



ΤΟΜΟΣ Ι

Ηθική των Επιχειρήσεων Business Ethics

Επιστημονική Επιμέλεια
Αλέξανδρος - Σταμάτιος Αντωνίου

Πρόλογος
Θεοδόσης Π. Πελεγρίνης



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΗΘΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Αλέξανδρος Σταμάτιος Αντωνίου, Χάιδω Δήμου & Μαρία Αθη-
ναίου

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση, δεν συνιστά μια κατάσταση ή ένα μέγεθος που να μπορεί να μετρηθεί. Οι παράγοντες που καθορίζουν το νόημά της είναι ρευστοί, αφού αλλάζουν και τροποποιούνται ανάλογα με τις εκάστοτε κοινωνικές, πολιτισμικές και ιστορικές συνθήκες. Οι κοινωνικές δομές, οι αξίες και οι κώδικες συμπεριφοράς της κάθε κοινωνίας επιβάλλουν τα όρια της σεξουαλικής ελευθερίας, διατυπώνουν την έννοια της σεξουαλικής αξιοπρέπειας και προσδιορίζουν το εύρος των πιθανών παρεκκλίσεων. Αυτό σημαίνει ότι όσες περισσότερες συμπεριφορές εκλαμβάνονται από τη νομοθεσία ενός κράτους ως μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο μικρότερη είναι η σεξουαλική ελευθερία που υπάρχει στη συγκεκριμένη κοινωνία και αντίστροφα (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006).

Είναι γεγονός ότι ζούμε σε μια κοινωνία η οποία ενθαρρύνει και εκπαιδεύει τα άτομα που την αποτελούν σε συγκεκριμένες συμπεριφορές που αποδίδουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε φύλου και του ρόλου του. Μέσα στα πλαίσια αυτής της κοινωνίας κυριαρχούν τα επονομαζόμενα ως «3Τ»: τεχνολογία-τηλεπικοινωνίες-τηλεόραση. Τα συγκεκριμένα «3Τ», διαμορφώνουν και επηρεάζουν τις εξελίξεις σε όλες τις εκφάνσεις της ανθρώπινης ζωής. Α-

ναμφισβήτητητα, η γνώση που μας παρέχουν είναι σημαντική και ανεκτίμητη. Δυστυχώς όμως, όπως έχει γίνει άλλωστε και κατά το παρελθόν, η γνώση αυτή δεν χρησιμοποιείται πάντα προς όφελος της ανθρωπότητας, αλλά και προς ικανοποίηση διαστροφικών επιθυμιών.

Οι γυναίκες από την μια πλευρά, μαθαίνουν κατά την διάρκεια των σταδίων κοινωνικοποίησής τους ότι ο ρόλος του φύλου τους είναι περισσότερο παθητικός, εν αντιθέσει με τον ρόλο των ανδρών που χαρακτηρίζεται από ενεργητικότητα, επιθετικότητα και ανεξαρτησία. Με βάση σχετικές έρευνες, αποδεικνύεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται ως συνηθέστερα θύματά της, γυναίκες. Στο γεγονός αυτό, έχουν κατά καιρούς δοθεί κοινωνιολογικού και ψυχολογικού τύπου ερμηνείες (Collier, 1995). Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες ανατρέφονται και εκπαιδεύονται με διαφορετικό τρόπο από ότι οι άνδρες. Σε πατριαρχικές και ανδροκρατούμενες κοινωνίες, οι γυναίκες μαθαίνουν να είναι ανεκτικές, συγκαταβατικές, υποτονικές και υποταγμένες σε μια πατριαρχική εξουσία (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006· Campbell, 1964· Friedl, 1962).

Ο ρόλος της γυναίκας συνδεόταν πάντα με την διαιώνιση του ανθρώπινου γένους και την ανατροφή παιδιών. Για το λόγο αυτό, έχει εδραιωθεί μια στερεότυπη αντίληψη που εκφράζεται από το ανδρικό φύλο. Η αντίληψη αυτή ταυτίζεται με την από μέρους των γυναικών εκμετάλλευση του ρόλου τους με σκοπό την επίτευξη των προσωπικών τους στόχων και φιλοδοξιών σε κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας (οικογένεια, κοινωνία, πολιτική, εργασία). Θα μπορούσε ίσως να υποστηριχθεί ότι η κοινωνία εκπαιδεύει τις γυναίκες στον ρόλο του θύματος μιας σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ καθιστά τους άνδρες δυνητικούς θύτες μιας τέτοιας θυματοποίησης.

Μια γενική παρατήρηση που θα μπορούσε να γίνει είναι ότι οι γυναίκες, λόγω ακριβώς αυτής της ανατροφής τους, ανέχονται για μεγαλύτερο διάστημα τη σεξουαλική παρενόχληση, φοβούνται να

την καταγγείλουν και προσπαθούν από μόνες τους να την περιορίσουν χωρίς να προσδίδουν μεγάλη έκταση στο όλο ζήτημα. Βάσει των όσων έχουν προαναφερθεί, εξάγεται το συμπέρασμα ότι μοναδικό ίσως θύμα παρενόχλησης είναι η γυναίκα. Παρόλα αυτά, κατά τα τελευταία χρόνια, λόγω της χειραφέτησης των γυναικών και της κατάληψης από αυτές διευθυντικών και διοικητικών θέσεων, ακόμη και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα», όπως είναι ο στρατός, έχει παρατηρηθεί αύξηση του ποσοστού των ανδρών που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση (Collier, 1995· Zeira και συν., 2001).

Τα νεαρά άτομα είναι η ηλικιακή ομάδα που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Το παράδοξο όμως είναι ότι παρά την επαναστατικότητα και τον αυθορμητισμό που τα χαρακτηρίζει, συνήθως δεν αντιδρούν στην παρενόχληση διότι θεωρούν ότι δεν παρενοχλούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άλλους (Zeira και συν., 2001· Hirigoyen, 2002).

Ο ορισμός για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί κατά τα τελευταία χρόνια. Το γεγονός αυτό προκύπτει ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής απελευθέρωσης η οποία συντελέστηκε τον 20^ο αιώνα (περίοδος Μεσοπολέμου, μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο). Κυρίως δε κατά τις δεκαετίες του '60 και '70, όταν συνέβη η εξάπλωση της ιδεολογίας του φεμινιστικού κινήματος σε Αμερική και Ευρώπη. Ορισμένες συμπεριφορές σταμάτησαν πλέον να θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση και εντάχθηκαν στα πλαίσια του ανεκτού «φλερτ», ενώ συγχρόνως επινοήθηκαν νέες συμπεριφορές που αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση (π.χ. πορνογραφία).

Σημαντική κρίνεται η στάση τόσο των Η.Π.Α όσο και της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέναντι στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού προέβησαν σε τροποποίηση των νομοθεσιών τους. Στις Η.Π.Α. συγκεκριμένα, αναγνωρίζονται δύο είδη σεξουαλικής παρενόχλησης: α) *quid pro quod or tangible job benefit* και β) *hos-*

tile work environment (Bacchi & Jose, 1994· Boatright, 2000· Englander, 1992· Treviño & Nelson, 1999). Ομοίως, στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρονται δύο είδη παρενόχλησης: α) η παρενόχληση ως συνέπεια κλιμακούμενης διαπροσωπικής διαμάχης και β) η παρενόχληση, κατά την οποία, χωρίς να συντρέχει λόγος διαμάχης, το θύμα δέχεται την επιθετική συμπεριφορά του δράστη. Το παράδειγμα του «αποδιοπομπαίου τράγου» είναι ενδεικτικό αυτού του είδους παρενόχλησης (<http://agency.osha.eu.int>).

Παλαιότερα, η σεξουαλική παρενόχληση, εθεωρείτο μια «φυσιολογική» συμπεριφορά στα πλαίσια συναναστροφής ανάμεσα σε έναν άντρα και μια γυναίκα στον χώρο εργασίας, ενώ από την δεκαετία του 1960 και εξής, έλαβε μεγάλες διαστάσεις κυρίως εξαιτίας του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού εργαζόμενων γυναικών, ακόμα και σε μη-παραδοσιακούς γυναικείους χώρους εργασίας. Η είσοδος των γυναικών σε μη παραδοσιακούς προς το φύλο τους εργασιακούς χώρους, οφειλόταν κατά βάση, στη μείωση του ανδρικού προσωπικού λόγω των πολεμικών συρράξεων που έλαβαν χώρα τον 20ο αιώνα με κυριότερη, αυτήν του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου (Ξηραδάκη, 1988).

Σε ορισμένες χώρες, οι προσβλητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο είναι τόσο συχνές, που δεν θεωρούνται ως παρενόχληση. Η αντίληψη που επικρατούσε μέχρι πρόσφατα στις χώρες της Λατινικής Αμερικής, σχετιζόταν με την οικονομική δυσπραγία του ανδρικού φύλου, καθώς οι γυναίκες που επέλεγαν να εργαστούν αφενός παρέβαιναν τον προκαθορισμένο ρόλο τους και αφετέρου οδηγούσαν τους άνδρες στην ανεργία δεδομένου ότι καταλάμβαναν θέσεις εργασίας που προορίζονταν γι' αυτούς.

Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση του Αμερικανικού FBI, όπου στα πρώτα χρόνια λειτουργίας του κατά την δεκαετία του '70, αποκλείεται από άνδρες. Η Suzanne Doucette, η οποία εργαζόταν σε αυτή την υπηρεσία, αναγκάστηκε να παραιτηθεί, μη μπορώντας να αντέξει άλλο την σεξουαλική παρενόχληση που υφίστατο από τους συναδέλφους της. Σύμφωνα μάλιστα με τα λεγόμενά της, η παρενόχληση που δεχόταν έγινε εντονότερη μετά την

γνωστοποίηση των γεγονότων, κάτι το οποίο η ίδια απέδιδε στο ότι το FBI προσδίδει ιδιαίτερη σημασία στην εικόνα που «βγάζει» στην κοινωνία και στο ότι η υπηρεσία θεώρησε τη γνωστοποίηση ως πράξη πλημμελούς αφοσίωσης στο σώμα.

