

# Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

του κ. Κων/νου Μαυροειδή  
Νομικού Εγκληματολόγου

1. Δεν υπάρχουν πολλές έρευνες για την εξέταση της σεξουαλικής επιθετικότητας στον χώρο της εργασίας. Ωστόσο, τον Ιούνιο του 1986, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αναγνωρίστηκε επίσημα η ύπαρξη του φαινομένου της σεξουαλικής επιθετικότητας (**απειλής**, κατά την επίσημη διατύπωση του κειμένου) στους χώρους της εργασίας, και η ανάγκη αντιμετώπισής του, με νομοθετικά και κοινωνικά μέτρα.

2. Λέγοντας σεξουαλική επιθετικότητα, εννοούμε οποιαδήποτε εναλλαμβανόμενα και ανεπιθύμητα σεξουαλικά σχόλια, προτάσεις, χειρονομίες ή σωματικές επαφές, τα οποία μια γυναίκα θεωρεί ως δυσάρεστα, ή προσβλητικά για την προσωπικότητά της, αλλά και γι' αυτή την ανθρώπινη υπόστασή της, και τα οποία της δημιουργούν ουσιαστικά προβλήματα στον εργασιακό χώρο.

Παρεμφερής είναι και ο προσδιορισμός της έννοιας, όπως διατυπώθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όπου ως σεξουαλική επιθετικότητα, ορίστηκε κάθε είδος συμπεριφοράς, που ασκείται από τον άνδρα συνάδελφο, προϊστάμενο ή πελάτη, η οποία οδηγεί στη σεξουαλική μείωση της γυναίκας, είναι ανεπιθύμητη και ταπεινώνει, ή απειλεί το πρόσωπο προς το οποίο απευθύνεται, θέτοντας παράλληλα σε κίνδυνο το δικαίωμα της στην για εργασία.

Πάντως, σίγουρα γεννώνται μερικά προβλήματα στην διατύπωση του ορισμού, μια και υπεισέρχεται κάποιο κριτήριο υποκειμενικότητας, δεδομένου ότι, δεν προλαμβάνουν όλες οι γυναίκες τα ίδια πράγματα ως προσβλητικά και μειωτικά. Γι' αυτό φαίνεται, ότι το κρίσιμο στοιχείο στον καθορισμό μιας συμπεριφοράς ως σεξουαλικής επίθεσης στο χώρο εργασίας είναι το ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη, επαναλαμβανόμενη, επίμονη και θέτει σε κίνδυνο στην απρόσκοπτη άσκηση του δικαιώματος της εργασίας. Δηλαδή διαφέρει ουσιαστικά, από εκείνο το οποίο θεωρούμε ως απλή φιλοφρόνηση ερωτική.

3. Οι επιθετικές ενέργειες, μπορεί να εκδηλωθούν και να χαρακτηρισθούν ποικιλότροπα. Εν προκειμένω, μπορούμε να διακρίνουμε τρία είδη επιθετικών ενεργειών.

Το πρώτο, χαρακτηρίζεται από επίμονες και επαναλαμβανόμενες παρενοχλήσεις, οι οποίες έχουν ως άμεσο στόχο την σεξουαλική επαφή.

Το δεύτερο, είναι εκείνο κατά το οποίο, η γυναίκα γίνεται το επίκεντρο διαφόρων σχολίων, παρατηρήσεων και χειρονομιών, οι οποίες όμως, δεν στοχεύουν στην σεξουαλική επαφή και ολοκλήρωσή.

Στην τρίτη περίπτωση, μπορεί να αναφερθεί η εξύβριση, τα χυδαιολογήματα, ή τα ειρωνικά σχόλια, που απευθύνονται σε γυναίκες, οι οποίες δεν θεωρούνται ως σεξουαλικά ελκυστικές.

Βέβαια, η παραπάνω προσπάθεια τυπολογίας, δεν αποκλείει το ενδεχόμενο ύπαρξης και κάποιας άλλης παραλλαγής.

4. Στον χώρο εργασίας, όπου η γυναίκα θα μπορούσε να θεωρηθεί εύκολο θύμα, διευκολύνεται η άσκηση σεξουαλικής επιθετικότητας, ως μέσο ενίσχυσης της εξουσίας, την οποία ασκούν οι άντρες πάνω στις γυναίκες, στα πλαίσια της ανδροκρατικά δομημένης κοινωνίας μας.

