

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
ΕΝΑΣ ΑΘΕΑΤΟΣ ΕΦΙΑΛΤΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Οδηγός Καθοδήγησης
και Κατάρτισης
Στελεχών Επιχειρήσεων,
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων
και Λειτουργών
Αρμόδιων Κυβερνητικών
Υπηρεσιών

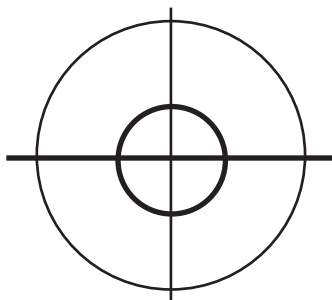
Συγγραφή-Επιμέλεια

Άννα Πηλαβάκη-Αχιλλέως

Διομήδης Διομήδους

Λευκωσία, Μάρτης 2007





ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΕΝΑΣ ΑΘΕΑΤΟΣ ΕΦΙΑΛΤΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οδηγός Καθοδήγησης
και Κατάρτισης
Στελεχών Επιχειρήσεων,
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων
και Λειτουργών
Αρμόδιων Κυβερνητικών
Υπηρεσιών

Συγγραφή-Επιμέλεια

Άννα Πηλαβάκη-Αχιλλέως

Διομήδης Διομήδους

*Η Έκδοση αυτού του Οδηγού
είναι επιχορηγημένη
από τον Εθνικό Μηχανισμό
για τα Δικαιώματα της Γυναίκας,
μέσα στα πλαίσια
της πολιτικής τους
για προώθηση
της Ισότητας των Φύλων
στην Κυπριακή κοινωνία
και τον ευχαριστούμε θερμά.*

Λευκωσία, Μάρτης 2007





Χαιρετισμός Υπουργού Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης κ. Σοφοκλή Σοφοκλέους

Με την ένταξη μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Κύπρος ως κράτος μέλος υιοθέτησε νέες πολιτικές για την ισότητα των φύλων και νέες νομοθεσίες δίνουν την ευκαιρία σε εργαζόμενες και εργαζόμενους να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και να προβαίνουν σε καταγγελίες, όταν αυτά καταπατούνται.

Βασική προϋπόθεση όμως είναι από τη μια η ευαισθητοποίηση και σωστή ενημέρωση των ατόμων εκείνων που θα χειρίζονται τα παράπονα και από την άλλη η ενημέρωση/διαφώτιση των εργαζομένων αντρών και γυναικών για την ύπαρξη των νομοθεσιών αυτών και των προνοιών τους.

Σε αυτόν τον τομέα φαίνεται μέσα από τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών ότι υστερούμε ως Κύπρος και πρέπει να δώσουμε ιδιαίτερη προσοχή. Μια νομοθεσία χωρίς να φτάσει στους/στις άμεσα ενδιαφερόμενους/ες παραμένει γράμμα κενό χωρίς κανένα πρακτικό αποτέλεσμα.

Ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας που υπάγεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, ως ο αρμόδιος φορέας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία έχει θέσει στις προτεραιότητες του να ενθαρρύνει και να χρηματοδοτεί πρωτοβουλίες και δραστηριότητες σαν κι αυτήν που στοχεύουν στην αλλαγή νοοτροπιών και αντιλήψεων στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Το Τμήμα Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης-ΤΙΣΙΜ της ΔΕΟΚ ανάλαβε με αυτή την αξιέπαινη πρωτοβουλία του να ενημερώσει σε βάθος για το υπαρκτό πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο τόσο τους ενδιαφερόμενους φορείς και υπηρεσίες όσο και τους /τις ίδιους /ες τους/τις εργαζόμενους/ες.

Ευελπιστώ ότι η έκδοση αυτή θα αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για την εφαρμογή ενός κεφαλαίου του εναρμονιστικού Νόμου Περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, που αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του από όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και Υπηρεσίες εγγυάται ένα καλύτερο μέλλον σε ότι αφορά την πρόληψη και καταστολή του προβλήματος αυτού στον εργασιακό χώρο.

Απευθύνω τα θερμά μου συγχαρητήρια στο Τμήμα Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης της ΔΕΟΚ για τη συνέχεια που δίνει σε τέτοιες πρωτοβουλίες και ειδικότερα στην Άννα Πηλαβάκη και στο Διομήδη Διομήδους που εργάστηκαν γι' αυτήν την έκδοση και εύχομαι να ακολουθήσουν και άλλες παρόμοιες.

Χαιρετισμός Γενικού Γραμματέα ΔΕΟΚ

κ. Διομήδη Διομήδους

Πιστή στο ραντεβού αντιμετώπισης της σημαντικής κοινωνικής και συνδικαλιστικής πρόκλησης προώθησης της ισότητας στην αγορά εργασίας και στους χώρους εργασίας, η ΔΕΟΚ παραδίδει σήμερα μια νέα εξαιρετική και χωρίς αμφιβολία αποδοτική έκδοση του Τμήματος Ισότητας Ίσης Μεταχείρισης (ΤΙΣΙΜ)-ΔΕΟΚ.

Έχουμε εξαγγείλει πριν από μερικά χρόνια ανοικτά και δημόσια την ψηλή προτεραιότητα αυτής της Ομοσπονδίας να φέρνει τομές, "τα πάνω κάτω", στην άνιση, ανισοβαρή και δυσμενή θέση στην οποία βρίσκεται η Κύπρια εργαζόμενη γυναίκα για πολλές δεκαετίες.

Η νέα έκδοση της κ. Άννας Πηλαβάκη – Αχιλλέως, "Σεξουαλική Παρενόχληση: Ένας Αθέατος Εφιάλτης στο Χώρο Εργασίας" την οποία με τίμησε με την εμπιστοσύνη της να επιμεληθώ, αποτελεί ένα επιστημονικό εργαλείο για προώθηση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας.

Μπορεί να λεχθεί με απόλυτη βεβαιότητα ότι η έκδοση υποστηρίζει και ενισχύει την Κύπρια, και όχι μόνο, εργαζόμενη γυναίκα αφού η συντριπτική πλειοψηφία θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι γυναίκες. Ο αγώνας και η αγωνία βελτίωσης της θέσης και η διάνοιξη λεωφόρων απρόσκοπτης προώθησης της ισότητας χρειάζεται κοπιακή διαρκή και επίμονη προσπάθεια διαφώτισης, κατάρτισης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών, διευθυντών και μετόχων επιχειρήσεων, κρατικών λειτουργών και ακτιβιστών υπέρ της ισότητας και ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών.

Η έκδοση αυτή είμαστε πεπεισμένοι ότι θα αποτελέσει ακόμα ένα επιστημονικό αποτελεσματικό εργαλείο και μεθοδολογία διαφώτισης, κατάρτισης και επιμόρφωσης. Μπορεί φυσικά η έκδοση αυτή να αξιοποιηθεί και σαν έντυπο ενημερωτικό υλικό για ευρύτερη χρήση αφού έχει σε πολλά του μέρη εκλαϊκευμένα, απλή και χαρακτηριστικά επεξηγηματική καταγραφή πληροφοριών και δεδομένων γύρω από το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Απευθύνω σε όλους και όλες που θα πάρουν στα χέρια τους την έκδοση αυτή, για απλή ανάγνωση ή για πιο βαθιά αξιοποίηση και αποδοτική χρήση, το μήνυμα ότι η διαρκής αναζήτηση και παραγωγή εργαλείων αποτελεσματικής προώθησης της ισότητας υπέρ κυρίως της εργαζόμενης γυναίκας θα συνεχιστεί από πλευράς ΔΕΟΚ ακατάπαυστα. Ευχόμαστε και ευελπιστούμε ότι η συγγραφέας της έκδοσης κ. Άννα Πηλαβάκη – Αχιλλέως, Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας της ΔΕΟΚ, όπως και άλλα στελέχη και συνεργάτες της Ομοσπονδίας θα συνεχίσουν να προσφέρουν επιστημονικό πνευματικό έργο σε παρόμοιες εκδόσεις που να υποστηρίζει και να αναβαθμίζει ποιοτικά το γνήσιο, έντιμο και αγνό αγώνα για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων ειδών διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας από όλους τους χώρους εργασίας.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Είναι γεγονός ότι άρχισε τα τελευταία χρόνια να αναπτύσσεται σε παγκόσμια κλίμακα μια νέα συνείδηση, μια νέα πολιτική βούληση, για διεύρυνση του πεδίου, ώστε η ισότητα των φύλων να συμπεριλάβει το σύνολο των σχέσεων κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών, να διαπεράσει και να επηρεάσει το σύνολο των επιμέρους πολιτικών (mainstreaming). Είμαστε σίγουρες και σίγουροι όμως, πως καθώς περνάνε τα χρόνια και καθώς οι επόμενες γενιές κοινωνικοποιούνται με νέες αντιλήψεις για το ρόλο των δύο φύλων, οι κοινωνικές αξίες και οι κοινωνικοί κανόνες θα είναι ολοένα και πιο ισότιμοι για τα δύο φύλα. Σήμερα η έμφαση τοποθετείται στην ανάγκη να μετουσιωθούν οι Νόμοι σε πράξη. Να περάσουμε, δηλαδή, από την επίσημη θεσμική και τυπική ισότητα στην ουσιαστική και λειτουργική ισότητα, στη δίκαιη δηλαδή κατανομή των ευθυνών και των υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Κύπρο, μέσα στη Στρατηγική προώθησης της ισότητας ανδρών και γυναικών, εξαιρετική και εξέχουσα προτεραιότητα αποδίδεται στο κρίσιμο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης που ταλανίζει κατά συντριπτική πλειοψηφία τις γυναίκες εργαζόμενες. Η προσπάθεια σε όλα τα επίπεδα κατευθύνεται στο στόχο να καταστούν οι χώροι εργασίας και οι επιχειρήσεις «Καθαροί από τη σεξουαλική παρενόχληση». Σ' αυτήν την πανευρωπαϊκή δράση ουσιαστικό ρόλο έχουν να διαδραματίσουν τα ικανά και καταρτισμένα επαρκώς στελέχη των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, αλλά και τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων και οι επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας που έχουν διοριστεί για την πρακτική εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για την Ίση Μεταχείριση αντρών και γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, στο οποίο περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση.

Την υποστήριξη και συμπλήρωση της κατάρτισης και επιμόρφωσης τέτοιων στελεχών αισιοδοξεί να υπηρετήσει ο νέος Οδηγός του Τμήματος Ισότητας Ίσης Μεταχείρισης της ΔΕΟΚ που έχετε στα χέρια σας. Ένας Οδηγός εργαλείο που μοναδικό στόχο και επιδίωξη του είναι η ενίσχυση των γνώσεων και δεξιοτήτων όσων έχουν καθημερινή ευθύνη και υποχρέωση να υποστηρίξουν να προστατεύσουν, να καθοδηγήσουν και να συμβουλευθούν εργαζόμενους, κυρίως γυναίκες, στον αγώνα ενάντια στην σεξουαλική ή άλλης μορφής παρενόχλησης στην εργασία.

Το επιμορφωτικό αυτό εργαλείο ενθαρρύνει και εισηγείται την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών διαδικασιών που θα οδηγήσουν στη δημιουργία εργασιακού χώρου «καθαρού» από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι/ες θα σέβονται την αξιοπρέπεια και ακεραιότητα του καθενός/μιας, την ιδιωτική του/της ζωή και το δικαίωμα για ισότητα στην εργασία.