Ορισμός σεξουαλικής παρενόχλησης

Ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται: «μη αποδεκτές από το απειλούμενο άτομο σεξουαλικές προσεγγίσεις, απαιτήσεις για σεξουαλικές παραχωρήσεις και γενικότερα κάθε είδους λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές σεξουαλικού χαρακτήρα που λαμβάνουν χώρα υπό τις εξής συνθήκες:

- Όταν η υποταγή σε μια τέτοια συμπεριφορά τίθεται ως όρος για την πρόσληψη ενός ατόμου
- Όταν η υποταγή ή η απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από το απειλούμενο άτομο αποτελεί τη βάση των μελλοντικών αποφάσεων που σχετίζονται με το άτομο αυτό και την απασχόλησή του στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο
- Όταν μια τέτοια συμπεριφορά έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα είτε την μη ορθολογική συσχέτισή της με την απόδοση του ατόμου στην εργασία του είτε την δημιουργία εχθρικού, υποτιμητικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος για το άτομο» (Boatright, 2000· Dessler, 2000· Velasquez, 1998)

Η παρενόχληση (FACTS, 2002) είναι ουσιαστικά η προσπάθεια ελέγχου ενός ατόμου ή μιας ομάδας. Η παρενόχληση ως όρος είναι υποκειμενικός, δεδομένου ότι η προσωπικότητα του κάθε ατόμου επηρεάζει τις αντιδράσεις του. Αυτό που κατά βάση θεωρείται προσβλητικό από το θύμα είναι ο αρνητικός αντίκτυπος που έχει στο ίδιο η προσβολή. Αν και αποδεχόμαστε ότι υπάρχουν δυνατότητες εξομάλυνσης των σχέσεων, από τη στιγμή που θα οδηγήσουν σε παρενόχληση, σημαίνει ότι οι απόπειρες προσαρμογής έχουν αποτύχει.

Το κυρίως πρόβλημα στην σεξουαλική παρενόχληση είναι μια συγκεκριμένη συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων α-

πέναντι σε ένα άλλο άτομο ή σε μια ομάδα. Ο θύτης παρενοχλεί κάποιον όχι λόγω συγκεκριμένου γεγονότος, αλλά λόγω μιας δέσμης ανομολόγητων συναισθημάτων που τους προκαλεί το θύμα όπως ζήλεια, φθόνος, ανταγωνισμός, φόβος κ.λ.π. Σκοπός της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η αποσταθεροποίηση και η απώλεια ευθυκρισίας του παρενοχλούμενου, γεγονός το οποίο επιτυγχάνεται με την προσβολή της σεξουαλικότητάς του (Hirigoyen, 2002).

Κατά βάση, σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται οι ανεπιθύμητες δράσεις, λεκτικές ή σωματικές, οι οποίες έχουν σεξουαλικό χαρακτήρα. Τέτοιου τύπου επιθέσεις εναντίον των γυναικών εκδηλώνονται κυρίως με βολές κατά της θηλυκότητάς τους: έντονες και προσβλητικές λεκτικές εκφράσεις σχετικά με τα γυναικεία γεννητικά όργανα, περιγραφή σεξουαλικών πράξεων στις οποίες θα μπορούσαν να υποβληθούν και αναφορά στην εύκολη αποπλάνησή τους.

Κατά καιρούς, υπήρξαν αρκετές προσεγγίσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης με διαφορετική ορολογία (Hirigoyen, 2002): *mobbing*, *bullying*, *harassment*, *ijime-moral harassment*, *whistle-blowers*. Το *mobbing* αναφέρεται στις αξιόμεμπτες και επαναλαμβανόμενες πράξεις οι οποίες έχουν ως στόχο τους υπαλλήλους τους οποίους μπορούν να οδηγήσουν στην απομόνωση μέσα στον εργασιακό τους χώρο (Leymann, 1993· Καθημερινή, 7/03/2004). Ορίζεται ως μια ψυχολογικού τύπου επίθεση στην οποία συχνά εμπλέκεται ένα σύνολο ατόμων που προβαίνουν σε τρομοκράτηση. Πρόκειται για παράγοντα ισχυρής πίεσης στο άτομο που τον δέχεται και του δημιουργεί στρεσογόνα συναισθήματα (Einarsen & Skogstad, 1996· Leymann, 1996· Zapf και συν., 1996).

Το *bullying* ως όρος, εισήχθη στην Ψυχολογία της Εργασίας από τον Lazarus το 1984, είναι ευρέως γνωστός στην Αγγλία και περιλαμβάνει: α) τις ταπεινωτικές συμπεριφορές ή τις απειλές που ορισμένα παιδιά υποβάλλουν άλλα παιδιά και β) τις επιθέσεις («καψόνια») που λαμβάνουν χώρα στο στρατό, στις αθλητικές δραστηριότητες, στην οικογενειακή ζωή, ειδικότερα έναντι των ηλικιωμένων και των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον di Martino, η έννοια της βίας στον εργασιακό χώρο αναπτύσσεται από τη στιγμή

που δίδεται η ίδια βαρύτητα στην ψυχολογική και την σωματική συμπεριφορά και αναγνωρίζεται πλήρως η σημασία των πράξεων ελαχίστης βίας (Adams, 1992· Chapel & Martino, 1988· Zapf, 1999). Έτσι, σύμφωνα με την άποψη των Einarsen & Skogstand (1996) και Vartia (1996) την οποία υιοθετεί η Salin (2001) και οι Hoel & Cooper (2000· 2001), το bullying ορίζεται ως «η κατάσταση όπου ένα άτομο κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης μακράς περιόδου γίνεται δέκτης αρνητικών συμπεριφορών άλλων ατόμων, ενώ συγχρόνως βρίσκεται σε αδυναμία να υπερασπιστεί τον εαυτό του».

Το bullying έχει παγκοσμίως αναγνωριστεί ως σημαντικό πρόβλημα των σύγχρονων επιχειρήσεων το οποίο έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις αφενός στην ικανοποίηση των εργαζόμενων (Einarsen & Raknes, 1997) και αφετέρου στην ψυχοσωματική υγεία των θυμάτων (Einarsen & Raknes, 1997· Einarsen και συν., 1998· Mikkelsen & Einarsen, 2001· Zapf και συν., 1996· Zapf & Einarsen, 2001). Επίσης, έχει αρνητικές επιδράσεις και στον ίδιο τον οργανισμό ως σύνολο, καθώς έχει αποδειχθεί ότι συνδέεται με υψηλά επίπεδα απουσιών, πρόωρη συνταξιοδότηση ή ισχυρές τάσεις προς παραίτηση (Leymann, 1996· Rayner, 1997).

Από την έρευνα των Hoel & Cooper (2000· 2001) στη Βρετανία, αποδείχθηκε ότι από τους ερωτηθέντες, ο ένας στους δέκα απάντησε ότι είχε πέσει θύμα κακής μεταχείρισης το τελευταίο εξάμηνο και ο ένας στους τέσσερις κατά την τελευταία πενταετία. Επίσης, προέκυψε ότι στις τρεις από τις τέσσερις περιπτώσεις, δράστης μιας τέτοιας συμπεριφοράς ήταν ο ιεραρχικά ανώτερος, αν και το 1/3 περίπου των δραστών, αφορούσε συναδέλφους του ίδιου με το θύμα ιεραρχικού επιπέδου.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχει κάποιου βαθμού ταύτιση μεταξύ των δυο όρων (mobbing και bullying) και αναφέρεται είτε στην ύπαρξη λεκτικών ή σωματικών επιθέσεων είτε στην απομόνωση του ατόμου από το σύνολο των υπόλοιπων εργαζόμενων (Zapf & Einarsen, 2001). Το harassment (παρενόχληση) ερευνήθηκε για πρώτη φορά στην Αμερική το 1976 και συνίσταται σε επίμονες και επαναλαμβανόμενες επιθέσεις ενός

ατόμου εναντίον άλλου με σκοπό αφενός την πρόκληση συναισθημάτων απογοήτευσης, και αφετέρου την υπονόμηση και απομόνωση του. Έχει βρεθεί ότι το γεγονός αυτό επιφέρει καταστροφικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία του θύματος (Brodsky, 1976).

Το *ijime* είναι ένα φαινόμενο το οποίο εμφανίζεται κυρίως στην Ιαπωνία. Πρόκειται ουσιαστικά για ηθική παρενόχληση, στην οποία η σεξουαλική παρενόχληση χρησιμοποιείται ως μέσο. Ο όρος αυτός περιλαμβάνει τα «καψόνια» και τους εξευτελισμούς που υφίστανται τα παιδιά στο σχολείο και οι νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι στις ιαπωνικές επιχειρήσεις (Yamanaka, 1997). Οι *whistle-blowers* είναι τα άτομα τα οποία καταγγέλλουν τις δυσλειτουργίες ενός συστήματος οι οποίες κυφορούν κινδύνους για την κοινωνική συνοχή, τη δημόσια υγεία και τη δημόσια ασφάλεια. Κατ' ουσίαν, πρόκειται για την διαρροή πληροφοριών από πλευράς ενός μέλους του οργανισμού και αναφέρεται είτε στην ανήθικη δραστηριοποίηση του συγκεκριμένου οργανισμού είτε στην υιοθέτηση στρατηγικών και μεθόδων που αντίκεινται στο συμφέρον του καταναλωτικού κοινού και το κοινωνικού συνόλου εν γένει (Boatright, 2000· Bok, 1983· DeGeorge, 1995· Nelson & Quick, 2006).

Σχετικά με τον ορισμό αυτό, προκύπτουν ορισμένα επιμέρους ζητήματα τα οποία αξίζει να αναφερθούν. Πρώτον, η διαρροή πληροφοριών μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνον από έναν εργαζόμενο σε μια επιχείρηση. Σε διαρροή πληροφοριών δεν μπορεί να προβεί ο μάρτυρας ενός εγκλήματος ή ένας δημοσιογράφος οι οποίοι τυγχάνει να γνωρίζουν κάποια επιζήμια για την κοινωνία γεγονότα. Ωστόσο, τόσο ο μάρτυρας όσο και ο δημοσιογράφος, έχουν την υποχρέωση να μην τις αποκρύψουν από την κοινή γνώμη. Αυτό συμβαίνει διότι τόσο ο μάρτυρας όσο και ο δημοσιογράφος δεν έχουν υπογράψει συμβόλαιο εργασίας με μια εταιρεία και άρα δεν έχουν αποδεχθεί από νομικής πλευράς την υπεράσπιση των συμφερόντων της συγκεκριμένης εταιρείας. Η κατάσταση όμως διαφοροποιείται για τους υπαλλήλους ενός οργανισμού αφού κατά την πρόσληψή τους, υπογράφουν συμβόλαια στα οποία προβλέπε-

ται η μη αποκάλυψη από μέρους τους των δραστηριοτήτων της εταιρείας τους στην κοινή γνώμη. Η δέσμευση αυτή του ατόμου ισχύει και κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του στην εταιρεία, αλλά και όταν παραιτηθεί. Σε περίπτωση που παραβεί την υποχρέωσή του αυτή, τότε κινδυνεύει με μήνυση από την εταιρεία και ποινικές κυρώσεις.

