

Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας

Εισηγήτρια: Ιωάννα Πηλαβάκη
Εκπαιδευτικός (Μέσης Εκπαίδευσης)-Εμπειρογνώμονας φύλου
Σχολιάστρια: Μαργαρίτα Κυριάκου

- <https://www.youtube.com/watch?v=qS7lSVNViko>

Ορισμός

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι κάθε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που:

- **έχει σκοπό ή αποτέλεσμα** την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου, ιδίως:
- όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον στην εργασία και **εκφράζεται** με λόγια ή πράξεις»

Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

- Είναι ανεπιθύμητη, κάθε συμπεριφορά, που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για τον/την αποδέκτη/τρια, γυναίκα ή άνδρα. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανομένη. Δεν έχει επίσης σημασία, πώς αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/στρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδέκτη/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/τη δράστη/στρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.
- Η πρόθεση του/της δράστη/στριας, γυναίκας ή άνδρα, όποια και αν είναι αυτή, είναι απολύτως αδιάφορη σύμφωνα με τη νομοθεσία.

Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

- Μπορεί να αποτελεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση αιόμα και μια μεμονωμένη συμπεριφορά.
- Διαφορετικοί άνθρωποι μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο έναντι μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Όμως αυτό δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον/τη δράστη/στρια της συμπεριφοράς ή ελαφρυντικό για τον εργοδότη.
- Σημασία έχει ότι το θύμα την εξέλαβε ως δυσάρεστη ή προσβλητική για το άτομο του/της.

Η απαγόρευση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ΑΠΟΛΥΤΗ

- Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο απαγορεύονται καθώς και στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εκτός του εργασιακού χώρου και ωρών εργασίας, οι οποίες σχετίζονται με την εργασία, όπως π.χ. στα επαγγελματικά σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια, κοινωνικές / πολιτιστιικές / επαγγελματικές εκδηλώσεις ή συναντήσεις αναψυχής των υπαλλήλων.

Απαγορεύεται να διενεργείται Παρενόχληση ή Σεξουαλική Παρενόχληση από:

- Την εργοδοσία, τον/την προϊστάμενο/η
- Ομοιόβαθμο με το θύμα συνάδελφο/σα ή οποιοδήποτε άλλο υπάλληλο και επίσης
- Απαγορεύεται επίσης να διενεργείται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο:
- Επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, πρακτικής άσκησης, επιμόρφωσης
- Πρόσβασης σε θέση εργασίας ή απασχόλησης στη δημόσια υπηρεσία ή σε θέση προαγωγής ή μετακίνησης

Ο εργοδότης

- Είναι ο κύριος υπεύθυνος για την καταπολέμηση της στον χώρο εργασίας, με τη λήψη προληπτικών και κατασταλτικών μέτρων.
- Οι εργοδότες οφείλουν να υιοθετήσουν στάση μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση και να διασφαλίσουν αντίστοιχες ισχυρές πολιτικές προστασίας για το προσωπικό.
- Ο Νόμος καθιστά συνυπεύθυνο τον εργοδότη για σεξουαλική παρενόχληση από προϊστάμενο ή άλλο εργαζόμενο και επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για να μη επισυμβεί σεξουαλική παρενόχληση, αν συμβεί να τη σταματήσει και να μην επαναληφθούν τέτοια φαινόμενα.

Συστατικά στοιχεία του αδικήματος

- Ανεπιθύμητη προς τον αποδέκτη
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως
- Εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις
- Έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα

Τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης

- Η MacKinnon (1979) διέκρινε **δύο** γενικούς τύπους σεξουαλικής παρενόχλησης:

1. Quid pro quo (πρόταση για ανταλλαγή).

- Έχει καθιερωθεί ως σεξουαλικός αντιπραγματισμός, όπου η αποδοχή ή μη μιας ανεπιθύμητης σεξουαλικής πρότασης λειτουργεί ως προϋπόθεση για την προσφορά εργασιακών ανταλλαγμάτων (π.χ. προαγωγή ή ακόμη και παραμονή στην εργασία) (Παπαγιαννοπούλου, 2017).

2. Συνθήκες εργασίας (δημιουργία εχθρικού ή/και προσβλητικού περιβάλλοντος). Σε αυτόν τον τύπο σεξουαλικής παρενόχλησης, η ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόθεση και συμπεριφορά (σωματική ή/και λεκτική) του δράστη δημιουργεί ένα προσβλητικό, ταπεινωτικό, εχθρικό περιβάλλον εργασίας για την/τον αποδέκτρια/-κτη.

