

Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας

Sexual harassment in the workplace

Authors: Δρ. Κούτα Χριστιάνα¹, Καϊτέ Χάρις².

1. BSc, MSc, PhD, Λέκτορας Τμήμα Νοσηλευτικής ΤΕΠΑΚ

2. TIC, BSc, MSc., Μεταπτυχιακός Συνεργάτης ΤΕΠΑΚ

Περίληψη

Σύμφωνα με τους Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002-2006, υπάρχουν 4 μορφές διάκρισης λόγω κοινωνικού φύλου:

1. Άμεση διάκριση λόγω φύλου
2. Έμμεση διάκριση λόγω φύλου
3. Σεξουαλική παρενόχληση και
4. Παρενόχληση

Η εισαγωγή της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης αποτελεί καινοτομία στη Κυπριακή νομοθεσία ως επίσης και μία κοινωνικό-πολιτισμική πρόκληση. Σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως «η ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον στην εργασία, και εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις» (Γοαφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, σελ. 4)

Στο νοσηλευτικό επάγγελμα φαίνεται να υπάρχουν αυξημένα ποσοστά παρενόχλησης.

Σκοπός του συγκεκριμένου άρθρου είναι η ευαισθητοποίηση των νοσηλευτών/τριών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Στην πιο κάτω βιβλιογραφική ανασκόπηση α) καταγράφονται στερεότυπα και μύθοι γύρω από την σεξουαλική παρενόχληση, β) παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης και μέθοδοι για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Ιδιαίτερη αναφορά επίσης γίνεται στον Κώδικα Πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Μέθοδοι ανασκόπησης: Για την συγγραφή της παρούσας μελέτης έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορες βάσεις δεδομένων όπως: CINAHL, MEDLINE, the Directory of Open Access Journals (DOAJ) και το PubMed κάτω από τις λέξεις-κλειδιά: σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Επίσης έχει μελετηθεί ο Κώδικας Πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αποτελέσματα: Μέσα από την διεθνή βιβλιογραφία και τα Κυπριακά δρώμενα διαφαίνεται το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι συχνότερη στις γυναίκες αλλά μπορεί να συμβεί και στους άνδρες.

Οι "δράστες" μπορεί να είναι άτομα του ίδιου ή του αντίθετου φύλου. Οι περισσότερες περιπτώσεις παρενόχλησης προέρχονται από συναδέλφους και προϊστάμενους. Η πρόληψη και αντιμετώπιση περιλαμβάνει προληπτικά σεμινάρια, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση (εργοδότη και εργαζομένων), ενδυνάμωση του ατόμου, ποινική δίωξη μέσω καταγγελίας του αδικήματος και πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες για στήριξη του θύματος.

Στην Κύπρο, το Γοαφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως συνέταξε τον Κώδικα Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας το 2007.

Abstract

According to the Equal Treatment of Men and Women in the Employment and Professional Educational Laws 2002-2006, four forms of discrimination exist because of gender:

1. Direct gender discrimination
2. Indirect gender discrimination
3. Sexual harassment and
4. Harassment

The Introduction of sexual harassment as a discrimination is very innovative in the Cypriot legislation as well as a socio-cultural challenge. Sexual harassment is defined as "the undesirable by the recipient behaviour of sexual nature that has as aim or result the offence of the dignity of the person, especially when it creates a humiliating, intimidating or hostile working environment and it's expressed with words or actions". Within the nursing profession the percentage of sexual harassment seemed to be high.

This article aims to increase the awareness of nurses in relation to sexual harassment at workplace. This literature review discusses the: a) stereotypes and myths around the sexual harassment are recorded; b) examples of sexual harassment and c) methods for the prevention and confrontation of sexual harassment at workplace. Particular reference is made to the Code of Practice for the confrontation of sexual harassment at workplace.

Review methods: For the purpose of this study, several database have been used, like CINAHL, MEDLINE, the Directory of Open /Access Journals (DOAJ) and PubMed under the keywords, sexual harassment at the workplace. Also the Code of Practice for the confrontation of sexual harassment at workplace was reviewed.

Results: Through the literature and Cyprus available data the problem of the sexual harassment at workplace is apparent. Sexual harassment is more frequent in women but it can also happen to men. The perpetrators can be of the same or the opposite sex. In most cases the perpetrators are the employers and colleagues. The prevention and confrontation include preventive seminars, information and awareness of employers and employees, empowerment of the individual, penal prosecution and access in counselling services for victim support. In Cyprus, the ombudsman office composed the Code of Practice for the confrontation of sexual harassment in the workplace in 2007.

Εισαγωγή

Η εξουσιαστική παρενόχληση αποτελεί ένα σημαντικό και ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο τόσο στην Κυπριακή Κοινωνία όσο και Παγκόσμια.