Η διαφοροποίηση που υπάρχει μεταξύ της περίπτωσης του μάρτυρα-δημοσιογράφου και του εργαζόμενου, είναι το ότι ο εργαζόμενος οφείλει να δραστηριοποιείται προς όφελος της εταιρείας όπου εργάζεται. Επίσης, η πληροφόρηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος σχετικά με την πορεία της εταιρείας του είναι εμπιστευτική και άρα δεν έχει το δικαίωμα να την αποκαλύψει. Το να καταγγείλει επίσης ο εργαζόμενος την πρώην εταιρεία του βάσει των πληροφοριών που κατέχει λόγω του ότι υπήρξε εργαζόμενος σε αυτήν (και άρα είχε πρόσβαση σε κάθε είδους πληροφορία διότι η ίδια η εταιρεία του επέτρεπε να έχει), θεωρείται ότι αποτελεί παραβίαση των υποχρεώσεων που έχει το άτομο έναντι του οργανισμού όπου εργαζόταν.

Δεύτερον, από τον ορισμό που προαναφέρθηκε, συνάγεται το συμπέρασμα ότι για να υπάρξει διαρροή πληροφοριών θα πρέπει να υπάρχουν οι αρχικές πληροφορίες τις οποίες λαμβάνει ο εργαζόμενος και από τις οποίες εκείνος κρίνει ότι προκύπτει ηθικό ζήτημα ή βλάβη της κοινωνίας. Τρίτον, η πληροφόρηση την οποία παρουσιάζει ο εργαζόμενος στην κοινή γνώμη αξιολογείται εξέχουσας σημασίας καθώς αποτελεί απόδειξη της ανορθόδοξης ή ανήθικης ή επιζήμιας δράσης ενός οργανισμού. Τέταρτον, η πληροφόρηση να διαρρέει σε εκτός της εταιρείας επικοινωνιακά δίκτυα. Στους περισσότερους οργανισμούς, οι εργαζόμενοι έχουν εντολή να αναφέρουν τα περιστατικά παράνομης ή ανήθικης δραστηριοποίησης των συναδέλφων τους στους ανώτερους. Κάποιες εταιρείες μάλιστα έχουν ως επίσημη πολιτική την ενθάρρυνση των υπαλλήλων να αναφέρουν γραπτώς στον γενικό διευθυντή ή διευθύνοντα σύμβουλο (CEO) τα περιστατικά συναδέλφων που δρουν κακοπροαίρετα.

Πέμπτον, η διαρροή πληροφοριών έγκειται στην προσωπική κρίση του ατόμου: δηλαδή, συνιστά μια εθελοντική δραστηριοποίηση η οποία αποσκοπεί στην ενημέρωση του κοινού για τις βλαπτικές δραστηριότητες μιας εταιρείας. Η ενημέρωση αυτή, αποβλέπει στην επιβολή αλλαγών στο ισχύον σύστημα ενός οργανισμού το οποίο ταυτίζεται με παγιωμένες ζημιογόνες στάσεις και συμπεριφορές. Τέλος, η διαρροή πληροφοριών εκλαμβάνεται ως μια ηθική επιταγή η οποία εδράζεται στο κίνητρο της διόρθωσης του κακού και όχι της εκδίκησης. Συνεπώς, η διαρροή πληροφοριών είναι η εθελοντική αποκάλυψη ιδιωτικών πληροφοριών από έναν εργαζόμενο μιας εταιρείας επί τη βάση ηθικών επιταγών και κινήτρων η οποία διοχετεύεται σε εκτός της επιχείρησης επικοινωνιακά δίκτυα. Σκοπός είναι η πληροφόρηση του κοινού για την παράνομη ή ανήθικη συμπεριφορά του οργανισμού η οποία και έχει αρνητικό αντίκτυπο στο δημόσιο συμφέρον (Boatright, 2000).

Οι συζητήσεις μεταξύ των μελετητών για το τι ακριβώς συνιστά σεξουαλική παρενόχληση συνεχίζονται, παρόλο που οι ορισμοί διαρκώς εμπλουτίζονται με νέα στοιχεία για την πληρέστερη περιγραφή του φαινομένου. Οι διαφορετικοί όροι οφείλονται στις πολιτικές, πολιτιστικές, κοινωνικές, οικονομικές και διοικητικές διαφορές μεταξύ των χωρών όπου εξετάζεται το φαινόμενο (Zeira και συν., 2001).

Σεξουαλική και ηθική παρενόχληση

Η σεξουαλική και ηθική παρενόχληση, αναφέρονται σε παρεμφερείς συμπεριφορές. Η σεξουαλική παρενόχληση χρησιμοποιείται συχνά από τον θύτη ως μέσον ή αποτελεί μέρος της ηθικής παρενόχλησης και το αντίθετο. Η μόνη διαφορά τους έγκειται στο ότι η σεξουαλική παρενόχληση, έχει ήδη ποινικοποιηθεί-στο μεγαλύτερο τουλάχιστον μέρος της, (δεν καλύπτονται όλες οι περιπτώσεις)-ενώ η ηθική παρενόχληση βρίσκεται ακόμη στα πρώιμα στάδια από πλευράς ποινικής κατοχύρωσης (Collier, 1995· ΕΛΛΑΔΑ, 1996· Englander, 1992· Hirogoyen, 2002).

Ελλάδα: Το ισχύον ποινικό καθεστώς

Στην Ελλάδα, αν και υπάρχει κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων στον χώρο εργασίας, ωστόσο, δεν υφίσταται κατοχυρωμένος ποινικός προσδιορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Η σεξουαλική παρενόχληση στην ελληνική νομοθεσία εκλαμβάνεται ως πράξη που δηλώνει διάκριση λόγω φύλου και δεν αντιμετωπίζεται ως πράξη που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου. Με αυτόν τον τρόπο τονίζεται και διαιωνίζεται έμμεσα η άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Το παράδοξο της υπόθεσης όμως είναι ότι ενώ γίνεται λόγος για ισότητα των δύο φύλων, αγνοείται η προστασία της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας. Με το να θεωρείται όμως η σεξουαλική παρενόχληση διάκριση λόγω φύλου, αναγνωρίζεται εμμέσως η σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα υπαρκτό ζήτημα, χωρίς όμως να προσδιορίζεται επαρκώς ως καθεαυτή έννοια στις διατάξεις του Αστικού και Ποινικού Κώδικα. Από την πλευρά του Αστικού Κώδικα, η σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται όταν ένα άτομο επιδιώκει την ικανοποίηση των γενετήσιων ορμών του και όταν η ικανοποίηση αυτή αποτελεί πρόσχημα για την εξυπηρέτηση άλλων σκοπών. Από την πλευρά του Ποινικού κώδικα αντιμετωπίζεται: α) ως εξύβριση με λόγια ή έργα (άρθρα 361, 361^α Π.Κ.), β) ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (άρθρο 337 Π.Κ.) και γ) ως ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας (άρθρο 343 Π.Κ.) (Μανωλεδάκης, 1996· 1998).

Όταν μια περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται στο δικαστήριο λαμβάνεται υπόψη η συχνότητα και ο ρυθμός επανάληψής της, η προσβολή της προσωπικότητας, της ελευθερίας και της τιμής του ατόμου που την υφίσταται καθώς και η κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη σύμφωνα προς το άρθρο 281ΑΚ. Επίσης, το στοιχείο του εξαναγκασμού του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ο οποίος εκμεταλλεύεται την ανώτερη θέση του στην κλίμακα της ιεραρχίας. Αν και το φαινόμενο της σεξουαλικής πα-

ρενόχλησης δεν προσδιορίζεται σαφώς από την κείμενη νομοθεσία, το γεγονός ότι αναγνωρίζεται ως *ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα* μπορεί να αποτελέσει τη βάση για οριοθέτηση του φαινομένου όπως και για την νομική του κατοχύρωση.

Η αναγκαιότητα για ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης υπαγορεύεται πρώτον, από την ανάγκη προστασίας των θυμάτων και δεύτερον, από την παγιοποίηση ορισμένων ηθικών, κοινωνικών και νομικών αξιών οι οποίες συνδέονται άρρηκτα όχι μόνο με την γενετήσια αξιοπρέπεια, αλλά και με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια εν γένει. Συγκεκριμένα, η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα αντιμετωπίζεται ως διάκριση λόγω φύλου (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006), ενώ οι νόμοι που αναφέρονται στο φαινόμενο αυτό είναι οι εξής:

Α) Νόμος 3304/2005: «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Β) Νόμος 3488/2006: «εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» (www.nomos.gr, www.dsalib.gr, www.greeklaws.com).

Οι περισσότερες έρευνες που διεξάγονται με αντικείμενο την σεξουαλική παρενόχληση καταλήγουν στο ότι καθοριστικό ρόλο στην κατανόηση του φαινομένου αποτελεί η έννοια της εξουσίας και οι σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται στα εργασιακά πλαίσια των οργανισμών. Η εξουσία, εφόσον χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί να ενισχύσει τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού και να ενδυναμώσει παράλληλα τα θετικά συναισθήματα των εργαζόμενων τόσο για την εργασία τους όσο και για τον τρόπο με τον οποίο θα αποδώσουν καλύτερα. Η κατάχρηση όμως εξουσίας ενός προσώπου εις βάρος των υπολοίπων, έχει αντίκτυπο τόσο στον οργανισμό όσο και στους εργαζόμενους. Ως η πλέον συχνή κατάχρηση εξουσι-

ας θεωρείται η σεξουαλική παρενόχληση τόσο από προϊστάμενους και συνάδελφους όσο και από υφιστάμενους (Gordon, 2002).

