

Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο

Άννα Πηλαβάκη-Αχιλλέως
Μαρία Βακόλα

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ευρέως διαδεδομένο στην εργασιακό χώρο, με καταστροφικές συνέπειες τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τον οργανισμό. Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν πως το 40-75% των γυναικών και ένα 13-31% των ανδρών υφίστανται κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασιακή τους ζωή, χωρίς όμως απαραίτητα αυτό να καταγράφεται ή να αντιμετωπίζεται. Το κεφάλαιο αυτό έχει σκοπό να παρουσιάσει τις οργανωσιακές αιτίες της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και να συζητήσει τις επιπτώσεις της σε εργασιακό και ψυχολογικό επίπεδο και τους τρόπους αντιμετώπισής της. Η περιγραφή της υφιστάμενης κατάσταση στον ελληνικό, ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο δείχνει τις πραγματικές διαστάσεις αυτού του φαινομένου. Σημαντική είναι η παρουσίαση μιας πραγματικής μελέτης περίπτωσης, καθώς και η συζήτηση των πιθανών τρόπων αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ι. Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα από τα πιο καταστροφικά εμπόδια στην ανέλιξη των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο και έχει συνδεθεί με πολύ αρνητικές επιπτώσεις, όπως συχνές απουσίες, έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης, χαμηλή αποδοτικότητα, στρες και επαγγελματική εξουθένωση (Fitzgerald, Shullman, Bailey, Richards, Swecker & Gold, 1988)

Αν και το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υπαρκτό, ωστόσο δεν φαίνεται να αντιμετωπίζεται επαρκώς ούτε από τις/τους εργαζόμενες/ους ούτε από τους εργοδότες, διαιωνίζοντας έτσι ένα μεγάλο πρόβλημα στον εργασιακό χώρο. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης (Willness, Steel & Lee, 2007). Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στον χώρο της εργασίας, μια σχετικά συχνή προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών. Αναφέρεται πως στην Αμερική ένα 40-75% των γυναικών και ένα 13-31% των ανδρών υφίστανται κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης (Aggarwal & Gupta, 2000).

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες –και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά– μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, η οποία θεωρείται και αντιμετωπίζεται ως ταμπού. Στον χώρο εργασίας το φαινόμενο αυτό είχε ως συνέπεια τη θυματοποίηση των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, οι οποίες αφενός υφίσταντο άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούσαν το γεγονός, φοβούμενες κυρίως τον διασυρμό και την κοινωνική κατακραυγή, αλλά και την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών. Το κεφάλαιο αυτό έχει σκοπό να αναλύσει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, διερευνώντας τα αίτια, τις επιπτώσεις και προσδιορίζοντας τρόπους αντιμετώπισης. Ένας ακόμα σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να αναλυθεί και να συζητηθεί η υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, παρουσιάζοντας στοιχεία από τον ελληνικό, τον ευρωπαϊκό και τον διεθνή χώρο, καθώς και μια πραγματική μελέτη περίπτωσης.

2. Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση και πώς μπορεί να μετρηθεί

Σύμφωνα με το Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C., 1980), η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει μη καλοδεχούμενες σεξουαλικού τύπου απαιτήσεις και λεκτική ή άλλη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης όταν:

- α. η αποδοχή τους αποτελεί όρο ή προϋπόθεση για την εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου,
- β. η αποδοχή ή η απόρριψη τέτοιων συμπεριφορών ή απαιτήσεων χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασιακή ζωή ενός ατόμου (την πρόσληψη, την εξέλιξη κ.ά.),
- γ. αυτές οι απαιτήσεις ή συμπεριφορές παρεμβαίνουν στην εργασιακή απόδοση ενός/μιας εργαζομένου/ης ή δημιουργούν εχθρικό περιβάλλον που προσβάλλει την αξιοπρέπειά του.

Η σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με τον Morrison (1996) μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία. Μπορεί να έχει πολλές μορφές. Περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, η οποία είναι απαράδεκτη στον/στην αποδέκτη/τρια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.

Η παρενόχληση περιλαμβάνει μια υπαρκτή άνιση συσχέτιση δύναμης. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν περιλαμβάνει ένα αθώο κομπλιμέντο ή εκδήλωση ενδιαφέροντος προς το άλλο φύλο. Παρενόχληση σημαίνει ότι η πιεστική συμπεριφορά κάποιου που ασκεί εξουσία πάνω στον/στην εργαζόμενο/η, είναι τέτοια, που δημιουργεί μία κατάσταση δυσφορίας για το θύμα, που θίγει την προσωπική του υπόσταση και αξιοπρέπεια και κάνει την επαγγελματική του ζωή δύσκολη (Arodaca & Kleiner, 2001).

Πρόκειται για ένα φαινόμενο επίδειξης και επιβολής ισχύος, γιατί αφορά την εκμετάλλευση μιας θέσης εξουσίας από αυτόν/ήν που την κατέχει, για δικό του/της σεξουαλικό όφελος. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, οι υψηλά ιστάμε-

νοι/ες (που είναι στη μεγάλη πλειονότητά τους άντρες-διευθυντές, προϊστάμενοι, καθηγητές, κ.λπ.) απαιτούν «χάρες» σεξουαλικής φύσης με αντάλλαγμα την πρόσληψη ή την προαγωγή σε μια θέση, την κατοχύρωση υψηλής βαθμολογίας, κ.τ.λ. Η ανταπόκριση-υπαγωγή του θύματος στις σεξουαλικές ενοχλήσεις του δράστη «προτείνεται» ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών για το θύμα. Η ανταλλακτική αυτή σχέση, όσο και αν διατυπώνεται ως «πρόταση», είναι εκβιαστική, στον βαθμό που η μη ανταπόκριση από την πλευρά του θύματος θα έχει ως συνέπεια την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας του. Οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους, χρησιμοποιώντας, σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, εκφοβισμούς, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις (Arodaca & Kleiner, 2001). Έρευνες δείχνουν ότι το 90% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους σιωπούν και δεν το αναφέρουν, μη θέλοντας να διακινδυνεύσουν τη θέση τους ή να στρέψουν τα φώτα της δημοσιότητας επάνω τους (Eskenazi & Gallen, 1992).

Σύμφωνα με τον Morrison (1996), υπάρχουν δύο διαφορετικές κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης:

Quid Pro Quo

Σε αυτή την κατηγορία η σεξουαλική παρενόχληση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την απόδοση ή την απόρριψη κάποιου οικονομικού οφέλους. Σε αυτό το πλαίσιο, ένας εργοδότης προτείνει μια συγκεκριμένη εργασία ή προαγωγή ή αύξηση μισθού κ.τ.λ., με αντάλλαγμα χάρες σεξουαλικής φύσης. Στην κατηγορία αυτή εμπλέκονται συνήθως άτομα που κατέχουν θέσεις εξουσίας, και εμφανίζεται εξάρτηση ή σύνδεση της σεξουαλικής απαίτησης με εργασιακά πλεονεκτήματα ή ωφέλειες.