Σύμφωνα με την οδηγία που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002):

Ή σεξουαλική παρενόχληση αφορά οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή απο

τέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος" (Οδηγία 2002/73/Κ/ΕΚ από Αρτινοπούλου κ.α., 2004).

Σε έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα από το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ, 2004), διαφάνηκε ότι γυναίκες ηλικίας έως 25 ετών είναι συχνότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης απ'ότι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 25 ετών) (Κ.Ε.Θ.Ι., 2004). Οι δράστες είναι στην συντριπτική τους

πλειοψηφία άνδρες (97%) και κατέχουν ανώτερη επαγγελματική θέση από τα θύματα. Συγκεκριμένα, το 45% είναι διευθυντές, το 18,3% είναι οι άμεσα προϊστάμενοι ενώ το 15,8% συνάδελφοι και το 14,2% πελάτες (Αρτινοπούλου, κ.α. 2004).

Στην Κύπρο, έρευνα η οποία διεξήχθη από το Κέντρο Ερευνών του Cyprus College για λογαριασμό του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως (2007), με δείγμα 650 εργαζομένων ανδρών και γυναικών ηλικίας 18-65 χρόνων κατέδειξε ότι: 1:10 γυναίκες υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, 23% των συμμετασχόντων γνωρίζουν τουλάχιστο ένα άτομο που υφίσταται ή έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και 8% των συμμετασχόντων έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Το 61% των ατόμων ηλικίας 21-30 ετών είναι συχνότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Ως δράστης αναφέρεται άνδρας 40 ετών περίπου, έγγαμος, μορφωμένος και συνάδελφος (Cyprus College, 2007)

Παγκύπρια συγκριτική έρευνα με την Έρευνα η οποία διενεργήθηκε το 2007 για λογαριασμό της αρχής ισότητας από το Γραφείο της Επιτρόπου διοικήσεως, διενεργήθηκε από την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (<http://www.etyk.org.cy/trapezikos/2007/6/68-69.pdf>) στον τραπεζικό τομέα, με θέμα τις αντιλήψεις των εργαζόμενων γυναικών με 54 άτομα κατέδειξε ότι ένας στους δέκα ερωτηθέντες (8%) είχαν προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Τα θύματα είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες (89%), ηλικίας 18-30 ετών. Το φαινόμενο αναφέρεται πιο συχνά στην επαρχία Λεμεσού (28 από 54 άτομα) και στις αστικές περιοχές (41 από 54 άτομα). Τα περισσότερα περιστατικά (64%) λαμβάνουν χώρα στα πρώτα δύο χρόνια εργασίας του θύματος (<http://www.etyk.org.cy/trapezikos/2007/6/68-69.pdf>) Η πλειοψηφία των δραστών είναι άνδρες (90%) από τους οποίους οι περισσότεροι είναι έγγαμοι και ομόβαθμοι του θύματος (32%) στην εργασία. Η ηλικία των δραστών κυμαίνεται μεταξύ 35-45 ετών με το 39% να είναι

35 ετών. Αναφορικά με την εκπαίδευση των δραστών αναφέρεται ότι το 44% των δραστών έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση και 43% τριτοβάθμια εκπαίδευση

(<http://www.etyk.org.cy/trapezikos/2007/6/68-69.pdf>).

Η ΟΕΒ το 2003 εξέδωσε προληπτικά εγχειρίδιο πρότυπου κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία και διαθέτει καταρτισμένους συμβούλους ισότητας που έχουν εκπαιδευτεί σε Ευρωπαϊκά προγράμματα (<http://www.etyk.org.cy/trapezikos/2007/6/68-69.pdf>).

Μέσα από τη βιβλιογραφία φαίνεται ότι η Νοσηλευτική είναι ένα επάγγελμα με αυξημένα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης (Madison & Michiello, 2001; Robbins et. al, 2007; Hamlin and Hoffman, 2002 από Valente και Bullough, 2004). Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι η νοσηλευτική είναι κατεξοχήν γυναικείο επάγγελμα και οι άνδρες νοσηλευτές ή/και συνεργάτες (π.χ. γιατροί) συχνά κατέχουν θέσεις ισχύος (π.χ. προϊστάμενοι).

Ακόμη η προβολή από τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας του στερεότυπου της «σέξι» και «άτακτης» νοσηλεύτριας είναι ένας λόγος που η Νοσηλευτική έχει τα μεγαλύτερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης (Ferns και Chojanka, 2005). Τα ΜΜΕ παρουσιάζουν τις νοσηλεύτριες ως «σέξι» και «άτακτες» ενώ αυτό δεν συμβαίνει για όλα τα άλλα επαγγέλματα υγείας. (Ferns και Chojanka, 2005).

Η σύνδεση του σεξουαλικού προτύπου φαίνεται να οφείλεται και στη στολή της νοσηλεύτριας η οποία συνήθως είναι άσπρη σαν στολή υπηρέτριας ή ρόμπα οικοκυράς. Η χρήση του αρνητικού σεξουαλικού στερεότυπου συμβάλει στην λεκτική και φυσική κακοποίηση των νοσηλευτριών (Ferns και Chojanka, 2005).