Οι γυναίκες στους χώρους εργασίας, έχουν συνήθως να αντιμετωπίσουν άνδρες, σε τρεις διαφορετικές θέσεις-ρόλους.

Ως εργοδότες ή ιεραρχικά ανωτέρους, ως συναδέλφους και ως πελάτες.

Ο εργοδότης, ή ο προϊστάμενος, έχει μία ιδιαίτερη και **μάλιστα ιεραρχικά κατοχυρωμένη εξουσία** πάνω στους υπαλλήλους του. Έτσι, αυτή η ειδικού βάρους εξουσία, του παρέχει τη δυνατότητα να ευνοήσει, υπό την ιδιότητά του ως εργοδότη, κάποια εργαζόμενη, προσφέροντάς της για παράδειγμα, μια καλύτερη από πλευράς εξέλιξης και πιο επικερδή θέση εργασίας. Η ακόμη, ως κάτοχος μιας διευθυντικής θέσης, εισηγούμενος μια ευνοϊκή μετάθεση γι' αυτήν. Σε αντιδιαστολή, μπορεί κάλλιστα, κάνοντας κατάχρηση της εξουσίας που διαθέτει, να δημιουργήσει δυσμενείς συνθήκες εργασίας ή εξέλιξης, της γυναίκας υπαλλήλου ή υφισταμένης του.

Σ' αυτό ακριβώς το σχήμα, υπεισέρχεται η σεξουαλική επιθετικότητα, ως μέσον πίεσης. Αποτελεί ουσιαστικά για την εργαζόμενη γυναίκα, ένα δίλημμα, από το οποίο μπορεί να βγει χαμένη ή «κερδισμένη». Εάν δηλαδή, είναι διατεθειμένη να ανεχθεί, και νάναι θετικός δέκτης των τυχόν ορέξεων του άνδρα εργοδότη ή διευθυντή, είναι σχεδόν σίγουρο ότι αυτός θα την ανταμείψει, μια και έχει την εξουσία να το κάνει. Αν όχι, τότε θα υποστεί τις συνέπειες, που ξεκινούν από την δημιουργία αφόρητης κατάστασης εις βάρος της στο χώρο της εργασίας, και φτάνουν στην ουσιαστικά αναγκαστική της παραίτηση από την εργασιακή της θέση.

Σε δεύτερο επίπεδο, αναφέραμε τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Ο υπάλληλος, ο οποίος απευθύνει τις οποιασδήποτε ανεπιθύμητες ερωτικές του προτάσεις στις γυναίκες συναδέλφους του, κάνει κατάχρηση στην ουσία, της δυνατότητας συγκρωτισμού, συνύπαρξης που έχει μ' αυτές μέσα στον εργασιακό χώρο. Έτσι μπορεί και επιμένει στις προτάσεις του, έχοντας την δυνατότητα επανάληψής τους. Εάν η προσπάθεια προσέγγισης γίνει σε κάποιο εξωεργασιακό χώρο, η γυναίκα θάχει την δυνατότητα να αντιδράσει και να την αποφύγει. Αυτό όμως δεν μπορεί να γίνει στην εργασία, χωρίς την παράλληλη πρόκληση κάποιας αναταραχής και αποδιοργάνωσης, για την οποία είναι πολύ πιθανόν να θεωρηθεί υπεύθυνη η ίδια η γυναίκα εργαζόμενη. Έτσι, αυτή αναγκάζεται να σιωπά, προκειμένου να μην βρεθεί σε θέση κατηγορουμένης.