Προσβλητικό ή εχθρικό περιβάλλον

Σε αυτή την κατηγορία η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται όταν επίμονα και ανεπιθύμητα ο θύτης επιδιώκει σεξουαλική σχέση στον χώρο εργασίας, παρεμβαίνει στην εργασία εργαζόμενου/ης ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, προσβλητικό ή υβριστικό περιβάλλον εργασίας. Αφορά επαναλαμβανόμενη μη καλοδεχούμενη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που επιδρά αρνητικά στην απόδοση ενός εργαζόμενου και δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον που θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Στην κατηγορία αυτή έχουμε το σύνδρομο του/της «κολλιτσιδάς» όπου ο θύτης:

- δεν μπορεί να αποδεχτεί το όχι ως απάντηση,
- τριγυρνά συνεχώς γύρω από το θύμα με πολλά υπονοούμενα,
- καταστρατηγεί τον προσωπικό χώρο του θύματος,
- αποκαλεί το θύμα με τρόπους αναξιοπρεπείς και προσβλητικούς.

Η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται σε διάφορες μορφές λεκτικής και μη λεκτικής συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τον Allen (1999), η λεκτική συμπεριφορά περιλαμβάνει μεθόδευση συζητήσεων γύρω από σεξουαλικά θέματα, ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή, ερωτήσεις για σεξουαλικές προτιμήσεις, ιστορίες ή φαντασιώσεις, σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο, διαδόσεις φημών ψευδών για τη σεξουαλική ζωή κάποιου/ας και αποστολή φιλιών. Σημάδια και μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελούν επίσης τα σχόλια για διάφορα ατομικά χαρακτηριστικά, υποτιμητικά σχόλια, συζητήσεις, αστεία ή και προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου. Εκτός από τη λεκτική συμπεριφορά, η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται μέσω μη λεκτικών συμπεριφορών, όπως, για παράδειγμα, άγγιγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.ά.), χειρονομίες, υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων.

Στο σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό να μετρηθεί η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, με σκοπό τον εντοπισμό της και την καλύτερη εύρεση τρόπων αντιμετώπισής της. Στο πλαίσιο αυτό, το πιο ευρέως διαδεδομένο και ψυχομετρικά ορθό ερωτηματολόγιο σχετικό με την σεξουαλική παρενόχληση είναι το ερωτηματολόγιο σεξουαλικών εμπειριών (SEQ, Fitzgerald et al., 1988). Το εργαλείο αυτό μετρά τη συχνότητα της έκθεσης σε σεξουαλική παρενόχληση και σχεδιάστηκε με τρόπο ώστε να παρουσιάσει διάφορα επίπεδα έντασης και σοβαρότητας του φαινομένου, καθώς επίσης και τις νομικές ή ψυχολογικές παραμέτρους που περιλαμβάνονται στη σεξουαλική παρενόχληση.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 3 υποκλίμακες: (α) *παρενόχληση λόγω φύλου*, η πιο κοινή μορφή, η οποία περιλαμβάνει

λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές που εκφράζουν εχθρικές, προσβλητικές και μισογυνικές στάσεις (Fitzgerald, Swan, & Magley, 1997): (β) *ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή*, η οποία περιλαμβάνει λεκτικά ή μη λεκτικά περιστατικά όπως σεξουαλική επιβολή/φόρτωμα, αγγίγματα ή επαναλαμβανόμενα αιτήματα/παρακλήσεις για προσωπικά ραντεβού (Gelfand et al., 1995) και (γ) σεξουαλικό εξαναγκασμό, όπου η επιδιωκόμενη εργασία ή η ανταμοιβή/ανταπόδοση εξαρτώνται από τη σεξουαλική «συνεργασία» (Fitzgerald, Swan, & Magley, 1997).

3. Η υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα

Έρευνα του ΚΕΘΙ (2004) κατέδειξε ότι οι Ελληνίδες, αν και αντιμετωπίζουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους (η υπόθεση είναι ότι 6 στις 10 Ελληνίδες έχουν αντιμετωπίσει φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης), ωστόσο δεν τα καταγγέλλουν στη συντριπτική πλειονότητά τους. Το 10% των εργαζόμενων γυναικών στη χώρα μας αναφέρει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της δουλειάς, ενώ το 30% αυτών γνωρίζει και άλλη συνάδελφο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.

Οι περισσότερες από τις Ελληνίδες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Ο δράστης τις περισσότερες φορές είναι κοινός. Ο συνήθης δράστης είναι άνδρας, έγγαμος, μέσης ηλικίας (έως 45 ετών), με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ιεραρχικά ανώτερος του θύματος – διευθυντής ή προϊστάμενος. Το θύμα είναι νεαρής ηλικίας (16-25 ετών) και νεοπροσληφθείσα, αφού οι συχνότερες αναφορές αφορούν τους πρώτους έξι μήνες εργασίας σε συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αποδίδουν την εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς κυρίως στον χαρακτήρα του δράστη, τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνουν περισσότερες από μία παρενοχλητικές συμπεριφορές (π.χ. αστεία σεξουαλικού περιεχομένου και προκλητικές χειρονομίες), συμβαίνουν όταν δεν υπάρχουν άλλα άτομα παρόντα εκτός

του δράστη και του θύματος, και στις μισές περίπου περιπτώσεις γίνονται κατ' επανάληψη.

Η διοίκηση της επιχείρησης τις περισσότερες φορές δεν αντιλαμβάνεται το γεγονός, ενώ ακόμη και στις περιπτώσεις που η παρενόχληση γίνεται αντιληπτή, δεν λαμβάνονται δραστικά μέτρα υπέρ του θύματος. Οι συνάδελφοι των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης ή μάρτυρες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, αν και αντιλαμβάνονται σε αρκετές περιπτώσεις το περιστατικό, δεν αντιδρούν. Ποια είναι όμως η ερμηνεία που δίνουν οι γυναίκες στον όρο «σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας»; Όπως έδειξε η μελέτη, είναι: «Κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή ή/και λεκτική έκφραση σεξουαλικού περιεχομένου». Οι συμπεριφορές που αναφέρονται ως σεξουαλικά παρενοχλητικές περιλαμβάνουν άσκηση πίεσης για σεξουαλική συνεύρεση ή σύναψη σχέσης, εκβιασμούς για εργασιακή εύνοια με ανταλλάγματα, καθώς και προκλητικές χειρονομίες, βλέμματα και υπονοούμενα. Το όριο μεταξύ φλερτ και σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόλυτα ξεκάθαρο για το 89,1% των γυναικών που έχουν παρατηρήσει φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά δεν έχουν υποστεί οι ίδιες σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τις ίδιες, συνιστά καταπίεση στον εργασιακό χώρο, μειώνει τη γυναίκα και πρέπει να καταγγέλλεται.