Σε αντίθεση, μία συγκριτική μελέτη των Jinks και Bradley η οποία διενεργήθηκε το 1992 και επαναλήφθηκε το 2002 σε πρωτοετείς φοιτητές νοσηλευτικής, διερευνώντας τις αντιλήψεις τους αναφορικά με τα στερεότυπα στην νοσηλευτική κατέ-

δείξε το 1992 ότι το 52% των φοιτητών συμφωνούσε πως οι νοσηλεύτριες αντιμετωπίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα όπως και ποσοστό 38% το 2002. Παρά ταύτα, ποσοστό 22% των φοιτητών, το 2002 έδειξε αναποφασιστικότητα πράγμα που μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι τα στερεότυπα αυτής της φύσεως αλλάζουν, όπως και τα στερεότυπα για την στολή των νοσηλευτριών η οποία σε μερικές χώρες αντικαταστάθηκε με παντελόνι και μπλούζα τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες (Jinks & Bradley, 2004).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης των Sandberg και Binder (2002) από δείγμα 188 νοσηλευτών/τριών το 46% ανέφεραν σεξουαλική παρενόχληση. Ως δράστες αναφέρονται 82% οι γιατροί, 20% συνάδελφοι και 7% οι προϊστάμενοι. Τα περισσότερα από αυτά δεν καταγγέλθηκαν λόγω ανεπαρκούς εκπαίδευσης των θυμάτων ή λόγω έλλειψης σχετικών πρωτοκόλλων και πολιτικής (Sandberg and Binder, 2002 από Vallente και Bullough, 2004).

Μορφές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους:

Α) Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή βασιζόμενη στο φύλο, εκφραζόμενη με πράξεις (π.χ. ανεπιθύμητα αγγίγματα, αχρείαστη οικειότητα, παραβίαση ιδιωτικής ζωής).

Β) Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή βασιζόμενη στο φύλο εκφραζόμενη με λόγια (π.χ. ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια ή αστεία, ανεπιθύμητες προσκλήσεις για ραντεβού ή για σεξουαλική επαφή, διεισδυτικές ερωτήσεις).

Γ) Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή βασιζόμενη στο φύλο, μη εκφραζόμενη με λόγια (π.χ. επίμονα κοιτάγματα ή πρόστυχες χειρονομίες, μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο, προβολή εικόνων, φωτογραφιών, γραπτά ερωτόλογα) (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Επίσης, ως σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να θεωρηθούν και οι εχθρικοί χώροι εργασίας. Μια κουλτούρα δηλαδή στο χώρο εργασίας στην οποία οι αναφορές

στο φύλο, είτε στον προφορικό λόγο είτε με προβολή ή έκθεση εικόνων, δημιουργούν εχθρική ατμόσφαιρα και διάθεση εναντίον του ατόμου (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Στερεότυπα που συνδέονται με την σεξουαλική παρενόχληση

1. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα μόνο των ελκυστικών γυναικών. Η πιθανότητα να παρενοχληθεί κάποιος συνδέεται με την αντιλαμβανόμενη ευπάθεια του αποδέκτη και όχι με τη φυσική του εμφάνιση.

2. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αναπόφευκτη ως φυσική ροή των πραγμάτων. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί φυσική ροή των πραγμάτων, αλλά διακριτική μεταχείριση του εργαζομένου λόγω του φύλου του

3. Οι γυναίκες προκαλούν την παρενόχληση. Πρόκειται για λανθασμένο ισχυρισμό μιας και η ευπάθεια και η έλλειψη δύναμης αποτελούν δείχτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα

4. Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά. Σύμφωνα με τους Vallente και Bullough (2004), ένας άνδρας μπορεί να παραπονεθεί ότι ο εργοδότης του αγγίζει τα οπίσθια του ή κάνει σχόλια για τα γεννητικά του όργανα. Στις Η ΠΑ, μόνο το 10% των ανδρών καταγγέλει τέτοιες περιπτώσεις για το λόγο ότι οι άνδρες αισθάνονται άβολα να παραδεχτούν αδυναμία (Phillips, 2000 από Valente και Bullough, 2004).

Σεξουαλική Παρενόχληση και Νοσηλευτική

Σύμφωνα με την μελέτη των Kelly et. al. (1996:172) μια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στην νοσηλευτική είναι η αντίληψη ότι οι περισσότεροι άνδρες νοσηλευτές είναι ομοφυλόφιλοι καθώς και η ανάθεση ενός σημαντικού ποσοστού δύσκολων περιπτώσεων στους άνδρες νοσηλευτές γιατί πιστεύουν ότι έχουν την μυϊκή δύναμη γιαυτό (Kelly et. al 1996, από Urrabazo, 2007).

