

# **ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΜΙΑ ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ**

**Σεβαστή Χατζηφωτίου\***

## **Εισαγωγή**

Ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μια 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 θεωρούσε και αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, όταν δε φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της. Στους χώρους της εργασίας το φαινόμενο αυτό είχε ως συνέπεια τη θυματοποίηση των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, οι οποίες αφενός υφίσταντο μία άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούσαν το γεγονός, φοβούμενες κυρίως το διασυρμό και την κοινωνική κατακραυγή, αλλά και την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών (Fitzgerald, 1993).

Το φεμινιστικό κίνημα επέδρασε καταλυτικά στην ανατροπή αυτής της κατάστασης. Μέσα από τους αγώνες και τις πιέσεις που άσκησε, πέτυχε να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή σε θέματα όπως η ισότητα, η κακοποίηση, ο βιασμός και η σεξουαλική παρενόχληση. Το φεμινιστικό κίνημα, ως κοινωνικό κίνημα, συνέδεσε άμεσα την ισότητα της μεταχείρισης και των όρων εργασίας με τα προβλήματα της ανάπτυξης και της δομής της κοινωνίας, προσδίδοντας στον καταγγελτικό λόγο των γυναικών τα στοιχεία της διεκδίκησης συγκεκριμένων δικαιωμάτων, νομοθετικά κατοχυρωμένων (Thomas and Kitzinger, 1997, Stanko, 1989, MacKinnon, 1979).

Οι εν λόγω αγώνες και πιέσεις στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη είχαν ως αποτέλεσμα τόσο την κοινωνική ευαισθητοποίηση για το εύρος του φαινομένου και των συνεπειών του σε ψυχολογικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο σε βάρος των θυμάτων, όσο και την κινητοποίηση των εθνικών και διεθνών νομοθετικών οργάνων για την αντιμετώπισή του και την αποτελεσματική προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Witz, 1993, U.S. Equal Opportunity Commission, 1999b). Έτσι, από τις αρχές της δεκαετίας του '90 στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη ελήφθησαν μέτρα τα οποία συνέτειναν στην ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο, καθιστώντας αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου ένα φαινόμενο, το οποίο μπορεί μεν να συνιστά μια προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, τροφοδοτείται δε από μία ιδιότυπη κοινωνική ανοχή, συντηρούμενη από τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνική δομή (Heidensohn, 1997, Ritchardson, 1993, Russell, 1984).

---

\* Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, ΤΕΙ Κρήτης.

Στην Ελλάδα, μέχρι σήμερα, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν έχει προκαλέσει – αυτή – το ενδιαφέρον του ποινικού νομοθέτη. Δεν υπάρχει καμία ποινική τυποποίηση που αναφέρεται και τιμωρεί την πράξη αυτή. Η κυρίαρχη νομική θέση είναι ότι η εργατική, αστική και ποινική νομοθεσία διασφαλίζει επαρκώς τα δικαιώματα των θυμάτων, ώστε να μην υφίσταται νομική ή κοινωνική ανάγκη για την περαιτέρω ποινικοποίηση αυτής της συμπεριφοράς (Παπαρήγα - Κωσταβάρα, 1995). Στους αντίποδες αυτής της θέσης, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι η απουσία από την ορολογία του ελληνικού Ποινικού Κώδικα του όρου «σεξουαλική παρενόχληση» σηματοδοτεί την άρνηση αναγνώρισης μιας κοινωνικής πραγματικότητας, αποσιωπά την κοινωνική απαξία της πράξης και δυσχεραίνει την κατοχύρωση και τη διεκδίκηση του δικαιώματος της σεξουαλικής αξιοπρέπειας από την πλευρά των θυμάτων. Παράλληλα η απουσία μιας τέτοιας ποινικοποίησης επιτείνει τις καταστάσεις εργασιακής εκμετάλλευσης και άνισης μεταχείρισης των θυμάτων, συντηρώντας τη σύγχυση μεταξύ του τι είναι επιτρεπτό και τι απαγορευμένο σε ένα χώρο εργασίας, δεδομένων των σχέσεων ιεραρχίας και εξάρτησης, αλλά και των κυρίαρχων κοινωνικών και πολιτισμικών αντιλήψεων.

Στο πλαίσιο του παρόντος άρθρου, θα γίνει προσπάθεια να περιγραφεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και να οριοθετηθεί η έννοιά του. Επίσης, θα γίνει αναφορά στους μύθους και την πραγματικότητα που υπάρχουν σήμερα γύρω από το θέμα αυτό και θα αναπτυχθούν γενικοί προβληματισμοί.

## **Περιγραφή του φαινομένου**

### **Το ζήτημα του ορισμού**

Με τον όρο παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, εννοούμε «κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις ή γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα» (Konopaske et al., 2002:281). Παρ' όλο που η παρενόχληση στο χώρο της εργασίας είναι τόσο παλιό φαινόμενο όσο και η εργασία αυτή καθαυτή, μόνο στις αρχές της δεκαετίας του '90 αντιμετωπίστηκε ως φαινόμενο που καταστρέφει το εργασιακό κλίμα, μειώνει την παραγωγικότητα, αλλά και ευνοεί τις απουσίες των εργαζομένων, λόγω των ψυχολογικών προβλημάτων που προκαλεί. Το φαινόμενο μελετήθηκε κυρίως στις αγγλοσαξονικές και σκανδιναβικές χώρες, όπου ονομάστηκε «mobbing», από τη λέξη mob, που σημαίνει πλήθος, αγέλη, τσούρμο, όχλος, απ' όπου και η ιδέα της όχλησης, ενώ η ίδια η διαδικασία έχει χαρακτηριστικά ονομαστεί ως «ψυχοτρόμος». Τώρα πλέον, σε πολλές χώρες, ενδιαφέρον για το φαινόμενο δείχνουν τα συνδικαλιστικά σωματεία, οι γιατροί εργασίας και τα ασφαλιστικά ταμεία (Fiedler and Hamby, 2000). Στη Γαλλία, τα τελευταία χρόνια, σε εργασιακά περιβάλλοντα όπως είναι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τέθηκε κυρίως το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, που είναι και η μόνη μορφή που αναγνωρίζει η γαλλική νομοθεσία, αν και πρόκειται για μία από τις μορφές παρενόχλησης, με την ευρεία έννοια της λέξης (Κουκουλές, 1996).

Έρευνες πιστοποιούν ότι η παρενόχληση εμφανίζεται ανώδυνα και εξαπλώνεται κατά τρόπο πολύ πειστικό (Boninger et al., 1995, Witz, 1993:289, Ritchardson, 1993, Cohen and Gutek, 1985). Αρχικά, το θύμα φοβάται μήπως παρεξηγηθεί και αγνοεί τις αιχμές και τις ταπεινώσεις. Αργότερα, οι επιθέσεις πληθαίνουν και το θύμα δυσκολεύεται πολύ, βρίσκεται σε υποδεέστερη θέση, υποτάσσεται σε εχθρικούς και εξευτελιστικούς χειρισμούς για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι

επιθέσεις αυτές δεν οδηγούν, φυσικά, στο θάνατο, το θύμα όμως χάνει ένα κομμάτι από τον εαυτό του. Επιστρέφει το βράδυ εξαντλημένο, εξουθενωμένο, ταπεινωμένο και είναι δύσκολο να συνέλθει.