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Α) **κάθετη μορφή παρενόχλησης** όπου ο προϊστάμενος παρενοχλεί τον υφιστάμενο. Πρόκειται για την συνηθέστερη μορφή. Η κατεξοχήν σχέση εξουσίας είναι αυτή που δημιουργείται ανάμεσα στον υπάλληλο και τον προϊστάμενό του. Εντός των πλαισίων αυτής της εξ' ορισμού άνισης εργασιακής σχέσης, ο προϊστάμενος έχει τη δύναμη και το δικαίωμα να αξιολογεί την απόδοση, να προτείνει αύξηση μισθού ή προαγωγή και να ελέγχει την ποιότητα της εργασίας του υπαλλήλου. Ο προϊστάμενος, κατέχοντας ανώτερη θέση, συχνά θεωρεί αναφαίρετο δικαίωμά του την σεξουαλική παρενόχληση των υπαλλήλων του. Η πλέον «κλασική» περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αυτή όπου ο προϊστάμενος παρενοχλεί σεξουαλικά την υπάλληλό του. Σε περίπτωση που εκείνη δεν υποκύψει στις προτάσεις του θα χάσει την δουλειά της ή οποιαδήποτε άλλα οφέλη που νομίμως θα μπορούσε να εξασφαλίσει μέσα από την εργασιακή της σχέση όπως προαγωγή ή αύξηση μισθού. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν συνιστά μόνο το μέσο της συνέχισης της υπάρχουσας εργασιακής σχέσης αλλά και την αποφυγή του φόβου αρνητικών συστάσεων από τον θύτη για την επόμενη εργασιακή θέση του θύματος.

Άλλη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι εκείνη που προκόπτει κατά την προσπάθεια εύρεσης εργασίας. Ο προϊστάμενος, κατέχοντας την εξουσία της πρόσληψης και των οικονομικών πόρων, συχνά επιδεικνύει τη δύναμή του στην υποψήφια για τη θέση, θέτοντας το θέμα της πρόσληψής της επί τη βάσει του κατά πόσον αυτή είναι διαθέσιμη σεξουαλικά. Η δεινή θέση του παρενοχλούμενου σεξουαλικά υπαλλήλου δεν έγκειται μόνο στην ίδια την πράξη της παρενόχλησης αλλά και στην ενδεχόμενη έλλειψη μαρτύρων. Όμως, ακόμα και στην περίπτωση ύπαρξης μαρτύρων, η παραδοχή και η επιβεβαίωση μιας τέτοιας πράξης εναντίον του

προϊστάμενου μπορεί να 'κοστίσει' τη θέση του ίδιου του μάρτυρα. Για τον λόγο αυτό, και η ελάχιστη μαρτυρία συχνότατα αποσιωπάται.

Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, το θύμα συνήθως κατέχει χαμηλότερη ιεραρχικά θέση στον οργανισμό από το θύτη. Η παρενόχληση από τον προϊστάμενο είναι σοβαρότερης μορφής από ότι είναι μεταξύ συναδέλφων, γιατί στην πρώτη το θύμα είναι αδύναμο να αντιδράσει μπροστά στην επικείμενη απόλυσή του, ενώ ενδέχεται να μην τύχει συμπαράστασης από τους συναδέλφους του. Άλλωστε, το θύμα, απομονώνεται από τον θύτη κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εκμηδενίσει τις πιθανότητες του θύματος να βρει υποστηρικτές εντός του εργασιακού του χώρου.

Β) οριζόντια μορφή παρενόχλησης όπου ο συνάδελφος παρενοχλεί τον συνάδελφο. Πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν επίσης να εμφανιστούν ανάμεσα σε συναδέλφους, όπου δεν υφίστανται σχέσεις εξουσίας αλλά, φαινομενικά τουλάχιστον, τα μέρη είναι ισότιμα. Έρευνες στο θέμα αυτό, έδειξαν ότι αν και οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ συναδέλφων είναι περισσότερες αριθμητικά, ωστόσο, δεν τυγχάνουν της ανάλογης προσοχής και προσβολής εν σχέσει με εκείνες μεταξύ προϊσταμένου και υφιστάμενου. Η εξουσία στην περίπτωση αυτή, δεν προέρχεται από την διαφορά του εργασιακού status αλλά από τα στερεότυπα που αποδίδονται στο πρόσωπο της γυναίκας όπως παθητικότητα και έλλειψη συνέπειας και αφοσίωσης στην εργασία. Ιδιαίτερα, σε περιόδους όπου κυριαρχεί το ομαδικό πνεύμα στην διεκπεραίωση των εργασιών εντός των οργανισμών, η επίδειξη εξουσίας μεταξύ συναδέλφων υποβοηθείται από την προσπάθεια απόδειξης ότι κάποιος δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις λόγω του φύλου του (Hirogoyen, 2002).

Γ) οριζόντια και κάθετη μορφή παρενόχλησης. Πρόκειται για μια οριζόντια μορφή παρενόχλησης που διαρκεί και βιώνεται με το πέρασμα του χρόνου ως κάθετη, εφόσον ο προϊστάμενος, ενώ γνωρίζει, δεν επεμβαίνει κι επιτρέπει τα πράγματα να εξελισσονται. Στην ουσία πρόκειται για συννενοχή και συμβαίνει σταδιακά.

Δ) η παρενόχληση προς τους προϊσταμένους: όπου ένας προϊστάμενος παρενοχλείται από έναν ή περισσότερους υφιστάμενους. Συνήθως δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, αλλά μπορεί να είναι εξίσου διαταρακτική με τις άλλες μορφές παρενόχλησης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, τα θύματα δεν γνωρίζουν πού να αποταθούν για βοήθεια. Ασφαλώς βέβαια, όχι στα συνδικάτα, αλλά ούτε και στη διεύθυνση ή τη δικαιοσύνη, αφού κανένας δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις διαμαρτυρίες τους (Hirogoyen, 2002).

Ψυχολογικές αντιδράσεις

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοδήποτε περιβάλλον του κοινωνικού βίου. Η σύγχρονη έρευνα εστίασε τις αντιδράσεις των γυναικών έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης σε τέσσερις κατηγορίες:

1. *Την αποφυγή:* είναι η συνηθέστερη αντίδραση από πλευράς θυμάτων και αποτελεί μια παθητική στάση.
2. *Την απευαισθητοποίηση:* αποτελεί τρόπο αποδοχής μιας κατάστασης χωρίς να την αλλάζουμε, με το να αστείευόμαστε για αυτή ή με το να την ανεχόμαστε.
3. *Την διαπραγμάτευση με τον θύτη:* συνιστά μια πιο ενεργή αντίδραση, όπου το θύμα κατανοεί τις ίδιες του τις ανάγκες και αντιμετωπίζει δυναμικά τον θύτη, ζητώντας του να σταματήσει την συγκεκριμένη συμπεριφορά ή ακόμα και να την τροποποιήσει στην αντίστοιχη εργασιακά αποδεκτή συμπεριφορά.
4. *Την αντιμετώπιση του θύτη:* αποτελεί την πιο δυναμική αντίδραση, είτε ζητώντας του ανοιχτά να σταματήσει την παρενόχληση είτε καταφεύγοντας σε νομική πλέον στήριξη κατά του θύτη (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006· Gruber, 1989).

Στρες και σεξουαλική παρενόχληση: σχέση αιτίου-αιτιατού

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί σοβαρή πηγή στρες (Bratton & Gold, 1999) και μπορεί να εμφανιστεί είτε με την ευθεία

προσβολή της αξιοπρέπειας του θύματος είτε με την εμπλοκή του θύτη στη διαδικασία εκπλήρωσης των εργασιακών υποχρεώσεων από την πλευρά του θύματος. Σύμφωνα με σημαντικές μελέτες (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006· Collier, 1995· Englander, 1992· Hirogoyen, 2002), η σεξουαλική παρενόχληση έχει επιπτώσεις στην υγεία των θυμάτων, στην οικονομική βιωσιμότητα και ευρωστία του εργαζομένου-θύματος, της επιχείρησης και της κοινωνίας, ενώ τέλος επιβαρύνει και την ορθή λειτουργία, αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της ίδιας της επιχείρησης.

Οι αρνητικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σε ψυχοσωματικό επίπεδο, αναφέρονται στην εμφάνιση και ανάπτυξη συμπτωμάτων άγχους, αγωνίας, κατάθλιψης, αυτοκτονικών τάσεων, ψυχοσωματικών διαταραχών (κεφαλαλγίες, οσφυαλγίες, αρθραλγίες, στομαχικές διαταραχές, αυχενικό σύνδρομο, γαστρεντερικά προβλήματα) και σύνδρομο μετατραυματικού στρες. Η σοβαρότητα των όποιων επιπτώσεων στα θύματα εξαρτάται από την ταυτότητα των θυμάτων, τη σχέση μεταξύ των πρωταγωνιστών και τον αριθμό των εμπλεκομένων ατόμων στην παρενόχληση.

Το γενικότερο συμπέρασμα το οποίο συνάδει με την άποψη των Terpstra & Cook (1985), όπως και των Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου (2006), επιβεβαιώνει το γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακό στρες, μεγάλο αριθμό απουσιών λόγω ασθένειας και χαμηλά επίπεδα εργασιακής απόδοσης. Κατά συνέπεια, τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν αποδεικνύονται επιβλαβείς μόνο για τους υπαλλήλους-θύματα αλλά επιφέρουν σοβαρές οικονομικές απώλειες και στους ίδιους τους οργανισμούς.

Παρά τις ιδιαίτερες διαστάσεις που έχει λάβει το συγκεκριμένο θέμα, ιδιαίτερα κατά τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, υπάρχουν ακόμη εκείνοι που πιστεύουν πως ο προβληματισμός για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι «πολύ κακό για το τίποτα». Είναι όμως γεγονός ότι ακόμη υπάρχουν πολλοί μύθοι που δεν επιτρέπουν τη μελέτη του θέματος στις πραγματικές του διαστάσεις. Πάντως, στα εργασιακά περιβάλλοντα που η σεξουαλική παρενόχλη-

ση δεν καθίσταται άμεσα αντιληπτή, δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται, αλλά ενδέχεται να σημαίνει ότι η σχέση ανάμεσα σε θύμα και θύτη επιβάλλει στο θύμα τη σιωπή.

Άνδρες και γυναίκες-θύματα: Μύθοι και αλήθειες

Ειδικότερα ως προς το ζήτημα των ανδρών οι οποίοι καθίστανται θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, υπάρχουν στοιχεία τα οποία αξίζει να αναφερθούν. Καταρχάς, στην περίπτωση που ένας άνδρας υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση, συνήθως αδυνατεί να βρει υποστήριξη τόσο σε ψυχολογικό όσο και σε νομικό επίπεδο. Το φαινόμενο αυτό, οφείλεται στο γεγονός ότι το άτομο που υφίσταται την παρενόχληση, στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι ο άνδρας, δεν γίνεται πιστευτό τόσο από τον κοινωνικό και εργασιακό όσο και από τον οικογενειακό και φιλικό του περίγυρο. Εάν δηλαδή επιλέξει να αποτανθεί στον ανώτερό του (διευθυντή), σπάνια θα βρει κατανόηση και υποστήριξη διότι απλώς θα θεωρηθεί τουλάχιστον υπερβολικός ως προς τους ισχυρισμούς του. Εάν επιλέξει να ζητήσει τη βοήθεια του φιλικού του περιβάλλοντος, τότε είναι πιθανό να καταστεί αντικείμενο χλευασμού.

