για εκείνη την οδυνηρή εμπειρία. Που εκείνη δεν την «θυμήθηκε» τώρα, αλλά δεν την ξέχασε ποτέ. Όπως κανείς δεν πρέπει να ξεχνά. Αλλά να αντιδρά. Γι' αυτό και είμαι δίπλα της. Όχι μόνο ως πρωθυπουργός. Αλλά και ως σύζυγος, πατέρας και απλός πολίτης.

Είναι καιρός να ξεριζωθεί η εξουσιαστική βία εναντίον όποιου βρεθεί σε μία αδύναμη θέση. Είναι μάστιγα που υπονομεύει τα θεμέλια του πολιτισμού μας. Ας κάνουμε, λοιπόν, όλοι το πρώτο βήμα της Σοφίας: Μιλάμε, καταγγέλλουμε, αποκαλύπτουμε. Όστε το φως της αλήθειας να κάψει για πάντα το έγκλημα που ζει στο σκοτάδι.»

-Από τον προσωπικό λογαριασμό του Πρωθυπουργού, Κυριάκου Μητσοτάκη, στο Facebook

Σε παρόμοιες δηλώσεις προχώρησε και η πρώην Πρόεδρος του Πανελληνίου Σοσιαλιστικού Κινήματος, Φώφη Γεννηματά καθώς και η σύζυγος του Πρωθυπουργού Μαρέβα Γκραμπόφσκι, η οποία έγραψε στον προσωπικό της λογαριασμό στο Twitter:

«Η γενναία Σοφία Μπεκατώρου έδωσε το σύνθημα: Σπάμε την αλυσίδα της σιωπής και του φόβου. Καταγγέλλουμε τη σεξουαλική βία. Και την εξορίζουμε από τη ζωή κάθε παιδιού ή εφήβου, κάθε γυναίκας ή άνδρα, κάθε ανθρώπου. Είμαι με τη Σοφία!»

-Από τον προσωπικό της λογαριασμό στο Twitter

Οι δημόσιες τοποθετήσεις πολιτικών προσώπων ενίσχυσαν το κύμα αποκαλύψεων, κινητοποιώντας πολλές γυναίκες και άνδρες να μιλήσουν ανοιχτά για

περιστατικά κακοποίησης που είχαν βιώσει. Έτσι, σύντομα άρχισαν να έρχονται στο φως μαρτυρίες από διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους - μεταξύ αυτών ο αθλητισμός, η δημοσιογραφία, ο χώρος της πολιτικής, τα πανεπιστήμια, αλλά και ο καλλιτεχνικός κόσμος.

Στο θέατρο και την τηλεόραση, πλήθος ηθοποιών μοιράστηκαν δημόσια τις εμπειρίες τους. Τον Ιανουάριο του 2021, η Ζέτα Δούκα κατήγγειλε επώνυμα τον Γιώργο Κιμούλη για λεκτική βία, ενώ τον Φεβρουάριο του ίδιου έτους, οι Τζένη Μπότση, Αγγελική Λάμπρη και Λουκία Μιχαλά προχώρησαν σε ανάλογες αποκαλύψεις κατά του Κώστα Σπυρόπουλου για σεξουαλική παρενόχληση. Την ίδια περίοδο, οι Πηνελόπη Αναστασοπούλου, Άννα Μαρία Παπαχαραλάμπους και Λένα Δροσάκη κατήγγειλαν τον Πέτρο Φιλιππίδη για συμπεριφορές που παραβίαζαν τη γενετήσια αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας τους.

Ανάλογες καταγγελίες διατυπώθηκαν και κατά του Παύλου Χαϊκάλη, ενώ η πιο σοβαρή και πολυσυζητημένη υπόθεση ήταν αυτή του Δημήτρη Λιγνάδη, πρώην καλλιτεχνικού διευθυντή του Εθνικού Θεάτρου, ο οποίος βρέθηκε αντιμέτωπος με κατηγορίες για τέσσερις βιασμούς και τελικά καταδικάστηκε για τους δύο εξ αυτών σε ποινή κάθειρξης 12 ετών.



Πηγή εικόνας: ChannelsTV

Στην παραπάνω εικόνα παρατηρούμε τη συγκέντρωση εκατοντάδων γυναικών, μπροστά από την Ελληνική Βουλή, για την Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας. Η φωτογραφία τραβήχτηκε στις 8 Μαρτίου 2021, μία περίοδο, κατά την οποία ήταν έντονη η παρουσία του κινήματος 'MeToo' στην Ελλάδα.



Πηγή εικόνας: IMAGO

Η εικόνα παρουσιάζει μια ομάδα ακτιβιστών που διαδηλώνουν ενάντια σε περιστατικά σεξουαλικής κακοποίησης. Οι συγκεντρωμένοι βρίσκονται έξω από το δικαστικό μέγαρο τις Αθήνας, κατά τη διάρκεια τις δίκης του Δημήτρη Λιγνάδη, πρώην καλλιτεχνικού διευθυντή του Εθνικού Θεάτρου, ο οποίος αντιμετωπίζει κατηγορίες για βιασμό.

Τα κοινωνικά δίκτυα λειτούργησαν ως καταλύτης για αυτές τις εξελίξεις, προσφέροντας ένα ασφαλές περιβάλλον για να εκφραστούν άνθρωποι που στο παρελθόν μπορεί να ένιωθαν φόβο ή ντροπή. Το hashtag #MeToo, το οποίο ξεκίνησε από τις ΗΠΑ το 2017, εξελίχθηκε σε παγκόσμιο σύμβολο αλληλεγγύης και ενδυνάμωσης των επιζώντων σεξουαλικής βίας - συμβάλλοντας καθοριστικά ώστε παρόμοιες φωνές να αποκτήσουν ακρόαση και στην ελληνική κοινωνία.

Θα πρέπει να τονίσουμε, ωστόσο, ότι τίποτα απ' όλα αυτά, ωστόσο, δεν θα είχε συμβεί χωρίς την αρχική πρωτοβουλία της Tarana Burke. Η επιμονή της για

πραγματική αλλαγή και η προσπάθειά της να δώσει φωνή στους επιζώντες/θύματα αποτέλεσαν τη βάση για τη δημιουργία και την εξάπλωση του κινήματος #MeToo.

Η εξάπλωση του #MeToo δεν περιορίστηκε στην προσωπική σφαίρα ή στον ακτιβισμό. Αντιθέτως, μετατράπηκε σε ένα κοινωνικό φαινόμενο ευρείας εμβέλειας που διαπέρασε θεσμούς, οργανισμούς και πολιτισμικά σύνορα. Για να κατανοήσουμε πώς ένα τέτοιο κίνημα κατάφερε να κινητοποιήσει αλλαγές σε διαφορετικά επαγγελματικά περιβάλλοντα, είναι κρίσιμο να αναλύσουμε τη διαδρομή της ιδέας μέσα από το πρίσμα της θεωρίας της Διάχυσης Καινοτομιών και της Θεσμικής Θεωρίας. Μέσα από αυτή τη θεωρητική οπτική, μπορούμε να ερμηνεύσουμε τους τρόπους με τους οποίους το #MeToo υιοθετήθηκε, ή και απορρίφθηκε, από διαφορετικούς φορείς, πώς άλλαξε τις εργασιακές πρακτικές και τι ρόλο έπαιξαν κοινωνικά δίκτυα, θεσμικές πιέσεις και πολιτισμικές αντιστάσεις στην πορεία του.

Κεφάλαιο 3ο - Εργασιακό Πλαίσιο. Η θεωρία της Διάχυσης Καινοτομιών και η Νέα Θεσμική Θεωρία

Η μαζική ανάδειξη του ζητήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και η πίεση για θεσμική αλλαγή που πυροδότησε το κίνημα #MeToo, όπως προαναφέραμε, δεν περιορίστηκαν μόνο στον δημόσιο διάλογο ή στις ατομικές αφηγήσεις. Η επίδρασή τους έγινε ορατή και στον εργασιακό χώρο, επηρεάζοντας τις πολιτικές και τις πρακτικές μεγάλων εταιρειών και οργανισμών.

Για να κατανοηθεί πώς μια κοινωνική αφύπνιση, όπως αυτή του #MeToo, μεταφράζεται σε αλλαγή θεσμικών στάσεων, αξιοποιούμε τη θεωρία της Διάχυσης Καινοτομιών (Diffusion of Innovations) του Everett Rogers. Πρόκειται για μία θεωρία που αναπτύχθηκε αρχικά στο πεδίο της κοινωνιολογίας και της επικοινωνίας και εξετάζει το πώς, γιατί και με ποιον ρυθμό διαδίδονται νέες ιδέες, πρακτικές ή προϊόντα μέσα σε έναν κοινωνικό ή εργασιακό χώρο. Μια διαδικασία επικοινωνίας, στην οποία το κεντρικό μήνυμα φέρει κάτι νέο - και ακριβώς αυτή η «νέα» πληροφορία προκαλεί αβεβαιότητα, αφού διαταράσσει τις ισχύουσες πεποιθήσεις, στάσεις ή πρακτικές.

Κάθε καινοτομία εμπεριέχει πληροφορία για κάτι καινούργιο - είτε αυτό είναι μια νέα πρακτική, ένας διαφορετικός τρόπος σκέψης ή ένας νέος κανόνας. Όταν αυτή η πληροφορία αρχίζει να κυκλοφορεί μέσω των κοινωνικών, επαγγελματικών ή επικοινωνιακών δικτύων, προσφέρει μία καλύτερη κατανόηση του τι ακριβώς είναι αυτή η καινοτομία, πώς λειτουργεί και ποιες συνέπειες μπορεί να έχει. Με άλλα λόγια, μειώνει την αβεβαιότητα που συνοδεύει κάθε αλλαγή - δηλαδή τον φόβο του αγνώστου, την αμφιβολία για το αν «θα δουλέψει» ή την ανασφάλεια για το πώς θα την υποδεχτεί το περιβάλλον (Rogers, 1983).

Όταν η πληροφορία αυτή είναι επαρκής και πειστική, επιτρέπει σε μία εταιρεία ή έναν οργανισμό να λάβει ενημερωμένες αποφάσεις: είτε να υιοθετήσει αυτήν την καινοτομία και να την ενσωματώσει στην πράξη, είτε να την απορρίψει, θεωρώντας ότι δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες, τις αξίες ή τις δυνατότητές της.

Η θεωρία εντοπίζει πέντε κατηγορίες υιοθετητών με βάση την ταχύτητα και τον τρόπο αποδοχής της καινοτομίας: οι καινοτόμοι (innovators), οι πρώιμοι υιοθετητές (early adopters), η πρώιμη πλειοψηφία (early majority), η όψιμη πλειοψηφία (late majority) και οι καθυστερημένοι (laggards). Η καινοτομία διαχέεται σταδιακά από τους πρώτους στους επόμενους, καθώς μειώνεται η αβεβαιότητα και ενισχύεται η κοινωνική αποδοχή (Rogers, 1983).

Θα ήθελα να σταθώ στους πρώιμους υιοθετητές, φέρνοντας το παράδειγμα της Σοφίας Μπεκατώρου, η οποία με τη δημόσια καταγγελία της το 2021 ανέδειξε τη σοβαρότητα της σεξουαλικής κακοποίησης και έδωσε ώθηση σε μια σειρά αποκαλύψεων και κοινωνικών διεργασιών. Αν και δεν ήταν η «δημιουργός» του κινήματος, η τοποθέτησή της λειτούργησε ως καταλύτης κοινωνικής ευαισθητοποίησης και συνέβαλε καθοριστικά στη διάχυσή του σε ευρύτερα κοινωνικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα, ενισχύοντας τη δημόσια συζήτηση αλλά και τις θεσμικές παρεμβάσεις που ακολούθησαν.

Στην περίπτωση του #MeToo, η «καινοτομία» ήταν κοινωνική και πολιτισμική: επρόκειτο για την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως συστημικό πρόβλημα και την απαίτηση για θεσμική αλλαγή. Σε αντίθεση με τις τεχνικές ή τεχνολογικές καινοτομίες που περιγράφει ο Rogers, εδώ πρόκειται για μια πολιτισμική καινοτομία - δηλαδή για μια βαθύτερη μετατόπιση σε νοοτροπίες, κοινωνικές στάσεις και κανόνες συμπεριφοράς που αφορούν τη θέση των φύλων και τα όρια της εξουσίας στον εργασιακό χώρο. Στην Ελλάδα, το κύμα αποκαλύψεων του 2021 - και ιδιαίτερα η υπόθεση Λιγνάδη - λειτούργησε ως σημείο καμπής, φέρνοντας στο προσκήνιο την ανάγκη για συστηματικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο.

Το κίνημα #MeToo δεν δημιούργησε από το μηδέν την κουλτούρα ισότητας μέσα στους οργανισμούς, αλλά έδωσε ισχυρή ώθηση για να μπουν πιο ξεκάθαροι και συστηματικοί κανόνες. Όπως φάνηκε και στη συνέντευξη με τη συμμετέχουσα της ΕΥΔΑΠ, η εταιρεία είχε ήδη μία κουλτούρα που έδινε σημασία στη διαφορετικότητα και την ισότητα. Ωστόσο, το #MeToo λειτούργησε σαν καταλύτης: προκάλεσε έναν πιο

οργανωμένο τρόπο σκέψης και οδήγησε στην επίσημη εφαρμογή πολιτικών, τις οποίες προηγουμένως οι φορείς ίσως εφάρμοζαν μεμονωμένα ή άτυπα. Η αλλαγή, δηλαδή, δεν ήταν μόνο θέμα καλής πρόθεσης ή ηθικής ευαισθησίας, αλλά έγινε πιο θεσμική - με κανονισμούς, οδηγίες και συγκεκριμένες διαδικασίες.

Αντίστοιχα, σύμφωνα με τα ευρήματα της δεύτερης συνέντευξης, και στον Όμιλο ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ υπήρχε ήδη ένα εργασιακό πλαίσιο που προωθούσε την ισότητα και τον σεβασμό στον χώρο εργασίας, το οποίο ενισχύθηκε και επικυρώθηκε περαιτέρω μετά το #MeToo μέσω νέων διαδικασιών και μηχανισμών συμμόρφωσης.

Ανάλογη είναι και η περίπτωση της εταιρείας SEPTONA, όπως προκύπτει από την τρίτη συνέντευξη. Οι αξίες της ισότητας, του σεβασμού και της φροντίδας αποτελούσαν βασικά στοιχεία της εργασιακής κουλτούρας ήδη πριν το 2021. Το #MeToo δεν λειτούργησε ως άμεσος καταλύτης εσωτερικών αλλαγών, αλλά ενίσχυσε τη γενική κοινωνική ευαισθητοποίηση, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να είναι πλέον πιο προσεκτικοί και πρόθυμοι να αναφέρουν ανάρμοστες συμπεριφορές. Η συμμόρφωση με τον Νόμο 4808/2021 ήρθε ως θεσμική επιβεβαίωση αυτής της ήδη υφιστάμενης στάσης, και όχι ως αφετηρία μιας ουσιαστικής αναδιάρθρωσης.

Παρόμοια είναι και η περίπτωση της ΕΠΑΦΟΣ, μιας εταιρείας τεχνολογίας που είχε ήδη ενσωματώσει αξίες ισότητας και σεβασμού στο εσωτερικό της, πριν ακόμα από την ψήφιση του νόμου. Το κίνημα #MeToo αποτέλεσε για την εταιρεία έναυσμα για να ενισχύσει και να επικαιροποιήσει τις πολιτικές της. Ειδικά μετά το 2021, η ΕΠΑΦΟΣ εφάρμοσε αυστηρές διαδικασίες για την πρόληψη και τη διαχείριση περιστατικών, δημιούργησε ανώνυμο σύστημα αναφορών και καθιέρωσε εκπαιδευτικά σεμινάρια για όλους τους εργαζόμενους. Η προσπάθεια δεν έμεινε μόνο στα έγγραφα: η εταιρεία έδωσε έμφαση στο να χτιστεί ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι άνθρωποι νιώθουν ασφάλεια και εμπιστοσύνη για να μιλήσουν.

Από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, προκύπτει ότι οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις στην Ελλάδα δεν λειτούργησαν ως πρώιμοι υιοθετητές μιας ήδη διαδεδομένης πρακτικής, ούτε

επηρεάστηκαν άμεσα από το τι έκαναν άλλες εταιρείες. Αντιθέτως, η συντριπτική πλειοψηφία προχώρησε σε αλλαγές πολιτικής μετά την ψήφιση του Νόμου 4808/2021, ο οποίος επέβαλε τη θέσπιση μέτρων προστασίας από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Η ψήφιση του Ν. 4808/2021 λειτούργησε ως καθοριστικός παράγοντας πίεσης προς τις εταιρείες για να πάρουν συγκεκριμένα μέτρα. Η ΕΥΔΑΠ, για παράδειγμα, ανταποκρίθηκε θεσπίζοντας έναν νέο ρόλο: τον «υπεύθυνο αναφοράς». Πρόκειται για ένα πρόσωπο που μπορεί να δεχτεί καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης, να τις χειριστεί εμπιστευτικά και με αντικειμενικότητα, χωρίς να επηρεάζεται από ιεραρχικές πιέσεις. Πριν το 2021, τέτοιος ρόλος δεν υπήρχε επισήμως. Η αλλαγή αυτή δείχνει ότι ο νόμος δεν έμεινε στα χαρτιά, αλλά μετατράπηκε σε πρακτικές που έχουν ουσία στην καθημερινή ζωή του οργανισμού. Αντίστοιχη ήταν και η περίπτωση της ΟΣΥ, όπου η θεσμική συμμόρφωση με τον Ν. 4808/2021 αποτέλεσε την κύρια κινητήρια δύναμη αλλαγής. Ο οργανισμός ανέπτυξε και δημοσίευσε επίσημη Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης, εγκαθίδρυσε πλατφόρμα αναφορών («Save Voice») και όρισε Compliance Officer. Παρότι οι αλλαγές αυτές ήταν ουσιαστικές σε επίπεδο διαδικασιών, δεν προήλθαν από εσωτερική ανάγκη ή κοινωνική πίεση, αλλά κυρίως από θεσμική υποχρέωση. Σε περιβάλλον με υψηλή αναλογία ανδρών (95% του προσωπικού), η πολιτισμική αλλαγή δεν υπήρξε αυθόρμητη ή ενδογενής, αλλά κινήθηκε στο πλαίσιο τυπικής συμμόρφωσης.