Όταν η παρενόχληση κάνει την εμφάνισή της στο χώρο, τίθεται σε λειτουργία ένας μηχανισμός που μπορεί να ισοπεδώσει τα πάντα. Πρόκειται για τρομακτικό φαινόμενο, επειδή ακριβώς είναι απάνθρωπο, ανελέητο. Ο επαγγελματικός περίγυρος κρατάει αποστάσεις λόγω δειλίας, εγωισμού ή ακόμη και φόβου. Εφόσον εγκαθιδρυθεί η παράλογη και καταστροφική αλληλεπίδραση, εξαπλώνεται συνεχώς, αν δεν παρέμβει δυναμικά κάποιο πρόσωπο απ' έξω. Πράγματι, σε στιγμές κρίσης, υπάρχει τάση επιδείνωσης της επικρατούσας κατάστασης: η άτεγκτη επιχείρηση γίνεται ακόμα πιο άτεγκτη, ο καταθλιπτικός υπάλληλος ακόμα πιο καταθλιπτικός, ο επιθετικός ακόμα πιο επιθετικός κ.λπ. Όλα φαίνονται να επιδεινώνονται. Μια κατάσταση κρίσης μπορεί να κινητοποιήσει το άτομο να δώσει τον καλύτερο εαυτό του για να βρει λύση, αλλά μια κατάσταση βίαιης διαστροφής αδρανοποιεί το θύμα, το ωθεί να βγάλει τον χειρότερό του εαυτό (Κουκιάδης, 1999). Πρόκειται δηλαδή για κυκλικό φαινόμενο. Δε χρησιμεύει σε τίποτα επομένως να αναζητηθεί η αρχή της σύγκρουσης. Στην πορεία, ξεχνιούνται ακόμα και τα αίτια της. Μια σειρά σκόπιμων ενεργειών του επιτιθέμενου αγχώνει το θύμα, το ωθεί να υιοθετήσει αμυντική στάση, πράγμα που προκαλεί νέες επιθέσεις. Κατά την εξέλιξη της σύγκρουσης, παρουσιάζονται φαινόμενα αμοιβαίας φοβίας: η θέα του μισητού προσώπου προκαλεί θυμό στη μία πλευρά, η θέα του επιτιθέμενου προκαλεί φόβο στο θύμα. Είναι ένα καθορισμένο ανακλαστικό, άλλοτε επιθετικό, άλλοτε αμυντικό. Ο φόβος προκαλεί στο θύμα παθολογική συμπεριφορά, που θα χρησιμεύσει ως άλλοθι για την αναδρομική αιτιολόγηση της επίθεσης. Αντιδρά συνήθως βίαια και παράλογα. Οι διώκτες στρέφουν τα πάντα εναντίον του. Ο στόχος είναι να έρθει το θύμα σε δύσκολη θέση, να οδηγηθεί στη σύγχυση και το σφάλμα.

Ακόμη και όταν η παρενόχληση είναι οριζόντια (συνάδελφος παρενοχλεί συνάδελφο), οι ιεραρχικά ανώτεροι τις περισσότερες φορές δεν παρεμβαίνουν. Αρνούνται να δουν ή αφήνουν τα πράγματα να εξελιχθούν. Συνειδητοποιούν μερικές φορές το πρόβλημα μόνο όταν το θύμα αντιδράσει πολύ εμφανώς (νευρικές κινήσεις, κλάματα...) ή απουσιάζει συχνά από τη δουλειά. Η σύγκρουση εξελίσσεται διότι το εργασιακό περιβάλλον δεν παρεμβαίνει. «Είστε ενήλικοι και μπορείτε να λύσετε τις διαφορές σας μόνοι σας». Το θύμα αισθάνεται απροστάτευτο, καμιά φορά νιώθει ως αντικείμενο εκμετάλλευσης αυτών που συμμετέχουν στην επίθεση χωρίς να παρεμβαίνουν, γιατί οι ιεραρχικά ανώτεροι σπάνια προτείνουν δραστικές λύσεις. Η προτεινόμενη λύση είναι, στην καλύτερη περίπτωση, η μετακίνηση σε άλλη υπηρεσία, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του θύματος. Αν, σε κάποιο στάδιο της διαδικασίας, κάποιος αντιδράσει υγιώς, η διαδικασία διακόπτεται. (Sigal, 2003, Hirigoyen, 2000).

Η σεξουαλική παρενόχληση απαντά σε διάφορους χώρους ιδιωτικούς, αλλά και δημόσιους. Ιδιαίτερο ωστόσο ενδιαφέρον παρουσιάζει ως φαινόμενο σε εκείνους τους χώρους εργασίας όπου παράλληλα με τα θέματα της διάκρισης των φύλων υπεισέρχονται και τα θέματα εξάρτησης. Το φαινόμενο είναι παλιό – γι' αυτό εξάλλου καταγγελίες τέτοιου είδους συναντάμε έστω και περιστασιακά από τις αρχές του αιώνα – καθώς αυτό συνδεόταν, από τη μια, με την αντίληψη ότι το γυναικείο σώμα είναι αντικείμενο και, από την άλλη, με τη θεωρούμενη «φυσική» αντίληψη για την ανισότητα των δύο φύλων. Με αυτά τα δεδομένα η παρενόχληση αποτελούσε λίγο έως πολύ ανδρικό δικαίωμα. Σε παλαιότερες εποχές και μόνο ότι η γυναίκα έμπαινε στην αγορά εργασίας υπονοούσε ότι ήταν «διαθέσιμη». Οι κατεστημένες αξίες όμως δεν επέτρεπαν την οποιαδήποτε δημόσια καταδίκη (Μπακαλάκη, 1998).

Παρά το γεγονός της αναγνώρισης της ισότητας ανδρών και γυναικών και της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων από διεθνή κείμενα και Συντάγματα χρειάστηκε να παρέλθει πολύς καιρός έως ότου ενταχθούν τα θέματα αυτά στις προτεραιότητες της κοινωνικής πολιτικής και προκαλέσουν τη φροντίδα των νομοθετών. Η αρχή της εξέλιξης αυτής τοποθετείται χρονικά στις αρχές της δεκαετίας του '70. Έκτοτε έχει γίνει σημαντική πρόοδος αλλά ακόμα χρειάζεται χρόνος για μία πιο ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του προβλήματος (Κουκιάδης, 1999).