Σύμφωνα με τον Αμερικάνικο Σύνδεσμο Νοσηλευτών (ANA, 2006) οι άνδρες νοσηλευτές στις ΗΠΑ αποτελούσαν το 5.4% όλων των εγγεγραμμένων νοσηλευτών το 2000 και από τις 15,000 παράπονακαταγγελίες που δέχεται η Αμερικάνικη Επιτροπή Ίσης Εργοδότησης (EEOC), σχεδόν το 11% αποτελεί παράπονα ανδρών εναντίον των γυναικών προϊσταμένων τους, ποσοστό το οποίο τριπλασιάστηκε αυτά τα χρόνια (ANA, 2006 από Urrabazo, 2007).

Οι Madison και Michiello (2000) σε μία ποσοτική τους μελέτη με νοσηλευτές/νοσηλεύτριες αναγνώρισαν διαφόρους τύπους δραστών: α) δράστη βασισμένο στο φύλο (sex based harasser), ο οποίος είναι ασεβής προς μια γυναίκα, χρησιμοποιεί ανεπιθύμητα λεκτικά σχόλια, β) τον αναπάντεχο/ξαφνικό παρενοχλητή (unexpected harasser) που είναι κυρίως άτομο εμπιστοσύνης όπως ο σύζυγος μιας ασθενούς, γ) τον δράστη του ίδιου φύλου και δ) τον δράστη με ποικίλες συμπεριφορές (Madison και Michiello, 2000 από Valente και Bullough, 2004).

Τα θύματα-νοσηλεύτριες ανέφεραν ότι οι λόγοι που οδήγησαν τους δράστες σε αυτή την ανάρμοστη συμπεριφορά θα πρέπει να ήταν το ότι πιθανόν να έπασχαν από ψυχική ασθένεια ή συναισθηματική ανωριμότητα καθώς και μερικές υποστήριξαν ότι έτσι συμπεριφέρονται όλοι οι άντρες (Madison & Michiello, 2000 από Vallente και Bullough, 2004). Οι στρατηγικές αντιμετώπισης της ανάρμοστης συμπεριφοράς ποίκιλαν από την απάθεια, στην απόκρυψη και στην τοποθέτηση ορίων (Madison & Michiello, 2000 από Vallente και Bullough, 2004).

Επιπρόσθετα, οι Jackson et. al., (2002) σε μια μελέτη τους με νοσηλευτές που εργάζονταν σε νοσοκομείο αναφέρουν ότι ποικίλες ήταν οι αντιδράσεις των νοσηλευτών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας από ασθενείς. Το 86% έκαναν ανεπίσημη καταγγελία στους συναδέλφους, το 82% επίσημη καταγγελία στους προϊσταμένους τους ενώ το 18% ζητούσε την γνώμη ενός τρίτου αμερόληπτου κριτή (Jackson et. al., 2002 από Vallente και Bullough, 2004). Οι Vallente και Bullough,

(2004) σημειώνουν ότι παράγοντες όπως η ηλικία, προηγούμενες εμπειρίες σεξουαλικής κακοποίησης και το πώς εκλαμβάνει κάποιος το τι είναι κακοποίηση οδηγούν στην καταγγελία ή απόκρυψη του γεγονότος από το θύμα (Vallente και Bullough, 2004).

Κυπριακά Δεδομένα

Περίπτωση 1: «Δυο γυναίκες που εργάζονταν σε Πρεσβεία της Κύπρου στο εξωτερικό, υπήρξαν θύματα στον χώρο εργασίας τους. Κατά την μαρτυρία τους οι παραπονούμενες αναφέρθηκαν σε πολυάριθμα περιστατικά κατά τα οποία δέχτηκαν σεξουαλική παρενόχληση από τον κατηγορούμενο. Τα περιστατικά αυτά ήταν επαναλαμβανόμενα με χρονική έκταση σχεδόν τριών χρόνων, και περιελάμβαναν σεξουαλικά υπονοούμενα, ερωτήσεις για την προσωπική ζωή των παραπονούμενων, γραπτά ερωτόλογα, επίμονες και ανεπιθύμητες προσκλήσεις για ραντεβού, μέχρι και ιδιαίτερα σοβαρές, άσεμνες πράξεις εναντίον των τελευταίων (έτριβε τα γεννητικά του όργανα πάνω της μίας εκ των δύο παραπονούμενων)». Το Κακουργιοδικείο απεφάνθη ότι ο κατηγορούμενος κρίθηκε ως αναξίπιστος και ένοχος συνεχούς και μακροχρόνιας συμπεριφοράς, τέτοιας που να εμπίπτει στα πλαίσια των άσεμνων επιθέσεων και των σεξουαλικών παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας. Επιβλήθηκε στον κατηγορούμενο ποινή φυλάκισης 7 μηνών» (Αρ. Υπόθεσης 25191/05 20 Δεκεμβρίου, 2006 από Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007:9-10).