Όσον αφορά στον Όμιλο ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ θεσμοθετήθηκαν εργαλεία όπως η Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η πλατφόρμα ανώνυμων καταγγελιών και εκπαιδευτικά προγράμματα «μετρήσιμου» αντίκτυπου, τα οποία εμπλουτίζουν και ενδυναμώνουν το πλαίσιο πρόληψης και διαχείρισης περιστατικών παρενόχλησης. Μάλιστα, όπως αναφέρθηκε, το σύστημα εκπαίδευσης της εταιρείας ενσωματώνει και επιβράβευση επιδόσεων, γεγονός που ενισχύει το επιχείρημα ότι η πρόληψη δεν αντιμετωπίζεται απλώς ως τυπική υποχρέωση, αλλά καλλιεργείται ενεργητικά.

Ωστόσο, η ενεργοποίηση αυτών των πρακτικών δεν μπορεί να αποδοθεί μόνο στη νομοθετική πίεση. Η συνέντευξη με την ΕΥΔΑΠ ενισχύει αυτή τη διαπίστωση, καθώς καταγράφεται η σημασία του ρόλου του λόγου που αναπτύχθηκε σε ψηφιακό

και κοινωνικό επίπεδο στην ανάδειξη της ανάγκης για συστηματική αντιμετώπιση της παρενόχλησης. Παρότι η εργασιακή κουλτούρα προϋπήρχε, το κοινωνικό κύμα πίεσης κατέστησε την εφαρμογή των πολιτικών αναγκαία και επιβεβλημένη.

Αν και αυτό δεν συνιστά παράδειγμα διάχυσης με την κλασική έννοια της εθελοντικής υιοθέτησης μιας καινοτομίας, μπορεί να θεωρηθεί μορφή κεντρικά κατευθυνόμενης (top-down) θεσμικής αλλαγής, στην οποία οι επιχειρήσεις συμμορφώνονται με μία νέα πολιτική που αποκτά ευρεία εφαρμογή.

Ωστόσο, η ανάγκη για θεσμική αλλαγή δεν αναδύθηκε σε κενό. Η δημόσια πίεση και η κοινωνική ευαισθητοποίηση που προηγήθηκαν, καλλιεργήθηκαν κυρίως μέσα από τις αφηγήσεις των επιζωσών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, τις δημόσιες παρεμβάσεις ακτιβιστών, καθώς και τη συνεχή προβολή σχετικών θεμάτων από τα media. Το κίνημα #MeToo λειτούργησε έτσι ως ένας δίαυλος αποκεντρωμένης διάχυσης καινοτομίας, όπου οι αλλαγές προωθούνται οριζόντια μέσα από την κοινωνία των πολιτών, πριν φτάσουν να θεσμοθετηθούν. Η ανάδειξη του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα από το Twitter, οι συζητήσεις σε ομάδες, και οι πιέσεις σε πολιτικά πρόσωπα και θεσμούς, δημιούργησαν το κοινωνικό υπόβαθρο που ενίσχυσε και νομιμοποίησε την ανάγκη για νομοθετική παρέμβαση.

Ωστόσο στη δική μας περίπτωση, η διάχυση κοινωνικών ιδεών μέσω κινήματων όπως το #MeToo δεν ακολουθεί απαραίτητα τους κλασικούς δρόμους της τεχνολογικής καινοτομίας του Rogers. Όπως έχει επισημανθεί και από μελετητές όπως η Sarah A. Soule, οι πολιτισμικές καινοτομίες διαχέονται συχνά μέσω κοινωνικών δικτύων, ακτιβιστικών παρεμβάσεων και θεσμικών πιέσεων, αποκτώντας σταδιακά θεσμικό βάρος (Strang & Soule, 1998). Αυτή η διάσταση συμπληρώνει τη θεώρηση του Rogers, επιτρέποντας μια πιο σύνθετη κατανόηση της κοινωνικής αλλαγής, όχι μόνο ως γραμμικής διάχυσης αλλά και ως διαπραγματευόμενης νομιμοποίησης μεταξύ κοινωνίας και θεσμών.

Η βασική διαφορά ανάμεσα στις δύο προσεγγίσεις έγκειται στο πώς αντιλαμβάνονται το περιβάλλον μέσα στο οποίο διαδίδεται μια καινοτομία. Ο Rogers

αναλύει τη διάχυση ως μια διαδικασία κατά την οποία η καινοτομία περνά από έναν «πρωτοπόρο» σε έναν ευρύτερο πληθυσμό μέσω σταδιακής αποδοχής. Η διάχυση βασίζεται κυρίως στη μείωση της αβεβαιότητας μέσω της πληροφόρησης: όσο περισσότεροι άνθρωποι ή οργανισμοί μαθαίνουν για τα χαρακτηριστικά και τα οφέλη της καινοτομίας, τόσο πιο πιθανό είναι να την υιοθετήσουν. Στο επίκεντρο του μοντέλου του Rogers βρίσκονται τα ίδια τα χαρακτηριστικά της καινοτομίας (όπως το πόσο ανώτερη ή συμβατή είναι με τις υπάρχουσες ανάγκες) και η ατομική απόφαση κάθε οργανισμού ή ατόμου να την υιοθετήσει ή όχι.

Αντίθετα, η Sarah A. Soule και άλλοι μελετητές των κοινωνικών κινημάτων υποστηρίζουν ότι η διάχυση, ιδιαίτερα όταν αφορά κοινωνικές και πολιτισμικές αλλαγές, δεν είναι ποτέ ουδέτερη. Στην πραγματικότητα, η διάδοση νέων ιδεών ή πρακτικών είναι βαθιά επηρεασμένη από από σχέσεις εξουσίας, κοινωνικούς αγώνες, θεσμική αντίσταση ή υποστήριξη και συμβολικές διαπραγματεύσεις. Δηλαδή, δεν αρκεί απλώς η μετάδοση της πληροφορίας: χρειάζεται να κερδηθεί η νομιμοποίηση, να αντιμετωπιστούν αντιδράσεις και να διαμορφωθούν νέες ερμηνείες μέσα από διαρκείς κοινωνικές συγκρούσεις και πολιτικές διαδικασίες. Στο πλαίσιο αυτό, η διάχυση δεν είναι μόνο θέμα αποτελεσματικής πληροφόρησης, αλλά και θέμα νομιμοποίησης, ερμηνείας και πολιτικού αγώνα.

Για παράδειγμα, η ιδέα ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συστημικό πρόβλημα που απαιτεί θεσμική παρέμβαση δεν διαδόθηκε απλά όπως ένα νέο προϊόν ή μια τεχνολογική καινοτομία. Αντίθετα, διεκδικήθηκε και επανερμηνέφθηκε μέσα από δημόσιες καταγγελίες, νομοθετικές πρωτοβουλίες, αντιστάσεις από οργανισμούς, αλλά και την πίεση κοινωνικών κινημάτων, όπως το #MeToo. Κάθε βήμα της διάδοσης αυτής συνόδευε και μια διαπραγμάτευση γύρω από το νόημα και τη σημασία της αλλαγής.

Το παράδειγμα της SEPTONA δείχνει χαρακτηριστικά την πολιτισμική διάσταση αυτών των αλλαγών: η κουλτούρα σεβασμού και ισότητας προϋπήρχε, όμως η ευρύτερη κοινωνική αφύπνιση κατέστησε τη θεσμική κατοχύρωση αυτών των αξιών αναγκαία. Αντίστοιχα, και στην περίπτωση της Ηλιακτίδας, οι αξίες του

σεβασμού, της μηδενικής ανοχής στη βία και της ισότητας δεν αποτέλεσαν νεοεισαχθέντα στοιχεία, αλλά προϋπήρχαν ως οργανικά ενσωματωμένα στοιχεία της κουλτούρας, λόγω και της μακρόχρονης δράσης του οργανισμού σε ευάλωτους πληθυσμούς. Το #MeToo λειτούργησε περισσότερο ως ενισχυτικός καταλύτης, ενδυναμώνοντας την ήδη υπάρχουσα ευαισθητοποίηση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη Soule, τέτοιες μορφές πολιτισμικής καινοτομίας συχνά δεν υιοθετούνται ως «τεχνική λύση», αλλά εδραιώνονται σταδιακά μέσω κοινωνικών πιέσεων και επανερμηνειών.

Η συμβολή της Soule είναι σημαντική γιατί μας βοηθά να κατανοήσουμε τη διάχυση καινοτομιών όχι ως μια απλή, γραμμική διαδικασία, αλλά ως μια πολύπλοκη, πολιτική και πολιτισμική διεργασία. Σε αυτή συμμετέχουν ενεργά όχι μόνο τα άτομα ή οι οργανισμοί που υιοθετούν τις νέες ιδέες, αλλά και θεσμοί, πολιτικά κινήματα, μέσα ενημέρωσης και πολίτες, που άλλοτε στηρίζουν και άλλοτε αντιστέκονται στην αλλαγή.

Η περίπτωση της Ελλάδας αναδεικνύει αυτήν την πολυπλοκότητα της διάχυσης: η νομοθετική επιβολή αποτέλεσε τον καθοριστικό μηχανισμό ενεργοποίησης της αλλαγής. Αυτή η αλλαγή, ωστόσο, δεν έγινε σε ένα κενό. Προηγήθηκε ισχυρή κοινωνική πίεση, ψηφιακός ακτιβισμός μέσω του #MeToo και δημόσιες αφηγήσεις επιζωσών, που δημιούργησαν το αναγκαίο πλαίσιο κοινωνικής νομιμοποίησης και έκαναν την αλλαγή επιθυμητή και αναπόφευκτη.

Θα πρέπει να τονίσουμε, ωστόσο, σε αυτό το σημείο ότι η αλλαγή πολιτικής στους οργανισμούς δεν μπορεί να εξηγηθεί αποκλειστικά ως αποτέλεσμα της διάχυσης καινοτομίας ή της κοινωνικής πίεσης που άσκησε το κίνημα #MeToo. Αντίθετα, απαιτείται η συνυπολογισμός των δυναμικών που περιγράφει η Νέα Θεσμική Θεωρία (New Institutionalism), όπως αυτή διατυπώθηκε από τους DiMaggio και Powell (1983). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι οργανισμοί δεν ανταποκρίνονται μόνο σε εσωτερικά κριτήρια αποδοτικότητας ή λογικής επιλογής, αλλά λειτουργούν εντός ευρύτερων θεσμικών πλαισίων, στα οποία κυριαρχούν κοινωνικές προσδοκίες, πολιτισμικές νόρμες και πιέσεις για συμμόρφωση. Η νομιμοποίηση, δηλαδή η

αναγνώριση του οργανισμού ως «κανονικού» ή «θεσμικά ευθυγραμμισμένου», καθίσταται συχνά πιο σημαντική από την αποδοτικότητα καθαυτή.

Οι DiMaggio και Powell διακρίνουν τρεις βασικούς μηχανισμούς θεσμικής ομοιομορφίας (isomorphism): τον καταναγκαστικό (coercive), τον μιμητικό (mimetic) και τον κανονιστικό (normative). Ο καταναγκαστικός αφορά τις πιέσεις που ασκούνται από το κράτος ή άλλους εξωτερικούς φορείς, όπως η νομοθεσία για τη σεξουαλική παρενόχληση (π.χ. Ν. 4808/2021), η οποία επιβάλλει στους οργανισμούς την υιοθέτηση πολιτικών για να συνεχίσουν να λειτουργούν νομιμοποιημένα. Στο πλαίσιο αυτό, η δημιουργία νέων δομών στην ΕΥΔΑΠ -όπως ο ρόλος του προσώπου αναφοράς και η ενσωμάτωση θεμάτων ισότητας στον Εσωτερικό Έλεγχο- καταδεικνύει την επίδραση του καταναγκαστικού μηχανισμού, καθώς πρόκειται για άμεσες αποκρίσεις στη νομοθετική απαίτηση. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τη συνέντευξη, η συμμόρφωση δεν υπήρξε απλώς νομική αλλά ενισχύθηκε από την ήδη διαμορφωμένη κουλτούρα ισότητας και τις πολλαπλές διαύλους ευαισθητοποίησης των εργαζομένων.

Πολύ πιο χαρακτηριστική ως προς τον καταναγκαστικό μηχανισμό είναι η περίπτωση της ΟΣΥ. Η υιοθέτηση πολιτικών και εργαλείων πρόληψης (όπως το whistleblowing, οι ετήσιες έρευνες, οι εκπαιδεύσεις σε διευθυντικά στελέχη) έγινε μεθοδικά, ωστόσο χωρίς να συνοδεύεται από ουσιαστική αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας. Η νομιμοποίηση του οργανισμού επιδιώχθηκε μέσα από θεσμικά μέσα, ενώ η κοινωνική ευαισθητοποίηση ή οι εσωτερικές πιέσεις για ισότητα δεν αποτέλεσαν κυρίαρχο παράγοντα.

Ο μιμητικός μηχανισμός σχετίζεται με την τάση των οργανισμών να μιμούνται πρακτικές άλλων, ιδίως σε περιόδους αβεβαιότητας. Για παράδειγμα, πολλές εταιρείες ενσωμάτωσαν πολιτικές κατά της παρενόχλησης όχι επειδή είχαν αντιμετωπίσει σχετικό περιστατικό, αλλά επειδή «έπρεπε» να φαίνονται ευθυγραμμισμένες με τις πρακτικές της αγοράς. Ο κανονιστικός μηχανισμός, τέλος, αφορά την επιρροή επαγγελματικών και ρυθμιστικών προτύπων, καθώς και την

εσωτερίκευση συγκεκριμένων αξιών, όπως η ισότητα των φύλων, από τη διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό.

Η περίπτωση της SEPTONA αναδεικνύει ένα μείγμα κανονιστικής και καταναγκαστικής συμμόρφωσης: από τη μια πλευρά, οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν μετά τον Ν. 4808/2021 ανταποκρίνονταν στην ανάγκη θεσμικής ευθυγράμμισης· από την άλλη, βασίζονταν σε προϋπάρχουσες αξίες ισότητας και σεβασμού, οι οποίες απλώς τυποποιήθηκαν και ενισχύθηκαν. Η ύπαρξη αυτής της εργασιακής κουλτούρας διευκόλυνε τη συμμόρφωση, μετατρέποντας μια νομική υποχρέωση σε φυσική συνέχεια της εσωτερικής πολιτικής.

Το ίδιο ισχύει και για την ΕΠΑΦΟΣ, όπου η συμμόρφωση με τον Ν. 4808/2021 δεν ήταν μια απλή ανταπόκριση σε εξωτερική απαίτηση, αλλά αποτέλεσε φυσική συνέχεια της εσωτερικής κουλτούρας. Η εταιρεία είχε ήδη θεσπίσει πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς και προστασίας, τα οποία μετά το #MeToo και τη νομοθετική αλλαγή, ενισχύθηκαν θεσμικά και οργανωτικά. Έτσι, βλέπουμε εδώ ένα καθαρό παράδειγμα κανονιστικής συμμόρφωσης: οι αξίες προϋπήρχαν και οι πολιτικές ήρθαν να τις τυποποιήσουν και να τις κάνουν πιο λειτουργικές.

Παρόμοιο υβριδικό μοντέλο παρατηρείται και στον Όμιλο ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ. Αν και το πλαίσιο σεβασμού και διαφάνειας προϋπήρχε, η ψήφιση του Ν. 4808/2021 λειτούργησε ως καταλύτης για την επίσημη θεσμοθέτηση νέων μηχανισμών συμμόρφωσης. Η εφαρμογή εργαλείων όπως η ανώνυμη πλατφόρμα καταγγελιών και η Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης ανταποκρίνεται σε καταναγκαστικές απαιτήσεις, ενώ η ομαλή τους ενσωμάτωση στην εργασιακή καθημερινότητα υποδηλώνει κανονιστική ευθυγράμμιση με προϋπάρχουσες αξίες. Έτσι, η ΤΕΡΝΑ δεν υιοθέτησε τις νέες πολιτικές αποκλειστικά ως εξωτερική επιβολή, αλλά ως επέκταση μιας ήδη διαμορφωμένης εταιρικής κουλτούρας.

Η Ηλιακτίδα, από την άλλη, ανταποκρίθηκε επίσης άμεσα και με πληρότητα στις απαιτήσεις του Ν. 4808/2021, επικαιροποιώντας τις πολιτικές της βάσει των νέων εθνικών κατευθύνσεων. Εντούτοις, οι πολιτικές αυτές δεν προήλθαν ως αντίδραση, αλλά ως επέκταση και θεσμική τυποποίηση πρακτικών που υπήρχαν ήδη, λόγω και

της ευθυγράμμισης του οργανισμού με διεθνείς φορείς όπως η Ύπατη Αρμοστεία. Επομένως, μπορούμε να μιλήσουμε για κανονιστική εναρμόνιση, η οποία ενίσχυσε την αξιοπιστία των υπαρχόντων μηχανισμών.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι οργανισμοί υιοθετούν πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης όχι πάντα επειδή αναγνωρίζουν την ουσιαστική σημασία τους, αλλά επειδή αυτό επιβάλλεται από το θεσμικό περιβάλλον ή θεωρείται «ορθή πρακτική». Η στρατηγική αυτή γίνεται ακόμη πιο εμφανής σε οργανισμούς με ισχυρές ιεραρχικές δομές ή σε ανδροκρατούμενους τομείς, όπου η εσωτερική κουλτούρα αλλάζει με μεγαλύτερη δυσκολία.