Ως προς το σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημανθεί το ανορθόδοξο και παράδοξο ζήτημα το οποίο προκύπτει: συνήθως, το φιλικό περιβάλλον αποτελεί τον φυσικό αποδέκτη των παραπόνων και απογοητεύσεων ενός ατόμου, αφού απαρτίζεται από άτομα που γνωρίζουν καλά το θύμα και είναι σε θέση να αντιληφθούν το κατά πόσο είναι αληθή ή μη τα λεγόμενά του (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006· Hirogoyen, 2002).

Όμως, ίσως πρόκειται στην περίπτωση αυτή, για την υποσυνείδητη άρνηση του φίλου να αποδεχθεί το γεγονός ότι ο άνδρας-φίλος του, είναι το θύμα παρενόχλησης. Αυτή η υποσυνείδητη άρνηση οφείλεται στην παράδοση, τις προκαταλήψεις και τη νοοτροπία με την οποία ανατρέφονται οι άνδρες. Άμεσο αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης, είναι η εμφάνιση και παγίωση συγκεκριμένων προτύπων και στερεοτύπων τα οποία οριοθετούν την αδύναμη και

άβουλη θέση της γυναίκας στα πλαίσια μιας επαγγελματικής σχέσης. Με άλλα λόγια, η γυναίκα θεωρείται ανίκανη να προβεί σε σεξουαλική παρενόχληση, αλλά αντίθετα κατέχει πάντα το ρόλο του θύματος σε αυτήν τη δυαδικού τύπου σχέση.

Ο άνδρας-θύμα, όντας αποκλεισμένος και απομονωμένος από το εργασιακό και φιλικό του περιβάλλον, προστρέχει συνήθως στη βοήθεια της συντρόφου ή συζύγου του. Δυστυχώς, όμως, επίσης δεν γίνεται πιστευτός ούτε βρίσκει την κατανόηση που αναμένει με αποτέλεσμα να εκδηλώνει συναισθήματα απογοήτευσης, αγανάκτησης, θυμού, άγχους και ψυχικής έντασης. Η όλη κατάσταση επιδεινώνεται όταν όχι μόνο δεν γίνεται πιστευτός, αλλά και όταν η σύντροφός του τον κατηγορεί για απιστία. Δηλαδή, εκτός από θύμα καθίσταται και υπόλογος, ενώ ενδέχεται να καταλήξει και θύτης καθώς κλείνεται στον εαυτό του και χάνει την ευθικρισία του με αποτέλεσμα να αυξάνουν οι πιθανότητες εκδίκησης όχι μόνο του πραγματικού θύτη, αλλά και εκείνων που δεν τον πίστεψαν.

Ως προς τις αντιδράσεις των συνδικάτων απέναντι στον άνδρα-θύμα, σύμφωνα με την άποψη που εκφράζει η ψυχολόγος Μ. Hirogoyen (2002), ισχύει η ίδια αρνητική αντιμετώπιση για το άτομο: γίνεται δύσκολα πιστευτό και για άλλη μια φορά αντικείμενο χλευασμού. Θα μπορούσε παρόλα αυτά να υποστηριχθεί ότι το όποιο «πλεονέκτημα» των ανδρών-θυμάτων έναντι των γυναικών είναι το γεγονός ότι οι άνδρες-θύματα σπάνια εξαρτώνται από το δράστη και η εμπειρία τους είναι λιγότερο τραυματική και καταπιεστική. Επιπλέον, καταφέρνουν να προστατεύουν καλύτερα τους εαυτούς τους από περαιτέρω παρενόχληση και γι' αυτό αναφέρουν λιγότερες ψυχοσωματικές διαταραχές και αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική τους κατάσταση από ότι οι γυναίκες-θύματα.

Η γυναίκα-θύμα αντίθετα, βρίσκει ευκολότερα κατανόηση, αλλά και συμπάρασταση τόσο από τον κοινωνικό και εργασιακό της περίγυρο όσο και από το φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον. Το σημαντικότερο στοιχείο όμως είναι ότι γίνεται πιστευτή, είτε οι ισχυρισμοί της είναι αληθείς είτε ψευδείς (Hirogoyen, 2002). Επίσης όμως, εκτός του ότι της δίνεται η δυνατότητα και η ευκαιρία να

διατυπώσει την άποψη της (εν αντιθέσει με τον άνδρα που δεν του δίνεται καν αυτή η δυνατότητα), έχει ως βασικό και σταθερό αρωγό της το φεμινιστικό κίνημα και τις υποστηρικτικές ομάδες που εκφράζονται μέσω αυτής της ιδεολογίας του κινήματος αυτού.

Και το ουσιαστικότερο θέμα που ανακύπτει είναι ότι τελικά η γυναίκα, αδιακρίτως κατά πόσον ή όχι λέει αλήθεια, υποστηρίζεται από το γυναικείο-φεμινιστικό κίνημα, ενώ αντίθετα ο άνδρας, δεν μπορεί να προσφύγει σε κάποιο αντίστοιχο «ανδρικό» κίνημα, διότι κάτι τέτοιο δεν υφίσταται. Ο λόγος που ενδεχομένως μέχρι στιγμής τουλάχιστον δεν υπάρχει «ανδρικό» κίνημα, είναι ότι το στερεότυπο που ισχύει σήμερα για τον άνδρα και την εικόνα του προς το περιβάλλον, τον παρουσιάζει ως κυρίαρχο, αυτάρκη και ηγέτη.

Φεμινισμός

Φεμινισμός είναι η παγκόσμια κίνηση με σκοπό την απόδοση στη γυναίκα ίσων δικαιωμάτων με τον άνδρα σε επίπεδο πολιτικής, νομοθεσίας, εργασίας και κοινωνίας. Ο φεμινισμός αποβλέποντας στην εξάλειψη της αδικίας, επικεντρώνει τις προσπάθειές του στους τομείς που η γυναίκα βρίσκεται σε μειονεκτική θέση ως προς τον άνδρα. Σκοπός του φεμινισμού είναι να δώσει στη γυναίκα τα ίδια εφόδια με τον άνδρα έτσι ώστε να μπορούν και οι δυο να αγωνιστούν για τα ιδανικά τους και να συμβάλλουν στη διαμόρφωση του κοινωνικού γίγνεσθαι. Ένα από τα εφόδια αυτά ήταν η απόκτηση και κατοχύρωση του δικαιώματος της ψήφου για τις γυναίκες στις αρχές του 20^{ου} αιώνα.

Το δεύτερο φεμινιστικό κίνημα έλαβε χώρα τη δεκαετία του '60 στις Η.Π.Α. και τη δεκαετία του '70 στην Ευρώπη. Η συνοχή της οικογένειας, ιδιαίτερα στις δυτικές κοινωνίες, βασίστηκε στο ρόλο της γυναίκας ως συζύγου, μητέρας και ερωμένης. Η σεξουαλική ελευθερία της γυναίκας όπως και η αυτοδιάθεση του σώματός της μετατράπηκαν σε σύμβολα κοινωνικής αναταραχής και προσβολής του ανδρικού γοήτρου. Βασικός στόχος της γυναίκας, σύμφωνα με

τα ανδροκρατούμενα πρότυπα, θα πρέπει να είναι η διατήρηση της οικογενειακής γαλήνης.

Η ανδροκρατούμενη κοινωνία βλέπει τη γυναίκα μόνον ως μέσο αναπαραγωγής και ως σεξουαλικό αντικείμενο, με αποτέλεσμα να μην της αποδίδει το χαρακτήρα μιας αυθύπαρκτης προσωπικότητας με ανθρώπινη υπόσταση. Αυτό έχει ως συνέπεια τον υποβιβασμό της γυναίκας σε υποδεέστερο πλάσμα σε σχέση με τον άνδρα. Η σύγχρονη γυναίκα προσπαθεί να επιτύχει τη χειραφέτησή της χωρίς να αναμένει βοήθεια από κανέναν, ενώ η ανδρική πλευρά, υποστηρίζει ότι αυτές οι τάσεις ανεξαρτητοποίησης των γυναικών, είναι αποκλειστικά δικό τους ζήτημα στο οποίο δεν κρίνεται απαραίτητη η δική τους συμμετοχή ή συνεισφορά.

Ο φεμινισμός προσπάθησε να αλλάξει την όλη αρνητική ισχύουσα κοινωνική κατάσταση την οποία βίωναν οι γυναίκες επιδιώκοντας την ισότητα των δύο φύλων σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Στην ουσία, προσπαθεί (και ως ένα βαθμό το έχει καταφέρει) να ανατρέψει μια διάκριση που έχει ιστορικές καταβολές σε λαϊκές παραδόσεις και προκαταλήψεις. Μία από αυτές τις κατακτήσεις είναι και η αναγνώριση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως και η προσπάθεια καταπολέμησής της. Στη σεξουαλική παρενόχληση, τα περισσότερα θύματα είναι γυναίκες λόγω του ότι βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση από ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006· Δουλκέρη, 1986· Νικολαΐδου, 1981· Ξηραδάκη, 1988). «Με βάση την παραγωγική εργασία που εξασφαλίζει στη γυναίκα την οικονομική αυτοτέλεια και την τοποθετεί στο ίδιο επίπεδο δυνατότητας για τη ζωή με τον άνδρα, της ανοίγεται ο δρόμος για κάθε τελειοποίηση. Η ανεξάρτητη και υπεύθνη δράση στην κοινωνία της δίνει το σπουδαιότερο στοιχείο για να αναπτυχθεί σε ηθική προσωπικότητα. Το σπίτι θα υψωθεί αφού θα εκλείψει από μέσα η σκλαβιά, η ψυχική αναπηρία και ο παρασιτισμός της γυναίκας» (Ξηραδάκη, 1988).