Περίπτωση 2: Το θύμα ήταν γυναίκα που εργαζόταν ως Νοσηλεύτρια. Η εν λόγω ήταν παντρεμένη και μητέρα ανήλικων παιδιών. Ο δράστης ήταν παντρεμένος, αρκετά μεγαλύτερος και προϊστάμενος του θύματος. Ο προϊστάμενος αρχικά πλησίασε το θύμα με έντονες φιλικές διαθέσεις, προφορικά ερωτόλογα και ενοχλητικό φλερτάρισμα επιδιώκοντας σεξουαλική ικανοποίηση. Στην συνέχεια υπήρξαν ανεπιθύμητες προσκλήσεις για ραντεβού και σεξουαλική επαφή. Παρά την απόρριψη, ο προϊστάμενος συνέχισε με απειλές για απόλυση της (Καλατζής, 2007). Η ίδια αναφέρει σε συνέντευξη της: «Προηγουμένως

ντρεπόμενοι και σκεφτόμενοι τα μπλεξίματα και ξέρετε και σεις ότι πάντα κατηγορούν τις κοπέλες σε τέτοιες περιπτώσεις... Συζητήσαμε με το σύζυγο μου και αποφασίσαμε να προχωρήσουμε καταγγέλλοντας την όλη βάρβαρη, εξευτελιστική και ψυχοφθόρα συμπεριφορά του προϊστάμενου εναντίον μου...» (Κοτζαμάνη, 2007). Όταν έγινε η καταγγελία προτάθηκε στην νοσηλεύτρια να μετατεθεί και να κλείσει η υπόθεση. Έγινε επίσης καταγγελία στο Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου όπου επιλήφθηκαν άμεσα του θέματος, στηρίζοντας το θύμα τόσο σε νομικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο και στην Επιτροπή Διοικήσεως καταγγέλλοντας τον εργοδότη της για δυσμενή διάκριση, αλλά όταν η υπόθεση πήγε στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας η έρευνα της Επιτροπής διεκόπη καθώς δεν μπορούσε να γίνει παράλληλη εξέταση (Καλατζής, 2007)

Διεξήχθη πειθαρχική έρευνα από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) και ο θύτης κρίθηκε ένοχος ότι παραβίασε τα άρθρα του Νόμου για την Ίση Μεταχείριση και Επαγγελματική Εκπαίδευση (Νόμος 205(1) 2002) που αφορούν αδίκημα σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και τα άρθρα 73(1)(β) και 73(2) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων και επέδειξε απρεπή συμπεριφορά που ενέχει ηθική αισχροτήτα και τον καταδίκασε με ποινή υποχρεωτικής απουσίας μόλις ένα μήνα πριν αφυπηρετήσει κανονικά (Καλατζής, 2007). Το θέμα παραπέμφθηκε ενώπιον του Υπουργικού Συμβουλίου, το οποίο θα κληθεί να επιβάλει ποινή χρηματικού πρόστιμου ή άλλη και μετά θα παραπεμφθεί στον Γενικό Εισαγγελέα (26 Ιουνίου 2007). Η απόφαση της ΕΔΥ θεωρείται ως η πρώτη σε τέτοιου είδους υπόθεση για τα Κυπριακά Δεδομένα (Καλατζής, 2007).

Το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου δέχεται συνεχώς αρκετές υποθέσεις γυναικών για σεξουαλική παρενόχληση από προϊστάμενους τους.

Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία

Η εισαγωγή της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης αποτελεί καινοτομία στην Κυπριακή Νομοθεσία καθώς και κοινωνικό-πολιτισμική πρόκληση. Το Γραφείο της Επιτροπής Διοικήσεως εξέδωσε το 2007 τον Κώδικα Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία. Ο Κώδικας στοχεύει στη μείωση ή/και στον αποκλεισμό συμπεριφορών ή πρακτικών που θίγουν την αξιοπρέπεια κάθε εργαζομένου και την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης και ισότητας ευκαιριών στην εργασία (Γραφείο Επιτροπής Διοικήσεως, 2007).

Σύμφωνα με τον συγκεκριμένο Κώδικα η απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης είναι απόλυτη. Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος έχει νομική ευθύνη και υποχρεώσεις.

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να:

- 1) συμμορφώνονται με τη πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης
- 2) στηρίζουν το θύμα
- 3) διατηρούν πλήρη εχεμύθεια για στοιχεία που τυχόν κατατίθενται

Τα συστατικά στοιχεία του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με τον Κώδικα είναι:

- 1) η παρενόχληση να είναι ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη
- 2) σεξουαλικής φύσεως τέτοια που θα μπορεί να θεωρηθεί υπό τις περιστάσεις προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική προς τον αποδέκτη (Γραφείο Επιτροπής Διοικήσεως, 2007:9)

Σύμφωνα με τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 έως 2006, «οι εργοδότες υποχρεούνται να απέχουν από κάθε πράξη, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ίδιου νόμου: οι εργοδότες οφείλουν να μην

παραλείπουν να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αποθαρρύνουν οποιαδήποτε συμπεριφορά που αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, καθώς και να την αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά, εφόσον αυτή παρουσιαστεί» (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007, σελ. 9).