Στην ελληνική περίπτωση, η υιοθέτηση πολιτικών κατά της παρενόχλησης από πολλούς οργανισμούς μετά το 2021, μολονότι σε ορισμένες περιπτώσεις αποτέλεσε πραγματική ευκαιρία θεσμικής ενδυνάμωσης, σε αρκετές άλλες εντάσσεται ακριβώς σε αυτή τη στρατηγική διατήρησης θεσμικής νομιμοποίησης. Δεν πρόκειται δηλαδή απαραίτητα για ενδογενή ανάγκη αλλαγής, αλλά για μια απάντηση στις πιέσεις που δημιουργήθηκαν τόσο από την κοινωνία των πολιτών όσο και από τη ρυθμιστική παρέμβαση του κράτους. Η Νέα Θεσμική Θεωρία, επομένως, μας επιτρέπει να δούμε αυτή τη διαδικασία όχι μόνο ως αποτέλεσμα κοινωνικής ευαισθητοποίησης, αλλά ως θεσμική προσαρμογή σε νέα κανονιστικά και πολιτισμικά πρότυπα που επιβάλλουν την αλλαγή, ακόμη και όταν αυτή δεν είναι πλήρως αφομοιωμένη εσωτερικά.

Οι εσωτερικές αλλαγές που παρατηρήθηκαν στις επιχειρήσεις μετά το κίνημα #MeToo αναδεικνύουν την ανάγκη για μια συνδυαστική προσέγγιση στην ανάλυση του φαινομένου. Από τη μία πλευρά, η θεωρία της διάχυσης καινοτομιών του Rogers και οι επεκτάσεις της από τη Soule μας βοηθούν να κατανοήσουμε πώς οι νέες στάσεις απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση διαδόθηκαν μέσω κοινωνικών δικτύων και του ψηφιακού ακτιβισμού, μειώνοντας την αβεβαιότητα και ενισχύοντας τη συλλογική ευαισθητοποίηση. Ο ψηφιακός ακτιβισμός, ιδιαίτερα μέσω του hashtag #MeToo, λειτούργησε ως επιταχυντής αυτής της διαδικασίας διάχυσης, δημιουργώντας ένα ισχυρό κύμα κοινωνικής πίεσης «από τα κάτω». Από την άλλη

πλευρά, η Νέα Θεσμική Θεωρία εξηγεί πώς η κρατική παρέμβαση και οι θεσμικές απαιτήσεις, όπως η ψήφιση του Ν. 4808/2021, λειτούργησαν ως μηχανισμοί «από τα πάνω» που ώθησαν τους οργανισμούς να συμμορφωθούν όχι μόνο για λόγους ουσίας, αλλά και για λόγους θεσμικής νομιμοποίησης και κοινωνικής αποδοχής. Έτσι, η αλλαγή δεν ήταν ούτε αμιγώς τεχνική υιοθέτηση νέων πρακτικών, ούτε απλή απόκριση σε κοινωνικές πιέσεις, αλλά ένα σύνθετο φαινόμενο πολιτισμικού και θεσμικού μετασχηματισμού, όπου ο ψηφιακός ακτιβισμός, η κοινωνική κινητοποίηση και οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις λειτούργησαν συνδυαστικά.

Οι πολιτισμικές και εργασιακές μετατοπίσεις που περιγράψαμε δεν έλαβαν χώρα σε θεσμικό κενό. Αντιθέτως, η θεσμική παρέμβαση του κράτους, μέσα από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποτέλεσε κρίσιμο παράγοντα για την ενίσχυση και τη σταθεροποίηση αυτών των αλλαγών. Στο επόμενο κεφάλαιο, εξετάζουμε την εξέλιξη του νομικού πλαισίου για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, με ιδιαίτερη έμφαση στον Ν. 4808/2021, και αναλύουμε πώς η κρατική ρύθμιση λειτούργησε ως συμπληρωματικός και επιταχυντικός μηχανισμός θεσμικής μεταρρύθμισης.

Η εξέλιξη των νόμων περί σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας πριν από το κίνημα #MeToo στην Ελλάδα.

Η νομοθεσία για τη σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα έχει εξελιχθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο πριν από το 2006, η σεξουαλική παρενόχληση δεν αντιμετωπιζόταν ξεκάθαρα από την ελληνική νομοθεσία ως αυτόνομο αδίκημα. Τέτοιου είδους περιπτώσεις μπορούσαν να διωχθούν μέσω γενικών διατάξεων του Ποινικού Κώδικα, όπως:

- Το άρθρο 337, το οποίο προέβλεπε ποινές για «προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας» μέσω άσεμνων προτάσεων ή συμπεριφορών.
- Και το άρθρο 353 του Ποινικού Κώδικα, το οποίο τιμωρούσε τη «προσβολή γενετήσιας αξιοπρέπειας» με ασελγείς χειρονομίες ή πράξεις.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι οι παραπάνω διατάξεις δεν κάλυπταν επαρκώς τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και σε άλλα κοινωνικά πλαίσια. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είχε ξεκάθαρη και ολοκληρωμένη νομική αντιμετώπιση.

Ο πρώτος νόμος που αναγνώρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως ξεχωριστή μορφή διάκρισης ήταν ο Νόμος 3488/2006, ο οποίος εναρμόνισε την ελληνική νομοθεσία με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτός ο νόμος, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», αναγνώρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης λόγω φύλου και την ενσωμάτωσε στο εργατικό και διοικητικό δίκαιο, προσφέροντας μια πιο σαφή νομική βάση για την προστασία των εργαζομένων.

Ο Νόμος 3896/2010 τιτλοφορείται «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» και αποτελεί ένα σημαντικό νομοθέτημα που εναρμονίζει την ελληνική νομοθεσία με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Στρατηγάκη, Μαυρομμάτη-Λαγάνη, Χαραλάμπη, Παπακωνσταντίνου, & Μιχαλοπούλου, 2022). Ουσιαστικά, αποτέλεσε μια πιο σύγχρονη και ολοκληρωμένη ρύθμιση για την ισότητα των φύλων στην εργασία, ενισχύοντας τη νομική προστασία των εργαζομένων και βελτιώνοντας το πλαίσιο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι βασικοί στόχοι του συγκεκριμένου νόμου ήταν η ενίσχυση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, η αναγνώριση και καταπολέμηση της σεξουαλικής και της

ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, η ενίσχυση των δικαιωμάτων προστασίας των εργαζομένων που πέφτουν θύματα διακρίσεων λόγω φύλου και η υποχρέωση των εργοδοτών να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Με τον Νόμο 3896/2010 η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίστηκε ως διάκριση λόγω φύλου, γεγονός που σημαίνει ότι όποιος υποστεί τέτοιου είδους συμπεριφορά μπορεί να προσφύγει στη Δικαιοσύνη και να ζητήσει αποκατάσταση.

Παράλληλα, η σεξουαλική παρενόχληση άρχισε να θεωρείται ανεπίτρεπτη συμπεριφορά που μπορεί να οδηγήσει σε κυρώσεις για τον εργοδότη εάν δεν λάβει μέτρα για την προστασία του θύματος και διασφάλισε στους εργαζόμενους που καταγγέλλουν σεξουαλική παρενόχληση ότι θα προστατεύονται από αντίποινα, δηλαδή ο εργοδότης δεν θα μπορεί να τους απολύσει ή να τους βλάψει επαγγελματικά εξαιτίας της καταγγελίας.

Εν ολίγοις, ο Ν. 3896/2010 διεύρυνε την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση, εναρμονίζοντας πληρέστερα το ελληνικό δίκαιο με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ.

Στη συνέχεια, Ο Ν. 4531/2018 - Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας, συμπλήρωσε το νομικό πλαίσιο, εισάγοντας επιπλέον μέτρα και υποχρεώσεις του κράτους για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας γενικά (Στρατηγάκη, Μαυρομμάτη-Λαγάνη, Χαραλάμπη, Παπακωνσταντίνου, & Μιχαλοπούλου, 2022).

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης είναι μια διεθνής συνθήκη του Συμβουλίου της Ευρώπης που θεσπίζει ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την προστασία των γυναικών από κάθε μορφή βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Συγκριτικά με το Ν. 3896/2010 έχει ευρύτερο πεδίο

εφαρμογής, καθώς καλύπτει όλες τις μορφές έμφυλης βίας, όχι μόνο στον χώρο εργασίας αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Η εισαγωγή του Ν. 4531/2018 υποχρεώνει το κράτος να λαμβάνει μέτρα πρόληψης και προστασίας κατά της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, ενισχύει τα νομικά εργαλεία για την προστασία των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών και αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή βίας κατά των γυναικών, ενισχύοντας το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο.

Συγκεκριμένα, το Άρθρο 40 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης για τη σεξουαλική παρενόχληση ορίζει ότι τα κράτη πρέπει να λαμβάνουν νομοθετικά ή άλλα μέτρα για την τιμωρία της σεξουαλικής παρενόχλησης, που περιλαμβάνει:

- Ανεπιθύμητες λεκτικές ή μη λεκτικές ή σωματικές πράξεις σεξουαλικού χαρακτήρα.
- Δημιουργία εξευτελιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος για το θύμα.

Ο Ν. 4604/2019, ο οποίος είναι πιο πρόσφατος και έχει ως βασικό στόχο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, καθώς και άλλες σχετικές ρυθμίσεις, τροποποίησε το άρθρο 2 του Νόμου 3896/2010. Η τροποποίηση αυτή περιλαμβάνει την αλλαγή στους ορισμούς των εννοιών της άμεσης διάκρισης, της έμμεσης διάκρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

«α. “άμεση διάκριση”: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.»

«β. “έμμεση διάκριση”: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρό- σωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή

πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

«δ. “σεξουαλική παρενόχληση”: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σω-ματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.» (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Με αυτή την τροποποίηση, ο Νόμος 4604/2019 ενισχύσε τις προβλέψεις του Νόμου 3896/2010, διασαφηνίζοντας τους ορισμούς για τις διακρίσεις και την σεξουαλική παρενόχληση, ενώ παράλληλα επέκτεινε τη διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Αναλυτικότερα, όρισε ότι απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης λόγω φύλου, είτε είναι άμεση (δηλαδή φανερός αποκλεισμός ή άνιση μεταχείριση) είτε έμμεση (όταν μια φαινομενικά ουδέτερη πρακτική επηρεάζει δυσανάλογα ένα φύλο). Η απαγόρευση αυτή συνδέθηκε και με την οικογενειακή κατάσταση, δηλαδή κανείς δεν μπορεί να υποστεί διάκριση επειδή είναι γονέας ή ακολουθεί ένα πιο αυστηρό πρόγραμμα φροντίδας μέλους της οικογένειάς του.

Επιπλέον, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίστηκαν ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου και απαγορεύθηκαν αυστηρά. Αυτό σημαίνει ότι αν κάποιος υποστεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, είτε επειδή ανέχθηκε είτε επειδή αρνήθηκε μια τέτοια συμπεριφορά, αυτό θεωρείται διάκριση.

Με το άρθρο 14 θεμελιώθηκε η προστασία του εργαζομένου από αντίποινα, δηλαδή απόλυση ή η οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση. Ωστόσο, δεν είχε συγκεκριμένους μηχανισμούς επιβολής αυτής της προστασίας ή κυρώσεις για τους εργοδότες που δεν τηρούσαν την απαγόρευση. Όπως θα δούμε στη συνέχεια, Ο Ν.

4808/2021, αντίθετα, όρισε ρητά ποινές και διοικητικά μέτρα για όσους επιχειρούν αντίποινα κατά θυμάτων ή μαρτύρων.

Παράλληλα, σύνδεσε τη σεξουαλική παρενόχληση με το Ποινικό Δίκαιο, και συγκεκριμένα το Άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα, διασφαλίζοντας ότι υπάρχουν ποινικές κυρώσεις για τέτοιες συμπεριφορές (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Αυτές οι αλλαγές αποσκοπούσαν στο να ενισχυθεί η προστασία των ατόμων από διακρίσεις λόγω φύλου και άλλων χαρακτηριστικών, προάγοντας την ισότητα των φύλων και τη δημιουργία ασφαλέστερων εργασιακών και κοινωνικών περιβαλλόντων.

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση σαφέστατα ήταν ήδη παράνομη πριν από το 2019, αλλά η ποινική της διάσταση δεν ήταν τόσο ξεκάθαρη. Ο Ν. 4604/2019 ενίσχυσε τη σύνδεση με το ποινικό δίκαιο, καθιστώντας πιο εύκολη την ποινική δίωξη σε τέτοιες περιπτώσεις.

Ο Νόμος 4808/2021 («Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Βία και την Παρενόχληση – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προαγωγής της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία») ήταν ένας σημαντικός νόμος που έφερε αλλαγές στα εργασιακά ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στον χώρο εργασίας.

Ο Ν. 4808/2021 ενσωματώνει τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η οποία ορίζει τη βία και την παρενόχληση στην εργασία ως συμπεριφορές που αποσκοπούν ή οδηγούν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη για τον εργαζόμενο.

Αναλυτικότερα:

α) ο όρος «βία και παρενόχληση» στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση,

(β) ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση (Νόμος 4808/2021).

Ο συγκεκριμένος νόμος, καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας (μισθωτούς, αυτοαπασχολούμενους, μαθητευόμενους, ασκούμενους, ακόμα και ανέργους που αναζητούν εργασία), ενώ οι διατάξεις ισχύουν όχι μόνο στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον, αλλά και σε επαγγελματικά ταξίδια, διαδικτυακή εργασία (τηλεργασία), καθώς και εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία. Αφορά όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.

Θα πρέπει να τονίσουμε σε αυτό το σημείο ότι σε προηγούμενους νόμους, η προστασία αφορούσε κυρίως τους μισθωτούς και δεν κάλυπτε ευρύτερες μορφές απασχόλησης, ενώ δεν ρύθμιζε ρητά περιστατικά παρενόχλησης που συμβαίνουν εκτός του χώρου εργασίας (π.χ. τηλεργασία, επαγγελματικά ταξίδια).

Σε αντίθεση επίσης με προγενέστερους νόμους, οι οποίοι δεν υποχρέωναν τους εργοδότες να θεσπίσουν συγκεκριμένες πολιτικές πρόληψης ή μηχανισμούς καταγγελιών, ο νόμος επιβάλλει νέες υποχρεώσεις και τη θέσπιση πολιτικών για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών.

Οι επιχειρήσεις με πάνω από 20 εργαζόμενους υποχρεούνται να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν γραπτή πολιτική για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης.

Αυτή η πολιτική πρέπει να περιλαμβάνει διαδικασίες αναφοράς, τρόπους υποστήριξης των θυμάτων και κυρώσεις για τους παραβάτες.

Οι επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζόμενους πρέπει να ορίσουν ένα άτομο ως υπεύθυνο αναφοράς («σύνδεσμο»), το οποίο θα ενημερώνει και θα καθοδηγεί τους εργαζομένους σχετικά με τέτοια ζητήματα.

Επιβάλλεται να υιοθετούν προληπτικά και κατασταλτικά μέτρα για τη μείωση τέτοιων περιστατικών, την παρακολούθησή τους και την προστασία του θύματος.

Οι εργοδότες πρέπει να ενημερώνουν το προσωπικό για τα δικαιώματά τους, τις διαδικασίες καταγγελίας και τα μέτρα πρόληψης.

Οι εργοδότες πρέπει να θεσπίζουν διαδικασίες αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν πώς να αντιδράσουν, αν αντιμετωπίσουν τέτοια συμπεριφορά. Τονίζουμε ότι οι Ν. 3896/2010 & Ν. 4604/2019 δεν υποχρέωναν τους εργοδότες να θεσπίσουν συγκεκριμένες πολιτικές πρόληψης ή μηχανισμούς καταγγελιών.

Παράλληλα, τα μέτρα, τα οποία είναι υποχρεωτικά για τις επιχειρήσεις με πάνω από 20 εργαζόμενους και έχουν στόχο να δημιουργήσουν ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνουν:

- Τη θέσπιση ασφαλών και εύκολα προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας
- Τη δίκαιη, αμερόληπτη και εμπιστευτική διερεύνηση
- Την απαγόρευση αντιποίνων. Οι Ν. 3896/2010 & Ν. 4604/2019, αν και αναγνώριζαν την απαγόρευση διακρίσεων, δεν όριζαν ρητά την προστασία των καταγγελλόντων από αντίποινα.
- Τον ορισμό ποινών και κυρώσεων για όσους παραβιάζουν την πολιτική κατά της παρενόχλησης. Οι προηγούμενοι νόμοι όριζαν ότι οι κυρώσεις ήταν κυρίως διοικητικές και δεν περιλάμβαναν τόσο αυστηρά ποινικά μέτρα, ενώ δεν προέβλεπαν και αποζημίωση σε εργαζόμενο που εγκαταλείπει την εργασία λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Και τη συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές.

Κομβικό σημείο του νέου νόμου είναι η ίδρυση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αντικατέστησε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Η νέα αρχή σήμερα έχει αυξημένες αρμοδιότητες στον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και στη διερεύνηση καταγγελιών για παρενόχληση και βία.

Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, που θεσπίστηκε με τον Ν. 4808/2021, ενισχύει την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο με τρόπους που δεν προβλέπονταν ρητά στους προηγούμενους νόμους. Οι τελευταίοι, αν και απαγόρευαν τη σεξουαλική παρενόχληση, δεν όριζαν ξεκάθαρες διαδικασίες καταγγελίας και προστασίας των θυμάτων, δεν έθεταν συγκεκριμένα μέτρα πρόληψης από τις επιχειρήσεις και δεν όριζαν συγκεκριμένο φορέα ελέγχου και επιβολής κυρώσεων.

Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας έχει πλέον ενισχυμένες αρμοδιότητες για τη διερεύνηση καταγγελιών, επιτόπιους ελέγχους και επιβολή κυρώσεων σε εργοδότες που δεν λαμβάνουν μέτρα προστασίας.

Ο Ν. 4808/2021 λοιπόν, δεν αναγνωρίζει απλώς το πρόβλημα, αλλά επιβάλλει συγκεκριμένες ενέργειες στις επιχειρήσεις και εισάγει μηχανισμούς προστασίας και τιμωρίας.

Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, ότι η ψήφιση του Ν. 4808/2021 σηματοδότησε ένα σημαντικό βήμα στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, η θεσμική αυτή εξέλιξη δεν προέκυψε σε κοινωνικό κενό. Αντίθετα, εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αφύπνισης και διεκδικήσεων που πυροδοτήθηκαν από το κίνημα #MeToo, το οποίο άλλαξε ριζικά τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία αντιλαμβάνεται και αντιμετωπίζει τέτοια φαινόμενα. Η δυναμική του #MeToo δεν επηρέασε μόνο την κοινωνική συζήτηση, αλλά αποτέλεσε και έναν από τους κύριους παράγοντες πίεσης για την ενίσχυση του νομικού πλαισίου κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η ψήφιση του Ν. 4808/2021 αποτέλεσε, αναμφίβολα, σημείο καμπής στη θεσμική κατοχύρωση της προστασίας απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, η ουσιαστική του επίδραση κρίνεται στην πράξη: στο πώς οι οργανισμοί, οι εταιρείες ενσωματώνουν τις νέες απαιτήσεις, στο κατά πόσο οι θεσμοθετημένοι μηχανισμοί λειτουργούν αποτελεσματικά και, κυρίως, στο αν το πνεύμα της νομοθεσίας μεταφράζεται σε καθημερινές αλλαγές κουλτούρας και συμπεριφοράς. Στο επόμενο κεφάλαιο, στρέφουμε το βλέμμα στο σήμερα, εξετάζοντας το μετα-#MeToo περιβάλλοντα πώς ερμηνεύθηκαν και εφαρμόστηκαν οι νέες ρυθμίσεις.

Περί σεξουαλικής κακοποίησης στην Ελλάδα (μετά το MeToo)

Καθώς η θεωρία της Διάχυσης Καινοτομιών μας προσφέρει ένα χρήσιμο ερμηνευτικό πλαίσιο για να κατανοήσουμε πώς κοινωνικές αλλαγές και θεσμικές πρακτικές υιοθετούνται σταδιακά, είναι κρίσιμο να διερευνήσουμε αν και πώς αυτή η «καινοτομία» μεταφράστηκε σε απτές αλλαγές στο εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα. Η ψήφιση του Νόμου 4808/2021 για την προστασία από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία αποτέλεσε ένα θεσμικό σημείο καμπής. Ωστόσο, η εφαρμογή του και η επίδραση του ελληνικού #MeToo στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα δεν είναι αυτονόητη, αλλά πρέπει να διερευνηθεί μέσα από ερευνητικά δεδομένα. Στην παρούσα ενότητα, θα εστιάσουμε σε εμπειρικές μελέτες και επίσημες καταγραφές

που εξετάζουν την περίοδο μετά το 2021, ξεκινώντας με την Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας (2011–2022), η οποία αποτυπώνει με ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα τη δυναμική του φαινομένου στην ελληνική πραγματικότητα.

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα εξακολουθεί να αποτελεί ένα σοβαρό και διαδεδομένο φαινόμενο, με έμφυλη διάσταση, καθώς στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι καταγγέλλουσες είναι γυναίκες και οι καταγγελλόμενοι άνδρες σε θέση ισχύος. Η Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για την περίοδο 2011–2022 καταγράφει συνολικά 270 αναφορές, εκ των οποίων οι 253 διερευνήθηκαν, αποκαλύπτοντας ενδιαφέρουσες τάσεις και αλλαγές (Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

Παρά την έντονη προβολή του ελληνικού #MeToo, δεν σημειώθηκε άμεση αύξηση των σχετικών καταγγελιών τα πρώτα χρόνια, κάτι που αποδίδεται στην πανδημία και στα έκτακτα μέτρα εργασίας, όπως η τηλεργασία και οι αναστολές συμβάσεων. Ωστόσο, το 2021 και το 2022 καταγράφηκε σημαντική αύξηση, με τις αναφορές σχεδόν να διπλασιάζονται, γεγονός που όπως φανερώνει η έκθεση, συνδέεται τόσο με την ενίσχυση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης όσο και με τη θέσπιση του Ν. 4808/2021, ο οποίος θεσπίζει ένα συνεκτικό πλαίσιο προστασίας απέναντι στην παρενόχληση στην εργασία.

Τα δεδομένα της Έκθεσης κατέδειξαν επίσης ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις ήταν σε πολλές περιπτώσεις ήδη προετοιμασμένες, καθώς πριν ακόμη τον νέο νόμο διέθεταν κώδικες δεοντολογίας και μηχανισμούς διαχείρισης καταγγελιών, ενώ οργάνωναν και εκπαιδευτικά σεμινάρια. Αυτό δεν σημαίνει ότι το φαινόμενο απουσίαζε από αυτές – αντιθέτως, καταγράφηκαν περιστατικά που αφορούσαν ακόμα και υψηλόβαθμα στελέχη. Στον αντίποδα, στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις παρατηρήθηκαν αυξημένα φαινόμενα παρενόχλησης, τα οποία συχνά συνδυάζονται με άλλες παραβιάσεις εργατικής νομοθεσίας (όπως καθυστερήσεις πληρωμών ή ανασφάλιστη εργασία) (Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

Ιδιαίτερο προβληματισμό προκάλεσε το χαμηλό ποσοστό προσκόμισης αποδεικτικών στοιχείων, καθώς και το υψηλό ποσοστό ανακλήσεων των καταγγελιών (26% συνολικά). Ο φόβος για αντίποινα, η δυσκολία ανεύρεσης μαρτύρων και το ψυχολογικό κόστος δημοσιοποίησης των περιστατικών, όπως διαφαίνεται μέσα από την έκθεση, λειτούργησαν αποτρεπτικά. Σημαντικό ποσοστό των καταγγελιών υποβάλλονταν εκ των υστέρων, συχνά μετά από παραίτηση ή απόλυση.

Τέλος, η Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη υπογράμμισε ότι η παρενόχληση σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με ιεραρχικές σχέσεις εξουσίας στον χώρο εργασίας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, οι περισσότεροι καταγγελλόμενοι ήταν εργοδότες ή ανώτερα στελέχη, ενώ στον δημόσιο τομέα καταγράφονταν καθυστερήσεις στη διερεύνηση των περιστατικών και περιορισμένη συμμετοχή των καταγγελλόντων στη διαδικασία.

Τα παραπάνω ευρήματα κατέδειξαν ότι, παρά τη θεσμική πρόοδο και την κοινωνική αφύπνιση που επέφερε το #MeToo, εξακολουθούσαν να υπάρχουν σημαντικά εμπόδια στην καταγγελία, τη διερεύνηση και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Χρήσιμο είναι να εξεταστεί και η στάση των εργοδοτών και των φορέων απέναντι στο φαινόμενο σε ένα πιο στοχευμένο επίπεδο. Η ερευνητική έκθεση που δημοσιεύθηκε το 2023 από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) έρχεται να συμπληρώσει την προηγούμενη εικόνα, καθώς επικεντρώνεται στις στάσεις και τις ανάγκες εργοδοτών και στελεχών τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, εστιάζοντας στο πώς αντιλαμβάνονται το θεσμικό πλαίσιο, ποιες ενέργειες έχουν αναλάβει και ποια είναι τα βασικά εμπόδια στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους.

Μέσα από μια συνδυαστική προσέγγιση ποιοτικής και ποσοτικής μεθοδολογίας, η μελέτη αποτύπωσε το επίπεδο ενημέρωσης σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο, καθώς και τις δράσεις ή παραλείψεις των φορέων για την πρόληψη και διαχείριση σχετικών περιστατικών.

Ένα από τα βασικότερα ευρήματα αφορούσε τη γνώση του Νόμου 4808/2021. Αν και το 80% περίπου των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει λάβει γνώση του εν λόγω νόμου, μόνο ένα μικρό ποσοστό (23,1%) ισχυρίστηκε ότι τον γνωρίζει σε βάθος (Καζάνη & Μοσχοβάκου, 2023). Η ουσιαστική κατανόηση και εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου φάνηκε να είναι ακόμα πιο περιορισμένη, ιδιαίτερα στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, όπου συχνά η ενημέρωση είναι αποσπασματική και δεν συνοδεύεται από έμπρακτες ενέργειες συμμόρφωσης. Αντίθετα, σε μεγαλύτερους οργανισμούς, παρότι υπάρχει μεγαλύτερη εξοικείωση με τις απαιτήσεις του νόμου, αυτό δεν συνεπάγεται απαραίτητα και αυτόματη ενεργοποίηση δράσεων.

Σημαντικό πρόβλημα εντοπίστηκε και στην ενημέρωση των ίδιων των εργαζομένων. Λιγότεροι από τους μισούς εργοδότες θεωρούσαν ότι το προσωπικό τους γνωρίζει τις ενέργειες που έχουν γίνει για την πρόληψη της παρενόχλησης, ενώ η πλειοψηφία δήλωνε ότι δεν υπάρχει καθόλου ενημέρωση σε επίπεδο εργαζομένων. Αντίστοιχα, επίσης η πλειοψηφία των εργαζομένων φάνηκε να αγνοεί πώς να προχωρήσει σε επίσημη αναφορά περιστατικών, γεγονός που φαίνεται να αποδυναμώνει τις δυνατότητες προστασίας τους.

Όσον αφορά τις δράσεις των φορέων, η εικόνα ήταν επίσης μεικτή. Πάνω από το ένα τρίτο των οργανισμών που συμμετείχαν δεν είχαν προβεί σε καμία ενέργεια για την πρόληψη ή καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, ενώ οι πιο συχνές ενέργειες των υπολοίπων περιορίζονται σε γενική πληροφόρηση ή σύνταξη σχετικών πολιτικών (Καζάνη & Μοσχοβάκου, 2023). Εντούτοις, παρατηρήθηκε χαμηλό επίπεδο επιμόρφωσης: δύο στους τρεις συμμετέχοντες δεν είχαν παρακολουθήσει ποτέ σχετικό σεμινάριο, ούτε είχαν αναζητήσει σχετικό υλικό. Το γεγονός αυτό αναδείχθηκε ένα σημαντικό κενό τόσο σε επίπεδο εκπαίδευσης όσο και πρόθεσης για αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας.

Στο πεδίο των αντιλήψεων, η έκθεση κατέγραψε την ύπαρξη εδραιωμένων σεξιστικών νοοτροπιών σε αρκετούς εργασιακούς χώρους. Πολλές φορές, δεν υπάρχει σαφής αντίληψη για το ποιες συμπεριφορές θεωρούνται παρενοχλητικές, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις αμφισβητούνταν ακόμη και η σοβαρότητα

συμπεριφορών όπως τα ανεπιθύμητα αγγίγματα ή οι προσωπικές ερωτήσεις με σεξουαλικό περιεχόμενο. Το φαινόμενο αυτό κατέδειξε την ανάγκη για αλλαγή αντιλήψεων, μέσω συνεχούς εκπαίδευσης και ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης των στελεχών και των εργαζομένων.

Συνολικά, η έκθεση επιβεβαίωσε ότι η γνώση του νομικού πλαισίου από μόνη της δεν αρκεί. Χρειάζεται συντονισμένη προσπάθεια, τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ώστε να εμπεδωθεί μια κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή παρενόχλησης και βίας στον εργασιακό χώρο. Η αποτελεσματική εφαρμογή του Ν. 4808/2021 προϋποθέτει, όχι μόνο την τυπική συμμόρφωση, αλλά και τη συνειδητή καλλιέργεια ενός ασφαλούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν εταιρείες όπως η SEPTONA, η ΓΕΚ ΤΕΡΝΑΜ η ΕΠΑΦΟΣ, οι οποίες δεν περιορίστηκαν στην απλή γνώση του νόμου, αλλά προχώρησαν στην ουσιαστική ενσωμάτωση πολιτικών για την πρόληψη και διαχείριση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές περιλάμβαναν σαφώς καθορισμένες διαδικασίες, εκπαιδευτικά προγράμματα ευαισθητοποίησης και μηχανισμούς αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων. Σε αντίθεση, πολλές μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις εξακολουθούν να παρουσιάζουν αποσπασματική συμμόρφωση και περιορισμένη ετοιμότητα για ουσιαστική εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου.

Εξίσου κρίσιμο είναι να εξεταστεί το φαινόμενο από την οπτική των ίδιων των θυμάτων. Σε αυτό το σημείο, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η μελέτη με τίτλο «Λόγοι υποαναφοράς και μη προσφυγής στη δικαιοσύνη σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης: Διερεύνηση στο πεδίο» φορέας υλοποίησης, της οποίας ήταν η Actionaid και δημοσιεύθηκε τον Μάρτιο του 2024. Η συγκεκριμένη μελέτη επιχείρησε να φωτίσει τους λόγους για τους οποίους πολλές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένουν αδήλωτες, προσφέροντας πολύτιμες ποιοτικές πληροφορίες για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες στο να προχωρήσουν σε επίσημες καταγγελίες.

Αρχικά, διαπίστωσε ότι παρά το θετικό αντίκτυπο του ελληνικού #MeToo και την ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου μέσω του Ν. 4808/2021 και της κύρωσης της Διεθνούς Σύμβασης 190, τα ποσοστά επίσημων καταγγελιών παραμένουν χαμηλά (Actionaid, 2024).

Η έρευνα μια εικόνα που είχε αρχίσει να διαμορφώνεται ήδη από την πρώτη έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη, στην οποία αναφερθήκαμε παραπάνω: η πλειονότητα των περιστατικών παραμένει στη σιωπή, λόγω φόβου αντιποίνων, στιγματισμού, δυσπιστίας προς τους θεσμούς και έλλειψης κατάλληλης πληροφόρησης. Η επαναθυματοποίηση των γυναικών που καταγγέλλουν, η ψυχολογική επιβάρυνση και ο κοινωνικός έλεγχος του περιβάλλοντος, λειτουργούν ως ισχυροί μηχανισμοί καταστολής της φωνής τους.

Η έρευνα επιβεβαίωσε μια από τις πιο ανθεκτικές διαστάσεις του φαινομένου: η πλειονότητα των περιστατικών παραμένει στη σιωπή, λόγω φόβου, δυσπιστίας και έλλειψης ουσιαστικής στήριξης. Αν και θεσμικά, όπως προκύπτει και από τις συνεντεύξεις, οι περισσότερες εταιρείες έχουν πλέον προβλέψει ανώνυμους μηχανισμούς αναφοράς, η ύπαρξή τους δεν συνεπάγεται αυτόματα και την αποτελεσματικότητά τους. Αυτό δείχνει θα μπορούσαμε να πούμε, ότι η θεσμική συμμόρφωση δεν αρκεί. Απαιτείται ενεργός καλλιέργεια σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεχής ενδυνάμωση των εργαζομένων για την άρση της σιωπής.

Σύμφωνα, λοιπόν, με την συγκεκριμένη έρευνα πολλές γυναίκες διστάζουν να καταγγείλουν είτε γιατί φοβούνται άμεσες αντιδράσεις (π.χ. απειλές, μηνύσεις) είτε γιατί δεν πιστεύουν ότι η διαδικασία θα τις δικαιώσει, ειδικά όταν οι παρενοχλητικές συμπεριφορές προέρχονται από άτομα με εξουσία στον χώρο εργασίας - κάτι που, όπως σημειώνει και η έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη, αποτελεί τη συχνότερη περίπτωση.

Η έρευνα κατέγραψε επίσης ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά είναι νεαρές γυναίκες ή άτομα σε χαμηλότερες ιεραρχικές θέσεις, με μικρότερη εργασιακή σταθερότητα. (Actionaid, 2024). Αυτή η διαπίστωση αντανακλά ευθέως

όσα είχε τεκμηριώσει και η έκθεση του Συνηγόρου: στον ιδιωτικό τομέα, οι περισσότερες καταγγελίες αφορούν εργοδότες ή προϊσταμένους, με τα φαινόμενα να εντοπίζονται κυρίως σε μικρές ή οικογενειακές επιχειρήσεις, όπου οι εργαζόμενοι είναι πιο ευάλωτοι και πιο απρόθυμοι να μιλήσουν (Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

Η ιεραρχική εξάρτηση και η επισφάλεια καθίστανται καταλυτικοί παράγοντες σιωπής, επιτείνοντας την αίσθηση ότι η παρενόχληση είναι ένα «ιδιωτικό» ή «αναπόφευκτο» ζήτημα – αντίληψη που ενισχύεται από την έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης και την πολιτισμική ανοχή σε παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Ωστόσο, η συγκεκριμένη έρευνα ανέδειξε και εμπόδια που προκύπτουν από τη φύση της διαδικασίας που προωθεί η νομοθεσία.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της οι γυναίκες συχνά δεν γνωρίζουν πώς να κινηθούν νομικά, ενώ ακόμη και όσες γνωρίζουν, παρασύρονται σε αδιέξοδα: μικρό διάστημα παραγραφής (τρεις μήνες), έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων, μαρτυρίες που δύσκολα εξασφαλίζονται. Η δυσκολία ενεργοποίησης μαρτύρων – που επίσης καταγράφηκε και στη έκθεση από τον Συνήγορο του Πολίτη – αποτελεί ένα από τα βασικά εμπόδια: ο φόβος των ίδιων των συναδέλφων να καταθέσουν, για να μη στοχοποιηθούν από τον εργοδότη, ενισχύει την απομόνωση των θυμάτων.

Σχετικά με την επίδραση του κινήματος #MeToo από τις περισσότερες συμμετέχουσες εκτιμάται θετικά κυρίως ως προς την ενημέρωση και την αλλαγή κουλτούρας, όχι όμως ως προς την πραγματική αύξηση των καταγγελιών. Η αυξημένη ορατότητα του φαινομένου δεν μεταφράστηκε σε ανάλογη ενεργοποίηση θεσμικών μηχανισμών, κάτι που επιβεβαιώνεται και από τα ευρήματα της έκθεσης του Συνηγόρου: παρά την αύξηση των αναφορών μετά το 2021, το φαινόμενο της αναίρεσης καταγγελιών παραμένει διαδεδομένο.

Επιπλέον, τα ευρήματα της έρευνας φανέρωσαν επίσης ότι η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 παρότι ενίσχυσε το νομικό πλαίσιο και έδωσε ώθηση στη συζήτηση, δεν είχε μέχρι εκείνη τη στιγμή μεταβληθεί σε χειροπιαστά

αποτελέσματα, είτε σε επίπεδο αριθμού καταγγελιών είτε σε εκδοθείσες δικαστικές αποφάσεις.