Σήμερα, το φεμινιστικό κίνημα σε παγκόσμια κλίμακα έχει διανύσει σημαντικά βήματα προς την αποδοχή σε ευρύτερο επίπεδο

δο της ισότητας των δύο φύλων. Όσοι νόμοι όμως κι αν θεοπιστούν, εάν δεν αλλάξει ο άγραφος νόμος, ο ηθικός κώδικας δηλαδή της σύγχρονης κοινωνίας, η ίδια η κοινωνία θα συνεχίζει να αντιμετωπίζει τη γυναίκα ως σεξουαλικό αντικείμενο και θα εθελουφλεί μπροστά σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Άλλωστε, δεν πρέπει να λησμονείται το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ανδρών και γυναικών ασπάζονται την άποψη ότι δεν υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση, παρά μόνο «φλερτ». Βέβαια, ορισμένοι εξ αυτών, υποστηρίζουν την άποψη αυτή μέχρι τη στιγμή που θα υποστούν και οι ίδιοι κάποιου τύπου σεξουαλική παρενόχληση (Αποσπώρη και συν., 2006).

Ευπαθείς ομάδες

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης που αφορά στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, έχει επισημάνει ορισμένες ειδικές κατηγορίες ατόμων εξαιρετικά ευάλωτες στη σεξουαλική παρενόχληση. Οι ομάδες αυτές είναι:

- διαζευγμένες ή εν διαστάσει γυναίκες
- οι νεοεισελθείσες στην αγορά εργασίας και αυτές των οποίων τα συμβόλαια εργασίας δεν είναι τυπικά εντάξει ή έχουν μια προσωρινή εργασία
- όσες γυναίκες ασχολούνται με επαγγέλματα τα οποία δεν είναι παραδοσιακά γυναικεία (ισχύει το αντιστρόφως ανάλογο για τους άνδρες)
- γυναίκες που έχουν κάποιο μειονέκτημα όπως σωματική αναπηρία (ισχύει το ίδιο και για τους άνδρες)
- οι ομοφυλόφιλες γυναίκες και όσες ανήκουν σε φυλετικές μειονότητες
- οι ομοφυλόφιλοι άνδρες και οι άνδρες κυρίως νεαρής ηλικίας.

Οι ερμηνευτικές προσεγγίσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Βιολογικό Μοντέλο

Η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται στο πλαίσιο των σεξουαλικών σχέσεων και της έλξης μεταξύ των δύο φύλων. Η σεξουαλική επιλογή καθορίζει τις συμπεριφορές ανδρών και γυναικών στην αναζήτηση ερωτικού συντρόφου.

Κοινωνικο-Πολιτισμικό Μοντέλο

Η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας και γι' αυτό ακριβώς το λόγο εξετάζεται μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο το οποίο διευκολύνει και αναπαράγει τις ανισότητες των δύο φύλων.

Δομικό Μοντέλο

Η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται και ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δομικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης, το ευνοεί και διευκολύνει συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης.

Νομική Θεώρηση

Η σεξουαλική παρενόχληση αντανακλά την ανισότητα δύναμης στις σχέσεις όταν η ανισότητα αυτή οδηγεί στην προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (Αποσπόρη και συν, 2006).

Εγκληματολογική Προσέγγιση

Ο τρόπος με τον οποίο κάθε κοινωνία τη συγκεκριμένη ιστορική περίοδο αντιμετωπίζει και ορίζει την προστασία της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ως δικαίωμα, προσδιορίζει και το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης (Αποσπόρη και συν., 2006· Μπακαλάκη, 1998).

Καταγγελία της παρενόχλησης και διαμεσολάβηση

Σε ορισμένα εργασιακά περιβάλλοντα υπάρχει επίσης η άποψη (υποστηριζόμενη κυρίως από δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης) ότι το θύμα δεν πρόκειται να προχωρήσει σε δημοσιοποίηση του γεγονότος και ίσως μήνυση, καθώς δεν διαθέτει το σθένος ώστε να προξενήσει ζημιά στον οργανισμό όπου εργάζεται. Στην περίπτωση όμως που το θύμα διατυπώσει παράπονα στους ανώτερους του, τότε οι τελευταίοι έχουν την υποχρέωση να προβούν στις κατάλληλες ενέργειες με σκοπό την επίλυση του προβλήματος. Ένα ενδιαφέρον διάβημα, είναι η διαμεσολάβηση.

Η διαμεσολάβηση είναι εφικτή μόνον εφόσον δεχτούν να συναντηθούν τα εμπλεκόμενα άτομα και δεχτούν επίσης να λειτουργήσουν ως απεκδυόμενες των ρόλων και των θέσεων τους στην ιεραρχία, προσωπικότητες. Θα πρέπει επίσης, οι δύο πρωταγωνιστές, θύμα και θύτης, να είναι έτοιμοι να αποδεχτούν μια συμβιβαστική λύση. Μία διαμεσολάβηση λόγω της απλότητας και του απορρήτου χαρακτήρα της, είναι χρήσιμη ακόμη κι αν αποτύχει. Και τούτο, διότι θα έχει γίνει μια απόπειρα διαλόγου και θα υπάρχει η βεβαιότητα ότι δεν προσπεράστηκε μια συμβιβαστική λύση, η οποία σε κάθε περίπτωση είναι προτιμότερη από την τραυματική και ταπεινωτική εμπειρία μιας δίκης.

Διαμεσολάβηση δεν μπορεί να υπάρξει εφόσον ο δράστης διαγνωσθεί ως διεστραμμένος ναρκισσιστής. Οι περιπτώσεις αυτές χρήζουν ψυχολογικής συνδρομής δεδομένου ότι υπολανθάνει ισχυρή ψυχοπαθολογία. Ο διεστραμμένος ναρκισσιστής, στις σχέσεις του στηρίζεται στην επιβολή ισχύος, στη δυσπιστία και την εκμετάλλευση. Συνήθως, αντλεί ιδιαίτερη ευχαρίστηση να επισημαίνει τα χαρακτηριστικά εκείνα που πλήττουν με τον πλέον βέβαιο τρόπο την ταυτότητα και την προσωπικότητα του θύματος. Επιπλέον, δεν αναγνωρίζει ποτέ τα λάθη του και δεν ζητάει ποτέ συγγνώμη, και τέλος, αν αποκαλυφθεί, παριστάνει το θύμα. Επειδή έχει ιδιαίτερο χάρισμα ως προς τον χειρισμό του λόγου και διαθέτει μια λεπτή αίσθηση των κιναισθητικών του δυνατοτήτων, γοητεύει

και ακολούθως σαγηνεύει τα πλήθη. Αυτές οι ξεχωριστές ικανότητες του ατόμου αυτού, λόγω αυτών των ιδιαίτερων στοιχείων τους, το καθιστούν επικίνδυνο επειδή ακριβώς είναι σε θέση να χειραγωγεί εύκολα τους άλλους (Hirogoyen, 2002).

Πρόληψη

Οι οργανισμοί κατά τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και τα οποία έχουν αποδειχτεί ιδιαίτερα αποτελεσματικά. Κατ' αρχάς, δημιουργείται τέτοιο νομικό πλαίσιο ώστε να μην υπάρχει αμφιβολία για την σοβαρότητα με την οποία ο οργανισμός αντιμετωπίζει το όλο θέμα. Η επένδυση στην εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστά ένα ακόμα σημαντικό μέτρο αντιμετώπισης. Η συγκεκριμένη εκπαίδευση πραγματοποιείται συνήθως υπό μορφή συζήτησης (και όχι με κλασικού τύπου διαλέξεις) μεταξύ ανδρών και γυναικών που μοιράζονται κοινές εμπειρίες στους ίδιους εργασιακούς χώρους.

Η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αποτελεί έναν από τους στόχους της ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη νέα στρατηγική σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (<http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>). Η πρόληψη θα συμβάλλει στη βελτίωση του εργασιακού βίου και στην αποτροπή του κοινωνικού αποκλεισμού των θυμάτων. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να υλοποιηθούν οι ακόλουθες ενέργειες:

1. γενικές βελτιώσεις στο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον
 - οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα επιλογής σχετικά με τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας τους
 - περιορισμός της μονότονης και επαναλαμβανόμενης εργασίας
 - μεγαλύτερη παροχή πληροφοριών σχετικά με τους στόχους της εργασίας

- ανάπτυξη του ηγετικού προτύπου
 - αποφυγή ασαφειών ως προς τους ρόλους και τα καθήκοντα του κάθε εργαζομένου
2. ανάπτυξη επιχειρηματικής νοοτροπίας με πρότυπα και αξίες που δεν επιτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση
- ενημέρωση όλων του τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση
 - διερεύνηση της έκτασης και της φύσης του προβλήματος
 - διαμόρφωση σχετικής πολιτικής: ηθική δέσμευση εργοδότη-εργαζομένων για ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από περιστατικά παρενόχλησης και καθορισμός των θεμιτών και αθέμιτων ενεργειών.

Επίσης, περιλαμβάνει και: γνωστοποίηση αφενός των συνεπειών που συνεπάγεται η παραβίαση των προτύπων συμπεριφοράς και αξιών της επιχείρησης, καθώς και των κυρώσεων που επισύρει, και αφετέρου, το που θα πρέπει να απευθυνθούν τα θύματα και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να βοηθηθούν. Ακόμη, δέσμευση για τη διασφάλιση ότι η καταγγελία παρενόχλησης δεν θα επισύρει αντίποινα για το θύμα, όπως και διασαφήνιση της διαδικασίας καταγγελίας για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, περιλαμβάνεται και το ότι πρέπει να καθορίζεται και να διασαφηνίζεται ο ρόλος του διαχειριστή, του επιβλέποντα, του συνδέσμου ή του υπευθύνου υποστήριξης και των αντιπροσώπων των εργατικών σωματείων. Πρέπει να δίνονται λεπτομέρειες όσον αφορά τις υπηρεσίες παροχής συμβουλών και υποστήριξης τόσο για το θύμα όσο και για τον θύτη. Επιπλέον, θα πρέπει να εξασφαλίζεται η διαφύλαξη του απορρήτου.

- Αποτελεσματική γνωστοποίηση των επιχειρηματικών προτύπων και αξιών σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας της επιχείρησης, π.χ. μέσω διανομής εγχειριδίων για το προσωπικό, ενημερωτικών συναντήσεων, ανάρτηση ενημερωτικών δελτίων και πινάκων.
- Διασφάλιση της γνώσης και της τήρησης των επιχειρηματικών προτύπων και αξιών από το σύνολο των εργαζόμενων.