- Μπορεί να δυσκολεύει την εργασία της/του, να δυσχεραίνει την απόδοσή της/του, να διαταράσσει τις σχέσεις της/του ή να παρεμποδίζει την ανέλιξή της/του. Στην περίπτωση αυτή, η παρενόχληση είναι συχνά πιο δύσκολο να αναγνωριστεί και να διαγνωστεί, σε σχέση με τον προηγούμενο τύπο.

Διαχωριστική γραμμή

- Αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική, ευπρόσδεκτη και αμοιβαία συμπεριφορά είναι ο **ανεπιθύμητος χαρακτήρας** της
- Οποιαδήποτε μορφή και εάν έχει, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος είναι μονομερής, καταναγκαστική και συνιστά σεξουαλική παρενόχληση

ΜΟΡΦΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- Λεκτική συμπεριφορά
- Μη λεκτική/σωματική
- Οπτική συμπεριφορά

Λεκτική / φραστική συμπεριφορά

- Αχρείαστη οικειότητα, σεξουαλικά σχόλια, αστεία, ανέκδοτα,
- Ανήθικα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα,
- Ανεπιθύμητες εισηγήσεις, υποδείξεις και συμβουλές, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή,
- Σεξουαλικά υπονοούμενα, ύβρεις, προσιλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή, εξομολόγηση, ερωτόλογα.

- **Μη λεκτική / μη φραστική συμπεριφορά**, ανεπιθύμητα αγγίγματα στα ρούχα, τα μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, τσιμπήματα, χάδια, φιλιά, σφυρίγματα, αχρείαστη πολύ κοντινή σωματική απόσταση, χειρονομίες με σεξουαλικό τρόπο.
- **Οπτική συμπεριφορά**, επίμονα ή λάγνα κοιτάγματα πονηρά νοήματα, παρακολούθηση προσωπικής ζωής, προσπάθεια διοχέτευσης σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο.
- **Άλλη μορφή συμπεριφοράς**, γραπτά ερωτόλογα με σεξουαλικό περιεχόμενο, σχετικές τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα sms, mms, προβολή φωτογραφιών κτλ.

Στατιστικά στοιχεία

- Σχεδόν 1 στις 3 γυναίκες (32%), έχει έρθει αντιμέτωπη με ανεπιθύμητα αστεία σεξουαλικού χαρακτήρα στον χώρο της εργασίας της.
- Το 28% των γυναικών έχουν γίνει αντικείμενο σεξουαλικού σχολιασμού στη δουλειά τους, σχετικά με το σώμα ή με τα ρούχα τους.
- Το 1/4 των γυναικών (23%) έχει βιώσει κάποιο ανεπιθύμητο άγγιγμα στο χέρι, στο γόνατο ή στο κάτω μέρος της πλάτης, εντός του πλαισίου της εργασίας τους.
- Το 20% των γυναικών έχει δεχθεί ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις στον χώρο εργασίας.
- Ενώ, μόλις το 12% των γυναικών έχει εμπλακεί σε κάποια καταναγκαστική σεξουαλική επαφή ή έχει δεχθεί κάποιο ερωτικό φιλί στον εργασιακό χώρο.

Στατιστικά στοιχεία

- Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων (88%), ο δράστης της σεξουαλικής παρενόχλησης τείνει να είναι άνδρας, ενώ 1 στις 5 γυναίκες (17%) αναφέρει ότι επρόκειτο για κάποιον προϊστάμενό της ή για κάποιον που ασκούσε άμεση εξουσία πάνω της.
- Επίσης, πιο επιρρεπείς στη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, φάνηκε να είναι οι νεαρότερες σε ηλικία γυναίκες, καθώς και εκείνες που εργάζονται με προσωρινές συμβάσεις.

Στατιστικά στοιχεία

- Τα θύματα παρενοχλητικής συμπεριφοράς αναφέρονται κυρίως σε περιστατικά όπως ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα, προκλητικές χειρονομίες, φορτική πίεση για ραντεβού ή έξοδο, πίεση για σύναψη σχέσης, αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο.
- Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αυθόρμητες αναφορές των γυναικών ανέδειξαν και περιπτώσεις βιασμού (5,8%).