Η συνδυαστική ανάγνωση των τριών ερευνών προσφέρει μια πολύπλευρη κατανόηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία στην Ελλάδα μετά το 2021.

Από τη σύνθεση των παραπάνω δεδομένων προέκυψε πως η ύπαρξη ενός θεσμικού πλαισίου και κοινωνικής ευαισθητοποίησης, όσο απαραίτητες κι αν είναι, δεν αρκούν από μόνες τους. Η έλλειψη ουσιαστικής πληροφόρησης, η εργασιακή κουλτούρα ανοχής, η απουσία επαρκών μηχανισμών καταγγελίας και η επιφυλακτικότητα των ίδιων των εργαζομένων υπονομεύουν την αποτελεσματική εφαρμογή του νόμου. Η παρενόχληση συνεχίζει να λειτουργεί σε ένα πεδίο άνισης εξουσίας και σιωπής, επιβεβαιώνοντας ότι απαιτούνται πολυεπίπεδες παρεμβάσεις - νομικές, πολιτισμικές, εκπαιδευτικές - για να δημιουργηθεί ένα πραγματικά ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό το σημείο αξίζει να επισημανθεί ότι η παρούσα μελέτη, σε σύγκριση με προηγούμενες έρευνες, αναδεικνύει πιο λεπτομερώς τις διαφοροποιήσεις μεταξύ διαφορετικών τύπων οργανισμών (δημόσιων φορέων, ιδιωτικών εταιρειών και μη κυβερνητικών οργανώσεων) και τον τρόπο με τον οποίο αυτοί υιοθέτησαν ή εφάρμοσαν τις νέες θεσμικές απαιτήσεις. Αντί να περιγράφει συνολικά το φαινόμενο, εστιάζει στις ιδιαίτερες διαδρομές και προσαρμογές κάθε οργανισμού, αναδεικνύοντας τη σημασία παραγόντων όπως η προϋπάρχουσα κουλτούρα, το είδος του οργανισμού και η συμμετοχή του προσωπικού στη διαδικασία ενσωμάτωσης πολιτικών μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση.

Πράγματι, από τη δική μας έρευνα προκύπτει ότι οργανισμοί με ευαισθητοποιημένο πλαίσιο λειτουργίας ήδη πριν το 2021 δεν αντιμετώπισαν την ψήφιση του νόμου ως απλή κανονιστική υποχρέωση, αλλά ως επιβεβαίωση μιας βαθύτερης δέσμευσης στην ισότητα και τον σεβασμό. Η εσωτερική κουλτούρα αποδείχθηκε καθοριστική για την ενεργοποίηση και την ουσιαστική εφαρμογή των πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μεθοδολογία

Η παρούσα έρευνα υιοθέτησε μία ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση, με στόχο να διερευνήσει σε βάθος τη θεσμική και εργασιακή ανταπόκριση στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, μετά την ανάδυση του κινήματος #MeToo και την ψήφιση του Νόμου 4808/2021 στην Ελλάδα. Το επίκεντρο της μελέτης είναι η διερεύνηση του κατά πόσο ο ψηφιακός ακτιβισμός μετουσιώθηκε σε δομημένο και θεσμικά αποδεκτό αίτημα μεταρρυθμίσεων στον εργασιακό χώρο.

Για τον σκοπό αυτό, διεξήχθησαν ημιδομημένες συνεντεύξεις με στελέχη από έξι μεγάλους οργανισμούς, οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους και παρουσιάζουν έντονη κοινωνική παρουσία. Οι εταιρείες/οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα είναι: ο Όμιλος ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ (όμιλος εταιρειών που δραστηριοποιείται στον χώρο των κατασκευών, της παραγωγής και πώλησης ηλεκτρικής ενέργειας και αξιοποίησης διαφόρων υποδομών), η Septona (εταιρεία που δραστηριοποιείται στην αγορά της προσωπικής περιποίησης), η ΕΥΔΑΠ (εταιρεία στην Ελλάδα που δραστηριοποιείται στην αγορά του νερού), η ΜΚΟ Ηλιακτίδα (μη

κερδοσκοπική εταιρεία με μακρά ιστορία στην υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, όπως άτομα με αναπηρία και προσφυγικοί πληθυσμοί), η εταιρεία Erafos (εταιρεία που δραστηριοποιείται στον κλάδο της Τεχνολογίας και της Πληροφορικής), και η ΟΣΥ (Οδικές Συγκοινωνίες). Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν εξ αποστάσεως στο διάστημα από τον Οκτώβριο του 2024 έως τον Απρίλιο του 2025, με μέση διάρκεια περίπου 30'. Η επιλογή τους δεν έγινε τυχαία, αλλά βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων που εξασφαλίζουν τη συνάφεια και την καταλληλότητά τους με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα.

Τα βασικά κριτήρια επιλογής ήταν:

α) το μέγεθος και η επιρροή των οργανισμών, β) η ανταπόκρισή τους στο κίνημα #MeToo μέσω συγκεκριμένων δράσεων, γ) η ύπαρξη δομών υποστήριξης και προστασίας των εργαζομένων, δ) η πολιτική ισότητας και ένταξης που εφαρμόζουν, ε) η συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις του Ν. 4808/2021, στ) η δημοσιοποίηση των πολιτικών τους απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση. ζ) η δυνατότητα παροχής τεκμηριωμένων στοιχείων και διαθεσιμότητα για συνέντευξη. Η επιλογή περιλάμβανε φορείς που ανταποκρίθηκαν θετικά στο αίτημα συμμετοχής και διέθεταν άτομα-κλειδιά με επαρκή γνώση των σχετικών πολιτικών.

Οι συνεντεύξεις ακολούθησαν ένα κοινό ημιδομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο κάλυπτε δώδεκα βασικά ερωτήματα.

Οι ερωτήσεις αυτές αποσκοπούσαν στο να αποκαλύψουν τη στάση των οργανισμών απέναντι στην ισότητα και τη σεξουαλική παρενόχληση, τη στρατηγική τους για την προστασία των εργαζομένων, τις πρακτικές αντίδρασης σε περιστατικά ανάρμοστης συμπεριφοράς, καθώς και τις ενέργειες που υιοθετήθηκαν για την ευαισθητοποίηση και την πρόληψη.

Η έρευνα δομήθηκε γύρω από ένα βασικό ερευνητικό ερώτημα:

Πώς και σε ποιο βαθμό το κίνημα #MeToo επέδρασε στη θεσμική αλλαγή και την αναπροσαρμογή των εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους στην Ελλάδα;

Για την αναλυτική διερεύνηση του παραπάνω ερωτήματος, διατυπώθηκαν τρία επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα:

1. Με ποιους τρόπους επηρέασε το κίνημα #MeToo την εργασιακή κουλτούρα και τις πολιτικές των επιχειρήσεων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;

2. Πώς ανταποκρίθηκαν οι οργανισμοί στις νέες νομοθετικές απαιτήσεις μετά το 2021 και ποια μέτρα υιοθέτησαν για τη συμμόρφωση με τον Ν. 4808/2021;

3. Ποια εργαλεία, προγράμματα ή μηχανισμοί έχουν θεσμοθετηθεί για την πρόληψη και διαχείριση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης;

Η ποιοτική φύση της μεθοδολογίας επέτρεψε την αποτύπωση των εμπειριών, των στάσεων και των πρακτικών που εφαρμόζονται, όπως τις αντιλαμβάνονται τα ίδια τα στελέχη των οργανισμών. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, αναλύθηκαν θεματικά, με στόχο να αναδειχθούν επαναλαμβανόμενα μοτίβα, διαφοροποιήσεις και κενά που σχετίζονται με τη θεσμική ανταπόκριση στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια της έρευνας παρουσιάστηκαν ορισμένοι περιορισμοί, κυριότερος εκ των οποίων ήταν η δυσκολία εξασφάλισης συμμετοχής από οργανισμούς. Παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες επικοινωνίας, αρκετοί φορείς δεν ανταποκρίθηκαν στο αίτημα για συνέντευξη, γεγονός που περιορίσε το εύρος της αρχικά επιδιωκόμενης δειγματοληψίας. Η τελική επιλογή βασίστηκε στην εθελοντική διάθεση συμμετοχής και στη διαθεσιμότητα στελεχών με επαρκή γνώση του θεματικού αντικειμένου.

Ανάλυση και Συμπεράσματα

1. Εργασιακή Κουλτούρα και Επίδραση του #MeToo

Η συνέντευξη με τη συμμετέχουσα της ΕΥΔΑΠ αποτυπώνει με σαφήνεια πώς η εργασιακή κουλτούρα σε έναν δημόσιο οργανισμό μεγάλου μεγέθους είχε ήδη ενσωματώσει αξίες όπως η ισότητα, η πολυμορφία, η διαφάνεια και η ελευθερία της έκφρασης πολύ πριν την εμφάνιση του κινήματος #MeToo. Η ίδια επισημαίνει πως *«υπήρχε πάντα η κουλτούρα»*, γεγονός που δείχνει πως δεν αποτέλεσε το κίνημα σημείο εκκίνησης, αλλά επιτάχυνε τη μετάβαση σε ένα πιο θεσμοθετημένο και δομημένο πλαίσιο. Αναλυτικότερα, η συμμετέχουσα επισημαίνει *«κάποια μέτρα ενισχύθηκαν με την έλευση του MeToo...εισήλθαμε σε μία πιο δομημένη διαδικασία»*. *«..Έχει γίνει πιο αυστηρό το πλαίσιο και πιο δομημένο. Κατάφερε αυτό το κίνημα να επιβάλλει κάποιους κανόνες σε ένα μεγάλο πλήθος εταιρειών»*.

Αντιλαμβανόμαστε, συνεπώς, ότι το #MeToo ενίσχυσε την υφιστάμενη κουλτούρα, ωθώντας την προς μια συστηματοποίηση πρακτικών, με σαφέστερους ρόλους, δομές και διαδικασίες.

Η ενσωμάτωση πολιτικών όπως ο Κώδικας Δεοντολογίας, η Πολιτική Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, η Πολιτική Πολυμορφίας και η Πολιτική

Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αποκτά πλέον όχι μόνο συμβολικό χαρακτήρα αλλά και δεσμευτικό, με την έγκρισή τους από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Το κίνημα #MeToo δεν αποτέλεσε σημείο εκκίνησης για την κουλτούρα ισότητας, καθώς –όπως υποστηρίχθηκε– *«υπήρχε πάντα η κουλτούρα»*, ωστόσο αποτέλεσε καταλύτη για τη θεσμική ενίσχυση και τη συστηματοποίηση πρακτικών: *«με την έλευση του MeToo ίσως μπήκε σε μια πιο δομημένη διαδικασία»*. Αυτή η παρατήρηση επιβεβαιώνει την επίδραση του κινήματος όχι μόνο στην αλλαγή νοοτροπίας αλλά και στη δημιουργία υποχρεωτικού πλαισίου που υπερέβη τις προηγούμενες, πιο εθελοντικές ή αποσπασματικές ενέργειες των οργανισμών.

Συνεπώς, η περίπτωση αυτή δείχνει πώς το #MeToo λειτούργησε ως παράγοντας ενίσχυσης ήδη θεμελιωμένων αξιών, συνδέοντας την κοινωνική πίεση με εργασιακή ενδυνάμωση και αναδιοργάνωση.

Στον ιδιωτικό όμιλο (ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ), η Επικεφαλής του Νομικού Τμήματος παρουσιάζει την εικόνα μιας ώριμης κουλτούρας ισότητας ήδη πριν από το 2021, όπου το #MeToo λειτούργησε περισσότερο ως κοινωνική επιβεβαίωση και λιγότερο ως παράγοντας ουσιαστικού μετασχηματισμού. Όπως μας αφηγείτε η ίδια οι αξίες της ισότητας, της διαφάνειας και του σεβασμού *«ήταν ήδη εμποτισμένες στην κουλτούρα του ομίλου»*. Η αναφορά επίσης στη φυσική διαρρύθμιση των χώρων, *«υπάρχει οπτική επαφή από οποιοδήποτε σημείο του κτιρίου»* προσφέρει μια ενδιαφέρουσα ανάγνωση του πώς η κουλτούρα μπορεί να ενσωματώνει αξίες ισότητας και διαφάνειας όχι μόνο σε επίπεδο πολιτικών, αλλά και μέσα από αρχιτεκτονικές και ηθικές επιλογές. Όπως επισημαίνει η Επικεφαλής του Νομικού Τμήματος *«Η διαφάνεια αφορά όχι μόνο την τυπική συμπεριφορά, αλλά και την καθημερινή μας λειτουργία»*. Το κίνημα #MeToo ενίσχυσε την εμπιστοσύνη προς αυτές τις πρακτικές, νομιμοποιώντας τις στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Η τρίτη συνέντευξη, από την εταιρεία SEPTONA, αναδεικνύει έναν ενδιάμεσο τύπο: η εργασιακή κουλτούρα σεβασμού, φροντίδας και ισότητας υπήρχε ήδη, ωστόσο δεν είχε πλήρως θεσμοθετηθεί. Το #MeToo δεν προκάλεσε άμεσες αλλαγές στις πολιτικές, αλλά συνέβαλε στην ενίσχυση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης των

εργαζομένων, οι οποίοι απέκτησαν μεγαλύτερη εγρήγορση, ήταν περισσότερο όπως επισημάνθηκε «*alert*» και πρόθυμοι να καταγγείλουν ανάρμοστες συμπεριφορές. Έτσι, η SEPTONA φαίνεται να αντιπροσωπεύει μία πολιτισμικά ώριμη εταιρεία, όπου η μετάβαση από άτυπες πρακτικές σε τυπικές πολιτικές υποστηρίχθηκε από το κοινωνικό κλίμα που διαμόρφωσε το κίνημα αλλά και από το ίδιο το κράτος, το οποίο εισήγαγε το νέο νόμο. Όπως σημειώνει η συμμετέχουσα «...πάντα υπήρχαν πολιτικές, οι οποίες είναι υπέρ των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της ισότητας και του σεβασμού. Συγκεκριμένα..πολιτική για τη βία και παρενόχληση μπορεί να ήταν άτυπη, μη καταγεγραμμένη. Αλλά επίσημα είναι από τότε που σου επιβάλλει ο νόμος».

Η τέταρτη συνέντευξη, με την Ηλιακτίδα, ενισχύει τη σημασία της εδραιωμένης εργασιακής κουλτούρας ως προϋπόθεσης για την αποτελεσματική ενσωμάτωση πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο οργανισμός λειτουργούσε ήδη με βασικές αξίες σεβασμού και προστασίας της αξιοπρέπειας λόγω του χαρακτήρα της αποστολής του. Πρόκειται για μια αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία με μακρά ιστορία στην υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, όπως άτομα με αναπηρία και προσφυγικοί πληθυσμοί. Το #MeToo δεν άλλαξε το περιεχόμενο των πολιτικών, αλλά ενίσχυσε την επαγρύπνηση και τη συνειδητοποίηση των εργαζομένων, συμβάλλοντας σε μια περισσότερο ενεργητική στάση απέναντι σε φαινόμενα παρενόχλησης. Όπως σημειώνει η αντιπρόεδρος της Ηλιακτίδας, μετά το κίνημα οι εργαζόμενοι είναι πιο ενημερωμένοι, πιο έτοιμοι να αναγνωρίσουν και να καταγγείλουν περιστατικά βίας ή ανάρμοστης συμπεριφοράς. «*Θεωρώ ότι οι εργαζόμενοι, μετά το κίνημα του MeToo, ο κόσμος ο ίδιος, είναι πιο ενημερωμένος. Είναι πιο ευαισθητοποιημένος, σίγουρα. Είτε άντρας είτε γυναίκα*».

Ο οργανισμός φρόντισε να ενισχύσει τη συνεχή εκπαίδευση σε θέματα έμφυλης βίας, προσαρμόζοντας τη δράση του στις ανάγκες ευαισθητοποίησης του προσωπικού. ΉΑρα, αν και οι πολιτικές υπήρχαν από πριν, το κίνημα #MeToo ενίσχυσε την κουλτούρα επαγρύπνησης και αντίδρασης σε τέτοια φαινόμενα. Η συμμετέχουσα επισημαίνει ότι «Δεν είναι τόσο η πολιτική σαν τυπική διαδικασία. Η πολιτική πάντα υπήρχε και ενισχύθηκε με την νομοθεσία. Την ευρωπαϊκή».

Η πέμπτη συνέντευξη, με την ΟΣΥ, παρουσιάζει μια διαφορετική περίπτωση: σε έναν έντονα ανδροκρατούμενο οργανισμό, η επίδραση του #MeToo στην εργασιακή κουλτούρα ήταν περιορισμένη. Οι αλλαγές που καταγράφηκαν δεν συνδέθηκαν με αυθόρμητη κοινωνική ή πολιτισμική αφύπνιση, αλλά με την ανάγκη θεσμικής συμμόρφωσης. Η θεσμοθέτηση εργαλείων και πολιτικών υπήρξε αποτέλεσμα κανονιστικών απαιτήσεων και όχι εσωτερικής πίεσης ή πολιτισμικής μεταστροφής. Η συνέντευξη υπογραμμίζει ότι το 95% του προσωπικού είναι άνδρες οδηγοί, κάτι που περιορίζει το «πεδίο» στο οποίο τυπικά αναμένεται να εκδηλωθούν ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με τον Διευθυντή Συγκοινωνιακού Έργου, η υιοθέτηση της πολιτικής ενάντια στη σεξουαλική βία και παρενόχληση αποτελούσε στόχο της συνολικότερης στρατηγικής του ΟΣΥ, ακόμη και αν η πλειοψηφία του προσωπικού είναι του ίδιου φύλου.

Έτσι, ενώ θεσπίστηκαν πολιτικές και εκπαιδευτικά προγράμματα, η ανάγκη για ευρύτερη αλλαγή κουλτούρας δεν παρουσιάζεται τόσο επιτακτική ή αυθόρμητη.