4. Στην Ευρώπη και διεθνώς

Σε ό,τι αφορά τα στοιχεία για τις άλλες χώρες, οι Γερμανίδες και οι Αυστριακές, με 72% και 70% αντίστοιχα, είναι οι Ευρωπαϊκές εργαζόμενες με τις περισσότερες σεξουαλικές παρενοχλήσεις. Στη Βρετανία το σχετικό ποσοστό των γυναικών ήταν 54%, στη Γαλλία 35%, στην Πορτογαλία 34%. Το ποσοστό των ανδρών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας εκτιμάται σε κοινοτικό επίπεδο περίπου σε 10%. Στη Φινλανδία, για παράδειγμα, οι άνδρες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από γυναίκες φτάνουν στο 30% του συνόλου των εργαζομένων. Το 35% από τις γυναίκες και το 10% από τους άνδρες

στην κοινοτική Ευρώπη είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε ορισμένες, όμως, περιοχές της Ισπανίας, της Ιταλίας και της Ελλάδας, το ποσοστό με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης γυναίκες φτάνει το 60%! Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί πλέον αδίκημα σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μετά την Οδηγία που υιοθέτησαν από κοινού η Ευρωβουλή και το Συμβούλιο Υπουργών (Equal Employment Opportunity Commission, 2005).

Σύμφωνα πάντα με την ίδια πηγή, στο Βέλγιο, ο νόμος που ψηφίστηκε τον Ιανουάριο του 2003 κατά των διακρίσεων απαγορεύει ρητά την παρενόχληση, η οποία ορίζεται περίπου με τον ίδιο τρόπο που ορίζεται και στις οδηγίες. Αυτό ισχύει επίσης για τα σχέδια νομοθεσίας στην Ισπανία, στις Κάτω Χώρες, στη Φινλανδία και στη Σουηδία. Στη Σουηδία, οι υφιστάμενοι νόμοι ήδη περιλαμβάνουν υποχρέωση των εργοδοτών να διερευνούν υποθέσεις παρενόχλησης και να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να θέτουν τέρμα σε αυτές. Στη Γαλλία, βάσει του «Νόμου περί κοινωνικού εκσυγχρονισμού», ο οποίος ψηφίστηκε τον Ιανουάριο του 2002 και τροποποιεί τον εργασιακό κώδικα, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να προστατεύονται έναντι της «ηθικής παρενόχλησης», σκοπός ή αποτέλεσμα της οποίας είναι η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας κατά τρόπο που πιθανόν να θίγει την αξιοπρέπειά τους, να βλάπτει τη σωματική ή ψυχική τους υγεία ή τη σταδιοδρομία τους.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η παρενόχληση έχει ήδη κηρυχθεί παράνομη βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, ενώ η νομολογία έχει καθιερώσει έναν ελαφρώς ευρύτερο ορισμό από αυτόν που περιλαμβάνεται στις οδηγίες. Προκειμένου να μην περιοριστεί το εύρος της παρεχόμενης προστασίας, προτείνεται να οριστεί ότι παρενόχληση σημειώνεται είτε θίγεται η αξιοπρέπεια ενός ατόμου είτε το άτομο αυτό υποβάλλεται σε «ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον».

Στην Ιρλανδία, όπου η παρενόχληση απαγορεύεται επίσης βάσει της νομοθεσίας ισότητας, το 2002 εξεδόθη ένας κώδικας πρακτικής προβλεπόμενος από τον Νόμο για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας.

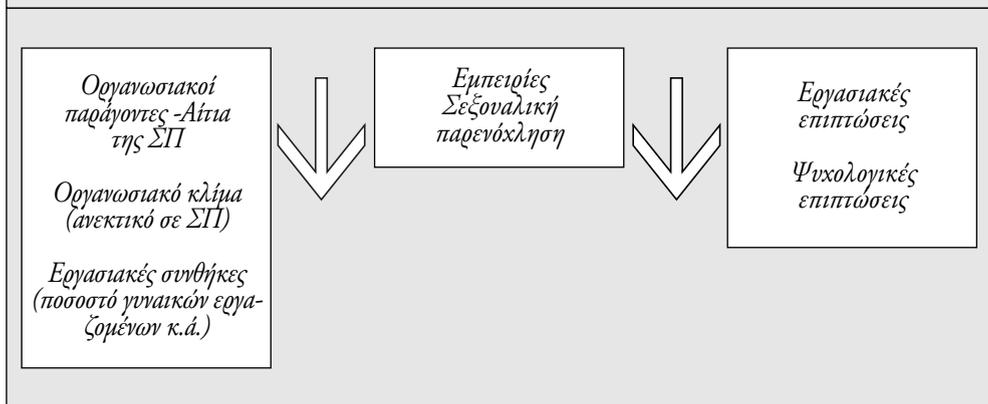
Αυτός δίνει πρακτικές οδηγίες σχετικά με τη σημασία του όρου «παρενόχληση», πώς μπορεί να αποφευχθεί και ποιες ενέργειες πρέπει να ληφθούν εάν συμβεί.

Ποσοστό της τάξης του 8%, που αναλογεί σε 12 εκατομμύρια εργαζόμενους/ες στην ΕΕ, έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια του 2000 είχε υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Αυτά τα στοιχεία προκύπτουν από τη διεξαγωγή της τρίτης ευρωπαϊκής έρευνας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Ίδρυμα Δουβλίνου) και δημοσιεύτηκε τον Δεκέμβριο του 2000. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε συνεντεύξεις 21.500 εργαζομένων στα κράτη μέλη της ΕΕ. Οι γυναίκες είναι θύματα παρενόχλησης σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες (9% και 7% αντίστοιχα) και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου είναι θύματα παρενοχλήσεων σε μεγαλύτερο βαθμό από τους μόνιμους. Σύμφωνα με την έρευνα, το ποσοστό των παρενοχλούμενων είναι υψηλότερο στον δημόσιο τομέα (13%). Ωστόσο, το ποσοστό είναι επίσης υψηλό μεταξύ των εργαζομένων στους τομείς παροχής υπηρεσιών και πωλήσεων (11%) και στον τραπεζικό τομέα (10%). Σύμφωνα με το Ίδρυμα του Δουβλίνου, τα άτομα που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι πολύ περισσότερο εκτεθειμένα στο άγχος από ό,τι οι εργαζόμενοι γενικότερα. Ένα ποσοστό της τάξης του 47% από αυτούς που πέφτουν θύματα παρενόχλησης, ανέφερε ότι βιώνει άγχος στα εργασιακά του καθήκοντα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των ερωτώμενων είναι 28%. Το 35% από τις γυναίκες και το 10% από τους άντρες στην κοινοτική Ευρώπη είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε ορισμένες περιοχές της Ισπανίας, της Ιταλίας και της Ελλάδας –που φαίνεται να επικρατεί το μεσογειακό ταμπεραμέντο– το ποσοστό φτάνει το 60%. Στο Βέλγιο, ο νόμος που ψηφίστηκε τον Ιανουάριο του 2003 κατά των διακρίσεων απαγορεύει ρητά την παρενόχληση, η οποία ορίζεται όπως και στις οδηγίες της ΕΕ. Αυτό ισχύει επίσης στην Ισπανία, στις Κάτω χώρες, στη Φινλανδία και στη Σουηδία.