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	1
1 Σεξουαλική παρενόχληση στην νομική και εκλαϊκευμένη γλώσσα	2
1.1 Νομικός ορισμός Σεξουαλικής παρενόχλησης	2
1.2 Εκλαϊκευμένη επεξήγηση	2
1.3 Η πρώτη διάγνωση και αντίδραση	4
1.4 Τύποι Σεξουαλικής παρενόχλησης	5
1.5 Τι μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση	6
1.6 Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης	6
2 Νομολογική ή και Εμπειρική διάγνωση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενέργειες	8
2.1 Παραδείγματα υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης	8
2.2 Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης	11
2.3 Συμπεριφορά θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης	13
2.4 Γιατί δεν καταγγέλλονται τέτοια περιστατικά	13
3 Υφιστάμενη κατάσταση στην Κύπρο και Διεθνώς	14
3.1 Στην Ευρώπη, ΗΠΑ και Διεθνώς	14
3.2 Στην Ελλάδα	17
3.3 Στην Κύπρο	18
3.4 Στατιστικά στοιχεία	20
3.5 Νέες Προοπτικές και δεδομένα	20
4 Νομικό και θεσμικό πλαίσιο	
Μηχανισμοί αντιμετώπισης του προβλήματος στην Κύπρο	23
4.1 Σαφείς και ρητές διατάξεις για την προστασία του θύματος	23
4.2 Ποια βήματα πρέπει να κάνουν τα θύματα;	24
5. Ο ρόλος των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών	26
5.1 Ο ρόλος των Οργανώσεων εργοδοτών και των επιχειρήσεων	26
5.2 Ο ρόλος των οργανώσεων των εργαζομένων	28
6. Σύνοψη και Καταληκτικό Σχόλιο	29
Βιβλιογραφία	31



1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πρώτο κεφάλαιο του Οδηγού αυτού εισάγει και επεξηγεί τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως αυτός περιγράφεται στην Κυπριακή Νομοθεσία για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση. Δίνονται ορισμοί για τη σεξουαλική παρενόχληση, διαφόρων επιστημόνων που ασχολήθηκαν με τη μελέτη του θέματος αυτού.

Αναφέρεται σε περιπτώσιολογική και εκλαϊκευμένη επεξήγηση του φαινομένου και περιγράφει ποιος/α μπορεί να είναι θύμα, ποιος/α μπορεί να είναι θύτης και τους τρεις τύπους σεξουαλικής παρενόχλησης που επικρατούν.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφονται περιστατικά στους χώρους εργασίας, οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στα θύματα, όπως αυτές καταγράφηκαν σε διάφορες μελέτες, οι διάφορες μορφές της και καταγράφονται παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή άλλα που μπορούν να καταγγεληθούν ως τέτοια. Δίνονται τα βασικά βήματα αντιμετώπισης του προβλήματος αυτού και τέλος περιγράφεται η συμπεριφορά των θυμάτων.

Στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφεται η υφιστάμενη κατάσταση στην Κύπρο, στην Ευρώπη και διεθνώς και παρατίθενται μερικά παραδείγματα και στατιστικά στοιχεία ανά χώρα. Καταγράφεται επίσης ο τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος μέσα από τις Νομοθεσίες από τις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Αναφέρονται στατιστικά στοιχεία από το 1980 μέχρι το 2003 στην Ευρώπη και φαίνεται η πραγματική διάσταση του προβλήματος με τις αυξητικές τάσεις χρόνου με το χρόνο.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται ειδική αναφορά στην υφιστάμενη νομοθεσία και τους μηχανισμούς πρόληψης και καταστολής του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω περιγράφονται διάφορα δεδικασμένα περιστατικά, καταγράφοντας περιληπτικά την καταγγελία και το αποτέλεσμα της δίκης.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιγράφει το ρόλο των εργαζομένων και των εργοδοτών στην πρόληψη και καταστολή τέτοιων περιστατικών. Σε αυτό το κεφάλαιο ουσιαστικά φαίνεται πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών και η κατάρτιση τους στο θέμα αυτό και επεξηγούνται τρόποι και μεθοδολογίες ουσιαστικής παρέμβασης και επιδίωξης καταστολής του φαινομένου από τους κοινωνικούς εταίρους.

Τέλος στο έκτο κεφάλαιο καταγράφεται η σύνοψη και τα συμπεράσματα.

1. Σεξουαλική παρενόχληση στη νομική και εκλαϊκευμένη γλώσσα

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο¹ που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών. Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες - και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά - μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, αφού φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της.

Πέρα από το γεγονός όμως ότι αποτελεί ένα ζήτημα ταμπού, υπάρχει και το μεγάλο θέμα της άγνοιας για το τι είναι ή τι συνιστά πραγματικά θεατή, αισθητή ή και αθέατη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι προκύπτει η πρώτη και άμεση ανάγκη για εξήγηση και νομική ερμηνεία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δηλαδή πώς μπορεί κάποιος/α να την αναγνωρίσει και να την προσδιορίσει προτού προχωρήσει στην αντιμετώπιση της όταν το φαινόμενο υπάρχει και εξελίσσεται.

1.1 Νομικός ορισμός σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με την Κυπριακή Νομοθεσία², όπως ορίζεται στο Νόμο για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, **Σεξουαλική παρενόχληση** σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Παρενόχληση σύμφωνα πάντα με την Κυπριακή Νομοθεσία σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

Απαγορεύεται επίσης οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη, είτε επαναλαμβανόμενη, ή οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση εξαιτίας της.

1.2 Εκλαϊκευμένη επεξήγηση

Είναι πολύ σημαντικό όμως να ορισθεί πολύ πιο απλοϊκά η σεξουαλική παρενόχληση για να μη δημιουργούνται παρεξηγήσεις, παρερμηνείες και προβλήματα στον εργασιακό χώρο.

¹ Morrison, S. (1996). Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles

² Νόμος 205 (I) 2002 και τροποποιητικός Νόμος 40(I) 2006



Η σεξουαλική παρενόχληση³ μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία ανεπιθύμητης/μη αποδεκτής για τον/την αποδέκτη/τρια σεξουαλική συμπεριφορά. Μπορεί να έχει πολλές μορφές. Περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, η οποία είναι ανεπιθύμητη στον/στην αποδέκτη/τρια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εκθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον στην απασχόληση.

Η παρενόχληση⁴ περιλαμβάνει μια υπαρκτή άνιση συσχέτιση δύναμης (εξουσίας). Αυτοί/ες που είναι στην εξουσία είναι λιγότερο πιθανόν να τύχουν σεξουαλικής παρενόχλησης.

Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει να κάνει με το σεξ. Έχει να κάνει με την εξουσία σαν μέσο και μοχλό εκμείεσης σεξουαλικότητας ή σεξιστικής συμπεριφοράς και συνιστά εκμετάλλευση του χειρίστου είδους.

Πρόκειται για ένα φαινόμενο **δύναμης που πηγάζει από την εξουσία που παρέχει η δεσπόζουσα θέση** και επίδειξης κι επιβολής ισχύος, γιατί αφορά στην εκμετάλλευση μιας θέσης εξουσίας από αυτόν/ην που την κατέχει για ίδιον (σεξουαλικό) όφελος. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, οι υψηλά ιστάμενοι (που είναι στη μεγάλη πλειοψηφία τους άντρες - διευθυντές, προϊστάμενοι, καθηγητές, κτλ.) απαιτούν "χάρες" σεξουαλικής φύσης με αντάλλαγμα την πρόσληψη ή την προαγωγή σε μια θέση, την κατοχύρωση υψηλής βαθμολογίας, κτλ. Η ανταπόκριση-υπαγωγή του θύματος στις σεξουαλικές οκλήσεις του δράστη "προτείνεται" ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών για το θύμα.

Φυσικά δεν είναι σεξουαλική παρενόχληση ένα αθώο κομπλιμέντο, ή η εκδήλωση ειλικρινούς και αγνού 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.

Η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται σε προφορική ή σωματική συμπεριφορά που είναι σαφώς σεξουαλικού χαρακτήρα και ανεπιθύμητη από το πρόσωπο στο οποίο απευθύνεται.

³ Morrison, S.(1996). Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles, Minnesota Realtor, p 20-21

⁴ Apodaca, E. & Kleiner, B. (2001). Sexual Harassments in the Business Environment. Volume 21, Number 8/9/10 2001



1.3 Η πρώτη διάγνωση και αντίδραση

Η γυναίκα ή ο άνδρας που υφίσταται αυτή την συμπεριφορά δεν πρέπει να αισθανθεί ούτε ένοχη/ος ούτε όμως φοβισμένη/ος.

Η ανταλλακτική αυτή σχέση, όσο και αν διατυπώνεται ως "πρόταση", είναι εκβιαστική, στο βαθμό που η μη ανταπόκριση από την πλευρά του θύματος θα έχει ως συνέπεια την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας του. Οι υπαίτιοι 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. Η ποινική αντιμετώπιση του προβλήματος λοιπόν, είχε σκοπό να παράσχει μία άμυνα, μια ανακούφιση σε πιεστικές και ανάρμοστες καταστάσεις.

Πως αντιλαμβανόμαστε ότι πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση⁵;

Μη αποδεκτές, ανεπιθύμητες σεξουαλικού περιεχομένου απαιτήσεις και λεκτική ή άλλη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση όταν:

- Η αποδοχή τους αποτελεί όρο ή προϋπόθεση για την εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου
- Η αποδοχή ή η απόρριψη τέτοιων συμπεριφορών ή απαιτήσεων χρησιμοποιούνται ως βάση για αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασιακή ζωή ενός ατόμου (της πρόσληψης, της ανέλιξης κλπ)
- Αυτές οι απαιτήσεις ή συμπεριφορές παρεμβαίνουν στην εργασιακή απόδοση του/της εργαζόμενου/ης ή δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του

Πως ορίζεται όμως η μη καλοδεχούμενη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης⁶;

Η συμπεριφορά αυτή πρέπει να είναι ανεπιθύμητη που σημαίνει ότι το θύμα δεν την αποδέχεται, δεν την προκαλεί και την θεωρεί ανεπιθύμητη και προσβλητική.

Για να διαπιστωθεί αν πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει οι απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις να είναι θετικές.

- Ήταν η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης;
- Ήταν η συμπεριφορά μη αποδεκτή και ανεπιθύμητη;
- Δημιουργεί η συμπεριφορά ένα εχθρικό και αναξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον;
- Οι απαιτήσεις σεξουαλικής φύσης αποτέλεσαν προϋπόθεση για πρόσληψη ή προαγωγή;

⁵ Women, Men Different, (2005).Equal Opportunities Commission

⁶ Βακόλα (2006), Διαλέξεις στο ΤΕΠΑΕΣ-Πανεπιστήμιο Αιγαίου



Ποιος/α μπορεί να είναι θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Το θύμα μπορεί να είναι άντρας ή γυναίκα
- Το θύμα δεν είναι πάντα του άλλου φύλου
- Θύμα μπορεί επίσης να είναι όχι μόνο το άτομο στο οποίο απευθύνεται η παρενόχληση αλλά και οποιοσδήποτε άλλος/ άλλη επηρεάζεται αρνητικά από την συγκεκριμένη κατάσταση

Ποιος είναι ο θύτης;

- Ο θύτης μπορεί να είναι άντρας ή γυναίκα
- Ο θύτης μπορεί να είναι ο/η προϊστάμενος/η του θύματος, συνάδελφος/ισσα ή εκτός επιχείρησης (πελάτης/σσα)

1.4 Τύποι Σεξουαλικής παρενόχλησης⁷

Υπάρχουν 3 διαφορετικοί τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης:

QUID PRO QUO (πρόταση για αντιπαροχή). “Δώσε μου....για να πάρεις....”