Τέλος, οι πελάτες, δημιουργούν άλλα προβλήματα στις εργαζόμενες γυναίκες. Είναι, συχνά, μέρος της δουλειάς της υπαλλήλου,

να είναι ευχάριστη στους πελάτες. Η ανάγκη όμως αυτή γίνεται πολύ συχνά πρόξενος παρεξηγήσεων, μια και είναι αρκετά ασαφής η διαχωριστική γραμμή, μεταξύ αποδεκτής από την εργαζόμενη οικειότητας με κάποιο πελάτη και στις πέρα από το αποδεκτό διαθέσεις του. Αν η γυναίκα είναι ελαστική στην διαφύλαξη αυτής της οριακής γραμμής, τότε ο κάποιος «ικανοποιημένος» πελάτης δεν θα παραλείψει να κάνει και κάποιο άμεσο ή έμμεσο ευμενές σχόλιο προς τον εργοδότη. Αν, αντίθετα, η υπάλληλος κάνει απλά και όπως πρέπει την δουλειά της, χωρίς να υποκύπτει στις απαιτήσεις των πελατών, είναι πολύ πιθανό να κατηγορηθεί για ανεπάρκεια. Τα επακόλουθα είναι γνωστά.

Κι έτσι, οι γυναίκες διστάζουν και σιωπούν. Ο φόβος τους να χάσουν την εργασία τους, να θέσουν σε κίνδυνο την καριέρα τους, ακόμα και η πιθανότητα να διαταραχθεί το ατομικό και κοινωνικό τους STATUS, είναι παράγοντες εξήγησης των δισταγμών και της σιωπής τους, σχετικά με το θέμα αυτό.

Για να είμαστε όμως, όσο το δυνατόν αντικειμενικοί, θα πρέπει να πούμε εδώ, όσο και αν δεν ταιριάζει στο χώρο και τη φύση της εκδήλωσης αυτής, ότι υπάρχουν περιπτώσεις εργαζομένων γυναικών, οι οποίες προσπαθούν να δημιουργήσουν τις καλύτερες δυνατές προϋποθέσεις γι' αυτές στον εργασιακό τους χώρο, μέσω της αξιοποίησης των σεξουαλικών τους προσόντων, μέσω της πρόκλησης, μέσω της δημιουργίας δικαιώματος προσδοκίας στον άντρα εργοδότη, προϊστάμενο ή και συνάδελφο, ότι κάτι θα κερδίσουν απ' αυτές, αν τους δοθεί η ανάλογη προσοχή και υποστήριξη. Και έτσι, προσπαθούν να ανέβουν, να αποκτήσουν κύρος και ισχύ στην εργασία τους, συμβάλλοντας όμως, αφενός στην ενίσχυση του φαινομένου της σεξουαλικής επιθετικότητας στον εργασιακό χώρο, και αφετέρου στη δημιουργία καθεστώτος ανισότητας για τις και τους συναδέλφους τους. Γιατί όμως συμβαίνει αυτό; Γιατί αυτές οι γυναίκες δεν αρκούνται στο νάχουν, ως μόνο όπλο τους στο χώρο δουλειάς τα προσόντα που διαθέτουν; Όποια και να είναι αυτά. Θα επιχειρήσουμε να δώσουμε μια απάντηση. Ίσως, γιατί η κατώτερη θέση της γυναίκας στο ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό πεδίο, της επιβάλλει να ζητήσει την καταξίωσή της, μέσα από το αντρικό ενδιαφέρον, προστασία και υποστήριξη. Πετυχαίνοντάς το αυτό, πιστεύει ότι της δημιουργούνται όλες εκείνες οι δυνατότες προϋποθέσεις, για την κοινωνικο-οικονομική της ανέλιξη. Και τούτο, γιατί η γυναίκα, δεν έμαθε ποτέ να κοιτάζει τον εαυτό της και να τον κρίνει, μέσα από τα δικά της μάτια, τα δικά της κριτήρια, τις δικές της αξίες και πρότυπα, έχοντας έτσι την ανάγκη επιβεβαίωσής της, από τους άλλους. Και στον χώρο εργασίας, εκείνος που επιβεβαιώνει είναι ο εργοδότης, προϊστάμενος ή υπάλληλος που τη βλέπει συχνά σαν αντικείμενο ηδονής.