5. Τα οργανωσιακά αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης

Τα οργανωσιακά αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης εντοπίζονται κυρίως στην οργανωσιακή κουλτούρα και στο οργανωσιακό κλίμα που κυριαρχεί σε έναν εργασιακό χώρο. Η οργανωσιακή κουλτούρα, που ορίζεται σύμφωνα με τον Hofstede (1991) ως «ο κοινός τρόπος σκέψης που διαφοροποιεί τα μέλη ενός οργανισμού από τον άλλο», μπορεί να αποτελέσει το κατάλληλο έδαφος για να εμφανιστούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, δύο είναι οι οργανωσιακοί παράγοντες που ευθύνονται για την ύπαρξη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης: το οργανωσιακό κλίμα και οι συνθήκες εργασίας, όπως φαίνεται και στο Σχήμα 1 (Willness et. al., 2007). Πιο συγκεκριμένα:

Σχήμα 1: Αίτια και επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, Willness et al., 2007



Οργανωσιακό κλίμα ανεκτικό στη σεξουαλική παρενόχληση: Η ύπαρξη ενός κλίματος που είναι ανεκτικό στη σεξουαλική παρενόχληση ίσως είναι απαραίτητη συνθήκη για συμπεριφορές που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση, αφού όχι μόνο δεν τις αποθαρρύνει, αλλά φαίνεται να τις ενισχύει κιάλας. Σύμφωνα με τους Hulin, Fitzgerald και Drasgow (1996), υπάρχουν τρία χαρακτηριστικά του οργανωσιακού κλίματος και της οργανωσιακής κουλτούρας που ευνοούν την ύπαρξη της σεξουαλικής παρε-

νόχλησης: α) το αντιλαμβανόμενο κόστος για το θύμα εάν αυτό τολμήσει να παραπονεθεί, β) η έλλειψη κυρώσεων για τους θύτες, και τέλος γ) η αντίληψη πως και να μιλήσει κάποιος, δεν θα τον λάβει κανείς στα σοβαρά. Οι Pryor et al. (1993) βρήκαν πως άντρες με τάσεις για σεξουαλική παρενόχληση είναι πιθανότερο να εμφανίσουν αυτές τις συμπεριφορές εάν υπάρξει πρόσφορο έδαφος, όταν για παράδειγμα παρατηρήσουν και άλλους άνδρες στον ίδιο εργασιακό χώρο να προβαίνουν σε τέτοιες συμπεριφορές.

Εργασιακές συνθήκες: Στους εργασιακούς χώρους όπου οι γυναίκες αποτελούν μειονότητα ή όπου οι γυναίκες εργάζονται σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι πιθανό να χαρακτηρίζονται από συμπεριφορές που οφείλονται στην αντίληψη ότι το ανδρικό φύλο υπερέχει ή είναι καταλληλότερο για συγκεκριμένες εργασίες (Stockdale, 1993). Σε αυτούς τους χώρους, όπου είναι έκδηλη στη νοοτροπία των εργαζομένων η «ανδρική υπεροχή», είναι πιθανό να εκδηλωθούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000).

6. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, πρώτον σε αυτές που σχετίζονται με την εργασία και την επιχείρηση, και δεύτερον σε αυτές που αφορούν την ψυχική υγεία των ατόμων που την υφίστανται.

Η παρενόχληση έχει σοβαρές επιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να λάβουν τη μορφή μειωμένης αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας, ενίσχυσης της επικριτικής στάσης απέναντι στον εργοδότη και έλλειψης εμπιστοσύνης προς αυτόν, γενικότερης αίσθησης ανασφάλειας, αύξησης των προβλημάτων συνεργασίας, υψηλού ποσοστού απουσίας λόγω ασθένειας, καταχρήσεων, φυγής του προσωπικού, γενικότερης αίσθησης δυσφορίας, μεγέθυνσης μικροπροβλημάτων και συνέχισης της αναζήτησης νέων εξιλαστήριων θυμάτων.

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης για την εργασία και την επιχείρηση

Η σεξουαλική παρενόχληση «μολύνει» το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικά αποτελέσματα στην υγεία, στην εμπιστοσύνη, στο ηθικό και στην απόδοση εκείνων που την υφίστανται. Η αγωνία και το άγχος που προκαλούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση οδηγούν συνήθως εκείνους/ες που την υφίστανται να ζητούν άδεια ασθενείας από την εργασία, να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί όταν εργάζονται ή να εγκαταλείπουν την εργασία τους για αναζήτηση εργασίας αλλού. Οι εργαζόμενοι/ες συχνά υφίστανται τις αρνητικές συνέπειες της ίδιας της παρενόχλησης, και βραχυπρόθεσμες καθώς και μακροπρόθεσμες βλάβες στις προοπτικές εργασίας τους αν αναγκαστούν να αλλάξουν εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες όχι μόνο εκείνους/ες που αποτελούν το αντικείμενο ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, αλλά και εκείνους/ες που είναι μάρτυρες σ' αυτήν ή είναι γνώστες/τριές της. Υπάρχουν επίσης αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και για τους εργοδότες. Αυτή έχει άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης της οποίας το προσωπικό επιζητά τη λήψη άδειας λόγω ασθενείας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής όχλησης, καθώς και στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται λόγω του γεγονότος ότι βρίσκονται υποχρεωμένοι να εργάζονται σε περιβάλλον στο οποίο δεν γίνεται σεβαστή η ακεραιότητα του ατόμου. Όσον αφορά το κόστος της παρενόχλησης, οι υπολογισμοί που έγιναν δείχνουν τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Σε γενικές γραμμές, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να έχει κόστος υπό μορφή μειωμένης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, αύξησης των απουσιών λόγω ασθενείας και φυγής του προσωπικού. Εδώ μπορεί να προστεθεί και το κόστος υπό μορφή επιδείνωσης της ποιότητας και της εικόνας της επιχείρησης, καθώς και απώλειας πελατών. Σε κοινωνικό επίπεδο, η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους, μεταξύ άλλων, για παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, απουσίες λόγω ασθενείας και πρόωρη συνταξιοδότηση.

Ειδικότερα, η σεξουαλική παρενόχληση φαίνεται ότι κυρίως επιδρά:

Στην εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ιδιαίτερα σημαντική στον εργασιακό χώρο, αφού σχετίζεται με την εργασιακή απόδοση, τις ομαδικές σχέσεις, την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, την υποκίνησή τους κ.ά. (Judge, Thoresen, & Bono, 2001). Η εργασιακή ικανοποίηση εξετάζεται συχνά με τη σεξουαλική παρενόχληση, αφού ο εργασιακός χώρος που επιτρέπει φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης επιδρά αρνητικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Αναμένεται ότι δύο όψεις της εργασιακής ικανοποίησης θα επηρεαστούν πολύ από τη σεξουαλική παρενόχληση: αυτές που σχετίζονται με τις σχέσεις με τους συναδέλφους και με τους προϊσταμένους. Αυτό είναι ίσως αναμενόμενο, αφού η σεξουαλική παρενόχληση λαμβάνει συνήθως χώρα σε τέτοιο πλαίσιο.