Αυτός ο τύπος σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολύ καλά διατυπωμένος και συναντάται λιγότερο συχνά σε σχέση με τον επόμενο τύπο. Εμφανίζεται όταν ένα πρόσωπο που επηρεάζει έναν/μία εργαζόμενο/νη στις εργασιακές του συνθήκες κάνει ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόταση, κι απαιτεί για σεξουαλικές χάρες. Μόνο διευθυντές και προϊστάμενοι εμπλέκονται σ’ αυτό τον τύπο, που κατέχουν θέσεις εξουσίας διότι πηγάζει από την κατά τον θύτη υποτιθέμενη εξάρτηση ή τη σύνδεση της σεξουαλικής απαίτησης με εργασιακά πλεονεκτήματα ή ωφέλειες/χάρες.

Παράδειγμα: Η πρόταση από τον προϊστάμενο ότι η σεξουαλική συσχέτιση μαζί του, θα βελτίωνε της πιθανότητες για προαγωγή.

Επίμονη και προκλητική σεξουαλικά υποκινούμενη πρόθεση και συμπεριφορά / Προβληματικό ή εχθρικό περιβάλλον⁸

Στην κατηγορία αυτή έχουμε το φαινόμενο του/ της ‘κολλιτσίδας’ όπου:

- Ο θύτης δεν μπορεί να αποδεχτεί το όχι ως απάντηση
- Ο θύτης τριγυρνά συνεχώς γύρω από το θύμα με πολλά υπονοούμενα
- Καταστρατηγεί τον προσωπικό χώρο
- Αποκαλεί το θύμα με τρόπους αναξιοπρεπείς και προσβλητικούς (χρησιμοποιώντας εκφράσεις όπως ‘μωρό μου’ ή ‘κούκλα μου’)

Η πλειονότητα των περιπτώσεων ανήκουν σε αυτή την κατηγορία και εμφανίζεται όταν ένα άτομο παρενοχλεί επίμονα, και ανεπιθύμητα επιδιώκει σεξουαλική σχέση στο χώρο εργασίας, παρεμβαίνει στην εργασία του/της εργαζόμενου/ης ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, προσβλητικό ή υβριστικό περιβάλλον εργασίας. Αφορά επαναλαμβανόμενη μη αποδεκτή

συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που επιδρά αρνητικά στην απόδοση ενός εργαζόμενου και δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον που θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Σεξουαλική ευνοιοκρατία

Εμφανίζεται όταν οι ευκαιρίες απασχόλησης ή τα ωφελήματα δίνονται επειδή υποχώρησε ένας/μία εργαζόμενος/η σε σεξουαλικές απαιτήσεις του προϊστάμενου.



1.5 Τι μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση;⁹

Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει: (Ενέργειες, στάσεις, συμπεριφορά)

- Ταπεινωτικό / υποτιμητικό κάλεσμα
- Γελοία σχόλια, φραστικές ύβρεις, προσβολές και απειλή
- Εμπαιγμός, ρεζίλεμα στο άτομο
- Επαναλαμβανόμενα πειράγματα για ατομικά χαρακτηριστικά στην εμφάνιση
- Προσβλητικά, φραστικά ή πρακτικά ανέκδοτα.
- Προβολή προσβλητικού και αισχρού περιεχομένου υλικού (έντυπο)
- Φυσική επαφή
- Υποκίνηση άλλων να διαπράττουν τ' ανωτέρω
- Υπαινιγμούς και υπονοούμενα ή απαιτήσεις σεξουαλικής παρενόχλησης
- Άσεμνη επίθεση ή βιασμό
- Σεξουαλικές εισηγήσεις για λογισμικά προγράμματα Η/Υ, σεξουαλικό υλικό, σεξουαλικά ανέκδοτα, σεξιστικά σχόλια, σεξιστικά επαγγέλματα, σεξιστικά αγκαλιάσματα, σεξιστικά ψιθυρίσματα, ερωτήσεις για σεξουαλικές εμπειρίες, βλέμματα σεξουαλικού περιεχομένου

Είναι λοιπόν η σεξουαλική παρενόχληση κάθε συμπεριφορά ανεπιθύμητη εσκεμμένη / σκόπιμη και που κάνει τον/την αποδέκτη/τρια να νοιώθει ότι είναι θέαμα και σεξουαλικό αντικείμενο.

1.6 Μορφές εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης¹⁰

Φραστική/λεκτική συμπεριφορά – σεξουαλική παρενόχληση

- Μεθόδευση συζητήσεων της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα
- Ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή
- Ερωτήσεις για σεξουαλικές προτιμήσεις, ιστορίες ή φαντασιώσεις
- Σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο

⁹ Allen, W. (1999). Sexual Harassment Guidelines, Human Resources Employee Relations Section

¹⁰ Allen, W. (1999). Sexual Harassment Guidelines, Human Resources Employee Relations Section.



- Διαδόσεις φημών ψευδών για τη σεξουαλική ζωή κάποιου/ας
- Αποστολή φιλιών, ήχοι φιλιών
- Σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ μέρη του σώματος)
- Υποτιμητικά σχόλια για τις γυναίκες ή τους άντρες
- Συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου (προτιμήσεις κ.α)
- Σεξουαλικού περιεχομένου αστεία
- Προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Αποκαλώντας κάποια κούκλα και γλύκα, κομματάρα, μωρό ή άλλα σεξιστικά σχόλια
- Σεξουαλικά υπονοούμενα

Μη Φραστική/λεκτική εκδήλωση μέσω συμπεριφοράς

- Μασάζ στο λαιμό, ώμους ή άλλα μέρη του σώματος
- Άγγιγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος
- Υποτιμητικοί θόρυβοι(σφυρίγματα κ.α)
- Χειρονομίες
- Υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων
- Έκθεση μερών σώματος

Διάφορες μορφές επικοινωνίας – ηλεκτρονικά και έντυπα μηνύματα (Με σεξουαλικής φύσης περιεχόμενο)

- Γράμματα
- E- mail
- Τηλέφωνο
- Σχόλια για πονηρό βλέμμα, το οποίο σας προσβάλει
- Άσεμνα σχόλια
- Ερωτήσεις για τη σεξουαλική σας ζωή
- Σεξουαλικά σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, σημειώσεις, τηλεφωνήματα
- Σεξουαλικές γελοιογραφίες, φωτογραφίες, Poster, διαφάνειες

2. Εμπειρική ή και νομολογική διάγνωση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενέργειες

2.1 Παραδείγματα από εμπειρίες και αφηγήσεις περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης¹¹

Η εμπειρία της δεν είναι καθόλου μοναδική και φέρει ένα όνομα: "Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία".

- Ο προϊστάμενος μιας εργαζόμενης της επιτίθετο σεξουαλικά στην εργασία, με λόγια και άσεμνες χειρονομίες. Η ίδια είπε ότι ένοιωθε ταπεινωμένη, θυμωμένη και πανικοβλημένη. Ένοιωθε επίσης ένοχη ότι πιθανόν να ενθάρρυνε αυτή τη συμπεριφορά. Σκέφτηκε και ξανασκέφτηκε πολλές φορές κάθε λέξη που της έλεγε ο προϊστάμενος της κατά τη διάρκεια μιας συνήθους συνεργασίας και πόσο απότομα ξαφνικά της πρότεινε να κοιμηθούν μαζί... Η εργαζόμενη αυτή, όπως πολλές άλλες εργαζόμενες, αγαπούσε και αισθανόταν ωραία στην εργασία της. Ήξερε ότι ήταν καλή και αποδοτική. Αυτό που επίσης σίγουρα ήξερε είναι ότι δεν ήθελε να ενδώσει στις προτάσεις του προϊσταμένου της. Του έδειξε λοιπόν πρώτα τη δυσαρέσκεια της και περίμενε ότι η κατάσταση θα διορθωθεί. Άδικα. Μην ξέροντας πλέον πώς να τον αντιμετωπίσει και με το φόβο μην απολυθεί με δυσμενή σχόλια, αποφάσισε να μην παραπονεθεί σε κανένα γι' αυτό που της συνέβαινε και αποφάσισε να αλλάξει εργασία. Κάποια μέρα ανακάλυψε ότι ο πρώην προϊστάμενος της είχε εξίσου επιτεθεί σε άλλες συναδέλφισσες της και έτσι συνειδητοποίησε με ανακούφιση ότι δεν είχε συμβάλει σε τίποτα στην απόφασή του να της ριχτεί.

Εργασία και προτάσεις για δήθεν επαγγελματικές συναντήσεις εκτός ωρών και χώρου δουλειάς

- Η εργαζόμενη ήταν πολύ ενθουσιασμένη για το έργο που της ανέθεσε ο προϊστάμενος της. Έχει δύο χρόνια στην εταιρεία και της ανέθεσαν κάτι που μπορούσε να αναδείξει τις ικανότητές της. Ένιωσε μάλιστα κολακευμένη όταν ο προϊστάμενος της πρότεινε να το συζητήσουν σε γεύμα εκτός γραφείου. Στην αρχή αισθάνθηκε άβολα που θα τον συναντούσε εκτός γραφείου αλλά μετά θεώρησε όλα αυτά παρανοϊκά και αποφάσισε να πάει. Στη διάρκεια του φαγητού άρχισαν να συζητούν για το καινούργιο project. Καθώς προχωρούσε η βραδιά, η συζήτηση συνεχίστηκε σε πιο προσωπικά ζητήματα που περιλάμβαναν για παράδειγμα τις προηγούμενες και τωρινές σχέσεις της. Προσπάθησε να αλλάξει συζήτηση και να τον 'φέρει' προς τα επαγγελματικά αλλά επέμενε να συζητά και να επανέρχεται σε προσωπικά ζητήματα. Περιοδικά άγγιζε το χέρι της και της έλεγε ότι τη θεωρεί πολύ γοητευτική γυναίκα. Καθώς ετοιμάζονταν να φύγουν, στάθηκε πολύ κοντά της σε σημείο

¹¹ www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomologia/mpth1936_05.htm

που της προκάλεσε αμηχανία και της έπιασε το χέρι. Ένωσε ακόμα πιο άβολα αλλά φοβήθηκε να πει κάτι μήπως τον προσβάλει. Τώρα προσπαθεί να τον αποφεύγει αν και σέβεται την άποψή του και χρειάζεται τη βοήθειά του για να πετύχει στο τμήμα της.

Ασφαλώς υπάρχουν ξεκάθαρα στοιχεία σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως περιγράφηκαν πιο πάνω. Η στάση της εργαζόμενης είναι συνήθης αλλά δεν είναι η σωστή αντιμετώπιση του προβλήματος αυτή. **Πρέπει ξεκάθαρα να γίνεται αναφορά στο θύτη ότι η συμπεριφορά του δεν είναι ούτε αρεστή ούτε ανεκτή.**

Αθώων προθέσεων αγγίγματα ή και εναγκαλισμοί

- Ένας προϊστάμενος σε μια εταιρεία, είναι πολύ τρυφερός και του αρέσει να αγγίζει άντρες και γυναίκες συναδέλφους/σες.

Οι περισσότεροι/ες εργαζόμενοι/ες σχολιάζουν τη συμπεριφορά του ως καλοπροαίρετη και φιλική. Μια συναδέλφισσα του ωστόσο αισθάνεται πολύ άβολα όταν την πλησιάζει. Ο προϊστάμενος της δεν έχει ιδέα για το συναίσθημα της

Όλα τ' αγγίγματα δεν είναι κατ' ανάγκη παρενόχληση. Είναι όμως όταν αυτά είναι ανεπιθύμητα.