Γιατί δεν καταγγέλλεται η σεξουαλική παρενόχληση;

- Οι περισσότερες γυναίκες **αποφεύγουν να γνωστοποιήσουν τα περιστατικά** αυτά, είτε γιατί θεωρούν πως το γεγονός αυτό θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στις εργασιακές τους σχέσεις, είτε γιατί πιστεύουν, πως μία τέτοιου είδους συμπεριφορά θα περιορίσει τις προοπτικές τους για επαγγελματική ανέλιξη, είτε για να μην διασυρθεί το όνομα τους.
- Επιπλέον, ένας σημαντικός αριθμός γυναικών υποστήριξε ότι **θα ντρεπόταν** να μιλήσει για τη σεξουαλική παρενόχληση, που ενδεχομένως να βιώνει στον εργασιακό χώρο, καθώς ο αριθμός αυτός των γυναικών πιστεύει πως η διαμαρτυρία τους δεν θα λαμβάνονταν σοβαρά υπόψη από τον αρμόδιο προϊστάμενο ή από τους συναδέλφους τους στην εργασία.

- Δεν είναι καθόλου σπάνιο το φαινόμενο να χρειαστεί να μεσολαβήσουν χρόνια, ανάμεσα σε ένα περιστατικό παρενόχλησης και την καταγγελία του, εάν αυτή ποτέ συμβεί (10% μόνο προβαίνουν σε καταγγελία).
- Όπως καταδεικνύει έρευνα του FRA, κυριαρχούν τα συναισθήματα της προσβολής, του θυμού, της ντροπής και του φόβου, ενώ σημαντικές είναι οι επιπτώσεις που μπορεί μακροπρόθεσμα να έχει στην ψυχολογία του ατόμου.
- Ο φόβος είναι ο βασικός παράγοντας για τον οποίο περιστατικά παρενόχλησης καταγγέλλονται σε τόσο μικρό βαθμό, καθώς και η απουσία μαρτύρων ή αποδεικτικών στοιχείων.

Γιατί δεν καταγγέλλεται η σεξουαλική παρενόχληση;

- Σε ό,τι αφορά στο εργασιακό περιβάλλον, ο φόβος παίρνει δύο μορφές:
- αφενός μήπως το θύμα έχει παρεξηγήσει ως παρενόχληση ένα “αθώο φλερτ” ή μία φιλοφρόνηση και η αντίδρασή του αυτή χαρακτηριστεί ως “υπερβολική” και, από την άλλη,
- ο φόβος της απόλυσης και της ανεργίας, ο οποίος αποτελεί και την κύρια αιτία αποσιώπησης τέτοιων κρουσμάτων, ιδιαίτερα όταν προέρχονται από άτομα με υψηλότερη ιεραρχικά θέση.

- Ο δημόσιος λόγος για τη σεξουαλική παρενόχληση έχει αυξηθεί με την άνοδο του κινήματος **#MeToo**, αν και για το φαινόμενο έχει αναπτυχθεί έντονο επιστημονικό και οργανωσιακό ενδιαφέρον τα τελευταία 50 χρόνια.
- Το κίνημα **#MeToo** ειδικότερα, διέρρηξε μια μακροχρόνια και επικωφαντική σιωπή, δείχνοντας πώς όσοι βρίσκονται σε ανώτερες θέσεις επιρροής σε όλους τους τομείς της κοινωνίας –πολιτική, εκπαίδευση, τέχνες, αθλητισμός κ.λπ.– και σε όλον τον κόσμο, μπορεί να ασκούν βία και σεξουαλική παρενόχληση.
- Επιπλέον, μέσα από το **#MeToo** αναδύθηκε το αίτημα για **μια μη σεξιστική κουλτούρα** και δόθηκε ώθηση στην ανάπτυξη **της ορατότητας της έμφυλης βίας**.

Συνέπειες σε θύματα

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

- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι σωματικά και ψυχολογικά επιβλαβής και δεν πρέπει να γίνεται ανεκτή οπουδήποτε και υπό οποιεσδήποτε συνθήκες.
- Είναι σημαντικό να δημιουργηθούν υποστηρικτικοί εργασιακοί χώροι χωρίς αποκλεισμούς, όπου είναι σαφές ότι αυτά τα φαινόμενα δεν είναι ανεκτά.
- Είναι, επίσης, σημαντικό να αποδομηθούν τόσο η κουλτούρα της ατιμωρησίας, όσο και τα έμφυλα πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση.
- Πρέπει να δημιουργηθεί μια κουλτούρα που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και στην αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας και οι εργοδότες, οι εργοδοτικοί και συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζομένων, έχουν την ευθύνη να λάβουν μέτρα ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου τους για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης.