Στην οργανωσιακή δέσμευση: Όταν λαμβάνουν χώρα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, αυτό έχει άμεση επίπτωση στην συναισθηματική δέσμευση του εργαζόμενου με τον οργανισμό του/της, στην έκταση που αυτοί οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ο οργανισμός είναι εν μέρει υπεύθυνος για την εμφάνιση και συχνότητα τέτοιων περιστατικών. Έτσι, πολλοί είναι οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι ο οργανισμός πρέπει να προστατεύει τους εργαζομένους του μέσω της εφαρμογής προληπτικής εκπαίδευσης και πρωτοβουλιών κατάρτισης, προληπτικών πολιτικών και αποτελεσματικών διαδικασιών που θα διευθετούν θέματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (Hogler, Frame, & Thornton, 2002). Η έλλειψη τέτοιων μέτρων οδηγεί σε απογοήτευση και θυμό όχι μόνο προς τον δράστη, αλλά επίσης και προς τον ίδιο τον οργανισμό για την αποτυχία του να προστατέψει το προσωπικό του από τέτοια περιστατικά. Αυτά τα συναισθήματα αυξάνονται, διότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι συχνά ένα επαναλαμβανόμενο και συνεχές φαινόμενο και όχι ένα απλό και απομονωμένο γεγονός.

Στην εργασιακή απόδοση και συμπεριφορά: Οι εργαζόμενοι που υποφέρουν από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, εμφανίζουν και συμπεριφορές όπως η αργοπορία στην προσέλευση, η συστηματική αποχή από τα καθήκοντα, η αμέλεια, η παραίτηση κ.ά. (Hanisch, Hulin, & Roznowski, 1998). Ωστόσο, προκαλεί έκπληξη το εύρημα ότι θύματα περιστατικών βιασμού στον εργασιακό χώρο παραμένουν σε αυτόν κατά ένα ποσοστό 81% (Lundberg-Love & Marmion, 2003). Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πιθανόν είτε δεν διαθέτουν τους οικονομικούς πόρους ή αισθάνονται ότι έχουν περιορισμένες ευκαιρίες για άλλη απασχόληση.

Η μειωμένη παραγωγικότητα είναι ένα σημαντικό κόστος που καλούνται να πληρώσουν οι οργανισμοί που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση (Lengnick-Hall, 1995). Εκτός από τη μειωμένη παραγωγικότητα, οι συχνές απουσίες, η χαμηλή ποιοτικά εργασία, η αποφυγή καθηκόντων και, σε πιο ακραίες περιπτώσεις, η δολιοφθορά, είναι κάποιες από τις επιπτώσεις που καλείται ο οργανισμός να αντιμετωπίσει.

Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με έγγραφο εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001), σε ορισμένους/ες εργαζόμενους/ες η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις, όπως δυσκολίες προσαρμογής και συνεργασίας, μειωμένη αντοχή στο άγχος, δυσφορία, καταχρήσεις, δυσκολίες στον ύπνο ή κατάθλιψη, έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης συνεχίσουν να υφίστανται, ο/η εργαζόμενος/η μπορεί να αποκτήσει μόνιμα προβλήματα που να χρειάζονται μακροχρόνια ιατρική και ψυχολογική θεραπεία από ειδικούς.

Σύμφωνα με τους Kim και Kleiner (1999), τα θύματα συνήθως:

- έχουν έλλειψη αυτοπεποίθησης,
- δεν μπορούν να χειριστούν την κατάσταση,
- απομονώνονται και είναι αγχωμένα,
- κατηγορούν τον εαυτό τους,
- είναι μελαγχολικά, απογοητευμένα και αισθάνονται άρρωστα,
- δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους, και
- επηρεάζεται η προσωπική τους ζωή.

7. Πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση;

Σύμφωνα με πολλά ερευνητικά δεδομένα, οι εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να είναι τραυματικές (Anina & O'Donohue, 2002), και να συνοδεύονται ακόμα και από συνέπειες μετατραυματικού άγχους και σωματικές διαταραχές όπως ναυτία, πονοκεφάλους, δυσκολίες στην αναπνοή ή και συμπτώματα εξάντλησης (Magley et al., 1999).

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σίγουρα πολύ δύσκολο να αντιμετωπιστεί, διότι είναι δύσκολο να αποδειχθεί και είναι εύκολο να στιγματίσει τον/την εργαζόμενο/η που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση. Πολύ συχνά οι εργαζόμενοι/ες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης καταφεύγουν σε αντιδράσεις όπως άρνηση, ενοχές («εγώ φταίω»), άμυνα («δεν το σκέφτομαι»), εκλογίκευση («σε όλους τους χώρους τα ίδια συμβαίνουν») κ.ά. Επίσης, σκέφτονται ότι δεν αξίζει να θέσουν σε κίνδυνο την καριέρα τους (προαγωγές, αυξήσεις, μετακινήσεις κ.ά.), δεν πρόκειται να γίνει τίποτα, θα κατηγορηθούν για υπερβολική αντίδραση, θα κατηγορηθούν ότι το προκάλεσαν ή δεν θα γίνουν πιστευτά από τους/τις συναδέλφους (Βακόλα, 2006). Πολλά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης καταφεύγουν σε μη αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης, όπως είναι για παράδειγμα οι διαρκείς απουσίες από τον εργασιακό χώρο, η υιοθέτηση της στάσης «δεν συμβαίνει τίποτα», η διάδοση φημολογίας και το κουτσομπολιό, και η υιοθέτηση προκλητικής στάσης.

Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά. Πιο συγκεκριμένα, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της ΕΕ προτείνει τα ακόλουθα:

- Να αναφερθεί στο τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ή σε εργαζόμενους ανώτερης διοικητικής βαθμίδας ότι η συμπεριφορά του/της συναδέλφου, πελάτη/ισσας ή προϊσταμένου/ης είναι ανεπιθύμητη και πρέπει να σταματήσει.
- Να υπάρξει επικοινωνία με το ίδιο το άτομο που παρενοχλεί σε προφορικό επίπεδο πρώτα και γραπτώς στη συνέχεια, τονίζοντας τη λήψη μέτρων εάν αυτή η συμπεριφορά δεν σταματήσει. Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών τονίζει τη σημασία του να κρατά κανείς καθημερινά ένα ημερολόγιο και να καταγράφει

την προσβλητική συμπεριφορά, περιλαμβανομένων ημέρας, ώρας, πιθανών μαρτύρων. Αυτό θα βοηθήσει όταν το θύμα αποφασίσει να προβεί σε καταγγελία.