Η έκτη συνέντευξη, με την ΕΠΑΦΟΣ, καταγράφει μια περίπτωση ώριμης εργασιακής κουλτούρας, όπου το #MeToo λειτούργησε ως αφορμή για εμβάθυνση υφιστάμενων αξιών και πρακτικών. Η εταιρεία αξιοποίησε το κοινωνικό momentum για να ενισχύσει την κουλτούρα διαφάνειας και σεβασμού, να θεσμοθετήσει εκπαιδευτικά προγράμματα και να αναπτύξει εργαλεία όπως πλατφόρμα ανώνυμων αναφορών. Η πολιτισμική μεταβολή ήταν ήδη σε εξέλιξη, και το κίνημα λειτούργησε ενισχυτικά. Σημαντικό στοιχείο είναι ότι, σύμφωνα με την συνέντευξη, η αλλαγή δεν περιορίστηκε μόνο σε τυπικές πολιτικές, αλλά είχε βαθύτερη επίδραση στην καθημερινή κουλτούρα, ενδυναμώνοντας την αίσθηση σεβασμού και προστασίας. Όπως σημειώνει ο συμμετέχων *«οι εργαζόμενοι αισθάνονται ελεύθεροι να εκφράσουν τυχόν ανησυχίες χωρίς φόβο αντιποίνων, υπάρχει διαφάνεια και εμπιστοσύνη»*. *«Η αλλαγή (του MeToo) έχει συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος, όπου η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός αποτελούν προτεραιότητα»*.

Οι έξι συνεντεύξεις αναδεικνύουν ότι η επίδραση του κινήματος #MeToo στην εργασιακή κουλτούρα διαφέρει σημαντικά ανάλογα με τον βαθμό θεσμικής ωριμότητας και εσωτερικής πολιτισμικής ευαισθητοποίησης κάθε οργανισμού. Ορισμένοι οργανισμοί (ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ, ΕΠΑΦΟΣ, Ηλιακτίδα) διέθεταν ήδη δομημένες αξίες ισότητας και διαφάνειας, με αποτέλεσμα το κίνημα να λειτουργήσει επιβεβαιωτικά ή ενισχυτικά. Σε άλλες περιπτώσεις, όπως η ΕΥΔΑΠ και η SEPTONA, το #MeToo λειτούργησε ως καταλύτης για την ενίσχυση υπαρχουσών πρακτικών. Αντίθετα, στην ΟΣΥ, η πολιτισμική μεταβολή υπήρξε πιο επιφανειακή και κινήθηκε κυρίως στο πεδίο της καταναγκαστικής συμμόρφωσης, χωρίς εσωτερική μεταστροφή των πολιτισμικών παραμέτρων. Έτσι, το #MeToo δεν είχε την ίδια επίδραση σε όλους τους οργανισμούς, αλλά κάθε φορέας αντέδρασε διαφορετικά, ανάλογα με το τι κουλτούρα είχε ήδη διαμορφωθεί και πόσο έτοιμος ήταν να δεχτεί αλλαγές.

2. Ανταπόκριση στις Νομοθετικές Ρυθμίσεις

Η ΕΥΔΑΠ ενσωμάτωσε τις ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021 μέσω της θεσμοθέτησης συγκεκριμένων μηχανισμών συμμόρφωσης. Ο πλέον σημαντικός είναι η δημιουργία ρόλου «προσώπου αναφοράς» – ανεξάρτητου από την ιεραρχία – με ρητές αρμοδιότητες υποδοχής και διαχείρισης καταγγελιών. Η μετάβαση από την προηγούμενη πρακτική αναφοράς στην Υπηρεσία Προσωπικού (που ίσχυε πριν το 2021) σε έναν θεσμικά κατοχυρωμένο ρόλο αποτυπώνει την επίδραση του νόμου ως μηχανισμού ενεργοποίησης πιο ουσιαστικών δομών προστασίας. Όπως επισημαίνει η συμμετέχουσα, *«Έχουμε ορίσει υπεύθυνο αναφοράς, ένα πρόσωπο, στο οποίο μπορεί να απευθυνθεί κάποιος και να κάνει καταγγελία, εάν υποστεί κάποια άνιση μεταχείριση, παρενόχληση ή εάν έχει παρατηρήσει ότι κάποιος άλλος στον εργασιακό χώρο έχει πέσει θύμα παρενόχλησης ή έχει υποστεί κάποια άνιση μεταχείριση»*. «Ο συγκεκριμένος ρόλος πιο πριν δεν υπήρχε...απευθύνονταν στην υπηρεσία προσωπικού....αυτό είναι ένα από τα παραδείγματα ότι πλέον υπάρχει ένα πιο δομημένο πλαίσιο».

Επιπλέον, εντός της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου έχουν ενταχθεί έλεγχοι που αφορούν στην κουλτούρα ισότητας και στη συμμόρφωση με τις νέες απαιτήσεις, κάτι που φανερώνει τη διεύρυνση των εσωτερικών αξιολογήσεων πέρα από

οικονομικούς δείκτες. Ο οργανισμός υιοθετεί δηλαδή μια προσέγγιση όπου οι αξίες της ισότητας και της προστασίας από τη βία γίνονται αντικείμενο παρακολούθησης στο πλαίσιο της κανονιστικής συμμόρφωσης.

Στον Όμιλο TEPNA, οι πρακτικές είχαν ήδη υιοθετηθεί, με τον νόμο να λειτουργεί απλώς ως επισημοποίηση υπαρχουσών διαδικασιών, καθώς *«οι πολιτικές και οι διαδικασίες υπήρχαν ήδη»*. Το #MeToo, δηλαδή, δεν εισήγαγε κάτι θεμελιωδώς νέο, αλλά νομιμοποίησε και ενίσχυσε πολιτικές που ήδη υπήρχαν, μετακινώντας τις από το επίπεδο της «ηθικής πρακτικής» στο επίπεδο του «δομημένου μηχανισμού». Όπως σημειώνει η Επικεφαλής του Νομικού Τμήματος, *«Οι πολιτικές ήταν ήδη διαμορφωμένες, αλλά ενισχύθηκαν με τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τα εργαλεία...καταγγελιών, αναφοράς, διερεύνησης, κ.ο.ο. που εισήγαγε ο νέος νόμος»*.

Η ύπαρξη εξωτερικών πιστοποιήσεων, όπως το ISO, προσφέρει επιπλέον μηχανισμό παρακολούθησης της συμμόρφωσης, υποδεικνύοντας έναν οργανισμό που είχε ενσωματώσει προνοητικά τις απαιτήσεις. Η θεσμική απάντηση υπήρξε δηλαδή πιο «ώριμη», οργανικά ενσωματωμένη στην υπάρχουσα λειτουργία.

Η SEPTONA, αντίστοιχα, υιοθέτησε πλήρως τις προβλεπόμενες από τον νόμο πολιτικές, οι οποίες, ωστόσο, στηρίζονταν σε προϋπάρχουσες άτυπες πρακτικές. Εδώ παρατηρείται ένα υβριδικό μοντέλο κανονιστικής και καταναγκαστικής συμμόρφωσης: από τη μία, οι αλλαγές έγιναν για την τήρηση της νομοθεσίας· από την άλλη, βρήκαν πρόσφορο έδαφος σε μια υπάρχουσα κουλτούρα ισότητας και σεβασμού. Όπως επισημαίνει η συμμετέχουσα *«Το MeToo οδήγησε το κράτος. Αλλά και πριν από το 2021 υπήρχαν πολιτικές (υπέρ των δικαιωμάτων των εργαζόμενων)»*.

Η Ηλιακίδα παρουσίασε μια ιδιαίτερα οργανωμένη και πλήρη προσαρμογή, χωρίς να χρειαστεί ριζικές αλλαγές, καθώς ήδη εφάρμοζε αντίστοιχες πολιτικές. Η συμμόρφωση λειτούργησε ως επικαιροποίηση και θεσμική επικύρωση υπαρχουσών πρακτικών, οι οποίες είχαν δομηθεί και βασισθεί σε εθνικές και ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές πριν το 2021, λόγω και της συνεργασίας με διεθνείς οργανισμούς όπως η Ύπατη Αρμοστεία. Όπως τονίζει η αντιπρόεδρος της Ηλιακίδας

«Δεν θεωρώ ότι η πολιτική μας άλλαξε από την έλευση του κινήματος MeToo. Η πολιτική που υπήρχε ακολούθησε κατά γράμμα τη νομοθεσία. Η πολιτική πάντα υπήρχε και ενισχύθηκε με την νομοθεσία».

Η περίπτωση αυτή επιβεβαιώνει την κανονιστική διάσταση της προσαρμογής και αναδεικνύει την επίδραση εξωτερικών θεσμών στην τυποποίηση εσωτερικών διαδικασιών.

Η ΟΣΥ, από την άλλη, ενσωμάτωσε επίσημη Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης, όρισε Compliance Officer και θεσμοθέτησε τη χρήση πλατφόρμας αναφορών (Save Voice). Η ανταπόκριση χαρακτηρίζεται κυρίως από θεσμική υποχρέωση και λιγότερο από εσωτερική ανάγκη.

Η συγκεκριμένη περίπτωση αναδεικνύει ένα πρότυπο εργασιακής προσαρμογής κυρίως μέσω θεσμικών υποχρεώσεων και λιγότερο μέσω πολιτισμικής αφύπνισης. Οι αλλαγές στις πολιτικές και η εφαρμογή νέων μηχανισμών διαχείρισης καταγγελιών προκλήθηκαν σε μεγάλο βαθμό από το θεσμικό πλαίσιο που ακολούθησε το κίνημα #MeToo και την ψήφιση του Ν. 4808/2021, παρά από άμεση πολιτισμική μετατόπιση εντός της εταιρείας.

Η ΕΠΑΦΟΣ δεν περιορίστηκε σε τυπική συμμόρφωση. Δεν ακολούθησε απλώς τις εξωτερικές νομικές απαιτήσεις επειδή το όριζε ο νόμος, αλλά χρησιμοποίησε τη νομοθεσία ως αφορμή για να επισημοποιήσει και να ενισχύσει αξίες και πρακτικές που ήδη υπήρχαν στην εταιρεία. *«Το κίνημα #MeToo αποτέλεσε καταλυτικό παράγοντα για την αναθεώρηση και ενίσχυση των υπάρχουσών πολιτικών περί σεξουαλικής παρενόχλησης»*, οι αξίες που ήδη υπήρχαν στην κουλτούρα της ενισχύθηκαν και έλαβαν θεσμική μορφή (επίσημες πολιτικές, μηχανισμοί, διαδικασίες).

Ενσωμάτωσε νέους κανονισμούς για την προστασία των εργαζομένων, ενίσχυσε τη διαδικασία αναφορών και διερεύνησης περιστατικών, θέσπισε πολιτική διαχείρισης περιστατικών με σαφώς ορισμένες διαδικασίες για την αναφορά, τη διερεύνηση και την επίλυση, προχώρησε στη δημιουργία ανώνυμου μηχανισμού

αναφοράς (whistleblowing), διασφαλίζοντας την εμπιστευτικότητα και την ανεξαρτησία της διαδικασίας.

Παρά την κοινή υποχρέωση συμμόρφωσης με τον Ν. 4808/2021, οι έξι εταιρείες/οργανισμοί ακολούθησαν διαφορετικές στρατηγικές προσαρμογής, ανάλογα με την προϋπάρχουσα εσωτερική τους κουλτούρα και τις θεσμικές επιρροές που δέχονταν. Ορισμένοι, όπως η ΕΥΔΑΠ, κινήθηκαν προς μια ουσιαστική θεσμική μεταρρύθμιση, αξιοποιώντας τον νόμο για να ενισχύσουν ή να δημιουργήσουν νέες πολιτικές προστασίας. Άλλοι, όπως η ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ και η Ηλιακτίδα, εφάρμοσαν τον νόμο ως επισημοποίηση πρακτικών που ήδη υφίσταντο. Στην περίπτωση της SEPTONA, η συμμόρφωση αντανακλά ένα μείγμα τυπικής υποχρέωσης και κανονιστικής ευθυγράμμισης. Αντίθετα, η ΟΣΥ εφάρμοσε αλλαγές κυρίως λόγω θεσμικής πίεσης, χωρίς σαφείς ενδείξεις εσωτερικής πολιτισμικής μεταβολής. Η περίπτωση της ΕΠΑΦΟΣ δείχνει τον πιο ενταγμένο τύπο συμμόρφωσης, καθώς ο οργανισμός αξιοποίησε τη νομοθεσία ως ευκαιρία για να ενισχύσει μια ήδη ανεπτυγμένη κουλτούρα σεβασμού και προστασίας.

Παρατηρούμε διαφορές στον χαρακτήρα αυτής της συμμόρφωσης. Σε κάποιες περιπτώσεις ήταν τυπική και επιφανειακή, ενώ σε άλλες ουσιαστική και ενταγμένη σε προϋπάρχουσες αξίες.

3. Εργαλεία, Μηχανισμοί και Δράσεις για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση

Η περίπτωση της ΕΥΔΑΠ αναδεικνύει ένα πολυεπίπεδο και προληπτικό σύστημα διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Περιλαμβάνει:

- Εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια ευαισθητοποίησης.
- Διάχυση των πολιτικών στους εργαζόμενους και ενεργό ρόλο της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης.
- Δυνατότητα αναφοράς περιστατικών με διάφορους τρόπους (ηλεκτρονικά, γραπτώς, προσωπικά), με πρόβλεψη και για ανώνυμες καταγγελίες.
- Άμεση ενεργοποίηση διαδικασιών εντός 2–3 ημερών για την προστασία του θύματος.

- Συνεχή παρακολούθηση από τις Διευθύνσεις Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου για την εφαρμογή των μηχανισμών.

Αν και δεν έχουν υπάρξει περιστατικά, ο οργανισμός διατηρεί ετοιμότητα, με βάση δομημένες διαδικασίες και σαφείς ρόλους, οι οποίοι αποτρέπουν τη συγκάλυψη και ενισχύουν την αίσθηση ασφάλειας. Το σύστημα λειτουργεί τόσο αποτρεπτικά όσο και υποστηρικτικά, ενώ αποτυπώνει μία κουλτούρα πρόληψης και όχι απλώς διαχείρισης εκ των υστέρων. *«Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης πλέον διενεργεί ελέγχους για τον σεβασμό των αρχών, της δεοντολογίας αλλά και τον σεβασμό στην ιδιωτικότητα»*, σημειώνει μεταξύ άλλων η συμμετέχουσα.

Η ανάλυση της συνέντευξης δείχνει πως η υιοθέτηση των πολιτικών δεν αποτέλεσε απλή απάντηση σε μια νομική απαίτηση. Αντίθετα, προέκυψε ως σύνθεση κοινωνικών και θεσμικών πιέσεων, επιβεβαιώνοντας την παρατήρηση ότι η θεσμική συμμόρφωση είναι πιο αποτελεσματική όταν ευθυγραμμίζεται με προϋπάρχουσες αξίες και εσωτερική κουλτούρα.

Στον Όμιλο ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ, ενσωματώθηκαν μηχανισμοί πρόληψης και διαχείρισης με έμφαση την αξιοπιστία και την παρακολούθηση.

○ Το πλαίσιο πρόληψης περιλαμβάνει:

- εκπαιδευτικά προγράμματα με βιντεοσκοπημένο υλικό, slides και αξιολόγηση γνώσεων,
- υποχρεωτική συμμετοχή με ηλεκτρονική παρακολούθηση,
- επαναλήψεις εκπαιδεύσεων όταν διαπιστώνεται έλλειψη κατανόησης,
- επιβράβευση επιδόσεων για την ενίσχυση της συμμετοχής.

○ Η διαχείριση καταγγελιών βασίζεται σε:

- θεσμοθετημένο ανώνυμο μηχανισμό μέσω εξωτερικής πλατφόρμας,
- εσωτερική διαδικασία με συμμετοχή πολλών στελεχών για αποφυγή συγκάλυψης,
- συλλογική αξιολόγηση αναφορών,
- άμεση απόκριση, όπως αποδεικνύει το περιστατικό απόλυσης μετά από αναφορά ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Η έμφαση δίνεται στην πρόληψη μέσω κουλτούρας, όχι μόνο μέσω καταστολής. Η ασφάλεια των εργαζομένων ενισχύεται όταν υπάρχει εμπιστοσύνη πως οι μηχανισμοί λειτουργούν και δεν υπάρχουν αντίποινα.

Η συγκεκριμένη περίπτωση προσφέρει μια εναλλακτική μορφή διάχυσης καινοτομιών: μια διαδικασία όχι τόσο μετασχηματισμού, όσο επιβεβαίωσης και ενίσχυσης ενός ήδη σχηματισμένου πλαισίου αλλαγής. Το #MeToo, στην ελληνική του εκδοχή, λειτούργησε λιγότερο ως μοχλός ριζικής καινοτομίας και περισσότερο ως καταλύτης που νομιμοποίησε κοινωνικά την ανάγκη για θεσμική παρέμβαση.

Στην ΕΥΔΑΠ η αλλαγή ήταν αποτέλεσμα κοινωνικής και θεσμικής πίεσης που λειτούργησε καταλυτικά. Στον Όμιλο ΤΕΡΝΑ η διαδικασία διάχυσης υπήρξε περισσότερο επιβεβαιωτική. Η καινοτομία είχε ήδη ενσωματωθεί και το κίνημα λειτούργησε ως εξωτερική επιβεβαίωση και ενίσχυση του υπάρχοντος πλαισίου.

Μέχρι στιγμής, παρατηρούμε δηλαδή μία διάκριση στον ρυθμό και τη φύση της υιοθέτησης. Πρόκειται για δύο διαφορετικές στρατηγικές εργασιακής προσαρμογής, όπως περιγράφονται και στη θεωρία των Strang & Soule, 1998 και των DiMaggio & Powell (1983).