Στη διεθνή βιβλιογραφία γίνονται πολλές προσπάθειες εξήγησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Fitzgerald and Hesson - McInnis, 1989, Gutek, 1985, Gryber, 1992, Tangri et al., 1982). Σύμφωνα με τις επικρατέστερες απόψεις, υπάρχουν τρία κύρια θεωρητικά μοντέλα/προσεγγίσεις που επιχειρούν να εξηγήσουν το εν λόγω φαινόμενο: Η βιολογική προσέγγιση, η κοινωνικο-πολιτισμική και η προσέγγιση των κυρίαρχων κοινωνικών αντιλήψεων (Tangri et al., 1982). Συνοπτικά, το πρώτο μοντέλο αναπτύσσεται στη βάση της φυσικής έλξης μεταξύ ανδρών και γυναικών και στην αποδοχή ότι οι άνδρες διακατέχονται από ισχυρότερα σεξουαλικά ένστικτα από ό,τι οι γυναίκες, δικαιολογώντας έτσι την ύπαρξη του προβλήματος ως αποτέλεσμα της «φυσιολογικά» αυξημένης ανδρικής σεξουαλικής επιθετικότητας. Το μοντέλο αυτό έχει δεχτεί ισχυρή κριτική καθώς μεταφέρει την ευθύνη της πράξης από τον άνδρα θύτη στη γυναίκα - θύμα, και κατά συνέπεια ενισχύει τα κοινωνικά στερεότυπα περί ευθύνης του θύματος για την εκδήλωση τέτοιων συμπεριφορών από τρίτους. Το δεύτερο μοντέλο έχει εμπειρικά και θεωρητικά υποστηρικτές πολύ περισσότερο από ό,τι το πρώτο αφού αποδίδει το πρόβλημα στην άνιση κατανομή της δύναμης στο χώρο εργασίας (power asymmetry), όπου άνδρες σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες από τις γυναίκες εύκολα καταχράονται την εξουσία τους και απαιτούν σεξουαλικές χάρες από τις γυναίκες υφιστάμενες τους. Οι γυναίκες αυτές από φόβο για τις αρνητικές συνέπειες της αντίστασής τους συχνά παραδίδονται στις εντολές και τις παρενοχλήσεις των προϊσταμένων ανδρών. Το μοντέλο αυτό κάνει μια εύστοχη αντιστοιχία της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας με την ανδρική κυριαρχία σε ένα πατριαρχικό κοινωνικό σύστημα όπου τα φυλετικά στερεότυπα ενισχύουν και διαωνίζουν τη φυλετική διαστρωμάτωση και ανισότητα στο σύνολο της κοινωνίας. Τέλος, η τρίτη προσέγγιση αναζητά τα αίτια του φαινομένου στις κοινωνικές αντιλήψεις για το πρόβλημα μιας συγκεκριμένης κοινωνίας δίνοντας έμφαση στις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στις γυναίκες. Το μοντέλο αυτό υποστηρίζει ότι οι πατριαρχικές δομές μιας κοινωνίας αντανakλώνται μέσα από τις εκφρασμένες κοινωνικές αντιλήψεις για την παρενόχληση και κατά συνέπεια ενισχύουν και νομιμοποιούν τις ιδεολογίες εκείνες που διαωνίζουν τις φυλετικές ανισότητες και αφορούν στη σεξουαλική θυματοποίηση κατά των γυναικών (Tangri, et al., 1982:35).

Παραμένοντας στο ζήτημα του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης βρίσκουμε στη βιβλιογραφία να ορίζονται επίσης οι επανειλημμένες, ανεπιθύμητες προτάσεις ή απατήσεις για σεξουαλικές χάρες, καθώς και ανεπιθύμητη λεκτική ή μη λεκτική συμπεριφορά με σεξουαλικό περιεχόμενο (Αρτινοπούλου, 2000, Παπαρήγα - Κωσταβάρα, 1995). Πρόκειται για ένα είδος παράνομης διάκρισης, όσον αφορά το φύλο, και μπορεί να πάρει μία από τις παρακάτω μορφές (Sigal, 2003, Κουκιάδης, 1999):

- 1) Παρενόχληση λαμβάνει χώρα όταν ένας προϊστάμενος οριοθετεί τη δωρεά κάποιου οικονομικού κέρδους ως αντάλλαγμα για τη λήψη σεξουαλικής χάρης από έναν υφιστάμενο ή όταν τιμωρεί τον υφιστάμενο για την άρνησή του να υποκύψει στις σεξουαλικές του απαιτήσεις. Γενικά, ένας υπάλληλος είναι αυστηρά υποκείμενος σε πράξεις «quid pro quo» παρενόχλησης (sexual

coercion), διαπραχθείσες από έναν προϊστάμενο, ο οποίος έχει τη δύναμη να πάρει (ή να προτείνει) σημαίνουσες εργασιακές αποφάσεις που επηρεάζουν το υφιστάμενο - θύμα, όπως πρόσληψη, επιτυχία σε ακαδημαϊκές εξετάσεις, προώθηση, πειθαρχικά μέτρα ή απόλυση. Αυτός ο υποκειμενισμός υπάρχει επίσης όταν η διαγωγή του προϊσταμένου παραβιάζει μια ξεκάθαρα αρθρωμένη και καλά εφαρμοσμένη τακτική της εταιρίας, η οποία καταδικάζει τη σεξουαλική παρενόχληση, ακόμα και εν αγνοία του εργοδότη. Η λογική για τον αυστηρό αυτό υποκειμενισμό των υπαλλήλων σε τέτοιου είδους περιπτώσεις, έγκειται στο ότι ο προϊστάμενος θεωρείται ως ο εργοδότης, διότι η παρενόχληση εκπληρώνεται από την εξουσία την οποία ο εργοδότης ρητώς του απέδωσε.

2) Εχθρικό περιβάλλον εργασίας – αυτό ισχύει όπου προϊστάμενοι και/ή συνάδελφοι υφιστάμενοι δημιουργούν ατμόσφαιρα τόσο γεμάτη με ανεπιθύμητες, σεξουαλικά προσανατολισμένες έννοιες, ώστε η απαραίτητη άνεση εργασίας ή ικανότητα απόδοσης να επηρεάζονται. Εχθρική ατμόσφαιρα μπορούν να δημιουργήσουν τα υποτιμητικά σχόλια, τα χυδαία ανέκδοτα ή ιστορίες, η επίδειξη πορνογραφικού υλικού ή φωτογραφιών, βλέμματα και αγγίγματα με ακατάλληλο τρόπο και τα σεξουαλικά πειράγματα. Για αυτή τη διεκδίκηση, ο υπάλληλος απαιτείται να μην έχει υποστεί οικονομική ζημία. Η σταθερά που χρησιμοποιείται από τις υπηρεσίες δικαιωμάτων των πολιτών και τα δικαστήρια, για να εξακριβωθεί η ύπαρξη εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας, είναι αν κάποιο λογικό άτομο, σε ίδιες ή παρόμοιες περιστάσεις, θα έβρισκε τη συμπεριφορά προσβλητική.

Παρότι είναι δύσκολο να καθορίσουμε με ακρίβεια πόσο δριμύεια πρέπει να είναι μια συμπεριφορά ώστε να χαρακτηριστεί προσβλητική και με προθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (ειδικά αφότου η σεξουαλικότητα συχνά αποτελεί μια αποδεκτή μορφή κοινωνικής συναλλαγής), οι ατομικές δικαστικές αποφάσεις παρέχουν κάποια γενική καθοδήγηση. Δυστυχώς οι περισσότεροι χώροι εργασίας δε θα απαλλαγούν από διαγωγή ανεπιθύμητη σε κάποιους. Επομένως, στις περισσότερες περιπτώσεις, ένα μοναδικό περιστατικό ή μεμονωμένο γεγονός δεν θα στηρίξει μια κατηγορία περί εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας. Συνήθως, η τεκμηρίωση ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος απαιτεί πολλαπλές πράξεις προσβολής ή συστηματική προσβλητική διαγωγή.