Ο προϊστάμενος στην πιο πάνω περίπτωση δεν είναι ένοχος σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή η συμπεριφορά του δεν είναι σεξουαλική, αλλά ίσως για την υπόλληλο είναι αχρείαστη. Επίσης αυτή ποτέ δεν είπε στον ίδιο ή κάποιου/ας άλλου/ης ότι δεν της αρέσει η συμπεριφορά του προϊσταμένου της.

Τύποι όμως όπως αυτόν τον προϊστάμενο πρέπει να είναι ευαίσθητοι και προσεκτικοί για να μη παρεξηγηθούν και κατηγορηθούν.

Η εργαζόμενη ωστόσο δεν ξεκαθάρισε στον προϊστάμενο της ότι η συμπεριφορά του δεν είναι ανεκτή σε αυτήν, όπως θα έπρεπε να κάνει και οποιαδήποτε είχε παρόμοια περίπτωση.

Προσωπικές «εξομολογήσεις» ή ερωτήσεις ερωτικού περιεχομένου

- Ο 50χρονος διευθυντής¹² μιας εταιρίας ύστερα από μερικούς μήνες μετά την πρόσληψη μιας 23χρονης γραμματέως, άρχισε να της κάνει ερωτήσεις που ήταν πολύ προσωπικές της και δεν αφορούσαν τις επαγγελματικές τους σχέσεις, όπως ερωτήσεις 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 έστρεψε 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 εταιρίας, στην οποία μετείχε και ο διευθυντής. Αυτός πρότεινε στη γραμματέα να τον συνοδεύσει και να καλύψει ο ίδιος τα έξοδά της. Το 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 εργοδότη εταιρία της. Όταν επέστρεψαν στη Θεσσαλονίκη η ενάγουσα αντιλήφθηκε ότι κανένας από τους ιατρικούς επισκέπτες της εταιρίας δεν της μιλούσε πια, γιατί ο διευθυντής τους είχε πει να μην την πειράζει κανείς και τους απαγόρευσε να πηγαίνουν στο γραφείο της. Στις αρχές Μαρτίου 2004 ο διευθυντής 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. Την 12.3.2004 η ενάγουσα είχε την επέτειο των γενεθλίων της. Πρόσφερε γλυκά στους συναδέλφους της σε ιατρικούς επισκέπτες και στο 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 το 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 ιδιαίτερως υπόψη ότι η συζήτηση αυτή συντελέστηκε στο χώρο της εργασίας, ανάμεσα σε άτομα με ιδιαίτερη σχέση, διευθυντή-γραμματέως.

2.2 Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

Άγχος – Φυσικό και ψυχολογικό στρες

Σύμφωνα με έγγραφο¹³ εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001) σε ορισμένους/ες εργαζόμενους/ες η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να περιλαμβάνουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, χαμηλού βαθμού αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων ή ψυχολογικών αντιδράσεων όπως π.χ δυσκολίες στον ύπνο ή κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρενόχληση (και δεν ερευνηθούν τα βασικά προβλήματα στον χώρο εργασίας και δεν ληφθούν μέτρα για αυτά) υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχολογική βοήθεια από ειδικούς. Η παρενόχληση πλήττει και ομάδες στον χώρο εργασίας, επίσης με 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.

Ανθυγιεινό και δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον

Η σεξουαλική παρενόχληση “μολύνει” το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικό αποτέλεσμα 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 ασθένειας 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 αναγκασθούν να αλλάξουν εργασία.

Μειωμένη αποδοτικότητα/ παραγωγικότητα

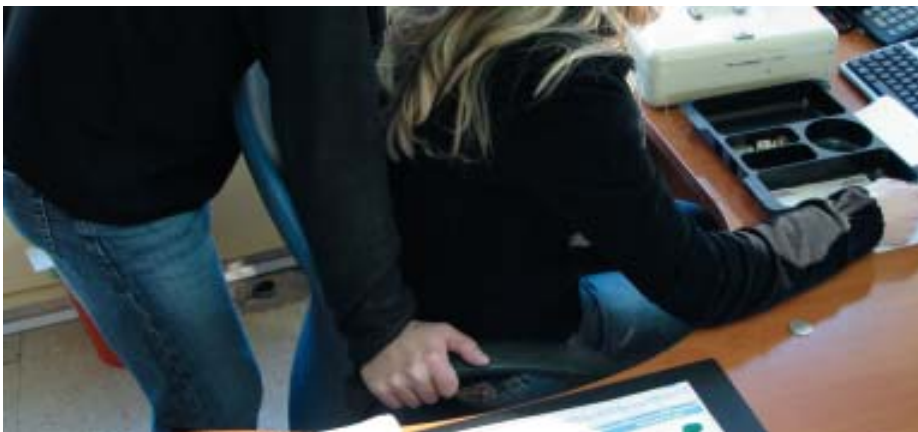
Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες όχι μόνο εκείνους που αποτελούν το αντικείμενο ανεπιθύμητης συμπεριφοράς αλλά και εκείνους που είναι μάρτυρες σ’ αυτήν ή είναι γνώστες της. Υπάρχουν επίσης αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και για τους εργοδότες. Αυτή έχει άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης της οποίας το προσωπικό επιζητά τη λήψη άδειας λόγω ασθένειας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται λόγω του γεγονότος ότι

¹³ 92/131/ΕΟΚ: Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 049 της 24/02/1992 σ. 0001 - 0008

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 ασθένειας 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.

Ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις

Σε κοινωνικό επίπεδο η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους, μεταξύ άλλων, για παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, απουσίες λόγω ασθένειας και πρόωρη συνταξιοδότηση. Άτομα που είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πιθανόν να επηρεαστούν αρνητικά στις προσωπικές και οικογενειακές τους σχέσεις και συνήθειες.



Συνοπτικά επαναλαμβάνουμε τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση¹⁴ έχει λοιπόν πολλές επιπτώσεις τόσο στο άτομο όσο και στην επιχείρηση:

- χαμηλή παραγωγικότητα
- χαμηλό ηθικό
- άγχος
- προστριβές
- αρνητικό εργασιακό κλίμα, όπως αποκλεισμό από συνήθειες συζητήσεις στο χώρο δουλειάς ή
- άνισο καταμερισμό εργασίας και ευθυνών
- προβλήματα με την προσωπική – οικογενειακή ζωή
- σε περίπτωση δημοσιοποίησης, η επιχείρηση αντιμετωπίζει αρνητική δημοσιότητα

¹⁴ 92/131/ΕΟΚ: Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 049 της 24/02/1992 σ. 0001 - 0008



2.3 Συμπεριφορά θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και γιατί δεν καταγγέλλονται τέτοια περιστατικά¹⁵

Τα θύματα συνήθως:

- Έχουν έλλειψη αυτοπεποίθησης
- Δεν μπορούν να χειριστούν την κατάσταση
- Απομονώνονται και είναι αγχωμένα
- Κατηγορούν τους εαυτούς τους
- Είναι μελαγχολικά, απογοητευμένα και αισθάνονται άρρωστα
- Δεν μπορούν ν' αποδώσουν στην εργασία τους
- Επηρεάζεται η προσωπική και οικογενειακή τους ζωή

2.4 Γιατί τα περιστατικά αυτά δεν καταγγέλλονται;

Τα θύματα συνήθως σκέφτονται ότι¹⁶:

- Δεν αξίζει να θέσεις σε κίνδυνο την καριέρα σου (προαγωγές, αυξήσεις, μετακινήσεις κ.α)
- Δεν πρόκειται να γίνει τίποτα
- Θα κατηγορηθούν για υπερβολική αντίδραση
- Θα κατηγορηθούν ότι το προκάλεσαν
- Δεν θα γίνουν πιστευτά από τους συναδέλφους/ισσες

Αντί καταγγελίας συνήθως τα θύματα καταφεύγουν στους εξής τρόπους:

- Άρνηση
- Ενοχές (εγώ φταιω)
- Άμυνα (δεν το σκέφτομαι)
- Εκλογίκευση – σε όλους τους χώρους τα ίδια συμβαίνουν
- Αστειεύομαι
- Απομάκρυνση

Μη αποτελεσματικοί τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος

- Διαρκείς απουσίες από τον εργασιακό χώρο
- Υιοθέτηση της στάσης 'δεν συμβαίνει τίποτα'
- Κουτσομπολεύοντας και δημιουργώντας φήμες
- Υιοθέτηση προκλητικής στάσης

¹⁵ Kim, S. & Kleiner, B. (1999). Sexual Harassment in the workplace

¹⁶ Kim, S. & Kleiner, B. (1999). Sexual Harassment in the workplace

3.Υφιστάμενη κατάσταση στην Κύπρο και διεθνώς

Για πάρα πολλά χρόνια ένα από τα πιο επαχθή φαινόμενα στους χώρους εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση, με παγκόσμια κλίμακα και προεκτάσεις κυρίως σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών, όχι μόνο περνούσε απαρατήρητο αλλά αποτελούσε και ζήτημα ταμπού σε βάρος των γυναικών μέσα στους χώρους δουλειάς. Ευτυχώς όμως τις τελευταίες δύο δεκαετίες το θέμα έχει βγει στην επιφάνεια και οι προσπάθειες αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης έγινε ζήτημα κρίσιμης υφής και διάστασης. Οι δε προσπάθειες πάταξης του φαινομένου έχουν πάρει μορφή και διαστάσεις πολιτικών προγραμματισμού, νομικού και θεσμικού πλαισίου και πρακτικών μέτρων, ειδικότερα στις δυτικές αναπτυγμένες οικονομίες και κοινωνίες. Για τη δική της στάση και κατεύθυνση η Κύπρος υποχρεώθηκε να ακολουθήσει καθ' υπόδειξη Οδηγίες και Κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Φυσικά η διαχρονική απόκρυψη του προβλήματος κάτω από το χαλί του εργασιακού χώρου έχει τις συνέπειες στη σημερινή προσπάθεια διαχείρισης και αντιμετώπισης του υπαρκτού προβλήματος.

3.1 Στην Ευρώπη, ΗΠΑ και Διεθνώς

Σε ό,τι αφορά τα στοιχεία για τις άλλες χώρες¹⁷, οι Γερμανίδες και οι Αυστριακές με 72% και 70% αντίστοιχα, είναι οι Ευρωπαϊές 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 στο 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 -που φαίνεται να επικρατεί το μεσογειακό ταμπεραμέντο- 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 Ευρωπαϊκή Συμβουλή και το Συμβούλιο Υπουργών (διαδικασία συναπόφασης). Η Οδηγία, βασίζεται σε σχετική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που είχε υποβάλει η αρμόδια επίτροπος Άννα Διαμαντοπούλου.

Στο Βέλγιο, ο νόμος που ψηφίστηκε τον Ιανουάριο του 2003 κατά των διακρίσεων απαγορεύει ρητώς 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.

¹⁷ <http://stop-discrimination.info/index.php?id=3865&type=55>

Στη Σουηδία, οι υφιστάμενοι νόμοι ήδη περιλαμβάνουν μια 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 εργατικό 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 εάν είτε θίγεται η αξιοπρέπεια ενός ατόμου είτε το άτομο αυτό υποβάλλεται σε «ένα εκφοβιστικό, εκθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον».

Στην Ιρλανδία, όπου η παρενόχληση απαγορεύεται επίσης βάσει της νομοθεσίας ισότητας, το 2002 εξεδόθη ένας κώδικας πρακτικής προβλεπόμενος από το νόμο για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση στο 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 Ε.Ε έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια του 2000 είχε υποστεί παρενόχληση στο 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 το Δεκέμβριο του 2000.¹⁸

Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε συνεντεύξεις 21.500 εργαζομένων στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

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 στο δημόσιο τομέα (13%). Οσοστό το ποσοστό είναι επίσης υψηλό μεταξύ των εργαζομένων στους τομείς παροχής υπηρεσιών και πωλήσεων 11% και 10% στον τραπεζικό τομέα αντίστοιχα.