Διαδικασία Παραπόνων Εσωτερική Διαδικασία Παραπόνων- Ανεπίσημη

Ο εργοδότης οφείλει να δημιουργήσει μία εσωτερική διαδικασία παραπόνων η οποία θα στοχεύει στην διευθέτηση του ζητήματος μέσα στην επιχείρηση λαμβάνοντας το μέγεθος, τη δομή και τις διαθέσιμες οικονομικές πηγές. Τα άτομα τα οποία θα οριστούν ως αρμόδια για χειρισμό των παραπόνων θα πρέπει να έχουν εκπαιδευτεί κατάλληλα. Κατά την εσωτερική διαδικασία παραπόνων ο εργαζόμενος μετέχει ενεργά, έχει δηλαδή την ευκαιρία για ακρόαση ενώπιον του αρμοδίου ατόμου προς εξέταση και το αρμόδιο άτομο θα πρέπει να είναι σε θέση να στηρίξει την καταγγελία πέρα από προκαταλήψεις και με αντικειμενικότητα (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Κατά την ανεπίσημη εσωτερική διαδικασία το άτομο θα οδηγηθεί στην ειρηνική επίλυση του ζητήματος, μέσα από την παραδοχή του δράστη για το αδίκημα. Το θέμα θεωρείται λήξαν εάν ο δράστης απολογηθεί στο θύμα και η απολογία του γίνει δεκτή, ή ο δράστης διαταχθεί να παρακολουθήσει σεμινάρια για αναμόρφωση της συμπεριφοράς του. Ο προϊστάμενος ή διευθυντής αναλαμβάνει αυτεπάγγελτα δράση, ακόμη και αν δεν υπήρξε σχετική καταγγελία (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Επίσημη Εσωτερική Διαδικασία Παραπόνων

Η σύσταση για επίλυση μπορεί να αναφέρεται στα πιο κάτω:

1. Συμβουλευτική/Θεραπεία του δράστη
2. Πειθαρχική τιμωρία (μετακίνηση, μετάθεση, αναστολή εργασιών ή απόλυση)

3. Πειθαρχική διαδικασία εναντίον της παραπονούμενης ενόσον υπάρχουν αποδείξεις ότι η καταγγελία έγινε με κακε- ντρέχεια

4. Επίσημες απολογίες

5. Μεσολάβηση από τρίτο άτομο για επίλυση των διαφορών εφόσον και οι δύο πλευρές το επιθυμούν

6. Πίστωση της άδειας που χρησιμοποιήθηκε ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης

Γενικά, ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι το αποτέλεσμα μιας καταγγελίας είτε αυτό είναι αβάσιμο είτε όχι, δεν θα φέρει σε δυσμενέστερη θέση το άτομο που την υπέβαλε, εκτός αν υπάρχουν ισχυρά στοιχεία ότι το άτομο το οποίο την υπέβαλε το έκανε με κακεντρέχεια (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Στην Κύπρο για τον σκοπό αυτό, υπάρχουν οι θεσμικοί μηχανισμοί χειρισμού καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Αρχιεπιθεωρητής Τμήματος Εργασίας
- Επιθεωρητές/τριες Τμήματος Εργασίας
- Επιτροπή Ισότητας των φύλων στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση
- Αρχή Ισότητας Επιτρόπου Διοικήσεως
- Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Υπ. Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως

Μέθοδοι Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας

Σήμερα, σε πολλές χώρες (π.χ. Βέλγιο, Δανία, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Ιταλία) υπάρχει νομοθεσία ή στα πλαίσια άλλης νομοθεσίας προβλέπεται η νομοθετική αντιμετώπιση του προβλήματος. Η κατανομή του βάρους αποδείξεως προβλέπεται τόσο σε θύμα όσο και σε δράστη. Ο εργαζόμενος θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης δύναται να εγείρει αγωγή αποζημίωσης κατά του εργοδότη ανάλογα πάντοτε με τη φύση της διάκρισης και τις ιδιαίτερες συνθήκες που διέπουν κάθε υπόθεση. Επιπλέον, ο εργοδότης ενδέχεται να θεωρηθεί ένοχος για

τυχόν ηθική βλάβη που υπέστη το θύμα της παρενόχλησης και να του επιβληθεί η ανάλογη ποινή από τις προβλεπόμενες διατάξεις της εκάστοτε εθνικής νομοθεσίας των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μελέτη, 2007).