Παρ' όλα αυτά, ακόμα κι όταν η διαγωγή είναι προσβλητική και διαχυτική, δεν είναι δικάσιμη, παρά μόνο εάν είναι ανεπιθύμητη. Για να προσδιοριστεί πότε η διαγωγή είναι ανεπιθύμητη, τα δικαστήρια και οι υπηρεσίες εξετάζουν τις πράξεις και τις αντιδράσεις των θυμάτων. Προφανώς, αν ένας υπάλληλος υποστηρίξει ότι συγκεκριμένη διαγωγή είναι προσβλητική, τότε αυτή είναι ανεπιθύμητη. Εν τούτοις το αντίθετο δεν είναι πάντα σωστό. Η σιγή δεν ισοδυναμεί με συναίνεση. Μπροστά στο φόβο της αντεκδίκησης, η αντίδραση διαμαρτυρίας πιθανόν να αποκλείεται. Σε μερικές περιπτώσεις, ακόμα κι αν υπάρξει ενεργή συμμετοχή στην προσβλητική διαγωγή, δεν κωλύεται η κατηγορία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπροσθέτως, συμπεριφορά η οποία πιθανόν να ήταν επιθυμητή στο παρελθόν (και επομένως μη δικάσιμη), μπορεί να μετατραπεί από τον υπάλληλο σε ανεπιθύμητη, οποιαδήποτε στιγμή.

Αντίθετα με τις «quid pro quo» κατηγορίες, στη δεύτερη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης ο υπάλληλος δεν είναι αυστηρά υποκειμενικός. Γενικά, οι υπάλληλοι θεωρούνται υποκείμενοι σε κατηγορία για εχθρικό περιβάλλον εργασίας, μόνο εάν ο εργοδότης είναι γνώστης της ύπαρξης ενός τέτοιου περιβάλλοντος και αποτυχαίνει στη λήψη μέτρων αντιμετώπισης, ή, στην περίπτωση της απουσίας αυτής της γνώσης, αν ο εργοδότης, με τη διαγωγή του, οδηγεί τους υπαλλήλους του στο να πιστέψουν πως εγκρίνει ή υποστηρίζει τη σεξουαλικά προσανατολισόμενη, προσβλητική συμπεριφορά.

Πέρα από τις μορφές, στη βιβλιογραφία αναφέρονται επίσης πέντε βασικοί τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης (O'Shea and Laloude, 2000): (α) Παρενόχληση με βάση το φύλο, η οποία αφορά γενικευμένα σεξουαλικά σχόλια και συμπεριφορά. (β) Συμπεριφορά αποπλάνησης, η οποία εκδηλώνεται ως ακατάλληλη και προσβλητική συμπεριφορά χωρίς όμως να υπάρχει τιμωρία σε περίπτωση μη υποταγής. (γ) Σεξουαλική δωροδοκία, δηλαδή επιδίωξη σεξουαλικής δραστηριότητας μέσω υποσχέσεων ή ανταμοιβών. (δ) Σεξουαλική πίεση μέσω απειλών και τιμωριών, και (ε) Σεξουαλική επιβολή ή επίθεση.

Είναι μάλλον καταφανές από τη σύγχρονη βιβλιογραφία ότι μια προσπάθεια να αποδώσουμε την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα από ένα συγκεκριμένο ορισμό θα προσέκρουε στην εγγενή αδυναμία μίας περιοριστικής περιγραφής, καθώς πρόκειται για μια έννοια μεταβλητή στο χώρο και στο χρόνο, συναρτούμενη άμεσα με πολιτικές, ιστορικές, κοινωνιολογικές και νομικές παραμέτρους (Βαρβαρέσου, 2000). Και αυτό γιατί η σεξουαλική παρενόχληση δεν συνιστά μια κατάσταση ή ένα μέγεθος απόλυτο ή μετρήσιμο. Αντίθετα οι παράγοντες που καθορίζουν το νόημά της είναι ρευστοί και μια εγκληματολογική προσέγγιση της έννοιας προϋποθέτει την κατανόηση των ευρύτερων πολιτικών, πολιτισμικών και ιδεολογικών παραμέτρων, που σχετίζονται με αυτή.

Οι μεταβλητές του χώρου και του χρόνου, εντός των οποίων μια συμπεριφορά εκλαμβάνεται ως σεξουαλική παρενόχληση, καθώς επίσης και το στοιχείο της ταυτότητας των προσώπων που εμπλέκονται σε αυτή, τόσο με την κοινωνική (κοινωνική τάξη), όσο και με την ατομική (προσωπικότητα) τους διάσταση, υποδεικνύουν τα κριτήρια εκείνα, βάσει των οποίων καθορίζονται τα όρια ανοχής κάθε κοινωνίας αναφορικά με τον όρο σεξουαλική παρενόχληση. Ο τρόπος με τον οποίο κάθε κοινωνία τη συγκεκριμένη ιστορική στιγμή αντιμετωπίζει και ορίζει την προστασία της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ως δικαίωμα προσδιορίζει και το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Άλλωστε το νόημα της σεξουαλικής παρενόχλησης συνίσταται ακριβώς στην παραβίαση της παραπάνω έννοιας. Οι κοινωνικές δομές και οι σύμφωνα με αυτές διαμορφωμένες αξίες και οι κώδικες συμπεριφοράς επιβάλλουν τα όρια της σεξουαλικής ελευθερίας, υποδεικνύουν την έννοια της σεξουαλικής αξιοπρέπειας και προσδιορίζουν το εύρος των παρεκκλίσεων. Όσες, δηλαδή, περισσότερες πράξεις θεωρούνται από μια έννομη τάξη ως μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο λιγότερη είναι η σεξουαλική ελευθερία που χαρακτηρίζει τη συγκεκριμένη κοινωνία, και αντίστροφα (Μπακαλάκη, 1998). Συνεπώς, η σεξουαλική παρενόχληση είναι άμεσα συνυφασμένη με τα κοινωνικο-πολιτικά συστήματα, τις κυρίαρχες αξίες μέσα σε μία κοινωνία και τις κατακτήσεις του νομικού πολιτισμού καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό. Έτσι στο πλαίσιο μιας ανδροκρατούμενης κοινωνίας, όπως παραμένει η σημερινή, οι σχέσεις αυτές εξουσίας εμπεριέχουν και το στοιχείο της διάκρισης των δύο φύλων (Taylor, 1997, Thomas and Kitzinger, 1997).

Η διαμόρφωση των σχέσεων των δύο φύλων χαρακτηρίζεται πρώτα απ' όλα από ένα φυσιολογικό καταμερισμό της εργασίας σε σχέση με τη φυσική και υλική αναπαραγωγή της κοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό οι άνδρες είχαν επιφορτιστεί με την υλική αναπαραγωγή του κοινωνικού συστήματος, ενώ οι γυναίκες ευθύνονταν, αρχικά, για τη φυσική. Η κοινωνική αποτύπωση του καταμερισμού αυτού αποτελεί τη βάση της σημερινής κοινωνικής ανισότητας που χαρακτηρίζει τα δύο φύλα, καθώς ο άνδρας, σε αντίθεση με τη γυναίκα, πέρα από τη βιολογική του υπόσταση απέκτησε πολύ νωρίς κοινωνική διάσταση. Έγινε φορέας δικαιωμάτων (π.χ. δικαίωμα στην εργασία, δικαίωμα στην περιουσία) και υποχρεώσεων ή αλλιώς υποκείμενο δικαίου.