Σύμφωνα με το Ίδρυμα του Δουβλίνου, τα άτομα που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι πολύ περισσότερο εκτεθειμένα στο άγχος από ότι οι εργαζόμενοι γενικότερα. Ένα ποσοστό της τάξης του 47% από αυτούς που πέφτουν θύματα παρενόχλησης ανέφερε ότι έχουν αγχωτικά εργασιακά 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, Ιταλίας και της Ελλάδας – που φαίνεται να επικρατεί το μεσογειακό ταμπεραμέντο – το ποσοστό φτάνει το 60%. Στο Βέλγιο ο Νόμος που ψηφίστηκε τον Γενάρη του 2003 κατά των διακρίσεων απαγορεύει ρητά την παρενόχληση, η οποία ορίζεται όπως και στις οδηγίες της Ε.Ε. Αυτό ισχύει επίσης στην Ισπανία, στις Κάτω χώρες, στη Φινλανδία και στη Σουηδία.

Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ΗΠΑ)

Πρόληψη της Σεξουαλικής Παρενόχλησης – Το Καθοδηγητικό Μοντέλο των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής για τις Επιχειρήσεις

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το περιοδικό "Personnel" (Προσωπικό), η πλειοψηφία των Αμερικανικών επιχειρήσεων μέσου και μεγάλου μεγέθους έχουν επίσημη πολιτική αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Η ίδια έρευνα βρήκε ότι η εχεμύθεια είναι ουσιώδης ανησυχία των εργαζομένων που είναι διστακτικοί να αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση. Εταιρείες χρησιμοποιούν έρευνες, ανοικτές γραμμές και κουτιά παραπόνων για να ενθαρρύνουν το προσωπικό να αναφέρει την παρενόχληση.

Το κλειδί της εξάλειψης, ή τουλάχιστο της μείωσης, της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η ΠΡΟΛΗΨΗ. Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών στην Απασχόληση (EEOC)* των Ηνωμένων Πολιτειών εξέδωσε κατευθυντήριες Γραμμές που ενισχύουν αποφασιστικά τη δυνατότητα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές προτείνουν ότι οι εργοδότες πρέπει:

- Να είναι εξαιρετικά εξοικειωμένοι με τις διάφορες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης
- Να χρησιμοποιούν τις Κατευθυντήριες Γραμμές της EEOC και τη νομολογία για να ορίζουν ξεκάθαρα και να εξηγούν τις διάφορες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στο προσωπικό τους
- Να καθορίσουν γραπτώς πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης
- Να μεταδίδουν αυτή την πολιτική σε όλο το προσωπικό σε τακτική βάση
- Να αποκηρύξουν εντονότατα τη σεξουαλική παρενόχληση, να βεβαιώνουν ότι δεν θα γίνεται ανεκτή και να συνδέσουν τις παραβιάσεις σεξουαλικής παρενόχλησης με πειθαρχικές ποινές
- Να ενημερώνουν και πληροφορούν όλο το προσωπικό τους για τα νομικά τους δικαιώματα να καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με το Κεφάλαιο VII του Νόμου Πολιτικών Δικαιωμάτων του 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)

Για να αποφεύγουν την επιδείνωση σεξουαλικής παρενόχλησης οι εργοδότες, είναι σημαντικό:

- Να μην αγνοούν παράπονα απλά διότι δεν έχουν υποβληθεί επίσημα
- Να μην αγνοούν παράπονα διότι κατ' ισχυρισμό έγιναν πριν μερικά χρόνια προηγουμένως
- Να μην προσπαθούν να πείσουν ένα άτομο του προσωπικού να μην παραπονεθεί-καταγγείλει και να μην εκλαμβάνουν την επιθετική συμπεριφορά σαν ένα "απλό αστείο"
- Να μην απολύουν το άτομο που παραπονέθηκε-κατάγγελλε σαν μια διέξοδο για να απαλλαχθεί από το πρόβλημα
- Να μην αναβάλλει τη λήψη δράσης επειδή το παρενοχληθέν άτομο ζητεί να μην γίνει οποιαδήποτε ενέργεια

* Νόμος για τα Πολιτικά Δικαιώματα του 1964 ίδρυσε την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών στην Απασχόληση (EEOC)

Ένα πρόγραμμα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης για να είναι αποτελεσματικό και αποδοτικό πρέπει να τυγχάνει της πλήρους στήριξης της Διεύθυνσης μιας επιχείρησης. Γραπτές πολιτικές που διαμοιράζονται διαρκώς σε όλο τον οργανισμό είναι εξίσου σημαντικά μέτρα πρόληψης. Κυρώσεις και μηχανισμοί για διαδικασίες παραπόνων-καταγγελιών πρέπει να αποτελούν μέρος αυτών των πολιτικών. Πρόσθετα, πρέπει να υπάρχει πάντα διαθέσιμη Συμβουλευτική υποστήριξη.



3.2 Στην Ελλάδα

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹⁹, έξι στις 10 εργαζόμενες Ελληνίδες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ενώ θύματα είναι και άνδρες εργαζόμενοι, αλλά ο αριθμός τους είναι σαφώς μικρότερος. Οι περισσότερες Ελληνίδες που υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης βρίσκονταν χαμηλά στην ιεραρχία της επιχείρησης, στην οποία εργάζονταν. Από τα ίδια στοιχεία προκύπτει ότι στην Ελλάδα ο πλέον επιρρεπής/συχνός χώρος για σεξουαλική παρενόχληση είναι ο τομέας της υγείας.

Εξάλλου έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας της Ελλάδας - ΚΕΘΙ²⁰ του 2004 κατέδειξε ότι δεν καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση στη συντριπτική πλειοψηφία τους οι Ελληνίδες που την αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας τους. Το 10% των εργαζόμενων γυναικών στη χώρα μας αναφέρει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της δουλειάς, ενώ το 30% αυτών γνωρίζει και άλλη συνάδελφο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. 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 νεαρή 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) και 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, το οποίο...μάλλον χαμένο βγαίνει, ενώ στον δράστη απλώς γίνονται συστάσεις. Όσο για τους συναδέλφους των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, αν και αντιλαμβάνονται σε αρκετές περιπτώσεις το περιστατικό, δεν αντιδρούν.

¹⁹ Αδίκημα η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, εφημερίδα σημερινή 20/4/02
http://www.simerini.com/nqcontent.cfm?a_id=34799

²⁰ 1η Πανελλαδική Έρευνα Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας στην Ελλάδα, 2004

Ποια είναι όμως η ερμηνεία που δίνουν οι γυναίκες στον όρο «σεξουαλική παρενόχληση στο 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 ή δεν έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τις ίδιες, συνιστά καταπίεση στον εργασιακό χώρο, μειώνει τη γυναίκα και πρέπει να καταγγέλλεται, αν και συνήθως δεν καταγγέλλεται όταν συμβαίνει.



3.3 Στην Κύπρο

Έρευνα του Κέντρου Ερευνών και Ανάπτυξης του ιδιωτικού κολεγίου Intercollege²¹ το 1997, μ' ένα δείγμα 1500 ατόμων που διανεμήθηκε ανώνυμα σε άντρες και γυναίκες κατέδειξε ότι το 85% του δείγματος θεωρούσε τη σεξουαλική παρενόχληση ότι είναι ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα στην Κύπρο. Το 40% του δείγματος γνώριζε από πρώτο χέρι άτομα που ήταν θύματα του φαινομένου αυτού και που εργάζονταν σε καμπαρέ 96%, οικιακές βοηθοί 73%, σε ξενοδοχεία 64%, σε εργοστάσια 38%, καταστήματα και γραφεία 28% και στα σχολεία και κολέγια 17%.

Αποτελέσματα άλλης έρευνας στον τραπεζικό και ημικρατικό τομέα²² κατέδειξε ότι στις Τράπεζες ποσοστό 10% των ερωτηθεισών έχει δεχθεί ανήθικες ή απρεπείς προτάσεις, με τα περισσότερα κρούσματα να παρουσιάζονται στη Λεμεσό, σε διαζευγμένες, ανώτερου μορφωτικού επιπέδου. Το ποσοστό αυτό στους Ημικρατικούς είναι στο 16%, με τα περισσότερα κρούσματα στην Αμμόχωστο, επίσης σε διαζευγμένες, στοιχειώδους ωστόσο μόρφωσης.

Είναι όμως ενδεικτικό της πλήρους υποβάθμισης και της νοοτροπίας "ΤΑΜΠΟΥ" το γεγονός ότι κανένα από αυτά τα περιστατικά δεν καταγγέλλθηκε για να εξεταστεί αλλά αποσιωπήθηκαν από τις ίδιες τις εργαζόμενες.

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί στην Κύπρο το θέμα της ανάδειξης ή και καταγγελίας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης βρίσκεται σε ασθενική νηπιακή φάση αφού τα ταμπού και οι προκαταλήψεις είναι πολύ δυσμενείς. Αποθαρρύνουν τα θύματα, ειδικότερα γυναίκες, να αντιμετωπίσουν χωρίς κοινωνικές και άλλες φοβίες την πιθανότητα καταγγελίας κάποιου περιστατικού. Στο μέγεθος του προβλήματος φοβίας συνέβαλε η ανυπαρξία νομοθεσίας, η έλλειψη αποτελεσματικής εμπειρίας και μηχανισμών διαχείρισης περιστατικών από τα εντεταλμένα δια νόμου κρατικά όργανα και φορείς, και τέλος η άγνοια των εργαζομένων για τις πρόνοιες του νέου σύγχρονου νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου. Κατά συνέπεια, ελάχιστες είναι μέχρι σήμερα οι περιπτώσεις καταγγελιών στην Κύπρο για σεξουαλική παρενόχληση, παρά την ύπαρξη της πρωτοποριακής Νομοθεσίας.

²¹ Intercollege, Research and Development Centre. 1997. Sexual harassment in the workplace in Cyprus. Nicosia, Cyprus: Intercollege

²² Έρευνα Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου –ΟΕΒ, "Η Γυναίκα και οι Θέσεις εργασίας στον Ημικρατικό και Τραπεζικό Τομέα"

Πρώτες υποθέσεις ενώπιον κυπριακών δικαστηρίων

Τα τελευταία χρόνια είχαμε δύο αποφάσεις δικαστηρίων στην Κύπρο. Η μια υπόθεση αφορούσε περιστατικό στο ΡΙΚ. Ο καταγγελλθείς προϊστάμενος καταδικάστηκε στο πρωτοδικείο, αλλά τελικά απαλλάχθηκε με απόφαση του εφετείου.

Η δεύτερη υπόθεση αφορά και πάλι καταγγελία κατά ανδρός προϊσταμένου στην Αστυνομική Δύναμη Κύπρου, τον οποίο έχει ήδη καταδικάσει σε πρόστιμο το πρωτόδικο δικαστήριο, αλλά εκκρεμεί εκδίκαση έφεσης που κατέθεσε κατά της απόφασης ο καταδικασθείς αξιωματικός.