- Τα θύματα πρέπει να μιλήσουν σε κάποιον/α φίλο/η από τον χώρο της δουλειά τους, για να νιώσουν ότι δεν είναι μόνα και για να υπάρχει μαρτυρία στο δικαστήριο.
- Επίσης, να μιλήσουν στον γιατρό τους αν υποφέρουν από συμπτώματα άγχους, ανησυχίας και μελαγχολίας ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Όλοι και όλες είναι υπεύθυνοι/ες (εργοδότες, εργαζόμενες/οι) για τη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο και που μπορούν να οδηγήσουν σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, οι εργοδότες και οι εκπρόσωποί τους οφείλουν να προστατεύουν τους/τις εργαζόμενους/ες, εκπαιδευόμενους/ες ή υποψήφιους/ες για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη προϊσταμένου/ης τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα άτομα αυτά η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση μεταχείριση λόγω της με οποιοδήποτε τρόπο αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει ταυτόχρονα μόλις περιέλθει σε γνώση τους η συγκεκριμένη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειές τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση ή μη επανάληψή τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση, είναι συνυπεύθυνοι εξ ολοκλήρου με το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο που διέπραξε τις απαγορευμένες πράξεις.

Η υιοθέτηση κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή τέτοιων πράξεων είναι ένα έγκαιρο μέτρο για την πρόληψη τέτοιων φαινομένων. Υπάρχουν πολλοί τρόποι να αντιμετωπίσει ο εργοδότης τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους δουλειάς: Περιοδικές υπενθυμίσεις, εσωτερικές εκδόσεις, συζητήσεις ρουτίνας στις συναντήσεις προσωπικού και ενημέρωση όλων των νεοπροσλαμβανόμενων για τα μέτρα της εταιρείας στο θέμα αυτό, σεμινάρια κατάρτισης υποχρεωτικά για όλο το προσωπικό. Όλα τα παραπάνω πρέπει άμεσα να αντιμετωπίζονται, διαφορετικά θα φανεί

ότι δεν θεωρείται από την εταιρεία σοβαρό ένα τέτοιο περιστατικό.

Σύμφωνα με τους Kim & Kleiner (1999), σήμερα στους τόπους εργασίας οι διευθυντές/ντρίες είναι υποχρεωμένοι/ες να παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για συμπεριφορά και επαρκή κατάρτιση στους εργαζόμενους/ες για τη φύση και τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να γνωρίζουν ότι κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι ανεκτή και ότι αν η σεξουαλική παρενόχληση εμφανιστεί, θα έχουν την πλήρη υποστήριξη της εταιρείας με στόχο την εξάλειψή της. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να ενδιαφέρεται για ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο/ελεύθερο από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η πρόληψη στους χώρους δουλειάς, η ευαισθητοποίηση στο θέμα αυτό από τους/τις εργαζόμενους/ες, και η άμεση αντιμετώπιση του φαινομένου από τους/τις εργαζόμενους/ες και τον εργοδότη (Kim & Kleiner, 1999). Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται εξάλλου στο National Economic Development and Labour Council, Labour Relations Act (1995), ο καλύτερος τρόπος από πλευράς του εργοδότη είναι ένα έντυπο πολιτικής που να απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της επιχείρησης/εταιρείας του και να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Δήλωση ότι στην εργασία δεν θα γίνει ανεκτή η σεξουαλική παρενόχληση.
- Περιγραφή της διαδικασίας υποβολής παραπόνων.
- Εγγύηση ότι οι καταγγελίες θα αντιμετωπιστούν με απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα.
- Εγγύηση ότι δεν θα υποστούν τα θύματα καμία δίωξη.
- Δήλωση ότι όσοι/ες προβούν σε πράξεις που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, θα υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης.

8. Μελέτη περίπτωσης

Το θύμα προσλήφθηκε στις 5.9.2003 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από ανώνυμη εταιρεία που δραστηριοποιείται στον χώρο της διάθεσης ιατρικών προϊόντων και

μηχανημάτων, προκειμένου να εργαστεί ως γραμματέας του εναγόμενου, ο οποίος ήταν διευθυντής του υποκαταστήματος στο οποίο εργαζόταν το θύμα και γενικός προϊστάμενος της συγκεκριμένης εταιρείας για τη Βόρεια Ελλάδα. Στο ίδιο υποκατάστημα εργάζονται και πέντε ιατρικοί επισκέπτες, οι οποίοι βρίσκονταν στο υποκατάστημα συνήθως κάθε Δευτέρα και Παρασκευή, ενώ τις υπόλοιπες ημέρες παρείχαν την εργασία τους εκτός εταιρείας. Ο εναγόμενος εργαζόταν κυρίως στο υποκατάστημα. Έτσι, κατά κανόνα στα γραφεία του υποκαταστήματος τις περισσότερες εργάσιμες ώρες οι διάδικοι ήταν μόνοι. Στην αρχή η συνεργασία των διαδίκων ήταν αρμονική. Ο 50χρονος εναγόμενος διευθυντής της εταιρείας, ύστερα από μερικούς μήνες μετά την πρόσληψη της 23χρονης γραμματέως (θύμα), άρχισε να της κάνει ερωτήσεις που ήταν πολύ προσωπικές και δεν αφορούσαν τις επαγγελματικές τους σχέσεις, όπως για τις συνθήκες υπό τις οποίες χώρισαν οι γονείς της και εάν ο πατέρας της είχε εξωσυζυγικές σχέσεις. Επίσης, άρχισε να της τηλεφωνεί πολύ συχνά κατά τις νυκτερινές ώρες στο σπίτι της για επαγγελματικά θέματα. Αυτά είχαν προκαλέσει εκνευρισμό και δυσαρέσκεια στη γραμματέα, την οποία όμως αυτή δεν είχε εκδηλώσει στον εργασιακό της χώρο. Ακόμη, της είχε προτείνει αρκετές φορές να συναντηθούν εκτός χώρου εργασίας, είτε μόνοι τους είτε με συγγενείς τους. Μερικές φορές ο εναγόμενος την καλούσε στο γραφείο του για συγκεκριμένη δουλειά και αντί αυτού έστρεφε τη συζήτηση σε θέματα που αφορούσαν τις ερωτικές σχέσεις των δύο φύλων και την ακουμπούσε στο μπράτσο.

Ένα Σαββατοκύριακο του Ιανουαρίου του 2004 πραγματοποιήθηκε συνάντηση των στελεχών της εταιρείας, στην οποία μετείχε και ο διευθυντής. Αυτός πρότεινε στη γραμματέα να τον συνοδεύσει και να καλύψει ο ίδιος τα έξοδά της. Τον Φεβρουάριο του ίδιου έτους πραγματοποιήθηκε η ετήσια συνάντηση όλων των υπαλλήλων στο Πήλιο για μία εβδομάδα. Στη συνάντηση αυτή μετείχε και η γραμματέας, διότι ήταν υποχρεωμένη από την εργοδότηρια εταιρεία της. Όταν επέστρεψαν στη Θεσσαλονίκη, η ενάγουσα αντιλήφθηκε ότι κανένας από τους ιατρικούς επισκέπτες της εταιρείας δεν της μιλούσε πια, γιατί ο διευθυντής τούς είχε πει να μην την πειράζει κανείς και τους απαγόρευσε να πηγαίνουν στο γραφείο της. Στις αρχές Μαρτίου 2004, ο διευθυ-

ντής άρχισε πάλι να συζητεί στη γραμματέα για τις σχέσεις των δύο φύλων. Της μίλησε για τη σχέση με τη σύζυγό του, για τις κατά καιρούς ερωτικές του περιπέτειες, και τη ρώτησε για τις δικές της σεξουαλικές εμπειρίες, με την αιτιολογία ότι ήθελε να ξέρει, γιατί έχει και ο ίδιος κόρες.