Η φυσική αναπαραγωγή του συστήματος από την άλλη πλευρά, η οποία αποτέλεσε κατά κύριο λόγο γυναικεία ευθύνη, συνδέθηκε με τη μητρότητα, η οποία εξ αντιδιαστολής δεν θεωρήθηκε κοινωνικό, αλλά ιδιωτικό ζήτημα. Συνεπώς η κοινωνική οργάνωση στερήθηκε γυναικείας παρέμβασης ή χαρακτηριστικών. Η γυναικεία σεξουαλικότητα αναπτύχθηκε σχεδόν αποκλειστικά σε συνάρτηση με τη σωματική διάπλαση της γυναίκας και το φυσικό της ρόλο: μητέρα, σύζυγος, αδύναμο φύλο. Καθ' όλα, λοιπόν, και κυρίως οικονομικά η γυναίκα υποτάχθηκε στον άνδρα. Η σχέση εξάρτησης που δημιουργήθηκε βασίστηκε άμεσα στις δομές του οικονομικού - κοινωνικού συστήματος και αναπαράχθηκε μέχρι σήμερα μέσα από τα συστήματα κοινωνικού ελέγχου (Smaus, 1999, Walby, 1990).

Η εξέλιξη των κοινωνικών και οικονομικών δομών ώθησαν τη γυναίκα στην αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό, μεταξύ άλλων, σήμανε τη χειραφέτησή της, την απόκτηση από μέρους της οικονομικής αυτοδυναμίας, την ενσωμάτωσή της στο κοινωνικό σύνολο, τη διεκδίκηση ισότητας. Ωστόσο ο ρόλος της γυναίκας δεν αποδεσμεύτηκε τελείως από το φύλο της. Οι φεμινίστριες θεωρητικοί συγκεκριμένα αναφέρουν ότι «... κάθε αναφορά στις έννοιες της ισότητας ή ανισότητας λαμβάνει πάντα ως “κανόνα” τον άνδρα... κάθε προβαλλόμενο μοντέλο ισότητας αναγνωρίζει και πιστοποιεί ως επίκεντρό του τον άνδρα. Οι άνδρες έτσι, εξακολουθούν να προσδιορίζουν το “μέτρο”, ενώ οι γυναίκες κατ' επέκταση αντιμετωπίζονται πάντα ως παρεμβαίνουσες σε ένα κόσμο ήδη διαμορφωμένο από άλλους. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα αντιληπτό στην εργατική νομοθεσία, όπου το αίτημα της ισότητας ερμηνεύτηκε σκοπίμως με την προβολή των ανδρών, ως των ιδεατών υπαλλήλων και με τον αγώνα των γυναικών να ανταποκριθούν στα ανδρικά πρότυπα» (Smart, 1995).

Στο πλαίσιο επομένως του χώρου εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται ως κατάσταση, η οποία εκφράζεται και «συντονίζεται» από τον εργοδότη ή προϊστάμενο (τον φέροντα την εξουσία) μέσω προκλήσεων, «δώρων», υπονοουμένων, πιέσεων, απειλών, εκφοβισμού ή υπόσχεσης ανταλλαγμάτων, δηλαδή μιας συμπεριφοράς ανεπιθύμητης την οποία υφίσταται η εργαζόμενη.

### ***Η οριοθέτηση της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης από τα ευρωπαϊκά όργανα***

Η μελέτη των θεμάτων που αφορούν τη σχέση των δύο φύλων, και ειδικότερα το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας είναι ιδιαίτερα δύσκολη, μια και τα θέματα αυτά λόγω της ιδιαιτερότητάς τους εμπεριέχουν μεγάλη ιδεολογική φόρτιση. Επιπλέον, το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και μόνο ως όρος είναι κάτι πάρα πολύ καινούριο τόσο στον ελληνικό χώρο, όσο και στο διεθνές.

Το 1986 η Ευρωπαϊκή Ένωση ασχολήθηκε για πρώτη φορά με την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έκτοτε παρατηρείται μια προσπάθεια περιγραφής των χαρακτηριστικών που θα προσδιορίσουν μια συμπεριφορά ως σεξουαλική παρενόχληση και ταυτόχρονα προτείνονται τρόποι για την από κοινού αντιμετώπισή της από τα κράτη - μέλη.

- Το 1986 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υιοθέτησε ομόφωνα στην Ολομέλειά του Ψήφισμα για τη βία που ασκείται εναντίον των γυναικών. Στο τμήμα που αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση, ζητούσε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να συγκεντρώσει μελέτες για τις υλικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και να προτείνει Οδηγία που θα αντιμετωπίζει το πρόβλημα.
- Το 1990 το Συμβούλιο εξέδωσε απόφαση σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία στην οποία αναγνώριζε ότι η σεξουαλική παρενόχληση

μπορεί να αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με την έννοια της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, και συνεπώς αποτελεί διάκριση.

Παρατηρούμε κατά συνέπεια ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζεται ως προσβολή συγκεκριμένου δικαιώματος – αυτού της σεξουαλικής αξιοπρέπειας – αλλά ως πράξη στην οποία αντικατοπτρίζεται διάκριση των δύο φύλων. Μπορεί κανείς έτσι να αναρωτηθεί εάν ουσιαστικά η ΕΕ επιδίωξε αρχικά την κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων ή εάν τελικά υιοθέτησε έμμεσα κάποια μέτρα τα οποία υποδήλωναν την αποδοχή μιας *de facto* υπεροχής των ανδρών – και κατά συνέπεια κατωτερότητας των γυναικών – λόγω της οποίας παρουσιάζεται η ανάγκη προστασίας του «ασθενούς φύλου» μέσα στους κόλπους ενός ανδροκρατούμενου κοινωνικού συνόλου.

- Το 1991 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διατύπωσε Σύσταση σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία με συνημμένο Κώδικα πρακτικής εφαρμογής. Σύμφωνα με τη Σύσταση η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανομένης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιοβάθμων, είναι απαράδεκτη αν: (α) Είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική για το άτομο που την υφίσταται, (β) η απόρριψη της συμπεριφοράς αυτής ή η υποταγή σ' αυτή χρησιμοποιείται κατά τρόπο συγκαλυμμένο ή μη, ως βάση για τη λήψη απόφασης που έχει επίπτωση στη διατήρηση της απασχόλησης ή στους όρους της απασχόλησης, ή και (γ) δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για το άτομο που την υφίσταται (Βενιζέλου και Τσίλη, 1999).

Αν και με τη Σύσταση αυτή δεν εγκαταλείπεται ολοσχερώς η έννοια της διάκρισης των δύο φύλων, ωστόσο αναγνωρίζεται – έστω και έμμεσα – ως προστατευόμενο έννομο αγαθό η αξιοπρέπεια και υπεισέρχονται καινούρια στοιχεία στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης: ο εκφοβισμός, η εκβίαση και η προσβολή. Αναγνωρίζεται δηλαδή ότι το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υφίσταται προσβολή της προσωπικότητάς του και της αξιοπρέπειάς του και επιπλέον ότι εξαναγκάζεται να αποδεχθεί την εν λόγω συμπεριφορά προκειμένου να συνεχίσει να εργάζεται.