Όσον αφορά τους νοσηλευτές/τριες, διάφοροι Σύνδεσμοι Νοσηλευτών όπως είναι το Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών (ICN) έχουν εκδώσει επίσημα Γνώμες πάνω στο θέμα και έχουν τις δικές τους πολιτικές ή συνιστούν την δημιουργία πολιτικών για αντιμετώπιση του φαινομένου. Το διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών (ICN, 2007) καταδικάζει όλες τις μορφές κατάχρησης και βίας ενάντια στο νοσηλευτικό προσωπικό, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τέτοια γεγονότα θεωρούνται παραβιάσεις των δικαιωμάτων των νοσηλευτών, της προσωπικής τους αξιοπρέπειας και ακεραιότητας. Επιπλέον, η βία στον εργασιακό χώρο υγείας απειλεί την παράδοση των αποτελεσματικών υπηρεσιών. Για να παρέχει το νοσηλευτικό προσωπικό ποιοτική περίθαλψη, απαραίτητο κρίνεται να διασφαλιστεί ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας και μία αξιοπρεπής μορφή παρέμβασης σε τέτοιες περιπτώσεις (http://www.icn.ch/guide_violence.pdf).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το Βασιλικό Συμβούλιο Νοσηλευτών (RCN, 2005), ορίζει την σεξουαλική παρενόχληση: «ενέργειες οι οποίες γελοιοποιούν, ταπεινώνουν, ή εξευτελίζουν τους άλλους συναδέλφους ή χρησιμοποιούν εκφοβιστικά μέσα» (RCN, 2005:13 από Urrabazo, 2007). Επίσης, το RCN (2005) προτείνει να περιληφθούν οι πολιτικές στα προγράμματα κατάρτισης και προσανατολισμού των υπαλλήλων. Ο Αμερικάνικος Σύνδεσμος Νοσηλευτών (ANA, 1993) συστήνει ότι αυτές οι επίσημες εκθέσεις πολιτικής περιλαμβάνουν το σκοπό, το νομικό ορισμό, τις οδηγίες, τις ευθύνες των υπαλλήλων και διαχείρισης, τη διαδικασία εφαρμογής, τη διαδικασία διαμαρτυρίας και πειθαρχικά μέτρα τόσο για όσους εργάζονται στο χώρο όσο και για όσους δεν εργάζονται (ANA, 1993 από Urrabazo, 2007).

Οι πιο πάνω πολιτικές θα πρέπει να είναι διαθέσιμες για τον εργαζόμενο σε ένα

εγχειρίδιο το οποίο θα του δίνεται και το οποίο θα βρίσκεται αναρτημένο στο γραφείο ή να είναι διαθέσιμες στο Διαδίκτυο (Committee on Paediatric Workforce, 2006). Οι καταγγελίες θα πρέπει να διερευνούνται σωστά ούτως ώστε να διαφυλάσσονται τα δικαιώματα όλων των εμπλεκόμενων μερών (Robinson et. al., 2005).

Επιπρόσθετα, οι συνδικαλιστικές εργατικές οργανώσεις έχουν ουσιαστικό ρόλο στην διαχείριση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω έκδοσης ενός Κώδικα συμπεριφοράς από τους εργοδότες και επιχειρήσεις. Η εκλογή ενός ατόμου κοινής αποδοχής από τους/τις εργαζόμενους/ες, υπεύθυνους/ες για να δέχεται καταγγελίες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σημαντική (Αχιλλέως, n.d.)

Για καλύτερη αντιμετώπιση και πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα πρέπει να:

1. ενθαρρυνθούν οι προϊστάμενοι να δώσουν ένα θετικό παράδειγμα σαν πρότυπα
2. διερευνούνται όλα τα παράπονα άμεσα και με εχεμύθεια
3. ευαισθητοποιούνται οι υπάλληλοι μέσω εκπαιδευτικών αλληλεπιδραστικών σεμιναρίων (π.χ. Βιωματικών εργαστηρίων)
4. υπάρχει η δυνατότητα στήριξης από ένα τρίτο πρόσωπο το οποίο θα είναι και αμερόληπτο (Moore et. al, 1998 από Committee on Paediatric Workforce, 2006; Dowd and Davidhizar, 2003)
5. Συνιστάται επίσης ότι οι προϊστάμενοι/εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν στο θύμα και την δυνατότητα πρόσβασης σε συμβουλευτικές υπηρεσίες (Urrabazo, 2007)

Συμπεράσματα

Υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας η οποία αποτελεί συνήθως επίδειξη «δύναμης» από την πλευρά του δράστη (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007). Σεξουαλική παρενόχληση υφίστανται και άνδρες και γυναίκες στο χώρο εργασίας. Η νοσηλευτική θεωρείται ένα από

τα κατεξοχήν επαγγέλματα με τις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (Madison and Michiello, 2001, Robbins et. al, 2007, Hamlin and Hoffman, 2002 από Valente και Bullough, 2004). Η αντιμετώπιση περιλαμβάνει προληπτικά σεμινάρια εκπαίδευσης από τους Οργανισμούς, Συνδέσμους και εταιρείες για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση (εργοδότη και εργαζομένων), ενδυνάμωση του ατόμου, ποινική δίωξη μέσω καταγγελίας του αδικήματος και τέλος πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες για στήριξη του θύματος και όχι περιθωριοποίηση (Moore

et. al, 1998 από Committee on Padiatric Workforce, 2006, Dowd & Davidhizar, 2003, Urrabazo, 2007).

Στην Κύπρο ο Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας αποτελεί μία καινοτομία στην Κυπριακή νομοθεσία καθώς και οι περαιτέρω υποστηρικτικές υπηρεσίες που υπάρχουν για στήριξη των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχληση (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007).

Βιβλιογραφία

Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου, Θ., Παπαγιαννόπουλος, Μ. (2004) Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. ΚΕΘΙ. Available from: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm> [Accessed 9.9.2008]

Αχιλλέως, Α.Π. (n.d.) Σεξουαλική Παρενόχληση, Ένας Αθέατος Εφιάλης στο χώρο εργασίας. Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτισης Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών. Τμήμα Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης-ΤΙΣΙΜ της ΔΕΟΚ. Available from: <http://www.pik.org.cy/text/sexual%20harassment.doc> [Accessed 24.9.08]

Έρευνα με θέμα: «Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο Εργασίας, Τρόποι εκδήλωσης, Συχνότητα, Αντιμετώπιση» (2007) Cyprus College. Available from: [http://www.cycx\)lege.ac.cy/UserFiles/nie/intemet%20re](http://www.cycx)lege.ac.cy/UserFiles/nie/intemet%20re) [Accessed 9.9.08]

Καλατζής, Μ. (2007) Υποχρεωτικά στη σύνταξη. Πολίτης, 26 Ιουνίου, σελ. 49

Κοτζαμάνη, Ε. (2007) Υπάρχει τιμωρία. Μάχη, 30 Ιουνίου, σελ. 11

Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας. (2007) Αρχή Ισότητας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

Μελέτη, Β. (2007) Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Available from: <http://www.kremalis.gr/object.php?obj=87000c&base=bac2774> [Accessed 9.9.08]

Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο Εργασίας (n.d.) Available from: <http://www.etyk.org.cy/trapezikos/2007/6/68-69.pdf> [Accesed 9.9.08]

Ξένη

Committee on Pediatric Workforce (2006) Policy statement: Prevention of Sexual Harassment in the Workplace and Educational Settings. Paediatrics, 118(4) pgs 1752-1756. Available from: <http://pediatrics.aappublications.Org/cgi/content/full/118/4/1752> [Accessed 9.9.08]

Dowd, S. & Davidhizar, R. (2003) Sexuality, Sexual Harassment, and Sexual Humor. Guidelines for the Workplace in Health Care. Health Care Manager, 22(2) pgs 144-151 Available from: <http://web.ebscohost.com/ehosVpdf?^> [Accessed 9.9.08]

Ferns, T. & Chojnacka, I. (2005) Angels and swingers, matrons and sinners: nursing stereotypes. British Journal of Nursing, 14(19) pp. 1028-1032 Available from: <http://web.ebscohostcom/ehost/pdf?^d=2&hid=5&sid=5d29efb2-368a-4cad-96a0-bfa43c0850bb%40sessionmgr8> [Accessed 18.9.08]

International Council of Nurses (n. d). Guidelines on coping with violence in the workplace Available from: http://www.icn.ch/guide_violence.pdf [Accessed 17.9.08]

Jinks, A. M. & Bradley, E. (2004) Angel, handmaiden, battleaxe or whore? A study which examines changes in newly recruited student nurses attitudes to gender and nursing stereotypes. *Nurse Education Today*, 24(2) pp. 121-127 Available from: http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6WNX-4B5JN8S1&_user=4731899&_coverDate=02%2F29%2F2004&_rdoc=1&_urlVersion=0&_userid=4731899&md5=312dc2a5f90a06ddb422139dae56a817 [Accessed 16.9.08]

Robinson, R. K, Franklin, M. G., Crow, S.M. & Hartman, S. J. (2005) Sexual Harassment in the Workplace: Guidelines for Educating Healthcare Managers Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16318016> [Accessed 9.9.08]

Urrabazo, C. K. (2007) Sexual harassment in the workplace: it's your problem. *Journal of Nursing Management*. 15, pgs 608-613 Available from: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=7&sid=3e667c77-6b40-45c8-887d-970e90186ce6%40sessionmgr7> [Accessed 9.9.08]

Valente, S. M. & Bullough, V. (2004) Sexual Harassment of Nurses in the Workplace *Journal of Nursing Care Quality* 19 (3), pgs 234-41 Available from: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=14&sid=e29833cb-ba46-40fc-bc1f-fdd7857d6f4d%40SRCSM2> [Accessed 9.9.08]