Τρίτη υπόθεση βρισκόταν σε προχωρημένο στάδιο εκδίκασης ενώπιον δικαστηρίου και αφορούσε καταγγελίες εναντίον Πρέσβη της Κυπριακής Δημοκρατίας από υφιστάμενες του κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους σε Κυπριακή πρεσβεία στο εξωτερικό. Μόλις πρόσφατα (20/12/06) το κακουργιοδικείο έκρινε ένοχο και ψευδή την κατάθεση του πρέσβη και βρέθηκε ένοχος σε 23 από 25 συνολικά κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης και άσεμνων επιθέσεων σε βάρος δυο γυναικών –υπαλλήλων της πρεσβείας. Τα αδικήματα διεπράχθησαν σε πρεσβεία της Κύπρου μεταξύ των ετών 2002 και 2005. Το κακουργιοδικείο υιοθέτησε τις καταθέσεις των δυο παραπονούμενων γυναικών. Αυτή είναι ίσως η πρώτη υπόθεση που δικάστηκε στην Κύπρο μετά τη ψήφιση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Το κακουργιοδικείο έκρινε ότι η σοβαρότητα των γεγονότων που καλύπτουν την εγκληματική συμπεριφορά του κατηγορούμενου δεν παρέχει έδαφος για αναστολή της επιβληθείσας ποινής. Το κακουργιοδικείο στέλνοντας και ένα μήνυμα για το ύψος της προβλεπόμενης ποινής στην Κυπριακή νομοθεσία για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που είναι 6 μήνες, επέβαλε ποινή φυλάκισης στον πρέσβη 7 μήνες, εκφράζοντας την άποψη ότι η μέγιστη ποινή δεν συμβάλει ικανοποιητικά στην εμπέδωση της ασφάλειας των εργαζομένων και δε σηματοδοτεί τη τεράστια σημασία του νομοθετήματος αναφέροντας ενδεικτικά ότι το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας στην Αγγλία αντιμετωπίζεται με ποινή φυλάκισης μέχρι 5 χρόνια.

Μια άλλη καταγγελία έγινε επίσης από γυναίκα λειτουργό κυβερνητικού τμήματος εναντίον προϊστάμενου της. Σημειώνεται ότι είναι η πρώτη υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης που εξετάζει η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας. Τέλος του Γενάρη έχει οριστεί η εκδίκαση της υπόθεσης στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Επίσης σύμφωνα με στοιχεία της Αρχής Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης δέχτηκαν από το 2004- 2006 μόνο 4 καταγγελίες και 1 καταγγελία αρχές του 2007.

Η 1η καταγγελία δεν προχώρησε γιατί η παραπονούμενη αρνήθηκε να δώσει περισσότερα στοιχεία και έτσι δεν επέτρεψε την περαιτέρω διερεύνηση της υπόθεσης. Η 2η υπόθεση κρίθηκε αβάσιμη μετά από τη διεξαγωγή της έρευνας. Η 3η υπόθεση έχει κλείσει και έχει γίνει η σχετική έκθεση στην οποία κρίνεται ο

κακός χειρισμός της υπόθεσης από πλευράς εργοδότη, ο οποίος ας σημειωθεί πρόκειται για κυβερνητική υπηρεσία.

Σε ότι αφορά την 4η υπόθεση βρίσκεται ακόμα υπό διερεύνηση σε τελικό στάδιο και η 5η που μόλις πρόσφατα έγινε βρίσκεται στα πρώτα στάδια διερεύνησης.

Είναι φανερό ότι δεν είναι εύκολο ακόμα για τα θύματα στην κυπριακή κοινωνία να προβαίνουν σε καταγγελίες τέτοιων φαινομένων. Είναι επίσης φανερή η άγνοια και τραγικό το γεγονός ότι δεν έχουν ακόμα πληροφορηθεί προϊστάμενοι/ες κυβερνητικών τμημάτων, που θα έπρεπε 4 χρόνια μετά τη ψήφιση του Νόμου να είχαν ενημερωθεί για τη νομοθεσία αυτή και να είναι σε θέση να προλάβουν αλλά και να αντιμετωπίσουν τέτοια περιστατικά.



3.4 Στατιστικά στοιχεία

Έρευνες δείχνουν ότι το 90% των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στη σχολή τους ή στον χώρο εργασίας τους σιωπούν και δεν το αναφέρουν, μη θέλοντας να διακινδυνεύσουν τις θέσεις τους ή να στρέψουν τα φώτα της δημοσιότητας επάνω τους²³.

Καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στην (Ε.Ε)²⁴

1980 – 1999	5,849 καταγγελίες	19 χρόνια
1990 – 1999	37,725 καταγγελίες	9 χρόνια
2000 – 2003	20,601 καταγγελίες	3 χρόνια

Χρόνο με το χρόνο οι καταγγελίες αυξάνονται, γι αυτό μη διστάζετε να καταγγέλλετε τέτοια περιστατικά για να βοηθήσετε στην εξάλειψη του φαινομένου αυτού



3.5 Νέες προοπτικές

Αποφάσεις δικαστηρίων δημιουργούν σταθερά νέα διεθνή νομολογία σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση /δεδικασμένα.

Ενδεικτικό της έντονης πια συνειδητοποίησης ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι φαινόμενο απαράδεκτο και κατακριτέο είναι το γεγονός ότι είχαμε πολλές προσφυγές θυμάτων σε δικαστήρια με νομικές αγωγές. Έτσι δημιουργήθηκε ήδη μια ευρεία νομολογία με αποφάσεις των δικαστηρίων για πολλές πτυχές και μορφές του ζητήματος που βοηθά στην καλύτερη διάγνωση και περαιτέρω στην καταγγελία νέων περιστατικών από τα θύματα.

Αναφέρουμε πιο κάτω δειγματικά μόνον αριθμό υποθέσεων με τις σχετικές αποφάσεις του δικαστηρίου για κάθε υπόθεση.

²³ Eskenazi, M. & Gallen, D. (1992). Sexual harassment: know your rights, New York: Carroll & Graf

²⁴ Βακόλα. Μ., (2006). Διαλέξεις στο ΤΕΠΑΕΣ-Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Σύμφωνα με την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης²⁵ οι παρακάτω είναι μερικές από τις υποθέσεις που εκδικάστηκαν στη Σκωτία:

- **Strathclyde Regional Council V. Porcelli (1986, IRLR 134,CS)**

Η κα. Porcelli ήταν τεχνικός σε σχολεία, και έγινε αντικείμενο σκόπιμης εκστρατείας εκδικητικότητας εναντίον της, μερικώς λόγω του φύλου της, από δύο συναδέλφους της. Το δικαστήριο αποφάσισε ότι ακόμη και αν μόνο μέρος της παρενόχλησης ήταν σεξουαλική η παρενόχληση, αυτή ήταν λιγότερο ευνοϊκή λόγω φύλου.

- **Bracebridge Engineering Ltd V Darby (1989, IRLR3, EAT)**

Η κα Darby δούλεψε για 13 χρόνια στο Bracebridge Engineering, μια μικρή επιχείρηση. Ένα βράδυ καθώς έπλενε τα χέρια της ο προϊστάμενος της,την ψαχούλεψε και την πήρε στο γραφείο του όπου της επιτέθηκε άσεμνα. Το θύμα κατάγγειλε το περιστατικό στο διευθυντή αλλά επειδή ο θύτης αρνήθηκε το γεγονός, δεν έκανε τίποτε ο διευθυντής. Το θύμα παραιτήθηκε από τη δουλειά και κατήγγειλε εξαναγκασμό σε παραίτηση. Το δικαστήριο απεφάσισε ότι ένα γεγονός σεξουαλικής παρενόχλησης αυτή της σοβαρότητας είναι διάκριση λόγω φύλου και εξαναγκάστηκε σε παραίτηση όταν ο εργοδότης απέτυχε να ερευνήσει σωστά το παράπονο. Η παραπονούμενη κέρδισε αποζημίωση για τα χαμένα μεροκάματα και θεραπεία για ψυχολογικά τραύματα.

- **Reed & Bull Information System V Stedman (1999, IRLR 299, EAT)**

Η κα Stedman παραιτήθηκε από τη γραμματειακή θέση που κατείχε στο τμήμα πωλήσεων λόγω των συχνών ενοχλήσεων /σεξουαλικών σχολίων και προτάσεων σε αυτήν, οι οποίες συνεχίζονταν ακόμα και όταν ανέφερε στο δράστη ότι η συμπεριφορά του είναι προσβλητική και ανεπιθύμητη. Αν και δεν έκαμε καταγγελία επίσημα για το περιστατικό η εταιρία ήταν ενήμερη για τη δύσκολη της θέση, αφού είχε μιλήσει σε άλλους συναδέλφους/σες αλλά δεν έλαβε κανένα μέτρο. Το δικαστήριο απεφάσισε ότι δεν ήταν υποχρεωμένη να το αναφέρει δημόσια για να δείξει τη μη αποδοχή της και ότι ήταν παρενόχληση.

- **Driskell V. Peninsula Business & Others (2000, IRLR 151, EAT)**

Η κυρία Driskell, σύμβουλος, κατάγγειλε ότι ο τμηματάρχης της, ο οποίος είχε ιστορικό να παρενοχλεί σεξουαλικά, τη συμβούλεψε να φορά κοντή φούστα και διάφανη μπλούζα όταν θα πήγαινε στο ραντεβού για διεκδίκηση ανώτερης θέσης.

Παραπονέθηκε στην εταιρεία, η οποία εξέτασε το παράπονο και το απέρριψε. Το δικαστήριο απεφάσισε ότι όταν υπάρχει μια σειρά από τέτοια περιστατικά, το δικαστήριο δεν μπορεί να τα δει απομονωμένα και ότι έπρεπε να καθυστερήσει να κάνει την εκδίκαση μέχρι να ερευνήσει όλα τα σχετικά γεγονότα. Κέρδισε τελικά η παραπονούμενη.

- **Rhys Harper V Relaxion Group P/C (House of Lords, 2003)**

Η κα. Harper παρακολούθησε μια πειθαρχική ακρόαση, στην οποία απολύθηκε χωρίς να την ακούσουν.

Κατάγγειλε την εναντίον της απόφαση για απόλυση και την ίδια στιγμή ισχυρίστηκε σεξουαλική παρενόχληση. Η εταιρεία απέρριψε το περιστατικό και το εμφάνισε ότι το έκανε επειδή απολύθηκε. Το δικαστήριο έκρινε ότι και μετά την απόλυση της δικαιούται να καταγγείλει.

- **Mc Naughton (1999, EAT)**

Ο κος Mc Naughton, διευθυντής σε Δημόσια Υπηρεσία κατηγορήθηκε για σεξουαλική παρενόχληση από 2 γυναίκες συναδέλφισσες του. Κατά τη διερεύνηση του περιστατικού παραδέχθηκε μερικές αλλά όχι όλες τις κατηγορίες και είπε ότι τις πείραζε για αστείο. Η εταιρεία τον απέλυσε χωρίς να ερευνήσει το περιστατικό και ο απολυθείς υπέβαλε παράπονο για άδικη απόλυση..

Το δικαστήριο απεφάνθη ότι η εταιρεία για ένα τόσο σοβαρό λόγο είχε δικαίωμα να τον απολύσει χωρίς να ερευνήσει.

- **Moousar V Fiveways Express Transport ltd (2005)**

Η κα. Moousar εργάστηκε σ' ένα γραφείο όπου σε πολλές περιπτώσεις άντρες συνάδελφοι της κατέβαζαν πορνογραφικό υλικό στις οθόνες των Η/Υ όπου εργάζονται όλοι. Η ίδια δεν το ανεχόταν και πήρε την υπόθεση της στο δικαστήριο. Το δικαστήριο τη δικαίωσε και η υπόθεση αυτή ήταν η αιτία για το νέο ορισμό της παρενόχλησης.

