



Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία

Σουσάνα Παύλου, Διευθύντρια

Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου



Τι σημαίνει ανισότητα των φύλων;

- Η ανισότητα είναι στη βάση της ένας πολιτικός και νομικός όρος. Η ανισότητα αφορά τη παροχή (αν)ίσων ευκαιριών και δυνατοτήτων σε γυναίκες και άντρες όσο αφορά τους τομείς της πολιτικής, της εργασίας, της εκπαίδευσης.
- Η (αν)ισότητα αφορά την παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες αλλά και την ισότητα όσο αφορά τα αποτελέσματα αυτών των παροχών άρα βιολογικές και κοινωνικές διαφορές σε σχέση με το φύλο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη (γέννα, θηλασμός, βία)



Ισότητα των φύλων

- Η δίκαιη μεταχείριση αντρών και γυναικών, η οποία μπορεί να είναι ίση μεταχείριση ή μεταχείριση η οποία είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τις παροχές, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.
- Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες που χρειάζονται για να αξιοποιήσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους.



Σεξουαλική παρενόχληση

- ✓ Μια μορφή έμφυλης διάκρισης και βίας στην απασχόληση κατά την οποία ένας άντρας επιβάλλει την εξουσιαστική και οικονομική του δύναμη για να κάνει διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στον χώρο
- ✓ Άμεσα συνυφασμένο με τα κοινωνικο-πολιτικά συστήματα και την ανισότητα των φύλων.





Σεξουαλική Παρενόχληση: Ιστορική Αναδρομή

Ηνωμένες Πολιτείες

- Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας διατυπώθηκε για πρώτη φορά ως ένα είδος διακρίσεων στη δεκαετία του 1970 μετά από πρωτοβουλίες φεμινιστικών κινημάτων.
- Υπόθεση Meritor κατά Vinson στο Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ 1985.
- Η νομοθεσία των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής (ΗΠΑ) διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση σε δύο τύπους, «quid pro quo» και «εχθρικό περιβάλλον».



Μια ευρωπαϊκή αναδρομή...

✓ Συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής & Ψηφίσματα του Συμβουλίου της ΕΕ

Σύμφωνα με τη **Σύσταση για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών κατά την εργασία** (1991)

«Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή άλλη συμπεριφορά η οποία βασίζεται στο φύλο και έχει αντίκτυπο στην **αξιοπρέπεια** των γυναικών και των ανδρών στην εργασία **είναι απαράδεκτη**».



Μια ευρωπαϊκή αναδρομή...

Οι Οδηγίες 2002/73/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ

- ✓ Ορίζεται η σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση που σχετίζεται με το φύλο -
«θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται»
- ✓ Σε όλα τα στάδια σχέσης εργασίας (από πρόσβαση έως απόλυση) και την επαγγελματική κατάρτιση & απαγορεύεται η εντολή για παρενόχληση
- ✓ Ενθαρρύνεται η προληπτική δράση - καλεί την κατάργηση διατάξεων αντίθετων προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης
- ✓ Υιοθετούνται δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες για την εφαρμογή της απαγόρευσης



Μια ευρωπαϊκή αναδρομή...

Οι Οδηγίες 2002/73/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ

- ✓ Προβλέπονται **αποζημιώσεις** για τα θύματα της διάκρισης και της παρενόχλησης και τη δημιουργία εθνικών φορέων με αρμοδιότητες προώθησης της ίσης μεταχείρισης
- ✓ *«όχι μόνο στον χώρο εργασίας αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη»*
- ✓ Θα πρέπει να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε **αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.**



Σεξουαλική παρενόχληση στην Κύπρο

- ✓ Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση εισήχθη στη νομοθεσία της Κύπρου το 2003 ως μορφή διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.
- ✓ Ο νόμος ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση λόγω φύλου και περιλαμβάνει πράξεις που **παραβιάζουν την αξιοπρέπεια** ενός ατόμου.
- ✓ Σημαντική καινοτομία στη νομοθεσία και έχει συμβάλει στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στην εργασία.
- ✓ Έχει συμβάλει στη δημιουργία και στην εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών για πρόληψη και καταπολέμηση του φαινομένου
- ✓ Πολύ χαμηλά ποσοστά αναφοράς περιστατικών!



Τι είναι σεξουαλική παρενόχληση;



Ο Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (205(Ι)/2002)

Οποιαδήποτε **ανεπιθύμητη** από τον/την αποδέκτη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή έργα 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 με βάση το φύλο

Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά (**που σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου**) και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.



Συστατικά στοιχεία των όρων «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση»

Ο Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (205(Ι)/2002)

- ✓ Η **ανεπιθύμητη** συμπεριφορά.
- ✓ Η συμπεριφορά που **βασίζεται στο φύλο** και η συμπεριφορά **σεξουαλικής φύσης** αντίστοιχα.
- ✓ Τέτοια, που μπορεί **λογικά να θεωρηθεί**, υπό τις περιστάσεις, ως **προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική** από τον/την αποδέκτη/τρια και η οποία δημιουργεί ένα **εχθρικό περιβάλλον εργασίας**.

Για τη στοιχειοθέτηση ενός αδικήματος όλα τα συστατικά του στοιχεία πρέπει να είναι παρόντα.



Η εθνική νομοθεσία

Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη
– **μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη** –
η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση

1. Η πρόθεση του/της θύτη είναι άνευ σημασίας
2. Σημασία έχει το **αποτέλεσμα** της συμπεριφοράς
3. Ο /η δέκτης **αποφασίζει αν η συμπεριφορά είναι αποδεκτή ή προσβλητική** (ή δυσάρεστη, εκφοβιστική, ταπεινωτική)
4. Μπορεί η ίδια συμπεριφορά να είναι αποδεκτή από ένα άτομο ενώ προσβλητική για άλλο.

IT'S NOT
ABOUT SEX
IT'S ABOUT **POWER.**



Η εθνική νομοθεσία

1. Έχει εφαρμογή σε **όλους τους/τις εργαζόμενους/ες** (δημόσιο και ιδιωτικό τομέα), αναφορικά με **όλες τις δραστηριότητες** της απασχόλησης
2. Αν ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια συμπεριφορά ή υποκύπτει σε αυτήν **δεν μπορεί** να αποτελέσει βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.
2. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προκύπτει από ένα **απλό γεγονός**, από **σποραδικές, συστηματικές ή συνεχιζόμενες** συμπεριφορές.
3. Η καθυστέρηση υποβολής καταγγελίας **δεν είναι** ένδειξη αποδοχής της παρενοχλητικής συμπεριφοράς
4. Η παρενοχλητική συμπεριφορά μπορεί υπάρξει **εντός** και **εκτός** εργασιακού χώρου, **εν ώρα εργασίας ή και εκτός** των εργάσιμων ωρών



Το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου»



- Η συμπεριφορά η οποία χαρακτηρίζεται ως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να είναι τέτοια που να μπορεί, λογικά, να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική για την αξιοπρέπεια του ατόμου.
- Για παράδειγμα, σε μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να αποδεικνύεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση ήταν αρκετά σοβαρή ή διεισδυτική για να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας, το οποίο ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα έβρισκε εχθρικό ή εκφοβιστικό και το οποίο το ισχυριζόμενο θύμα, επίσης, εκλαμβάνει ως τέτοιο.



Αντίστροφη Βάρους Απόδειξης



- Ο Νόμος μεταθέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη **υπό την προϋπόθεση ότι ο/η παραπονούμενος/η στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά** από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση των σχετικών διατάξεων του Νόμου. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση ή ότι η παράβαση δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος του/της παραπονούμενου/ης.
- Δηλαδή, η **αντιστροφή του βάρους της απόδειξης** δεν είναι απόλυτη αφού ο/η παραπονούμενος/η δεν αρκεί να επικαλείται, αλλά οφείλει και να στοιχειοθετεί γεγονότα από τα οποία, ωστόσο, δεν είναι ανάγκη να προκύπτει, αρκεί και να πιθανολογείται ότι υπήρξε παράβαση.



Η εθνική νομοθεσία (άρθρο 12) - νομική ευθύνη του εργοδότη

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση **να προστατεύει** τους εργαζόμενους εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους ή υποψηφίους για απασχόληση.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προκύπτει από ένα **απλό γεγονός**, από **σποραδικές, συστηματικές ή συνεχιζόμενες** συμπεριφορές.

Η απόκρουση τέτοιας συμπεριφοράς από κάποιο πρόσωπο **δε μπορεί** να αποτελέσει βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.

Η καθυστέρηση υποβολής καταγγελίας **δεν είναι ένδειξη** αποδοχής της παρενοχλητικής συμπεριφοράς.



Πού απαγορεύεται η σεξουαλική παρενόχληση;

- Σε όλα τα επίπεδα και στάδια προσχώρησης και ανέλιξης στην αγορά εργασίας
- Στην πρόσβαση και στις συνθήκες παροχής εργασίας και επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης.
- Στον εργασιακό χώρο.
- Κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.
- Σε δραστηριότητες που αφορούν στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση.
- Σε δραστηριότητες οι οποίες αποτελούν προέκταση του χώρου εργασίας όπως, για παράδειγμα, υπηρεσιακά ταξίδια, χριστουγεννιάτικα πάρτι, σεμινάρια κ.ο.κ



Η ευθύνη του εργοδότη

Ο εργοδότης οφείλει νομικά να προστατεύει

Ποιους:

- Εργαζόμενους
- Εκπαιδευόμενους
- Καταρτιζόμενους
- Υποψήφιους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση

Από ποιους:

- Προϊσταμένους
- Συναδέλφους ή άλλους εργαζομένους
- Εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους
- Πρόσωπα αρμόδια για πρόσβαση σε ελεύθερα επαγγέλματα και άσκηση τους, πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση, όρους και συνθήκες απασχολήσεως ή παροχής αντίστοιχα, και όρους απόλυσης



Η ευθύνη του εργοδότη

Ο εργοδότης οφείλει νομικά να προστατεύει

Από τι:

- Από κάθε πράξη ή παράλειψη, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου (περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης).
- Από κάθε πράξη ή παράλειψη, η οποία αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πώς:

- Προληπτική δράση
- Κατασταλτική δράση



Προληπτική δράση



Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει **κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο** για να **αποτρέψει** τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου όσο και την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση αυτού, η οποία σχετίζεται με το εν λόγω αδίκημα.

Προσοχή!

Παράλειψη του εργοδότη να πράξει προληπτικά τον καθιστά, σε περίπτωση διενέργειας πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης είτε από ομοιόβαθμους συναδέλφους του θύματος είτε από προϊσταμένους, **πλήρως συνυπεύθυνο με τον δράστη** (εκ προστήσεως ευθύνη του εργοδότη).



Κατασταλτική δράση



Κατασταλτική δράση εκ μέρους του εργοδότη λογίζεται με την υποβολή καταγγελίας λήψη μέτρων που να διασφαλίζουν την **προστασία του θύματος**, την **παύση** και **μη επανάληψη** της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και την **άρση των συνεπειών** της.

Προσοχή!

Παράλειψη του εργοδότη να πράξει κατασταλτικά τον καθιστά, σε περίπτωση διενέργειας πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης είτε από ομοιόβαθμους συναδέλφους του θύματος είτε από προϊσταμένους, **πλήρως συνυπεύθυνο με το δράστη** (εκ προστήσεως ευθύνη του εργοδότη).



Απαγορευμένες εκ μέρους του εργοδότη ενέργειες



- Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει το πρόσωπο που υποβάλλει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση να θυματοποιείται, λόγω της υποβολής καταγγελίας.
- Το γεγονός ότι το θύμα υπέκυψε ή απέκρουσε τη σεξουαλική παρενόχληση, δεν επιτρέπει στον εργοδότη να προχωρήσει σε οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του.
- Ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν μπορεί, χωρίς να εξετάσει την καταγγελία ως προς την ουσία της, εκ των προτέρων να θεωρήσει αυτήν ως μη γνήσια και να προχωρήσει σε ενέργειες εις βάρος του καταγγέλλοντος.

Της πιο πάνω προστασίας τυγχάνουν και οι συνάδελφοι ή άλλοι μάρτυρες που παρέχουν στοιχεία σχετικά με την καταγγελία, με σκοπό την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.



Ευχαριστούμε για την προσοχή σας

Σουσάνα Παύλου
Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (MIGS)



Address

46 Makedonitissas Avenue
1703 Nicosia, Box. 24005
Cyprus



Like us on Facebook

<https://www.facebook.com/medinstgenderstudies/>



Follow us on
Twitter
@MIgsCy



Email / Website

info@medinstgenderstudies.org
www.medinstgenderstudies.org