5. Πώς όμως η γυναίκα, μπορεί να αντιδράσει στην σεξουαλική επιθετικότητα; Οι πιθανές στρατηγικές είναι περιορισμένες αναγκαστικά σε ατομικό επίπεδο, αφού, όπως και η πρόσφατη απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αναγνωρίζει, υπάρχει νομικό κενό για το θέμα, το οποίο πρέπει να πληρωθεί, κάνοντας χρήση του Αστικού Κώδικα, του Ποινικού Κώδικα, του κώδικα Εργασίας, με ταυτόχρονη συνεργασία των συνδικάτων, των συνεταιρισμών και των γυναικείων οργανώσεων, που ανεξάρτητα από αντιλήψεις και ιδεολογίες, θα πρέπει να ευαισθητοποιηθούν στον τομέα αυτόν. Με τα υπάρχοντα δεδομένα λοιπόν, η γυναίκα έχει περιορισμένους τρόπους αντίδρασης. Έτσι, ή θα αποφασίσει να αλλάξει εργασία, απόφαση στην οποία δύσκολα φτάνει κανείς σήμερα, λόγω της ανεργίας που υπάρχει, ή θα προσπαθήσει να αναζητήσει μια αντρική φιγούρα για να της δώσει προστασία. Αυτές οι δύο επιλογές όμως, θα πρέπει να το τονίσουμε, ότι ενισχύουν τις υπάρχουσες εξουσιαστικές σχέσεις μεταξύ των φύλων. Τέλος μια τρίτη επιλογή, θα μπορούσε να είναι η δυναμική αντίδραση της γυναίκας, με κατ' ευθείαν αποδοκιμασία προς τον άνδρα που ασκεί σεξουαλική επιθετικότητα. Η επιλογή αυτή, διαφέρει από τις προαναφερθείσες, και σε ένα σημαντικό στοιχείο: στο ότι αμφισβητούνται παράλληλα οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ των φύλων. Είναι όμως επικίνδυνη γι' αυτήν.

6. Τελειώνοντας, είναι λογικό να αναρωτηθούμε γιατί όλα αυτά. Γιατί να μην μπορεί η γυναίκα να λειτουργήσει στην εργασία της, ως προσωπικότητα η οποία βρίσκεται σε μια οικονομική σχέση και τίποτε παραπάνω, με τον εργασιακό της χώρο. Ίσως, για να υπενθυμίζεται σ' αυτήν το φύλο της. Και ότι σαν γυναίκα, σαν κατώτερο πλάσμα, έχει περιορισμένη θέση στον κόσμο. Γιατί αν πράγματι η υπενθύμιση αυτή δεν σημαίνει αναγκαστικά, ότι οι γυναίκες θα πρέπει να μείνουν στο σπίτι, σίγουρα υπαινίσσεται, ότι βρίσκονται έξω στον κόσμο **κατ' ανοχήν**.

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Περιοδικό «**Marxism Today**» τ. Ιουλίου 1983.
- 2) **Savoie Dom.** Le harcèlement sexuel au travail. Παπεν. Quebec, 1984
- 3) Πρόταση της 16.6.1986 ειδ. επιτροπής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (πρωτοβουλία ευρωβουλευτού κ. Fuillet) όπου αναγνωρίζεται το φαινόμενο της σεξουαλικής επιθετικότητας.
- 4) Παρατηρήσεις και εξηγήσεις της κας **Αλίκης Γιωτοπούλου Μαργκοπούλου** αναφορικά με την πρόταση αυτή (αδημοσίευτες).
- 5) Resolution on violence against women of the **European Parliament Doc A2-44/86** από 11/6/86.
- 6) Report by Mrs **Hedy d' Ancona** on violence against women drawn up on behalf of the Committee on Women's Rights, Working documents **European Parliament Doc A2-44/86**.
- 7) **Mackinnon Catherine A.** Sexual Harassment of Working Women: A case of sexual discrimination, New Haven; Yale University Press. 1979.
- 8) **Backhouse Constance and Cohen Leah** The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women, Toronto: Macmillan of Canada, 1978.
- 9) **Meyer Mary Coeli**, κλ. Sexual Harassment, Princeton, N.Y., Petrocelli 1981.
- 10) **Faley Lin**, Sexual Shakedown, Warner Books, 1980.
- 11) **Cambell Helen**, Prisoners of Poverty, Greenwood Press, 1975.
- 12) Στατιστικές έρευνες στη Αγγλία για το θέμα, περιοδικό **Com-sopolitan**, Λονδίνο, Τ. 1983-1984.