Με παρόμοιο τρόπο, η SEPTONA θέσπισε ανώνυμο μηχανισμό αναφορών, προώθησε την προσωπική επικοινωνία με το HR, και την κουλτούρα άμεσης αντίδρασης και έδωσε έμφαση στη συστηματική αποστολή ενημερωτικού υλικού, σχετικά με τις νέες πολιτικές. Οι διαδικασίες είναι μεν τυπικές, όμως δίνουν έμφαση στην ανθρώπινη επαφή και στην άμεση αντίδραση. Η προσέγγιση της SEPTONA αναδεικνύει την αξία της εσωτερικής εγγύτητας και εμπιστοσύνης και υποδηλώνει ότι η επιτυχής υιοθέτηση πολιτικών κατά της παρενόχλησης εξαρτάται όχι μόνο από τον εξωτερικό καταναγκασμό, αλλά και από την εργασιακή ταυτότητα και την κουλτούρα κάθε οργανισμού. *«Το πιο σημαντικό είναι να κάνει στον κόσμο να μιλήσει και να μην φοβάται. Γιατί καμιά φορά φοβούνται...Φοβάται ο άλλος να μιλήσει, φοβάται τον προϊστάμενο του. Το μεγαλύτερο privilege αυτά είναι να καταλάβει ο κόσμος ότι μπορεί να έρθει κατευθείαν και σε εμάς και να μιλάει στο ανθρώπινο δυναμικό*

απευθείας για πράγματα που τον ενοχλούν σε καθημερινότητα», σημειώνει μεταξύ άλλων η συμμετέχουσα.

Αντίστοιχα, η Ηλιακτίδα έχει αναπτύξει ένα σύστημα πολλαπλών επιπέδων για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, το οποίο περιλαμβάνει:

- Εκπαίδευση προσωπικού: Συνεχή σεμινάρια και εκπαιδευτικές δράσεις σε θέματα έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο για το προσωπικό όσο και για τους ωφελούμενους (π.χ. προσφύγισες).
- Ενημέρωση νέων εργαζομένων: Υποχρεωτική ενημέρωση για τον κώδικα δεοντολογίας και τις διαδικασίες από την πρώτη ημέρα πρόσληψης.
- Καθορισμένα πρόσωπα αναφοράς: Υπάρχουν ορισμένα πρόσωπα στο οργανόγραμμα που δέχονται αναφορές και διεξάγουν αντικειμενικές διερευνήσεις.
- Τυπική διαδικασία διερεύνησης: Μετά από οποιαδήποτε καταγγελία, ακολουθείται επίσημη νομική διαδικασία.
- Ανώνυμη ή επώνυμη αναφορά: Υπάρχει δυνατότητα υποβολής αναφορών, αν και για την αποτελεσματική διερεύνηση προτιμάται η επώνυμη καταγγελία.

Η δομή της πρόληψης και διαχείρισης είναι σύμφωνη με διεθνή πρότυπα και κατευθύνσεις, και ενισχύει την εμπιστοσύνη και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο.

Σε αυτήν την περίπτωση, το κίνημα λειτούργησε περισσότερο ως ενισχυτικός παράγοντας, αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση και ενδυναμώνοντας την έτοιμη αποδοχή των αξιών αυτών από το προσωπικό. Οι πολιτικές για την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση και την προώθηση της ισότητας προϋπήρχαν του κινήματος #MeToo και της νομοθετικής μεταρρύθμισης του 2021. Ωστόσο, το #MeToo, σε συνδυασμό με τις νέες ευρωπαϊκές και εθνικές ρυθμίσεις, ενίσχυσε και τυποποίησε τις ήδη υπάρχουσες πρακτικές, προσφέροντας ένα πιο επίσημο και δεσμευτικό πλαίσιο εφαρμογής. Έτσι, δεν παρατηρείται ριζική αλλαγή στην εργασιακή κουλτούρα, αλλά μάλλον επιβεβαίωση, επέκταση και συστηματοποίηση προϋπάρχουσων δεσμεύσεων προς την ισότητα και την προστασία των εργαζομένων.

Με παρόμοιο τρόπο, η ΟΣΕ θέσπισε:

- Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών για τη βία και την παρενόχληση,
- Πλατφόρμα Save Voice (Whistleblowing), η οποία επιτρέπει ανώνυμες ή επώνυμες αναφορές,
- Συστηματική Εκπαίδευση σε θέματα έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης (σε επίπεδο διοίκησης και διεύθυνσης),
- Ετήσιες ανώνυμες έρευνες προσωπικού για αξιολόγηση του εργασιακού κλίματος.

Η περίπτωση της ΟΣΥ μπορεί να ερμηνευτεί πιο συστηματικά υπό το πρίσμα της της έννοιας της καταναγκαστικής διάχυσης (coercive diffusion), όπως αναπτύσσεται στη Νέα Θεσμική Θεωρία (DiMaggio & Powell, 1983). Η ΟΣΥ ανταποκρίθηκε στις απαιτήσεις του Ν. 4808/2021 όχι λόγω ενδογενούς πολιτισμικής ανάγκης ή εργασιακής πίεσης από τα κάτω, αλλά επειδή υπήρξε εξωτερικός θεσμικός καταναγκασμός. Δηλαδή, ο νόμος επέβαλε τις αλλαγές, και όχι η ίδια η εργασιακή κουλτούρα. Μάλιστα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ΟΣΥ εμπίπτει στην κατηγορία των «late adopters», δηλαδή οργανισμών που δεν καινοτομούν από μόνοι τους, αλλά υιοθετούν πρακτικές μόνο όταν αυτές γίνουν θεσμικά επιβεβλημένες.

Η ΕΠΑΦΟΣ θεσμοθέτησε ένα ολιστικό σύστημα πρόληψης και διαχείρισης, προσαρμοσμένο στις βέλτιστες πρακτικές και με στόχο τη συνεχή βελτίωση της ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον. Όπως επισημαίνει ο συμμετέχων «ένα σαφώς ορισμένο πλαίσιο λειτουργεί σε όλα τα επίπεδα της εταιρείας, το οποίο περιλαμβάνει προκαθορισμένες διαδικασίες για την αναφορά, τη διερεύνηση και την επίλυση περιστατικών».

Η ΕΠΑΦΟΣ, συνεπώς, εφάρμοσε πολλαπλά εργαλεία και μηχανισμούς:

- Εκπαιδευτικά εργαστήρια και σεμινάρια, τόσο δια ζώσης όσο και διαδικτυακά που καλύπτουν θέματα, όπως η αναγνώριση ανάρμοστων συμπεριφορών, η διαδικασία αναφοράς και η διαχείριση κρίσεων.
- Ανώνυμο μηχανισμό αναφορών μέσω εξωτερικής πλατφόρμας.

- Σαφές πλαίσιο διαχείρισης περιστατικών, το οποίο περιγράφει τη ροή των ενεργειών και τις ευθύνες των συμμετεχόντων.
- Άμεση διαδικασία διερεύνησης αναφορών και σύσταση επιτροπών με συμμετοχή νομικών συμβούλων και ειδικών σε ανθρώπινη συμπεριφορά.
- Τακτική αξιολόγηση και έλεγχοι για την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών.
- Δέσμευση σε διαφάνεια και ταχεία ανταπόκριση σε κάθε περιστατικό.

Στην προκειμένη περίπτωση, οι πολιτικές πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αποτελούν προϊόν καταναγκασμού ή εξωτερικής πίεσης, αλλά φυσική συνέχεια μιας ώριμης εσωτερικής κουλτούρας. Η οργάνωση δεν βίωσε την αλλαγή ως «ριζική καινοτομία», αλλά ως ενίσχυση και τυποποίηση των ήδη ενσωματωμένων αξιών ισότητας και διαφάνειας.

Παρά την κοινή νομική υποχρέωση, οι έξι εταιρείες/οργανισμοί διαφοροποιούνται ως προς τη δομή, την έκταση και τη φιλοσοφία των μηχανισμών πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ΕΥΔΑΠ, η ΤΕΡΝΑ και η ΕΠΑΦΟΣ έχουν θεσπίσει ολοκληρωμένα συστήματα, που περιλαμβάνουν ανώνυμους μηχανισμούς αναφοράς, εκπαιδεύσεις με αξιολόγηση, νομική εποπτεία και σαφείς διαδικασίες διερεύνησης. Στην Ηλιακτίδα, παρατηρείται ένα πολυεπίπεδο μοντέλο, το οποίο ενσωματώνει πρόσωπα αναφοράς, συστηματική εκπαίδευση και κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας, με ρίζες στην αποστολή του οργανισμού. Η SEPTONA υιοθετεί πιο άμεσες, διαπροσωπικές πρακτικές, δίνοντας έμφαση στην αμεσότητα της διοίκησης και την ενθάρρυνση των εργαζομένων να εκφράζονται. Η ΟΣΥ εστιάζει περισσότερο στη διαδικαστική θωράκιση, με επίσημες πολιτικές, πλατφόρμα whistleblowing και εκπαιδεύσεις, χωρίς όμως να ενσωματώνεται πάντα η κουλτούρα αυτών των μέτρων στο εσωτερικό της.

Ωστόσο, κοινός παρονομαστής παραμένει η επιδίωξη θεσμικής επάρκειας, αλλά ο βαθμός στον οποίο τα μέτρα αυτά γίνονται βίωμα των εργαζομένων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την προϋπάρχουσα εργασιακή κουλτούρα κάθε οργανισμού.

Σύνοψη

Το κίνημα #MeToo, ως μορφή ψηφιακού ακτιβισμού, επέδρασε βαθιά στο δημόσιο διάλογο γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση και επηρέασε οργανισμούς και θεσμούς σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην Ελλάδα, αν και η εκδήλωση του κινήματος είχε πιο συγκρατημένα χαρακτηριστικά σε σύγκριση με άλλες χώρες, η επίδρασή του υπήρξε σημαντική, ενεργοποιώντας κοινωνικές και θεσμικές αλλαγές, ιδιαίτερα στο εργασιακό περιβάλλον.

Επιπλέον, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι στην παρούσα μελέτη το κίνημα #MeToo εξετάζεται όχι μόνο ως κοινωνικό φαινόμενο ατομικών αφηγήσεων και καταγγελιών, αλλά και ως συλλογική έκφραση ψηφιακού ακτιβισμού, με ισχυρή επιδραστικότητα στο θεσμικό και εργασιακό επίπεδο. Η δύναμη του κινήματος δεν προήλθε αποκλειστικά από το περιεχόμενο των αφηγήσεων, αλλά από τον τρόπο με τον οποίο μέσα από τα ψηφιακά δίκτυα (social media, πλατφόρμες ειδήσεων, διαδικτυακές κοινότητες) αυτές οι αφηγήσεις μαζικοποιήθηκαν, αποκτώντας κρίσιμη μάζα και παγκόσμια ορατότητα.

Μέσω αυτής της μαζικής ψηφιακής διάχυσης, το #MeToo κατάφερε να μετατρέψει μεμονωμένα βιώματα σε συλλογική συνείδηση, ασκώντας ισχυρή κοινωνική πίεση όχι μόνο στα μέσα ενημέρωσης και στην κοινή γνώμη, αλλά και στους ίδιους τους οργανισμούς και θεσμούς. Οι οργανισμοί, υπό το βάρος αυτής της κοινωνικής πίεσης και της αυξημένης ορατότητας των προβλημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, βρέθηκαν μπροστά στην ανάγκη να τυποποιήσουν άτυπες πρακτικές που προηγουμένως είτε θεωρούνταν αυτονόητες είτε λειτουργούσαν χωρίς επίσημο πλαίσιο.

Έτσι, η συμβολή του #MeToo μπορεί να ερμηνευθεί, στο πλαίσιο της θεωρίας διάχυσης καινοτομιών (Rogers, 1983), ως ένας μηχανισμός που επέτρεψε την ευρεία διάδοση, την κοινωνική κανονικοποίηση και τελικά τη θεσμική νομιμοποίηση νέων πρακτικών, ενσωματώνοντάς τες στην επίσημη λειτουργία των οργανισμών. Αναδεικνύεται επομένως μια δυναμική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην κοινωνική

πίεση (bottom-up forces), την ανταπόκριση των οργανισμών και την επίσημη θεσμική αλλαγή (top-down adjustments).

Για την κατανόηση των τάσεων και διαφοροποιήσεων που αναδείχθηκαν μέσα από τις συνεντεύξεις, εφαρμόστηκε θεματική ανάλυση με σκοπό την ανάδειξη βασικών μοτίβων και επαναλαμβανόμενων προτύπων στη στάση και στις πρακτικές των οργανισμών απέναντι στην πρόληψη και διαχείριση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μέσω της ερμηνευτικής προσέγγισης, εντοπίστηκαν κοινές θεματικές που διαπερνούν τις αφηγήσεις των συμμετεχόντων, όπως η επίδραση του κινήματος #MeToo στη διαμόρφωση τυπικών πολιτικών, η απάντηση στις νέες νομοθετικές απαιτήσεις, και η ανάπτυξη μηχανισμών πρόληψης και αντίδρασης. Η συγκριτική ανάλυση αυτών των συνεντεύξεων μας επιτρέπει να αναδείξουμε τόσο τα κοινά στοιχεία όσο και τις αποκλίσεις μεταξύ διαφορετικών εργασιακών πλαισίων, και να προσφέρουμε έτσι μια βαθύτερη κατανόηση των παραγόντων που διευκόλυναν ή περιόρισαν τη διάχυση και θεσμική ενσωμάτωση των νέων πρακτικών.

Αρχικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι σε όλους σχεδόν τους συμμετέχοντες (ΕΥΔΑΠ, ΤΕΡΝΑ, SEPTONA, Ηλιακτίδα, ΟΣΥ, ΕΠΑΦΟΣ), το #MeToo δεν αποτέλεσε το αρχικό έναυσμα για τη διαμόρφωση πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Υπήρχαν προϋπάρχουσες αξίες σεβασμού και ισότητας (ιδιαίτερα σε Ηλιακτίδα, ΤΕΡΝΑ, SEPTONA). Το #MeToo, δηλαδή, ενίσχυσε την ευαισθητοποίηση και νομιμοποίησε ήδη υφιστάμενες ή άτυπες πρακτικές. Ιδιαίτερα στην ΕΠΑΦΟΣ και την ΕΥΔΑΠ, λειτούργησε ως καταλύτης για τη συστηματοποίηση και θεσμική ενδυνάμωση πολιτικών.

Από την άλλη πλευρά, σε οργανισμούς όπως ο ΟΣΥ, λόγω του ανδροκρατούμενου περιβάλλοντος, η επίδραση του #MeToo στην κουλτούρα ήταν περιορισμένη και προέκυψε η συμμόρφωση κυρίως λόγω θεσμικών απαιτήσεων.

Ένα ακόμη κοινό μοτίβο ήταν ότι όλοι οι οργανισμοί προσαρμόστηκαν στο νέο νομικό πλαίσιο. Οι περισσότεροι επικαιροποίησαν ή τυποποίησαν τις πολιτικές που ήδη υπήρχαν, ενώ σε κάποιους παρατηρήσαμε και την τυπική κατοχύρωση ρόλων

όπως compliance officer, πρόσωπο αναφοράς κτλ. Σε οργανισμούς που είχαν ήδη κουλτούρα ισότητας (Ηλιακτίδα, ΤΕΡΝΑ, SEPTONA), η νομοθεσία επικύρωσε και ενίσχυσε πρακτικές χωρίς να φανερώνει ριζική αναδιοργάνωση.

Αντίθετα, η ΟΣΥ και εν μέρει θα μπορούσαμε να πούμε η SEPTONA προσαρμόστηκαν κυρίως λόγω εξωτερικής υποχρέωσης, όχι τόσο λόγω εσωτερικής ανάγκης αλλαγής κουλτούρας. Η ΕΠΑΦΟΣ και η ΕΥΔΑΠ, όπως ήδη εξηγήσαμε, αξιοποίησαν τη νέα νομοθεσία ως ευκαιρία για εμβάθυνση των θεσμικών μηχανισμών προστασίας.

Τέλος, όλοι οι οργανισμοί υιοθέτησαν μηχανισμούς αναφοράς (ανώνυμες ή επώνυμες), ενώ πολλοί δημιούργησαν διαδικασίες διερεύνησης και πολιτικές διαχείρισης περιστατικών. Σχεδόν όλοι ενσωμάτωσαν εκπαιδευτικά προγράμματα ή ενημερώσεις στο προσωπικό.

Αναλυτικότερα, στην ΕΥΔΑΠ και στην ΕΠΑΦΟΣ υπάρχει σαφής ανώνυμος μηχανισμός αναφοράς μέσω πλατφόρμας.

Στην Ηλιακτίδα και τη SEPTONA, η άμεση προσωπική επικοινωνία και η εγγύτητα με το ανθρώπινο δυναμικό τονίζεται περισσότερο από τον επίσημο ανώνυμο μηχανισμό.

Στην ΟΣΥ υπάρχει θεσμοθετημένο whistleblowing κανάλι («Save Voice»), αλλά η ευαισθητοποίηση παραμένει πρόκληση λόγω του ειδικού χαρακτήρα του προσωπικού.

Η ανάλυση των συνεντεύξεων που συλλέχθηκαν από αυτούς τους διαφορετικούς οργανισμούς/επιχειρήσεις -δημόσιους, ιδιωτικούς και μη κερδοσκοπικούς- αποτυπώνει μια πολύπλευρη εικόνα της επίδρασης του κινήματος #MeToo και των θεσμικών αλλαγών μετά το 2021 στη διαμόρφωση πολιτικών ισότητας και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η μελέτη καταδεικνύει ότι το #MeToo λειτούργησε περισσότερο ως ενισχυτικός και νομιμοποιητικός παράγοντας παρά ως άμεσος μοχλός ριζικής

εργασιακής και οργανωσιακής αλλαγής. Σε αρκετούς οργανισμούς (όπως η Ηλιακτίδα, η SEPTONA και η ΤΕΡΝΑ), οι βασικές αξίες ισότητας και σεβασμού υπήρχαν ήδη, διαμορφωμένες από την αποστολή ή την κουλτούρα τους. Το κίνημα, ωστόσο, ενίσχυσε την ευαισθητοποίηση, αύξησε τις διαθέσεις για καταγγελίες και ενίσχυσε την αποδοχή πολιτικών μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση.

Σε άλλους οργανισμούς (όπως η ΟΣΥ), η επίδραση του #MeToo ήταν περιορισμένη σε επίπεδο κουλτούρας, με τις αλλαγές να προκύπτουν κυρίως λόγω θεσμικών υποχρεώσεων και όχι λόγω αυθόρμητης εσωτερικής μεταστροφής.