Τελευταία τροποποίηση της νομοθεσίας (2021)

- Υποχρέωση εργοδότη για **υιοθέτηση** κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Σύσταση τριμελούς επιτροπής σε κάθε εργασιακό χώρο, για προώθηση του κώδικα ή ενός ατόμου.
- Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ΕΙΦ για παροχή βοήθειας σε εργοδότες για σύνταξη κώδικα και να ελέγχει αν έχει υιοθετηθεί και εφαρμοστεί τέτοιος κώδικας.
- Διοργάνωση ενημερωτικών σεμιναρίων
- Αύξηση ποινών από €6 000 σε €10 000 και φυλάκιση από 6 μήνες σε 3 χρόνια. Οι κυρώσεις φτάνουν μέχρι και € 20.000 για τον θύτη, νομικό πρόσωπο, διευθυντή κτλ.

Τρόποι Αντιμετώπισης

- Απαρέσβεια στο θύτη και καμιά ανοχή
- Ξεκαθαρίζουμε ότι οι πράξεις αυτές είναι ανεπιθύμητες
- Ενημερώνουμε άλλα άτομα στον χώρο εργασίας και δεν την αποσιωπούμε
- Γίνεται καταγγελία άμεσα είτε στον προϊστάμενο μας είτε σε συνδικαλιστική οργάνωση, είτε στους αρμόδιους φορείς.
- Ενθαρρύνουμε να καταγγέλλονται τέτοια περιστατικά

Τρόποι Αντιμετώπισης

- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις, που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το ένα ή το άλλο φύλο ή το σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε/οποιασδήποτε συνάδελφου/σας σας·
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει συνάδελφο/σα σας και μη διστάζετε να απολογηθείτε·
- Καθορίστε ευγενικά τα ατομικά όρια σας στους/στις συναδέλφους/σες σας όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει·

Τρόποι Αντιμετώπισης

- Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:
- Καθορίστε τα όρια σας στο/στη δράστη/στρια
- Αποκρούστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της
- Αν ο/η δράστης/στρια παρά τις προσπάθειες σας συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστο/η συνάδελφο/σα σας και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας
- **Τηρείτε ημερολόγιο** με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης
- Ενημερώστε τον εργοδότη σας.
- Υποβάλλετε γραπτή καταγγελία στη διεύθυνση, **αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και που.**

Μύθοι και στερεότυπα

- Η σεξουαλική παρενόχληση, ενώ είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο, πολλές φορές υπεραπλουστεύεται, με αναφορές που εκφράζουν ιδίως τις επικρατούσες αντιλήψεις για τον ρόλο των φύλων στην εργασία, στην οικογένεια και ευρύτερα στην κοινωνία, οι οποίες συντηρούν μια εφησυχαστική μυθολογία.
- **Χαρακτηριστικά παραδείγματα:**
- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι προσπάθεια δημιουργίας ερωτικής σχέσης
- Είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες
- Οι γυναίκες προκαλούν την σεξουαλική παρενόχληση
- Υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση οι ιεραρχικά υφιστάμενοι.

Μύθοι και στερεότυπα

- Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά
- Όλοι οι άνδρες παρενοχλούν σεξουαλικά
- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αφορά τον εργοδότη
- Αν η σεξουαλική παρενόχληση αγνοηθεί θα υποχωρήσει
- Μέτρα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή
- Το κόστος πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υψηλό

Αρμόδιοι Θεσμοί υποβολής καταγγελιών

- Επιθεωρητές/τριες Ισότητας του ΥΕΚΑ
- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΥΕΚΑ
- Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Αρμόδια Διαστήρια
- Αστυνομία –ποινικό αδίκημα

ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

1. Αρ. Αίτησης: 758/200566, ΔΕΔ, ν Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας 12/9/2006 Υπουργείο Υγείας- 5.000-Ιη υπόθεση
2. Υπουργείο Γεωργίας, 2017-22.000
3. Αρ. Αίτησης 491/06,67 ΔΕΔ, ν Χ- ν -D.E.L Kirzis Tourist Enterprises LTD (Park Beach Hotel), Ημερομηνία: 30/6/2009 – Απόλυση
4. Αρ. Αίτησης: 296/1068, ΔΕΔ, Χ.Κ-ν- Atlantica Golden Resorts LTD, 17/2/17-10.000
5. Κοινοτικό συμβούλιο 1-ποινή φυλάκισης 9 μήνες, 2019
6. Κοινοτικό συμβούλιο 2- Αρ. Αίτησης: 556/11, ΔΕΔ, Ν.Β -ν- Μ.Μ και Κοινοτικού Συμβουλίου 20/12/17- 2.000
7. Αρ. Αίτησης: 391/0869, ΔΕΔ, Α.Κ -ν- Η.Μ, 20/1/2011-18.980 -Αρχιτεκτονικό γραφείο-
8. Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 14122/1070, Αστυνομικός Διευθυντής Λεμεσού ν. Κ.Ο, 27/7/12

ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

- Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας!