



Για την διαφορετικότητα



Κατά των διακρίσεων

www.stop-discrimination.info

ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ και ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γενικές αρχές και Παραδείγματα



Αρχή Ισότητας - Φεβρουάριος 2007
Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως



Με την οικονομική αρωγή της Ε.Ε.



2007 — Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους

“This informative leaflet is supported by the European Community Action Programme to combat discrimination (2001-2006). This programme was established to support the effective implementation of the new EU anti-discrimination legislation. The six-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective anti-discrimination legislation and policies, across the EU-25, EFTA and EU candidate countries.

The Action Programme has three main objectives. These are:

- To improve the understanding of issues related to discrimination
- To develop the capacity to tackle discrimination effectively
- To promote the values underlying the fight against discrimination

For more information see:

http://ec.europa.u./comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

The contents of this publication do not necessarily reflect the opinion or position of the European Commission Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Neither the European Commission nor any person acting on its behalf is responsible for the use which might be made of the information in this publication.”

Αρχή Ισότητας Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

1470 Λευκωσία
Τηλ.: 22 405500
Φαξ.: 22 672881

ombudsman@ombudsman.gov.cy

Εισαγωγικό Σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως

Η εισαγωγή της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης αποτελεί καινοτομία της νομοθεσίας και μια δυναμική παρέμβαση στην ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών για την αποτροπή συμπεριφορών που με βάση τη διαφορά στο φύλο θίγουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, και συντηρούν στον εργασιακό χώρο ανεπιθύμητες σχέσεις εξουσιασμού και εξάρτησης. Συνακόλουθα αποτελεί ουσιαστικό και ενισχυτικό στοιχείο της διασφάλισης των αρχών της Ίσης Μεταχείρισης και της Ισότητας των ευκαιριών στην εργασία.

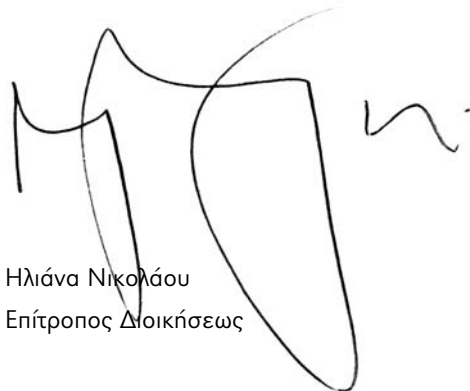
Η σύνταξη Κώδικα Συμπεριφοράς σχετικά με την σεξουαλικού χαρακτήρα παρενόχληση στον χώρο της εργασίας που αφορά και τα δύο φύλα στηρίζεται σε σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής από το 1988 και εντάσσεται στα πλαίσια της ενημέρωσης για το απαράδεκτο παρόμοιων συμπεριφορών και την ανάπτυξη θετικών μέτρων για το σεβασμό στην ανθρώπινη ακεραιότητα με πεδίο εφαρμογής τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα.

Κεντρικός στόχος είναι η πρακτική καθοδήγηση εργοδοτών και εργαζομένων και η διασφάλιση των πιο κατάλληλων διαδικασιών για την αντιμετώπιση του φαινομένου, προληπτικά και κατασταλτικά.

Η Αρχή Ισότητας που λειτουργεί στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως από το 2004 με σταθερό στόχο την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης στον χώρο της εργασίας έχει προχωρήσει στον καταρτισμό ενός Κώδικα Σεξουαλικής Παρενόχλησης για τον τόπο μας, θέλοντας να συνεισφέρει στην πληροφόρηση όλων των εμπλεκομένων, εργοδοτών και εργαζομένων, για το σοβαρό αυτό θέμα που επηρεάζει τις συνθήκες απασχόλησης αλλά και θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα. Ο Κώδικας ενσωματώνει και τις εμπειρίες της Αρχής από τη διερεύνηση παραπόνων για σεξουαλική παρενόχληση και διαλαμβάνει ενημερωτικά στοιχεία για το νομικό καθεστώς που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, παραδείγματα πραγματικών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και οδηγίες για την δημιουργία μιας αποτελεσματικής πολιτικής.

Πρόκειται για ένα εξαιρετικά χρήσιμο εγχειρίδιο που θα συμβάλει, όπως είναι και ο στόχος του άλλωστε, καθοριστικά στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στην βάση της ισότητας, του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και του αποκλεισμού κάθε διάκρισης στην βάση του φύλου.

Η έκδοση του Κώδικα εντάσσεται στα πλαίσια μιας ευρύτερης εκστρατείας ενημέρωσης του κοινού για τη νέα προσέγγιση της αρχής της ισότητας στην Ευρώπη, και τον αποκλεισμό κάθε λογής διακρίσεων λόγω φύλου, εθνικότητας, καταγωγής, γλώσσας, πεποιθήσεων, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού, που έχει επωμιστεί το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως ως Αρχή Κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων και Αρχή Ισότητας στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση.



Ηλίνα Νικολάου
Επίτροπος Διοικήσεως

Φεβρουάριος 2007

Πρόλογος

Ο παρών Κώδικας Πρακτικής έχει σχεδιαστεί για να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία.¹ Ο κάθε εργοδότης μπορεί να ζητήσει, επιπρόσθετα, νομική συμβουλή αναφορικά με την υποχρέωση του για την παροχή ενός εργασιακού περιβάλλοντος ελεύθερου από διακρίσεις και, συγκεκριμένα, από περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης.

Οι εργοδότες ενθαρρύνονται να συμμορφώνονται με τον παρόντα Κώδικα, ούτως ώστε να μειώσουν την ευθύνη τους σε σχέση με καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση από τους υπαλλήλους τους.

Σκοπός

Ο σκοπός του Κώδικα Πρακτικής είναι:

- ▶ Να ενημερώσει τους εργοδότες, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα τους όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση με βάση τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους 2002 έως 2006.²

- ▶ Να δώσει στους εργοδότες πρακτική καθοδήγηση για την εφαρμογή πολιτικής με στόχο την πρόληψη ή αποτελεσματική αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία.

Βάζοντας τον Κώδικα σε εφαρμογή

Ο Κώδικας έχει σχεδιαστεί ως εξής:

- ▶ **Γενικές αρχές** των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων 2002 έως 2006 και επεξηγήσεις των βασικών αρχών του ίδιου Νόμου.

- ▶ **Παραδείγματα** πραγματικών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία.

- ▶ **Οδηγίες και συμβουλές** για τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής πολιτικής για πρόληψη ή/και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία.

Γρήγορη αναφορά: οι όροι «σεξουαλική παρενόχληση», «παρενόχληση» και η ευθύνη του εργοδότη

Τι εννοούμε με τους όρους «σεξουαλική παρενόχληση» και «παρενόχληση»

«Σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει 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.

«Παρενόχληση» σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.³

¹ Σχετική είναι η Σύσταση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία (92/131/ΕΟΚ).

² Εναρμονιστικός με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΚ και 2002/73/ΕΚ.

³ Ορισμοί με βάση το άρθρο 2 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006.

Η απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης είναι απόλυτη

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση, όπως ορίζονται πιο πάνω, απαγορεύονται σε όλα τα επίπεδα προσχώρησης και ανέλιξης στην αγορά εργασίας, καθώς και εξόδου από αυτήν, από τη διαδικασία επιλογής του κατάλληλου υποψηφίου, μέχρι και τους όρους αφυπηρέτησης ή απόλυσης του/της. Η απαγόρευση αυτή καλύπτει τόσο σε ότι αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση, στην εργασία και στους όρους ή συνθήκες απασχολήσεως, όσο και στην πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση και στους όρους ή συνθήκες παροχής τους. Για παράδειγμα, η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση απαγορεύονται στον εργασιακό χώρο καθ' εαυτό, κατά τη διάρκεια ωρών εργασίας, σε δραστηριότητες που αφορούν στην εργασία και την επαγγελματική εκπαίδευση, όπως π.χ. επαγγελματικά σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια, καθώς και σε συναντήσεις των εργαζομένων του ίδιου Γραφείου, όπως Χριστουγεννιάτικα πάρτι κ.ο.κ., τα οποία αποτελούν προέκταση του χώρου εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση αποτελούν αδίκημα ασχέτως του φύλου των εμπλεκόμενων προσώπων. Παράπονα σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά σε όλες τις περιπτώσεις, ακόμη και όταν γίνονται εναντίον του ίδιου φύλου. Επιπρόσθετα, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ενός ατόμου δεν επιτρέπει την αντιμετώπιση μιας κατηγορίας για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση με λιγότερη σοβαρότητα.

Η σεξουαλική παρενόχληση, και παρενόχληση, όπως ορίζονται πιο πάνω, απαγορεύεται να διενεργούνται από:

- ▶ Τον/την εργοδότη.
- ▶ Τον/την προϊστάμενο.
- ▶ Ομοίοβαθμο με το θύμα συνάδελφο ή οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο.

Καθώς και από πρόσωπο αρμόδιο ή υπεύθυνο για θέματα:

- ▶ Επαγγελματικού προσανατολισμού.
- ▶ Επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας.
- ▶ Επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης.
- ▶ Εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας.
- ▶ Πρόσβασης σε απασχόληση ή θέση εργασίας.⁴
- ▶ Πρόσβασης σε ελεύθερο επάγγελμα.
- ▶ Απόλυσης.

Η νομική ευθύνη και οι υποχρεώσεις του εργοδότη

Η διενέργεια μιας πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης, καθώς και η μη λήψη μέτρων για άρση και μη επανάληψη της, έρχεται σε αντίθεση με την εσωτερική νομοθεσία, αλλά, επιπρόσθετα, και του Κοινοτικού κεκτημένου. Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 2 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006, αποτελούν απαγορευμένες με Νόμο διακρίσεις λόγω φύλου.

Με βάση τον πιο πάνω Νόμο (άρθρο 12) ο εργοδότης οφείλει να προσφέρει ικανοποιητική προστασία στους υποψήφιους σε απασχόληση, στους εργαζό-

⁴ Ένα γραφείο εξευρέσεως εργασίας, εάν γνωρίζει ότι ένας συγκεκριμένος εργοδότης, στον οποίο στέλνονται υποψήφιοι εργαζόμενοι, έχει αντιμετωπίσει διάφορες καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση, οφείλει να προειδοποιήσει τον υποψήφιο εργαζόμενο για την πιθανότητα αυτή.

μενους ή εκπαιδευόμενους του, και να απέχει από κάθε πράξη (ή παράλειψη), μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση βάσει φύλου. Η παράλειψη, στη συγκεκριμένη περίπτωση, εκ μέρους του εργοδότη, να υιοθετήσει και να εφαρμόσει μια αποτελεσματική προληπτική πολιτική, τον καθιστά μέχρι και «συνυπεύθυνο εις ολόκληρον»,⁵ για τις ενέργειες ή πράξεις των εργαζομένων του που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση στην εργασία.⁶ Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τη σεξουαλική παρενόχληση ή υποκύπτει σε αυτήν δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση θίγει το πρόσωπο αυτό.

Παράδειγμα 1.: Μη επιτρεπτή η επιβολή δυσμενών για το παραπονούμενο πρόσωπο μέτρων, για μόνο το λόγο ότι υπέκυψε στη σεξουαλική παρενόχληση.

Γυναίκα έκτακτη υπάλληλος, στη δημόσια υπηρεσία, κατήγγειλε στην Αρχή Ισότητας ότι η προϊστάμενη αρχή έλαβε, μετά από την επίσημη καταγγελία της στην Υπηρεσία της για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας από συνάδελφο της, δυσμενή σε βάρος της μέτρα.

Η Αρχή Ισότητας διαπίστωσε ότι η καταγγελία της παραπονούμενης θεωρήθηκε εκ των προτέρων ως μη γνήσια και, χωρίς να εξετασθεί ως προς την ουσία της, αποφασίσθηκε από την προϊστάμενη αρχή, η έναρξη πειθαρχικής σε βάρος της παραπονούμενης διαδικασία στη βάση της μη απόκρουσης από την ίδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και της «ανοχής» της και με την κατηγορία ότι υπέπεσε σε παράπτωμα το οποίο ενέχει το στοιχείο της ηθικής αισχροπίας και της έλλειψης τιμιότητας. Η δυσπιστία ως προς τη γνησιότητα της καταγγελίας της παραπονούμενης στηριζόταν στην υποκειμενική κρίση των προϊσταμένων σε σχέση με το τι αποτελεί τη «σωστή συμπεριφορά» μιας γυναίκας που γίνεται θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, κανένα από τα εμπλεκόμενα στη διερεύνηση μέρη δεν έχει καταρτιστεί ειδικά για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και πώς αυτή αντιμετωπίζεται ή έστω κατέχει τις στοιχειώδεις γνώσεις ως προς το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, ειδικότερα σε σχέση με τα ιδιαίτερα του χαρακτηριστικά.

Η προϊστάμενη, δηλαδή, αρχή ενήργησε ακριβώς όπως ο νόμος απαγορεύει να ενεργεί η εργοδοτική πλευρά σε περίπτωση καταγγελίας από εργαζόμενο για σεξουαλική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, κανένα πρόσφορο μέτρο για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν πάρθηκε από τον εργοδότη, ενώ παρά την ρητή απαγόρευση στο άρθρο 12 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006, χρησιμοποιήθηκε ως βάση για τη λήψη δυσμενούς απόφασης το γεγονός ότι το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υπέκυψε σε αυτήν. Η συνεκτίμηση του συνολικού χειρισμού της υπόθεσης έδειξε ότι αντί η καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση να προκαλέσει την αποφασιστική αντίδραση της αρμόδιας αρχής προκάλεσε σύγχυση και αμηχανία διολισθαίνοντας τελικά, λόγω της υποχρεωτικής αποχής της παραπονούμενης από την εργασία και την πειθαρχική δίωξη για αδίκημα που ενέχει το στοιχείο της ηθικής αισχροπίας και της έλλειψης τιμιότητας, στη δημιουργία αρνητικού κλίματος έναντι της παραπονούμενης.

Με βάση τα πιο πάνω, η σύσταση της Επιτρόπου, ενεργώντας ως Αρχή Ισότητας, ήταν να αποκατασταθεί άμεσα η καταγγέλλουσα στο χώρο της εργασίας της με την άρση κάθε δυσμενούς επίπτωσης που προκλήθηκε με τα μέτρα που είχαν ληφθεί εναντίον της.

Α.Κ.Ι. 44/2006, ημερομηνίας 11 Δεκεμβρίου, 2006.

Σημαντικό είναι και το άρθρο 5 του Νόμου, το οποίο ορίζει ότι «η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει τον παράνομο χαρακτήρα της διακρίσεως, ούτε την ευθύνη του παραβιάζοντος οποιαδήποτε διάταξη του

⁵ Άρθρο 12(3).

⁶ Άρθρο 12(2). Σημειώνεται ότι ο κάθε εργαζόμενος είναι, επίσης, προσωπικά υπεύθυνος για τις πράξεις του.

παρόντος νόμου». Το γεγονός, δηλαδή, ότι ο εργοδότης πιθανό να μη γνώριζε την ύπαρξη της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης και, ως αποτέλεσμα, να μην έλαβε οποιαδήποτε μέτρα για αντιμετώπισή τους, δεν αποτελεί υπεράσπιση.

Ο εργοδότης είναι εκ προστίσεως υπεύθυνος για πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης από τους εργαζομένους του.

Σχετική με το θέμα είναι η νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Ηνωμένων Πολιτειών.⁷ Στην Απόφαση – ορόσημο του Δικαστηρίου, στην υπόθεση Faragher v. City of Boca Raton,⁸ ο εργοδότης κρίθηκε εκ προστίσεως υπεύθυνος έναντι της παραπονούμενης, για τη σεξουαλική παρενόχληση την οποία δέχτηκε από τον Προϊστάμενο της. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο εργοδότης φέρει ευθύνη για τη σεξουαλική παρενόχληση, αφού αυτή αποτελεί πιθανή κοινωνική συμπεριφορά από την οποία ο εργοδότης οφείλει να προστατεύει τους εργαζομένους του.⁹

Σύμφωνα πάντα με την ίδια απόφαση, για να απαλλαχτεί της ευθύνης αυτής, ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι:

► Επέδειξε άμεσα την απαραίτητη επιμέλεια, λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή ή επανόρθωση και μη επανάληψη, οποιασδήποτε πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης προς το θύμα, και

► Η παραπονούμενη αδικαιολόγητα δεν χρησιμοποίησε τις προληπτικές διαδικασίες και διαδικασίες παραπόνων που υιοθέτησε ο εργοδότης, προς αποφυγή ή άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης.¹⁰

Οι περί Ίσσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι εξασφαλίζουν, επίσης, προστασία από εκδικητικές ενέργειες στο θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης όταν αυτή¹¹ αποφασίσει να καταγγείλει τη δράστη, όπως επίσης και σε συναδέλφους της που είναι πρόθυμοι να δώσουν στοιχεία σχετικά με την καταγγελία.

Συγκεκριμένα, το άρθρο 17 του Νόμου ορίζει ότι είναι «απολύτως άκυρη η απόλυση, καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησής εργαζομένου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης».

Δεν επιτρέπεται, δηλαδή, οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση του θύματος από τον εργοδότη ή/και προϊστάμενους τομέα, σε ότι αφορά την πρόσβαση, ανέλιξη και τερματισμό της εργασίας ή/και επαγγελματικής εκπαίδευσης, μόνο για το λόγο ότι το άτομο αυτό απέκρουσε ή/και κατήγγειλε τη σεξουαλική παρενόχληση την οποία υπέστη.

Στην απόφαση του εργοδότη για δυσμενή μεταβολή των συνθηκών απασχόλησής της εργαζόμενης ή και απόλυση της, μόνη υπεράσπιση μπορεί να αποτελέσει η απόδειξη από τον ίδιο ότι η απόφαση αυτή δε σχετίζεται με την καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση ή την απόκρουση της.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίνουν οι εργοδότες στο άρθρο 14 του Νόμου, το οποίο ορίζει ότι αν η

⁷ Ακόμη και αν οι Αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Ηνωμένων Πολιτειών δεν δεσμεύουν νομικά την Κυπριακή Δημοκρατία, ωστόσο, αυτό από μόνο του δεν μειώνει τη σημασία των κατευθυντήριων γραμμών που θέτουν και το βάσιμο των νομικών σημείων που επισημαίνονται σε αυτές.

⁸ Faragher v. City of Boca Raton, 118 S.Ct.2275 (1998).

⁹ Στο ίδιο, σελ.22.

¹⁰ Στο ίδιο, σελ.30.

παραπονούμενη, η οποία ισχυρίζεται παράβαση των διατάξεων του Ν.205(Ι)/2002, επικαλείται και αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η παράβαση αυτή, τότε το άλλο μέρος, δηλαδή ο εργοδότης, υποχρεώνεται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμιά παράβαση του Νόμου ή ότι η παράβαση που έγινε δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος της παραπονούμενης. Το βάρος, δηλαδή, της απόδειξης αντιστρέφεται με την εκ πρώτης όψεως απόδειξη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης από το θύμα, και βαραίνει στη συνέχεια τον εργοδότη.

Επιπρόσθετα, αν ο εργοδότης υποψιαστεί ότι υπήρξε μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών οποιοδήποτε επεισόδιο το οποίο συνιστά ποινικό αδίκημα, οφείλει να συμβουλευτεί το θύμα να καταγγείλει την πράξη στην αστυνομία και ταυτόχρονα να του προσφέρει κάθε δυνατή βοήθεια και στήριξη.

Πέραν της νομικής υποχρέωσης για προστασία των εργαζομένων από πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης, υπάρχουν, επίσης, σημαντικοί πρακτικοί λόγοι για την άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, από τους οποίους ο εργοδότης μπορεί μόνο να επωφεληθεί. Ορισμένοι από αυτούς περιλαμβάνουν τη διασφάλιση της εμπιστοσύνης και του σεβασμού των εργαζομένων προς την εργοδοτική πλευρά, τη διατήρηση καλών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων και, κατ' επέκταση, την ενίσχυση του αισθήματος ασφάλειας των εργαζομένων και την ενδυνάμωση της παραγωγικότητας.

Σεξουαλική Παρενόχληση και Παρενόχληση

Γενικές αρχές:

Σεξουαλική παρενόχληση και Παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ενώ η παρενόχληση είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο,¹² και μπορεί να δημιουργήσουν στο άτομο που την υφίσταται, εκφοβιστικό, εχθρικό ή και ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση βάσει φύλου μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους, όπως, για παράδειγμα:

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή βασιζόμενη στο φύλο, εκφραζόμενη με πράξεις:

- ▶ Ανεπιθύμητα ή και προσβλητικά αγγίγματα, θωπιές ή φιλία σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- ▶ Αχρείαστη οικειότητα.
- ▶ Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, εντός ή/και εκτός εργασίας.
- ▶ Συμπεριφορά που μπορεί να θεωρηθεί ποινικό αδίκημα με βάση τον Ποινικό Κώδικα, όπως, για παράδειγμα, κοινή επίθεση, άσεμνη επίθεση εναντίον γυναίκας, άσεμνη επίθεση εναντίον άντρα κ.ο.κ.

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή βασιζόμενη στο φύλο, εκφραζόμενη με λόγια:

- ▶ Ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια ή «αστεία».
- ▶ Ανεπιθύμητες προσκλήσεις για ραντεβού ή για σεξουαλική επαφή.
- ▶ Διεισδυτικές ερωτήσεις αναφορικά με την προσωπική ζωή ή το σώμα και σεξουαλικά υπονοούμενα.
- ▶ Προφορικά ερωτόλογα και ενοχλητικό φλερτάρισμα.

¹¹ Ως κανόνας οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, χωρίς να αποκλείεται η θυματοποίηση και των ανδρών, σε μικρότερο όμως βαθμό. Ενδεικτικά αναφέρω ότι, από σχετικές έρευνες που έγιναν σε 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προέκυψε ότι το 30%-50% των εργαζομένων γυναικών, ενώ μόλις 10% των ανδρών, υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

¹² Περιλαμβάνονται συμπεριφορές οι οποίες δυσφημούν ή γελοιοποιούν, ή είναι εκφοβιστικές ή ενοχλητικές για την/ον εργαζόμενη/ο και οφείλονται στο φύλο της/του.

- ▶ Προσβολές ή πειράγματα σε σχέση με το φύλο ή/και το σεξουαλικό προσανατολισμό.

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή βασιζόμενη στο φύλο, μη εκφραζόμενη με λόγια:

- ▶ Επίμονα κοιτάγματα ή πρόστυχες χειρονομίες και νοήματα με τα μάτια, χέρια, γλώσσα, σφυρίγματα κ.ο.κ.
- ▶ Μηνύματα μέσω κινητών τηλεφώνων με προσβλητικό περιεχόμενο.
- ▶ Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών κ.ο.κ. σεξουαλικού περιεχομένου, με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο.
- ▶ Γραπτά ερωτόλογα.¹³

Τι δεν είναι σεξουαλική παρενόχληση:

Σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι η σεξουαλική επαφή, ερωτοτροπίες ή φιλίες οι οποίες είναι καλοδεχούμενες ή αμοιβαίες.

Τα συστατικά στοιχεία του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

Η συμπεριφορά που πιθανόν να αποτελέσει αντικείμενο καταγγελίας προς εξέταση πρέπει να είναι:

Σε σχέση με καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση:

- ▶ Ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη.
- ▶ Σεξουαλικής φύσεως.
- ▶ Τέτοια που θα μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική προς τον αποδέκτη.

Σε σχέση με καταγγελία για παρενόχληση:

- ▶ Ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη.
- ▶ Συμπεριφορά βασιζόμενη στο φύλο.
- ▶ Τέτοια που θα μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική προς τον αποδέκτη.

Το κατά πόσο η συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση είναι ανεπιθύμητη αποτελεί υποκειμενικό κριτήριο και καίρια σημασία έχει πώς την εκλαμβάνει ο αποδέκτης, όχι πώς την αντιλαμβάνεται ο δράστης.

Η πρόθεση του δράστη, όποια κι αν είναι αυτή, είναι απολύτως αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία.

Παράδειγμα 2.: Επαναλαμβανόμενη ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως

Δύο γυναίκες που εργάζονταν ως επιτόπιο προσωπικό στην Πρεσβεία της Κύπρου στη Στοκχόλμη, υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους από τον Πρέσβη, ο οποίος ήταν, κατά τον κρίσιμο χρόνο, και προϊστάμενος τους. Αυτή ήταν και η πρώτη υπόθεση που εκδικάστηκε στην Κύπρο στη βάση των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006, από το Κακουργιοδικείο Λάρνακας.

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 από σεξουαλικά υπονοούμενα, ερωτήσεις για την προσωπική ζωή των παραπονούμενων, γραπτά ερωτόλογα, επίμονες και ανεπιθύμητες προσκλήσεις για

¹³ Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «Πώς να καταπολεμήσετε τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις στους χώρους εργασίας», Βρυξέλλες, Επίσημες Εκδόσεις των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993.

ραντεβού, μέχρι και ιδιαίτερα σοβαρές, άσεμνες πράξεις εναντίον των τελευταίων. Ενδεικτικά θα αναφέρω μόνο δύο από τις σοβαρές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέστησαν οι παραπονούμενες. Στη μια περίπτωση, ενώ η μια παραπονούμενη βρισκόταν στο γραφείο του κατηγορούμενου, ο τελευταίος την αγκάλιασε πολύ σφικτά από πίσω και έβαλε το χέρι του μέσα στο παντελόνι της, το καλσόν και το εσώρουχο της, ενώ σε άλλη περίπτωση, η δεύτερη παραπονούμενη δέχτηκε παρόμοια συμπεριφορά, όταν ο κατηγορούμενος κόλλησε πάνω της το κορμί του, ακινητοποιώντας την, και έτριβε τα γεννητικά του όργανα στο σώμα της.

Το Κακουργιοδικείο έκρινε ως αληθή και γνήσια τη μαρτυρία των παραπονούμενων, ενώ ο κατηγορούμενος κρίθηκε ως εντελώς αναξιόπιστος, και κρίθηκε 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, ημερομηνίας 20 Δεκεμβρίου, 2006.

Η ανεπιθύμητη αυτή συμπεριφορά, ωστόσο, δεν χρειάζεται να είναι επαναλαμβανόμενη για να θεωρηθεί πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης.

Παράδειγμα 3.: Μεμονωμένη πράξη που μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση

Η κ. Ν, η οποία εργαζόταν ως καθαρίστρια, υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον Προϊστάμενο της, ο οποίος την υπέβαλε σε ανεπιθύμητη και προσβλητική για την ίδια σωματική έρευνα, κοιτάζοντας μέσα από το παντελόνι της, στο εσώρουχο και τα πόδια της. Η παραπονούμενη δεν έφερε αντίρρηση αρχικά, αλλά στη συνέχεια υπέβαλε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση.

Το επεισόδιο ήταν μεμονωμένο, αλλά αρκετά σοβαρό για να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση. Κατά την εκτίμηση των λόγων της μη αντίδρασης της, το Εφετείο Εργατικών Διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου, έλαβε υπόψη του τη σχέση των μερών (ιεραρχική σχέση εξάρτησης εργαζόμενου/προϊστάμενου), καθώς και τη σεξουαλική κακοποίηση της παραπονούμενης σε μικρή ηλικία.

A v 1)X 2)Y 3)Z Case No: 2401228/00, ΕΤ: Manchester

Επίσης, το γεγονός ότι ο αποδέκτης δεν ενημέρωσε το δράστη για το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς του, δεν αποτελεί αποδεκτό λόγο για τη μη αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον ο πρώτος υποβάλει καταγγελία. Πρέπει, ωστόσο, να υπάρχουν ενδείξεις στη συμπεριφορά του θύματος, ή από το περιβάλλον του, ότι η συμπεριφορά του δράστη ήταν πραγματικά ανεπιθύμητη.

Σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης οφείλει να λάβει άμεση δράση για τερματισμό και άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο εργοδότης φέρει, επίσης, ευθύνη προς το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν περιέλθει εις γνώσιν του οποιοδήποτε τέτοιο περιστατικό, να προχωρήσει με τις δέουσες ενέργειες για τερματισμό της διακριτικής αυτής συμπεριφοράς. Η ευθύνη παραμένει, ακόμη και όταν αυτό γνωστοποιείται στον εργοδότη, όχι από το ίδιο το θύμα, αλλά από συναδέλφους του θύματος ή μπορεί εύλογα να συναχθεί από την συμπεριφορά του θύματος.

Παράδειγμα 4.: Ευθύνη του εργοδότη για την χωρίς καταγγελία άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η κ. Σ. παραιτήθηκε από την εργασία της ως γραμματέας, λόγω συχνών σεξουαλικών υπονοούμενων και σχολίων που δεχόταν από τον προϊστάμενο της. Τα περιστατικά αυτά συνεχίστηκαν και αφού τον αντιμετώπισε και του ζήτησε να σταματήσει. Η

παραπονούμενη δεν υπέβαλε επίσημη καταγγελία, ωστόσο η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οι αρνητικές συνέπειες στην δουλειά και στην υγεία της εξαιτίας αυτής, τέθηκαν υπόψη του εργοδότη από παράπονα που έκανε η ίδια σε άλλους συναδέλφους και τα οποία του μετέφεραν. Καμία ενέργεια δεν έγινε προς άρση της συμπεριφοράς αυτής εκ μέρους της Διεύθυνσης.

Το Εφετείο Εργατικών Διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου αποφάνθηκε ότι δεν είναι απαραίτητο για μια γυναίκα να δημιουργήσει αναστάτωση για να αποδείξει ότι ενοχλείται από μια κατάσταση. Αν από τη συμπεριφορά και τη στάση της συνάγεται λογικά το συμπέρασμα ότι απορρίπτει την υπό εξέταση συμπεριφορά, τότε η συνέχιση της συμπεριφοράς αυτής αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση και ο εργοδότης οφείλει να λάβει μέτρα για τον τερματισμό της.

Reed & Bull Information Systems v. Stedman (1999, IRLR 299, EAT).

Τι εννοούμε με τον όρο «ανεπιθύμητη συμπεριφορά»:

Ανεπιθύμητη συμπεριφορά είναι συμπεριφορά την οποία η εργαζόμενη δεν ζήτησε ή προκάλεσε και η οποία είναι δυσάρεστη ή προσβλητική για αυτήν. Όπως αναφέρεται πιο πάνω, σημασία έχει πώς τη συμπεριφορά αυτή την εκλαμβάνει ο αποδέκτης και όχι πώς της αντιλαμβάνεται ο δράστης.

Διαφορετικοί άνθρωποι μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο σε μια συγκεκριμένη συμπεριφορά. Αυτό όμως δεν αποτελεί υπεράσπιση για το δράστη ή ελαφρυντικό στοιχείο για τον εργοδότη. Σημασία έχει ότι ένας από τους αποδέκτες της συμπεριφοράς αυτής την εξέλαβε ως δυσάρεστη ή και προσβλητική για το άτομο του.

Το στοιχείο αυτό προσδίδει στην περιπλοκότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης και την ανάγκη για σωστή αντιμετώπιση της. Για παράδειγμα, ο δράστης μπορεί να θεωρεί ότι η συμπεριφορά του είναι ευπρόσδεκτη και μη προσβλητική, ενώ το πρόσωπο στο οποίο απευθύνεται να την εκλαμβάνει ως κακόγουστη, αλλά να μην το αναφέρει, ούτως ώστε να αποφευχθεί οποιαδήποτε αντιπαράθεση.

Παράδειγμα 5.: Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας – Προσωπικές Σχέσεις

Η σεξουαλική φύσεως συμπεριφορά μεταξύ των εργαζομένων, η οποία προκύπτει από αμοιβαία σεξουαλική ή ρομαντική σχέση δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, η αντιμετώπιση μιας τέτοιας κατάστασης μπορεί να αποδειχτεί ιδιαίτερα δύσκολη για τον εργοδότη αν υπάρξει καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον η προσωπική σχέση διαλυθεί.

Στην υπόθεση Wong v. Su [2001] FMCA 108, η καταγγελία της ενάγουσας εναντίον του εργοδότη της, για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, απορρίφθηκε. Ο δικαστής αποφάνθηκε ότι οι κατηγορίες για σεξουαλική παρενόχληση ήταν αναληθείς, υποκινήθηκαν δε από κακεντρέχεια και εκδικητικότητα με αφορμή το χωρισμό της ενάγουσας και του εναγομένου.

Ενώ ένα πρόσωπο δεν μπορεί απλά να αλλάξει γνώμη για μια ρομαντική σχέση στην οποία οικειοθελώς εισήλθε και στη συνέχεια να την ονομάσει σεξουαλική παρενόχληση, ο εργοδότης, ωστόσο, πρέπει να είναι προσεκτικός όταν χειρίζεται τέτοιου είδους παράπονα. Μια καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να ευσταθεί όταν, με τον τερματισμό μιας σχέσης, το ένα μέρος συμπεριφέρεται απρεπώς και με ανεπιθύμητο τρόπο προς την πρώην σύντροφο. Σε αυτή την περίπτωση, η καταγγελία θα πρέπει να αντιμετωπισθεί όπως κάθε άλλη καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση.

Στην προσωπική και κοινωνική μας ζωή πολλές φορές μπορεί να συμπεριφερόμαστε με τρόπους που δεν αρμόζουν σε έναν επαγγελματικό χώρο εργασίας. Ο εργοδότης οφείλει να διατηρεί υψηλά επαγγελματικά κριτήρια, τα οποία δεν θα ενθαρρύνουν ακατάλληλες για έναν εργασιακό χώρο συμπεριφορές.

Τι εννοούμε με τον όρο «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως»:

Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά πρέπει να περιέχει ένα σεξουαλικό στοιχείο, τόνο ή υπαινιγμό που να «θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και αντρών» και να εκφράζεται «λόγω ή έργω». Σημαντικό είναι, όταν ο εργοδότης εξετάζει μια καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης, να ερμηνεύει τον όρο «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως», λαμβάνοντας υπόψη όλα τα περιστατικά που συνθέτουν το επεισόδιο το οποίο πιθανόν να αποτελεί πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η στενή ερμηνεία του όρου δεν είναι αρκετή και πιθανόν να αποφέρει εσφαλμένη αξιολόγηση της κατάστασης, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να παραμείνει εκ προστήσεως υπεύθυνος για σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Παράδειγμα 6.: Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως

Η κ. Α. εργαζόταν στην εναγόμενη εταιρία ως διοικητικός λειτουργός. Έμαθε από τους συναδέλφους της ότι ένας συνάδελφος τους, ο κ. Μ., είχε ανακοινώσει ότι ήταν ερωτευμένος μαζί της. Αργότερα την προσέγγισε ο ίδιος και της είπε ότι ήθελε να της μιλήσει ιδιαίτερα στο σπίτι του. Η κ. Α. αρνήθηκε. Την επομένη ο κ. Μ. της επιτέθηκε λεκτικά, εναποθέτοντας της ευθύνες για τα αισθήματα του γι' αυτήν και εξαπέλυσε κριτική κατά του συντρόφου της, ο οποίος εργαζόταν στην ίδια εταιρεία. Η κ. Α. αναστατώθηκε και ο προϊστάμενος της της ζήτησε να φύγει από το γραφείο. Η κ. Α. υπέβαλε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση. Η διοίκηση της εταιρείας τη διέταξε να μην επιστρέψει στην εργασία της, μέχρι να εξετασθεί το θέμα και να αποφασιστεί ο τρόπος χειρισμού της καταγγελίας, σε συνεδρία που θα πραγματοποιείτο. Με τη λήξη της συνεδρίας, της ανακοινώθηκε ότι η θέση της ήταν πλεονάζουσα.

Ο κ. Μ. ισχυρίστηκε ότι, ενώ η συμπεριφορά του πιθανόν να ήταν ανεπιθύμητη, ωστόσο δεν αποτελούσε «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως».

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι διακρούξεις αγάπης, με προσκλήσεις για προσωπικές συναντήσεις στο σπίτι του, καθώς και σχολιασμό της σχέσης της με το σύντροφο της, αποτελούσαν «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως».

Aleksovski v. Australia Asia Aerospace Pty Ltd [2002]FMCA 81

Παράδειγμα 7.: Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως

Το 1994 μια γυναίκα η οποία εργαζόταν σε ένα εργοστάσιο παραγωγής κρεάτων στο Queensland κέρδισε αποζημιώσεις ύψους 22,000 δολαρίων για διάκριση λόγω φύλου, λόγω φυλετικής καταγωγής και σεξουαλικής παρενόχλησης. Μέρος της καταγγελίας της αφορούσε την εκφοβιστική και επιθετική συμπεριφορά που δεχόταν από τον προϊστάμενο της, ο οποίος κατά διαστήματα χρησιμοποιούσε χυδαία γλώσσα και χειρονομίες προς αυτή, την έβριζε και της έλεγε «Θα σε κάνω να πέσεις στα γόνατα». Στην περίπτωση αυτή, ο όρος «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως» ερμηνεύθηκε ευρέως. Η συμπεριφορά του προϊσταμένου προς την παραπονούμενη, που συνέχιζε για μια σημαντική χρονική περίοδο, αποτελούσε ένα είδος εκθρόνισης που βασιζόταν στο φύλο της και ήταν καταπιεστική. Η συμπεριφορά αυτή, αν και κατά κύριο λόγο αποτελούσε κατάχρηση εξουσίας, ωστόσο, μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σεξουαλική παρενόχληση, εφόσον βασιζόταν στο φύλο στη παραπονούμενης και έθιγε την αξιοπρέπεια της.

Djokic v. Sinclair (1994) EOC 92 643

Όταν μια γυναίκα υποβάλλεται σε συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση, υποβάλλεται σε αυτήν επειδή είναι γυναίκα.¹⁴ Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2006, έχοντας προνοήσει για περιπτώσεις όπου το φύλο παίζει καθοριστικό ρόλο

¹⁴ MacKinnon, C.A. Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination in LeMoncheck, L. and Sterba, J.P. Sexual Harassment: Issues and Answers, p.43.

στην παρενόχληση, την έχουν ορίσει ως «...ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου...», συμπεριλαμβάνοντας την ως μια μορφή παράνομης διάκρισης για την οποία ο εργοδότης είναι υπόλογος, ακόμη κι αν δεν υπάρχει το σεξουαλικό στοιχείο.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση αποτελούν διακρίσεις λόγω φύλου και είναι παράνομες.

Η σεξουαλική παρενόχληση και ο «μέσος λογικός άνθρωπος»

Ο ορισμός της «σεξουαλικής παρενόχλησης» και «παρενόχλησης» στους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2006, απαιτεί όπως η σεξουαλική παρενόχληση (και παρενόχληση) είναι τέτοια που ένας «μέσος λογικός άνθρωπος», υπό τις περιστάσεις, μπορεί να τη χαρακτηρίσει ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική προς το θύμα. Στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και που ενδεχομένως να καθορίζουν το βαθμό της ευάλωτης θέσης στην οποία βρίσκεται το θύμα, είναι, ανάμεσα σε άλλα, η ηλικία, η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, οποιαδήποτε αναπηρία, το πλαίσιο στο οποίο έλαβε χώρα η σεξουαλική παρενόχληση, η θέση του θύματος στην εργασία και η φύση της σχέσης των εμπλεκόμενων προσώπων ως πιθανή σχέση αλληλοεξάρτησης.

Παράδειγμα 8.: Ο «μέσος λογικός άνθρωπος»

Η κ. Μ. υπέβαλε καταγγελία εναντίον του εργοδότη της, για σεξουαλική παρενόχληση την οποία δέχτηκε από τον προϊστάμενο της και Διευθυντή της εταιρείας σε τρεις διαφορετικές περιπτώσεις:

▶ Ενώ η παραπονούμενη μιλούσε στο τηλέφωνο, την πλησίασε και άρχισε να της κάνει μασάζ στους ώμους.

▶ Την αγκάλιασε όταν αυτή αναστατώθηκε από ένα επεισόδιο στην εργασία.

▶ Την πλησίασε και άρχισε να της κάνει μασάζ για δεύτερη φορά, ενώ την ίδια στιγμή της έκανε σχόλια σεξουαλικής φύσης και την άγγιζε με ανεπιθύμητο, για την παραπονούμενη, τρόπο.

Όλα αυτά τα περιστατικά αποτελούν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά πόσο μια πράξη διενεργείται με ειλικρινή συμπόνια προς το πρόσωπο ή είναι κατακριτέα εξαρτάται από τα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η πράξη δεν έγινε στο πλαίσιο μιας μακροχρόνιας φιλίας, αλλά από έναν άντρα, μεσήλικα προϊστάμενο, προς μια κατά πολύ μικρότερη σε ηλικία συνάδελφο η οποία εργαζόταν στο συγκεκριμένο γραφείο μόλις δύο βδομάδες. Σύμφωνα με τα πιο πάνω στοιχεία, ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα μπορούσε να αναμένει ότι η κ. Μ. πιθανόν να εκλάμβανε την πράξη αυτή ως εκφοβιστική, προσβλητική ή ταπεινωτική.

Smith v. Hehir and Financial Advisors Aust Pty Ltd [2001] QADT 11

Εχθρικοί χώροι εργασίας

Σε ορισμένες περιπτώσεις, μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας στην οποία οι αναφορές στο φύλο, είτε στον προφορικό λόγο είτε με προβολή ή έκθεση εικόνων κ.ο.κ, δημιουργούν εχθρική ατμόσφαιρα και διάθεση εναντίον του ατόμου αυτού, πιθανόν να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Ένας χώρος εργασίας στον οποίο υπάρχει, άμεσα ή έμμεσα, οποιαδήποτε μορφή εχθρότητας σεξουαλικής φύσεως, δύναται να δημιουργήσει, για τα άτομα του φύλου που την δέχονται, τέτοιες προϋποθέσεις οι οποίες δεν θα τους επιτρέψουν να αφομοιωθούν στο περιβάλλον, αλλά θα τους διατηρούν σε μια συνεχή κατάσταση κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού. Κάτι τέτοιο δεν μπορεί, κατ' ουδένα λόγο, να γίνεται ανεκτό.

Το δικαίωμα στην εργασία περιλαμβάνει και το δικαίωμα στην ήρεμη απόλαυση της, μακριά από οποιαδήποτε σεξουαλική, σωματική, λεκτική ή άλλως πως, παρενόχληση.

Τέτοιου είδους εργασιακές κουλτούρες, υποβαθμιστικές προς το γυναικείο φύλο, συναντιούνται συνήθως σε επαγγέλματα που σχετίζονται παραδοσιακά με το ανδρικό φύλο ή είναι ανδροκρατούμενα, σε απομονωμένες τοποθεσίες ή με χαρακτήρα «συγκατοίκησης».

Παράδειγμα 9.: Εχθρικοί Χώροι Εργασίας

Δύο γυναίκες εργάζονταν ως καθαρίστριες για μια εταιρεία που κατασκεύαζε πλατφόρμες. Ήταν οι μόνες γυναίκες σε ένα εργασιακό χώρο με περισσότερους από 600 άντρες. Τα καθήκοντα τους περιλάμβαναν τον καθαρισμό γραφείων και δωματίων, στα οποία εκτίθεντο πορνογραφικές αφίσες και ημίγυμνες γυναίκες. Αν και θα προτιμούσαν να μην υπήρχε τέτοιου είδους υλικό στο χώρο εργασίας τους, ωστόσο αισθάνονταν ότι δεν είχαν επιλογή από του να το ανέχονται.

Όταν όμως ήρθαν αντιμέτωπες με μια γιγαντοαφίσα που απεικόνιζε μια γυμνή γυναίκα με τα γεννητικά της όργανα πλήρως εκτεθειμένα, αποφάσισαν να παραπονεθούν. Από εκείνη τη στιγμή οι γυναίκες παρενοχλούνταν συνεχώς λόγω του ότι εναντιώθηκαν στη συνεχή τους έκθεση σε υποβαθμιστικό υλικό. Οι αφίσες που εκτίθεντο έγιναν ακόμη πιο γραφικές και χυδαίες, με φανερή πρόθεση τον εκφοβισμό των δύο γυναικών.

Από μέρους του εργοδότη και των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους, ωστόσο, δεν υπήρξε καμία βοήθεια ή στήριξη. Αντίθετα, απέδωσαν την εχθρική ατμόσφαιρα στη δική τους συμπεριφορά και τις προειδοποίησαν να μην προκαλούν τους υπόλοιπους εργαζομένους. Η κατάσταση συνέχιζε να γίνεται όλο και περισσότερο αφόρητη. Στο Χριστουγεννιάτικο πάρτι η συμπεριφορά που δέχτηκε η μια από τις δύο γυναίκες την τρομοκράτησε τόσο πολύ που κλειδώθηκε, για την ασφάλεια της, στην ντουλάπα.

Σαν αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς και οι δύο γυναίκες έδωσαν παραίτηση. Σε μετέπειτα δικαστική διαδικασία, τόσο ο εργοδότης, όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κρίθηκαν υπόλογοι. Οι δύο γυναίκες κέρδισαν αποζημιώσεις ύψους 92,000 δολαρίων.

Horne v. Press Clough Joint Venture (1994) EOC 92 556; (1994) EOC 92 591

Από το πιο πάνω παράδειγμα, είναι προφανές ότι η παρουσία στο χώρο εργασίας προσβλητικού υλικού, μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση, ακόμη κι όταν αυτό δεν απευθύνεται στο συγκεκριμένο άτομο που υποβάλλει την καταγγελία.

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να παραπονεθεί για την επίδραση που μπορεί να έχει στον/στην ίδιο/α ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας, ακόμη κι αν η συμπεριφορά δεν έχει σαν στόχο τον /την ίδιο/α.