Μετά από μια εβδομάδα, η ενάγουσα είχε την επέτειο των γενεθλίων της. Πρόσφερε γλυκά στους συναδέλφους της ιατρικούς επισκέπτες και στον διευθυντή και εκείνοι της πρόσφεραν μια ανθοδέσμη. Την ίδια ημέρα ο διευθυντής πήγε στο γραφείο της γραμματέως και άρχισε να της μιλάει για τα εσώρουχα που φορούν οι άντρες, για τις προτιμήσεις του, ποια εσώρουχα θεωρούσε βολικά και ποια όχι, και της ζωγράφισε σε ένα χαρτί σε ποιο σημείο των γεννητικών του οργάνων ερεθίζεται περισσότερο ένας άντρας. Η συζήτηση σταμάτησε όταν μπήκε στο γραφείο μία ιατρική επισκέπτης. Ύστερα από αυτό το περιστατικό, η γραμματέας αναγκάστηκε να παραιτηθεί, γιατί η συνεργασία με τον διευθυντή δεν ήταν πλέον εφικτή υπό αυτές τις συνθήκες. Σύμφωνα με την απόφαση 1936/2005 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, «με τα περιστατικά που προαναφέρθηκαν αποδεικνύεται ότι πράγματι από την υβριστική και ανάρμοστη συμπεριφορά του εναγομένου, που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, επήλθε ηθική μείωση και βαριά προσβολή στην προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια της ενάγουσας». Αυτή η απόφαση είναι εξαιρετικά σημαντική, γιατί στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης εντάσσεται ακόμα και μια συζήτηση που έχει σεξουαλικό περιεχόμενο, ακόμη κι αν αυτή δεν περιλαμβάνει ευθέως ανήθικες προτάσεις. Ακόμη δηλαδή και η φραστική παρενόχληση με σεξουαλικό περιεχόμενο, χωρίς συγκεκριμένες και σαφείς προτάσεις ή απόπειρες ασελών πράξεων, θεωρείται ότι συνιστά προσβολή της προσωπικότητας. Βεβαίως, πρέπει να ληφθεί ιδιαίτερος υπόψη ότι η συζήτηση αυτή πραγματοποιήθηκε στον χώρο της εργασίας, ανάμεσα σε άτομα με ιδιαίτερη σχέση διευθυντή-γραμματέως. Το δικαστήριο αποφάσισε ότι δεν ήταν υποχρεωμένη να το αναφέρει δημόσια για να δείξει τη μη αποδοχή της, και ότι ήταν παρενόχληση.*

* (www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomologia/mpth1936_05.htm)

9. Συμπεράσματα

Η βαθιά ανάλυση, περιγραφή και επεξήγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης προσφέρει μια ευκαιρία για ενίσχυση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την καταπολέμηση μιας σημαντικής, προπάντων σχεδόν άορατης, μάστιγας δυσμενούς διάκρισης που υποβόσκει στους χώρους εργασίας σε βάρος κατά κύριο λόγο εργαζομένων γυναικών. Η μεθοδική και βαθιά ανάλυση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλες του τις πτυχές, μορφές και τρόπους εκδήλωσης ενισχύει και ενδυναμώνει τις δράσεις κατά των διακρίσεων λόγω φύλου.

Στο ουσιαστικό πεδίο της πρόληψης του φαινομένου, που πάντα αποτελεί την καλύτερη μέθοδο αντιμετώπισης, το κεφάλαιο αυτό αναδεικνύει τον εξαιρετικά σημαντικό ρόλο των ίδιων των επιχειρήσεων/εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με οργανωμένες και προγραμματισμένες ξεχωριστές ή από κοινού ενέργειες και πρωτοβουλίες, οι δύο παραγωγικές πλευρές μπορούν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον «καθαρό» από κάθε μορφής σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό που χρειάζεται είναι καταρχάς προσήλωση των δύο πλευρών προς αυτό τον στόχο, και στη συνέχεια διαρκής παρακολούθηση και προληπτικές παρεμβάσεις. Στα μέτρα και τους τρόπους που παρατέθηκαν περιλαμβάνονται η διαρκής ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων γύρω από το θέμα. Περιλαμβάνεται επίσης ξεκάθαρα η ανάγκη δημιουργίας και διαρκούς επιμόρφωσης εξειδικευμένων στελεχών που θα μπορέσουν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις στην κατάρτιση τόσο των προληπτικών προγραμμάτων όσο και των άλλων δράσεων που περιγράφηκαν παραπάνω.

Ταυτόχρονα, εκτός από τις δράσεις που πρέπει να αναλάβουν οι επιχειρήσεις, σημαντικό είναι τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης να τολμούν και να προβαίνουν σε καταγγελίες είτε στον άμεσα προϊστάμενό τους, είτε στη συνδικαλιστική τους οργάνωση, είτε απευθείας στους κρατικούς θεσμικούς μηχανισμούς που συστάθηκαν για την πρόληψη και καταστολή τέτοιων φαινομένων. Να μην ενοχοποιούν τον εαυτό τους και να μη διστάζουν να μοιράζονται αυτό που τους συμβαίνει με άτομο ή

και άτομα που εμπιστεύονται στον χώρο εργασίας τους. Ο φόβος μιας πιθανής αδικαιολόγητης και παράνομης απόλυσης ή του αδικαιολόγητου στιγματισμού τους στο εργασιακό ή και οικογενειακό τους περιβάλλον, δεν πρέπει να αφήνει ατιμώρητα και κυρίως ανενόχλητα τα άτομα αυτά να συνεχίζουν να εκμεταλλεύονται τη θέση εξουσίας που κατέχουν και να παρενοχλούν, να εκφοβίζουν και να προσβάλλουν εργαζόμενες/ους.

