



Πανεπιστήμιο
Κύπρου

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΦΥΛΟΥ

**«ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΚΡΙΤΙΚΗ
ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΤΗΝ ΚΥΠΡΟΥ»**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΙΩΑΝΝΑ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

2019

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΦΥΛΟΥ

**«ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΚΡΙΤΙΚΗ
ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΤΗΝ ΚΥΠΡΟΥ»**

ΙΩΑΝΝΑ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

**Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση διδακτορικού τίτλου σπουδών στο
Πανεπιστήμιο Κύπρου**

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2019

©Ιωάννα Πηλαβάκη, 2019

ΣΕΛΙΔΑ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

Υποψήφια Διδάκτορας: Ιωάννα Πηλαβάκη

**Τίτλος Διατριβής: «Σεξουαλική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο: Κριτική
Φεμινιστική Ανάλυση του Ρόλου των Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών
Οργανώσεων της Κύπρου»**

Η παρούσα Διδακτορική Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για απόκτηση Διδακτορικού διπλώματος στο Τμήμα Επιστημών της Αγωγής- Πρόγραμμα Σπουδών Φύλου και εγκρίθηκε στις 16 Σεπτεμβρίου 2019 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Ερευνητική Σύμβουλος: Αλεξία Παναγιώτου

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης
Επιχειρήσεων και Δημόσιας Διοίκησης, Πανεπιστήμιο
Κύπρου

.....

Μέλη Επιτροπής:

Μιράντα Χρίστου

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Επιστημών
Αγωγής, Πανεπιστήμιο Κύπρου (Πρόεδρος)

.....

Μαίρη Ιωαννίδου Κουτσελίνη

Ομότιμη Καθηγήτρια, Τμήμα Επιστημών Αγωγής,
Πανεπιστήμιο Κύπρου (Μέλος)

.....

Μαρία Στρατηγάκη

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής
Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο (Μέλος)

.....

Ειρήνη Καδιανάκη

Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Ψυχολογίας,
Πανεπιστήμιο Κύπρου (Μέλος)

.....

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΑΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΟΣ

Η παρούσα διατριβή υποβάλλεται προς συμπλήρωση των απαιτήσεων για απονομή Διδακτορικού Τίτλου του Πανεπιστημίου Κύπρου. Είναι προϊόν πρωτότυπης εργασίας, αποκλειστικά δικής μου, εκτός των περιπτώσεων που, ρητώς, αναφέρονται μέσω βιβλιογραφικών αναφορών, σημειώσεων ή και άλλων δηλώσεων.

Ιωάννα Πηλαβάκη

.....

Περίληψη

Σκοπός της έρευνας αυτής είναι η κριτική φεμινιστική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου αντιμετώπισαν διαχρονικά το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με βασικό άξονα ανάλυσης την οργανωσιακή θεωρία (εξουσία, δομή, οργάνωση).

Συγκεκριμένα, μελετήθηκαν οι εμπειρίες και οι αντιλήψεις των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης σχετικά με τον χειρισμό καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, και ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις αιτιολογούν τους χειρισμούς τους σε περιπτώσεις φαινομένων και καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο της Κύπρου. Απώτερος στόχος ήταν η καταγραφή και ανάλυση συστημικών και οργανωσιακών παραγόντων που αποτελούν εμπόδιο στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η έρευνα καταγράφει το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας γενικότερα, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, σε συνδυασμό με στοιχεία και δεδομένα κρατών μελών της ΕΕ με προοδευτικές νομοθεσίες και πρακτικές πρόληψης και καταπολέμησης του φαινομένου.

Επιπλέον, η μελέτη εξετάζει τη συμβολή των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προσπάθεια εξάλειψης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και την αποδυνάμωση και αποδόμηση παρωχημένων αντιλήψεων και κοινωνικών στερεοτύπων της πατριαρχικής κυπριακής κουλτούρας. Η έρευνα διατηρεί μια δυναμική σχέση με τη φεμινιστική θεωρία, ερμηνεύοντας και αναλύοντας όλα τα θέματα με τον φακό της θεωρίας αυτής.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, παρά το γεγονός ότι οι συμμετέχουσες οργανώσεις έχουν διαφορετική αφετηρία και πορεία στην προσπάθειά τους για προώθηση της έμφυλης ισότητας και στην καταπολέμηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρουσιάζουν ομοιότητες σε πολλούς τομείς, που άξιζε να διερευνηθούν. Τομείς, όπως η οργανωσιακή τους κουλτούρα, οι πολιτικές και δράσεις τους και γενικότερα η πατριαρχική και αρρενωπή κουλτούρα που τις χαρακτηρίζει.

Σε γενικές γραμμές η διατριβή περιγράφει, ερμηνεύει και αξιολογεί τα στοιχεία εκείνα που συμβάλλουν στη βαθύτερη κατανόηση των διεργασιών που συντελούνται στις εργοδοτικές και

συνδικαλιστικές οργανώσεις όσον αφορά τις προσπάθειες τους για τυπική και ουσιαστική έμφυλη ισότητα.

Καταδεικνύεται, επίσης, κατά πόσο επέτρεψαν στις γυναίκες στελέχη και μέλη τους να δράσουν ως δύναμη αλλαγής, που επιδρά στη διαμόρφωση πολιτικής και στη λήψη αποφάσεων στους ίδιους τους θεσμούς τους.

Ιδιαίτερο ρόλο σε αυτές τις διεργασίες διαδραματίζουν και θα μπορούσαν περισσότερο, εάν τους το επέτρεπαν οι συνθήκες, τα γυναικεία τμήματα των οργανώσεων όσον αφορά το έργο τους στην προώθηση της έμφυλης ισότητας και στην καταπολέμηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και την αγωνιστικότητά τους, παρά τον αποκλεισμό τους από τα σώματα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων τους και τη μη αυτονομία τους.

Συνδέοντας τη φεμινιστική θεωρία με την έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα, καταδεικνύεται μέσα από την παρούσα έρευνα ότι η κουλτούρα των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου, η οποία διαμορφώνεται και επηρεάζεται από την ανώτερη διοίκηση/ηγεσία δεν περιλαμβάνει στις προτεραιότητές της ούτε την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ούτε και κατ' επέκταση την προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο.

Η κουλτούρα των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων επηρεάζεται από εσωτερικούς, εξωτερικούς και οργανωσιακούς παράγοντες και αναλύοντας αυτήν την κουλτούρα με φεμινιστική οπτική, παρατηρείται ότι οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν στις πατριαρχικές δομές τους με τους άνδρες να κατέχουν και να θεσπίζουν την εξουσία και τις γυναίκες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν να περιθωριοποιούνται.

Ταυτόχρονα, οι εξωτερικοί παράγοντες αφορούν στην πατριαρχική κυπριακή κοινωνία με τις κυρίαρχες έμφυλες, αναχρονιστικές, κοινωνικές πρακτικές. Συγκεκριμένα υπάρχει μια έντονη έμφυλη σχηματοποίηση των ιεραρχιών, όπου οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων με εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά υπουργών, βουλευτριών, δημοτικών και κοινοτικών συμβούλων, αλλά και σε διευθυντικές θέσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Καταδεικνύεται μέσα από τη μελέτη αυτή, ότι αυτή η κυρίαρχη κουλτούρα μεταφέρεται ή και υιοθετείται ως η φυσιολογική και στις υπο εξέταση οργανώσεις, οι οποίες δεν τολμούν ή δεν επιθυμούν να γίνουν φορείς αλλαγής και προώθησης της έμφυλης ισότητας.

Ο τρόπος δημιουργίας και λειτουργίας των γυναικείων τμημάτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι ενδεικτικός της αρρενωπής κουλτούρας τους, που αντανακλά αυτούς τους εξωτερικούς παράγοντες, χωρίς να διαφοροποιούνται καθόλου από την ευρύτερη κυπριακή πατριαρχική κοινωνία, με τη μόνη, διαφορά, όμως ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ταγμένες να προωθούν την έμφυλη ισότητα.

Τέλος, σε ό,τι αφορά τους οργανωσιακούς παράγοντες, αναλύοντάς τους σε συνάρτηση με τη φεμινιστική θεωρία, παρατηρείται μια πατριαρχική οργάνωση των δομών τους, μέσω του διοικητικού τους στυλ, αλλά και με τη διαχρονική κυριαρχία των ανδρών στη διοίκησή τους.

Υπάρχει μια πλήρης εξάρτηση των γυναικείων τμημάτων τους, σε βαθμό, που τελικά χάνουν και τον λόγο σύστασης και ύπαρξής τους, αφού οφείλουν να ακολουθούν τις οδηγίες και την πολιτική των οργανώσεών τους και δεν έχουν ελευθερία κινήσεων. Γενικά οι οργανωτικές διαδικασίες των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων και οι τρόποι επικοινωνίας εμπεριέχουν έμφυλες αναχρονιστικές πρακτικές. Διαπιστώνεται ότι δημιουργούν, συντηρούν και αναπτύσσουν στρατηγικές που αποκλείουν ή και περιθωριοποιούν τις γυναίκες.

Η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα που αναπτύσσεται στο πλαίσιο των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων είναι ανδροκεντρική, όπως ανδροκεντρική είναι και σε σημαντικό βαθμό η λήψη των αποφάσεων, αλλά και η θέσπιση των προτεραιοτήτων όσον αφορά στα μέτρα και στις πολιτικές, που σχεδιάζονται στο εσωτερικό τους και εφαρμόζονται τόσο στο εσωτερικό τους όσο και στην κοινωνία ευρύτερα.

Στην έρευνα καταδεικνύεται, ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης όχι απλά δεν είχαν την απαιτούμενη στήριξη από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις τους, αλλά αντιμετωπίστηκαν με αδιαφορία τόσο στην αναφορά του προβλήματος, όσο και στη μετέπειτα εξέλιξη της καταγγελίας τους. Ταυτόχρονα, εκφράζουν τη δυσαρέσκεια τους για το γεγονός ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο, κάτι που δεν έπραξαν μέχρι σήμερα έμπρακτα.

Η παρούσα έρευνα λοιπόν, καταδεικνύει πως οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου δεν τόλμησαν να συγκρουστούν με την εγκαθιδρυμένη πατριαρχία και να «υποχρεώσουν» το κοινωνικό-πολιτικό σύστημα να αναγνωρίσει από

τη μια την αξία της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση και γενικότερα στην κοινωνικο-οικονομική ζωή της Κύπρου.

Η μελέτη ολοκληρώνεται με προτάσεις πολιτικής που θα μπορούν να διασφαλίζουν όχι μόνο την τυπική νομική ισότητα των φύλων, αλλά και την ουσιαστική, ενισχύοντας έμπρακτα τους θεσμούς και τις πολιτικές τους με τη συμμετοχική δημοκρατία και την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση και στην κυπριακή κοινωνία.

Abstract

The purpose of this research is to present a critical feminist analysis of the way Cypriot trade unions and employers' organizations, have dealt with the issue of sexual harassment in the workplace over the years, focusing on the organizational theory model (power, structure, organization).

Specifically, this dissertation paper examines the experiences and perceptions of women victims of sexual harassment in relation to the handling of their complaints by their trade unions. It also looks into how these organizations justify their actions in handling sexual harassment complaints in Cyprus's labour market. The goal overall is to identify and analyze systemic and organizational factors that hinder effective handling of sexual harassment cases.

The research documents the institutional framework for the prevention and combatting of sexual harassment and gender-based violence at international, European and national level. In addition, it presents data from EU Member States with progressive legislation and practices enacted to prevent and combat this phenomenon.

In addition, the study examines the contribution of employers' and trade unions' efforts to eliminate the problem of sexual harassment, and to effectively contest obsolete perceptions and gender stereotypes of patriarchal Cypriot culture. The research maintains a dynamic relationship with feminist theory, interpreting and analyzing all issues through that lens.

Results show that, despite the fact that the participating organizations have different starting points and paths in their efforts to promote gender equality and to combat the problem of sexual harassment, they have similarities in many areas that are worth exploring. For example, their organizational culture, their policies and actions, and generally a patriarchal and masculine culture is typical of both types of organizations.

In general terms, the dissertation describes, interprets and evaluates those elements that contribute to a deeper understanding of the processes that employers' organisations and trade unions need to employ to achieve appropriate and substantive gender equality.

It also shows that they didn't allow their women executives and their members to act as a force for change, influencing policy-making and decision-making in their own organizations.

Women's organizations could have played a particular role in these processes, if they were allowed to do so, especially in promoting gender equality and combat the problem of sexual harassment in the workplace. However, these women's organizations were mostly excluded from decision-making bodies and lacked autonomy.

Through the lens of feminist theory in organizational culture, the study argues that the culture of trade unions and employers' organizations in Cyprus, is shaped and influenced by senior management/leadership, and does not include in its priorities the issue of sexual harassment or even the promotion of gender equality in the workplace.

The culture of trade unions and employers' organizations is influenced by internal, external and organizational factors. Analyzing this culture from a feminist perspective, it is observed that internal factors relate to patriarchal structures with men possessing and establishing power, while women facing gender related issues are marginalized.

At the same time, external factors are related to the patriarchal Cyprus society with dominant sexist and anachronistic practices. In particular, there is a strong gender hierarchy, where women are under-represented in all decision-making bodies with extremely low rates in ministerial, parliamentary, municipal and local community positions. The same low percentage of women's representation are also true for managerial and director positions in both the public and private sectors.

As such, this study shows that this same dominant culture is passed on and/or adopted as a normality in these organizations, which do not seem to be agents of change or promoters of gender equality.

Thus, the women's departments in trade unions function in this larger context of a masculine culture in the wider Cypriot patriarchal society and reflect these external factors in their operation. Despite this, trade unions declare their commitment to promoting gender equality.

Finally, by analysing organizational factors through feminist theory I conclude that the patriarchal organization of their structure is evident in their administrative style as well as the numerical domination of men in decision-making bodies.

Women's departments, on the other hand, have a total dependency to these male-dominated committees to the extent that they eventually question the reason of their establishment and existence, since they have to follow the instructions and policies of their

organizations and have no freedom of movement. Generally, the organizational processes of trade unions and employers' organizations and the ways of communication involve sexist and anachronistic practices. We can see that these organizations create, maintain, and develop strategies that exclude and marginalize women.

The dominant organizational culture developed within the trade unions and employers' organizations is male-centered. This feature influences all aspects of decision-making processes including the adoption of policy priorities related to gender equality

Findings from this field research indicate that victims of sexual harassment did not receive adequate support from their trade unions, and were treated with indifference both when the complaint was filed but also in pursuing an inquiry of their complaint. Moreover, victims of sexual harassment are dissatisfied by the fact that trade unions could have potentially played an important role in promoting gender equality in the workplace but they have not acted accordingly so far.

In conclusion, the present study shows that the employers' and trade unions of Cyprus do not challenge the established patriarchy and do not compel the socio-political system to recognize the value of gender equality both in employment and in the socio-economic life in Cyprus. The study ends with policy recommendations that can ensure not only formal legal gender equality but also substantive gender equality by strengthening institutions and policy-making in the context of participatory democracy and the promotion of gender equality in employment and in Cypriot society overall.

Πρόλογος

Σκοπός της έρευνας αυτής είναι η κριτική φεμινιστική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου αντιμετώπισαν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με βασικό άξονα ανάλυσης την οργανωσιακή θεωρία (εξουσία, δομή, οργάνωση).

Συγκεκριμένα, στη βάση της φεμινιστικής προσέγγισης, μελετήθηκαν τα βιώματα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και ερευνήθηκαν:

A) Οι εμπειρίες των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης γύρω από το χειρισμό καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις,

B) Ο τρόπος με τον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα χειρίστηκε και αντιμετώπισε τις περιπτώσεις αυτές και γενικότερα τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στην Κύπρο,

Γ) Ο τρόπος με τον οποίο διάφοροι εσωτερικοί, εξωτερικοί και οργανωσιακοί παράγοντες επηρέασαν τους χειρισμούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η παρούσα έρευνα υποκινήθηκε από την προσωπική μου επιθυμία να αναλύσω και να συνθέσω τη μακρόχρονη εμπειρία και γνώση που απέκτησα μέσα από την κοινωνική, πολιτική, επαγγελματική και συνδικαλιστική μου δράση για το υπό διερεύνηση θέμα.

Συγκεκριμένα, η εμπειρία μου, είτε θετική είτε αρνητική, ήταν πολύτιμη. Προέκυψε μέσα από την τριβή μου με τα ακόλουθα:

α. τους ανδροκρατούμενους, γυναικοκρατούμενους και μικτούς χώρους εργασίας, ως συνδικαλίστρια, όπου παρατήρησα και βίωσα τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

β. τον συνδικαλισμό και την αρρενωπή και ανδροκρατούμενη κουλτούρα του με την απόλυτη πατριαρχία.

γ. το πολιτικό κόμμα, στο οποίο υπήρξα στέλεχος και την «πάλη» του για κοινωνική δικαιοσύνη και ισότητα, συνοδευόμενη όμως με την περιθωριοποίηση ή και το σιωπηρό αποκλεισμό των γυναικών από τις ηγετικές θέσεις, μέχρι την υιοθέτηση της ποσόστωσης.

δ. την οικογένεια και τις ενοχές που ένιωθα για τη μη ανταπόκριση μου στους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους της μαμάς ή της γιαγιάς.

ε. τη συμμετοχή μου σε συνέδρια και επιτροπές γυναικών κυπριακών, ευρωπαϊκών και παγκόσμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

στ. την Προεδρία Οργανισμών Προώθησης της Έμφυλης Ισότητας και τη συμμετοχή μου στην υποβολή και υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

ζ. τη συμμετοχή μου στον τριμερή διάλογο για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο ευρωπαϊκών οδηγιών για την έμφυλη ισότητα, για την εναρμόνιση της Κύπρου με το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

η. την παροχή επιστημονικής στήριξης στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση

θ. τη μακρόχρονη επαφή μου με θύματα έμφυλων διακρίσεων στην απασχόληση και ειδικότερα με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο.

Η παρούσα εργασία συνέβαλε τα μέγιστα στον εμπλουτισμό, στην εμπάθυνση και την αποκρυστάλλωση της θεωρητικής μου γνώσης για το υπό διερεύνηση θέμα, αλλά και στην τεκμηρίωση όσων θεωρητικά υποστήριζα.

Άννα Πηλαβάκη,

Δεκέμβριος 2019

Ευχαριστίες

Η ολοκλήρωση αυτής της διατριβής εν μέσω προσωπικής και επαγγελματικής προσωρινής πολύ-απασχόλησης δεν θα ήταν δυνατή, χωρίς την ενθάρρυνση και τη συνεχή στήριξη από την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Αλεξία Παναγιώτου, η οποία με βοήθησε να αποκρυσταλλώσω αυτό που ήθελα να διερευνήσω και η οποία ήταν πάντα πρόθυμη να με ακούσει, να με στηρίζει, να μελετήσει τα πρώτα κείμενα, να σχολιάσει, να δώσει πολύτιμες συμβουλές και κυρίως να μου δημιουργήσει την αναγκαία εσωτερική ασφάλεια και βεβαιότητα ότι εκτιμά τις θέσεις, τις θεωρητικές μου προσεγγίσεις, τον γραπτό μου λόγο και την ικανότητά μου να ολοκληρώσω τη διατριβή, σε ένα θέμα που δεν έχει απασχολήσει σε βάθος τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου και αυτό καταδεικνύεται και από τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής. Γι' αυτήν τη στήριξή της, αισθάνομαι βαθύτατη ευγνωμοσύνη.

Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα επίσης να εκφράσω, στα υπόλοιπα μέλη της τριμελούς Επιτροπής, την κα Μαίρη Κουτσελίνη και την κα Μιράντα Χρίστου για τη στήριξη και ενθάρρυνσή τους. Ειδικότερα, την κα Κουτσελίνη, η οποία με ώθησε να φοιτήσω στο διδακτορικό πρόγραμμα και η οποία με στήριξε σε όλη τη διαδρομή αυτή, αλλά και την κα Μιράντα Χρίστου για τα εξαιρετικά σχόλιά της, που συνέτειναν στη βελτίωση της μελέτης αυτής. Επίσης, ευχαριστώ θερμά την κα Μαρία Στρατηγάκη και την κα Ειρήνη Καδιανάκη, μέλη της πενταμελούς μου Επιτροπής για τα εποικοδομητικά τους σχόλια.

Θα ήταν επίσης, μεγάλη παράλειψη μου αν δεν εξέφραζα τις ευχαριστίες μου στην καθηγήτρια κα Ζέλεια Γρηγορίου, για όλη τη στήριξη και καθοδήγησή της καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης μου στο διδακτορικό αυτό πρόγραμμα του Πανεπιστημίου Κύπρου και για όσα μας δίδαξε ως καθηγήτρια με τη βαθιά επιστημονική της κατάρτιση για νέες φεμινιστικές θεωρίες, που ανατρέπουν πολλά από όσα γνωρίζαμε. Ήταν ο άνθρωπος που έλυνε τις απορίες μας, μας βοηθούσε με τις διαδικασίες εγγραφών κατά την αλλαγή των εξαμήνων και των ετών και που έδειχνε ιδιαίτερο ενδιαφέρον πριν από μας για εμάς, τις φοιτήτριες και φοιτητές του Τμήματος της. Προσωπικά, χωρίς την πολύτιμη βοήθεια της, δεν θα κατάφερα να ακολουθήσω τις προδιαγραφές και διαδικασίες του προγράμματος.

Ευχαριστώ θερμά τους ανθρώπους από το στενό οικογενειακό και φιλικό μου περιβάλλον για την υποστήριξη, αλλά κυρίως για την υπομονή και την κατανόηση που έδειξαν κατά την πολύμηνη απομόνωσή μου και την αναγκαία «αντικοινωνικότητά» μου, για τη διεκπεραίωση της έρευνας και συγγραφής αυτής της διατριβής.

Απολογούμαι στην κόρη μου και τη μικρή εγγονή μου, που δεν τα κατάφερα για ακόμα μια φορά, να «επιτελέσω» τον παραδοσιακό ρόλο της μητέρας αλλά παράλληλα και της γιαγιάς.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στην αδελφή μου Ελένη, φιλόλογο, για τον χρόνο που αφιέρωσε στις τελικές συντακτικές και ορθογραφικές διορθώσεις στη διατριβή μου και στη φίλη Νιόβη για τις γραφικές παραστάσεις (πίνακες και παραρτήματα).

Τέλος, ευχαριστώ όσες φίλες και φίλους που η καθημέρα και ο καθένας, με τον δικό τους τρόπο μου πρόσφεραν ουσιαστική στήριξη και φιλική πίεση, ώστε να ολοκληρώσω αυτήν την επίμοχθη αλλά συνάμα συναρπαστική διαδρομή που ξεκίνησα πριν επτά χρόνια και που αρκετές φορές σκέφτηκα να διακόψω.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω επίσης στους/στις πρώην συναδέλφους/συναδέλφισσες συνδικαλιστές/συνδικαλίστριες για τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσαν, για τις συνεντεύξεις που μου παραχώρησαν για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, αλλά και στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης που άθελά μου τους ξαναθύμισα βασανιστικά βιώματα από τη σεξουαλική παρενόχληση που υπέστησαν στην εργασιακή τους ζωή.

Θα ήταν, πιστεύω, παράλειψή μου να μην αναφέρω και τα αρνητικά σχόλια αυτής της διαδρομής από κάποιους ανθρώπους οι οποίοι λανθασμένα συνέδεαν την ηλικία μου και αυτή την προσωπική μου επιλογή με κάποια επαγγελματική ανέλιξη και πρόοδο, ξεχνώντας και το «γηράσκω αεί διδασκόμενη» και το ότι ο κάθε άνθρωπος ελεύθερα επιλέγει να κάνει αυτό που τον ικανοποιεί, ανεξάρτητα από ηλικιακούς περιορισμούς και χωρίς να χρειάζεται να λογοδοτεί και αιτιολογεί για τις επιλογές του. Πιστεύω ότι εάν δεν κατέγραφα αυτήν τη μορφή διάκρισης, της ηλικίας, δεν θα ήμουν συνεπής με τους αγώνες που δίνω για καταπολέμηση όλων των μορφών διάκρισης, περιλαμβανομένης και της ηλικίας.

Άννα Πηλαβάκη,

Δεκέμβριος 2019

Αφιέρωση

*Η διδακτορική μου διατριβή είναι αφιερωμένη
στη μικρή τρίχρονη εγγονή μου, Μιχαήλια*

Περιεχόμενα

Περίληψη	iv
Abstract	viii
Πρόλογος	xi
Ευχαριστίες	xiii
Περιεχόμενα	1
Κατάλογος Πινάκων	4
Ενότητα Πρώτη - Εισαγωγή	5
1.1. Πατριαρχική Οργάνωση και Γυναίκες στον χώρο εργασίας	5
1.2. Ορισμός και μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης	7
1.3. Νομοθεσία	12
1.4. Μέγεθος και συνέπειες του προβλήματος	13
1.5. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στην προώθηση της έμφυλης ισότητας	15
1.6. Δομή της μελέτης	20
Ενότητα Δεύτερη – Θεωρητικό και Εννοιολογικό Πλαίσιο	22
2.1. Φύλο και Πατριαρχία	22
2.2 Οργανωσιακή Κουλτούρα και Φύλο	25
2.2.1 Ορισμός Κουλτούρας και Οργανωσιακής Κουλτούρας	26
2.2.2. Σύνδεση Εθνικής και Οργανωσιακής Κουλτούρας	27
2.3 Έμφυλη Οργανωσιακή Κουλτούρα	31
Ενότητα Τρίτη – Θεσμικό και Νομικό Πλαίσιο Πρόληψης και Αντιμετώπισης του φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	43
3.1. Διεθνές Νομικό Πλαίσιο	44
3.2. Ευρωπαϊκό Νομικό Πλαίσιο και Πολιτικές	45
3.3 Χώρες με προοδευτική νομοθεσία και καλές πρακτικές για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης	50
3.4 Κυπριακό Θεσμικό Πλαίσιο	55
Ενότητα Τέταρτη – Μεθοδολογία	60
4.1 Σκοπός της έρευνας	60
4.2. Φεμινιστική Έρευνα	60

4.3. Ερευνητικά Ερωτήματα	61
4.4 Μεθοδολογία	62
4.4.1. Δειγματοληψία	64
4.4.2. Συνεντεύξεις	69
4.4.3. Μικρο-εθνογραφία	70
4.5 Ζητήματα Δεοντολογίας	71
4.6 Αναστοχαστικότητα/Reflexivity	72
4.7 Ανάλυση Δεδομένων	75
4.7.1. Αναλυτικό πλαίσιο	77
4.8 Σημαντικότητα και Πρωτοτυπία της Έρευνας	79
4.9 Περιορισμοί – Θέματα Εγκυρότητας/Αξιοπιστίας	80
Ενότητα Πέμπτη – Παρουσίαση Αποτελεσμάτων	82
5.1 Εμπειρίες θυμάτων από τον χειρισμό των καταγγελιών τους	82
5.2 Χαρακτηριστικά/Δημογραφικά Εκπροσώπων Οργανώσεων	99
5.2.1. Συνδικαλιστικές Οργανώσεις	99
5.2.2. Εργοδοτικές Οργανώσεις	102
5.2.3. Γυναικεία Τμήματα Συνδικαλιστικών Οργανώσεων	103
5.3 Πατριαρχικές Δομές	105
5.3.1 Ιεραρχία/Θέσεις ευθύνης	105
5.3.2 Ποσόστωση	118
5.3.3 Ένταξη της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις	121
5.3.4 Σεξουαλική Παρενόχληση	126
5.3.4.1 Εισαγωγή Κώδικα Πρακτικής	133
5.3.4.2 Διαδικασίες Χειρισμού Καταγγελιών	137
5.3.4.3 Διαδικασίες Στήριξης Θυμάτων	139
5.3.4.4 Τήρηση Αρχείου Καταγγελιών	141
5.4 Δημιουργία Συμβόλων	142
5.4.1 Γραπτός και Προφορικός Λόγος	142
5.4.2 Ενδυμασία	145
5.5 Αλληλεπιδράσεις	147
5.6 Εσωτερίκευση	148

Ενότητα Έκτη – Συζήτηση Αποτελεσμάτων	151
6.1 Εμπειρίες γυναικών θυμάτων	152
6.2 Οργανωσιακή Κουλτούρα συνδικαλιστικών οργανώσεων και τρόποι εκδήλωσης της	152
6.2.1 Δημιουργία και συντήρηση έμφυλων διαιρέσεων	153
6.2.2 Δημιουργία συμβόλων, εικόνων και μορφών συνείδησης που εξηγούν και δικαιολογούν τις έμφυλες διακρίσεις	156
6.2.3 Αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων που θεσπίζουν την κυριαρχία και την υποταγή	158
6.2.4 Εσωτερίκευση επιπτώσεων από τα άτομα	161
7. Συμπεράσματα	166
7.1 Προτάσεις πολιτικής	172
7.2.Ελλείψεις και προτάσεις για μελλοντική έρευνα	175
8. Αντί Επιλόγου	176
Βιβλιογραφία	177
Παραρτήματα	184
Παράρτημα I: Έντυπο Συναίνεσης	184
Παράρτημα II: Δελτίο Συνέντευξης Θυμάτων	186
Παράρτημα III: Δελτίο Συνέντευξης Εκπροσώπων Οργανώσεων	191
Παράρτημα IV: Δημογραφικά Θυμάτων	195
Παράρτημα V. Δημογραφικά Συνδικαλιστικών Οργανώσεων	196
Παράρτημα VI. Δημογραφικά Εργοδοτικών Οργανώσεων	198
Δημογραφικά Εργοδοτικών Οργανώσεων	198
Παράρτημα VII. Κωδικοποίηση	199

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 – Μεθοδολογία Έρευνας68

Πίνακας 2 - Παράγοντες που εμποδίζουν την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και τη μη προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο..... 164

ΙΩΑΝΝΑ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

Ενότητα Πρώτη - Εισαγωγή

Σκοπός της έρευνας αυτής, είναι μια κριτική φεμινιστική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου αντιμετωπίζουν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με βασικό άξονα ανάλυσης την οργανωσιακή θεωρία (εξουσία, δομή, οργάνωση). Μελετήθηκαν τα βιώματα των ίδιων των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εμπειρίες τους γύρω από τον χειρισμό των καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο οι οργανώσεις χειρίστηκαν και αντιμετώπισαν τις καταγγελίες αυτές και γενικότερα τη σεξουαλική παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους της Κύπρου. Ταυτόχρονα, διερευνήθηκαν οι εσωτερικοί, εξωτερικοί και οργανωσιακοί παράγοντες που επηρέασαν τον χειρισμό, αλλά και οι λόγοι που οδήγησαν στην υποβάθμιση ενός τόσο σοβαρού διαχρονικά προβλήματος που αντιμετωπίζουν, κύρια, οι γυναίκες στην εργασία τους, από πλευράς των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.

1.1. Πατριαρχική Οργάνωση και Γυναίκες στον χώρο εργασίας

Σύμφωνα με την Evans (2004), οι δομές της πατριαρχικής κοινωνίας συνδέονται μεταξύ τους, π.χ. η δομή της οικογένειας με τη δομή της δημόσιας διοίκησης, των οργανισμών και επιχειρήσεων, της εκπαίδευσης, της εκκλησίας, κτλ. Κάθε πράξη στην ιδιωτική ζωή και σφαίρα, στις προσωπικές, σεξουαλικές και οικογενειακές σχέσεις, έχει λοιπόν πολιτική διάσταση. Με το αξίωμα «το προσωπικό είναι πολιτικό», το φεμινιστικό κίνημα του δευτέρου κύματος εξάλλου αρνήθηκε τον διαχωρισμό δημόσιου και ιδιωτικού. Άρα, ο φεμινιστικός φακός δεν εξετάζει μόνο τη δημόσια σφαίρα και τους πολιτικούς παραδοσιακούς θεσμούς για να βρει απαντήσεις στο γιατί οι γυναίκες καταπιέζονται σε παγκόσμια κλίμακα, αλλά θεωρώντας δεδομένη την καταπίεση αυτή, εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο ελέγχεται η ανθρώπινη αναπαραγωγή από διάφορους θεσμούς, αγγίζοντας με αυτόν τον τρόπο τη βαθύτερη ουσία της καταπίεσης των γυναικών¹. Ένας από αυτούς τους θεσμούς είναι και οι οργανισμοί.

¹ Evans, M. Φύλο και κοινωνική θεωρία / Mary Evans· μετάφραση Αλέξανδρος Κιουπκιολής. - 1η έκδ. - Αθήνα: Μεταίχμιο, 2004 (Μελέτες για το Φύλο).

Γνωρίζουμε ότι η εξέλιξη των κοινωνικών και οικονομικών δομών ώθησαν τη γυναίκα στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, ο ρόλος της γυναίκας δεν αποδεσμεύτηκε εντελώς από το κοινωνικά δομημένο φύλο της. Όπως αναφέρεται στο ΚΕΘΙ (2001), οι άνδρες αποτελούν τον κανόνα σε κάθε αναφορά της έννοιας της ισότητας ή της ανισότητας και με αυτόν τον τρόπο οι άνδρες προσδιορίζουν το μέτρο, ενώ οι γυναίκες φαίνεται να παλεύουν και να διεκδικούν σε ένα κόσμο που έχει διαμορφωθεί από κάποιους άλλους. Συνεχίζοντας, το ΚΕΘΙ (2001) αναφέρει ότι το φύλο και η σεξουαλικότητα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και με αυτόν τον τρόπο η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο θεωρείται ως μια κατάσταση που μπορεί ή και αναμένεται να συμβεί².

Επίσης, ο Hofstede και οι συνεργάτες του (2010), αναφέρουν ότι το παραδοσιακό ανδρικό πρότυπο διατηρείται ως ένα μοντέλο επίτευξης, ελέγχου και δύναμης. Οι «ανδρικές» αξίες όπως η ανταγωνιστικότητα και η απόκτηση του πλούτου υπερισχύουν των «θηλυκών» αξιών, όπως η δημιουργία σχέσεων και η ποιότητα ζωής. Στις ανδροκρατούμενες κουλτούρες, οι άνδρες αναμένεται λοιπόν να ακολουθούν τον παραδοσιακό πρότυπο ρόλου, να είναι πρακτικοί, προσανατολισμένοι στην επιτυχία και γεμάτοι αυτοπεποίθηση. Επίσης, οι άνδρες πρέπει να είναι σε θέση να φροντίζουν τις συζύγους και τις οικογένειές τους. Οι γυναίκες από την άλλη πλευρά, οφείλουν να εκπληρώνουν τους παραδοσιακούς ρόλους της μητέρας και της οικοκυράς.

Σε αυτά τα πλαίσια, οι άνδρες παρουσιάζονται ως σκληροί, επιθετικοί, ανταγωνιστικοί και δυναμικοί — άρα κατάλληλοι για την ανταγωνιστική αγορά εργασίας — ενώ οι γυναίκες παρουσιάζονται ως αδύναμες και προσανατολισμένες και ταγμένες στην τεκνοποίηση και στη φροντίδα των παιδιών, των συζύγων και του σπιτιού — άρα ‘ξένες’ προς τον χώρο εργασίας. Αντίστοιχα, στο περιβάλλον της εργασίας, οι άνδρες φαίνεται να δίνουν μεγάλη σημασία στις υψηλές αποδοχές, στην εργασιακή τους αναγνώριση, στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, στη δύναμη και στις εργασιακές προκλήσεις, ενώ οι γυναίκες το αντίθετο³.

Όπως εξάλλου διαπιστώνουν οι Broadbridge & Hearn (2008), η αποτελεσματική διαχείριση των οργανισμών, θεωρείται συχνά ότι είναι σύμφωνη με τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά που αποτιμώνται σε άνδρες. Στο πλαίσιο της διαχείρισης επιμένουν ισχυρές έμφυλες καταστάσεις,

² Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία. Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, Ιούνιος 2001.

³ Hofstede, G. et al. Cultures and Organizations: Software of the Mind. 3rd Edition, McGraw-Hill USA, 2010.

αφού η διαχείριση, υπόκειται και συμβάλλει στον χώρο εργασίας με έμφυλες σχέσεις εξουσίας εντός και μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων, στις προσλήψεις, στην επιλογή, στην αξιολόγηση, στην ανέλιξη κτλ⁴.

Η Στρατηγάκη (1996), συνδέοντας την υποδεέστερη θέση των γυναικών και την πατριαρχική κοινωνική οργάνωση με την ιδεολογία που πηγάζει από αυτήν, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τις έμφυλες διακρίσεις στη διοίκηση και στην οργανωσιακή θεωρία των οργανισμών, αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Η διερεύνηση των εμποδίων για τη συμμετοχή και την εξέλιξη των γυναικών στη διοίκηση παραπέμπει στην πατριαρχική οργάνωση της κοινωνίας, δηλαδή σε ένα σύστημα σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα φύλα, στο οποίο οι άνδρες - σε σχέση με τις γυναίκες - έχουν τα περισσότερα προνόμια, δικαιώματα και πρόσβαση στην εξουσία, τόσο οικονομικά όσο και ιδεολογικά. Έτσι, η θέση της γυναίκας ιστορικά και πολιτισμικά περιορίστηκε με διάφορους τρόπους στην ιδιωτική σφαίρα, ενώ αντίθετα η θέση του άνδρα ταυτίστηκε με τη δημόσια σφαίρα. Η ιδεολογία που πηγάζει από την πατριαρχική κοινωνική οργάνωση συνεχίζει να αναπαράγεται και στις νέες κοινωνικές συνθήκες, σε διαφορετικό βαθμό και με άλλες μορφές. Σε οργανισμούς η αντανάκλαση αυτής της ιδεολογίας εμφανίζεται μέσα από τις έμφυλες διακρίσεις στη διοίκηση και στην οργανωσιακή κουλτούρα τους»⁵.

1.2. Ορισμός και μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Κατά τη διάρκεια των δεκαετιών που μεσολάβησαν από το δεύτερο φεμινιστικό κίνημα μέχρι σήμερα (2019) συζητήθηκαν διάφοροι ορισμοί για το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και μέχρι σήμερα δεν έχει ξεκαθαρίσει ακόμα τι συνιστά και τι δε συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

⁴ Broadbridge, A & Hearn, J. Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice, 2008, British Journal of Management, (19), s1, 38-49. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>

⁵ Στρατηγάκη, Μ. (1996). Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία. Αθήνα: Πολίτης.

Ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και ακτιβιστές/ακτιβίστριες συμφωνούν, όμως, ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο συμβολίζει και πραγματώνει την υποδεέστερη κοινωνική θέση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες.

Κατά τη Μπακαλάκη (1998), «η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια έννοια μεταβλητή χωρικά και χρονικά, συναρτώμενη άμεσα με πολιτικές, ιστορικές, κοινωνιολογικές και νομικές παραμέτρους»⁶. Δηλαδή, η σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται άμεσα με τα κοινωνικό-πολιτικά συστήματα, τις αξίες που επικρατούν σε μια κοινωνία και τις νομικές κατακτήσεις, καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό, όπως αυτές της έμφυλης διάκρισης σε ανδροκρατούμενες κοινωνίες (Smaus, 1998). Ο αναπαραγωγικός ρόλος της γυναίκας, συνδεδεμένος με τη μητρότητα, θεωρήθηκε ως μια γυναικεία ευθύνη και παρέμεινε ως μια ιδιωτική υπόθεση και όχι ως κοινωνική. Αυτό, κατά τη Smaus (1998), είχε ως αποτέλεσμα οι μητέρες να μείνουν εκτός της δημόσιας ζωής, άρα και ελάχιστη ή μηδαμινή γυναικεία παρέμβαση στις πολιτικές. Έτσι, οι γυναίκες υποτάχθηκαν οικονομικά στους άνδρες, μια σχέση εξάρτησης και ελέγχου, η οποία αναπαράγεται μέχρι σήμερα. Πυρήνας αυτού του οικονομικοκοινωνικού συστήματος αποτελεί ο χώρος εργασίας, ο οποίος αποτέλεσε βασική συνισταμένη του πατριαρχικού συστήματος, αναπαράγοντας τους κυρίαρχους έμφυλους ρόλους και όπου ακόμα «οι ίδιες οι γυναίκες, ασυνείδητα, ασπάζονται, υιοθετούν και αναπαράγουν τη «φυσικότητα» των έμφυλων ρόλων»⁷.

Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση είναι σχετικά νέος αφού, μόνο περί τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και τις αρχές της δεκαετίας του 1980, το φεμινιστικό κίνημα του δεύτερου κύματος ασχολήθηκε με το θέμα της ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Το δεύτερο κύμα φεμινισμού πιστώνεται με τον επαναπροσδιορισμό των προσωπικών εμπειριών των γυναικών ως δημόσιο και πολιτικό ζήτημα (Antić Gaber, 2009)⁸. Σε αυτά τα πλαίσια, η σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζεται, πάνω από όλα, ως κοινωνικό πρόβλημα το οποίο σχετίζεται με την κατάχρηση της εξουσίας που έχουν άνδρες, οι οποίοι παραδοσιακά κατέχουν υψηλότερες οργανωσιακές θέσεις ως προϊστάμενοι των γυναικών.

⁶ Μπακαλάκη, Α. 'Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19ου και 20ού αιώνα', στο Γκέφου-Μαδιανού, Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998 σελ. 520.

⁷ Smaus, G. «Social Control and Gender Relationship», Saarbrugen, November, 1998

⁸ Antić Gaber. (2009). VIOLENCE in the EU examined: policies on violence against women, children and youth in 2004. EU accession countries / edited by Milica Antić Gaber. - 1st ed, University of Ljubljana, Faculty of Arts, <http://www.svri.org/euviolence.pdf>.

Σύμφωνα με τη μαρξίστρια φεμινίστρια MacKinnon (1992), η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια ένδειξη και μια πρακτική της έμφυλης ανισότητας, ειδικά της χαμηλότερης θέσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, με απώτερο σκοπό τον έλεγχο των γυναικών. Είναι μια πράξη κυριαρχίας πάνω στις γυναίκες που στοχεύει συστηματικά να διατηρήσει μια κοινωνία έμφυλα διαχωρισμένη, στην οποία οι γυναίκες έχουν μειονεκτική θέση. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά, *«σε παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους, η ανδρική σεξουαλικότητα ενσαρκώνει τον ρόλο του επιτιθέμενου, η γυναικεία σεξουαλικότητα τον ρόλο του θύματος και σε κάποιο βαθμό η βία εξιδανικεύεται ως αποδεκτή»*⁹.

Οι Thomas & Kitzinger (1997) αναφέρουν ότι η έκδοση του βιβλίου της Farley το 1978, «Sexual Shake-down», καθώς και η έκδοση του βιβλίου της McKinnon το 1979, «Sexual Harassment of Working Women», ανέδειξαν στην Αμερική το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και πέτυχαν να δημοσιοποιήσουν ένα σοβαρό πρόβλημα στον χώρο εργασίας, το οποίο οι εργαζόμενες αποσιωπούσαν όπως ασφαλώς και οι εργοδότες, ένα πρόβλημα που δημιουργούσε ένα γενικό κλίμα ντροπής και αντιμετωπιζόταν ως προσωπικό πρόβλημα, χωρίς να εντάσσεται στον δημόσιο διάλογο. Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης αντιμετωπιζόταν από την κοινωνία ως μη υπάρχον και αυτό καθιστούσε δύσκολο τον κοινωνικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης¹⁰. Η καθιέρωση του ονόματος του προβλήματος και του ορισμού του, έδωσαν λοιπόν κοινωνική υπόσταση στο υπαρκτό πρόβλημα, κάνοντας το ορατό στα μάτια και στη συνείδηση των εργαζομένων και της κοινωνίας ευρύτερα. Με την αναγνώριση του προβλήματος δόθηκε η δυνατότητα στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης να μπορούν να καταγγέλλουν και να μοιράζονται αυτήν τη δυσάρεστη εμπειρία, σπάζοντας τη σιωπή τους.

Στην Ευρώπη, η πρώτη αναφορά για το θέμα γίνεται κατά τη χρονική περίοδο 1981-1982 και συγκεκριμένα στην Αγγλία από δυο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες έθεσαν το υπαρκτό πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Προσδιόρισαν, δε, ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε μη επιθυμητή σεξουαλική πρόταση ή προσφορά για ανταλλαγή σεξουαλικής εύνοιας έναντι κάποιων

⁹ MacKinnon, C. Reflections on Sex Equality under Law. The Yale Law Journal, Vol. 100, No. 5, Centennial Issue (Mar.,1991), pp. 1302. Published by: The Yale Law Journal Company, Inc.
<http://www.jstor.org/stable/796693>.

¹⁰ Thomas & Kitzinger, Sexual Harassment Contemporary Feminist, Perspective, Open University Press Buckingham - Philadelphia, 1997:3.

πλεονεκτημάτων στον χώρο εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και άλλες λεκτικές προκλήσεις ή σωματικές επαφές¹¹.

Με την πάροδο του χρόνου, η σεξουαλική παρενόχληση θεωρήθηκε αδίκημα και μια μορφή διάκρισης που βασίζεται στο φύλο και συσχετίστηκε με την άνιση κατανομή της εξουσίας και την έμφυλη και κοινωνική διάσταση στους εργασιακούς χώρους (Παπαμιχαήλ, 2008)¹². Όπως αναφέρει η Καλογιαννάκη (2005), όλες οι κοινωνικές σχέσεις συνδέονται με επίπεδα δύναμης και εξουσίας, που διαμορφώνει η εκάστοτε κυρίαρχη κουλτούρα. Η κοινωνική διάσταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης συνδέει το δράστη με την εκμετάλλευση της θέσης που κατέχει ή την εξάρτηση που δημιουργείται από κάποια επαγγελματική σχέση μεταξύ του θύματος και του θύτη, για να εκβιάσει το θύμα, να διαμορφώσει δυσμενείς συνθήκες εργασίας σε βάρος του θύματος με απώτερο στόχο να μειώσει την αντίστασή του και να το εξαναγκάσει να ανεχθεί σεξουαλικές προτάσεις¹³.

Τι ακριβώς περιλαμβάνει η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται και στο ΤΙΣΙΜ-ΔΕΟΚ (2007):

«Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει μη καλοδεχούμενες σεξουαλικού τύπου απαιτήσεις και λεκτική ή άλλη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης όταν: α) η αποδοχή τους αποτελεί όρο ή προϋπόθεση για την εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου, β) η αποδοχή ή η απόρριψη τέτοιων συμπεριφορών ή απαιτήσεων χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασιακή ζωή ενός ατόμου (την πρόσληψη, την ανέλιξη κτλ), γ) αυτές οι απαιτήσεις ή συμπεριφορές παρεμβαίνουν στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων ή δημιουργούν εχθρικό περιβάλλον που προσβάλλει την αξιοπρέπειά τους. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία και περιλαμβάνει μια υπαρκτή άνιση συσχέτιση δύναμης»¹⁴.

¹¹ Thomas A.M & Kitzinger, C Sexual Harrasment Contemporary Feminist Perspective, Buckingham: Open University Press, 1997.

¹² Παπαμιχαήλ, Σ. (2008). Σύγχρονες Τεχνικές Management για την Προώθηση των Ίσων Ευκαιριών. www.teipat.gr/isotita/docs/manage.doc.

¹³ Καλογιαννάκη Δ. (2005). «Η Σεξουαλική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο», <http://digilib.teiemt.gr/jsui/bitstream/123456789/2496/1/022005x03x060.pdf>.

¹⁴ ΤΙΣΙΜ-ΔΕΟΚ. «Σεξουαλική Παρενόχληση: Ένας Αθέατος Εφιάλης στο χώρο Εργασίας» «Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτιση Στελεχών Επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών

Σύμφωνα με τη Mathews (1997), υπάρχουν τρεις τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης.

α) Εχθρικό περιβάλλον: Ως εχθρικού περιβάλλοντος τύπος σεξουαλικής παρενόχλησης ορίζεται γενικά κάθε είδους ανεπιθύμητη συμπεριφορά που διαπράττεται από προϊσταμένους/ προϊστάμενες, άλλους/ άλλες εργαζόμενους/ εργαζόμενες ή μη εργαζομένους/ εργαζόμενες που παρεμβαίνουν τελικά στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, δημιουργώντας ένα επιθετικό, εκφοβιστικό ή σεξουαλικά εχθρικό περιβάλλον εργασίας (Mathews, 1997)¹⁵. Οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος και μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους χρησιμοποιούν, σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, εκφοβισμούς, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις (Πηλαβάκη & Βακόλα, 2007)¹⁶.

β) Σεξουαλική ενοιοκρατία: Ένα πρόσωπο που βρίσκεται σε θέση εξουσίας ανταμείβει μόνο εκείνα τα άτομα που ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές προτάσεις του, ενώ οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες που αξίζουν, αλλά δεν ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές του προτάσεις, στερούνται προαγωγής ή μισθολογικών αυξήσεων ή άλλων ωφελημάτων¹⁷.

γ) Quid Pro Quo: Ο τύπος αυτός εμπεριέχει μια ανταλλακτική σχέση, αφού αφορά προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ και αφορά στις περιπτώσεις που ένας εργοδότης, διευθυντής/επόπτης, επιχειρεί ή συνεργάζεται, ώστε να επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας, τις προαγωγές, την κατάρτιση, την απόλυση, τις αυξήσεις μισθού, την πειθαρχία, την πρόσληψη με κάποιο σεξουαλικό αντάλλαγμα (Mathews, 1997)¹⁸.

Αν και η πιο πάνω κατηγοριοποίηση μπορεί να είναι σημαντική για σκοπούς χάραξης κοινωνικής πολιτικής, στην παρούσα μελέτη δεν γίνεται ξεκάθαρη διάκριση μεταξύ των

Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών- Λευκωσία, Μάρτιος 2007. Συγγραφή-Επιμέλεια Άννα Πηλαβάκη, Διομήδους Διομήδης.

¹⁵ Mathews, A. The Sexual Harassment Revolution: Employer Liability for Third Party Sexual Harassment, 1997:988.

¹⁶ Πηλαβάκη, Α & Βακόλα, Μ. (2007). Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Κεφ. 12 του επιστημονικού τόμου «Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σιδέρη 2007.

¹⁷ Εσκεμμένα χρησιμοποιείται εδώ το αρσενικό γένος (στην αναφορά σε θύτες) αφού (i) η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα έμφυλο ζήτημα πατριαρχικής εξουσίας (ii) οι στατιστικές υποδεικνύουν ότι οι θύτες είναι στη μεγάλη πλειονότητα άντρες, ενώ θύματα μπορούν να είναι και γυναίκες και άντρες. Στην παρούσα εργασία όμως εξετάζονται μόνο οι περιπτώσεις γυναικών θυμάτων.

¹⁸ Mathews, A. The Sexual Harassment Revolution: Employer Liability for Third Party Sexual Harassment, 1997.

τριών αυτών τύπων, κυρίως επειδή τα θύματα δεν έβλεπαν τη διαφοροποίηση ως σημαντική. Επίσης, σκοπός της μελέτης ήταν η διερεύνηση των παραπόνων των θυμάτων, πέρα από τον συγκεκριμένο τύπο παρενόχλησης που μπορεί να υπέστηκαν.

1.3. Νομοθεσία

Σήμερα, η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο ρυθμίζεται πλέον νομοθετικά σε πολλές χώρες με κώδικες πρακτικής και σύγχρονους ορισμούς, που διαφέρουν ωστόσο στη στοιχειοθέτηση του αδικήματος και στη βαρύτητα των κυρώσεων, τις οποίες σε κάθε περίπτωση επισύρει. Διαπιστώνεται όμως ότι, ενώ το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι πολύ σοβαρό και διαχρονικό, μόλις τις τελευταίες δεκαετίες κατοχυρώθηκε τυπικά και νομοθετικά. Η Kwolek-Folland (2009) αναφέρει συγκεκριμένα ότι πέρασε μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι τη νομική κατοχύρωσή της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αφού μόλις το 1970 έγινε κατορθωτή, όταν ακτιβίστριες φεμινίστριες στις Ηνωμένες Πολιτείες επηρέασαν με τη δράση τους τη συμπερίληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην ομοσπονδιακή νομοθεσία. Ορόσημο αποτέλεσε το 1985 η υπόθεση Meritor κατά Vinson¹⁹, στο Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ, όπου επικεντρώθηκαν για πρώτη φορά στον καθορισμό των διαφόρων πτυχών της σεξουαλικής παρενόχλησης²⁰.

Στην παρούσα μελέτη ο ορισμός που υιοθετείται είναι αυτός της Οδηγίας 2006/54/EK και της εθνικής νομοθεσίας, περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευσή [N. 205(I)2002], όπου ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται *«οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση²¹»*. Το νομικό πλαίσιο θα παρουσιαστεί εκτενέστερα στην τρίτη ενότητα.

¹⁹ Meritor Saving Bank v. Vinson, <https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/477/57.html>.

²⁰ Kwolek-Folland.A (2009) The Personal is International: Sexual Harassment Narratives and the Corporation, 2009, MICH. ST. L. REV 915-932.

²¹ Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (205(I)/2002), http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_205/full.html.

1.4. Μέγεθος και συνέπειες του προβλήματος

Η εικόνα που προκύπτει από πρόσφατα διεθνή δεδομένα καταδεικνύει ότι η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει ένα σοβαρό πρόβλημα, το οποίο αντιμετωπίζει ένα μεγάλο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών. Σύμφωνα με τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης - FRA (2014), η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνή και συνηθισμένη εμπειρία για πολλές γυναίκες στην ΕΕ. Αναφέρει ότι πέραν των 83 εκατομμυρίων γυναικών, περίπου μια στις δυο γυναίκες (45% έως 55% των γυναικών) στην ΕΕ των 28 κρατών μελών, έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση από την ηλικία των 15 ετών και άνω. Αναφέρει επίσης, ότι μόνο κατά τη διάρκεια των 12 μηνών που προηγήθηκαν της έρευνας (δεύτερο εξάμηνο 2013 και πρώτο εξάμηνο 2014), 24 έως 39 εκατομμύρια γυναίκες (ποσοστό 13% έως 21%) υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Επισημαίνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών μπορεί να γίνεται από διάφορες κατηγορίες θυτών (εργοδότες, διευθυντές, προϊστάμενους, υφιστάμενα στελέχη, πελάτες των οργανισμών κτλ) και ότι οι νέες τεχνολογίες επιδεινώνουν τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σημειώνει δε, ότι τόσο η ευκολία πρόσβασης στις νέες τεχνολογίες (μέσα κοινωνικής δικτύωσης, μηνύματα κειμένου, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κτλ, όσο και η εκτεταμένη χρήση τους, καθιστούν ιδιαίτερα ευάλωτα τα θύματα, αφού η ανωνυμία που παρέχεται πολλές φορές στους θύτες οδηγεί και στην ατιμωρησία τους. Ένα άλλο σημαντικό εύρημα αποτελεί επίσης η αναφορά ότι μια στις πέντε γυναίκες (21%) δήλωσε ότι πιστεύει πως κανένας φορέας δεν θα κάνει ή δεν μπορεί να κάνει τίποτα για να τις βοηθήσει²².

Σύμφωνα με τον FRA (2014), ο κίνδυνος εμφάνισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης των εργαζόμενων γυναικών σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα είναι αυξημένος. Εντύπωση προκαλεί η αναγνώριση για πρώτη φορά ότι ακόμη και γυναίκες που κατέχουν θέσεις ευθύνης δήλωσαν, σε ποσοστό 74%-75%, ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση και ένα ποσοστό 25% δήλωσε ότι έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση πρόσφατα, δηλαδή κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας. Η μελέτη αποδίδει το αποτέλεσμα αυτό στο ότι πιθανόν οι γυναίκες αυτές να γνωρίζουν καλύτερα από τις εργαζόμενες σε χαμηλόβαθμες θέσεις τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και γι' αυτό να το δηλώνουν. Σημειώνεται στην έρευνα, επίσης, ότι οι γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης εξακολουθούν να ενοχοποιούνται, αφού το φαινόμενο αποδίδεται στην

²² European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Violence against women: an EU-wide survey. Results at a glance, 2014.

εμφάνιση ή τη συμπεριφορά των γυναικών θυμάτων ή σε «ψευδείς καταγγελίες» για να εκδικηθούν κάποιον συνάδελφό τους για προσωπικό όφελος. Τέλος, σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι μόνο ένα πολύ χαμηλό ποσοστό (10-20%) των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης προβαίνει σε καταγγελία είτε σε προϊστάμενό τους, είτε στους επίσημους θεσμούς υποβολής παραπόνων του κράτους²³.

Η σεξουαλική παρενόχληση προκαλεί σοβαρές αρνητικές συνέπειες στους/στις εργαζόμενους/εργαζόμενες, στην οικογένεια και στο κοινωνικό τους περιβάλλον. Σύμφωνα με τις Πηλαβάκη και Βακόλα (2007), επιδρά όχι μόνο αρνητικά στην επαγγελματική απόδοση των θυμάτων αλλά επιφέρει και πολλές οικονομικές, κοινωνικές, σωματικές και συναισθηματικές επιπτώσεις, όπως:

Οικονομικές επιπτώσεις: Μειωμένες επιδόσεις στην εργασία καθώς το θύμα εστιάζει την προσοχή του στον χειρισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, αύξηση συχνών απουσιών για να αποφύγει το φαινόμενο ή εξαιτίας ασθένειας από το στρες, τερματισμός/απόλυση εξαιτίας αντίποινων από τον εργοδότη ή εξαιτίας μειωμένων επιδόσεων στην εργασία ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, έξοδα μετεγκατάστασης σε άλλη πόλη ή άλλη εργασία, απώλεια συστάσεων για δουλειά/συστατικής επιστολής και διακοπή σταδιοδρομίας.

Κοινωνικές επιπτώσεις: Βίαια/υβριστικά αντίποινα από το θύτη ή από συναδέλφους/φίλους του, στην περίπτωση που υποβάλει καταγγελία, το θύμα θυματοποιείται δεύτερη φορά, αφού δέχεται σεξισμό, γίνεται «κατηγορούμενο», αλλά μπορεί επίσης να δεχθεί επιθέσεις για την ενδυμασία, τον τρόπο ζωής και την προσωπική του ζωή, ταπείνωση από κουτσομπολιά, δυσφήμιση του χαρακτήρα και της υπόληψης του θύματος, απώλεια εμπιστοσύνης σε εργασιακά περιβάλλοντα παρόμοια με αυτά όπου έγιναν οι παρενοχλήσεις ή σε τύπους ανθρώπων οι οποίοι κατέχουν παρόμοιες θέσεις όπως ο θύτης, υπερβολικό στρες, το οποίο επηρεάζει τις προσωπικές και οικογενειακές τους σχέσεις.

Επιπτώσεις στην υγεία: Ανησυχία, άγχος, κόπωση, κατάθλιψη, απώλεια ή αύξηση βάρους, διαταραχές στον ύπνο, πονοκεφάλους και διαταραχή μετατραυματικού στρες (Πηλαβάκη & Βακόλα, 2007)²⁴.

²³ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Violence against women: an EU-wide survey. Results at a glance, 2014.

²⁴ Πηλαβάκη, Α & Βακόλα, Μ. (2007). Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Κεφ. 12 του επιστημονικού τόμου «Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων,

1.5. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στην προώθηση της έμφυλης ισότητας

Ο ρόλος των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων θεωρείται πολύ σημαντικός στην προώθηση της έμφυλης ισότητας και στην πρόληψη και αντιμετώπιση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Η Ledwith (2012), θέτει ένα σημαντικό ερώτημα και αναρωτιέται πώς μπορεί να αιτιολογηθεί η εμμονή του αποκλεισμού των γυναικών από την οργανωτική εξουσία και την ηγεσία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις παρά την αυξανόμενη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και της συνδικαλιστικής τους συμμετοχής. Όταν μάλιστα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, στο πλαίσιο στρατηγικών αλλαγής τους, έθεσαν σε εφαρμογή αρκετές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για την ενθάρρυνση της ισότητας των φύλων, οι οποίες ωστόσο, στην πράξη δεν είχαν ως αποτέλεσμα μια ισόρροπη αναλογία στα σώματα λήψης αποφάσεων τους. Θεωρεί δε, πως οι κουλτούρες αποκλειστικής αρρενωπότητας είναι έντονα ενσωματωμένες και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις με τις παραδοσιακές ανδρικές ηγεσίες. Η πρακτική με τη δευτερεύουσα και περιθωριοποιημένη θέση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις συνεχίζεται παρά το γεγονός ότι οι οργανώσεις αυτές τονίζουν διαχρονικά τις ανησυχίες τους για το έλλειμμα της έμφυλης ισότητας. Αναφέρει δε χαρακτηριστικά πως *«πρόκειται για μια ιστορία ενός βήματος εμπρός και δύο πίσω, ή μερικές φορές, δύο βημάτων μπροστά και ενός πίσω²⁵»*.

Με αυτόν τον τρόπο, η Ledwith (2012), θεωρεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν διαφέρουν από άλλους πατριαρχικούς οργανισμούς, αφού όπως αναφέρει τα μικρά βήματα προόδου που έγιναν μπορούν να χαρακτηριστούν ως «διαρθρωτικές αλλαγές» στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες αναγνωρίζουν τα έμφυλα ελλείμματα και επιχειρούν να εφαρμόσουν ρητά διορθωτικά μέτρα για να καταλήξουν σε κάποια μορφή ισότητας των φύλων. Υποστηρίζει ότι υπήρξε εντυπωσιακή δουλειά σε αυτόν τον τομέα, αλλά το αποτέλεσμα μέχρι στιγμής είναι σε γενικές γραμμές αποτυχία, αφού όλες οι μελέτες καταδεικνύουν μικρό αριθμό γυναικών σε ηγετικές θέσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε όλα τα επίπεδα, αλλά κυρίως στα ανώτερα, με λιγοστές γυναίκες να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες παραμένουν ακόμα αντρικά προσανατολισμένες.

Εκδόσεις Σιδέρη 2007.

²⁵ Ledwith S. Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. SAGE, 2012.

Προσδιορίζει δε ως έμφυλο πρόβλημα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τη διαχρονική δύναμη της κουλτούρας της ηγεμονικής αρρενωπότητας, τα πολιτιστικά εμπόδια, τα βήματα οπισθοδρόμησης και τις σχέσεις τους με τις απαιτήσεις των γυναικών για ένταξη, μεταρρύθμιση και αλλαγή²⁶.

Η Παντελίδου-Μαλούτα (2002), αναφερόμενη στη μειωμένη παρουσία γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων, αναφέρει ότι η εικόνα αυτή «εικονογραφεί με τον πιο έκδηλο τρόπο την αντίφαση μεταξύ της υποτέλειας που επιφυλάσσεται στις γυναίκες και της οικουμενικής ισότητας των δικαιωμάτων, η οποία αφορά τους «ελεύθερους και ίσους» πολίτες, θεωρητικά ανεξαρτήτως φύλου. Η συμμετοχή των γυναικών στον δημόσιο βίο παραμένει ένας τομέας προς κατάκτηση για την ισότητα των φύλων, καθώς επί σειρά ετών η διάκριση δημόσιου και ιδιωτικού βίου λειτούργησε ως πλαίσιο για τη δικαιολόγηση της γυναικείας κοινωνικής κατωτερότητας και του γυναικείου κοινωνικού αποκλεισμού»²⁷.

Έτσι, όπως αναφέρω και σε προηγούμενη μελέτη (Πηλαβάκη, 2008), η εικόνα της πολιτικής και συνδικαλιστικής εκπροσώπησης παραμένει «ανδρική» και οι δυο χώροι συνεχίζουν, παρά τις εξελίξεις, να ανδροκρατούνται. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες συμμετέχουν στα όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικάτων σε ακόμα πιο μικρό βαθμό από ό,τι στα Κοινοβούλια (το 2019 το ποσοστό των γυναικών βουλευτριών στην Κυπριακή Βουλή ανερχόταν στο 17,85% με 10 γυναίκες σε σύνολο 56 βουλευτών)²⁸ και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (10,25% με 4 γυναίκες δημάρχους σε σύνολο 39 δήμων και 15,27% με 73 γυναίκες σε σύνολο 478 δημοτικών συμβούλων)²⁹. Τα εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά ενεργούς εμπλοκής των γυναικών στις πολιτικές και συνδικαλιστικές διαδικασίες και ιδιαίτερα στις θέσεις λήψης αποφάσεων, αποτελούν μια από τις εκφάνσεις του κοινωνικού αποκλεισμού τους, αποτελώντας διαιωνιζόμενα μέχρι σήμερα χαρακτηριστικά της κυπριακής, εξόχως ανδροκεντρικής, πολιτικής και συνδικαλιστικής κουλτούρας³⁰.

²⁶ Ledwith, S. Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion, SAGE, 2012.

²⁷ Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2002), Το φύλο της δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα, Εκδ. Σαββάλας, Αθήνα, σ. 67 - 8.

²⁸ <http://www.parliament.cy/el/composition/members-of-the-house>.

²⁹ Αποτελέσματα εκλογών 2016, <http://ucm.org.cy/apotelesmata-eklogon-2016/#toggle-id-6>.

³⁰ Πηλαβάκη, Α. (2008) Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο: Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας. Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), Λευκωσία.

Όπως αναφέρω λοιπόν στο Πηλαβάκη (2008), με δεδομένο ότι πολλές γυναίκες αμφισβήτησαν πολλά στερεότυπα που αφορούν στη συμμετοχή τους στα συνδικάτα, προκύπτει ότι η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών και η πολλαπλάσια μειωμένη συμμετοχή τους στα σώματα λήψης αποφάσεων δεν οφείλονται σε δική τους επιλογή ή σε έλλειψη ικανοτήτων, αλλά σε τελείως διαφορετικούς λόγους, όπως οι διπλές τους υποχρεώσεις, το ανδροκεντρικό συνδικαλιστικό περιβάλλον και η κοινωνικά κατασκευασμένη εικόνα για τους έμφυλους ρόλους³¹.

Σύμφωνα, επίσης, με τη Μαλακασιώτου (2015), οι γυναίκες υπέστησαν περισσότερο τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης και θα έπρεπε σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες η πολιτεία να θέσει ως προτεραιότητα της, την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού τους, την εξάλειψη των ανισοτήτων και διακρίσεων σε βάρος τους, καθώς, και τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων. Δυστυχώς, όμως, όπως αναφέρει, παρατηρείται περιθωριοποίηση των θεμάτων ισότητας των φύλων από όλους τους φορείς, συμπεριλαμβανομένου και των συνδικαλιστικών οργανώσεων³².

Σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ³³ στην Ελλάδα, τονίζει την αντίφαση που υπάρχει στην ισότιμη εκλογή και στη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης (τηλεφωνήτριες, γραμματείς, δακτυλογράφοι) και στα σώματα αυτά. Αναφέρει ότι, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν απαλλαγεί από συμπεριφορές και πράξεις διάκρισης στη συμμετοχή των γυναικών στα εσωτερικά όργανα διοίκησής τους. Αυτή η κατάσταση εξηγείται από το γεγονός ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν απλά μια μικρογραφία της ευρύτερης κοινωνίας και γι' αυτό παρουσιάζουν και στοιχεία προόδου, αλλά και στοιχεία οπισθοδρόμησης, που συνυπάρχουν σε κάθε συγκυρία (χρονική, τοπική, οικονομική, πολιτική, κοινωνική) στις κοινωνικές συμπεριφορές³⁴.

³¹ Πηλαβάκη Α. (2008), Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο: Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας. Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), Λευκωσία, σ. 29.

³² Μαλακασιώτου, Μ. Η Σεξιστική Αντιμετώπιση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και η Ανάγκη Εξάλειψης των Έμφυλων Διακρίσεων. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Βόλος, Φεβρουάριος 2015. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας.

³³ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος.

³⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας. Συγγραφείς: Έλλη Βαρχαλαμά, Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας, Ήρα Παπαγεωργίου. Φεβρουάριος 2015, https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/10/vivlio_isotitas.pdf.

Στην κυπριακή κοινωνία, αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες η αναλογία συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών, όσο ανεβαίνει η ιεραρχία, όπου παρατηρείται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»³⁵. Η βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακηρύσσουν ότι «εργάζονται» για την καταπολέμηση της γυάλινης οροφής και του γυάλινου γκρεμού³⁶, αλλά και του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού (οι άνδρες πρόεδροι, γενικοί γραμματείς και οι γυναίκες γραμματείς, απλά μέλη), την ίδια ώρα που στο εσωτερικό των οργανώσεών τους υπάρχει η γυάλινη οροφή και ο επαγγελματικός διαχωρισμός και δεν προσπάθησαν ή δεν κατάφεραν να εξαλείψουν τα φαινόμενα αυτά στους δικούς τους οργανισμούς. Όταν οργανισμοί, που είναι ταγμένοι να προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων γενικότερα και ειδικότερα την έμφυλη ισότητα, δεν καταφέρνουν να καταπολεμήσουν τη γυάλινη οροφή και τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό στον δικό τους οργανισμό, σίγουρα καθίσταται ακόμα δυσκολότερο να εργαστούν για την καταπολέμηση αυτών των φαινομένων σε άλλους εργασιακούς χώρους³⁷.

Οι παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες να γίνουν ενεργά μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρονται σε γενικές γραμμές από την παλαιάμαχο Ελληνίδα συνδικαλίστρια Φωτεινή Σιάνου, η οποία τονίζει ότι η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα μειώνεται συνεχώς, ενώ ο αριθμός τους στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και στη δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων αυξάνεται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρείται μια πλήρης αναντιστοιχία ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών στη βάση και στην ηγεσία. Επιπρόσθετα, όσο ανώτερο και αποφασιστικό είναι το σώμα λήψης αποφάσεων, τόσο μικρότερη είναι η συμμετοχή των γυναικών σε αυτό. Αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «*λόγοι ανεξάρτητοι από τη θέλησή τους, τις κρατούν μακριά από τα συνδικάτα ... δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους της εργαζόμενης, της μητέρας, της νοικοκυράς, της δασκάλας των παιδιών, της νοσοκόμας των υπερηλίκων της οικογένειας και των αρρώστων. Οι λίγες γυναίκες που δραστηριοποιούνται δεν έχουν παιδιά*»³⁸.

³⁵ Χαρακτηρίζει τα αόρατα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική ανέλιξή τους προς υψηλότερες θέσεις ευθύνης.

³⁶ Είναι το φαινόμενο όπου οι γυναίκες, πολύ πιο συχνά από τους άνδρες, προωθούνται και αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις στον επιχειρηματικό και πολιτικό κόσμο σε περιόδους κρίσης ή ύφεσης, όταν η πιθανότητα αποτυχίας είναι υψηλότερη, για να αποδειχθεί ότι γυναίκες δεν προορίζονται για ηγετικές θέσεις.

³⁷ Προσωπική εμπειρία και γνώση.

³⁸ Σιάνου Φ., Χρόνος γένους θηλυκού. Το φύλο του ρολογιού - Οι συνδικαλίστριες, www.femnetsalonica.gr/h48.doc.

Είναι πιθανόν η ενθάρρυνση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμίδων και στα όργανα εκπροσώπησης τους, μέσω της εφαρμογής μέτρων όπως π.χ η ποσόστωση, να λειτουργήσουν ως διορθωτικά μέτρα για την άρση των υφιστάμενων διακρίσεων (Dean, 2006). Η ποσοτική αύξηση των γυναικών στις δομές των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα λειτουργήσει θετικά, αφού με αυτό τον τρόπο οι γυναίκες θα μπορούν να κερδίσουν μια ουσιαστικότερη θέση στις διεκδικήσεις των εργασιακών δικαιωμάτων³⁹.

Κρίνεται χρήσιμη εδώ η αναφορά στην πρακτική που εισήγαγε η Spivak (1987) η οποία, ενώ αναγνωρίζει ότι οι γυναίκες δεν αποτελούν μια ομοιογενή ομάδα (αφού υπάρχουν διαφορές λόγω κοινωνικής τάξης, μόρφωσης, εθνότητας, ηλικίας κτλ.), εντούτοις η στρατηγική ουσιοκρατία (strategic essentialism), όπως την ονομάζει, είναι σημαντική. Σύμφωνα με την πρακτική αυτή, οι ευάλωτες, υποδεέστερες ή περιθωριοποιημένες κοινωνικές ομάδες μπορούν να παραγνωρίσουν προσωρινά τις επιμέρους διαφορές τους και να στοχεύσουν στη δημιουργία μιας αίσθησης συλλογικής ταυτότητας, μέσω της οποίας να οργανωθούν σε διεκδικητικά κινήματα, επικεντρωμένα σε ένα κεντρικό κοινό πρόβλημα, όπως είναι για παράδειγμα η σεξουαλική παρενόχληση. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται αλληλεγγύη και ενδυναμώνεται η παρουσία τους στην κοινωνία. Αναφέρει δε ως χαρακτηριστικό παράδειγμα το φεμινιστικό κίνημα, το οποίο κατάφερε και έκανε ορατά τα γυναικεία προβλήματα, παρά το γεγονός ότι αφορούσε πολύ διαφορετικές ομάδες γυναικών (π.χ. λευκές, μαύρες κτλ)⁴⁰.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Butler (2006), «η Spivak υποστήριξε ότι οι φεμινίστριες πρέπει να βασιστούν στην ουσιοκρατική προσέγγιση, ως ένα εργαλείο για μια εικονική κατάταξη των γυναικών ως οικουμενικής κατηγορίας, με στόχο την προώθηση ενός πολιτικού φεμινιστικού προγράμματος, χρησιμοποιώντας τον όρο για στρατηγικούς λόγους»⁴¹.

Η αναφορά σε «ψευδή κατάταξη» ως οικουμενικής κατηγορίας, γίνεται γιατί τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ανά το παγκόσμιο, δεν είναι ίδια στις αναπτυγμένες, αναπτυσσόμενες και υπανάπτυκτες χώρες και δεν υπάρχει ομοιογένεια. Οι γυναίκες δεν

³⁹ Dean H. (2006). Women in trade unions methods and good practices for gender mainstreaming, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Institute for the Equality of Women and Men, Brussels.

⁴⁰ G. Chakravorty Spivak 1987, In Other Worlds. Essays in Cultural Politics. New York/London: Methuen, 197-221.

⁴¹ Butler, J. Παραστασιακές Επιτελέσεις και Συγκρότηση του φύλου: Δοκίμιο πάνω στη φαινομενολογία και τη φεμινιστική θεωρία, 2006, σ. 390 & 401.

αποτελούν μια ομοιόμορφη παγκόσμια ομάδα που αντιμετωπίζει τα ίδια προβλήματα, αλλά αυτά διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα, από την οικονομική και κοινωνική τάξη, την εθνότητα, την ηλικία και από πολιτισμό σε πολιτισμό. Έπρεπε, όμως, όπως αναφέρει η Αθανασίου (2006), «να βρεθεί μια κοινή συνισταμένη όλων των γυναικών που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως ενωτικό σημείο αναφοράς για το κίνημα. Η κυρίαρχη τάση αρχικά είναι να θεωρηθεί κοινό βίωμα των γυναικών η καταπίεσή τους από τον ανδροκεντρικό πολιτισμό, ενάντια στον οποίο καλούνται να εξεγερθούν. Στο σημείο αυτό, αναδύεται ο μεταδομισμός, με την Judith Butler να αμφισβητεί την έμφυλη διαφορά και να την υπερβαίνει, δείχνοντας πως μπορούν οι φεμινίστριες να κάνουν ουσιαστικά πολιτική χωρίς συνεκτική ταυτότητα, αφού υποστήριξε ότι ακόμη κι αν δημιουργηθούν συμμαχίες, αυτές θα πρέπει να συγκροτηθούν προσωρινά και με σκοπούς διαφορετικούς από την άρθρωση ταυτότητας»⁴². Τα ζητήματα αυτά όμως παραμένουν ακόμη ανοιχτά στη φεμινιστική σκέψη και δεν υπάρχει συμφωνία ή ομοφωνία.

Πιστεύω, ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν, πρέπει και οφείλουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών, μέσω των υπηρεσιών πληροφόρησης και κατάρτισής τους και μέσω της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μπορούν επίσης να στηρίζουν, να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και να εκπροσωπούν τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες μέλη τους, που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή είναι θύτες, αφού βρίσκονται σε μια προνομιούχα και καίρια, θα έλεγα, θέση, να το κάνουν, γνωρίζοντας τόσο το θύμα όσο και τον θύτη και να στηρίξουν όσο μπορούν το θύμα διάκρισης.

1.6. Δομή της μελέτης

Με βάση τον σκοπό και τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί η παρούσα έρευνα διαρθρώνεται σε έξι ενότητες:

Στην παρούσα ενότητα, έγινε μια εισαγωγή του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και στις μορφές, τύπους και συνέπειές του. Έγινε επίσης αναφορά στον ρόλο των

⁴² Αθανασίου, Αθηνά 2006 «Εισαγωγή: Φύλο, εξουσία και υποκειμενικότητα μετά το 'δεύτερο κύμα'». Στο Αθηνά Αθανασίου Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική Εκδ. Νήσος: Αθήνα, σ.σ. 13-138.

οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών για την προώθηση της έμφυλης ισότητας γενικά, αλλά και ειδικότερα στην καταπολέμηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Τέλος, καταγράφηκε ο σκοπός και τα επιμέρους ερωτήματα, η καινοτομία και η δομή της έρευνας.

Η δεύτερη ενότητα επεξηγεί το θεωρητικό, εννοιολογικό πλαίσιο με αναφορές στην πατριαρχία, στην έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα και στα χαρακτηριστικά των κοινωνικών θεσμών, όπως είναι οι οργανώσεις του δείγματος της παρούσας έρευνας. Αναφορά γίνεται, επίσης, στη συσχέτιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας.

Στην τρίτη ενότητα περιγράφεται πιο λεπτομερώς η διαχρονική κατάσταση σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και στις πολιτικές τους για καταπολέμηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και το θεσμικό και νομικό πλαίσιο καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Η μεθοδολογία αναλύεται στην τέταρτη ενότητα, η οποία περιλαμβάνει τα ερευνητικά ερωτήματα, το εργαλείο διεξαγωγής της έρευνας, τη δειγματοληψία, τη διαδικασία ανάλυσης δεδομένων, ζητήματα δεοντολογίας, αναστοχαστικότητας, εγκυρότητας και αξιοπιστίας, αλλά και τη σημαντικότητα και πρωτοτυπία της έρευνας.

Στην πέμπτη ενότητα γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων, όπου καταγράφονται οι εμπειρίες των θυμάτων από τον χειρισμό των καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Αναλύεται η οργανωσιακή κουλτούρα των οργανώσεων αυτών, καθώς και των γυναικείων τμημάτων τους. Η ενότητα περιλαμβάνει, επίσης, άλλους εσωτερικούς, εξωτερικούς και οργανωσιακούς παράγοντες που αποτελούν τροχοπέδη στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Η συζήτηση των αποτελεσμάτων γίνεται στην έκτη ενότητα, όπου στη βάση της φεμινιστικής και οργανωσιακής θεωρίας αναλύονται οι πιθανοί λόγοι για τους οποίους οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου απέτυχαν να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η μελέτη ολοκληρώνεται με την καταγραφή συμπερασμάτων και προτάσεων βελτίωσης της υφιστάμενης κατάστασης.

Ενότητα Δεύτερη – Θεωρητικό και Εννοιολογικό Πλαίσιο

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφεται το θεωρητικό και εννοιολογικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσα από μια σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση με επίκεντρο την κριτική φεμινιστική ανάλυση και την οργανωσιακή θεωρία. Η κριτική φεμινιστική ανάλυση θέτει τις εμπειρίες των γυναικών στο επίκεντρο, ερμηνεύοντας τις σχέσεις ανισότητας και εξουσίας ανάμεσα στα φύλα με όρους κοινωνικής δομής και οργάνωσης, όπως εξηγώ πιο κάτω.

Ξεκινώ με μια εκτενέστερη αναφορά στο φύλο και την πατριαρχία από αυτή της εισαγωγικής ενότητας, αφού το θεωρητικό αυτό πλαίσιο αποτελεί τον κύριο άξονα της μελέτης μου.

2.1. Φύλο και Πατριαρχία

Πολλές κοινωνίες, όπως και η δική μας, είναι ανδροκρατούμενες και πατριαρχικές όσον αφορά την πολιτική και οικονομική ζωή, αλλά και όσον αφορά την οικογένεια και τη εργασία - γι' αυτό το φαινόμενο τη σεξουαλικής παρενόχλησης συνεχίζει να υφίσταται, παρά την ύπαρξη σχετικής νομοθεσίας στη χώρα μας, αλλά και σε πολλές άλλες χώρες.

Η φεμινίστρια Walby (1990) ορίζει την πατριαρχία ως ένα σύστημα κοινωνικών δομών και πρακτικών, στο οποίο οι άνδρες κυριαρχούν, καταπιέζουν και εκμεταλλεύονται τις γυναίκες, το οποίο δεν εξαλείφθηκε παρά τους φεμινιστικούς αγώνες. Θεωρεί ότι η χρήση του όρου *κοινωνική δομή* είναι σημαντική γιατί έτσι απορρίπτεται η άποψη ότι η κατώτερη θέση και υποταγή της γυναίκας οφείλεται στη βιολογία της και αποφεύγεται η λανθασμένη γενίκευση ότι κάθε άνδρας βρίσκεται απαραίτητα σε μια κυρίαρχη θέση, ενώ κάθε γυναίκα σε μια υποτακτική⁴³.

Σύμφωνα με την ίδια συγγραφέα, η πατριαρχία, ως σύστημα σχέσεων εξουσίας, είναι απαραίτητη για την κατανόηση της ανισότητας των φύλων. Η Walby (1990) αναφέρεται σε έξι «*βασικές πατριαρχικές δομές που περιορίζουν τις γυναίκες και βοηθούν στη διατήρηση της ανδρικής κυριαρχίας*»: την οικογένεια, τη μισθωτή εργασία, την πολιτεία (κράτος), τη σεξουαλικότητα, τους πολιτισμικούς οργανισμούς/θεσμούς και την ανδρική βία, η οποία συστηματικά αγνοείται και νομιμοποιείται από την πολιτεία. Οι παραπάνω κοινωνικές δομές

⁴³ Walby, S. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell, <https://www.wiley.com/en-gb/Theorizing+Patriarchy-p-9780631147695>.

λειτουργούν σχετικά αυτόνομα. Έτσι, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια μορφή σεξουαλικής έκφρασης των ανδρών που επιβάλλει κανόνες και αυτή η σεξουαλικότητα γίνεται χώρος και εργαλείο να ασκούν πατριαρχική εξουσία και να ενισχύουν το μηχανισμό, ο οποίος νομιμοποιεί κοινωνικά την ανδρική υπεροχή και αναπαράγει την έμφυλη κοινωνική ιεραρχία.

Αναλυτικότερα, αναφέρει ότι η πατριαρχία λειτουργεί ως ακολούθως:

α) στην οικογένεια: μέσω της έμφυλης διαίρεσης στην οικογένεια, η οποία υποχρεώνει τις γυναίκες να αναλάβουν πρωταρχική ευθύνη για τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών και του συζύγου, ακόμη και αν εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Αναφέρει επίσης, ότι οι γυναίκες μπορεί να παγιδευτούν σε μη ικανοποιητικούς γάμους, επειδή δεν μπορούν να βρουν καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας για να στηρίξουν τον εαυτό τους και τα παιδιά τους.

β) στη μισθωτή εργασία: μέσω της αμειβόμενης εργασίας, όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζουν οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό που οδηγεί σε μισθολογικές διακρίσεις, άνιση μεταχείριση αφού συχνά βρίσκονται σε λιγότερο «απαιτητικούς» ρόλους από τους άνδρες συναδέλφους τους.

γ) στις δραστηριότητες του κράτους, οι οποίες είναι «ακόμη πατριαρχικές, καπιταλιστικές και ρατσιστικές», αν και μπορεί να έχουν γίνει κάποιες μεταρρυθμίσεις, όπως ίσες εκπαιδευτικές ευκαιρίες και νόμοι για ευκολότερη έκδοση διαζυγίου που σε κάποιο βαθμό προστατεύουν τις γυναίκες από την πατριαρχία. Θεωρεί ότι τα κράτη είναι εγγενώς καταπιεστικά για τις γυναίκες μέσω πολιτικών και νόμων και ότι η κοινωνία είναι βασικά προκατειλημμένη υπέρ των ανδρών.

δ) στις πατριαρχικές σχέσεις στη σεξουαλικότητα, αφού διαφορετικοί κανόνες ισχύουν για τα δύο φύλα στα κοινωνικά πρότυπα και στις προσδοκίες όσον αφορά τη σεξουαλική συμπεριφορά.

ε) στους πατριαρχικούς πολιτισμικούς θεσμούς, μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης, της θρησκείας και της εκπαίδευσης, οι οποίοι παράγουν και διαιώνίζουν τις απεικονίσεις των γυναικών μέσω μιας πατριαρχικής άποψης. Αυτές οι απόψεις συμβάλλουν στην εδραίωση μιας συγκεκριμένου τύπου γυναικείας ελκυστικότητας και θηλυκότητας, τη σημασία της

οποίας τονίζει ιδιαίτερα ο σύγχρονος δυτικός πολιτισμός και η οποία υποβαθμίζει και μερικές φορές απειλεί τις γυναίκες.

στ) στην ανδρική βία κατά των γυναικών, η οποία συντηρεί την πατριαρχία και θεωρεί ότι αυτό δεν είναι τυχαίο ή ατομικό όπως φαίνεται. Αντίθετα, λειτουργεί βάσει σχεδίων και συστημικών κριτηρίων, αφού όπως αναφέρει, όταν τα κράτη δεν καταδικάζουν την ανδρική βία έναντι των γυναικών, τη δικαιώνουν αποτελεσματικά μέσω της μη παρέμβασης τους.

Η Walby (1990) αναφέρει ότι η φύση της πατριαρχίας έχει αλλάξει από την ιδιωτική πατριαρχία στη δημόσια. Αρχικά, η πατριαρχική κυριαρχία γινόταν κυρίως ιδιωτικά μέσα στην οικογένεια, όπου ο άνδρας στη θέση του συζύγου ή πατέρα ήταν «ο άμεσος καταπιεστής και δικαιούχος, ατομικά και άμεσα, της υποταγής των γυναικών». Σταδιακά, οι γυναίκες απόκτησαν μεγαλύτερη πρόσβαση στη δημόσια σφαίρα αφού αυξήθηκαν οι ευκαιρίες απασχόλησης. Στη δημόσια πατριαρχία η μορφή καταπίεσης άλλαξε: *«οι γυναίκες δεν εκμεταλλεύονται πλέον τόσο από μεμονωμένους πατριάρχες (πατέρες/ σύζυγοι) αλλά αντίθετα τις εκμεταλλεύονται οι άνδρες συλλογικά μέσω της ένταξής τους σε δημόσιους χώρους, κυρίως αλλά όχι αποκλειστικά στην απασχόληση»*. Φυσικά οι μορφές αυτές είναι αλληλένδετες και συνυπάρχουν ακόμη και σήμερα. Ως παράδειγμα αναφέρει ομάδες γυναικών σε σύγχρονες κοινωνίες, όπως η Αγγλία, όπου διάφορες ομάδες γυναικών μπορούν να υφίστανται διαφορετικούς συνδυασμούς δημόσιας και ιδιωτικής πατριαρχίας - οι βρετανίδες Αφρο-Καραϊβικής καταγωγής είναι πιο πιθανό να βιώσουν δημόσια πατριαρχία, ενώ οι βρετανίδες μουσουλμανικής καταγωγής είναι πιο πιθανό να βιώσουν την ιδιωτική πατριαρχία⁴⁴.

Είναι πολύ σημαντικό, όπως αναφέρει η MacKinnon (1992), οι σχέσεις ανισότητας και εξουσίας ανάμεσα στα φύλα να ερμηνευτούν με κοινωνιολογικούς όρους στη βάση της κοινωνικής δομής και οργάνωσης. Η επαναλαμβανόμενη καταπίεση των γυναικών είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο, το οποίο χαρακτηρίζει όλες τις κοινωνίες και αποτελεί την αρχή για να ερμηνευτεί η δευτερεύουσα θέση των γυναικών στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο διαχρονικά, αλλά και διαπολιτισμικά⁴⁵.

⁴⁴ Walby, S. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell, <https://www.wiley.com/en-gb/Theorizing+Patriarchy-p-9780631147695>.

⁴⁵ MacKinnon, C. (1992). 'Feminism, Marxism, method and the state. An agenda for theory', *Signs, Journal of Women in Culture and Society*, Special Issue: Feminist Theory, Spring, Vol. No 3.

Σε αυτά τα πλαίσια, η ανδρική βία κατά των γυναικών αναφέρεται σε ένα δομικό σύστημα πατριαρχικών αξιών, στο οποίο η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών είναι ανεκτή και νομιμοποιείται. Αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ανδρικής κυριαρχίας πάνω στις γυναίκες μέσα από διαφορετικές μορφές και επίπεδα βίας, προκειμένου να ελέγχουν τις γυναίκες και τα κορίτσια, το σώμα τους και τη σεξουαλικότητά τους. Είναι δηλαδή μέρος ενός ευρύτερου πατριαρχικού συστήματος, όπου οι άνδρες δημιουργούν και συντηρούν την ανάπτυξη στρατηγικών για τον έλεγχο όλων των τομέων της κοινωνίας, αφήνοντας τις γυναίκες σε ευάλωτη θέση (European Women's Lobby, 2010)⁴⁶.

Στο ίδιο μοτίβο, η Brooks (1999) αναφέρει ότι στην πραγματικότητα τα περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που διαπράττονται στον χώρο εργασίας από άνδρες κατά των γυναικών δεν είναι τυχαία, αλλά αποτελούν μέρος ενός επί αιώνων αποκλεισμού των γυναικών από τις θέσεις της οικονομικής και πολιτικής εξουσίας⁴⁷.

Στη συνέχεια θα δούμε τον τρόπο με τον οποίο η κουλτούρα και η οργανωσιακή κουλτούρα μπορούν να επηρεάζουν τις πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

2.2 Οργανωσιακή Κουλτούρα και Φύλο

Επειδή η μελέτη αυτή έχει ως στόχο της την κριτική φεμινιστική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου αντιμετώπισαν το σοβαρό, αλλά και αόρατο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους της Κύπρου, είναι σημαντικό να δούμε τι είναι και με ποιο τρόπο η κουλτούρα, και πιο συγκεκριμένα η οργανωσιακή κουλτούρα, επηρεάζουν τις πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αφού, όπως υποστηρίζει ο Hofstede (2011), εθνική και οργανωσιακή κουλτούρα σχετίζονται άμεσα, ξεκινώ με τους ορισμούς και τη συζήτηση αυτή.

⁴⁶ European Women's Lobby. Towards a Europe Free from All Forms of Male Violence against Women, Position Paper Prepared by the EWL Centre on Violence against Women December 2010

⁴⁷ Brooks, R.E. (1999). Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment. The Georgetown Law Journal

2.2.1 Ορισμός Κουλτούρας και Οργανωσιακής Κουλτούρας

Η λέξη κουλτούρα έχει τις ρίζες της στη λατινική λέξη cultura (καλλιέργεια, πολιτισμός) και μερικοί από τους πιο αντιπροσωπευτικούς ορισμούς, που χρησιμοποιούνται στη βιβλιογραφία, είναι οι ακόλουθοι:

α. «Κουλτούρα είναι ένα σύστημα από «σημασίες», που έχουν γίνει συλλογικά αποδεκτές από μία δεδομένη ομάδα, σε ένα δεδομένο χρόνο. Αυτό το σύστημα, αποτελούμενο από νοήματα, έννοιες, κατηγορίες, φόρμες και εικόνες ερμηνεύει τη συνολική κατάσταση μεταξύ των μελών μιας ομάδας» (Pettigrew, 1979)⁴⁸.

β. «Η κουλτούρα αποτελείται από τα ρητά ή άρρητα πρότυπα συμπεριφοράς που προσλαμβάνονται και μεταδίδονται με σύμβολα και τα οποία συνιστούν ιδιαίτερα επιτεύγματα και τεχνάσματα ανθρώπινων ομάδων» (Kroeber, A & Kluchohn, C, 1963)⁴⁹.

Ο όρος «οργανωσιακή κουλτούρα» εμφανίστηκε, για πρώτη φορά, στις αρχές της δεκαετίας του 1980 στην αμερικάνικη ακαδημαϊκή βιβλιογραφία. Από τότε, έχουν γραφτεί πολλά, αναλύοντας τις πτυχές και τη σημαντικότητά της. Σύμφωνα με το Hofstede (1980), η οργανωσιακή κουλτούρα είναι η προσωπικότητα ενός οργανισμού και συνδέεται άμεσα με την εθνική κουλτούρα (την κουλτούρα της χώρας στην οποία βρίσκεται/ανήκει ο οργανισμός). Κάθε οργανισμός εκφράζει τις κουλτούρες των επί μέρους ατόμων και ομάδων του, σε όλα τα επίπεδα και γι' αυτό οι ίδιοι/ίδιες οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες του οργανισμού αποτελούν μία από τις πιο σημαντικές πηγές που επιδρούν στην κουλτούρα.

Η κουλτούρα αποτελείται από διαφορετικά στοιχεία και έτσι είναι δύσκολο να περιγράψει με ακρίβεια. Μεταβάλλεται με την πάροδο του χρόνου, καθώς αλλάζουν οι άνθρωποι και δημιουργείται από τις πράξεις και τις αποφάσεις των εργαζομένων, αλλά και την επικοινωνία μεταξύ τους. Ο Hofstede (1980) τονίζει όμως ότι είναι σημαντικό να γίνει κατανοητός ο τρόπος με τον οποίο η κουλτούρα επηρεάζει τις καθημερινές δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές εργασίες, αφού η κουλτούρα μαθαίνεται, προέρχεται από το κοινωνικό

⁴⁸ Andrew M. Pettigrew, Administrative Science Quarterly. Vol. 24, No. 4, Qualitative Methodology (Dec., 1979), pp. 570-581.

⁴⁹ Kroeber, A. L. and Kluckhohn, C. (1963) Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions. New York: Vintage.

περιβάλλον του ανθρώπου και σίγουρα δεν κληρονομείται, δηλαδή δεν προέρχεται από τα γονίδια του⁵⁰.

Οι Kotter και Heskett (1992) αναφέρουν ότι η οργανωσιακή κουλτούρα διαιωνίζεται από την τάση που έχει να προσελκύει και να διατηρεί ανθρώπους, οι οποίοι ταιριάζουν με τις αξίες και τα πιστεύω του οργανισμού. Αναφέρουν ότι δεν υπάρχει μία «ιδανική» κουλτούρα, αφού οι κουλτούρες εξαρτώνται από τους στόχους του οργανισμού, τη φύση του ανταγωνισμού και άλλους παράγοντες μέσα στο περιβάλλον της. Η κουλτούρα επηρεάζεται από την ανώτερη διοίκηση/ηγεσία και μπορεί να έχει μία ισχυρή επίδραση στη διαμόρφωση του είδους της οργανωσιακής κουλτούρας που θέλει να μεταφέρει στους υπαλλήλους της⁵¹. Κατά τους συγγραφείς, το γεγονός ότι δεν φαίνεται να υπάρχει ιδανική κουλτούρα, δεν σημαίνει κατ' ανάγκη πως δεν μπορεί να καλλιεργηθεί τέτοια κουλτούρα όταν υπάρχει πολιτική βούληση.

Κατά τη Rutherford (2001), η οργανωσιακή κουλτούρα εμπλέκεται άμεσα με το φύλο, όπως θα δούμε και λεπτομερώς πιο κάτω. Γράφει: «*Ο όρος οργανωσιακή κουλτούρα αφορά το σύνολο των αντιλήψεων, αξιών, συνηθειών, παραδόσεων, πρακτικών, συμβόλων, πεποιθήσεων και προτύπων συμπεριφοράς των μελών των οργανισμών που έχουν διάρκεια και οι οποίες αποτελούν βιώματα και πεποιθήσεις όλων των μελών του και εκφράζονται μέσα από το διοικητικό στυλ, τη γλώσσα και την επικοινωνία, την ενδυμασία, τα φυσικά τεχνάσματα, τη «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά, τις έμφυλες αντιλήψεις και την έκφραση της σεξουαλικότητας. Οι προσδοκίες από την κουλτούρα δημιουργούν πρότυπα αποδεκτής συμπεριφοράς και τρόπους επιτέλεσης των καθηκόντων. Γενικά, η οργανωσιακή κουλτούρα καθοδηγεί τη συμπεριφορά των μελών του οργανισμού, επηρεάζει το έργο που επιτελούν και όλα τα συστατικά της οργανωσιακής κουλτούρας εμπλέκονται άμεσα ή έμμεσα με το φύλο» (Rutherford, 2001:373)⁵².*

2.2.2. Σύνδεση Εθνικής και Οργανωσιακής Κουλτούρας

Σύμφωνα με τον Hofstede (2011), η οργανωσιακή κουλτούρα αντικατοπτρίζει την εθνική, αφού συνδέεται άμεσα με τις σχέσεις των ανθρώπων σε μια κοινωνία. Όπως τονίζει και ο

⁵⁰ Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

⁵¹ John, P. Kotter & James L. Heskett. (1992). *Corporate Culture and Performance*, New York: Free Press.

⁵² Rutherford, S. (2001). Organizational cultures, women managers and exclusion. *Women in Management Review*, 16, 371–373.

Hall (1976), «η κουλτούρα είναι ανθρώπινο μέσο και κάθε πλευρά της ανθρώπινης ζωής επηρεάζεται από αυτήν, περιλαμβανομένων του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας οργανισμών»⁵³.

Η ταξινόμηση των εθνικών κουλτούρων με βάση έξι διαστάσεις (Hofstede, 2011), αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για την κατανόηση της προαναφερόμενης σύνδεσης, αφού τα επιμέρους χαρακτηριστικά της εθνικής κουλτούρας επηρεάζουν και τη μορφή της οργανωσιακής κουλτούρας. Σύμφωνα με το Hofstede (2011), οι εθνικές κουλτούρες διαφοροποιούνται και ποικίλουν, ως ακολούθως:

α. Κατανομή δύναμης (Power distance index- PDI): Εκφράζει τον βαθμό στον οποίο η κοινωνία αποδέχεται την άνιση κατανομή δύναμης/εξουσίας μέσα σε έναν οργανισμό. Η διάσταση αυτή αναφέρεται στο βαθμό με τον οποίο η κοινωνία ή η κουλτούρα ενθαρρύνει ή δέχεται την άνιση κατανομή της ισχύος μεταξύ των ατόμων. Στις χώρες όπου η άνιση κατανομή της δύναμης είναι υψηλή, η ηγεσία έχει μεγάλη ισχύ σε σχέση με τους υπαλλήλους. Οι οργανισμοί είναι περισσότερο συγκεντρωτικοί, έχουν περισσότερα ιεραρχικά επίπεδα και περισσότερο εποπτικό προσωπικό. Στις χώρες όπου η άνιση κατανομή της ισχύος είναι χαμηλή, τα άτομα πιστεύουν στη μείωση της κοινωνικής ανισότητας. Οι οργανισμοί είναι λιγότερο συγκεντρωτικοί, τα ιεραρχικά επίπεδα είναι λιγότερα και οι εργασίες αξιολογούνται με την ίδια βαρύτητα.

Με την κλίμακα να ξεκινά από το 1 και να καταλήγει στο 120, η Κύπρος συγκεντρώνει 75 βαθμούς, ένα ενδιάμεσο σκορ, που δείχνει μια ελαφρά τάση προς την υψηλότερη πλευρά του PDI. Σύμφωνα πάντα με την ανάλυση του Hofstede, πρόκειται για μία κοινωνία που πιστεύει στην ιεραρχία και θεωρεί τις ανισότητες μεταξύ των ανθρώπων αποδεκτές⁵⁴.

β. Αποφυγή αβεβαιότητας (Uncertainty avoidance- UAI): Εκφράζει τον βαθμό στον οποίο μία κοινωνία αισθάνεται ότι απειλείται από την αβεβαιότητα και προσπαθεί να αποφύγει τέτοιου είδους καταστάσεις χρησιμοποιώντας σταθερούς τύπους και δομές. Η αποφυγή της αβεβαιότητας αναφέρεται στο βαθμό που τα άτομα στην κοινωνία ανέχονται τους κινδύνους και τις απειλές που προκαλούνται από αμφίβολες και ασταθείς καταστάσεις. Τα άτομα στις χώρες όπου η κουλτούρα χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό αποφυγής της αβεβαιότητας προτιμούν δομημένες καταστάσεις και καθήκοντα και περισσότερους γραπτούς κανόνες.

⁵³ Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. Garden City, NJ: Doubleday.

⁵⁴ Global Human Resource Management Casebook, <http://bit.do/endJp>.

Αντίθετα, τα άτομα στις χώρες που η κουλτούρα χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό αποφυγής της αβεβαιότητας προτιμούν ασθενέστερη δομή καθηκόντων και καταστάσεων και λιγότερους γραπτούς κανόνες⁵⁵.

Η Κύπρος έχει την υψηλότερη βαθμολογία ανάμεσα στις χώρες που μελετήθηκαν στην αποφυγή της αβεβαιότητας, γεγονός που σημαίνει ότι οι Κύπριοι δεν νιώθουν καθόλου άνετα με τις διαφορούμενες καταστάσεις. Η γραφειοκρατία, οι νόμοι και οι κανόνες είναι πολύ σημαντικοί, γιατί δημιουργούν μια αίσθηση ασφάλειας⁵⁶.

γ. Ατομικισμός/ Συλλογικότητα (Individualism vs. Collectivism- IDV): Εκφράζει τον βαθμό στον οποίο η κοινωνία προτιμά την ύπαρξη μίας χαλαρής κοινωνικής δομής ή μίας άκαμπτης δομής απόλυτης αφοσίωσης. Στην κουλτούρα που υπερισχύει ο ατομικισμός, το κύριο ενδιαφέρον των ατόμων εστιάζεται στον εαυτό τους και στην οικογένεια τους. Τα άτομα πιστεύουν στην ατομική λήψη αποφάσεων. Αντίθετα, στην κουλτούρα που είναι προσανατολισμένη στη συλλογικότητα, τα άτομα δίνουν έμφαση στις συλλογικές αξίες της ομάδας και στην ομαδική λήψη αποφάσεων.

Η Κύπρος, με βαθμολογία 42, δείχνει να διαθέτει μία συλλογική κουλτούρα που κινείται γύρω από την έννοια του "εμείς". Αυτό υποδηλεί ότι στη χώρα μας τα άτομα ενσωματώνονται σε μία ισχυρή, συνεκτική ομάδα (οικογένεια, οργάνωση κτλ), η οποία προστατεύει τα μέλη της, με αντάλλαγμα την αφοσίωση τους⁵⁷.

δ. Αρρενωπότητα/ Θηλυκότητα (Masculinity vs Femininity - MAS): Εκφράζει τον βαθμό στον οποίο οι αξίες μιας κοινωνίας βασίζονται στην παραδοσιακή αρρενωπότητα (διεκδικητικότητα, κυριαρχία, αδιαφορία) ή στη θηλυκότητα. Στην κουλτούρα που υπερισχύει η αρρενωπότητα οι άνδρες επιβάλλονται και έχουν περισσότερα δικαιώματα και ευκαιρίες για ανάδειξη σε σχέση με τις γυναίκες. Αντίθετα, η κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από τη θηλυκότητα δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις σχέσεις των ατόμων και στο ενδιαφέρον για τους άλλους⁵⁸.

⁵⁵ Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.

⁵⁶ Global Human Resource Management Casebook, <http://bit.do/endJp>.

⁵⁷ Global Human Resource Management Casebook, <http://bit.do/endJp>.

⁵⁸ Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.

Αναφορικά με την Κύπρο: με βαθμολογία 58, βρίσκεται στο μέσο όρο μιας ανδροκρατούμενης κοινωνίας - προσανατολισμένης στην επιτυχία⁵⁹.

ε. Ο μακροπρόθεσμος προσανατολισμός (Long Term Orientation- LTO): Εκφράζει τον βαθμό που μια κοινωνία προσανατολίζεται στο μέλλον ή στο παρόν. Η διάσταση αυτή περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο μία κοινωνία διατηρεί δεσμούς με το παρελθόν της και πώς αντιμετωπίζει τις προκλήσεις του μέλλοντος. Κοινωνίες με χαμηλό βαθμό σε αυτή τη διάσταση επιλέγουν συνήθως να διατηρούν πιστά τις παραδόσεις τους, ενώ παράλληλα βλέπουν με καχυποψία κάθε αλλαγή στο μέλλον και δεν είναι ανοιχτές στην καινοτομία⁶⁰.

Η Κύπρος έχει μια ενδιάμεση βαθμολογία 59 σε αυτή τη διάσταση, που καταδεικνύει μια τάση προς τον μακροπρόθεσμο προσανατολισμό, όπου έμφαση δίνεται στις παραδόσεις, αλλά και στη μελλοντική ευημερία⁶¹.

στ. Η επιείκεια έναντι συγκράτησης (Indulgence vs. Restraint- IND): Ορίζει τον βαθμό στον οποίο τα μέλη μιας κοινωνίας προσπαθούν να ελέγξουν τις επιθυμίες και τις παρορμήσεις τους. Η διάσταση αυτή περιγράφει κατά πόσο τα μέλη μιας κοινωνίας είναι ανεκτικά σε βασικές ανθρώπινες αδυναμίες. Οι επιεικείς κοινωνίες δείχνουν κατανόηση στην τάση για ικανοποίηση των βασικών και φυσικών επιθυμιών που σχετίζονται με την απόλαυση της ζωής, τη διασκέδαση κτλ⁶².

Η Κύπρος με βαθμολογία 35 βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο και αυτό καταδεικνύει ότι υπάρχει υψηλός βαθμός επιείκειας⁶³.

Η μελέτη του Hofstede δείχνει λοιπόν ότι η κυπριακή κοινωνία είναι μια πατριαρχική ανδροκρατούμενη κοινωνία, συντηρητική προς την αλλαγή, που τείνει να δικαιολογεί καταστάσεις που έχουν να κάνουν με την άμεση φυσική ικανοποίηση (είναι επιεικής στις επιθυμίες και παρορμήσεις). Σε αυτό το πλαίσιο κουλτούρας, τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να «δικαιολογηθούν» αφού συνδέονται με τη σεξουαλικότητα και τη

⁵⁹ Global Human Resource Management Casebook, <http://bit.do/endJp>.

⁶⁰ Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.

⁶¹ Global Human Resource Management Casebook, <http://bit.do/endJp>.

⁶² Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.

⁶³ Global Human Resource Management Casebook, <http://bit.do/endJp>.

«φύση» των ανδρών. Επίσης, με βάση τις βαθμολογίες, πρόκειται για μία κοινωνία που πιστεύει στην ιεραρχία και θεωρεί τις ανισότητες μεταξύ των ανθρώπων αποδεκτές. Ταυτόχρονα, η Κυπριακή κουλτούρα φαίνεται να δίνει έμφαση στην παράδοση και κατά συνέπεια στους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους. Δηλαδή, με βάση την πιο πάνω κατηγοριοποίηση, η κυπριακή κουλτούρα, δέχεται τις έμφυλες ανισότητες και τείνει να τις αναπαράγει μέσω της παράδοσης.

2.3 Έμφυλη Οργανωσιακή Κουλτούρα

Οι θεωρίες για την οργανωσιακή κουλτούρα ήταν ουδέτερες ως προς το φύλο για πολλές δεκαετίες. Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, το πεδίο για την αναγνώριση της έμφυλης αντιμετώπισης της διοίκησης άνοιξε σημαντικά από τη Rosabeth Moss Kanter (1977) με το βιβλίο της *«Men and Women of the Corporation»*⁶⁴ το οποίο συνέδεσε την πολιτική, οικονομική και διαχειριστική προσέγγιση⁶⁵.

Στην πιο σύγχρονη βιβλιογραφία, οι Meyerson & Fletcher (2000:126), δίνοντας έμφυλη διάσταση στην έννοια της οργανωσιακής κουλτούρας αναφέρουν τα εξής: *«Οι περισσότεροι οργανισμοί έχουν δημιουργηθεί από τους άνδρες για τους άνδρες και βασίζονται σε ανδρικές εμπειρίες. Ακόμα κι αν οι γυναίκες έχουν εισέλθει στο εργατικό δυναμικό μαζικά, οι οργανωσιακοί ορισμοί της επάρκειας και της ηγεσίας εξακολουθούν να συνδέονται με στερεότυπα ανδρικά γνωρίσματα, όπως η σκληρότητα, η επιθετικότητα και η αποφασιστικότητα»*⁶⁶. Όπως εξάλλου αναφέρει και η Shakeshaft (1989), η κουλτούρα αποτελεί το μεγαλύτερο εμπόδιο για τις γυναίκες, γιατί η ανδρική κυριαρχία χαρακτηρίζει μια κοινωνία η οποία στηρίζει και ενισχύει ένα ανδροκρατικό σύστημα στους οργανισμούς⁶⁷.

Εξάλλου, σύμφωνα με τις Κογκίδου & Τάκη (2005), η ιδεολογία που προέρχεται από την πατριαρχική κοινωνική οργάνωση συνεχίζει να αναπαράγεται σε διαφορετικό βαθμό και με

⁶⁴ Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books. Republished 1993.

⁶⁵ Adelina Broadbridge and Jeff Hearn, *Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice*, 2008, *British Journal of Management*, (19), s1, 38-49. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>

⁶⁶ Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000, January/February). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78, 1, 126-136.

⁶⁷ Shakeshaft, C. (1989). *Women in Educational Administration*. Newbury Park, California: Sage Publications.

άλλες μορφές και τρόπους, ακόμα και όταν υπάρχουν νέες κοινωνικές συνθήκες,. Αυτό αντανακλάται στη διοίκηση και στην οργανωσιακή κουλτούρα των οργανισμών, όπου αυτές οι έμφυλες διακρίσεις φαίνονται στα εξής:

- α) στα διοικητικά στερεότυπα (διοικητής-άνδρας),
- β) στην απουσία μεντόρων για τις γυναίκες,
- γ) στο κυρίαρχο αρρενωπό διοικητικό στυλ,
- δ) στις γραφειοκρατικές δομές των οργανισμών και
- ε) στην επιλογή και αξιολόγηση των διοικητικών στελεχών⁶⁸.

Οι Broadbridge και Hearn (2008), ενισχύοντας τα πιο πάνω, αναφέρουν ότι η διοίκηση και η διαχείριση χαρακτηρίζονται ως έμφυλες από πολλές απόψεις, αφού το φύλο και οι έμφυλες σχέσεις εξουσίας είναι σημαντικά καθοριστικά χαρακτηριστικά των περισσότερων οργανισμών και διοικήσεων. Οι οργανισμοί και οι διοικήσεις τους δεν είναι απλά δομημένοι με βάση το φύλο, αλλά διαπνέονται και αποτελούνται από και μέσα από το φύλο. Ταυτόχρονα όμως οι οργανωτικές και διοικητικές πραγματικότητες κατασκευάζουν και μερικές φορές ανατρέπουν τις δεσπόζουσες έμφυλες σχέσεις. Η εμφυλοποίηση εμφανίζεται τόσο σε ομάδες έμφυλων ανθρώπων, όσο και σε έμφυλες πρακτικές και αυτό ισχύει ακόμη και όταν οι οργανισμοί και οι διοικήσεις αποτελούνται από άνδρες ή ακόμη και μόνο από γυναίκες⁶⁹. Αυτό σημαίνει, όπως αναφέρει η Martin (2004), ότι η οργανωσιακή κουλτούρα των οργανώσεων είναι έμφυλη και υιοθετούν έμφυλες πρακτικές, ανεξάρτητα εάν διοικούνται από άντρες ή γυναίκες, εφόσον ο κάθε οργανισμός από μόνος του δημιουργεί εξουσία.

Η Acker (1992), επεξηγώντας την εμφυλοποίηση των οργανισμών, αναφέρει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες, μέσω ενσωματώσεων, αλλά και αποκλεισμών, ειδικεύονται σε συγκεκριμένα είδη τυπικής και άτυπης εργασίας, με κάθετους και οριζόντιους διαχωρισμούς σε οργανισμούς και στη διοίκησή τους. Πολλές οργανώσεις και διοικήσεις χαρακτηρίζονται από

⁶⁸ Κογκίδου Δ. & Τάκη Β. (2005). Γυναίκες στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης - Τα Οργανωσιακά Εμπόδια. Στο: Π. Γεωργογιάννη (Επιμ.) Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκηση Α/Βάθμιας και Β/Βάθμιας Εκπαίδευσης. Τόμος 3ος, σσ. 203-216. Πάτρα: Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών.

⁶⁹ Broadbridge, A and Hearn, J, Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice, 2008, British Journal of Management, (19), s1, 38-49. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>.

ξεκάθαρα έμφυλα πρότυπα στην ιεραρχία, στον επαγγελματικό διαχωρισμό, στη σεξουαλικότητα και στις οικογενειακές ευθύνες⁷⁰.

Συμφωνώντας με την Acker, οι Broadbridge και Hearn (2008), διαπιστώνουν ότι η αποτελεσματική διοίκηση των οργανισμών συχνά θεωρείται ότι είναι σύμφωνη με τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά που αποτιμώνται σε άνδρες (διεκδίκηση, αυστηρότητα, κυριαρχία, ανταγωνισμός) και γι' αυτό στο πλαίσιο της διοίκησης επιμένουν ισχυρές έμφυλες ειδικότητες. Η διοίκηση υπόκειται και συμβάλλει στο χώρο εργασίας με έμφυλες σχέσεις εξουσίας εντός και μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων, στις προσλήψεις, στην επιλογή, στην αξιολόγηση, στην ανέλιξη κτλ⁷¹.

Σημαντικό ρόλο, σύμφωνα με τη Gherardi (1996), διαδραματίζει και η χρήση της γλώσσας, η οποία περιλαμβάνει το διαχωρισμό και τη διαφοροποίηση, αλλά και τη δύναμη, αφού η χρήση του αρσενικού και του θηλυκού γένους και η ιεράρχηση του αρσενικού γένους ως πρώτου, πολλές φορές πετυχαίνει να κάνει αόρατο το θηλυκό γένος (όπως και στην Ελληνική γλώσσα). Όπως αναφέρει η ίδια συγγραφέας, άνδρες και γυναίκες βρίσκονται σε μια διχοτομική και ιεραρχική σχέση: ο πρώτος όρος ορίζεται σε θετική γλώσσα ως ο Ένας, ο δεύτερος ορίζεται από τη διαφορά, ως ο Άλλος⁷². *«Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες είναι αιχμάλωτοι του φύλου τους, αν και με διαφορετικούς τρόπους, με ασύμμετρες καταστάσεις εξουσίας και με ένα συντονισμένο τρόπο, αφού η χρήση της γλώσσας έχει εμφυλοποιηθεί»*. Για παράδειγμα, για τους άνδρες θεωρείται «φυσιολογικό» αν υβρίσουν, ενώ για τις γυναίκες όχι.

Η Gherardi (1996) υποστηρίζει επίσης ότι όλες οι κοινωνικές πρακτικές, συμπεριλαμβανομένης της έννοιας του υποκειμένου και της υποκειμενικότητας, δεν διαμεσολαβούνται απλά από τη γλώσσα, αλλά έχουν συσταθεί μέσω της. Η δομή ενός οργανισμού διαφοροποιεί τα άτομα, τα καθιστά άνισα μέσα σε σχετικά σταθερές και άκαμπτες κοινωνικές θέσεις, αφού εκφράζουν μια έμφυλη συμβολική τάξη που δημιουργεί μια δευτερεύουσα διαφορά, γυναικείους και ανδρικούς τομείς, διαχωρισμένα επαγγέλματα,

⁷⁰ Acker, J. (1992). Gendering organizational theory". In: A. J. Mills and P. Tancred (eds.), Gendering Organizational Analysis, pp. 248-260. Newbury Park, CA: Sage.

⁷¹ Broadbridge, A and Hearn, J. Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice, 2008, British Journal of Management, (19), s1, 38-49. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>.

⁷² Ο Άλλος, ήταν το μάθημα που διδάχθηκε από τη Simone de Beauvoir (1949), η οποία αναφέρεται στην έννοια του «δεύτερου φύλου», μια εξαιρετικά χρήσιμη αναλυτική κατηγορία, για να περιγράψει τις θηλυκές εμπειρίες της υποταγής.

διαφορές στο στάτους, στη δύναμη και στη γνώση. Αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «σε οργανωτικές κουλτούρες που οι έμφυλες σχέσεις και τα όρια μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι ξεκάθαρα, δεν έχουν θέση οι γυναίκες, αφού οι έμφυλες σχέσεις βασίζονται στην ηγεμονία του Ενός και στην αποσιώπηση του Άλλου». Με το ίδιο σκεπτικό υποστηρίζει ότι «οι πλαισιωμένες, τοποθετημένες και ιστορικοποιημένες έμφυλες σχέσεις αποδίδουν ένα οριοθετημένο νόημα σε άνδρες και γυναίκες σε κάθε κουλτούρα και συνδέονται πάντα τόσο σε σχέση με τα αρχέτυπα της αρρενωπότητας όσο και της θηλυκότητας, που καθορίζουν τη διαφορά» (Gherardi, 1996)⁷³.

Η Smith (1990) εισάγει την έννοια του έμφυλου πλαισίου (subtext), όπου πίσω από μια λέξη κρύβεται μια άλλη και αναφέρει ότι «η εμφάνιση ουδετερότητας και απροσωπίας κρύβει το υποκείμενο της τάξης, της φυλής και του φύλου». Το έμφυλο πλαίσιο/subtext ενσωματώνει τον γραπτό λόγο, την ομιλία και άλλα συμβολικά φαινόμενα μέσω των οποίων πραγματοποιείται η κοινωνική παραγωγή νοήματος, όπου οι κυρίαρχες παρουσιάσεις κειμένου συσκοτίζουν και το έμφυλο υποκείμενο⁷⁴. Για παράδειγμα, οι γυναίκες έχουν αποσιωπηθεί από την ιστορία, ενώ σε όλους τους απελευθερωτικούς αγώνες είχαν ρόλο και συνεισφορά. Το ίδιο συνέβη και στις επιστήμες, αφού προβάλλονται μόνο άνδρες επιστήμονες και αποσιωπείται η συνεισφορά των γυναικών.

Η έννοια της Acker (1992) για τον ασώματο εργαζόμενο (disembodied) είναι ένα παράδειγμα αυτής της απόκρυψης και συσκοτίσης. Γι' αυτό το λόγο, ως έμφυλες μπορούν να χαρακτηριστούν όλες «οι ασύμμετρες συστημικές, σχεσιακές και συμβολικές κοινωνικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, οι οποίες παράγονται μέσα σ' ένα δοσμένο ιστορικό και κοινωνικο-πολιτικό περιβάλλον. Ο άυλος/ασώματος εργαζόμενος δεν είναι έμφυλα ουδέτερος, αλλά παράγει και παράγεται από το έμφυλο υποκείμενο στους οργανισμούς, αφού η σχέση αρσενικό/θηλυκό είναι κατά κανόνα σχέση ιεραρχίας: ιεραρχία κατά νόμο ή κατ' έθιμο, όπου υπεισέρχονται οι νόμοι και οι κανόνες κατανομής της δύναμης και της εξουσίας στην κοινωνία»⁷⁵.

⁷³ Gherardi, S (1996) 'Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World' Gender Work and Organization Vol 3 No 4 pp 187–201.

⁷⁴ Smith D. (1990). The Conceptual Practices of Power, a Feminist Sociology of Knowledge. Boston: Northeastern University Press.

⁷⁵ Acker, J (1990), Heirarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organization, Gender and Society, Vol. 4, pp. 139-158. Αυτούσια μετάφραση της γράφουσας.

Ένα από τα βασικά επιχειρήματα της Acker (1992) είναι ότι αυτός ο «ιδεατός εργαζόμενος», ο οποίος είναι ασώματος (δεν είναι ούτε άνδρας, ούτε γυναίκα), συνδέεται σιωπηρά με ορισμένους οργανωτικούς ρόλους και συμπεριφορές με στερεότυπα θηλυκά και αρσενικά χαρακτηριστικά. Αυτά τα στερεότυπα τείνουν να υποστηρίζουν την πιο έγκυρη συμμετοχή των ανδρών σε οργανωτικούς ρόλους και συντηρούν με αυτόν τον τρόπο μια σειρά από έμφυλες προκαταλήψεις στις οργανωτικές δομές, στις κουλτούρες και στις πρακτικές των οργανισμών. Για παράδειγμα, αυτός ο υποθετικός/ιδεατός εργαζόμενος δεν έχει άλλες ευθύνες εκτός από την εργασία του και μπορεί να αφοσιωθεί σε αυτήν. Αντίθετα, η εργασία ενός/μιας εργαζομένου/εργαζομένης με οικογενειακές ευθύνες θα επηρεάζεται από αυτές τις ευθύνες και θα τον/την κάνουν να θεωρείται ακατάλληλος/ακατάλληλη για τη θέση που κατέχει ή διεκδικεί. Οι γυναίκες είναι αυτές που είναι επιφορτισμένες με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ενώ οι άνδρες αφοσιώνονται απερίσπαστα στην εργασία τους. Με αυτόν τον τρόπο συνδέεται με το φύλο η έννοια της εργασίας, η οποία παρουσιάζεται – εσφαλμένα - ως ουδέτερη ως προς το φύλο.

Άρα, αυτός ο υποθετικός ασώματος εργαζόμενος που φαινομενικά δεν έχει φύλο, φαίνεται τελικά να απευθύνεται στους άνδρες που η ζωή τους επικεντρώνεται στην πλήρη απασχόληση, καθώς οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με τη φροντίδα του συζύγου, των παιδιών και του σπιτιού. Με αυτόν τον τρόπο η Acker αναφέρει ότι η έννοια της «εργασίας» είναι σιωπηρώς μια έμφυλη έννοια, αν και η οργανωτική λογική την παρουσιάζει ως ουδέτερη ως προς το φύλο. Αυτή η λογική διατηρεί την κατάταξη του φύλου σε οργανισμούς και στην κοινωνία. Αυτή η έμφυλη ουδετερότητα βρίσκεται σε όλες τις οργανωσιακές διαδικασίες και αποκρύπτει τελικά τις πρακτικές διακρίσεων που γίνονται σε ένα οργανισμό (Acker, 1992)⁷⁶.

Όταν η οργανωσιακή κουλτούρα των οργανισμών παρουσιάζεται ως έμφυλα ουδέτερη, σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν πλήρη ευελιξία και δέσμευση. Αυτό επηρεάζει όμως δυσανάλογα τις γυναίκες, οι οποίες είναι συνήθως επιφορτισμένες με τις οικογενειακές ευθύνες. Έτσι, οι γυναίκες - μητέρες πρέπει να αποδεικνύουν την αξιοπιστία και την αφοσίωσή τους, αφιερώνοντας τον εαυτό τους στην εργασία σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες συναδέλφους τους. Κατά συνέπεια, η ικανότητα των γυναικών να συνδυάζουν μια επιτυχημένη καριέρα με άλλους κοινωνικούς ρόλους είναι πιο περιορισμένη

⁷⁶ Acker, Joan. "From Sex Roles to Gendered Institutions." *Contemporary Sociology*, vol. 21, no. 5, 1992, pp. 565–569. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/2075528. Αυτούσια μετάφραση της γράφουσας.

σε σχέση με αυτή των ανδρών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να θεωρείται ως μέτρο σύγκρισης η εργασιακή συμπεριφορά, ήθος και αξίες των ανδρών, αφού αυτά παρουσιάζονται ως ορθά, παραμερίζοντας ή και αποκρύβοντας τις εμπειρίες, ανάγκες και ιδιαιτερότητες των γυναικών.

Η προσέγγιση της Acker (1992) στην οργανωσιακή ανάλυση απαιτεί από τους/τις ερευνητές/ερευνήτριες να εξετάζουν όχι μόνο τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά συγκεκριμένων θεσμικών και οργανωτικών πλαισίων, αλλά και τις καθημερινές πρακτικές και τον λόγο που δημιουργούν ή εξορθολογούν για να κρύβουν τις ανισότητες. Επίσης, η Martin (2004) αναφέρει ότι ενώ οι πρακτικές είναι το γνωστό, συνεχιζόμενο και (σχετικά) προβλέψιμο έμφυλο περιεχόμενο, η πρακτική εξάσκηση του φύλου είναι αναδυόμενη, επεισοδιακή, μεταβλητή και συχνά απρόβλεπτη. Η έμφυλη πρακτική στην κοινωνική ζωή, εξασφαλίζει τη συνέχιση των έμφυλων θεσμών⁷⁷. Αυτό σημαίνει ότι με τον ίδιο τρόπο που ακολουθούμε συνειδητά ή ασυνειδητά αυτές τις έμφυλες πρακτικές, με τον ίδιο τρόπο μπορούμε να μεταβάλουμε καταστάσεις, σταματώντας να ακολουθούμε στερεότυπες αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους και υιοθετώντας νέες πρακτικές. Εξ'αλλου, οι άνθρωποι ασκούν εμπρόθετη δράση στην εργασία με τη συμμόρφωσή τους με τους ισχύοντες κανόνες, αλλά και με την αντίστασή τους σε αυτούς (Martin, 2006).

Η προσοχή που πρέπει να δίνουν λοιπόν οι ερευνητές/τριες στην εξερεύνηση των πρακτικών εμφυλοποίησης είναι καίριας σημασίας, ιδιαίτερα επειδή η ακούσια ή αυθόρμητη πρακτική/εξάσκηση των φύλων είναι περισσότερο διαδεδομένη στον χώρο εργασίας παρά η εκούσια. Η Martin (2006) αναφέρει ότι αυτές οι πρακτικές εμφυλοποίησης περιλαμβάνουν γνωστές και αποδεκτές μορφές ντυσίματος, συμπεριφοράς, γλώσσας, εκφράσεις, δράσεις και συμφέροντα που είναι πολιτισμικά διαθέσιμα και κανονιστικά ή στερεοτυπικά και συνδέονται με το ένα ή το άλλο φύλο. Ορισμένες πρακτικές θεωρούνται ως κατάλληλες μόνο για τα αγόρια ή τους άνδρες, κάποιες μόνο για τα κορίτσια ή τις γυναίκες (αν και για πολλούς, είναι αποδεκτές και για τα δύο φύλα). Οι άνθρωποι ακολουθούν ενεργά την ενδυμασία και συμπεριφορά που είναι κατάλληλα για την έμφυλη κατάστασή τους, υπονοώντας μια συνειδητή πρόθεση να συμμορφωθούν με τις επιταγές του θεσμού των δύο φύλων⁷⁸. Με άλλα λόγια, το φύλο ασκείται στην εργασία στο πλαίσιο της δύναμης, όπου οι άνδρες κατέχουν τις περισσότερες από τις πιο ισχυρές θέσεις και οι περισσότερες γυναίκες είναι υποδεέστερες των

⁷⁷ Martin, P.Y. Gender as Social Institution, *Social Forces*, 82, 1249-1273.

⁷⁸ Martin.P.Y. Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity Gender, Work and Organization. Vol. 13 No. 3 May 2006. Blackwell Publishing Ltd 2006.

ανδρών στην επίσημη δομή εξουσίας, όπου το φύλο ασκείται μέσα σε ένα πλαίσιο εξουσίας που συχνά ενισχύει βλαβερές πτυχές του για τις γυναίκες⁷⁹.

Σύμφωνα με τη Martin (2004), οι κοινωνικοί θεσμοί:

- α) Υιοθετούν διακριτές κοινωνικές πρακτικές που επαναλαμβάνονται, ανακυκλώνονται, ή επαναλαμβάνονται (σε βάθος χρόνου) από τα μέλη της ομάδας.
- β) Περιορίζουν, αλλά, και διευκολύνουν τη συμπεριφορά και τις δράσεις των μελών της κοινωνίας/ομάδας.
- γ) Εμπεριέχουν κοινωνικές θέσεις και σχέσεις που χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερες προσδοκίες, κανόνες/προδιαγραφές και διαδικασίες, όπου η συμπεριφορά τους διαμορφώνεται ευρέως από τους κοινούς πολιτιστικούς τους κανόνες ή πρότυπα/νόρμες.
- δ) Εσωτερικεύονται από τα μέλη της ομάδας ως ταυτότητες και ως εαυτοί και εμφανίζονται ως προσωπικότητες.
- ε) Έχουν μια ιδεολογία νομιμοποιητική που διακηρύσσει την ορθότητα και την αναγκαιότητα των ρυθμίσεων, των πρακτικών τους και των κοινωνικών σχέσεων.
- στ) Είναι ασυνεπείς, αντιφατικοί, και γεμάτοι συγκρούσεις.
- ζ) Αλλάζουν συνεχώς, αφού οι σημερινές πρακτικές τροποποιούν τις πρακτικές του παρελθόντος και παράγουν ελαφρώς ή πολύ μεταβαλλόμενες πρακτικές.
- η) Οργανώνονται σε συμφωνία με την εξουσία και διαπνέονται από αυτήν. Οι θεσμικές θέσεις και πρακτικές προσδίδουν προνόμιο και πλεονεκτήματα σε κατεστημένους φορείς συγκεκριμένων κοινωνικών θέσεων και υποταγή και μειονεκτήματα σε άλλους και ο κάθε οργανισμός από μόνος του δημιουργεί εξουσία (Martin, 2004)⁸⁰.

Η McGinley (2008) συνδέοντας το φύλο με την παρενοχλητική συμπεριφορά, αναφέρει ότι το φύλο είναι ενσωματωμένο στο χώρο εργασίας και αυτό οφείλεται στις αντιλήψεις για τις έμφυλες διαφορές και την κατωτερότητα του θηλυκού, αλλά και στις προσπάθειες ενίσχυσης της αρρενωπότητας της ομάδας και της εργασίας⁸¹. Η έννοια του “ηγεμονικού ανδρισμού” (hegemonic masculinity) διατυπώθηκε το 2005 από την Connel και επηρέασε τη σκέψη για

⁷⁹ Martin.P.Y. Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity Gender, Work and Organization. Vol. 13 No. 3 May 2006. Blackwell Publishing Ltd 2006.

⁸⁰ Martin.P.Y. Gender as Social Institution, Social Forces, 82, June 2004, Volume 82, Number 4, p.p:1249-1273.

⁸¹ McGinley, Ann C., "Creating Masculine Identities: Bullying and Harassment "Because of Sex"" (2008). Scholarly Works. Paper 18. <http://scholars.law.unlv.edu/facpub/18>.

τους άνδρες, το φύλο και την κοινωνική ιεραρχία. Σύμφωνα με την Connell, η ηγεμονία αφορά στην πολιτιστική κυριαρχία στην κοινωνία συνολικά, όπου σε αυτό το πλαίσιο υπάρχουν συγκεκριμένες σχέσεις φύλου, κυριαρχίας και υποταγής και μεταξύ ομάδων ανδρών. Αναφέρει ότι η σημαντικότερη περίπτωση στη σύγχρονη Ευρωπαϊκή και Αμερικανική κοινωνία είναι η κυριαρχία των ετεροφυλόφιλων ανδρών και η υποταγή των ομοφυλόφιλων ανδρών. Η συσχέτιση του φύλου όμως είναι επικεντρωμένη σε ένα απλό δομικό γεγονός, που αφορά τον μισό πληθυσμό της γης, που αποτελούν οι γυναίκες. Η παγκόσμια κυριαρχία των ανδρών επάνω στις γυναίκες παρέχει τη βάση για σχέσεις ανάμεσα σε άνδρες που ορίζουν έναν “ηγεμονικό τύπο ανδρισμού” σε όλη την κοινωνία.

Η Connell ορίζει τον “ηγεμονικό ανδρισμό” ως «μια κοινωνική υπεροχή που επεκτείνεται στην οργάνωση της ιδιωτικής ζωής και των πολιτιστικών διαδικασιών». Αυτός ο ανδρισμός κατασκευάζεται σε σχέση, αλλά και σε αντίθεση με τη «θηλυκότητα», αφού υπερασπίζεται σθεναρά την υποχρεωτική ετεροσεξουαλικότητα, την ομοφοβία, τον μισογυνισμό, την κατοχή και άσκηση εξουσίας, την επιθετικότητα και βιαιότητα, καθώς και τις τεχνικές ή τεχνολογικές ικανότητες. Το ζήτημα που θέτει είναι τα *αίτια*, όχι απλά το γεγονός ότι οι άνδρες είναι ισχυροί. Προσπαθεί να εντοπίσει πού στηρίζεται η δύναμη των ανδρών, καθώς επωφελούνται από την υποταγή των γυναικών μέσω της αμειβόμενης εργασίας, της βίας, της σεξουαλικότητας, της φροντίδας των παιδιών κτλ. Τα τρία χαρακτηριστικά του ηγεμονικού ανδρισμού είναι η κοινωνική θέση (όπου ανεξαρτήτως φύλου τα άτομα μπορούν να κινηθούν), το σύνολο των «ανδρικών» πρακτικών και χαρακτηριστικών, καθώς και το ότι, όταν αυτές οι πρακτικές θεωρούνται φυσιολογικές και ενσωματώνονται από άνδρες και γυναίκες, έχουν εκτεταμένα πολιτιστικά και κοινωνικά αποτελέσματα⁸².

Οι Ely και Padavic (2007) θεωρούν ότι ο σύνδεσμος του φύλου προς το σώμα και την αναπαραγωγή είναι μέρος μιας ιστορικής διαδικασίας, της οποίας το περιεχόμενο και τα νοήματα αλλάζουν διαχρονικά. Η γυναίκα ορίζεται ως το αντίθετο του άνδρα και το κοινωνικό φύλο καταρρέει σε βιολογικό φύλο⁸³ σαν να είναι ένα φυσικό γεγονός⁸⁴. Όλες οι έμφυλες διαφορές που δεν οφείλονται στο βιολογικό φύλο και επηρεάζουν δυσμενώς τις

⁸² Connell, R.W. and Messerschmidt, J.W. 2005. “Hegemonic masculinity: Rethinking the concept” *Gender and Society* 19(6):829-859.

⁸³ Βλέπε επίσης Butler, 1993, σχετικά με το πώς το βιολογικό και όχι μόνο το κοινωνικό φύλο, κατασκευάζεται κοινωνικά.

⁸⁴ Ely, R & Padavic, I. A Feminist Analysis of Organizational Research on Sex Differences. *Academy of Management Review* 2007, Vol. 32, No. 4, 1121-1143.

γυναίκες σε όλους τους τομείς, καταλήγουν να θεωρούνται ως «φυσικές» και όχι ως κοινωνικά κατασκευασμένες, οι οποίες όμως μπορούν και να αλλάξουν σταδιακά. Με αυτό τον τρόπο, η αρρενωπότητα και η θηλυκότητα ενσαρκώνονται σε οργανισμούς: η ιδανική ηγεμονική αρρενωπότητα τείνει να υπογραμμίζει την εξουσία, την αυτονομία και αυτάρκεια, είναι προσανατολισμένη στην ικανοποίηση των συμφερόντων και τις επιθυμίες των ανδρών και ως εκ τούτου τονίζει την εξάρτηση, την προστασία, και τη συμμόρφωση των γυναικών. Μπορεί αυτά να μη συμπίπτουν με την πραγματική εικόνα των περισσότερων ανδρών και γυναικών, εν τούτοις όμως, πολλοί άνθρωποι υποστηρίζουν και βασίζονται σε αυτά τα ιδανικά και κρίνονται σύμφωνα με αυτά. Σε συλλογικό επίπεδο, η ηγεμονική μορφή της αρρενωπότητας γίνεται ορατή μεταξύ όσων κατέχουν θεσμική εξουσία. Επομένως, όπως αναφέρουν οι συγγραφείς, η θηλυκότητα, όπως και η αρρενωπότητα, δεν αποτελεί ένα ενιαίο κατασκευάσμα, αλλά μια ποικιλία χαρακτηριστικών και προσδοκιών που βασίζεται στο ποιος ορίζει τη θέσπιση των συμπεριφορών και ποιος την αξιολόγησή τους. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις αποτελούν ένα βασικό μηχανισμό όπου ενσωματώνεται τη διαδικασία αυτή και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν βασικό χώρο παραδειγμάτων αυτού του μηχανισμού (Ely & Padavic, 2007).

Οι ίδιες συγγραφείς, αναφέρουν επίσης ότι *«η εξουσία είναι κεντρικής σημασίας για την έννοια του φύλου»* με τουλάχιστον τρεις αλληλένδετους τρόπους:

α) Το φύλο και η εξουσία συνδέονται δομικά, στη μεγαλύτερη εκπροσώπηση των ανδρών σε θέσεις εργασίας με υψηλότερες αμοιβές, μεγαλύτερο στάτους και πιο επίσημη οργανωτική, πολιτική και θεσμική εξουσία.

β) Συνδέονται πολιτισμικά, στις κοινωνικές πρακτικές που κατασκευάζουν τα καθήκοντα, τις θέσεις και τα έμφυλα χαρακτηριστικά, όπως την παράθεση των ανδρών/αρρενωπότητας ως ισχυρών και των γυναικών/θηλυκότητας ως συμβιβαστικών σε ένα έμφυλο σύστημα που ευνοεί τους άνδρες.

γ) Η λειτουργία της εξουσίας ασκείται εξωτερικά και εσωτερικά. Εξωτερικά, λειτουργεί με πρακτικές, μορφές γνώσης, και τρόπους ορθολογισμού που συνήθως αναπτύσσονται σε μια προσπάθεια να διαμορφώσουν τη συμπεριφορά, τις επιθυμίες, και τις ανάγκες των ανθρώπων

και εσωτερικά, λειτουργεί για να ενσωματωθεί να αντισταθεί/απορριφθεί σε τέτοιες προσπάθειες» (Ely & Padavic, 2007)⁸⁵.

Η Panayiotou (2010) στην κριτική ανάλυσή της για τον τρόπο με τον οποίο κατασκευάζεται η αρρενωπότητα στον κινηματογράφο, εστιάζει στις αναπαραστάσεις των διευθυντών και στην αλληλεπίδραση μεταξύ της πρακτικής της διοίκησης και της πρακτικής του φύλου. Χρησιμοποιώντας μια επιτελεστική προσέγγιση, το άρθρο επικεντρώνεται στο «λέγοντας και κάνοντας το φύλο» - 'the saying and doing of gender' - και υποστηρίζει ότι ο τρόπος που αναπαρίστανται οι οργανισμοί στις ταινίες αποτελεί πεδίο δοκιμών για ανταγωνιστικές μορφές αρρενωπότητας. Όπως αναφέρει, στην πραγματικότητα, ο «οργανωτικός ήρωας» μπορεί να προσφέρει ένα είδος αντίστασης στα κυρίαρχα πολιτισμικά παραδείγματα, ειδικά της «ηγεμονικής αρρενωπότητας», έτσι ώστε οι ταινίες του Χόλυγουντ να μην ευθύνονται μόνο για τη διάδοση κυρίαρχων πατριαρχικών συζητήσεων αλλά να αφήνουν, ταυτόχρονα, και χώρο για την αμφισβήτηση αυτών των συζητήσεων⁸⁶.

Πολύ σημαντική θεωρείται η θέση της Acker (1992), η οποία απαριθμεί τέσσερις «έμφυλες διαδικασίες» που οι θεωρητικοί μπορούν να μελετήσουν για να εξετάσουν τους τρόπους με τους οποίους εμφυλοποιούνται οι οργανισμοί:

- η πρώτη αφορά «στην παραγωγή των έμφυλων διαιρέσεων», συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης σχηματοποίησης των θέσεων εργασίας, των μισθών και των ιεραρχιών, της δύναμης και της υποταγής και τις πρακτικές γύρω από την αναπαραγωγή και την αντίσταση.

- η δεύτερη αναφέρεται «... στη δημιουργία συμβόλων, εικόνων, και μορφών συνείδησης που εξηγούν, δικαιολογούν, και σπανιότερα, αντιτίθενται στις έμφυλες διαιρέσεις». Αυτά περιλαμβάνουν τη γλώσσα, την ιδεολογία, τη δημοφιλή και υψηλή κουλτούρα, την ενδυμασία, τον Τύπο και την τηλεόραση. Ακόμα και αν αυτή η δημιουργία δεν είναι προφανής, οι περισσότεροι οργανισμοί αναπαράγουν το φύλο, καθορίζοντας την επιτυχία με όρους ανδρικών αξιών.

- η τρίτη περιλαμβάνει «τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων που θεσπίζουν την κυριαρχία και την υποταγή και δημιουργούν συμμαχίες και αποκλεισμούς».

⁸⁵ Ely, R & Padavic, I. A Feminist Analysis of Organizational Research on Sex Differences. *Academy of Management Review* 2007, Vol. 32, No. 4, 1121-1143.

⁸⁶ Panayiotou, A. (2010). 'Macho' managers and organizational heroes: competing masculinities in popular films. *Organization*, 17(6), 659-683. <https://doi.org/10.1177/1350508410366275>.

- η τέταρτη τονίζει την «εσωτερίκευση των επιπτώσεων των έμφυλων οργανισμών από το ίδιο το άτομο, το οποίο, όμως, μπορεί και να αλλάξει τη συμπεριφορά του» (Acker, 1992: 565-569)⁸⁷.

Πρωταρχικό παράδειγμα της Acker (1990) για την έμφυλη διαδικασία είναι οι αξιολογήσεις των θέσεων εργασίας, οι οποίες δεν είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, αλλά μάλλον χρησιμεύουν στην αναπαραγωγή της ανισότητας. Πρώτο, σημειώνει ότι η αξιολόγηση της εργασίας είναι ευθύνη της διεύθυνσης, η οποία στις περισσότερες περιπτώσεις είναι ανδροκρατούμενη. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά, «μια εργασία» περιέχει ήδη την έμφυλη διαίρεση της αγοράς εργασίας και τον διαχωρισμό μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού. Η έννοια της «εργασίας» προϋποθέτει μια συγκεκριμένη έμφυλη οργάνωση της οικιακής ζωής και της κοινωνικής παραγωγής (Acker, 1990)⁸⁸. Κατηγορεί δε τις γραφειοκρατικές δομές και τους εκτεταμένους κανόνες ή τα κείμενα τους ως υπεύθυνα για την ψευδή έμφυλη ουδετεροποίηση των οργανισμών (Acker, 1992). Αυτό συμβαίνει αφού στο όνομα της ισότητας ισοπεδώνουν τα φύλα, χωρίς να αναφέρονται στα διαχρονικά προβλήματα των γυναικών που χρήζουν αντιμετώπισης.

Στην πέμπτη ενότητα θα παρουσιαστεί εκτενέστερη ανάλυση των έμφυλων διαδικασιών της Acker σε σχέση με τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου. Παρατηρείται, για παράδειγμα, ότι οι δομές των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν αποκλείουν άμεσα τις γυναίκες από το να διεκδικήσουν θέσεις στα σώματα λήψης αποφάσεων αφού αυτό, άλλωστε, θα ήταν και παράνομο. Έμμεσα όμως, τόσο με τον καθορισμό συνεδριάσεων σε βραδινές ώρες, όσο και με τη μη ρητή σύσταση να προωθηθούν γυναίκες, τις αποκλείουν ουσιαστικά και τις περιθωριοποιούν. Επιπρόσθετα, δεν προώθησαν την αναγνώριση της κοινωνικής αξίας της μητρότητας και δεν έθεσαν έμπρακτα τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στις προτεραιότητές τους. Αντίθετα, προώθησαν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τη μερική απασχόληση ως μέτρα που θα βοηθούσαν τις εργαζόμενες μητέρες και όχι τους εργαζόμενους γονείς, αναπαράγοντας έτσι τους έμφυλους ρόλους. Επίσης, δεν κατέβαλαν καμιά ιδιαίτερη προσπάθεια για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού στις επιχειρήσεις, αλλά ούτε και στο εσωτερικό τους.

⁸⁷ Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2075528>.

⁸⁸ Acker, J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society*, 4(2), 1990: 139-158.

Σε σχέση με την πιο πάνω περιγραφή της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ξεκάθαρο αποτέλεσμα και παράγωγο της. Οι Πηλαβάκη και Βακόλα (2007) αναφέρονται σε δυο ξεχωριστούς οργανωσιακούς παράγοντες που ευθύνονται στην ύπαρξη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, στο οργανωσιακό κλίμα και στις συνθήκες εργασίας⁸⁹. Το φεμινιστικό κίνημα επίδρασε βέβαια καταλυτικά στην ανατροπή αυτής της κατάστασης, αφού μέσα από τους αγώνες και τις πιέσεις που άσκησε, πέτυχε να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή σε θέματα όπως η ισότητα, η κακοποίηση, ο βιασμός και η σεξουαλική παρενόχληση. Όπως αναφέρουν οι Thomas & Kitzinger (1997), το φεμινιστικό κίνημα συνέδεσε άμεσα την ισότητα της μεταχείρισης και των όρων εργασίας με τα προβλήματα της ανάπτυξης και της δομής της κοινωνίας προσδίδοντας στο Λόγο των γυναικών τα στοιχεία της διεκδίκησης συγκεκριμένων δικαιωμάτων, νομοθετικά κατοχυρωμένων. Αυτοί οι αγώνες και πιέσεις στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη είχαν ως αποτέλεσμα τόσο την κοινωνική ευαισθητοποίηση για την έκταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και των συνεπειών του σε ψυχολογικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο σε βάρος των θυμάτων, όσο και την κινητοποίηση των εθνικών και διεθνών νομοθετικών οργάνων για την αντιμετώπισή του και τη νομοθετική κατοχύρωση του. Αναφέρουν, επίσης ότι από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη πάρθηκαν μέτρα, τα οποία συνέτειναν στην ποινικοποίηση αυτού του προβλήματος στον εργασιακό χώρο. Ενός προβλήματος που προσβάλλει μεταξύ άλλων την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλλά ταυτόχρονα γίνεται κοινωνικά ανεκτό και συντηρείται από τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία.

Στην επόμενη ενότητα θα δούμε σε συντομία το διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο που υιοθετήθηκε με στόχο την πρόληψη και καταπολέμηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

⁸⁹ Πηλαβάκη, Α & Βακόλα, Μ. (2007). Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Κεφ. 12 του επιστημονικού τόμου «Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σιδέρη 2007.

Ενότητα Τρίτη – Θεσμικό και Νομικό Πλαίσιο Πρόληψης και Αντιμετώπισης του φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η Finley (1989) αναφέρει ότι η νομική γλώσσα είναι αρσενική γλώσσα, διότι προέρχεται κατά κύριο λόγο από την εμπειρία των ανδρών και από την ισχυρή κοινωνική τους θέση σε σχέση με τις γυναίκες. Ο ισχυρισμός ότι ο νόμος είναι πατριαρχικός, δε σημαίνει ότι οι γυναίκες δεν έχουν εξεταστεί ή κατανοηθεί από τον νόμο - αφού οι γυναίκες υπήρξαν προφανώς το θέμα ή ο στόχος πολλών νομοθεσιών - αλλά ότι η γυναικεία κατάσταση, οι γυναικείες ικανότητες και εμπειρίες γίνονται αντιληπτές μόνο μέσα από την αρσενική ματιά και όχι τη γυναικεία. Η κατανόηση του ρόλου της εξουσίας, της κυριαρχίας και της καταπίεσης ως τα αίτια δημιουργίας διακρίσεων υποχωρεί στην ουδετεροποιημένη λέξη «διάκριση». Ο Νόμος είναι μια συλλογιστική πατριαρχικής μορφής, μέσα από την οποία η δομή και το σκεπτικό του νόμου ορίζονται σύμφωνα με τα πρότυπα της κοινωνικοποίησης, της εμπειρίας και των αξιών μιας συγκεκριμένης ομάδας προνομιούχων και μορφωμένων ανδρών⁹⁰.

Στις νομοθεσίες για την ισότητα των φύλων τονίζεται η ισότητα ανδρών και γυναικών, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το κοινωνικό φύλο, το οποίο παραπέμπει στην κατασκευασμένη κοινωνική και πολιτισμική διάκριση των ατόμων σε άνδρες και γυναίκες, με όλα τα επακόλουθα στην καταπίεση των γυναικών στην οικογένεια, εργασία, δημόσια και πολιτική ζωή κ.α. Αυτό σημαίνει ότι εξισώνονται δυο ανόμοιες καταστάσεις σε ευθύνες και εμπειρίες, αφού δε λαμβάνεται υπόψη το κοινωνικό φύλο και, συνεπακόλουθα, οι πολλαπλοί έμφυλοι ρόλοι που έχουν να επιτελέσουν οι γυναίκες (εργασία, παιδιά, νοικοκυριό, καθαριότητα, φροντίδα ηλικιωμένων, μαγείρεμα κτλ). Έτσι εξακολουθεί να παραμένει επίκαιρο το απόφθεγμα του Αριστοτέλη ότι “δεν υπάρχει τίποτε πιο άνισο από την ίση μεταχείριση των άνισων”⁹¹.

Γίνεται λοιπόν κατανοητό, ότι δεν αρκεί να γίνεται λεκτική αναφορά στις γυναίκες και στα δικαιώματά τους, αλλά έχει μεγάλη σημασία η συμμετοχή και ο λόγος των ίδιων των

⁹⁰ Finley, L. M., "Breaking Women's Silence in Law: The Dilemma of the Gendered Nature of Legal Reasoning" (1989). Faculty Scholarship Series. Paper 4011. http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4011.

⁹¹ Αριστοτέλης Πολιτικά 1279a22–1281a10: Τα είδη των πολιτευμάτων, http://www.greek-language.gr/greekLang/ancient_greek/tools/corpora/anthology/content.html?t=45&m=2.

γυναικών στα θέματα και προβλήματα που τις αφορούν, καθώς και στην αξία που δίνεται στις γυναίκες, λαμβάνοντας υπόψη τις δικές τους εμπειρίες.

Ας δούμε, όμως, τι έχει υιοθετηθεί θεσμικά και νομικά σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο, για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αρχίζοντας από το διεθνές.

3.1. Διεθνές Νομικό Πλαίσιο

Η προστασία όλων των ατόμων από τις διακρίσεις αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα που έχει αναγνωριστεί από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών (CEDAW) και τη Σύμβαση 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), που απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (Council of Europe, 2004)⁹².

Επίσης, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης⁹³ (2011) του Συμβουλίου της Ευρώπης αποτελεί το πρώτο, διεθνώς νομικά δεσμευτικό κείμενο και ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την πρόληψη όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, την προστασία των θυμάτων έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, τον τερματισμό της, αλλά και της επιβολής αυστηρών ποινών στους δράστες. Πέρα από τους τομείς πρόληψης, προστασίας του θύματος, δίωξης/αντιμετώπισης του θύτη, καλύπτει εκτενώς θέματα παρενόχλησης, παρακολούθησης θυμάτων και γενικά κάθε μορφή έμφυλης βίας. Το άρθρο 40 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης ορίζει ότι «τα μέρη θα λάβουν τα απαραίτητα νομοθετικά ή άλλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οποιαδήποτε μορφή μη επιθυμητής λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, υποβαθμιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό κλίμα, υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις»⁹⁴. Η Κυπριακή Δημοκρατία υπέγραψε στις 16 Ιουνίου 2015 τη Σύμβαση της

⁹² Council of Europe. Gender mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2004.

⁹³ Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης).

⁹⁴ Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, <http://www.domviolence.org.cy/wp-content/uploads/2017/09/Σύμβαση-της-Κωνσταντινούπολης.pdf>.

Κωνσταντινούπολης και τον Μάρτιο του 2018 την κύρωσε μερικώς, αφού άφησε σε μεταγενέστερο στάδιο σημαντικά άρθρα που η υλοποίησή τους απαιτούσε υψηλές δαπάνες. Η υπογραφή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από την Κυπριακή Δημοκρατία και η κύρωσή της αναμένεται ότι θα αναβαθμίσει το νομοθετικό πλαίσιο αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών στην Κύπρο και ότι θα ενισχύσει ουσιαστικά τις πολιτικές δράσεις για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την ενδυνάμωση των γυναικών.

Πρόσφατα, τον Ιούνιο του 2019, η ΔΟΕ υιοθέτησε νέα Σύμβαση και Σύσταση για την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Η Σύμβαση, αναγνωρίζει πως η βία και η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο «μπορεί να στοιχειοθετούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή κακοποίηση και ότι αυτά αποτελούν απειλή για τις ίσες ευκαιρίες. Τα θεωρεί δε ότι είναι απαράδεκτα και μη συμβατά με την αξιοπρεπή εργασία. Καθορίζει τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση ως συμπεριφορές, πρακτικές ή απειλές που στοχεύουν και οδηγούν ή είναι πιθανόν να οδηγούν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική ζημιά και υπενθυμίζει στα Κράτη ότι έχουν ευθύνη για ένα εργασιακό περιβάλλον μηδενικής ανοχής. Σημειώνεται στο σημείο αυτό ότι στις Συνόδους της ΔΟΕ συμμετέχουν τριμερείς αντιπροσωπείες (κυβερνήσεις, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις) όλων των χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο. Η νέα Σύμβαση στοχεύει στην προστασία των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της μορφής απασχόλησής τους.

3.2. Ευρωπαϊκό Νομικό Πλαίσιο και Πολιτικές

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, υιοθετήθηκαν διάφορα ψηφίσματα, συστάσεις, κώδικες και οδηγίες που στοχεύουν στην προστασία των γυναικών στην αγορά εργασίας, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ασχολήθηκε με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στις αρχές της δεκαετία του 1990, περίπου μια δεκαετία αργότερα από τις ΗΠΑ. Το 2002 εξέδωσε την πρώτη οδηγία και ανέπτυξε μια σειρά πρωτοβουλιών (ψηφίσματα, συστάσεις, κώδικες, συμφωνίες πλαίσιο κτλ) για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, χωρίς όμως το επιθυμητό αποτέλεσμα, αφού το πρόβλημα ακόμα υπάρχει.

Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε μέχρι σήμερα τα ακόλουθα:

α) Ψήφισμα του Συμβουλίου (90/C157/02), του 1990⁹⁵,

β) Σύσταση της Επιτροπής (92/131/ΕΟΚ) και δήλωση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991⁹⁶. Ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στη Σύσταση είναι ευρύς, αφού παρουσιάζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά για το θύμα και περιφρονητική προς τη θέλησή του, η οποία αποτελεί προσβολή της αξιοπρέπειας. Αναφέρεται σε επιβολή στο θύμα συμπεριφορών και πρακτικών σεξουαλικής φύσης, από κάποιον άλλον. Αναγνωρίζει επίσης ως σεξουαλική παρενόχληση τόσο τις συμπεριφορές που έχουν συγκεκριμένες επαγγελματικές δυσμενείς επιπτώσεις για το θύμα, όσο και εκείνες που δημιουργούν ένα εχθρικό και ταπεινωτικό/μειονεκτικό περιβάλλον γι' αυτό. Αναφέρει ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προέλθει τόσο από ιεραρχικά ανώτερους, όσο και από ομόβαθμους στην επαγγελματική ιεραρχία και τονίζει τη διασύνδεση της σεξουαλικής παρενόχλησης με τις σεξιστικές διακρίσεις λόγω φύλου, αλλά και εισαγάγει την υποχρέωση προστασίας της «αξιοπρέπειας» ανδρών και γυναικών,

γ) Κώδικα Πρακτικής για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης (92/C27/01) του 1991⁹⁷.

δ) Οδηγία για την Ίση Μεταχείριση (2002/73/ΕΚ) (άρθρο 2 σελ.3)⁹⁸, η οποία για πρώτη φορά αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως έμφυλη διάκριση και άνιση μεταχείριση και εισάγει τον ακόλουθο ορισμό: «*Η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος*»⁹⁹.

Αυτός ο ορισμός υιοθετείται και για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Αναφορικά με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, το άρθρο 2(5) της οδηγίας 2002/73/ ΕΚ ορίζει: «*Τα*

⁹⁵ Σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία

⁹⁶ για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0131&from=EL>

⁹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0131&from=EL>

⁹⁸ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση (2002/73/ΕΚ), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL>

⁹⁹ Η Κυπριακή Δημοκρατία εναρμονίστηκε και την εν λόγω Οδηγία, και ο ορισμός υιοθετήθηκε και στην κυπριακή νομοθεσία.

κράτη μέλη ενθαρρύνουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να λάβουν μέτρα για την πρόληψη όλων των μορφών διακρίσεων λόγω φύλου και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας». Εισάγει, επίσης, διατάξεις σχετικά με τη θέσπιση διαδικασιών για σκοπούς επιβολής του νόμου, αποζημίωση για τα θύματα των διακρίσεων και της παρενόχλησης (Antić, Milica, 2009)¹⁰⁰.

ε) Οδηγία (2006/54/EK) του 2006¹⁰¹, η οποία ενσωμάτωσε πολλές οδηγίες μαζί.

στ) Έκκληση ΕΚ¹⁰² 2014 προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθήσει μια συνολική στρατηγική της ΕΕ και να υποβάλει πρόταση οδηγίας για την καταπολέμηση όλων των μορφών έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών.

ζ) Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, (το τρίτο κατά σειρά) στις 25 Φεβρουαρίου 2014, εξέδωσε συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών (2013/2004(INL)), περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

η) Συμφωνία πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007) μεταξύ των ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME και CEEP¹⁰³,

θ) Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ.

Το ψήφισμα αυτό εκδόθηκε όταν καταδείχθηκε ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης υπάρχει και στους ίδιους τους Θεσμούς της Ε.Ε περιλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Με το σημαντικό αυτό ψήφισμα, καταδικάζονται απερίφραστα όλες οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που έφεραν στο φως τα μέσα ενημέρωσης και εκφράζεται η αμέριστη υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης. Επισημαίνεται ότι «εάν τα θεσμικά όργανα της

¹⁰⁰ Violence in the EU examined: policies on violence against women, children and youth in 2004 EU accession countries / edited by Milica Antić Gaber. - 1st ed. - Ljubljana: Faculty of Arts, 2009.

¹⁰¹ Σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).

¹⁰² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0126+0+DOC+XML+V0//EL>.

¹⁰³ <http://olme-attik.att.sch.gr/files/diethi/SIMFONIAPLAISIOVIAETUC.pdf>.

ΕΕ επιθυμούν να διαφυλάξουν το κύρος τους, οφείλουν να αντιταχθούν σε κάθε μορφή έμφυλης διάκρισης και σε κάθε ενέργεια που υπονομεύει την ισότητα των φύλων». Αναφέρεται στο ψήφισμα του, της 14ης Απριλίου 2014, μέσω του οποίου εγκρίθηκαν νέοι κανόνες, που συμπεριλάμβαναν τη δημιουργία ειδικών φορέων, όπως η συμβουλευτική επιτροπή που είναι επιφορτισμένη με την εξέταση καταγγελιών για παρενόχληση μεταξύ Διαπιστευμένων Κοινοβουλευτικών Βοηθών και Βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και για την πρόληψή της στο χώρο εργασίας και για το προσωπικό του και σημειώνει με ικανοποίηση την καθιέρωση της εμπιστευτικής καταγγελίας κρουσμάτων και τη διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης με στόχο την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του Κοινοβουλίου.

Στο ίδιο ψήφισμα, αναφέρεται ότι σε μεγάλο βαθμό δεν καταγγέλλονται τα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης στους επίσημους θεσμούς γιατί δεν υπάρχει κοινωνική ευαισθητοποίηση για το θέμα, ούτε δομές/μηχανισμοί υποστήριξης των θυμάτων και ότι εξακολουθεί να αποτελεί ταμπού.

- Αναφέρει ότι η διατήρηση έμφυλων στερεοτύπων, ο σεξισμός και η σεξουαλική παρενόχληση είναι διαδεδομένα, δομικά προβλήματα σε παγκόσμιο επίπεδο.
- Θεωρεί ότι η άνιση κατανομή εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα έμφυλα στερεότυπα και ο σεξισμός, συνιστούν γενεσιουργά αίτια κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και έχουν οδηγήσει σε κυριαρχία των αντρών επί των γυναικών και σε διακρίσεις σε βάρος τους, καθώς και στην παρεμπόδιση της πλήρους προόδου των γυναικών.
- Καταδικάζει όλες τις μορφές σεξουαλικής βίας και αποδοκιμάζει την ευκολία με την οποία γίνονται ανεκτές οι πράξεις αυτές, δεδομένου ότι συνιστούν συστηματική παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων και σοβαρή αξιόποινη πράξη που πρέπει να τιμωρείται ως τέτοια.
- Τονίζει ότι πρέπει να δοθεί τέλος στην ατιμωρησία και ότι αυτό θα συμβεί μόνο όταν θα είναι νομοθετημένη η δίωξη των δραστών.
- Καλεί τα κράτη μέλη να πάρουν περαιτέρω μέτρα για την αποτελεσματική πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, πέραν του νομοθετικού πλαισίου και τονίζει ότι θα πρέπει να ακολουθούνται ειδικές νομικές

διαδικασίες για την αντιμετώπιση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Αναφέρεται στην καλύτερη ένταξη των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε ανώτερες θέσεις οργανισμών στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη, μαζί με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς για την προώθηση της ισότητας, να ενισχύσουν τα μέτρα για την ευαισθητοποίηση του κοινού όσον αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλων διακρίσεων.
- Κάνει ειδική αναφορά στις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, τις οποίες προτρέπει να προάγουν επειγόντως την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να υποστηρίζουν και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά, αμέσως.
- Τονίζεται η σημασία της παροχής ειδικής κατάρτισης και της διοργάνωσης εκστρατειών ευαισθητοποίησης σχετικά με τις υφιστάμενες επίσημες διαδικασίες καταγγελίας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και τα δικαιώματα των θυμάτων, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της αξιοπρέπειας στην εργασία και η προώθηση μιας προσέγγισης μηδενικής ανοχής ως κανόνα¹⁰⁴.

Οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι νομικά δεσμευτικές για τα κράτη μέλη, αφήνοντας όμως περιθώριο, μέσω των εξαιρέσεων, παρεκκλίσεων και των μη δεσμευτικών άρθρων, για μια μη ομοιόμορφη νομοθεσία στα κράτη μέλη. Οι περισσότερες χώρες όμως, όπως και η Κύπρος, εναρμονίζονται με την οδηγία και δε λαμβάνουν υπόψη άλλες κατευθυντήριες γραμμές ή κώδικες πρακτικής, που εξέδωσε η Ε.Ε, αφού αυτά δεν είναι δεσμευτικά έγγραφα, με αποτέλεσμα την απροθυμία των κρατών-μελών στην πρακτική τους εφαρμογή και τη συνεχιζόμενη έκθεση των γυναικών στο φαινόμενο αυτό. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι οι προοδευτικές χώρες όπως οι σκανδιναβικές, για παράδειγμα, έχουν προχωρήσει

¹⁰⁴ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ για την Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ, (2017/2897(RSP)).

περιλαμβάνοντας στη νομοθεσία τους τη σεξουαλική παρενόχληση από τρίτα άτομα (πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες κτλ) και κώδικες πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, σοβαρά ζητήματα που η οδηγία δεν τα έχει ως δεσμευτικά για τα κράτη μέλη. Επιβεβαιώνεται με αυτόν τον τρόπο ο ισχυρισμός ότι ο νόμος είναι πατριαρχικός, αφού εξετάζεται μεν το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης που αφορά κυρίως γυναίκες, αλλά δεν κατανοείται η σοβαρότητα του προβλήματος στον χώρο εργασίας. Η οδηγία 2006/54, που είναι η τελευταία και κατάργησε αρκετές προηγούμενες της οδηγίες, συμπεριέλαβε μεν τα δυο πιο πάνω προ-απαιτούμενα για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να τα εντάξει ως υποχρεωτικά στο εσωτερικό τους δίκαιο.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης (2004) αναγνωρίζει ότι η ισότητα de jure (τυπική ισότητα) δεν οδηγεί αυτόματα στην ισότητα de facto (ουσιαστική), τονίζοντας τη διαφορά μεταξύ τυπικής και ουσιαστικής έμφυλης ισότητας. Είναι σημαντικό, αναφέρει, να γίνει κατανοητό ότι οι συνθήκες διαβίωσης των αντρών και των γυναικών είναι πολύ διαφορετικές και χρειάζεται μια πιο προσεκτική έμφυλη ματιά. Θεωρεί δε δύο πτυχές ως πολύ σημαντικές, την κοινωνική κατασκευή του φύλου και τη σχέση μεταξύ των φύλων. Αναφέρει δε ότι οι πολιτικές και οι δομές κάθε κράτους μέλους διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής και ότι με αυτόν τον τρόπο, συχνά, θεσμοθετείται η διατήρηση και η αναπαραγωγή της κοινωνικής κατασκευής του φύλου. *«Ολοένα και περισσότερο αναγνωρίζεται ότι η κοινωνία χαρακτηρίζεται από αυτή την αντρική προκατάληψη, η οποία αντανάκλαται στις πολιτικές και στις δομές μιας κοινωνίας, που συχνά αναπαράγουν ακούσια την ανισότητα των φύλων»¹⁰⁵.*

3.3 Χώρες με προοδευτική νομοθεσία και καλές πρακτικές για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Στην υποενότητα αυτή περιλαμβάνονται χώρες, οι οποίες δεν περιορίστηκαν στις πρόνοιες των Οδηγιών της Ε.Ε και η νομοθεσία τους σε σχέση με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την προστασία των θυμάτων είναι πιο εμπλουτισμένη, δημιουργώντας μια νέα κουλτούρα. Όπως αναφέρει η Walby (1999), η Ε.Ε. αποτελεί ένα

¹⁰⁵ Council of Europe. Gender mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2004.

αναδυόμενο πολίτευμα που έχει σημαντικό αντίκτυπο για τον εκσυγχρονισμό των καθεστώτων των δύο φύλων, τόσο σε κοινοτικό επίπεδο, όσο και στο εσωτερικό των κρατών-μελών. Θεωρεί ότι η Ε.Ε. αποτελεί μια σημαντική κινητήρια δύναμη για τη δημιουργία ενός ευρέος φάσματος πολιτικών για την αντιμετώπιση της υποδεέστερης θέσης των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, αλλά και το νομικό σύστημα που επηρεάζει τόσο σημαντικά την εφαρμογή πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης¹⁰⁶.

Στη **Φιλανδία**, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως «ανεπιθύμητη και μονόπλευρη», επεκτείνοντας τον ορισμό της οδηγίας. Η παρενόχληση στην πιο ακραία της μορφή (βιασμός ή απόπειρα βιασμού) θεωρείται έγκλημα και όχι ποινικό αδίκημα (γενικά, το ποινικό αδίκημα επιφέρει ελαφρότερες ποινές από το έγκλημα). Δίνεται, δηλαδή, μεγάλη βαρύτητα στο αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού οι θύτες από τη μια θα τιμωρηθούν πολύ αυστηρά και από την άλλη, αυτή η αυστηρή τιμωρία λειτουργεί ταυτόχρονα τόσο προληπτικά όσο και κατασταλτικά. Τα Υπουργεία/Κυβερνητικά Τμήματα και εξειδικευμένοι φορείς υποχρεούνται να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με Κώδικες Πρακτικής που καταπιάνονται είτε άμεσα είτε έμμεσα με τη σεξουαλική παρενόχληση στη βάση του φύλου. Σύμφωνα με τη νομοθεσία στη Φιλανδία, ο εργοδότης μπορεί να ευθύνεται για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, εάν η εικαζόμενη παρενόχληση έχει αναφερθεί και ο εργοδότης δεν ενήργησε, αφού σαν εργοδότης έχει καθήκον να ενεργήσει άμεσα όταν το θέμα έχει αναφερθεί, είτε από το θύμα ή μέσω άλλου προσώπου¹⁰⁷.

Στην **Ιρλανδία**, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία αποτέλεσε αντικείμενο ποινικοποίησης για πρώτη φορά με τη νομοθεσία περί Ισότητας στην Εργασία (Employment Equality Act-EEA) του 1998. Ο Ιρλανδικός νόμος προβλέπει, παράλληλα, την υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και διακριτικής μεταχείρισης στον εργασιακό της χώρο. Έχει επίσης συστήσει μια Υπηρεσία (Office of Equality Investigations), η οποία έχει ως αποστολή να διερευνά καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, να αναπτύσσει διαμεσολαβητικές δράσεις και να παρέχει νομική υποστήριξη στα θύματα. Οι

¹⁰⁶ Walby, Sylvia (1999). 'The new regulatory state: the social powers of the European Union' British Journal of Sociology, 50, 1, 118-140, <http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/Gender%20and%20the%20new%20economy.pdf>.

¹⁰⁷ The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor Aileen McGolgan (2004). XReport on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States.

αποφάσεις της διεύθυνσης της Υπηρεσίας είναι δεσμευτικές για το δικαστήριο και εναντίον τους μπορεί να ασκηθεί έφεση (ΚΕΘΙ, 2001)¹⁰⁸.

Στη **Γαλλία**, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία ποινικοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1994. Η εισαγωγή της διάταξης αυτής στον Ποινικό Κώδικα υπήρξε αποτέλεσμα τόσο της πίεσης που άσκησαν οι γυναικείες οργανώσεις, τα κοινωνικά κινήματα και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όσο και των συντονισμένων προσπαθειών του συνόλου των γυναικών βουλευτριών της Γαλλικής Εθνοσυνέλευσης (ΚΕΘΙ, 2001)¹⁰⁹. Στις 4 Μαΐου 2012, το Συνταγματικό Δικαστήριο ανέτρεψε το νόμο που ίσχυε από το 2002, επειδή δεν καθόριζε με επαρκή σαφήνεια τις πράξεις που στοιχειοθετούν σεξουαλική παρενόχληση, αφήνοντας περιθώριο για αρκετά ευρεία ερμηνεία του. Έτσι, όσες υποθέσεις εκκρεμούσαν στα δικαστήρια ακυρώθηκαν. Η γαλλική κυβέρνηση, αναγνωρίζοντας το νομικό κενό, προώθησε εσπευσμένα νέο νόμο τον Ιούλιο 2012, στον οποίο θεσπίζονται τρεις βαθμοί σεξουαλικής παρενόχλησης, με το βαρύτερο να επιφέρει κάθειρξη μέχρι τρία χρόνια. Μεταξύ άλλων, επιβαρυντικοί παράγοντες θεωρούνται η ιεραρχικά ανώτερη θέση του θύτη έναντι του θύματος, παρενόχληση σε άτομα ηλικίας κάτω των 15 ετών ή παρενόχληση που γίνεται από ομάδα θυτών. Ο Νόμος εισάγει την ισότητα των φύλων ως υποχρεωτική διάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, καθώς και σε όλες τις διαπραγματευτικές διαδικασίες που αφορούν τις αμοιβές και του χρόνου εργασίας. Βάσει του νέου νόμου, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί έγκλημα και επισύρει ποινές φυλάκισης.

Σύμφωνα με μελέτη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση - ΕΙΦ (2011), η πλειοψηφία των κρατών-μελών της Ε.Ε καλύπτουν τη σεξουαλική παρενόχληση από άτομα του αντίθετου φύλου (είκοσι μία χώρες) και από άτομα του ίδιου φύλου (δεκαεννέα χώρες). Επίσης η πλειοψηφία των κρατών μελών δεν διευκρινίζει τον αριθμό των περιστατικών που απαιτούνται για να θεωρηθεί ότι έχει συμβεί σεξουαλική παρενόχληση/παρενόχληση λόγω φύλου. Υπάρχουν σε έντεκα χώρες κώδικες πρακτικής αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης/παρενόχλησης λόγω φύλου (Αυστρία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Μάλτα, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Σλοβενία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο), τέσσερις εκ των οποίων είναι νομικά δεσμευτικοί (Αυστρία, Λιθουανία, Ιταλία και Κάτω Χώρες) και δυο κώδικες ορθής πρακτικής

¹⁰⁸ Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία. Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα Ιούνιος 2001

¹⁰⁹ Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία. Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα Ιούνιος 2001

στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο που μπορούν να ληφθούν υπόψη από τα δικαστήρια. Οι κώδικες πρακτικής έχει αποδειχθεί ότι είναι σημαντικοί όταν η νομοθεσία πάνω στην οποία βασίζονται δεν ορίζει ρητά τη σεξουαλική παρενόχληση ή ακόμη και όταν αυτή ρυθμίζεται από το νόμο. Στις περιπτώσεις αυτές οι κώδικες πρακτικής μπορεί να βοηθήσουν στην ερμηνεία αφηρημένων νομοθετικών διατάξεων, ιδίως όταν αυτοί λαμβάνονται υπόψη από τα δικαστήρια (ΕΙΦ, 2011).

Η μελέτη της ΕΙΦ (2011) αναφέρει επίσης ότι οκτώ συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τρεις εργοδοτικές οργανώσεις από οκτώ χώρες (Τσεχία, Δανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πολωνία και Ισπανία) συνήψαν συλλογικές συμβάσεις με αναφορά στη σεξουαλική παρενόχληση με δεσμευτική ισχύ. Άλλες δεκαπέντε χώρες (Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Μάλτα, Σλοβακία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) δεν έχουν περιλάβει στις συλλογικές συμβάσεις άρθρα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης/παρενόχλησης λόγω φύλου. Σε όλες τις χώρες, σύμφωνα με τη νομοθεσία τους, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται από ανώτερο προσωπικό ή και ομοιόβαθμο των εργαζομένων.

Η κατάσταση σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, που διαπράττεται από τους πελάτες των εργοδοτών (προμηθευτές, συνεργάτες, αγοραστές) ποικίλει. Επίσης, για την ευθύνη του εργοδότη για τη σεξουαλική παρενόχληση εκτός των κανονικών ωρών εργασίας/εκτός του χώρου εργασίας (υπηρεσιακά ταξίδια, σεμινάρια κατάρτισης κτλ), δέκα χώρες αναφέρουν ότι ο εργοδότης θα μπορούσε να ευθύνεται σε τέτοιες περιπτώσεις (Κύπρος, Φινλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο). Σημειώνεται όμως ότι στην Οδηγία και στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών δεν γίνεται σαφής αναφορά στην προστασία των εργαζομένων εντός ή εκτός των χώρων εργασίας. Σε δεκαέξι χώρες ο δράστης είναι και ατομικά υπεύθυνος για τις πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε γενικές γραμμές, οι εργοδότες μπορεί να ευθύνονται για τη σεξουαλική παρενόχληση/παρενόχληση λόγω φύλου, αλλά μειώνεται η ευθύνη αυτή εάν έχουν λάβει μέτρα για να την αποτρέψουν. Τα μέτρα περιλαμβάνουν προληπτικές ενέργειες όπως ευαισθητοποίηση, θέσπιση σαφών κανόνων σχετικά με τη συμπεριφορά, κατάρτιση των εργαζομένων, θέσπιση διαδικασιών, υποβολή καταγγελιών, υιοθέτηση κώδικα και επιβολή κυρώσεων (ΕΙΦ, 2011).

Σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. υπάρχει θεσμός/μηχανισμός όπου μπορούν να υποβληθούν παράπονα σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση/παρενόχληση λόγω φύλου, όπως προβλεπόταν από τις σχετικές ευρωπαϊκές Οδηγίες. Οι συνδικαλιστικές και άλλες εξειδικευμένες οργανώσεις περιγράφονται ως παροχείς νομικών συμβουλών και άλλης υποστήριξης στα θύματα. Σε ότι αφορά τις αποζημιώσεις, αυτές ποικίλουν. Οι ερωτηθέντες/ερωτηθείσες στις περισσότερες χώρες τόνισαν κενά και ελλείψεις των υφιστάμενων μηχανισμών σε ότι αφορά τη συλλογή πληροφοριών που αφορούν, μεταξύ άλλων, τη συχνότητα/έκταση και τη φύση/είδος σεξουαλικής παρενόχλησης/ παρενόχλησης λόγω φύλου, το προφίλ του θύματος, το προφίλ του δράστη, τη φύση του οργανισμού στον οποίο έγινε η παρενόχληση και την έκβαση των δικαστικών διαδικασιών (The Irish Presidency, 2004)¹¹⁰.

Φαίνεται λοιπόν από τις συγκεντρωθείσες πληροφορίες ότι ενώ υπάρχει μια γενική κοινή βάση στη νομοθεσία στα διάφορα κράτη μέλη που αφορά τον ορισμό, ωστόσο δεν υπάρχει μια ομοιόμορφη πολιτική σε επιμέρους θέματα, όπως η παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση από τρίτα άτομα, ο χώρος και ο χρόνος όπου επισυμβαίνει ένα τέτοιο περιστατικό, η υποχρεωτική υιοθέτηση κώδικα πρακτικής, η συμπερίληψη ρήτρας σε συλλογικές συμβάσεις, η καθιέρωση συμβούλων ισότητας κτλ.

Καταδεικνύεται έτσι ότι η νομοθετική κατοχύρωση και η προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα και σε αυτό συμβάλλει η κουλτούρα και η προοδευτικότητα κάθε χώρας. Το σημαντικό στοιχείο είναι ότι η νομοθεσία ασχολείται με ένα υπαρκτό κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο αναγάγει σε ποινικό αδίκημα, το οποίο τιμωρείται. Η γενική αναφορά στην οδηγία της Ε.Ε. για λήψη προληπτικών και κατασταλτικών μέτρων από τους εργοδότες, χωρίς να καθορίζει τα ελάχιστα αποδεκτά στοιχεία αυτών των μέτρων αποτελεί όμως ένα κενό, αφού παραμένει γενικό σε νομοθεσίες πολλών κρατών μελών της. Επίσης, το γεγονός ότι δεν υπάρχει επαρκής αναφορά στα αίτια του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, αιτιολογεί και την αδυναμία εξάλειψης ή αποτροπής των φαινομένων αυτών, αφού ουσιαστικά οι υπηρεσίες και οι θεσμοί δεν ασχολούνται με τη ρίζα του προβλήματος, αλλά μόνο με τις συνέπειες του, επιβεβαιώνοντας τόσο την Acker (1990 & 1992), όσο και τη Finley (1989).

¹¹⁰ The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor Aileen McGolgan (2004). Report on sexual harassment in the workplace in EU member states.

3.4 Κυπριακό Θεσμικό Πλαίσιο

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές βίας που βασίζονται στο φύλο. Η Κύπρος εισήγαγε τις έννοιες αυτές στο εσωτερικό της δίκαιο λίγο πριν την ένταξη της στην Ε.Ε. (1/5/2004) και συγκεκριμένα την 1.1.2003. Η Κυπριακή νομοθεσία Ν. 205(I)2002, περί Ύψης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση, εναρμονίστηκε με τα ελάχιστα που προνοούσαν τα άρθρα όλων των οδηγιών της Ε.Ε. και ως εκ τούτου και με όσα αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση. Η πρόθεση του δράστη κατά τη διενέργεια της πράξης είναι αδιάφορη και μετρά το αποτέλεσμα ή ο σκοπός της πράξης. Το θύμα δηλαδή είναι το μόνο άτομο που καθορίζει ποια συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, σύμφωνα με τη δική του υποκειμενική εκτίμηση και ανεξάρτητα από την οποιαδήποτε πρόθεση του δράστη, προσβάλλει την αξιοπρέπειά του και κατ' επέκταση, στοιχειοθετεί σεξουαλική παρενόχληση. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών της Κύπρου ερμηνεύει όμως σωστά την Οδηγία στις εκδοθείσες αποφάσεις του και βασίζεται στο αποτέλεσμα της συμπεριφοράς, όπως τη βίωσε το θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο ορισμός που χρησιμοποιείται από τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις είναι αυτός που αναφέρεται στην Οδηγία 2006/54/EK¹¹¹. Ο ορισμός είναι γενικός και αναφέρει ότι «σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση¹¹²».

Για την εμβάθυνση του ορισμού με σαφή παραδείγματα, χρησιμοποιήθηκε ευρωπαϊκή νομολογία, η οποία αναλύει τόσο τη λεκτική και σωματική σεξουαλική παρενόχληση, όσο και τον σκοπό, το αποτέλεσμα και το περιβάλλον που δημιουργεί η πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

¹¹¹ Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.

¹¹² Άρθρο 2, ερμηνευτικές διατάξεις του Ν. 205(I)/2002.

Η Κυπριακή νομοθεσία εναρμονίστηκε με τις οδηγίες της Ε.Ε, όμως δεν επεκτάθηκε περισσότερο σε ό,τι αφορά την κάλυψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και στα τρίτα άτομα (πελάτες/συνεργάτες). Δεν υπάρχει ρητή κάλυψη για τυχόν εμφάνιση τέτοιων περιστατικών κατά τη διάρκεια εργασίας που γίνεται εκτός των ωρών εργασίας ή/και εκτός του χώρου εργασίας. Επίσης, δεν είναι υποχρεωτική η εισαγωγή κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους εργοδότες στη νομοθεσία, παρά το γεγονός ότι θεωρείται ως ένα προληπτικό μέτρο που μπορεί να λάβει η εργοδοτική πλευρά. Δεν υπάρχει, επίσης, νομοθετική κάλυψη για εισαγωγή πρόνοιας στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σε ό,τι αφορά τα άτομα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό, η νομοθεσία δεν κάνει καμιά ρητή αναφορά, αλλά ούτε και τα αποκλείει, εάν η συμπεριφορά που θα δεχτεί είναι σεξουαλικής φύσης και λόγω φύλου. Στον Ποινικό Κώδικα (Κεφ. 154) υπάρχει όμως το άρθρο 151 {64(I)/2009}, το οποίο αναφέρεται μόνο σε γυναίκες και φέρει τον τίτλο «Άσεμνη επίθεση εναντίον γυναίκας» και προνοεί ότι: *«Όποιος παράνομα και άσεμνα επιτίθεται εναντίον γυναίκας είναι ένοχος κακουργήματος και υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα πέντε χρόνια»*¹¹³. Στο δε άρθρο 152, ποινικοποιείται αντίστοιχα η «Άσεμνη επίθεση εναντίον ανδρός».

Σημαντική πρόνοια θεωρείται όμως η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης στη δικαστική και εξωδικαστική προστασία. Συγκεκριμένα στο άρθρο 14(2) αναφέρεται ότι *«σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικό του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του παρόντος Νόμου»*.

Σε ότι αφορά την εξωδικαστική προστασία και το βάρος απόδειξης στο άρθρο 17Α(3) αναφέρεται ότι *«σε κάθε διαδικασία που εμπίπτει στο εδάφιο (2), αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοίκησης υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος Νόμου»*.

¹¹³ Έκθεση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με τη διερεύνηση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση αλλοδαπής οικιακής βοηθού, Αρ. Φακ.: Α.Κ.Ι. 67/2010.

Σημειώνεται ότι το 2002, όταν ψηφίστηκε η νομοθεσία αυτή, μέχρι και το 2004, δεν είχε μεταφερθεί/ερμηνευθεί σωστά στην εθνική νομοθεσία η πρόνοια αυτή, αφού ανάγκαζε το θύμα να «επικαλείται και να αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαιρόταν η παράβαση...». Παρά την ύπαρξη της σχετικής πρόνοιας όμως, η εξαίρεση της ποινικής διαδικασίας από την πρόνοια της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης (εξαιρείται και στην οδηγία 2006/54), δε βοηθά τα θύματα, αφού το βάρος της απόδειξης είναι εξ ημισείας μεταξύ θύματος και εργοδότη. Τα θύματα για να ζητήσουν αποζημιώσεις προσφεύγουν σε αστική διαδικασία, αφού αν ακολουθήσουν την ποινική διαδικασία επιβάλλονται τιμωρητικές ποινές στον θύτη, χωρίς όμως να αποζημιώνεται το θύμα μέσα από αυτήν τη διαδικασία.

Σε ό,τι αφορά τους μηχανισμούς/φορείς υποβολής παραπόνων, στην Κύπρο υπάρχουν τρεις επίσημοι φορείς και αυτοί είναι: α) Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, β) Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, γ) Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση (στην οποία η γράφουσα κατά την ολοκλήρωση της διατριβής είναι επιστημονική συνεργάτιδα). Οι δυο πρώτοι φορείς έχουν και την αρμοδιότητα διερεύνησης παραπόνων, ενώ ο τρίτος τη λήψη παραπόνων, αλλά όχι τη διερεύνησή τους. Έχει όμως την αρμοδιότητα παροχής δωρεάν νομικής αρωγής σε θύματα έμφυλων διακρίσεων.

Πέραν από την πιο πάνω νομοθεσία, σημαντικό εργαλείο θεωρείται η υπογραφή (16/6/2015) και επικύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (14/7/2017) από την Κυπριακή Δημοκρατία και η ψήφιση του σχετικού κυρωτικού Νόμου¹¹⁴. Η υπογραφή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό κείμενο του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, περιλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσα από ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών και δράσεων. Αναβαθμίζει το νομοθετικό πλαίσιο αντιμετώπισης της βίας στην Κύπρο και ενισχύει ουσιαστικά τις πολιτικές δράσεις για εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και ενδυνάμωση των γυναικών. Η Σύμβαση προϋποθέτει τη λειτουργία εξειδικευμένων υπηρεσιών και υποδομών και τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων. Μερικά από αυτά που απαιτούνται από τη Σύμβαση είναι η λειτουργία προληπτικών προγραμμάτων, η έγκυρη συλλογή και ανάλυση στατιστικών δεδομένων, καθώς και ο

¹¹⁴ http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2017_3_14.html.

εύρυθμος συντονισμός όλων των σχετικών κυβερνητικών και μη κυβερνητικών υπηρεσιών και η συνεχής παρακολούθηση και επιτήρηση.

Η Κύπρος επικύρωσε τη Σύμβαση με τρεις επιφυλάξεις, σε σχέση με πρόνοιες που απαιτούν υψηλό κόστος και χρόνο υλοποίησης. Η πρώτη επιφύλαξη αφορά την αποζημίωση των θυμάτων βίας, ενώ η δεύτερη αφορά τη δικαιοδοσία των κυπριακών δικαστηρίων σε υποθέσεις βίας, που διενεργούνται όχι μόνο στο έδαφος της Δημοκρατίας, αλλά και σε άλλα κράτη και από μη πολίτες της Δημοκρατίας, ανεξάρτητα εάν το κράτος όπου διαπράχθηκε το αδίκημα τιμωρεί ή όχι τη συγκεκριμένη πράξη. Η τρίτη επιφύλαξη, αφορά την απαίτηση από τη Σύμβαση να παραχωρείται καθεστώς διαμονής στα θύματα βίας. Αυτή υποβλήθηκε γιατί το Υπουργείο Εσωτερικών έκρινε ότι η συγκεκριμένη πρόνοια είναι πολύ γενική και δυνατό να επέτρεπε την «καταχρηστική αξιοποίηση».

Ο αρμόδιος Υπουργός Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, ανέφερε ότι οι επιφυλάξεις ισχύουν μέχρι το 2019, αν και υπάρχει πρόνοια για παράταση της περιόδου αυτής έτσι ώστε τα κράτη να προετοιμαστούν για την εφαρμογή των προνοιών. Φαίνεται όμως ότι ακόμη δεν είναι έτοιμη η πολιτεία να άρει τις επιφυλάξεις, αφού ούτε οι δομές είναι έτοιμες, ούτε και οι σχετικές νομοθεσίες. Μέχρι στιγμής, δεν υπάρχουν στέγες προστασίας, δεν καταρτίστηκαν οι πολυθεματικές ομάδες για την αντιμετώπιση των θυμάτων, ούτε υπάρχουν οι σωστές νομοθετικές ρυθμίσεις για τον ορισμό και την τιμωρία αδικημάτων έναντι γυναικών, ή διαδικασίες που να προστατεύουν και να προτρέπουν ένα θύμα να μιλήσει. Επιπρόσθετα, δεν υπάρχει καμία πολιτική για την καταπολέμηση της νοοτροπίας η οποία επικρατεί και η οποία επιτρέπει τη βία κατά των γυναικών να αντιμετωπίζεται από το κράτος και την κοινωνία ως δευτερεύουσας σημασίας, ή ως τα μοναδικά αδικήματα για τα οποία πιθανό να φταίει και το ίδιο το θύμα.

Σημειώνεται ότι λίγους μήνες αφότου τέθηκε σε ισχύ η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, λήφθηκε πολιτική απόφαση για τη δημιουργία του «Σπιτιού της Γυναίκας», το οποίο αναμενόταν να λειτουργήσει μέχρι το τέλος του 2019. Στόχος είναι το Σπίτι αυτό να λειτουργεί ως ένα διεπιστημονικό κέντρο, φιλικό προς τα θύματα βίας, όπου επαγγελματίες από διάφορες ειδικότητες και κρατικοί λειτουργοί, όπως κλινικοί ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, ειδικά εκπαιδευμένα μέλη της Αστυνομίας, θα εργάζονται κάτω από την ίδια στέγη για σκοπούς παροχής της κατάλληλης στήριξης στα θύματα βίας και τις οικογένειές τους, με τρόπο που να προάγει τα δικαιώματα και το συμφέρον των θυμάτων βίας αλλά και των μελών των οικογενειών τους. Ούτε η απόφαση αυτή προβλέπεται να υλοποιηθεί μέχρι το τέλος του 2019.

Το κόστος εφαρμογής όλων των προνοιών της Σύμβασης για την Κυπριακή Δημοκρατία ανέρχεται σε μερικά εκατομμύρια, ενώ με τις τρεις επιφυλάξεις ανέρχεται μόλις στις 820.000 ευρώ. Αναμένεται πλέον η πρακτική εφαρμογή της Σύμβασης, με την ελπίδα το κόστος να μην αποτελέσει άλλοθι για άλλες καθυστερήσεις.

ΙΩΑΝΝΑ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

Ενότητα Τέταρτη – Μεθοδολογία

4.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της έρευνας αυτής, όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή, είναι η κριτική φεμινιστική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου αντιμετώπισαν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με βασικό άξονα ανάλυσης την οργανωσιακή θεωρία (εξουσία, δομή, οργάνωση). Μελετήθηκαν τα βιώματα των ίδιων των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και οι εμπειρίες που είχαν από το χειρισμό των καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Ταυτόχρονα, διερευνήθηκαν οι εσωτερικοί, εξωτερικοί και οργανωσιακοί παράγοντες που επηρέασαν τον χειρισμό, αλλά και που οδήγησαν γενικά στην υποβάθμιση από πλευράς των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων ενός τόσο σοβαρού διαχρονικά προβλήματος που αντιμετωπίζουν, κατά κύριο λόγο, οι γυναίκες στην εργασία τους.

4.2. Φεμινιστική Έρευνα

Η φεμινιστική έρευνα μελετά τις κοινωνικές συνθήκες των γυναικών σε μια σεξιστική, ανδροκρατούμενη και πατριαρχική κοινωνία, ενημερώνοντας ταυτόχρονα το κοινό για τις σεξιστικές πρακτικές που θεωρούνται ως δεδομένες και που οδηγούν σε μία ουσιαστικά έμφυλη κοινωνική τάξη με πολύ μεγάλες έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις. Βασίζεται στη θεμελιωμένη πεποίθηση ότι, ιστορικά, οι γυναίκες δεν απολάμβαναν την ίδια δύναμη και τα ίδια προνόμια με τους άνδρες και ότι εξακολουθούν να ζουν σε μία καταπιεστική κοινωνία. Σκοπός της φεμινιστικής έρευνας είναι να διευκολύνει την απελευθέρωση των γυναικών και να κατανοήσει τις κοσμοθεωρίες τους¹¹⁵. Σύμφωνα με τις Sielbeck- Bowen et al (2002), η φεμινιστική οπτική υπάγεται στο μετασχηματιστικό μοντέλο των ποιοτικών ερευνών κι έχει ως βασικές αρχές της, την εστίαση στις έμφυλες ανισότητες, οι οποίες οδηγούν στην κοινωνική αδικία και τη θέση ότι οι έμφυλες προκαταλήψεις και ανισότητες είναι συστημικές και δομικές, αφού είναι ριζωμένες στους βασικούς θεσμούς και σε άλλους φορείς που

¹¹⁵ Η Φεμινιστική προσέγγιση στην κοινωνική έρευνα, Πηγή <http://socialpolicy.gr/2013>.

διαμορφώνουν κοινωνικούς κανόνες¹¹⁶. Σημαντικό μέρος αυτών των κοινωνικών δομών είναι οι οργανισμοί, οι οποίοι αντικατοπτρίζουν τις έμφυλες ανισότητες.

Η φεμινιστική έρευνα διαφέρει μεθοδολογικά από την παραδοσιακή κοινωνική έρευνα σε τρία σημεία: «α) αναζητά με ενεργητικό τρόπο να εξαλείψει τη δυναμική ανισορροπία μεταξύ έρευνας και αντικειμένου μελέτης, β) παρακινείται από πολιτικά κίνητρα και διαδραματίζει μείζονα ρόλο στην αλλαγή των κοινωνικών ανισοτήτων και γ) ξεκινά από τις απόψεις και τις εμπειρίες των γυναικών. Το να μελετά/διερευνά ο/η ερευνητής/-τρια τις γυναίκες έχοντας ως βάση και αφετηρία τη δική τους διάσταση, τον/την καθιστά μέρος της έρευνας, υπό την έννοια ότι οι πεποιθήσεις του/της τη διαμορφώνουν και παράγουν φεμινιστική έρευνα»¹¹⁷.

Σημειώνεται, τέλος, ότι παρά το γεγονός ότι η φεμινιστική θεωρία εστιάζει στην καταγραφή των μοναδικών χαρακτηριστικών της εμπειρίας κάθε ατόμου σε σχέση με ένα φαινόμενο, εν τούτοις επιχειρεί ταυτόχρονα να κατανοήσει και την κοινωνική διάσταση του φαινομένου αυτού. Δέχεται δηλαδή ότι αυτό αποτελεί μέρος μιας κοινής εμπειρίας που μοιράζονται όλοι/όλες οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες (κοινωνική δομή της εμπειρίας), μέσα από την ανάκληση της μνήμης των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών συγκεκριμένων εμπειριών που περιγράφονται με λεπτομέρειες¹¹⁸.

Η παρούσα έρευνα καλείται να απαντήσει συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα χρησιμοποιώντας το φακό της κριτικής φεμινιστική ανάλυσης με απώτερο στόχο την καταγραφή και ανάδειξη της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας των συμμετεχουσών οργανώσεων και τη σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αναλύεται πιο κάτω.

4.3. Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που καλείται να απαντήσει η παρούσα έρευνα είναι τα ακόλουθα:

¹¹⁶ Sielbeck- Bowen, K, Brisolara,S, Seigart, D, Tischler,C, Whitmore, E (2002). Exploring feminist evaluation: The ground from which we rise, <https://doi.org/10.1002/ev.62>.

¹¹⁷ Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) (2005). Γυναίκες και Ανθρωπολογία: Έρευνα στις Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού.

¹¹⁸ Σαραφίδου, Γ (2011). Συνάρθρωση ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων. Η εμπειρική έρευνα. Αθήνα: Gutenberg.

- Ποιες οι εμπειρίες των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης από τον χειρισμό των καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις;
- Ποια είναι και με ποιο τρόπο εκδηλώνεται η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Κύπρο;
- Με ποιο τρόπο άλλοι εσωτερικοί, εξωτερικοί και οργανωσιακοί παράγοντες επηρέασαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης; (Εδώ εντάσσονται οι αντιλήψεις, οι αξίες, οι συνήθειες, οι παραδόσεις, οι πρακτικές, τα σύμβολα, οι πεποιθήσεις και τα πρότυπα συμπεριφοράς. Αυτά μπορεί να εκφράζονται μέσα από το διοικητικό στυλ, τη γλώσσα, την επικοινωνία, την ενδυμασία, τη «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά, τις έμφυλες αντιλήψεις, την έκφραση της σεξουαλικότητας (όπως εξηγήθηκε στην Ενότητα 2).
- Πώς ερμηνεύεται η ύπαρξη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στην Κύπρο στα πλαίσια της κριτικής φεμινιστικής προσέγγισης και της έμφυλης οργανωσιακής θεωρίας;

4.4 Μεθοδολογία

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, ακολουθήθηκε η φεμινιστική προσέγγιση σε συνδυασμό με την έμφυλη οργανωσιακή θεωρία για να γίνει καταγραφή, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων της παρούσας έρευνας και να απαντηθούν συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα που αφορούσαν, τις εμπειρίες των γυναικών θυμάτων ως προς τον χειρισμό των καταγγελιών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τον τρόπο που εκδηλώνεται η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τον τρόπο που άλλοι παράγοντες επηρέασαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Η εργασία ακολουθεί τις βασικές αρχές της ποιοτικής έρευνας. Η ποιοτική έρευνα είναι μια προσέγγιση που επιτρέπει να γίνουν κατανοητά, να περιγραφούν και να ερμηνευθούν κοινωνικά φαινόμενα και διαδικασίες με διαφορετικό φακό – μικρο-κοινωνιολογικά. Η μέθοδος αυτή προσφέρει καλύτερη κατανόηση της κοινωνικής πραγματικότητας και των διαφόρων φαινομένων και διαδικασιών της. Τηρούνται οι ίδιες αυστηρές διαδικασίες και προδιαγραφές όπως και στην ποσοτική έρευνα, όπως ο σχεδιασμός, ο έλεγχος, η συστηματικότητα, η διασφάλιση εγκυρότητας και αξιοπιστίας (Silverman, 1998).

Οι Cohen & Manion (1994) αναφέρουν ότι η ποιοτική έρευνα ασχολείται με το άτομο, είναι προσωπική, έχει ενεργό ανάμειξη ο/η ερευνητής/ερευνήτρια και ερμηνεύεται το συγκεκριμένο, κατανοώντας τις πράξεις παρά τα αίτια. Μέσα από την ποιοτική έρευνα διατυπώνεται η διατύπωση θεωρητικών επεξηγηματικών μοντέλων, που δίνουν, όσο το δυνατό, ολιστική ερμηνεία σε κοινωνικά φαινόμενα και διαδικασίες και όχι γενίκευση των αποτελεσμάτων σε επίπεδο πληθυσμού (Bryman, 2001).

Η παρούσα ποιοτική έρευνα μπορεί να θεωρηθεί ως μελέτη περίπτωσης της οργανωσιακής κουλτούρας των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου ως προς την προώθηση της έμφυλης ισότητας και την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους. Σύμφωνα με τη Σαραφίδου (2011), η μέθοδος της μελέτης περίπτωσης αποτελεί μια ιδιαίτερα ευέλικτη στρατηγική εμπειρικής διερεύνησης, που εστιάζει σε ένα φαινόμενο, κατάσταση, οργανισμό μελετώντας το σε βάθος μέσα στο συγκεκριμένο του πλαίσιο. Η περίπτωση που μελετάται έχει μια μοναδικότητα, με την έννοια ότι πρόκειται για μία ιδιαίτερη κατάσταση, μια κατάσταση που ξεχωρίζει για κάποιες ιδιαίτερες όψεις της. Η διερεύνηση αφορά μια ολότητα («περίπτωση»), με σαφή και οριοθετημένη ταυτότητα στον χρόνο και στον χώρο (γεωγραφικό, πολιτικό, κοινωνικό κλπ.) και εξετάζεται λεπτομερώς το πλαίσιο (εσωτερικό και εξωτερικό) λειτουργίας του συγκεκριμένου συστήματος. Το ζητούμενο είναι μια ολιστική περιγραφή με στόχο την όσο το δυνατό πληρέστερη κατανόηση ενός ατόμου ή ενός οργανισμού. Δίνει έμφαση στις διαδικασίες, η ερευνήτρια είναι εμπλεκόμενη και λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο. Η ερευνήτρια περνά πολύ χρόνο στο πεδίο και εμπλέκεται στη λειτουργία του συστήματος¹¹⁹.

Όπως αναφέρει ο Γιώργος Μαγγόπουλος (2014), όταν το ερευνητικό ενδιαφέρον μεταφέρεται σε μια συγκεκριμένη, σύνθετη και λειτουργική κατάσταση, τότε χρησιμοποιείται η έννοια της «μελέτης περίπτωσης» (Case Study) για να χαρακτηρίσει την ερευνητική στρατηγική. Η «περίπτωση» είναι σκόπιμη, έχει χωρο-χρονικά όρια, λειτουργικά μέρη και τη δική της «ταυτότητα». Περίπτωση αποτελούν συνήθως οι άνθρωποι, οι ομάδες, τα προγράμματα, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα ή φορείς και σπανιότερα τα γεγονότα και οι διαδικασίες¹²⁰.

¹¹⁹ Σαραφίδου, Γ.-Ο. (2011). Συνάρθρωση ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων. Η εμπειρική έρευνα. Αθήνα: Gutenberg

¹²⁰ Μαγγόπουλος, Γ. (2014). Η μελέτη περίπτωσης ως ερευνητική στρατηγική στην αξιολόγηση προγραμμάτων: θεωρητικοί προβληματισμοί. Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών Τόμος ΙΣΤ, τεύχος 64 4

4.4.1. Δειγματοληψία

Η δειγματοληψία διενεργήθηκε με δυο βασικά μέσα όπως εξηγείται συνοπτικά και στον Πίνακα 1: συνεντεύξεις και μικρο-εθνογραφία. Συνεντεύξεις λήφθηκαν από τις γυναίκες θύματα μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και από τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Η μικρο-εθνογραφία εστίασε στη μελέτη της κουλτούρας των οργανισμών μέσω επισκέψεων στο χώρο τους, παρατηρήσεων, κλπ. Όπως εξηγείται πιο κάτω.

Για το δείγμα της έρευνας, επιδιώχθηκε η συλλογή στοιχείων από:

α) Δέκα γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, για καταγραφή των εμπειριών τους, σε σχέση με το χειρισμό της καταγγελίας τους από τη συνδικαλιστική τους οργάνωση. Παρά τις προσπάθειες, τελικά πέντε μόνο συμμετείχαν, αφού κατέστη αδύνατο να εξευρεθούν περισσότερες (**Παράρτημα IV: Δημογραφικά Θυμάτων**)¹²¹. Συγκεκριμένα, η ερευνήτρια ζήτησε από όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετείχαν στην έρευνα να της υποδείξουν γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Δυστυχώς, μόνο δυο οργανώσεις (μέσω των Γυναικείων Τμημάτων τους) υπέδειξαν από ένα θύμα η κάθε μια, με τα οποία αφού πρώτα μίλησαν οι ίδιες οι οργανώσεις και αφού συμφώνησαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, δόθηκαν στην ερευνήτρια τα στοιχεία τους.

Όπως διαπιστώθηκε με την ολοκλήρωση της έρευνας, καμιά συνδικαλιστική οργάνωση δεν διατηρεί αρχείο με καταγγελίες και αποτέλεσμα διερεύνησής τους. Είναι επίσης πιθανόν τα θύματα να μην εμπιστεύονται τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις για υποβολή παραπόνων. Αυτό δε σημαίνει βέβαια ότι δεν υπάρχουν περιστατικά, αφού και διεθνείς και εθνικές έρευνες καταγράφουν αυξημένο αριθμό περιστατικών.

Τα υπόλοιπα τρία θύματα τα βρήκε η γράφουσα, η οποία ως εκ της επαγγελματικής της θέσης, γνωρίζει πολλά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (που δεν αποτάθηκαν όμως σε συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά σε αυτήν). Παρά τον μικρό αριθμό των συμμετεχουσών γυναικών θυμάτων, αφού συστήνεται σε ποιοτικές έρευνες το δείγμα να είναι πέραν των δέκα ατόμων, εν τούτοις, τόσο το υπό διερεύνηση θέμα όσο και η απουσία τήρησης στατιστικών στοιχείων και αρχείων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις κατέστησαν αδύνατον να εξευρεθεί μεγαλύτερος αριθμός. Η πρώτη σκέψη ήταν να εγκαταλειφθεί η προσπάθεια

¹²¹ Παρουσιάζονται με ψευδώνυμο

διερεύνησης των εμπειριών των γυναικών θυμάτων, αλλά στη συνέχεια αποφασίστηκε να αξιοποιηθούν τα δεδομένα αυτά αφού θα διαφώτιζαν άμεσα το κύριο θέμα της αντιμετώπισης των περιστατικών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σημειώνεται ότι αντίστοιχη ποιοτική έρευνα με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης που κατήγγειλαν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν υπάρχει, υπάρχει όμως μια μικτή έρευνα, την οποία διεξήγαγε η Έδρα Ουνέσκο το 2012 για λογαριασμό της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, όπου στο ποιοτικό μέρος υπάρχει εξίσου μικρός αριθμός θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και καταγράφεται η απογοήτευση των θυμάτων από τους επίσημους θεσμούς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις¹²². Γενικότερα, υπάρχουν έρευνες στην Κύπρο όπου καταγράφονται οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέστησαν άτομα, το ποσοστό των θυμάτων, η θέση των θυτών κλπ, με την τελευταία το 2017 από το Insights Market Research (IMR) του Πανεπιστημίου Λευκωσίας¹²³. Έρευνες που εστιάζουν στη φωνή των ίδιων των θυμάτων δεν υπάρχουν.

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας χιονόμπαλας (Snowball sampling), η οποία σύμφωνα με τους Kalton και Anderson (1986) είναι μία τεχνική δημιουργίας δείγματος από έναν πυρήνα γνωστών στοιχείων, τα οποία στη συνέχεια αυξάνονται προσθέτοντας νέα στοιχεία που προκύπτουν από τα αρχικά στοιχεία του πυρήνα. Αυτού του είδους τα δείγματα χρησιμοποιούνται συχνά όταν δεν υπάρχει διαθέσιμο δειγματοληπτικό πλαίσιο που καταγράφει όλα τα στοιχεία του πληθυσμού και επομένως χρησιμοποιούνται κυρίως σε πληθυσμούς που είναι δύσκολα προσβάσιμοι¹²⁴. Έτσι, στην παρούσα περίπτωση, ένα άτομο σύστησε ένα άλλο άτομο κλπ. Το γεγονός αυτό ενίσχυσε και την προσβασιμότητα στα θύματα αφού, κατά κάποιο τρόπο, η γυναίκα που σύστησε μια άλλη της έλεγε κιόλας ότι η συνέντευξη ήταν μια θετική εμπειρία γενικά, ότι βοηθούσε στη μελέτη του σοβαρού θέματος της παρενόχλησης, κλπ.

Τελικά λοιπόν το δείγμα των γυναικών θυμάτων ήταν πέντε.

¹²² http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/page07_gr/page07_gr?OpenDocument.

¹²³ Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση (2017). Κυπριακή Νομοθεσία και Νομολογία. Συγγραφή - επιμέλεια Άννα Πηλαβάκη,

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf).

¹²⁴ Kalton, G., Anderson, D.W. (1986). "Sampling rare populations", Journal of the Royal Statistical Society, vol. 149 (1), pp. 65-82.

β) Από τις εννέα μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου, συμμετείχαν οι επτά¹²⁵. Σημειώνεται ότι δυο κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, με την πλειοψηφία των μελών τους να είναι γυναίκες, απέφυγαν να συμμετάσχουν, με τη μη ανταπόκρισή τους στα επανειλημμένα τηλέφωνα και μηνύματά μου. Το δείγμα κάλυψε όμως σχεδόν όλους τους οικονομικούς κλάδους (εμπόριο, οικοδομές, υπηρεσίες, εκπαίδευση, δημόσιος και ημιδημόσιος τομέας κ.α). Στην έρευνα πήραν μέρος και εκπρόσωποι τριών τμημάτων/ επιτροπών γυναικών των τριών μαζικότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων¹²⁶ (**Δημογραφικά Συνδικαλιστικών Οργανώσεων**).

Η δειγματοληψία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν σκόπιμη με στρατηγική επιλογή περιπτώσεων, έτσι ώστε να παρέχεται πλήθος πληροφοριών, με στόχο την κατανόηση της κατάστασης σε βάθος. Για να αντιμετωπιστούν οι περιορισμοί της σκόπιμης δειγματοληψίας, επιλέγησαν οι μαζικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

γ) Οι δυο μεγαλύτερες Εργοδοτικές Οργανώσεις της Κύπρου (**Παράρτημα VI. Δημογραφικά Εργοδοτικών Οργανώσεων**). Η δειγματοληψία των εργοδοτικών οργανώσεων ήταν επίσης σκόπιμη, με στρατηγική επιλογή περιπτώσεων.

Για σκοπούς τήρησης της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας, η αναφορά στις συμμετέχουσες οργανώσεις γίνεται με τη χρήση ακρωνυμίων αντί των ονομάτων των οργανώσεων και των ονομάτων των συνεντευξιαζομένων, έτσι ώστε οι πληροφορίες που δίνονται να μη φωτογραφίζουν οργανώσεις ή πρόσωπα¹²⁷. Αυτό ισχύει και για τις συνεντεύξεις με γυναίκες - θύματα όπου χρησιμοποιούνται ψευδώνυμα.

Σύντομη περιγραφή του προφίλ των θυμάτων και των εκπροσώπων των οργανώσεων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα παρουσιάζεται στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας.

Πέρα από τις συνεντεύξεις, διεξήχθησαν επίσης επισκέψεις στον χώρο των συμμετεχουσών οργανώσεων για να διερευνηθούν οι αντιλήψεις, οι αξίες, οι συνήθειες, οι παραδόσεις, οι πρακτικές, τα σύμβολα, οι πεποιθήσεις και τα πρότυπα συμπεριφοράς που αποτελούν την οργανωσιακή κουλτούρα, όπως αναλύθηκε στην **Ενότητα Δεύτερη – Θεωρητικό και**

¹²⁵ Παρουσιάζονται με το ακρωνύμιο ΣΟ1,2,3,4,5,6,7.

¹²⁶ Παρουσιάζονται με το ακρωνύμιο ΓΤΣΟ1,2,3.

¹²⁷ Χαραλάμπος, Χ. Ποιοτική Έρευνα στην Εκπαίδευση, ΕΠΑ 682: Εαρινό Εξάμηνο 2012-2013: Συνάντηση 5^η.

Εννοιολογικό Πλαίσιο. Με βάση τις βασικές αρχές οργανωσιακής εθνογραφίας (Kostera, 2007), ερευνήθηκαν το διοικητικό στυλ, η γλώσσα, η επικοινωνία, η ενδυμασία, η «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά, οι έμφυλες αντιλήψεις κτλ. Ταυτόχρονα, έγινε κάποια περιορισμένη ανάλυση εγγράφων, θέσεων, πολιτικών κτλ. για συμπλήρωση τυχόν «κενών» στην απεικόνιση της οργανωσιακής κουλτούρας.

Συγκεκριμένα από τον Μάρτιο του 2017 μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2017 ολοκληρώθηκαν:

α) Προσωπικές συνεντεύξεις με πέντε γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης για να καταγραφεί η εμπειρία τους από τον χειρισμό των καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις.

β) Προσωπικές συνεντεύξεις με επτά υψηλόβαθμα στελέχη συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων και τρεις από τα άτομα που προΐστανται των Επιτροπών Γυναικών των τριών μαζικότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων της Κύπρου, για να συλλεχθούν στοιχεία/μαρτυρίες για τη δράση και τις πολιτικές τους.

γ) Αρχειακή πολιτική ανάλυση εγγράφων, θέσεων, πολιτικών των πιο πάνω οργανώσεων για ανίχνευση τυχόν στερεοτυπικών πατριαρχικών αντιλήψεων και αναπαραγωγή στερεοτύπων.

Ειδικότερα καταβλήθηκε προσπάθεια να συλλεχθεί πληροφόρηση για:

i) Τις εμπειρίες και τα συναισθήματα των γυναικών θυμάτων από τον χειρισμό των καταγγελιών τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις,

ii) Τα εμπόδια που παραμένουν για την εξάλειψη του φαινομένου, όπως τα βιώνουν και αντιλαμβάνονται τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και οι συμμετέχουσες οργανώσεις.

Η λεπτομερής μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για να απαντηθούν τα παραπάνω ερωτήματα καταγράφεται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1 – Μεθοδολογία Έρευνας

Βασικό ερευνητικό ερώτημα	Με ποιο τρόπο οι οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών της Κύπρου αντιμετώπισαν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με βασικό άξονα ανάλυσης την οργανωσιακή θεωρία (εξουσία, δομή, οργάνωση) και τη φεμινιστική κριτική ανάλυση.
Επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα	Μεθοδολογία διερεύνησής τους
Ποιες οι εμπειρίες των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χειρισμό υποθέσεων τους από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις;	Ημιδομημένες συνεντεύξεις με γυναίκες θύματα-μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με ποιο τρόπο τις αντιμετώπισαν, χειρίστηκαν την καταγγελία τους, τις προστάτευσαν κτλ (με αφήγηση της εμπειρίας τους που θα ενταχθεί σε οργανωτικά πλαίσια στην ανάλυσή τους).
Ποια είναι και με ποιο τρόπο εκδηλώνεται η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Κύπρο;	Επί τόπου επισκέψεις και και αρχειακή πολιτική ανάλυση. Επίσης, ημιδομημένες συνεντεύξεις από εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων για καταγραφή της ερμηνείας που δίνουν οι ίδιοι. Θα διερευνηθούν οι αντιλήψεις, οι αξίες, οι συνήθειες, οι παραδόσεις, οι πρακτικές, τα σύμβολα, οι πεποιθήσεις και τα πρότυπα συμπεριφοράς τους. Αυτά μπορεί να εκφράζονται μέσα από το διοικητικό στυλ, τη γλώσσα, την επικοινωνία, την ενδυμασία, τη «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά, τις έμφυλες αντιλήψεις και την έκφραση της σεξουαλικότητας, αφού όλα τα συστατικά της οργανωσιακής κουλτούρας εμπλέκονται άμεσα ή έμμεσα με το φύλο.
Με ποιο τρόπο άλλοι εσωτερικοί, εξωτερικοί και οργανωσιακοί παράγοντες δεν επέτρεψαν στις οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης;	Ημιδομημένες συνεντεύξεις από εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων για καταγραφή της ερμηνείας που δίνουν οι ίδιοι και αρχειακή πολιτική ανάλυση. (Με ποιο τρόπο χειρίστηκαν τις γυναίκες θύματα και τις καταγγελίες τους, ποια διαδικασία ακολούθησαν, πώς διερεύνησαν τα παράπονα, πώς προστάτεψαν τα θύματα από εκδικητικές ενέργειες εργοδότη ή θύτη ή από ψιθύρους στον χώρο εργασίας, εάν διατηρούν αρχείο με τις καταγγελίες και το αποτέλεσμα της διερεύνησης, εάν παρέχουν ψυχολογική στήριξη στα θύματα, εάν γνωρίζουν τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στα θύματα, εάν έχουν εντάξει το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στη συλλογική διαπραγμάτευση, εάν υπάρχουν γυναίκες συνδικαλίστριες, και εάν αποτελούν τα θέματα ισότητας των φύλων προτεραιότητά τους και με ποιο τρόπο κτλ)
Πώς ερμηνεύεται η ύπαρξη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Κύπρο στα πλαίσια της έμφυλης οργανωσιακής θεωρίας και της κριτικής φεμινιστικής προσέγγισης;	Ημιδομημένες συνεντεύξεις με εκπροσώπους των οργανώσεων των εργαζομένων και εργοδοτών και αρχειακή πολιτική ανάλυση (η αφήγηση της εμπειρίας και η ερμηνεία, που δίνουν οι ίδιοι, θα ενταχθεί στη φεμινιστική κριτική στην ανάλυσή τους, καθώς και στην έμφυλη οργανωσιακή θεωρία).

4.4.2. Συνεντεύξεις

Συγκεκριμένα, για τη συλλογή δεδομένων αναπτύχθηκαν δυο ημιδομημένοι οδηγοί συνέντευξης. Η επιλογή της ημιδομημένης συνέντευξης για τη διεξαγωγή της έρευνας έγινε με γνώμονα την επίτευξη της κατανόησης, την περιγραφή και ερμηνεία τόσο των εμπειριών των γυναικών θυμάτων, όσο και των πολιτικών και μέτρων που υιοθέτησαν οι εν λόγω οργανώσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτός ο τύπος συνέντευξης διαφέρει από τις αυστηρά δομημένες σε πολλά σημεία, αφού δεν επιδιώκεται ιδιαίτερα η «μέτρηση», δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στις απόψεις των ερωτηθέντων/ερωτηθεισών παρά στον έλεγχο των ιδεών/υποθέσεων του/της ερευνητή/ερευνητριάς. Οι ερευνητές/ερευνητρίες μπορούν να «ξεφύγουν» από τον οδηγό συνέντευξης, να αλλάξουν τη διατύπωση ερωτήσεων, να εξερευνήσουν σε βάθος τις απαντήσεις των ερωτώμενων, ενθαρρύνοντας λεπτομερείς απαντήσεις και είναι δυνατό να γίνουν περισσότερες από μια συνεντεύξεις με κάθε οργάνωση (Silverman, 1998).

Συγκεκριμένα, αναπτύχθηκε ένας ημιδομημένος οδηγός συνέντευξης για γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (**Παράρτημα II: Δελτίο Συνέντευξης Θυμάτων**) με στόχο να καταγραφεί η εμπειρία και τα συναισθήματά τους για το χειρισμό των υποθέσεων τους από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. (Πώς τις αντιμετώπισαν, πώς χειρίστηκαν την υπόθεσή τους, αν/πώς τις προστάτευσαν κτλ).

Επίσης, αναπτύχθηκε ένας ημιδομημένος οδηγός συνέντευξης με στόχο τη συλλογή στοιχείων από εκπροσώπους των οργανώσεων (**Παράρτημα III: Δελτίο Συνέντευξης Εκπροσώπων Οργανώσεων**), που συμμετείχαν στην έρευνα, σε ό,τι αφορά δημογραφικά στοιχεία, αριθμός καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης που δέχτηκαν, προγράμματα/πολιτικές που προώθησαν για πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου, οι απόψεις τους για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, μελλοντικές δράσεις κτλ. Για τις οργανώσεις ειδικά, στόχος της ημιδομημένης συνέντευξης ήταν η επίτευξη της κατανόησης και η ερμηνεία των βαθύτερων αιτίων που οι οργανώσεις δεν κατάφεραν να εντάξουν το σοβαρό πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεσματικά στις πολιτικές τους και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι Οδηγοί αυτοί δοκιμάστηκαν καταρχήν πιλοτικά από την ερευνήτρια το 2014 για να διορθωθούν τυχόν αδυναμίες τους και ακολούθως αποτέλεσαν το εργαλείο διεξαγωγής της έρευνας με τις γυναίκες θύματα και με εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις.

Οι τελικές συνεντεύξεις έγιναν από τον Μάρτιο μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2017. Οι συναντήσεις τόσο με εκπρόσωπους των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, όσο και με τα θύματα διευθετήθηκαν με τηλεφωνική επικοινωνία, κατά την οποία αφού τους εξηγήθηκε ο λόγος της ζητούμενης συνάντησης, οριζόταν ο χρόνος και ο χώρος της συνέντευξης.

Οι συνεντεύξεις διαρκούσαν περίπου 30-90 λεπτά, ανάλογα με το άτομο και την περίπτωση. Με την άδεια των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών, οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν και αργότερα καταγράφηκαν λέξη προς λέξη. Πριν τη συνέντευξη, όλα τα άτομα ενημερώνονταν για το σκοπό της έρευνας και έδιναν την άδειά τους για την ηχογράφηση και καταγραφή. Επίσης, ενημερώνονταν ότι μπορούσαν να διακόψουν τη συνέντευξη ανά πάσα στιγμή και σε περίπτωση οποιουδήποτε προβλήματος ή παρατήρησης, είχαν το όνομα και τα στοιχεία της ερευνήτριας, καθώς και της επιβλέπουσας. Επίσης διαβεβαιώνονταν ότι με την ολοκλήρωση της διατριβής, τα στοιχεία θα καταστραφούν. Διαβεβαιώθηκαν επίσης ότι η εχεμύθεια και η εμπιστευτικότητα είναι απαραίτητα στοιχεία της διεξαγωγής της έρευνας, όπως και η ανωνυμία τους.

4.4.3. Μικρο-εθνογραφία

Στην έρευνα επίσης ακολουθήθηκαν βασικές αρχές οργανωσιακής εθνογραφίας όπως εξηγήθηκε πιο πάνω (Kostera, 2007). Σε αυτά τα πλαίσια, μέσω επισκέψεων στον χώρο των οργανισμών και μέσω παρατήρησης και καθημερινής τριβής, καταγράφηκαν σε μορφή σημειώσεων πεδίου (field notes) και φωτογραφιών (όπου επιτρεπόταν) τα ακόλουθα, με βάση τις Acker (1992) και Martin (2004) όπως αναλύθηκε στην Ενότητα 2: διοικητικό στυλ, ενδυμασία, συμπεριφορά, ήθη και έθιμα (π.χ. ετήσιοι εορτασμοί, συναυλίες), επικοινωνία, γλώσσα, εκφράσεις, λογότυπα, διαρρύθμιση χώρου, αγάλματα, πίνακες, σφραγίδες, κλπ.

Ταυτόχρονα, έγινε κάποια περιορισμένη ανάλυση εγγράφων, θέσεων, πολιτικών κτλ. για συμπλήρωση τυχόν «κενών» στην απεικόνιση της οργανωσιακής κουλτούρας. Συλλέγηκαν, για παράδειγμα, καταστατικά οργανώσεων, συνεδριακές αποφάσεις, ομιλίες, και χαρακτηριστικά των ιστοσελίδων των συμμετεχουσών οργανώσεων. Αυτά θεωρήθηκαν δευτερεύοντα δεδομένα, δηλαδή δεν έγινε λεπτομερή γλωσσική ανάλυση των ομιλιών ή των καταστατικών, αλλά χρησιμοποιήθηκαν ως γενικές ενδείξεις της οργανωσιακής κουλτούρας.

Όπως συνηθίζεται στην ποιοτική έρευνα, οι συνεντεύξεις και τα υπόλοιπα στοιχεία αλληλοσυμπληρώνονταν. Δηλαδή, από τη μια, τα στοιχεία της κουλτούρας πληροφορούσαν τις ερωτήσεις του ημιδομημένου οδηγού, ειδικά στην πιλοτική του μορφή, ενώ ταυτόχρονα αποτελούσαν και τη βάση για τη μικρο-εθνογραφία που διεξήχθηκε για τη βαθύτερη κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας.

4.5 Ζητήματα Δεοντολογίας

Η κοινωνική έρευνα εμπεριέχει σε μεγάλο βαθμό την αλληλεπίδραση μεταξύ ερευνητή/τριας και συμμετέχοντα/ουσας, ειδικά όταν πρόκειται για φεμινιστική έρευνα όπως επεξηγήθηκε πιο πάνω. Προκύπτουν, έτσι, κάποια ζητήματα δεοντολογίας, δηλαδή κανόνων που ορίζουν τη σχέση αυτή (Cohen & Manion, 1994¹²⁸, Mason, 2002¹²⁹). Βασική προϋπόθεση κάθε σωστής και επιστημονικής έρευνας είναι η εθελοντική συμμετοχή των υποκειμένων, η εξασφάλιση δηλαδή της συνειδητής συναίνεσης και της συνεργασίας των υποκειμένων της έρευνας. Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα κλήθηκαν πριν την έναρξη της συνέντευξης να υπογράψουν έντυπο συναίνεσης (**Παράρτημα Ι: Έντυπο Συναίνεσης**). Καμιά πίεση ή καταναγκασμός δεν ασκήθηκε στους/στις συμμετέχοντες/συμμετέχουσες, οι οποίοι/οποίες είχαν σε κάθε περίπτωση τη δυνατότητα να αρνηθούν τη συμμετοχή τους στην ερευνητική διαδικασία. Παράλληλα, η ερευνήτρια έδωσε όσες πληροφορίες χρειάζονταν για τους σκοπούς, τη φύση και τις διαδικασίες της έρευνας και εξασφάλισε σε όλους τους/τις συμμετέχοντες/συμμετέχουσες τη δυνατότητα της ανωνυμίας. Όλες οι πληροφορίες χρησιμοποιήθηκαν από την ερευνήτρια με αυστηρή εμπιστευτικότητα. Τέλος, ενημερώνονταν ότι στα δεδομένα τους θα είχε πρόσβαση μόνο η ερευνήτρια και η επιβλέπουσα καθηγήτρια και αυτά θα φυλάσσονταν μέχρι την αποπεράτωση της διδακτορικής διατριβής και αποφοίτησής μου από το Πανεπιστήμιο.

Σε ό,τι αφορά τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω της ανάκλησης στη μνήμη τους άσχημων βιωμάτων, δινόταν το όνομα της επιβλέπουσας καθηγήτριας για παραπομπή σε ψυχολογική υποστήριξη εάν χρειαζόταν.

¹²⁸ Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Research methods in education* (4th ed.). London: Routledge.

¹²⁹ Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. London: Sage Publications.

4.6 Αναστοχαστικότητα/Reflexivity

Στα πλαίσια της αναστοχαστικότητας, οι αναφορές και οι εμπειρίες της ερευνήτριας γίνονται μέρος αυτής της έρευνας. Όπως αναφέρει η Harding (1987), πρέπει να αποφεύγεται η αντικειμενιστική στάση, που προσπαθεί να κάνει αόρατες τις πολιτιστικές πεποιθήσεις και πρακτικές της ερευνήτριας, γιατί είναι σημαντικές στην παραγωγή κατανόησης και εξήγησης της ίδιας της ερευνήτριας. Αποτελούν δε μέρος της εμπειρικής μαρτυρίας για τα επιχειρήματα που προβάλλονται στα αποτελέσματα της έρευνας¹³⁰.

Ο Τσέκερης (2012) αναφέρει ότι για όλα τα παραπάνω χρειάζεται επίσης από την πλευρά του/της ερευνητή/ερευνήτριας υψηλός βαθμός εντιμότητας, ακρίβειας, συστηματικότητας και αναστοχασμού κατά τη διάρκεια όλων των φάσεων της αναδυόμενης ερευνητικής διαδικασίας που ακολουθείται, όπως κατά τη συλλογή, ανάλυση, ερμηνεία και παρουσίαση των ερευνητικών του δεδομένων. Η διαδικασία αυτή παραπέμπει στην επιστημολογική αναστοχαστικότητα, στο πλαίσιο της οποίας οι ερευνητές/ερευνήτριες ενθαρρύνονται να αναστοχαστούν τις αξίες, πράξεις και προσδοκίες τους, καθώς και τις επιλογές που κάνουν στον σχεδιασμό και στη διεξαγωγή της έρευνας (π.χ. διαμόρφωση ερευνητικού ερωτήματος, παραγωγή δεδομένων, συγγραφή αποτελεσμάτων κ.α.). Ιδιαίτερη σημασία έχει και η προσωπική αναστοχαστικότητα του/της ερευνητή/ερευνήτριας όσον αφορά τη δική του/της θέση, τις σκέψεις του/της, τους συνειρμούς και τα συναισθήματά του/της, καθώς και τις προσωπικές του/της αδυναμίες και προκαταλήψεις σχετικά με το φαινόμενο που μελετά. Στο πλαίσιο της προσωπικής αναστοχαστικότητας διερευνάται και ο τρόπος με τον οποίο η έρευνα μπορεί να επιδράσει στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του/της ερευνητή/ερευνήτριας. Στην αναστοχαστική πρακτική, μέσα από τη διαδικασία του προβληματισμού, η εμπειρία ενός συμβάντος μετουσιώνεται σε βιωματική μαθησιακή εμπειρία, γιατί η διαδικασία αυτή εμπλέκει τον/την ερευνητή/ερευνήτρια σε επίπεδο συναισθημάτων και γνώσεων¹³¹.

Η Willig (2008) αναφέρει επίσης πως οι «ποιοτικές μεθοδολογίες» μπορούν να διαφοροποιηθούν ανάλογα με την έκταση, με την οποία τονίζουν την αναστοχαστικότητα και τη σημασία που αποδίδουν στον ρόλο της γλώσσας, αφού αυτά τα δύο χαρακτηριστικά

¹³⁰ Sandra Harding. *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press, 1987.

¹³¹ Χαράλαμπος Τσέκερης, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 137-138 Α΄-Β΄, 2012, 233-251.

https://www.researchgate.net/profile/Charalambos_Tsekeris/publication/286881335_STRONG_REFLEXIVITY_WEAK_THEORY/links/598cf288aca272e57ad1b07d/STRONG-REFLEXIVITY-WEAK-THEORY.pdf

συνδέονται. Η αναστοχαστικότητα απαιτεί επίγνωση της συμβολής της ερευνήτριας στην κατασκευή εννοιών σε ολόκληρη την ερευνητική διαδικασία και την αναγνώριση της αδυναμίας της παραμονής της «έξω από» το θέμα, ενώ διεξάγει έρευνα. Η αναστοχαστικότητα, προτρέπει να διερευνηθούν οι τρόποι με τους οποίους η συμμετοχή της ερευνήτριας, που έχει συγκεκριμένες προσωπικές επιρροές από μελέτη του φαινομένου, ενεργεί και ενημερώνει την έρευνα αυτή.

Υπάρχουν δύο τύποι αναστοχαστικότητας: η προσωπική και η επιστημολογική. Η προσωπική αναστοχαστικότητα περιλαμβάνει τον αναστοχασμό των τρόπων με τους οποίους οι αξίες, εμπειρίες, συμφέροντα, πεποιθήσεις, πολιτικές δεσμεύσεις και οι ευρύτεροι στόχοι στη ζωή και στην κοινωνική ταυτότητα του/της ερευνητή/τριας, έχουν διαμορφώσει την έρευνα. Σύμφωνα με την ίδια τη συγγραφέα οι ποιοτικοί ερευνητές/ερευνήτριες διαφέρουν ως προς την έμφαση που αποδίδουν στην αναστοχαστικότητα στην έρευνά τους. Για μερικούς/μερικές, η προσωπική και η επιστημολογική αναστοχαστικότητα αποτελούν κεντρικό στοιχείο της ερευνητικής διαδικασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έρευνας τους. Άλλοι/άλλες αναγνωρίζουν τη σημασία της αναστοχαστικότητας, αλλά δεν την περιλαμβάνουν ως μια σε βάθος συζήτησή της στην ανάλυση της έρευνας¹³².

Στην περίπτωση της παρούσας έρευνας, η αναστοχαστικότητα αποτελεί κεντρικό στοιχείο της ερευνητικής διαδικασίας και αναπόσπαστο μέρος της. Στην έρευνα αυτή, αντιλαμβανόμενη ότι υπάρχει η συμβολή μου στην κατασκευή εννοιών σε ολόκληρη την ερευνητική διαδικασία, αναγνωρίζω την αδυναμία μου να παραμείνω «έξω» από το θέμα, κατά τη διεξαγωγή της έρευνας. Η μακρόχρονη εμπειρία μου με το υπό εξέταση ζήτημα (26 χρόνια στέλεχος συνδικαλιστικής οργάνωσης, εκ των οποίων δεκαέξι στο Τμήμα Ισότητας και επτά χρόνια σε Οργανισμό Προώθησης της Έμφυλης Ισότητας και δέκα σε Επίσημο Θεσμό του Κράτους για προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, με συνολική εμπλοκή στην προώθηση της έμφυλης ισότητας σχεδόν σε όλη την ενήλική μου ζωή), καταδεικνύει ότι έχω συγκεκριμένες προσωπικές επιρροές από τη μελέτη του φαινομένου και αναπόφευκτα ενεργώ και ενημερώνω την έρευνα αυτή.

Αναγνωρίζω ότι η προηγούμενη ενασχόλησή μου με τη μελέτη του υπό διερεύνηση φαινομένου τόσο εμπειρικά, με τη μακρόχρονη επαφή μου με θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και χειρισμού των καταγγελιών τους (16 χρόνια), όσο και επιστημονικά, με τη

¹³² Willig, Carla (1964). *Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method*.

συγγραφή οδηγού και κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αλλά και μελέτης για την κυπριακή νομοθεσία και νομολογία, μου επιτρέπει να είμαι σε θέση να γνωρίζω πρακτικές και διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να ασκώ αντικειμενική κριτική.

Επιπλέον, η μακρόχρονη ενασχόλησή μου με προβλήματα εργαζομένων γενικά και των εργαζομένων γυναικών ειδικά, αλλά και η ενσυναίσθηση που με χαρακτηρίζει έχει ως αποτέλεσμα πολύ εύκολα τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης να με εμπιστεύονται και να μου ανοίγουν την καρδιά τους. Επίσης, είμαι σε θέση να μπορώ να βοηθώ τα θύματα, ενθαρρύνοντας τα να ανακαλέσουν και να περιγράψουν γεγονότα, τα οποία έχουν άμεση σχέση με τα βιώματά τους για να τα βοηθήσω να στοιχειοθετήσουν την καταγγελία τους σωστά, νιώθοντας άνετα και χωρίς να αυτό-ενοχοποιούνται. Αυτό είναι μια ψυχοφθόρα διαδικασία και αναπόφευκτα δημιουργεί και σε μένα αναστάτωση, στεναχώρια, θυμό και με κάνει να επιμένω να αλλάζουν τα πράγματα προς το καλύτερο για τις εργαζόμενες γυναίκες και τα πολλαπλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Είναι βέβαια, εν μέρει, αυτή η διαδικασία που μου έδινε δύναμη να τελειώσω τη διδακτορική μου μελέτη.