4. Νομικό και θεσμικό πλαίσιο στην Κύπρο – Μηχανισμοί διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

4.1 Σαφείς και ρητές διατάξεις για την προστασία του θύματος

Σύμφωνα με την κυπριακή Νομοθεσία και το άρθρο 17. (1), είναι απολύτως άκυρη η απόλυση εργαζόμενου/ης, καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζόμενου/ης, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένων και των καταγγελιών για παράβαση του Νόμου, ή εργαζομένου που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυτη ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Νομοθεσία επίσης προβλέπει ότι υπάρχει παράβαση του Νόμου και όταν

- (α) Ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, επικαλούμενο παράβαση του Νόμου, ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δε γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση ή
- (β) ένα πρόσωπο εκπαιδευόμενο ή κατάρτιζόμενο, το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, επικαλούμενο παράβαση του Νόμου ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, υφίσταται δυσμενή μεταχείριση εκτός εάν ο εργοδότης ή άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμός ανάλογα με την περίπτωση, αποδείξει ότι η δυσμενής μεταχείρισης οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με τις πρόνοιες της νομοθεσίας πράξεις ή ενέργειες σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να αφορούν ιδιοκτήτες εταιρειών, εργοδότες, διευθυντές προϊστάμενους, εργαζόμενους, υποψήφιους για εργασία, πελάτες, προμηθευτές, εργολάβους.

Οι θεσμικοί, δηλαδή βάση νομοθεσίας, μηχανισμοί χειρισμού καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στην Κύπρο είναι οι ακόλουθοι:

- Αρχιεπιθεωρητής Τμήματος Εργασίας
- Επιθεωρητές/τριες Τμήματος Εργασίας
- Αρχή Ισότητας Επιτρόπου Διοίκησης



4.2 Ποια βήματα πρέπει να γίνουν από τα θύματα;

Υπάρχουν μερικά βασικά βήματα που πρέπει ν' ακολουθήσει το θύμα:²⁶

Τι πρέπει να κάνει κάποιος/α που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση; Πρέπει να κάνει κάποια πρώτα βήματα για να δείξει ότι απορρίπτει αυτή τη μεταχείριση και να καταγράψει τι συνέβη, δηλαδή:

Άμεση συζήτηση με το θύτη:

Πρέπει σύμφωνα με την Επιτροπή ίσων Ευκαιριών της Ε.Ε:²⁷

Να πάει στο ίδιο το άτομο που παρενοχλεί και να του εξηγήσει προφορικά πρώτα και γραπτά μετά (αν συνεχίσει) το πρόβλημα που προκαλεί η συμπεριφορά του/της και να του/της ζητήσει να σταματήσει. Να του αναφέρει ότι θα λάβει επιπρόσθετα μέτρα αν συνεχίσει. Να κρατά ένα αντίγραφο της επιστολής και ημερολόγιο καθημερινό και να καταγράφει την προσβλητική συμπεριφορά, περιλαμβανομένων ημέρας, ώρας, πιθανούς μάρτυρες. Αυτό θα βοηθήσει όταν αποφασίσει να προβεί σε καταγγελία.

Ενημέρωση της εταιρείας και καταγραφή του περιστατικού:

Άμεση συζήτηση με τον/την ανώτερο/η (στην ιεραρχία του θύτη). Πρέπει να αναφερθεί στο διευθυντή ότι η συμπεριφορά του/της συνάδελφου/σας, πελάτη/σας είναι ανεπιθύμητη και ότι θέλει να σταματήσει. Καλό θα ήταν να πάει με ένα/μία συνάδελφο/ισσα.

Να ενημερώσει τη συνδικαλιστική του/της οργάνωση ή φορείς που ασχολούνται με θέματα ισότητας (π.χ Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ) και να ζητήσει υποστήριξη. Μπορεί επίσης να καταγγείλει στους θεσμικούς μηχανισμούς.

Αν είναι ο εργοδότης ο θύτης:

Πρώτα πρέπει να του εξηγήσει ότι η συμπεριφορά του δεν είναι αρεστή και ανεκτή. Αν συνεχίζει πρέπει να καταγγελθεί άμεσα ο εργοδότης είτε σε συνδικαλιστή/τρια είτε στους Επιθεωρητές εργασίας του Τμήματος Εργασίας, είτε στην Αρχή Ισότητας της Επιτροπής Διοίκησης, είτε στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση είτε σε άλλους φορείς και Οργανώσεις που ασχολούνται με θέματα ισότητας.

Συστήνεται επίσης:

Να μιλήσουν στο γιατρό τους αν υποφέρουν από συμπτώματα άγχους, ανησυχίας και μελαγχολίας σαν αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα θύματα πρέπει να μιλήσουν σε κάποιο/α φίλο/η, που εμπιστεύονται από το χώρο της δουλειά τους κατά προτίμηση, για να νιώσουν ότι δεν είναι μόνα και για να είναι μαρτυρία στο δικαστήριο.

²⁶ <http://www.eoc.org.uk>

²⁷ <http://www.eoc.org.uk>, (Sexual Harassment, "Don't put up with it")



Όταν η υπόθεση/περιστατικό/σεξουαλικής παρενόχλησης αφορά συνάδελφο/ισσα

Όλοι οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να έχουν τη δυνατότητα στην εργασία να μην επηρεάζονται από το φύλο τους. Είμαστε όλοι και όλες υπεύθυνοι/ες (εργοδότες, εργαζόμενες/οι) να διατηρούμε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από παρενόχληση βασισμένη στο φύλο.

Αν είσαι μάρτυρας οποιουδήποτε τύπου σεξουαλικής παρενόχλησης κατάγγειλε το.

-Αν κάποιος/α από συναδέλφους/σες έχει υποστεί επίσης σεξουαλική παρενόχληση ζητήστε του να καταγράψει τι του/της συνέβηκε.

Αφορά το σεβασμό κάθε ανθρώπου, δεν υπάρχει δικαιολογία. Είναι παράνομο, κατάγγειλε το.

Αποσιωπώντας περιστατικά δίνεται η ευκαιρία να συνεχίζουν κάποιοι/ες τις ανήθικες και παράνομες πράξεις τους.

Άρνηση δράστη/θύτη να διακόψει τη σεξουαλική παρενόχληση – Επόμενα αποφασιστικά βήματα²⁸

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί ν' αντιμετωπιστεί:

- Ζητώντας από συνδικαλιστή/στρια να συνοδέψει το θύμα όταν θα μιλήσει στον φερόμενο δράστη
- Να μιλήσει εκ μέρους του/της στο δράστη
- Να μιλήσει στον δράστη γενικά και όχι εκ μέρους του/της

Αν συνεχίζεται η σεξουαλική παρενόχληση, να αναφερθεί στον άμεσα προϊστάμενο και αν είναι αυτός ο δράστης στο αμέσως επόμενο στην ιεραρχία ανώτερο πρόσωπο ή να ετοιμαστεί από το θύμα μια επιστολή και δίνεται στο/στη διευθυντή/ντρια. Πρέπει να κρατούνται σημειώσεις με λεπτομέρειες και ημερομηνίες.

Μην περιμένετε να φτάσει η κατάσταση στο απροχώρητο

Αν υπάρχει φυσική επίθεση πρέπει να καταγγελλθεί αμέσως στην αστυνομία. Μην διστάσετε να αναφέρετε το περιστατικό σε συνάδελφο/σα που εμπιστεύεστε ώστε να έχετε συμπαράσταση αλλά και ενισχυτική μαρτυρία. Ο εργοδότης οφείλει να απομακρύνει τον θύτη για να μη συνεχίσει να εργάζεται στο ίδιο τμήμα, αν μετακινήσει το θύμα, αυτό σημαίνει επιπλέον θυματοποίηση και ότι δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη του το γεγονός αυτό.

²⁸ National Economic Development and Labour Council, Labour Relations Act. 1995.
Notice Of Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases.



5. Ο ρόλος των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων στην πρόληψη και καταστολή του φαινομένου

5.1 Ο ρόλος και οι ευθύνες των εργοδοτών στο προσωπικό και την επιχείρησή τους

Σύμφωνα με την κυπριακή Νομοθεσία οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι τους οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους ή υποψήφιους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη προϋσταμένου 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 εξαιτίας της με οποιοδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω, μόλις περιέλθει σε γνώση του εργοδότη της επιχείρησης ή εντεταλμένου εκπρόσωπου, διευθυντή ή υπεύθυνου ατόμου, περίπτωση που αφορά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειες τους, πρέπει να ενεργήσουν με κάθε πρόσφορο τρόπο ή μέτρο για την παύση ή μη επανάληψη 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.

Σήμερα στους τόπους δουλειάς οι διευθυντές είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές²⁹ για συμπεριφορά και επαρκή κατάρτιση στους/στις 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 να ενδιαφέρεται για ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο/ελεύθερο από περιστατικά Σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μια εταιρεία ή επιχείρηση έχει φυσικά υποχρέωση και συμφέρον, πέρα από τις νομικές της ευθύνες, να αποτρέψει φαινόμενα που προκαλούν δυσaréσκεια, άγχος, στρες, αδικαιολόγητες απουσίες και συχνές άδειες ασθένειας, μειωμένη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα που σίγουρα προκαλεί η σεξουαλική παρενόχληση στο προσωπικό που την υφίσταται. Η υιοθέτηση κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή τέτοιων πράξεων είναι ένα έγκαιρο μέτρο για την πρόληψη τέτοιων φαινομένων. Υπάρχουν πολλοί τρόποι ν' αντιμετωπίσει ο εργοδότης τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους δουλειάς:

- Περιοδικές υπενθυμίσεις
- εσωτερικές εκδόσεις

²⁹ Allen.W.,(1999) Sexual Harassment Guidelines, Human Resources Employee Relations Section.



- 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

Πρέπει να χαιρετισθεί σαν εξαιρετικά σημαντική η προσπάθεια της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων-ΟΕΒ στην ενημέρωση/ ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για το σοβαρό αυτό θέμα, με την πρωτοβουλία που ανέλαβε προχωρώντας στη συγγραφή και εκτύπωση κώδικα πρακτικής για τους εργοδότες σχεδόν αμέσως μετά τη ψήφιση της σχετικής Νομοθεσίας στην Κύπρο.

Η εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους δουλειάς είναι εξαιρετικά σημαντική για κάθε εργοδότη.

Είναι πολύ σημαντικό ο οργανισμός / επιχείρηση / εταιρεία να έχει αναπτύξει πολιτικές αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει λοιπόν οι εργοδότες (είναι άλλωστε δια Νόμου υποχρεωμένοι) να πάρουν τ' απαραίτητα μέτρα για να παρεμποδίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Χρειάζεται να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν προγράμματα που θα αναπτύσσουν την ενημέρωση των εργαζομένων και να καθιερώνουν διαδικασίες εντός της εταιρείας που θα χειρίζονται τέτοιες καταγγελίες. Ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η πρόληψη στους χώρους δουλειάς, ευαισθητοποίηση στο θέμα αυτό από τους/τις εργαζόμενους/ες και η άμεση αντιμετώπιση του φαινομένου από τους/τις εργαζόμενους/ες και τον εργοδότη.

Μεταξύ άλλων μέτρων καλής πρακτικής από πλευράς του εργοδότη³⁰ πρέπει να είναι η ετοιμασία και έκδοση ενός έντυπου Κώδικα Συμπεριφοράς μεταξύ άλλων αρχών και αξιών ηθικής που να καταδικάζει ρητά τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της επιχείρησης / εταιρείας του και να περιλαμβάνει και τ' ακόλουθα:

- Δήλωση ότι στην επιχείρηση και χώρο εργασίας δεν θα γίνει ανεκτή η σεξουαλική παρενόχληση
- Περιγραφή της διαδικασίας υποβολής παραπόνων.
- Εγγύηση ότι οι καταγγελίες θα τυγχάνουν διακριτικού χειρισμού με απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα.
- Εγγύηση ότι δεν θα υποστούν τα θύματα ή τρίτα πρόσωπα, που φέρνουν στην επιφάνεια ή καταγγέλλουν περιστατικά, καμιά συνέπεια ή θυματοποίηση
- Δήλωση ότι όσοι/ες προβούν σε πράξεις, ενέργειες ή και παραλείψεις που συνιστούν ή ενθαρρύνουν σεξουαλική παρενόχληση θα υπόκεινται σε αυστηρές πειθαρχικές ποινές μη αποκλεισμένου του τερματισμού της απασχόλησης τους.