Ακόμη, η ψήφιση του Ν. 4808/2021 αποτέλεσε κρίσιμο σημείο καμπής. Όλοι οι συμμετέχοντες οργανισμοί συμμορφώθηκαν με τις νέες απαιτήσεις. Επικαιροποίησαν ή τυποποίησαν, δηλαδή, πολιτικές κατά της βίας και παρενόχλησης. Θέσπισαν πρόσωπα αναφοράς, compliance officers και ανώνυμους μηχανισμούς αναφοράς. Και διοργάνωσαν εκπαιδεύσεις και δράσεις ενημέρωσης, αν και το εύρος και η συστηματικότητα διέφεραν.

Αξιοσημείωτο είναι ότι σε περιβάλλοντα με ήδη ανεπτυγμένη εργασιακή κουλτούρα σεβασμού (π.χ. ΕΥΔΑΠ, Ηλιακτίδα), η συμμόρφωση συντελέστηκε ως επικύρωση υπάρχουσών πρακτικών, ενώ σε άλλα (όπως ΟΣΥ) αποτέλεσε πρωτίστως μηχανισμό συμμόρφωσης χωρίς βαθύτερη αλλαγή στην κουλτούρα.

Όλοι οι οργανισμοί ανέπτυξαν ή ενίσχυσαν:

- Πολιτικές πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ανώνυμους ή επώνυμους μηχανισμούς υποβολής αναφορών.
- Διαδικασίες άμεσης διερεύνησης και ανταπόκρισης.
- Προγράμματα ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης (αν και με διαφορετική ένταση και εύρος).

Πιο συγκεκριμένα, η ύπαρξη ανώνυμων μηχανισμών αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την άρση του φόβου καταγγελίας, επιβεβαιώνοντας ευρήματα προηγούμενων ερευνών για τη σημασία της εμπιστευτικότητας στην ενίσχυση της καταγγελίας ανάρμοστων συμπεριφορών.

Συμπερασματικά, η αντίδραση των οργανισμών στις προκλήσεις της έμφυλης ισότητας και της προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ομοιογενής, αλλά εξαρτάται από το είδος του οργανισμού (δημόσιος, ιδιωτικός, ΜΚΟ), από την προϋπάρχουσα κουλτούρα σεβασμού και ισότητας, από το φύλο και τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και από την ύπαρξη ή μη προηγούμενων πολιτικών και διαδικασιών.

Σε οργανισμούς με ήδη ανεπτυγμένη κουλτούρα ευαισθητοποίησης, το #MeToo και οι νομοθετικές αλλαγές λειτούργησαν ως επιταχυντές και συστημικοί ενισχυτές. Σε άλλους, αποτέλεσαν κυρίως θεσμικό εξαναγκασμό που οδήγησε σε τυπική συμμόρφωση χωρίς απαραίτητα συνοδευόμενη βαθύτερη πολιτισμική αλλαγή.

Τελικά, η αποτελεσματική ενσωμάτωση αξιών ισότητας και προστασίας από τη βία δεν εξαρτάται μόνο από την ύπαρξη πολιτικών, αλλά από την ενσυνείδητη καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού σε όλα τα επίπεδα της εργασιακής ζωής.

Συνοπτικά, το κίνημα #MeToo συνέβαλε καθοριστικά στη μετάβαση από άτυπες πρακτικές σε θεσμοθετημένες και τυπικές διαδικασίες πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ενώ σε πολλούς οργανισμούς υπήρχε ήδη μια προδιάθεση σεβασμού και ισότητας, το κίνημα και η νομοθετική μεταρρύθμιση οδήγησαν στην επίσημη κωδικοποίηση και υποχρεωτική εφαρμογή τέτοιων πολιτικών.

Παρότι τα ευρήματα της παρούσας μελέτης δείχνουν σημαντική πρόοδο σε επίπεδο θεσμοθέτησης πολιτικών και διαδικασιών, συγκριτικά με προηγούμενες έρευνες, αναδεικνύονται κάποιες διαφοροποιήσεις. Ενώ στους οργανισμούς της έρευνας παρατηρήθηκε μια τάση θεσμικής συμμόρφωσης και τυπικής κατοχύρωσης πολιτικών, προηγούμενες μελέτες (όπως εκείνη του Συνηγόρου του Πολίτη) κατέγραψαν ότι σε πολλές επιχειρήσεις -ιδίως μικρομεσαίες-υπήρξε μόνο περιορισμένη ενημέρωση και εφαρμογή των νέων πολιτικών. Ακόμη, παρά τη θέσπιση πολιτικών, σε άλλες έρευνες (ΚΕΘΙ, ActionAid) καταγράφηκαν δυσκολίες

στην πραγματική εφαρμογή τους: έλλειψη ουσιαστικής πληροφόρησης στους εργαζομένους, φόβος καταγγελίας, και περιορισμένη κατανόηση του θεσμικού πλαισίου. Τέλος, ειδικά σε ευρήματα όπως της ActionAid, επισημάνθηκε ότι, παρόλο που το #MeToo ενίσχυσε την ορατότητα του φαινομένου, αυτό δεν συνοδεύτηκε από ανάλογη αύξηση των καταγγελιών ή ουσιαστική ενεργοποίηση των θεσμικών μηχανισμών.

Συμπερασματικά, τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι η τυπική συμμόρφωση δεν εξασφαλίζει απαραίτητα και την ουσιαστική αλλαγή στην κουλτούρα ή στην καθημερινή λειτουργία των οργανισμών.

Για να ερμηνεύσουμε βαθύτερα αυτή τη σταδιακή μετάβαση και τα όρια της, είναι χρήσιμο να ανατρέξουμε στη θεωρία διάχυσης καινοτομιών και να αναλύσουμε πώς οι κοινωνικές αλλαγές διαχέονται και θεσμοθετούνται στους οργανισμούς. Η μετάβαση αυτή από άτυπες σε τυπικές διαδικασίες που παρατηρήθηκε σε αρκετούς οργανισμούς μπορεί να ερμηνευτεί με βάση το πλαίσιο της θεωρίας διάχυσης καινοτομιών (Rogers, 1983) και των θεσμικών επεκτάσεων της (Strang & Soule, 1998). Σύμφωνα με τον Rogers, η διάδοση μιας καινοτομίας ξεκινά από τη γνώση και την ευαισθητοποίηση, αλλά για να επιτευχθεί πλήρης αποδοχή, απαιτείται η θεσμική εδραίωση και επιβεβαίωση της νέας πρακτικής. Το κίνημα #MeToo λειτούργησε ως κοινωνικός καταλύτης που ενεργοποίησε διαδικασίες ευαισθητοποίησης σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, αλλά και ως μηχανισμός πίεσης για τη θεσμική νομιμοποίηση νέων κανόνων συμπεριφοράς. Όπως αναδεικνύεται όμως και από τη θεωρία των Strang και Soule, η κοινωνική πίεση οδήγησε σε μια αναγκαστική ή εθελούσια τυποποίηση πρακτικών που προηγουμένως ήταν άτυπες ή βασίζονταν σε πολιτισμικές αξίες χωρίς επίσημη νομική κατοχύρωση. Έτσι, η διάχυση της καινοτομίας –η αποδοχή της μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση– δεν περιορίστηκε μόνο σε επίπεδο αυξημένης ευαισθητοποίησης, αλλά ολοκληρώθηκε με τη θεσμική ενσωμάτωση: την επίσημη υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας, πολιτικών καταγγελίας, μηχανισμών whistleblowing και εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αυτή η εξέλιξη δείχνει ότι για να περάσουν νέες κοινωνικές ιδέες μέσα στους οργανισμούς, δεν αρκεί μόνο να τις αποδεχτεί η κοινωνία. Χρειάζεται

επίσης να θεσμοθετηθούν επίσημα, με κανόνες και πολιτικές, συνδυάζοντας την προσωπική αποδοχή των ανθρώπων με την επίσημη οργανωτική αλλαγή.

Συνολικά, η ανάλυση των περιπτώσεων δείχνει ότι το #MeToo λειτούργησε στην Ελλάδα ως καταλύτης κοινωνικής πίεσης και θεσμικής προσαρμογής, επιταχύνοντας τη μετάβαση από άτυπες, άγραφες πρακτικές ισότητας σε επίσημες και δεσμευτικές πολιτικές προστασίας των εργαζομένων. Μέσα από τη διάχυση αξιών σεβασμού, μηδενικής ανοχής και διαφάνειας, το κίνημα, σε συνδυασμό με την ψήφιση του Ν. 4808/2021, εισήγαγε νέες προδιαγραφές ισότητας και προστασίας μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, συμβάλλοντας τόσο στην ενίσχυση της εσωτερικής κουλτούρας όσο και στην εδραίωση νέων θεσμικών πλαισίων. Η περίπτωση της Ελλάδας υπογραμμίζει ότι η κοινωνική κινητοποίηση στα ψηφιακά δίκτυα μπορεί να μετασχηματιστεί σε θεσμική αλλαγή, όταν συνοδεύεται από οργανωμένη πολιτική πίεση, θεσμική ευαισθητοποίηση και ενεργή ανταπόκριση των οργανισμών στις νέες κοινωνικές απαιτήσεις.

Η παρούσα μελέτη συμβάλλει στον εμπλουτισμό της συζήτησης για τον αντίκτυπο του #MeToo στον ελληνικό εργασιακό χώρο, προσφέροντας εμπειρικά δεδομένα από διαφορετικούς οργανισμούς και επισημαίνοντας τις ποικίλες στρατηγικές θεσμικής ανταπόκρισης. Συνδυάζοντας θεωρητικά εργαλεία όπως η Διάχυση Καινοτομιών και η Νέα Θεσμική Θεωρία με δεδομένα από ποιοτικές συνεντεύξεις, αναδεικνύει τη διαφορά ανάμεσα στην τυπική συμμόρφωση και στην ουσιαστική πολιτισμική μεταβολή.

Ωστόσο, η έρευνα έχει και ορισμένους περιορισμούς. Το δείγμα των οργανισμών/εταιρειών, αν και ποιοτικά διαφοροποιημένο, παραμένει μικρό και δεν επιτρέπει τη γενίκευση των ευρημάτων στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας. Επίσης, οι συνεντεύξεις βασίζονται κυρίως σε στελέχη διοίκησης και HR, χωρίς να ενσωματώνουν τις φωνές των ίδιων των εργαζομένων. Η προσέγγιση παραμένει έτσι προσανατολισμένη στην εσωτερική λειτουργία του οργανισμού/εταιρείας, αγνοώντας σε μεγάλο βαθμό το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο.

Ανοίγονται επομένως δρόμοι για περαιτέρω μελέτη που θα μπορούσε να εστιάσει:

- Στην αποτύπωση εμπειριών των ίδιων των εργαζομένων (bottom-up οπτική).
- Στη μελέτη μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διαφορετικά εμπόδια εφαρμογής πολιτικών.
- Στη συγκριτική διερεύνηση μεταξύ διαφορετικών χωρών, προκειμένου να εξεταστεί η διασυνοριακή διάχυση της κουλτούρας μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση,
- Στην ανάλυση της πραγματικής αποτελεσματικότητας των πολιτικών μέσα στον οργανισμό - αν και κατά πόσο ενεργοποιούνται σε πρακτικό επίπεδο.

Η συμβολή της παρούσας έρευνας έγκειται, επομένως, στη χαρτογράφηση της πρώτης θεσμικής αντίδρασης στο #MeToo, ενώ η περαιτέρω ερευνητική εμβάθυνση μπορεί να εξετάσει το πώς αυτή η αλλαγή μεταφράζεται -ή όχι-σε καθημερινή εργασιακή πράξη και κουλτούρα.

Βιβλιογραφία

Καζάνη, Α., & Μοσχοβάκου, Ν. (2023). *Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα: Ερευνητική έκθεση*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Κ.Ε.Θ.Ι.

Μοσχοβάκου, Ν., & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Νόμος 4808/2021. (2021). *Για την προστασία της εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας – Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 και της Διεθνούς Σύστασης 206 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας*. Ανακτήθηκε από <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/727771/nomos-4808-2021>

Ραυτογιάννη, Σ. Ν. (2023). *Το κοινωνικό κίνημα MeToo: Ιστορική και συγκριτική ανάλυση* (Διπλωματική εργασία, Π.Μ.Σ. Ποινικών Επιστημών, Νομική Σχολή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών). Αθήνα.

Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομμάτη-Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ., & Μιχαλοπούλου, Α. (2022). *Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα*. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο.

Συνήγορος του Πολίτη. (2023). *Ειδική έκθεση: Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (Περίοδος Αναφοράς: 2011-2022)*. Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη.

ActionAid. (2024). *Λόγοι υποαναφοράς και μη προσφυγής στη δικαιοσύνη σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης: Διερεύνηση στο πεδίο*.

- Aji, L. M., Adamu, N. N., Kefas, V. A., & Godwin, A. (2024). *Sexual harassment*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1003133>
- Carty, V. (2015). *Social movements and new technology* (1st ed.). Routledge.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- Frey, S. (2023). *More than a hashtag: The #MeToo movement is 10 years in the making*. Carleton University. Ανακτήθηκε από <https://carleton.ca/align/2023/more-than-a-hashtag-the-metoo-movement-is-10-years-in-the-making/>
- Joyce, M. (2010). *Digital activism decoded: The new mechanics of change*. International Debate Education Association.
- Karatzogianni, A. (2015). *Firebrand waves of digital activism 1994–2014: The rise and spread of hacktivism and cyberconflict*. Palgrave Macmillan.
- Özkula, S. M. (2021). What is digital activism anyway? Social constructions of the “digital” in contemporary activism. *Journal of Digital Social Research*, 3(3), 56–77.
- MacKinnon, C. A., & Mitra, D. (2019). Ask a feminist: Sexual harassment in the age of #MeToo. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. Retrieved from <https://signsjournal.org/mackinnon-metoo/>
- Nenoff, A. (2020). *#MeToo: A look at the influence and limits of "hashtag activism" to effectuate legal change*.
- Park, A. (2017). Stars share "Me Too" stories. CBS News. Retrieved from <https://www.cbsnews.com/pictures/stars-share-me-too-stories/>
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations* (3rd ed.). The Free Press.

Siapera, E., & Theodosiadis, M. (2017). (Digital) activism at the interstices: Anarchist and self-organizing movements in Greece. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 15(2), 505–524.

Strang, D., & Soule, S. A. (1998). Diffusion in organizations and social movements: From hybrid corn to poison pills. *Annual Review of Sociology*, 24, 265–290.
<https://snap.stanford.edu/class/cs224w-readings/strang98diffusion.pdf>

Tilly, C. (2004). *Social movements, 1768–2004*. Paradigm Publishers.

Vatikiotis, P., & Milioni, D. L. (2019). From inside the rhizome: Mapping the Greek alternative mediascape. *International Journal of Communication*, 13, 4219–4239.

Vatikiotis, P. (2016). *Social media activism: A contested field*. Izmir University of Economics.

Appendix I

1. Όσον αφορά θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης και ισότητας στον χώρο εργασίας, πόσο σημαντική θεωρεί ο οργανισμός σας την προώθηση πολιτικών που προασπίζουν την ισότητα των φύλων;
2. Ποιες είναι οι βασικές αρχές ή αξίες που καθορίζουν τη στρατηγική σας όσον αφορά την προστασία και τη στήριξη των εργαζομένων σε ζητήματα που αφορούν την ηθική συμπεριφορά και τον σεβασμό στον χώρο εργασίας;
3. Με αφορμή το κίνημα #MeToo, το οποίο έφερε στην επιφάνεια πολλές περιπτώσεις ανάρμοστης συμπεριφοράς, πώς έχει διαμορφώσει ή ενισχύσει ο οργανισμός σας τις πολιτικές της για προώθηση της ισότητας στον χώρο εργασίας και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης;
4. Έχετε προσαρμόσει τις διαδικασίες σας με βάση τις πρόσφατες νομοθετικές απαιτήσεις μετά το 2021;
5. Πέρα από την εφαρμογή νέων πολιτικών, πώς έχει επηρεάσει το κίνημα #MeToo την κουλτούρα μέσα στον οργανισμό σας όσον αφορά την ευαισθητοποίηση για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης;
6. Έχετε εφαρμόσει προγράμματα εκπαίδευσης ή πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης για την πρόληψη ανάρμοστων συμπεριφορών;
7. Σε περίπτωση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή ανάρμοστη συμπεριφορά, πόσο γρήγορα μπορεί να αντιδράσει η διοίκηση του οργανισμού;
8. Υπάρχει κάποιο καθορισμένο πλαίσιο για την άμεση διαχείριση τέτοιων περιστατικών;

9. Διαθέτει ο οργανισμός σας ανώνυμο μηχανισμό αναφοράς περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή άλλων ζητημάτων ηθικής συμπεριφοράς;

10. Αν ναι, πώς διασφαλίζετε την αποτελεσματική λειτουργία του και ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς να τον χρησιμοποιούν;

11. Ποιες είναι οι κύριες προτεραιότητες του οργανισμού σας για το μέλλον, όσον αφορά τη συνεχή προάσπιση ενός ασφαλούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος;

12. Υπάρχει κάποιο μήνυμα που θα θέλατε να στείλετε σχετικά με τη δέσμευσή σας σε αυτά τα ζητήματα;

1η Συνέντευξη - ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ

Ημερομηνία: 05/11/24

Μέθοδος: Google Meet

Διάρκεια: 40΄

2η Συνέντευξη - ΕΥΔΑΠ

Ημερομηνία: 20/11/24

Μέθοδος: Google Meet

Διάρκεια: 30΄

3η Συνέντευξη - Ηλιακτίδα ΑΜΚΕ

Ημερομηνία: 16/12/24

Μέθοδος: Google Meet

Διάρκεια: 40΄

4η Συνέντευξη - SEPTONA

Ημερομηνία: 22/01/25

Μέθοδος: Google Meet

Διάρκεια: 30΄

5η Συνέντευξη - ΕΠΑΦΟΣ New Technologies

Ημερομηνία: 28/02/25

Μέθοδος: Google Meet

Διάρκεια: 30΄

6η Συνέντευξη - ΟΣΥ

Ημερομηνία: 28/02/25

Μέθοδος: Google Meet

Διάρκεια: 15΄