Ο Κώδικας πρακτικής εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και επηρεάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στην εργασία. Αυτή περιλαμβάνει ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή μη συμπεριφορά».

Την ίδια χρονιά (1991), η Ευρωπαϊκή Κοινότητα υιοθέτησε τη Σύσταση (*recommendation*), που όπως αναφέραμε, αφορά την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στους χώρους εργασίας, καθώς και τον Κώδικα πρακτικής εφαρμογής που περιλαμβάνει μέτρα για την καταπολέμηση ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000). Αυτά έχουν σκοπό να δώσουν ένα κεντρικό σημείο αναφοράς σε υπαλλήλους, εργοδότες και συνδικαλιστικά σωματεία, έτσι ώστε να προστατευτεί η αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στο χώρο απασχόλησής τους. Υποστηρίζεται δε ότι μπορούν να εφαρμοστούν, τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ανάλογα με το μέγεθος και τη δομή της κάθε επιχείρησης και φυσικά ανάλογα με τις ανάγκες της.

Ο κεντρικός ορισμός που δίνεται από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη σεξουαλική παρενόχληση έχει ως εξής: «Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία». Το κύριο χαρακτηριστικό αυτών των συμπεριφορών είναι ο



ανεπιθύμητος και προσβλητικός χαρακτήρας τους. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατατάσσει τις συμπεριφορές αυτές σε κατηγορίες που αφορούν στα εξής: α) Σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία σημαίνει ανεπιθύμητη σωματική επαφή που εκτείνεται από ανεπιθύμητα αγγίγματα, σκουνητάματα, τριψίματα με το σώμα ενός άλλου εργαζομένου και φθάνει μέχρι τη σεξουαλική επίθεση και το βιασμό. β) Προφορική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία μπορεί να συμπεριλαμβάνει προσβλητικό φλερτ, πρόστυχα σχόλια, συνεχείς προτάσεις για εξόδους μετά το τέλος της εργασίας, πιέσεις για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις. γ) Μη προφορική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία μπορεί να συμπεριλαμβάνει την επίδειξη πορνογραφικού υλικού, όπως φωτογραφίες, αντικείμενα, αφίσες, κ.λπ., χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, σφυρίγματα, πλάγια βλέμματα. Και, δ) συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο η οποία μειώνει, γελοιοποιεί, εκφοβίζει ή καταχράται σωματικά έναν εργαζόμενο λόγω φύλου. Τέτοια συμπεριφορά μπορεί να συμπεριλαμβάνει προσβολές που βασίζονται στο φύλο, εκθρότητα, προσβλητικά σχόλια για επαγγελματικές ικανότητες, εμφάνιση, ενδυμασία, κ.λπ. Συμπληρωματικά, στον Κώδικα ορίζεται ότι τέτοιες συμπεριφορές όπως οι παραπάνω είναι απαράδεκτες όταν: (α) Η αποδοχή ή η απόρριψή τους από τον εργαζόμενο χρησιμοποιείται, κατά τρόπο συγκεκριμένο ή μη, σαν βάση για μια απόφαση που έχει επίπτωση στην πρόσβαση του ατόμου σε επαγγελματική κατάρτιση, σε απασχόληση, σε συνέχιση της απασχόλησης, σε προαγωγή, σε θέματα μισθοδοσίας ή σε άλλες αποφάσεις σχετιζόμενες με την απασχόληση, και (β) η συμπεριφορά αυτή δημιουργεί εκφοβισμό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για το άτομο που την υφίσταται. Είναι το στοιχείο του ανεπιθύμητου που στιγματίζει τις παραπάνω συμπεριφορές, και εναπόκειται στον κάθε εργαζόμενο/η, ατομικά, να διατυπώσει τι ορίζει ως ανεπιθύμητο και τι τον προσβάλλει.

Από υπάρχουσες έρευνες στο θέμα αυτό στα κράτη - μέλη της Κοινότητας προκύπτει ότι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να υποστούν τέτοιες συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης οι διαζευγμένες γυναίκες, οι νέες και όσες μπαίνουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, όσες δεν έχουν μονιμότητα, όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, γυναίκες με αναπηρίες, γυναίκες από φυλετικές μειονότητες, οι λεσβίες και οι ομοφυλόφιλοι (Konopaske et al., 2002, The US Equal Opportunity Commission, 1999a).

Το πρόβλημα υπήρξε φυσικά αντικείμενο εμπειρικής έρευνας και στον ελληνικό χώρο. Από έρευνα που διεξήχθη από ομάδα του Κινήματος Δημοκρατικών Γυναικών (1995) και σε ένα δείγμα 1.500 εργαζομένων στην Αθήνα, προέκυψε ότι ένα ποσοστό 60% γυναικών δήλωσαν ότι έχουν υποστεί τέτοια συμπεριφορά. Για τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 84% για την Ισπανία, 22% για την Ιρλανδία, 30% για το Βέλγιο, 58% για την Ολλανδία, 59% για τη Γερμανία, 51% για την Αγγλία και 47.8% για την Ιταλία.

Όμως οι συνέπειες μιας τέτοιας παρενόχλησης, έτσι όπως προκύπτουν από τις ήδη υπάρχουσες μελέτες, είναι κυρίως οι δυσκολίες παραμονής σε ένα συγκεκριμένο χώρο, ακόμα και η παραίτηση. Επίσης οι επιπτώσεις στην υγεία, στο ηθικό αλλά και στην απόδοση των θυμάτων δεν είναι δυσμενείς μόνο για τα θύματα αλλά και για τους εργοδότες (Fiedler and Hamby, 2000). Το πρόβλημα λοιπόν είναι υπαρκτό και αποτελεί μια έμμεση μορφή κοινωνικού αποκλεισμού της ομάδας των ατόμων-θυμάτων (κυρίως γυναικών) που παρενοχλούνται σεξουαλικά. Σε γενικές γραμμές η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα εμπόδιο στην ενσωμάτωση των γυναικών στην εργασία και η Κοινότητα είναι υποχρεωμένη να ενισχύσει την ανάπτυξη μέτρων ώστε να διευκολύνει αυτή την ενσωμάτωση (Βενιζέλου και Τσίλη, 1999).

Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000) διατυπώνει τον τελικό τροποποιημένο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης ως εξής: «Ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται κάθε διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο με σκοπό ή αποτέλεσμα που επηρεάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή και δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εκθρικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον, ιδίως εάν η απόρριψη ή μη αποδοχή της συμπεριφοράς αυτής από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό». Τέσσερα είναι τα βασικά στοιχεία που εμπεριέχονται στον εν λόγω ορισμό: (α) Η σεξουαλική παρενόχληση ως συμπεριφορά συνιστά μία διάκριση λόγω φύλου εις βάρος του εργαζομένου. (β) Η σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου. (γ) Η σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά λειτουργεί εκφοβιστικά ή απειλητικά για τον εργαζόμενο, και (δ) Η σεξουαλική παρενόχληση στηρίζεται σε μια εναλλακτική σχέση στο βαθμό που η απόρριψή της από τον εργαζόμενο επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή του θέση (Παπαθεοδώρου, 2001). Τα παραπάνω στοιχεία φαίνεται πως συνδυάζουν την προστασία της αξιοπρέπειας του εργαζομένου από προσβολές σεξουαλικής υφής, με αυτή της ίσης μεταχείρισης δηλαδή της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου. Επίσης αναγνωρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία συνιστά μία συμπεριφορά εκφοβιστική, απειλητική ή και εκβιαστική στο βαθμό που ο δράστης επιχειρεί να κάμψει την αντίσταση του θύματος χρησιμοποιώντας ως όπλο τον ενδεχόμενο κίνδυνο της δυσμενέστερης εργασιακής μεταχείρισης του θύματος. Τέλος, προϋποτίθενται έμμεσα σχέσεις ιεραρχίας ή άλλης μορφής εργασιακής εξάρτησης μεταξύ θύματος και δράστη, για να έχει τη δυνατότητα ο δράστης να επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή θέση του θύματος σε περίπτωση απόρριψης των προσεγγίσεών του από αυτό. Τα στοιχεία αυτά θεωρείται ότι μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για ένα ελάχιστο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και μία κοινά αποδεκτή πλατφόρμα ποινικής τυποποίησης της συμπεριφοράς από τα κράτη - μέλη.

### **Μύθοι και πραγματικότητα γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών**

Για την κατανόηση του φαινομένου είναι βασικό να αναγνωριστούν αλλά και να καταρριφθούν οι μύθοι που το περιβάλλουν. Ενδεικτικά αναφέρονται οι παρακάτω όπως μεταφέρονται από το Women's Center, Santa Barbara California (2003):

- Μύθος:** Αν οι γυναίκες έλεγαν «όχι», θα σταματούσε.
- Πραγματικότητα:** Παρόλο που η παραπάνω τακτική λειτουργεί μερικές φορές, πολλοί άντρες πιστεύουν ότι οι γυναίκες όταν λένε «όχι» εννοούν «ναι» και συνεχίζουν την παρενόχληση αγνοώντας τις αντιρρήσεις των γυναικών.
- Μύθος:** Η παρενόχληση σταματάει όταν κάποιος απλά την αγνοεί.
- Πραγματικότητα:** Συχνά οι θύτες παρερμηνεύουν αυτή τη στάση θεωρώντας την ως σιωπηλή συναίνεση, έγκριση ή ακόμα και ενθάρρυνση και συνεχίζουν να παρενοχλούν τα θύματά τους.
- Μύθος:** Οι γυναίκες προκαλούν με τον τρόπο που ντύνονται.
- Πραγματικότητα:** Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συμβεί στον καθένα ανεξάρτητα από τον τρόπο που ντύνεται. Σχετίζεται περισσότερο με την εξουσία παρά με την ελκυστική εμφάνιση κάποιου.

- Μύθος:** Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι τόσο σοβαρό ζήτημα, αλλά ένα άκακο φλερτ.
- Πραγματικότητα:** Η παρενόχληση αποτελεί έκφραση δύναμης, ελέγχου και μερικές φορές εκθρόνισης απέναντι στις γυναίκες. Επίσης, δεν μπορεί να θεωρηθεί άκακη, γιατί είναι προσβλητική, προκαλεί φόβο και υπονομεύει τόσο την εργασιακή απόδοση και άνοδο όσο και την ψυχική και σωματική υγεία των γυναικών.
- Μύθος:** Οι γυναίκες επινοούν περιστατικά παρενόχλησης για να εκδικηθούν ή να κάνουν κακό σε όσους αντιπαθούν.
- Πραγματικότητα:** Οι αναφορές τέτοιων περιστατικών σπάνια είναι αναληθείς. Είναι πολλές οι γυναίκες που θυματοποιούνται για να θεωρηθούν ότι όλες σκέφτονται την εκδίκηση. Άλλωστε, οι γυναίκες σπάνια αναφέρουν τέτοια περιστατικά, ακόμα κι όταν έχουν κάθε δικαίωμα να το κάνουν.
- Μύθος:** Τα πειράματα και το φλερτ κάνουν τη δουλειά πιο ευχάριστη.
- Πραγματικότητα:** Το πείραγμα μπορεί να θεωρηθεί για κάποιους ευχάριστο, ενώ για άλλους παρενόχληση. Υπάρχουν άνθρωποι που νιώθουν θυμό και ντροπή να αναδεικνύεται η σεξουαλικότητά τους εις βάρος της προσωπικότητάς τους.
- Μύθος:** Η ανάπτυξη πολιτικής γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση θα επηρεάσει αρνητικά τις εργασιακές σχέσεις.
- Πραγματικότητα:** Η σεξουαλική παρενόχληση και οι εργασιακές σχέσεις είναι δύο εντελώς διαφορετικού είδους σχέσεις. Οι υγιείς εργασιακές σχέσεις δεν είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν την παρενόχληση.
- Μύθος:** Καλοί άνθρωποι αποκλείεται να παρενοχλούν.
- Πραγματικότητα:** Συνήθως οι θύτες είναι απλοί καθημερινοί άνθρωποι, χωρίς να έχουν κάτι το διαφορετικό επάνω τους. Μπορεί να είναι ακόμη συμπαθείς, ταλαντούχοι και να εμπνέουν το σεβασμό στους άλλους.

## Επίλογος

Το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι σίγουρα πολυδιάστατο και αγγίζει ζητήματα ιδεολογικού, πολιτισμικού και κοινωνικο - ιστορικού περιεχομένου. Επίσης, από ό,τι φαίνεται, είναι μια από τις αιτίες που εμποδίζουν την είσοδο και την όχι χωρίς επιπτώσεις παραμονή κάποιων γυναικών στην εργασία. Η συνειδητοποίηση εκδήλωσης μιας τέτοιας συμπεριφοράς επιτρέπει να αντιληφθεί κανείς πως το όλο θέμα της «σεξουαλικής παρενόχλησης» είναι αντίθετο με τις αρχές της ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων, αλλά και της αξιοπρέπειας των πολιτών, όπως ορίζονται από το Σύνταγμα. Μπορεί δηλαδή να θεωρηθεί ότι έχει κάποιες αποχρώσεις κοινωνικού αποκλεισμού, κυρίως κατά των γυναικών, μια και αυτό προκύπτει από τις έρευνες που αναφέρει η ευρωπαϊκή και η παγκόσμια Κοινότητα. Τέλος σε ένα μακρο-επίπεδο αναγνωρίζεται ότι η κοινωνία μας δυστυχώς ακόμη και σήμερα αγνοεί, διαστρεβλώνει και ελαχιστοποιεί τη σημαντικότητα του φαινομένου στη ζωή των γυναικών - θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι πιο συνήθεις κοινωνικές αντιδράσεις στο πρόβλημα αφορούν στην ενοχοποίηση των θυμάτων και την απονομή ευθυνών σε αυτά, και την απόδοση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς ως μιας «φυσιολογικής» έκφρασης της ανδρικής παρόρμησης (και πολλές φορές ανδρικού δικαιώματος) που ενισχύεται από το σύστημα των πατριαρχικών δομών και αξιών μιας κοινωνίας, τις άνισες φυλετικές σχέσεις και την κατανομή της εξουσίας. Η κεντρική προσέγγιση της συγκεκριμένης αναφοράς έγινε με σκοπό να διαφανεί ότι ο ορισμός και η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

κατά των γυναικών στην εργασία θα πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα από τη νομοθεσία στη χώρα μας καθώς κρίνεται ότι θα μπορούσε να συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, στην εμπέδωση της ισότητας και στο σπάσιμο της σιωπής από πλευράς των θυμάτων. Παράλληλα θα λειτουργούσε θετικά ως προς τη διεύρυνση της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, αλλά και θα αποτελούσε μεγαλειώδη κατάκτηση και πρόοδο του σύγχρονου νομικού πολιτισμού.