³⁰ National Economic Development and Labour Council, Labour Relations Act, (1995).
Notice Of Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases.

5.2 Ο ρόλος των εργαζομένων και των οργανώσεών τους

Οι συνδικαλιστικές εργατικές οργανώσεις έχουν ουσιαστικό και κρίσιμο ρόλο να διαδραματίσουν στη διαχείριση και πάταξη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατ' αρχήν οφείλουν να καταρτίσουν με εξειδίκευση έμπειρα στελέχη σε όλα τα νομικά θεσμικά και κοινωνικά ζητήματα που περικλείει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι εργαζόμενοι/ες, κυρίως γυναίκες πρέπει να πεισθούν ότι πρώτα και πριν από όλους μπορούν να εμπιστευθούν την οργάνωση και το στέλεχος της για να εκμυστηρευθούν με άνεση, ευκολία και αυτοπεποίθηση τυχόν πρόβλημα δικό τους ή συναδέλφου/σας τους που έχει γίνει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει επίσης η συνδικαλιστική οργάνωση να πείσει ότι διαχειρίζεται τέτοιας φύσης προβλήματα με επιδεξιότητα, μεθοδικότητα και αποτελεσματικότητα.

Δεύτερο πεδίο παρέμβασης για τις οργανώσεις των εργαζομένων αποτελεί η διεκδίκηση από την εργοδοτική πλευρά της ανάληψης των ευθυνών και υποχρεώσεων της. Ειδικότερα οι οργανώσεις των εργαζομένων πρέπει να διασφαλίζουν την έκδοση και κοινοποίηση Κώδικα Συμπεριφοράς από τους εργοδότες επιχειρήσεις. Πρέπει ακόμα να διεκδικείται πολιτική ενημέρωσης και επιμόρφωσης από τις ίδιες τις εταιρείες για το προσωπικό τους και όχι μόνο. Μια πρωτοπόρα και σημαντική ενέργεια είναι η εκλογή ενός ατόμου κοινής αποδοχής από τους/τις εργαζόμενους/ες υπεύθυνου/ης για να δέχεται καταγγελίες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τρίτος άξονας δράσης για τις εργατικές οργανώσεις αποτελούν οι ενέργειες ενημέρωσης, πληροφόρησης και επιμόρφωσης των μελών του για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στον άξονα αυτό πρέπει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται πολιτικές και μέτρα συμβουλευτικής, καθοδήγησης, κοινωνιολογικής και ψυχολογικής υποστήριξης των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν οι ίδιοι/ες ή άλλοι/ες συνάδελφοι/ισσες τους συναφές με τη σεξουαλική παρενόχληση πρόβλημα στο χώρο ή το περιβάλλον εργασίας τους.

Πρόσθετα η νομική αρωγή και υποστήριξη θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι καθήκον και υποχρέωση των εργατικών οργανώσεων. Σύμφωνα με την κυπριακή Νομοθεσία οργανώσεις εργαζομένων, καθώς και άλλες οργανώσεις ή σωματεία ή άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου γενικά ή την προώθηση της ισότητας των φύλων ειδικότερα, νομιμοποιούνται να κινούν ενώπιον κάθε αρμόδιου δικαστηρίου, καθώς και ενώπιον κάθε αρμόδιας διοικητικής αρχής, του αρχιεπιθεωρητή και των επιθεωρητών καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης ή άνιση μεταχείρισης λόγω φύλου ή άμεσες η/και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

6. ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

Η συγγραφή και ετοιμασία αυτού του Οδηγού θέτει στη διάθεση όλων αυτών στους οποίους απευθύνεται ένα νέο, σύγχρονο και πρωτοποριακό εργαλείο κατανόησης, επεξήγησης, διάγνωσης, ανάδειξης και διαχείρισης φαινομένων και κρίσιμων προβλημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης που υποβόσκουν ανεμπόδιστα για πάρα πολλά χρόνια στους χώρους εργασίας. Αποτελεί επίσης ένα πλούσιο, καθοδηγητικό και επιμορφωτικό σύγγραμμα στα χέρια όλων αυτών που με αγνότητα, σταθερή επιμονή και ισχυρή θέληση επιδιώκουν τη δημιουργία χώρων εργασίας ισότητας, ίσης μεταχείρισης και πλήρους σεβασμού της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών.

Στα χέρια ικανών και ευαισθητοποιημένων στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων, επιχειρήσεων και κυβερνητικών τμημάτων παραδίδεται με τον Οδηγό αυτό μια βαθιά ανάλυση, περιγραφή και επεξήγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Προσφέρεται επίσης μια ευκαιρία για ενίσχυση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την καταπολέμηση μιας σημαντικής, προπάντων σχεδόν αόρατης, 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 ενισχύουν και ενδυναμώνουν το γνωσιολογικό επίπεδο όλων όσων είναι ταγμένοι για πρακτική καταστολή κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου. Ειδικότερα, της σεξουαλικής παρενόχλησης που ταλανίζει σκληρά χιλιάδες εργαζόμενες γυναίκες καθημερινά.

Η περιπτωσιολογική παράθεση περιστατικών, παραδειγμάτων και υποθέσεων που εκδικάσθηκαν από αρμόδια δικαστήρια αναδεικνύει με τον πιο έντονο τρόπο αθέατες πλευρές και κρυμμένες διαστάσεις και παρενέργειες της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δημιουργεί ακόμα μια ευρεία περιεκτική και σημασιολογική βάση κριτήριο ευκολότερης διάγνωσης και εντοπισμού του δύσκολου αυτού φαινομένου.

Έχει πρόσθετα ο Οδηγός δημιουργήσει αρκετό υπόβαθρο αναφοράς για σκοπούς ανάδειξης και διαχείρισης του φαινομένου. Διαχείρισης που μπορεί μέχρι να φθάσει στο στόχο της,, που είναι η πλήρης απαλλαγή του θύματος από τέτοια ανεπιθύμητη συμπεριφορά, να περάσει διάφορα στάδια και προσεγγίσεις. Από την απλή σύσταση για συμμόρφωση μέχρι την προσαγωγή υπαίτιου σεξουαλικής παρενόχλησης ενώπιον δικαστηρίου για εκδίκαση των πράξεων και απονομή δικαιοσύνης. Για όλα τα στάδια ο Οδηγός παραθέτει, καταγράφει και περιγράφει δέουσες ενέργειες και πρωτοβουλίες.

Στο ουσιαστικό πεδίο της πρόληψης του φαινομένου, που πάντα αποτελεί την καλύτερη μέθοδο αντιμετώπισης, ο Οδηγός αναδεικνύει τον εξαιρετικά

σημαντικό ρόλο των οργανώσεων, 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 κυριολεκτικά "καθαρό" από κάθε μορφής σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό που χρειάζεται είναι κατ' αρχήν προσήλωση των δύο πλευρών προς αυτό το στόχο και στη συνέχεια διαρκής παρακολούθηση και προληπτικές παρεμβάσεις. Στα μέτρα και τρόπους που παραθέτει ο Οδηγός περιλαμβάνεται η διαρκής ενημέρωση, ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων γύρω από το θέμα. Περιλαμβάνεται επίσης ξεκάθαρα η ανάγκη κατάρτισης και δημιουργίας εξειδικευμένων στελεχών τόσο από πλευράς επιχειρήσεων όσο και στις τάξεις του οργανωμένου εργατικού κινήματος.

Καταληκτικά πρέπει να σημειώσουμε ότι η απλή ανάγνωση και επιφανειακή αναφορά στον Οδηγό "δεν θα κάνει τη δουλειά". Αντίθετα η αξιοποίηση του σε εντατικά προγράμματα ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και εξειδικευμένης κατάρτισης σίγουρα θα προσφέρει αποτελεσματικά στην κρίσιμη διαδικασία πρόληψης και καταστολής του φαινομένου και περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Η ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων σε μια μεγάλη ομάδα ευαισθητοποιημένων ατόμων εντός επιχειρήσεων και στις τάξεις του εργατικού κινήματος μπορεί να οδηγήσει στην επιτυχή κατάληξη μιας διαρκούς σταυροφορίας. Μιας σταυροφορίας για δημιουργία κουλτούρας ψηλής ηθικής συμπεριφοράς στα θέματα ισότητας και σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας κάθε εργαζομένου/ης. Ειδικότερα προς όφελος της εργαζόμενης γυναίκας που για δεκαετίες υπόκειται την εξευτελιστική και ταπεινωτική συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

**ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ ΟΤΙ ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ/ΚΑΜΜΙΑ ΔΕΝ ΑΞΙΖΕΙ ΝΑ
ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.
ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ ΑΥΤΟ ΚΑΝΕΙ ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΒΟΗΘΕΙΑ ΑΚΟΜΑ
ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ.**

Βιβλιογραφία

- Βακόλα, Μ.(2006). Διαλέξεις στο ΤΕΠΑΕΣ-Πανεπιστήμιο Αιγαίου
- 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. Volume 21, Number 8/9/10 2001
- Fang, H & Kleiner, B. (1999). Examples of excellent sexual Harassment Policies. Equal Opportunities International, Volume 18, Number 2/3/4 1999
- Kim, S. & Kleiner, B. (1999). Sexual Harassment in the workplace, Equal Opportunities International, Volume 18, Number 2/3/4 1999
- Morrison, S.(1996). Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles, Minnesota Realtor, p 20-21
- Takeyama,D. & Kleiner,B. (1998).How to prevent sexual harassment in the workplace, Equal Opportunities International, Volume 7, number 6 1998

Πηγές

- Νόμος 205 (I)2002 και τροποποιητικός Νόμος 40(I) 2006
- ΚΕΘΙ – Η Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας,Έρευνα 2004
- National Economic Development and Labour Council, Labour Relations Act, 1995, Notice Of Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2000: Safe Work : Violence at Work in the E.U
- 92/131/ΕΟΚ: Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και αντρών κατά την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L 049 της 24/02/1992 σ.0001-0008
- Tucker, M. L., McCarthy, A. M., Benton, D. A. (2002). The Human Challenge: Managing Yourself and Others in Organizations (7th edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Ηλεκτρονικές Πηγές

- Σεξουαλική παρενόχληση σε χώρο εργασίας: Απόσπασμα Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης 1936/2005
www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomologia/mpth1936m05.htm
- Equal Opportunities Commission :Sexual Harassment: Case Decisions,
www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=15305
- Η εφαρμογή των οδηγιών στα κράτη μέλη της Ε.Ε : Καταπολέμηση της παρενόχλησης
[http:// stop-discrimination.info/index.php?id=3865&type=55](http://stop-discrimination.info/index.php?id=3865&type=55)
- Sexual Harassment, "Don't put up with it ", <http://www.eoc.org.uk>,
- Equal Opportunities Commission,Sexual Harassment: Taking it forward. What can I do if i,m being sexually harassed
<http://www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=0>
- Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα.
kethi.gr/greek/meletes/.../summary_of_sexual_harassment.htm
- Αδίκημα η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας
εφημερίδα σημερινή 20/4/02, http://www.simerini.com/nqcontent.cfm?a_id=34799