Όλοι και όλες οι εργαζόμενοι/ες δεν πρέπει να κλείνουν μάτια όταν υποπέσει στην αντίληψή τους ένα τέτοιο περιστατικό. Πρέπει να αντιδράσουν άμεσα καταγγέλλοντάς το στον εργοδότη και να συμπαραστέκονται στο θύμα. Είναι λάθος να φορτώνουν στο θύμα τις ευθύνες του θύτη και να το θυματοποιούν για δεύτερη φορά. Η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων θα βοηθήσει ώστε οι θύτες να σταματήσουν να παρενοχλούν εργαζόμενους/ες και να δημιουργηθούν χώροι εργασίας «καθαροί» από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Βιβλιογραφία

- Aggarwal A.P., Gupta M.M. (2000). *Sexual harassment in the workplace*, 3rd edition. Vancouver, BC: Butterworths.
- Allen, W. (1999). *Sexual Harassment Guidelines*, Human Resources Employee Relations Section. Retrieved from <http://www.wfu.edu/jobs/policies/II-3.pdf>
- Apodaca, E. & Kleiner, B. (2001). «Sexual Harassments in the Business Environment». *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 21, no 8-10, σελ. 3-13.
- Avina C, O'Donohue W. (2002). «Sexual harassment and PTSD: Is sexual harassment diagnosable trauma?» *Journal of Traumatic Stress*, 15, σελ. 69-75.
- Βακόλα, Μ. (2006). Διαλέξεις στο ΤΕΠΑΕΣ-Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Bergman ME, Drasgow F. (2003). «Race as a moderator in a model of sexual harassment: An empirical test». *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, σελ. 131-145.
- Equal Employment Opportunity Commission. (1980). «Guidelines on discrimination because of sex (Sect. 1604. 11)». *Federal Register*, 45, σελ. 74676-74677.
- Equal Employment Opportunity Commission (2005). *Sexual*

- harassment charges: EEOC & fair employment practice agencies combined: FY 1992-FY 2004*. Available at: <http://www.eeoc.gov/stats/harassment.html>
- Equal Opportunities Commission. *Sexual Harassment: Case Decisions*, www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=15305
- Eskenazi, Martin & Gallen, David, *Sexual Harassment: Know Your Rights!*, 1992, Carroll and Graf Publishers, Inc., New York.
- Fang, H & Kleiner, B. (1999). Examples of excellent sexual Harassment Policies. *Equal Opportunities International*, Volume 18, Number 2/3/4 1999.
- Fitzgerald L.F., Shullman S.L., Bailey N., Richards M, Swecker J., Gold Y, et al. (1988). «The incidence and dimensions of sexual harassment», στο academia and the workplace». *Journal of Vocational Behavior*, 32, σελ. 152-175.
- Fitzgerald L.F., Swan S., Magley V.J. (1997). «But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women». στο O'Donohue W(Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Gelfand M.J., Fitzgerald L.F., Drasgow F. (1995). «The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings». *Journal of Vocational Behavior*, 47, σελ. 164-177.
- Hanisch K.A., Hulin C.L., Roznowski M. (1998). «The importance of individuals' repertoires of behaviors: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes». *Journal of Organizational Behavior*, 19, σελ. 463-480.
- Hogler R.L., Frame J.H., Thornton G. (2002). «Workplace sexual harassment law: An empirical analysis of organizational justice and legal policy». *Journal of Managerial Issues*, 14, σελ. 234-251.
- Hulin C.L., Fitzgerald L.F., Drasgow F. (1996). «Organizational influences on sexual harassment στο Stockdale MS (Ed.), «Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies». *Women and work: A research and policy series*, (vol. 5, σελ. 127-150). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E. (2001). «The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review». *Psychological Bulletin*, 127, σελ. 376-407.
- ΚΕΘΙ. *Η Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*, Έρευνα 2004.
- Kim, S. & Kleiner, B. (1999). «Sexual Harassment in the workplace», *Equal Opportunities International*, 18 (4), σελ. 132-150.

- Lengnick-Hall M.L. (1995). «Sexual harassment research: A methodological critique». *Personnel Psychology*, 48, σελ. 841-864.
- Lundberg-Love P., Marmion S. (2003). Sexual harassment in the private sector», στο Paludi M, Paludi CA, Jr. (Eds.), *Academic and workplace sexual harassment: A handbook of cultural, social science, management, and legal perspectives* (σελ. 77-101), Westport, CT: Praeger/Greenwood.
- Magley V.J., Hulin C.L., Fitzgerald L.F., DeNardo M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment». *Journal of Applied Psychology*, 84, σελ. 390-402.
- Morrison, S. (1996). *Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles*, Minnesota Realtor, σελ. 20-21.
- National Economic Development and Labour Council, Labour Relations Act, 1995, *Notice Of Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases*. Οδηγία 76/207/EOK, (EE L 39 της 14.2.1976, σελ. 40).
- Pryor J.B., LaVite C.M., Stoller L.M. (1993). «A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction». *Journal of Vocational Behavior*, 42, σελ. 68-83.
- Σεξουαλική παρενόχληση σε χώρο εργασίας: Απόσπασμα Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης 1936/2005, www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomologia/mpth1936_05.htm
- Stockdale M.S. (1993). «The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment». *Journal of Vocational Behavior*, 42, σελ. 84-101.
- Takeyama, D. & Kleiner, B. (1998). «How to prevent sexual harassment in the workplace», *Equal Opportunities International*, Volume 7, number 6 1998.
- Willness, Ch., Steel, P., & Lee, K (2007). «A Meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment», *Personnel Psychology*, 60 (1), σελ. 127-162.

Σύντομα βιογραφικά σημειώματα

Μαρία Βακόλα

Η Μαρία Βακόλα είναι οργανωσιακή ψυχολόγος και εργάζεται ως επίκουρη καθηγήτρια στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Έλαβε το διδακτορικό της από το Πανεπιστήμιο του Salford και το μεταπτυχιακό της από το UMIST της Μεγάλης Βρετανίας, όπου και εργάστηκε ως λέκτορας για κάποια χρόνια. Έχει παρουσιάσει σε διεθνή συνέδρια και δημοσιεύσει σε διεθνή περιοδικά στον χώρο της διοίκησης αλλαγών και της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Είναι κριτής άρθρων σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια και είναι μέλος της Αμερικάνικης Ακαδημίας Διοίκησης Επιχειρήσεων. Στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών διδάσκει μαθήματα με αντικείμενο τη διοίκηση αλλαγών και τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού σε προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς φοιτητές, καθώς και σε στελέχη επιχειρήσεων. Για το διδακτικό της έργο έχει τιμηθεί με αριστείο διδασκαλίας από το International MBA του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Έχει επίσης εργαστεί ως σύμβουλος σχεδιάζοντας και υλοποιώντας προγράμματα αλλαγών και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, αποτελέσματα των οποίων έχει παρουσιάσει σε σεμινάρια στελεχών. Οι πιο πρόσφατες συνεργασίες της περιλαμβάνουν εταιρείες όπως οι Emporiki Bank, Vodafone, Intracom, ΟΣΕ, Βασιλόπουλος κ.ά.

Άννα Πηλαβάκη-Αχιλλέως

Η Άννα Πηλαβάκη-Αχιλλέως είναι αναπληρώτρια γενική γραμματέας της Δημοκρατικής Εργατικής Ομοσπονδίας Κύπρου-ΔΕΟΚ και πρόεδρος του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου –ΠΙΚ. Είναι πτυχιούχος δημόσιας διοίκησης και μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο πανεπιστήμιο Αιγαίου στη Ρόδο. Εκπροσωπεί την οργάνωσή της σε διεθνή σεμινάρια και συνέδρια, και είναι εκπαιδύτρια ενηλίκων σε θέματα ισότητας των φύλων. Έχει συγγράψει δύο οδηγούς κατάρτισης και ευαισθητοποίησης λειτουργών υπουργείων και στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων με θέματα την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Είναι μέλος του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, και Μέλος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική εκπαίδευση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Κύπρο.