Η παρούσα αναφορά σκοπό είχε να ενημερώσει και να προβληματίσει τον/την αναγνώστη/τρια για τα δυναμικά του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά κυρίως να επιστήσει την προσοχή των ερευνητών/τριών των κοινωνικών επιστημών για την ανάγκη περισσότερων εμπειρικών μελετών που θα διερευνούν πολύπλευρα το εν λόγω φαινόμενο και θα αναζητούν τρόπους ενίσχυσης της αυτοαποκάλυψης του προβλήματος από τα ίδια τα θύματα. Η σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία προωθεί τη σεξουαλική εκμετάλλευση των γυναικών και ενισχύει την άνιση κοινωνικο-οικονομική θέση τους στην κοινωνία. Αποτελεί ένα δημόσιο και πολιτικό, και όχι ατομικό και απόρρητο πρόβλημα και είναι υποχρέωση όλων μας να το αντιμετωπίζουμε ως τέτοιο και να συν-εργαζόμαστε για την καταστολή του.

### Βιβλιογραφία

- Boninger D.S., Krosnick J.A. & Berent M.K., (1995). «Origins of attitude importance: Self-interest, social identification, and value relevance». *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 61-70.
- Cohen A.G. & Gutek B.A., (1985). «Dimensions of perceptions of social-sexual behavior in a work setting». *Sex Roles*, 13, 317-327.
- Fiedler A., and Hamby E., (2000). «Sexual Harassment in the Workplace: Nurses' Perceptions», *Journal of Nursing Administration*, 25 (10), 497-462.
- Fitzgerald L.F., (1993). «Sexual harassment: Violence against women in the workplace». *American Psychologist*, 48, 070-1076.
- Fitzgerald L.F. & Hesson-McInnis M., (1989). «The dimensions of sexual harassment: A structural analysis». *Journal of Vocational Behavior*, 35, 309-326.
- Heidensohn F., (1997). «Gender and Crime», in M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner, *The Oxford Handbook of Criminology*, Oxford University Press.
- Konopaske R., Elkins T.J., and Phillips J.S., (2002). «Gender-related biases in evaluations of sex discrimination allegations: is perceived threat the key?», *Journal of Applied Psychology*, 87, 280-292.
- MacKinnon C., (1979). *The sexual harassment of working women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- O'Shea T., and Laloude J., (2000). *Sexual Harassment: A Practical Guide to the Law. Your Rights and your Options for Taking action*.
- Richardson D., (1993). «Sexuality and Male Dominance» in Richardson D. and Robinson V., (eds) *Introducing Women's Studies*, London, MacMillan, pp. 74-99.
- Russel D.H., (1984). *Sexual Exploitation Rape Child, Sexual Abuse and Work Place Harassment*, Volume 155, Library of Research.
- Sigal J., (2003). «Effects of type of coping response, setting and social context on reactions to sexual harassment», *Sex Roles: A Journal of Research*, Sept., Vol. 15, pp. 37-52.
- Smart C., (1995). *Law, Crime and Sexuality*, Sage publ., London - Thousand Oaks - New Delhi.
- Smaus G., (1999). *Feminist Epistemology and the Analysis of the Penal Law*, US, Vought.

- Stanko E.A., (1989). *Intimate Women's Experience of Male Violence*, London, Unwin Hyman.
- Tangri S., Burt M., and Johnson L., (1982). «Sexual harassment at work: Three explanatory models», *Journal of Social Issues*, 38, 33-54.
- Taylor I., (1997). «The Political Economy of Crime», in M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner, *The Oxford Handbook of Criminology*, Oxford University Press.
- Thomas A.M. - Kitzinger C., (1997). *Sexual Harassment Contemporary Feminist Perspectives*, Open University Press, Buckingham - Philadelphia.
- U.S. Equal Opportunity Commission (1999). *Facts about sexual harassment*. [www.eeoc.gov/facts/fs-sex.html](http://www.eeoc.gov/facts/fs-sex.html) (6 May 2002).
- U.S. Equal Opportunity Commission (1999). *Policy guidance on current issues of sexual harassment*. [www.eeoc.gov/docs/current issues.html](http://www.eeoc.gov/docs/current%20issues.html) (7 May 2002).
- Walby S., (1990). *Theorizing Patriarchy*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Witz A., (1993). «Women at Work», in Richardson D., and Robinson V., (eds) *Introducing Women's Studies*, London, MacMillan, pp. 272-303.
- Women's Center, Santa Barbara California. Site address, (2003). [http://www.saucsb.edu/women's center/sexualharassment/mythsaboutsexual.asp](http://www.saucsb.edu/women's%20center/sexualharassment/mythsaboutsexual.asp)

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

- Αρτινοπούλου Β., (2000). *Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική Προσέγγιση*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
- Βαρβαρέσου Ξ., (2000). «Σεξουαλική Παρενόχληση και χώρος εργασίας: Μία πρώτη ερευνητική προσέγγιση», *Ποινική Δικαιοσύνη* 11, σελ. 1149-1151, Αθήνα.
- Βενιζέλου Ε. - Τσίλη Σ., (1999). «Η προστασία των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας τους. Το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης», στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, *Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα, Κύρια θέματα και προσδιορισμός προτεραιοτήτων της πολιτικής*, Τομ. Β', σελ. 287-303, Αθήνα.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2000). *Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας*, Βρυξέλλες.
- Hirigoyen M.F., (2000). *Ηθική παρενόχληση, η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*, Πατάκη, Αθήνα.
- Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, (1995). *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*, Πρακτικά Συνεδρίου, 21 και 22 Ιανουαρίου 1994, Αθήνα.
- Κουκιάδης Ι., (1990). *Παρεμπόδιση και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Αίτια, επιπτώσεις και αντιμετώπιση*, Ινστιτούτο Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Κουκουλές Γ., (1996). «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας: Ο γαλλικός νόμος του 1992», *Επιθεώρησης Εργατικού Δυναμικού*, Τομ. 55, σελ. 774, Αθήνα.
- Μπακαλάκη Α., (1998). «Λόγοι για το άλλο φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19ου και 20ού αιώνα», στο Γκέφου - Μαδιανού Δ., *Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Παπαθεοδώρα Θ., (2001). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Παπαρρήγα - Κωσταβάρα Κ., (1995). «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», *Νομικό Βήμα*, Τομ. 43, σελ. 617-629, Αθήνα.