- Αύξηση των ευθυνών και των αρμοδιοτήτων της διαχείρισης ως προς τον χειρισμό των συγκρούσεων και τη βελτίωση της επικοινωνίας στο εργασιακό περιβάλλον.
- Καθιέρωση ανεξάρτητου συνδέσμου για τους εργαζόμενους.
- Συμμετοχή των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους στην εκτίμηση του κινδύνου και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το μεγαλύτερο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρείται σε επαγγέλματα όπου το άτομο οφείλει να ικανοποιεί υψηλές απαιτήσεις και διαθέτει περιορισμένο έλεγχο, γεγονός που συνεπάγεται υψηλά επίπεδα στρες. Δυστυχώς, κάθε εργαζόμενος σε οποιαδήποτε επιχείρηση, εταιρεία ή οργανισμό, μπορεί να πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 9% των εργαζόμενων στην Ευρώπη, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 12 εκατομμύρια άτομα, έχουν υποστεί παρενόχληση, σεξουαλική και ηθική, σε διάστημα 12 μηνών κατά το έτος 2000 (<http://www.eurofound.ie/publication/ef0121.htm>).

Ιδιαίτερα σημαντικό βήμα αποτελεί η ξεκάθαρη πολιτική αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους ίδιους τους οργανισμούς. Έτσι, από τη στιγμή που τα παράπονα για παρενόχληση φτάσουν στον κατάλληλο φορέα εντός του οργανισμού, ερευνάται η υπόθεση και λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση της. Εν συνεχεία, αναλόγως της σοβαρότητας της υπόθεσης, ο θύτης της σεξουαλικής παρενόχλησης είτε μετατίθεται σε άλλο τμήμα είτε απολύεται από τον οργανισμό.

Πηγές υποστήριξης των θυμάτων

Εντός της επιχείρησης

Σπανίως οι εργαζόμενοι βρίσκουν στο εσωτερικό της επιχείρησης τη βοήθεια που αναζητούν και έχουν ανάγκη, αν και έχουν υπάρξει ορισμένες υποτυπώδεις βελτιώσεις στο σύστημα βοήθειας

των ατόμων, με αποτέλεσμα, να τους δίνεται η δυνατότητα να αποταθούν:

- Στα συνδικάτα
- Στις επιτροπές υγιεινής, ασφάλειας και συνθηκών εργασίας
- Στους γιατρούς εργασίας
- Στους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού
- Στους συμβούλους με σύμβαση έργου

Εκτός της επιχείρησης

Οι εξωτερικοί διαμεσολαβητές οφείλουν να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί. Και τούτο διότι ένα θύμα ενδέχεται να καταστεί και θύμα αυτών που υποτίθεται ότι τον βοηθούν. Οι διαμεσολαβητές έχουν την υποχρέωση να ακούν προσεκτικά τα θύματα, να τα ενημερώνουν για τις πιθανές λύσεις και να τα αφήνουν να επιλέγουν ελεύθερα τη λύση που εκείνα είναι σε θέση να αποδεχθούν.

Τα θύματα μπορούν να αποταθούν:

- Στους γενικούς γιατρούς
- Στους ψυχιάτρους και ψυχοθεραπευτές
- Στην επιθεώρηση εργασίας
- Στους συμβούλους εργαζόμενων
- Σε δικηγόρους
- Στους επαγγελματικούς συλλόγους ή σε συλλόγους υποστήριξης και αποκατάστασης θυμάτων (Hirogoyen, 2002).

Ηθική αποτίμηση

Η σεξουαλική παρενόχληση εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αρνητικών πράξεων και τακτικών που θίγουν την ανθρώπινη υπόσταση και αξιοπρέπεια: στις διακρίσεις. Το άτομο το οποίο είναι θύμα διακρίσεων στο χώρο εργασίας, δεν απολαμβάνει της αξιοπρέπειας και του σεβασμού λόγω του ότι είναι μέλος μιας συγκεκριμένης ομάδας ατόμων εναντίον της οποίας υπάρχουν υψη-

λά επίπεδα προκατάληψης. Άτομα τα οποία δεν διαθέτουν το «προφίλ» το οποίο απαιτεί η επιχείρηση να έχουν, λόγω του φύλου τους ή της μειονότητας στην οποία ενδεχομένως ανήκουν, είναι τα συχνότερα θύματα διακρίσεων. Διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, δεν υφίστανται μόνον οι γυναίκες, αλλά και τα άτομα που ανήκουν σε διαφορετική φυλή, εργαζόμενοι της ηλικιακής ομάδας άνω των 50 ετών, τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή τα υπέρβαρα άτομα και οι ομοφυλόφιλοι (Boatright, 2000

Velasquez, 1998· Treviño & Nelson, 1999').

Παρά το γεγονός ότι η διάκριση συνιστά μια μορφή άνισης μεταχείρισης, δεν θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι και κάθε περίπτωση άνισης μεταχείρισης είναι συγχρόνως και μια διάκριση. Δηλαδή, ο εργοδότης ο οποίος μεροληπτεί υπέρ κάποιων συγκεκριμένων στις αποφάσεις του για προαγωγή, ενέχεται για παράβαση της αρχής της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των υπαλλήλων. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι είναι «ένοχος» και για διακρίσεις, διότι θα πρέπει να ισχύουν δύο επιπλέον προϋποθέσεις.

Η πρώτη προϋπόθεση διάκρισης είναι οι αποφάσεις του εργοδότη είτε να επηρεάζουν άμεσα την κατάσταση του εργαζόμενου στην επιχείρηση είτε να προκαλούν άμεσες και δραστικές αλλαγές στην θέση του εργαζόμενου στον οργανισμό. Η μη απόδοση προαγωγής σε έναν υπάλληλο, βεβαίως και ασκεί επιδράσεις στην ψυχική του διάθεση, αλλά δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι αλλάζει δραστικά ή επηρεάζεται άμεσα και καταλυτικά η θέση ή οι όροι απασχόλησης του συγκεκριμένου ατόμου στην εταιρεία.

Η δεύτερη προϋπόθεση διάκρισης αναφέρεται στο γεγονός ότι τα περιστατικά άνισης μεταχείρισης βασίζονται στην μεροληπτική στάση και την απόδοση ή μη προνομίων σε κάποια συγκεκριμένα άτομα. Αντίθετα, οι περιπτώσεις διακρίσεων αναφέρονται στο αν ανήκει ή όχι ένα άτομο σε μια συγκεκριμένη ομάδα-μειονότητα εναντίον της οποίας υπάρχουν στερεότυπες προθέσεις, απόψεις και αντιδράσεις (Boatright, 2000). Οι διακρίσεις ως στάση και συμπεριφορά μεταξύ των ανθρώπων, καταδικάζονται από τις επιμέρους η-

θικές θεωρίες. Ο ωφελισμός προϋποθέτει ότι μια πράξη είναι ηθική εφόσον αποσκοπεί στην πρόκληση ευτυχίας για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο αριθμό ανθρώπων (Green, 1994· Πελεγρίνης, 1997).

Βάσει αυτής της γενικής αρχής, ισχύει ότι κάθε είδους διάκριση στο χώρο της εργασίας παρεμποδίζει την εκπλήρωση του βασικού όρου αυτής της αρχής. Αυτό συμβαίνει διότι η διάκριση προκαλεί μια μη λειτουργική τοποθέτηση των ατόμων στις διάφορες θέσεις εργασίας. Η παραγωγικότητα του κάθε ατόμου, καθώς και η γενική οικονομική βιωσιμότητα και ανάπτυξη της επιχείρησης, βασίζονται στην τοποθέτηση του κατάλληλου ατόμου στην κατάλληλη θέση.

Όταν οι υποψήφιοι προς πρόσληψη σε μια εταιρεία κρίνονται επί τη βάση «αλλότριων» κριτηρίων, πέραν των πραγματικών τους προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, όπως η φυλή και το φύλο, τότε προκύπτουν προβλήματα στην ατομική αλλά και συνολική εργασιακή απόδοση. Κατά τον ίδιο τρόπο, είναι πλήρως δυσλειτουργικό για κάποιον οργανισμό να μην αποδέχονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να συνεργαστούν με άτομα τα οποία αποτελούν μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας (π.χ. έγχρωμοι και άτομα με ειδικές ανάγκες).

Ένα ακόμη ωφελιστικό επιχείρημα επικεντρώνεται στις αρνητικές επιπτώσεις των διακρίσεων στην κοινωνία ως σύνολο δεδομένου ότι η ύπαρξη και επιβολή νοοτροπίας ή καθεστώτος διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, μετακυλιεται στον ευρύτερο κοινωνικό ιστό, με αποτέλεσμα καλλιεργείται ένα γενικότερο κλίμα το οποίο ευνοεί την εμφάνιση και παγίωση ρατσιστικών και σεξιστικών ιδεολογιών. Συνεπώς, οι εργοδότες οι οποίοι λειτουργούν επί τη βάση ρατσιστικών ή σεξιστικών διακρίσεων, επιβαρύνουν τόσο την επιχείρησή τους όσο και την ίδια την κοινωνία με νοσηρές και αναχρονιστικές αντιλήψεις. Συμπερασματικά λοιπόν, προκύπτει ότι σύμφωνα και με τη θεωρία του ωφελισμού, προκύπτει ότι οι κάθε μορφής διακρίσεις είναι επιζήμιες για τα άτομα, για τις επιχειρήσεις και για την κοινωνία ως σύνολο (Boatright, 2000· Velasquez, 1998).

Ως γνωστόν, ο βασικός κανόνας της Καντιανή Προσέγγιση πρεσβεύει: «*Να μην χρησιμοποιείς τον άλλον μόνο ως μέσο για να επιτύχεις κάτι, αλλά και ως σκοπό*». Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι δεν θα πρέπει να θεωρούνται ως μονάδες εισροής κέρδους για την επιχείρηση, διότι η αξία τους, ξεπερνά κάθε επίπεδο κέρδους. Τα άτομα ζουν αυτόνομα, είναι υπεύθυνα και μπορούν να αυτοκυβερνηθούν, δηλαδή τα ίδια να ορίσουν την ζωή τους. Αυτό συνεπάγεται ότι έχουν ηθική κρίση και άρα, σύμφωνα με τον Kant, το να είναι κανείς ηθικός, σημαίνει ότι συγχρόνως διαθέτει και αξιοπρέπεια. Το γεγονός ότι τα ανθρώπινα όντα είναι φορείς ηθικής, τα καθιστά αυτομάτως, υποκείμενα άξια σεβασμού (Αντωνίου, 2007· Bowie, 1999· Boylan, 1995· French, 1995).

Ο παραπάνω κανόνας όμως, προέρχεται από μια ευρύτερη και γενικότερη αρχή η οποία χαρακτηρίζει την καντιανή θεώρηση: «*Πράττε έτσι ώστε η ρυθμιστική αρχή της βούλησής σου, να μπορεί συγχρόνως να καταστεί καθολικός νόμος*» (Πελεγρίνης, 1997). Κατά συνέπεια, η ύπαρξη διακρίσεων αξιολογείται αρνητικά από την καντιανή θεώρηση καθώς προσκρούει στις έννοιες της «ανθρώπινης αξιοπρέπειας» και του «σεβασμού έναντι του ανθρώπινου προσώπου». Στην περίπτωση μάλιστα των γυναικών, οι οποίες είτε παρεμποδίζονται στο να ανελιχθούν στον επαγγελματικό τομέα λόγω φύλου και βάσει στερεοτυπικών αντιλήψεων περί αδυναμίας ή ανικανότητας, είτε γίνονται αποδέκτες διαφόρων τύπων παρενοχλήσεων (κατά βάση σεξουαλικού χαρακτήρα), καταστρατηγούνται απροκάλυπτα οι προαναφερθείσες αρχές.

Έτσι, εμποδίζονται στο να αναπτυχθούν και να βελτιωθούν ως ανθρώπινες υπάρξεις που έχουν δικαίωμα στην ίση μεταχείριση. Δηλαδή, αφενός τους στερείται το δικαίωμα για την απόκτηση της θέσης που επιθυμούν σε μια εταιρεία βάσει της εργασιακής τους απόδοσης, και αφετέρου, δεν απολαμβάνουν το αναφαίρετο δικαίωμά τους να αντιμετωπίζονται δηλαδή με σεβασμό και αξιοπρέπεια.

Η συγκεκριμένη στάση υφίσταται όχι τόσο επειδή υπάρχει έντονη η αντίληψη ότι αυτά τα άτομα δεν διαθέτουν αξιοπρέπεια και δεν είναι άξια σεβασμού, αλλά διότι κάτι τέτοιο προκύπτει ως

απότοκο της ισχυρής επίδρασης που ασκεί η ύπαρξη των στερεοτύπων. Λόγω αυτών των στερεοτύπων, οι εργοδότες πολλές φορές καταλήγουν στο να παραβλέπουν τον σημαντικό για την δημιουργικότητα και την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού, παράγοντα της διαφορετικότητας που υπάρχει μεταξύ των ανθρώπων (Boatright, 2000).

Ως προς την καθολικότητα της καντιανής προσέγγισης, εντοπίζεται αρνητική κριτική για τις κάθε είδους διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Η στάση αυτή προέρχεται από το γεγονός ότι υπάρχει έντονη αμφισβήτηση ως προς το εάν μπορεί ένα καθεστώς διακρίσεων να γενικευθεί σε παγκόσμιο επίπεδο και να καταστεί καθολικός νόμος. Συγκεκριμένα, το άτομο (π.χ. εργοδότης) που προβαίνει σε διακρίσεις μέσα στα πλαίσια ενός οργανισμού, δεν θα επιθυμούσε να γενικευθεί αυτή η κατάσταση σε καθολικό επίπεδο διότι τότε ενδεχομένως το άτομο αυτό με τη σειρά του, να «έπεφτε» θύμα διακρίσεων από κάποια άλλη κοινωνική ομάδα η οποία θα έκρινε ότι το άτομο αυτό δεν πληροί τις προϋποθέσεις για να αποτελεί ενεργό και δραστήριο μέλος της. Άρα, αφού το συγκεκριμένο άτομο θα θεωρήσει ότι αδικείται και ότι μια εις βάρος του διάκριση είναι άδικη και ανήθικη, τότε σύμφωνα με την κατηγορική προσταγή του Kant, η αρχική πράξη του ατόμου να προβαίνει σε διακρίσεις μέσα στο χώρο εργασίας, είναι εσφαλμένη και ανήθικη (Velasquez, 1998).

Η σεξουαλική παρενόχληση, ως επιμέρους μορφή διάκρισης, εμπίπτει στο κριτικό πλαίσιο συλλογισμού των προαναφερθέντων ηθικών θεωριών, με αποτέλεσμα, όπου εμφανίζεται, να εκλαμβάνει έναν αρνητικό χαρακτήρα δεδομένου ότι αφενός δεν συνάδει με την αρχή της δημιουργίας ευτυχίας για μεγαλύτερο αριθμό ατόμων, και αφετέρου, δεν συμβαδίζει με τις αξίες του σεβασμού και της αξιοπρέπειας, ενώ συγχρόνως λόγω του άδικου και ανήθικου υπόβαθρού της, δεν δύναται να λάβει καθολική ισχύ.

Συμπερασματικά

Οι πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι μόνο κατα-

κριτές αλλά και παράνομες. Συνολικά, ως συμπεριφορά μπορεί να γίνει κατανοητή σε όλες της τις διαστάσεις εάν δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται στους οργανισμούς. Έτσι, η προάσπιση των εργαζόμενων από ενδεχόμενη κατάχρηση εξουσίας ορισμένων διευθυντικών στελεχών θα πρέπει να αποτελέσει μια από τις πρώτες προτεραιότητες της ηγεσίας των οργανισμών, ώστε να αποτραπούν οποιαδήποτε φαινόμενα θυματοποίησης μεταξύ του προσωπικού.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Adams, A. (1992). *Bullying at Work*. London: Virago Press.
- Bacchi, C., & Jose, J. (1999). Viewpoint: Historicising Sexual Harassment. *Women's History Review*. Vol. 3, No. 2.
- Boatright, J.R. (2000). *Ethics and the Conduct of Business*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bok, S. (1983). Whistleblowing and Professional Responsibility. In T.L. Beauchamp, & N.E. Bowie (Eds.), *Ethical Theory and Business*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bowie, N.E. (1999). *Business Ethics. A Kantian Perspective*. Oxford: Blackwell.
- Boylan, M. (1995). *Ethical Issues in Business*. Florida: Wadsworth Publishing.
- Bratton, J., & Gold, J. (1999). *Human Resource Management. Theory and Practices*. Hampshire: Macmillan Business.
- Brodsky, C.M. (1976). *The Harassed Worker*. Lexington: D.C. Heath and Company.
- Campbell, J. K. (1964). *Honour, Family and Patronage. A Study of Institutions and Moral Values in a Greek Mountain Community*. Oxford: Clarendon Press.
- Chappell, D., & diMartino, V. (1988). *La Violence au Travail*. Geneve: ILO.
- Collier, R. (1995). *Combating Sexual Harassment in the Workplace*. Philadelphia: Open University Press.
- deGeorge, R.T. (1995). Whistle Blowing. In W.M. Hoffman, & R.E. Frederick (Eds.), *Business Ethics. Readings and Cases in Corporate Morality*. New York: McGraw-Hill.

- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, Burn-out and Well-Being Among Assistant Nurses. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, **14** (6), 563-568.
- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, **12**, 247-263.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Private and Public Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **5**, 185-201.
- Englander, J.P. (1992). Handling Sexual Harassment in the Workplace (includes related article. Cover Story). *The CPA Journal* (<http://www.luca.com/cpajournal/old/12106205.htm>)
- FACTS (2002). Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, δελτίο τεχνικών στοιχείων, 23: Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Βέλγιο: 2002 <http://agency.osha.eu.int>
- Friedl, E.V. (1962). *A Village in Modern Greece*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Gordon, J.R. (2002). *Organizational Behavior. A Diagnostic Approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Green, R.M. (1994). *The Ethical Manager. A New Method for Business Ethics*. New York: Prentice Hall.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Extract of Study Report Compiled for Launch of the Civil Service Race Equality Network.
- Hoel, H., Cooper, C.L., & Faragher, B. (2001). The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. **10** (4), 443-465.

- Leymann, H. (1993). *Mobbing Psychoterror am Arbeitsplatz*. Reynebeck: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), 165-184.
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 393-413.
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior. Foundations, Realities and Challenges*. Ohio: Thomson South-Western.
- Rayner, C. (1997). The Incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7 (3), 199-208.
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- Treviño, L.K., & Nelson, K.A. (1999). *Managing Business Ethics. Straight Talk About How to do it Right*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying: Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Velasquez, M.G. (1998). *Business Ethics. Concepts and Cases*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamanaka, K. (1997). *Le Japon au Double Visage*. Paris: Denoel.
- Zapf, D. (1999). Organizational, Workgroup Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice-an Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 369-373.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the Relationship Be-

- tween Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.
- Zeira, Ant., Astor, B.-A., & Benbenishty, R. (2001-2002). Sexual Harassment in Jewish and Arab Public Schools in Israel. *Child Abuse and Neglect*, 26.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2008). Προοπτικές και Δυνατότητες Άσκησης Ηθικής Ηγεσίας. Στο Α.Σ. Αντωνίου, *Ηθική των Επιχειρήσεων-Business Ethics*. (Τόμος II). Αθήνα: εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας.
- Αποσπόρη, Ε., Συκιώτου, Α., & Μηλιώνη, Φ.Α. (2006). Έμφυλη Εγκληματικότητα: Ποινική και Εγκληματολογική Προσέγγιση του Φύλου με Συμβουλές των Προαναφερθέντων. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Αρτινοπούλου, Β., & Παπαθεοδώρου, Θ.Π. (2006). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*. Αθήνα: εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Δουλκέρη, Τ. (1986). *Η Συμμετοχή της Ελληνίδας στην Οικογένεια και στην Εργασία*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- ΕΛΛΑΔΑ (13/9/1997). «Σεξουαλική Παρενόχληση: Πολλοί ξέρουν, λίγοι μιλούν». *E-OnLine*
- Καθημερινή (7/3/2004). «Η εργασιακή Παρενόχληση Βλάπτει την Υγεία».
- Μανωλεδάκης, Ι. (1996). *Ερμηνεία κατ' άρθρο του Ειδικού Μέρους του Ποινικού Κώδικα*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Μανωλεδάκης, Ι. (1998). *Το Έννομο Αγαθό*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Μπακαλάκη, Α. (1998). *Λόγοι για το Φύλο και Αναπαραστάσεις της Πολιτισμικής Ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19^{ου}-20^{ου} αιώνα. Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Νικολαΐδου, Μ. (1981). *Δουλειά και Χειραφέτηση, Η Γυναίκα στην Ελλάδα*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Ξηραδάκη, Κ. (1988). *Το Φεμινιστικό Κίνημα στην Ελλάδα. Πρωτοπόρες Ελληνίδες (1830-1936)*. Αθήνα: Γλάρος.
- Πελεγρίνης, Θ. (1997). *Ηθική Φιλοσοφία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ιστοσελίδες

www.nomos.gr.

www.greeklaws.com

www.dsalib.gr

www.eurofound.ie/publications/ef0121.htm

Europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270