Ταυτόχρονα με τα πιο πάνω, δόθηκε και μεγάλη προσοχή για να αποφευχθεί η «αυτό-εκπληρούμενη προφητεία». Ενώ δηλαδή γνωρίζω από πρώτο χέρι τις δομές και διαδικασίες των κοινωνικών εταίρων και τις αδυναμίες τους, αλλά και τα συνήθη συναισθήματα των θυμάτων, όπως αυτά μου εκμυστηρεύονται κατά την υποβολή των καταγγελιών, και τα κενά στη διαχείριση των παραπόνων τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους επίσημους θεσμούς του κράτους, εν τούτοις τα συμπεράσματα βασίζονται στα αποτελέσματα της έρευνας και όχι στη δική μου ενασχόληση με το πρόβλημα.

Επιπλέον, θεωρώ ότι οι γνώσεις και εμπειρίες μου γίνονται μέρος των δεδομένων μου, ειδικά στη μελέτη και καταγραφή της οργανωσιακής κουλτούρας, αφού, σύμφωνα με τη θέση του Geertz (1973) για την πυκνή περιγραφή (thick description), η έρευνα διεξάγεται μέσω και της προσωπικής εμπειρίας προσπαθώντας να σχηματιστεί η βάση πάνω στην οποία κάποιος φαντάζει. Ο Geertz διερωτάται πώς μπορεί κάποιος να αντιληφθεί μια κουλτούρα, χωρίς να κατανοήσει τις έννοιες και τα σύμβολα της και η απάντησή του είναι το περιγραφικό στυλ, για να μη χάνονται σημαντικά θέματα. Πιστεύει μάλιστα πως αν δεν κατανοηθούν τα τελετουργικά, τα έθιμα και οι ιδέες από τους/τις ερευνητές/ερευνήτριες, δε μπορούν να κατανοούν τα γεγονότα που παρακολουθούν. Ο Geertz καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι άντρες δημιουργούν κουλτούρα. Προσθέτει δε ότι η κουλτούρα είναι κάτι περισσότερο από

τις συνήθειες, τις δεξιότητες και τις γνώσεις που διαθέτουν τα άτομα και προέρχεται από την έννοια που τα άτομα δίνουν σε αυτά τα χαρακτηριστικά. Άρα οι ίδιες οι έννοιες πρέπει να είναι γνωστές για να είναι σε θέση να διευκρινίσουν τι συμβαίνει σε αυτό που ερευνούν¹³³. Σε αυτά τα πλαίσια λοιπόν, θεωρώ ότι η προσωπική και επαγγελματική μου τριβή με το θέμα, όχι μόνο δεν υπήρξε εμπόδιο, αλλά αντίθετα συνέβαλε σημαντικά και θετικά.

4.7 Ανάλυση Δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι απομαγνητοφωνήσεις και οι σημειώσεις πεδίου από τις συνεντεύξεις. Αυτά, αφού μελετήθηκαν με σκοπό τη διαμόρφωση μιας σφαιρικής εικόνας και την αναγνώριση των πιο βασικών πληροφοριών και θεματικών που προκύπτουν από αυτά, ακολούθησε η καταγραφή αρχικών σημειώσεων και ιδεών για την κωδικοποίηση που θα ακολουθούσε.

Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό πρόγραμμα NVivo, το οποίο ήταν πολύ βοηθητικό στην ταξινόμηση των δεδομένων στις κατάλληλες θεματικές. Το λογισμικό πρόγραμμα παραχωρήθηκε από το Πανεπιστήμιο Κύπρου στην ερευνήτρια.

Η έναρξη της διαδικασίας της ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων είχε ως προϋπόθεση την εισαγωγή των δεδομένων στο λογισμικό. Αφού απομαγνητοφωνήθηκαν οι συνεντεύξεις, καταγράφηκαν σε ψηφιακή μορφή (word), εισήχθησαν στο λογισμικό πρόγραμμα NVivo και δημιουργήθηκαν διάφορες ξεχωριστές εσωτερικές πηγές (internal sources), όπως συνεντεύξεις θυμάτων, συνεντεύξεις από εκπροσώπους συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες περιλάμβαναν δεδομένα (συνεντεύξεις) που αποθηκεύτηκαν στο πρόγραμμα και ήταν διαθέσιμα για επεξεργασία. Επιπρόσθετα των συνεντεύξεων, εισήχθησαν στο λογισμικό πρόγραμμα και άλλα δεδομένα, όπως καταστατικά οργανώσεων, συνεδριακές αποφάσεις, ομιλίες, χαρακτηριστικά των ιστοσελίδων των συμμετεχουσών οργανώσεων και παρατηρήσεις της ερευνήτριας από τους χώρους των οργανώσεων και του γενικότερου ύφους των συνεντευξιαζόμενων. Στη συνέχεια έγινε οργάνωση και διαχείριση

¹³³ Geertz, C. "Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture". In the Interpretation of Cultures: Selected Essays. New York: Basic Books, 1973. 3-30.

όλων των δεδομένων και κωδικοποίησή τους. Το λογισμικό παρείχε τη δυνατότητα για αναζήτηση και ανάκτηση των δεδομένων ανά θύμα και οργάνωση.

Η οργάνωση και η διαχείριση των δεδομένων του λογισμικού προσέφερε πολλές δυνατότητες οργάνωσης των δεδομένων. Η συστηματική οργάνωση των δεδομένων καθιστούσε εύκολη τη διαχείριση και την ανάκτησή τους. Οι σημαντικότερες δυνατότητες οργάνωσης των δεδομένων ήταν η δημιουργία φακέλων (files) και ταξινομήσεων κόμβου (node classifications). Δεν χρειαζόταν να ανατρέχει η ερευνήτρια στις απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις, αφού το λογισμικό της επέτρεπε για κάθε κώδικα (node classification) να τις έχει όλες μαζί και την κάθε οργάνωση ξεχωριστά.

Στη συνέχεια άρχισε η κωδικοποίηση, στο στάδιο της οποίας τα εμπειρικά δεδομένα εξετάζονται εκ του σύνεγγυς και αναζητούνται πιθανές ερμηνείες. Τα δεδομένα χωρίστηκαν σε διακριτά τμήματα, στα οποία αποδιδόταν ένας εννοιολογικός προσδιορισμός με τη μορφή ενός κώδικα, που αναγνωρίζεται από την ερευνήτρια εντός των εμπειρικών δεδομένων.

Οι κώδικες, που προκύπτουν από τη διαδικασία της κωδικοποίησης, αναφέρονται ως κόμβοι (nodes). Η απόδοση ενός κώδικα στα δεδομένα ήταν κάτι περισσότερο από την αντιστοίχιση με έναν τίτλο ή μια ετικέτα, αφού αντιστοιχούσε σε έννοιες, ιδιότητες, κατηγορίες ή σχέσεις. Οι ερμηνευτικές διεργασίες που επιτελούνταν κατά τη δημιουργία των κόμβων επέτρεπαν στην ερευνήτρια να αναγνωρίζει διαρκώς νέα νοήματα ή νέα μοτίβα σχέσεων στα δεδομένα, βοηθώντας την να αποκτήσει μεγαλύτερη θεωρητική γνώση για το κοινωνικό πρόβλημα που εξετάζε.

Ως προς τη λογική της κωδικοποίησης επιλέγηκε η διαδικασία που εξυπηρετεί την ταξινόμηση και οργάνωση των δεδομένων, στη βάση προδιατυπωμένων εννοιολογικών κατηγοριών ή θεματικών ενοτήτων, που είχαν επιλεγεί με βάση το εννοιολογικό πλαίσιο της ερευνήτριας (όπως τη θεματική ανάλυση ή την ανάλυση περιεχομένου), αφού οι κώδικες προσδιορίστηκαν πριν την ανάλυση.

Οι κώδικες (nodes), που προσδιορίστηκαν από την ερευνήτρια για να απαντηθούν και τα ερωτήματα της παρούσας έρευνας αφορούσαν τα ακόλουθα θέματα, με βάση και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της Ενότητας 2: Προσωπικά βιώματα γυναικών, προσόντα γυναικών και ιεραρχικές θέσεις, κουλτούρα οργανώσεων, πρακτικές και διαδικασίες οργανώσεων, συνεργασία οργανώσεων, αντιλήψεις θυμάτων και οργανώσεων για τη συμφιλίωση, σεξισμός, ποσόστωση, ένταξη της διάστασης του φύλου (gender

mainstreaming), σεξουαλική παρενόχληση, και μερίδιο ευθύνης των γυναικών, διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης και σχετικός κώδικας, πατριαρχικές αντιλήψεις των θυμάτων και των οργανώσεων για την έμφυλη ισότητα και ειδικότερα για τη σεξουαλική παρενόχληση, ρόλος των οργανώσεων στην προώθηση της έμφυλης ισότητας, διακριτοί ρόλοι, δημογραφικά θυμάτων και οργανώσεων, γυναίκες και εμπλοκή με τα κοινά, καταστατικά οργανώσεων, γραπτός και προφορικός λόγος, εσωτερικός και εξωτερικός χώρος οργανώσεων κ.α (Παράρτημα VII. Κωδικοποίηση).

Το λογισμικό NVivo παρείχε, επίσης, τη δυνατότητα για σύνταξη υπομνημάτων και τη συγγραφή σχολίων. Σε όλα τα στάδια της διαδικασίας της ανάλυσης η ερευνήτρια αποτύπωνε τις παρατηρήσεις και τους θεωρητικούς της προβληματισμούς σε υπομνήματα (memos). Οι τίτλοι που δίνονταν στα υπομνήματα παρέπεμπαν στην πηγή με την οποία συνδέονταν. Σημαντική βοήθεια αποτελούσε το γεγονός, ότι το περιεχόμενο ενός υπομνήματος μπορούσε εύκολα να ανακτηθεί και να προβληθεί. Ταυτόχρονα η λειτουργία του λογισμικού για αναζήτηση και ανάκτηση βοηθούσε την ερευνήτρια στην αναζήτηση κειμένου ή αναζήτηση συχνότητας λέξης. Τα αποτελέσματα της αναζήτησης εμφάνιζαν τις πηγές των δεδομένων (π.χ. συνεντεύξεις, καταστατικά κτλ), στις οποίες αναφερόταν η αναζητούμενη λέξη, την τοποθεσία που βρισκόταν η κάθε πηγή, τη συχνότητα των λέξεων σε κάθε πηγή και το ποσοστό επί του συνόλου των λέξεων της κάθε πηγής (συνέντευξης) για μια συγκεκριμένη λέξη.

4.7.1. Αναλυτικό πλαίσιο

Τα αποτελέσματα της έρευνας αναλύθηκαν με βάση τη θεωρία ανάλυσης περιεχομένου (content analysis). Στόχος της ανάλυσης ήταν η παραγωγή κριτικής μελέτης της κοινωνικής πραγματικότητας και των κοινωνικών ρόλων, στερεοτύπων και προκαταλήψεων που συνδέονται με το φύλο και που αποτελούν το υπόβαθρο και την πηγή της συγκεκριμένης εικόνας, που ενδεχομένως δίνει η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας της Κύπρου και γενικότερα, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Ακολουθώντας τη θεωρία της Acker (1992), που προαναφέρθηκε πιο πάνω, η οποία αφορά τις τέσσερις «έμφυλες διαδικασίες», με τις οποίες μπορούν να εξεταστούν οι τρόποι με τους οποίους εμφυλοποιούνται οι οργανισμοί έγινε φεμινιστική κριτική ανάλυση σε όλα τα δεδομένα (συνεντεύξεις, έντυπο υλικό, υλικό διαθέσιμο ηλεκτρονικά από τις ιστοσελίδες των

οργανισμών, οι σημειώσεις της ερευνήτριας, η γλώσσα και το ύφος των συνεντευξιαζομένων, η διακόσμηση των εσωτερικών τους χώρων με πίνακες φωτογραφίες, ο εξωτερικός τους χώρος κτλ).

Εξετάστηκαν δηλαδή τα ακόλουθα:

α. Ο τρόπος με τον οποίο οι ίδιες οι οργανώσεις αναπαραγάγουν τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό με τη μη προώθηση γυναικών ως συνδικαλίστριες/διαπραγματεύτριες ή άνδρες ως γραμματείς/τηλεφωνητές, τη γυάλινη οροφή, μη προωθώντας γυναίκες στην ιεραρχία και εάν όχι τους λόγους, εάν προωθούν και με ποιον τρόπο τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, για να είναι σε θέση άνδρες και γυναίκες να εμπλακούν περισσότερο στα εσωτερικά των οργανώσεών τους.

β. Οι πίνακες, φωτογραφίες, αγάλματα, τα ήθη και έθιμα τους, σφραγίδες, λογότυπα, σύμβολα, εμφάνιση ιστοσελίδων, ο προφορικός και γραπτός τους λόγος, η σημασία που δίνουν στην ενδυμασία, ο τρόπος με τον οποίο εξηγούν και δικαιολογούν τις έμφυλες ανισότητες με ιδιαίτερη αναφορά στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού όπως αναφέρει η Acker (1992), ακόμα και αν αυτή η δημιουργία δεν είναι προφανής, οι περισσότεροι οργανισμοί αναπαράγουν το φύλο, καθορίζοντας την επιτυχία με όρους ανδρικών αξιών. Όλα αυτά συμβαίνουν, όταν για παράδειγμα μέσω των σφραγίδων τους, των λογότυπών τους, του περιεχομένου και της εμφάνισης των ιστοσελίδων τους, του προφορικού και γραπτού τους λόγου, των πινάκων και φωτογραφιών που διακοσμούν τα γραφεία τους και πολλά άλλα προωθούν μια ανδρική κουλτούρα με άνδρες «ήρωες» ή ηγέτες, αφού στις περισσότερες των περιπτώσεων ουδέποτε επιτράπηκε η ανέλιξη γυναικών στην ιεραρχία τους, με άνδρες πρωτοπόρους σε απεργίες, με άνδρες αγάλματα στο εξωτερικό των κτιρίων τους, με ανδρικά χέρια στις σφραγίδες τους κτλ, που τα δικαιολογούν, ερμηνεύοντάς τα ως συναδελφική αλληλεγγύη (αποκλείοντας τις γυναίκες) και μη δίνοντας καμιά σημασία ή μη αντιλαμβανόμενοι την περιθωριοποίηση των γυναικών και «απόκρυψη» των γυναικών με αυτόν τον τρόπο.

γ) Η σημασία που δίνεται στην ανέλιξη γυναικών στο εσωτερικό των οργανώσεών τους, η εμπλοκή γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων είτε σε πρωτοβάθμια είτε σε δευτεροβάθμια σώματα, κατά πόσο και με ποιο τρόπο λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στελέχη και μέλη τους και αν ακούγεται και με ποιους τρόπους λαμβάνεται υπόψη η φωνή των γυναικών.

δ) Οι μεταρρυθμίσεις/αλλαγές στις οποίες προέβησαν οι ίδιοι αναλαμβάνοντας τα ηνία της ηγεσίας της οργάνωσής τους και εάν αυτές είχαν μεταξύ άλλων, ως στόχο την αλλαγή της έμφυλης κουλτούρας που υιοθέτησαν από τους προκατόχους τους ή εάν θεωρούσαν ότι όλα λειτουργούσαν καλά και συνέχισαν την «παράδοση».

4.8 Σημαντικότητα και Πρωτοτυπία της Έρευνας

Η μελέτη αυτή καταπιάνεται, για πρώτη φορά, με μια σε βάθος φεμινιστική μελέτη της οργανωσιακής κουλτούρας των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου, εστιάζοντας στις δομές τους και στις πολιτικές και δράσεις τους στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο, περιλαμβανομένης της πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Διερευνά ταυτόχρονα την απόσταση που υπάρχει μεταξύ της ρητορικής θεωρητικής διακήρυξής τους και της πρακτικής που ακολουθούν.

Η προσέγγιση αυτή φέρνει μαζί και τις εμπειρίες γυναικών αλλά και τη θεσμική διάσταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και με αυτόν τον τρόπο αποφεύγεται ο δυισμός ανάμεσα στο ψυχολογικό και το κοινωνικό/θεσμικό/οργανωσιακό πλαίσιο. Παρέχει δηλαδή μια διαλογική θεώρηση του φαινομένου, συνδυάζοντας την προοπτική των ατόμων αλλά και αυτή της ευρύτερης θεσμικής και οργανωσιακής κουλτούρας που αντανακλά ευρύτερα θέματα κουλτούρας της κυπριακής κοινωνίας

Η πιο σημαντική της, όμως, συνεισφορά έγκειται στη σύνδεση της φεμινιστικής ανάλυσης με την αξιοποίηση της θεωρίας της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας ως εργαλεία διερεύνησης και ερμηνείας με στόχο να ανιχνεύσει και να «ξεσκεπάσει» πρακτικές και διαδικασίες των συμμετεχουσών οργανώσεων, που εφαρμόζουν στις δομές τους και οι οποίες, ίσως τελικά, αποτελούν εμπόδιο για μια επιτυχημένη στοχευμένη προσπάθεια με έμπρακτα αποτελέσματα στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, περιλαμβανομένης της καταπολέμησης σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ασκείται κριτική φεμινιστική ανάλυση των πολιτικών των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, όπως πηγάζει από το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης που διερευνάται, ελπίζοντας ότι θα αναλυθούν και αναδειχθούν βαθύτερα οι οποιεσδήποτε λανθασμένες πρακτικές και διαδικασίες.

Ταυτόχρονα, καταγράφονται τα βιώματα των ίδιων των γυναικών σε σχέση με τη μη στήριξη που είχαν και την περιθωριοποίησή τους, αλλά και σε σχέση με αυτή που είχαν ανάγκη να λάβουν από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, δημοσιοποιώντας και προβάλλοντας προς τα έξω τις αποδυναμωμένες φωνές τους.

Η μελέτη επίσης δεν παραμένει σε κοινωνιολογικές περιγραφές του φαινομένου, αλλά αναδεικνύει και τις πολιτικές/νομικές διαστάσεις του προβλήματος και καταλήγει σε προτάσεις πολιτικής για βελτίωση και αλλαγή της υφιστάμενης κατάστασης.

4.9 Περιορισμοί – Θέματα Εγκυρότητας/Αξιοπιστίας

Βασικός στόχος των συνεντεύξεων ήταν η κατανόηση των εμπειριών των συμμετεχουσών γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και της κουλτούρας των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Αποτελεί όμως περιορισμό της παρούσας έρευνας το γεγονός ότι δυο κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε δυο σημαντικούς κλάδους δεν συμμετείχαν στην έρευνα (η μια αρνήθηκε αν και υπάρχουν κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον κλάδο της, σύμφωνα με έρευνα της ΟΕΒ, 2006), και η άλλη δεν ανταποκρίθηκε στα πολλαπλά τηλεφωνήματα και μηνύματα της ερευνήτριας.

Περιορισμό αποτελεί και ο μικρός αριθμός των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, που πήραν μέρος στην έρευνα. Μέσα από την αναζήτηση θυμάτων, που αποτάθηκαν πρώτα στη συντεχνία τους, διαπιστώθηκε ότι και σε αυτόν τον τομέα, το συνδικαλιστικό κίνημα υστερεί, αφού όπως θα δούμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων δεν τηρούνται στατιστικά στοιχεία, αρχείο καταγγελιών και αρχείο με την εξέλιξη της υπόθεσης.

Ασφαλώς, στόχος μιας ποιοτικής έρευνας δεν είναι η γενίκευση των αποτελεσμάτων σε επίπεδο πληθυσμού, αλλά να θέσει το πλαίσιο ώστε να γίνουν καλύτερα κατανοητές οι πρακτικές και οι εμπειρίες, τα βιώματα και η κουλτούρα του πληθυσμού του δείγματος που συμμετέχουν στην έρευνα. Επιχειρήθηκε ωστόσο, σε αρκετά σημεία της έρευνας να δοθούν λεπτομερείς περιγραφές, έτσι ώστε να επιτρέπεται κάποιου είδους σύγκριση με άλλα συγκείμενα και να διευκολύνεται η μεταφορσιμότητα των ευρημάτων, όπου αυτό ήταν δυνατό.

Αυτό, φυσικά, αντισταθμίζεται από την ενεργό εμπλοκή της γράφουσας για 26 χρόνια στο συνδικαλιστικό κίνημα και συνολικά 26 χρόνια στο θέμα της έμφυλης ισότητας και ειδικότερα στις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση, περιλαμβανομένου του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, γεγονός που την καθιστά ενήμερη για τις δράσεις και τις πολιτικές τους.

Το γεγονός ότι η ίδια η ερευνήτρια διεξήγαγε τις συνεντεύξεις και γνωρίζει καλά το έμφυλο προφίλ του δείγματος, συμβάλλει στην αύξηση της εγκυρότητας και αξιοπιστίας της έρευνας και πιο έμπιστων αποτελεσμάτων. Αυτό, φυσικά, καθιστά από τη μια την ερευνήτρια υποκειμενική σε θέματα έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων και αφετέρου την καθιστά ενδεχομένως προκατειλημμένη ως προς τις συμμετέχουσες οργανώσεις, λόγω της πρότερης και τωρινής της γνώσης.

Η αναγνώριση της υποκειμενικότητας και η αναστοχαστικότητα της ερευνήτριας καθώς και η διάθεση για εντοπισμό των τυφλών/αόρατων σημείων (blind spots) είναι αυτό που αναμένεται από μια έρευνα, στην οποία δεν υπάρχει «ιδανικός/ιδανική ερευνητής/ερευνήτρια».

Η εμπιστοσύνη που επιδείχθηκε στην ερευνήτρια, τόσο από πλευράς των θυμάτων όσο και των εκπροσώπων οργανώσεων βοήθησε σε έγκυρα αποτελέσματα, αφού οι συμμετέχουσες/συμμετέχοντες μίλησαν με ειλικρίνεια, χωρίς φόβο, άγχος, καχυποψία και προσπάθεια ωραιοποίησης της κατάστασης.

Επειδή η ποιοτική έρευνα είναι μια δυναμική διαδικασία που διαρκώς εξελίσσεται, χρειάστηκε η ερευνήτρια να είναι ευέλικτη, αφού κάποιες φορές η διαδικασία δεν προχωρούσε όπως αναμενόταν (αναβολή συνέντευξης σε μια περίπτωση, εκ των υστέρων διευκρινιστικές ερωτήσεις σε κάποιες άλλες περιπτώσεις κτλ). Επιπρόσθετα, για να γίνουν κατανοητά ευρήματα στην ποιοτική έρευνα, χρειάζεται εκτεταμένη παρατήρηση τόσο από άποψη χρόνου όσο και ποσότητας, αφού ειδικότερα θέματα στάσεων και αντιλήψεων εκδηλώνονται με έναν ιδιαίτερα συγκαλυμμένο τρόπο. Ως εκ τούτου, για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα της έρευνας διατηρήθηκαν αρχεία τόσο με τις σημειώσεις πεδίου της ερευνήτριας, όσο και με τις μαγνητοφωνημένες και απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις.

Ενότητα Πέμπτη – Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

5.1 Εμπειρίες θυμάτων από τον χειρισμό των καταγγελιών τους

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης κατέθεσαν τις εμπειρίες που βίωσαν τόσο από τον θύτη, όσο και από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Από τις συνεντεύξεις τους διαπιστώνεται ότι τα βιώματά τους από τη σεξουαλική παρενόχληση δεν διαφοροποιούνται από όσα καταγράφονται σε αποτελέσματα πάρα πολλών ερευνών που έγιναν είτε στην Κύπρο είτε στο εξωτερικό. Βιώματα που συνδέονται με αυξημένο άγχος, μειωμένη αυτοπεποίθηση, αυτό-ενοχοποίηση, πονοκεφάλους, ένταση, εγκατάλειψη της εργασίας ή και απόλυση λόγω μη αποδοχής της παρενόχλησης ή καταγγελίας της.

Αυτά τα προβλήματα και πολλά άλλα δεν γίνονται αντιληπτά και κατανοητά, ακόμα και από συνδικαλιστικά στελέχη που επιθεωρούν χώρους εργασίας, τα οποία καταδεικνύεται ότι δεν αντιλαμβάνονται το μέγεθος του προβλήματος και τις συνέπειές του στα θύματα, αφού σε μια τουλάχιστον περίπτωση το θύμα πείστηκε από τον συνδικαλιστή να μην καταγγείλει, γιατί ο θύτης ήταν «κομματικός».

Σε άλλη περίπτωση, που προχώρησε η καταγγελία στο δικαστήριο, ο συνδικαλιστής υποστήριξε τον θύτη ενώπιον του εργοδότη, βάζοντας τα με τρία θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης από στέλεχος της συντεχνίας του στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, γιατί καθυστέρησαν να υποβάλουν καταγγελία, θεωρώντας ότι πρώτα τους άρεσε η σεξουαλική παρενόχληση και μετά άλλαξαν γνώμη¹³⁴.

Σημειώνεται ότι και οι δυο υπό αναφορά περιπτώσεις αφορούν επαγγελματικά στελέχη, αλλά και μέλη μαζικών εργατικών οργανώσεων με χιλιάδες μέλη γυναίκες. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την αδιαφορία που επιδεικνύουν τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όσο και τα συνδικαλιστικά τους στελέχη, τα οποία θα έπρεπε να είχαν εκπαιδευτεί και ευαισθητοποιηθεί με τρόπο, ώστε τέτοια φαινόμενα να ήταν καταδικαστέα και να τεθούν στις προτεραιότητές τους η συναισθηματική και η ψυχολογική στήριξη των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και όχι η υποστήριξη των θυτών.

Πολλοί μύθοι και στερεότυπες αντιλήψεις έχουν ταυτιστεί με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και με αυτόν τον τρόπο από τη μια δεν αναγνωρίζεται το φαινόμενο ως

¹³⁴ Αρ. Αίτησης 491/06, 67 Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Ημερομηνία: 30.6.2009.

πρόβλημα και από την άλλη επιρρίπτεται ουσιαστικά η ευθύνη στα θύματα. Η επίρριψη της ευθύνης στα θύματα διαπιστώνεται δυστυχώς και μεταξύ των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού κυριαρχεί η αντίληψη ότι σε κάποιες περιπτώσεις ευθύνεται η ίδια γυναίκα για τη σεξουαλική παρενόχληση που υφίσταται.

Στη συνέχεια, θα παρουσιαστούν σε συντομία δημογραφικά στοιχεία και άλλες πληροφορίες των θυμάτων, σχετικές με τη σεξουαλική παρενόχληση που δέχονταν και την εξέλιξη της καταγγελίας τους. Σημειώνεται, ότι για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιούνται ψευδώνυμα αντί των πραγματικών ονομάτων τους.

Η **Δήμητρα** είναι 28 χρονών και είναι ελεύθερη. Έχει δίπλωμα κολλεγίου στα γραμματειακά και εργάζεται ως γραμματέας σε ένα μικρό κοινοτικό συμβούλιο (ημιδημόσιος οργανισμός) τα τελευταία 7 χρόνια. Είναι μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης ΣΟ2, αλλά όχι στέλεχος. Η σεξουαλική παρενόχληση έγινε από τον προϊστάμενο της και ξεκίνησε τον δεύτερο χρόνο που εργαζόταν και περιλάμβανε μηνύματα, αγγίγματα, χάδια, κομπλιμέντα, προσπάθεια να την αγκαλιάσει, να τη φιλήσει και γινόταν όλο και περισσότερο επίμονος και σε όλα αυτά έδειξε ανοχή για δυο χρόνια, πριν προχωρήσει σε καταγγελία. Κατήγγειλε τη σεξουαλική παρενόχληση στον συνδικαλιστή της¹³⁵, αλλά δεν ενθαρρύνθηκε ή καθοδηγήθηκε να προχωρήσει την καταγγελία της σε Επίσημο Θεσμό Διερεύνησης. Δεν είχε καμιά στήριξη από την ημέρα που ανέφερε τη σεξουαλική παρενόχληση και μετά. Αισθάνεται απογοητευμένη από τους χειρισμούς της συνδικαλιστικής της οργάνωσης για τη μη στήριξη και αποθάρρυνσή της. Μετά την επίσημη καταγγελία άρχισαν οι εκδικητικές ενέργειες εναντίον της από τον κοινοτάρχη, με αυθαίρετη μείωση μισθού, ριζική αλλαγή και υποβάθμιση καθηκόντων, αλλαγή χώρου εργασίας, καθυστερήσεις στην πληρωμή της, καθυστέρηση στην έγκριση αιτημάτων ετήσιων αδειών της για να την εξαναγκάσει να παραιτηθεί. Επιπρόσθετα, προκάλεσε και ζημιές στο αυτοκίνητό της με γδαρσίματα και καταστροφή των λαστίχων του. Η καταγγελία της, τελικά, έγινε στην αστυνομία, από τον χειρισμό και συμπεριφορά της οποίας δηλώνει ευχαριστημένη. Ανέφερε, επίσης, πως για τις εκδικητικές ενέργειες σε βάρος της μετά την καταγγελία έστειλε πολλές επιστολές σε διάφορους φορείς, όπως στην Επίτροπο Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στο

¹³⁵ Σημειώνεται ότι οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις στην Κύπρο απασχολούν έμμισθο προσωπικό και συνδικαλιστές/συνδικαλίστριες, το οποίο επισκέπτεται τους χώρους εργασίας με σκοπό να ακούει και να επιλύει προβλήματα των εργαζομένων μελών τους, να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους, να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις, ανεξάρτητα από τα τοπικά στελέχη τους σε κάθε χώρο εργασίας που είναι οργανωμένα σε συντεχνία.

Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στη συντεχνία της, στον Υπουργό Εσωτερικών, μέχρι και τον Υπουργό Οικονομικών. Η απάντηση που έπαιρνε ήταν ότι χρειάζεται διερεύνηση, χρειάζονται χρόνο και επειδή η υπόθεση ήταν ενώπιον δικαστηρίου, έπρεπε να περιμένει το αποτέλεσμα της δικαιοσύνης. Σημειώνεται ότι η καταγγελία στην αστυνομία έγινε το 2013 και η δίκη ολοκληρώθηκε το 2018 με την καταδίκη του θύτη. Δηλαδή το θύμα για έξι χρόνια βίωσε τα εκδικητικά μέτρα του εργοδότη της, επειδή τον κατήγγειλε.

Η **Αθηνά** είναι 41 χρονών, παντρεμένη με δυο παιδιά. Είναι απόφοιτος λυκείου και εργάζεται 22 χρόνια ως λοχίας στο Υπουργείο Άμυνας. Δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό της και αυτή αφορούσε λεκτική και μη λεκτική, όπως στην προηγούμενη περίπτωση. Παρά το γεγονός ότι δεν είναι μέλος συντεχνίας, αποτάθηκε στο Γραφείο Γυναικών της ΣΟ1 και δηλώνει ικανοποιημένη για την πληροφόρηση και στήριξη που βρήκε. Το ίδιο ευχαριστημένη δηλώνει και από τους αστυνομικούς που έκανε την καταγγελία. Δηλώνει και αυτό το θύμα ότι αυτό που της έλειπε ήταν η ψυχολογική στήριξη. Σημειώνεται, εδώ, ότι δυο μέρες πριν τη δίκη της, επισκέφθηκε την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, συνοδευόμενη από την εκπρόσωπο του Γραφείου Γυναικών της ΣΟ1 και ανέφερε ότι δεν αντέχει άλλο αυτή την ψυχοφθόρα διαδικασία και ότι θα απέσυρε την υπόθεσή της. Μετά από συζήτηση και αναγνώριση για το γεγονός ότι προχώρησε σε καταγγελία και σε δικαστική διαδικασία, ενθαρρύνθηκε, εμψυχώθηκε και την κάναμε να πιστέψει ότι δεν έπρεπε να υποχωρήσει και πείστηκε ότι μπορεί να αντέξει ακόμα μια μέρα στο δικαστήριο. Δικαιώθηκε στο δικαστήριο και αυτή η περίπτωση.

Η **Νικολέττα** είναι 37 χρονών, παντρεμένη χωρίς παιδιά όταν δέχθηκε τη σεξουαλική παρενόχληση. Είναι απόφοιτος Λυκείου και σπουδάζει λογιστική ταυτόχρονα ενώ εργάζεται. Εργάζεται ως Γραμματέας σε ένα μικρό κοινοτικό συμβούλιο, τα τελευταία 17 χρόνια. Είναι απλό μέλος της ΣΟ1. Δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενο της και αυτή αφορούσε λεκτική και μη λεκτική με διάφορες πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος της. Σχόλια σεξουαλικής φύσης, ερωτήσεις για την προσωπική της ζωή, προτάσεις σεξουαλικής φύσης, χειρονομίες, πίεση σύναψης ερωτικών σχέσεων και έκθεση σε ιστοσελίδες πορνογραφικού περιεχομένου. Ανέφερε, ότι του έδειχνε φανερά την ενόχλησή της, αναφορικά με τις πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης, που δεχόταν και ότι προσπαθούσε να τον αποτρέψει. Ενημέρωσε τον συντεχνιακό της ο οποίος δεν την καθοδήγησε τι να κάνει

και ούτε ενδιαφέρθηκε ποτέ να μάθει αν συνεχίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή όχι και δεν ανέλαβε καμιά πρωτοβουλία ο ίδιος του, αφήνοντάς την εγκαταλελειμμένη. Στη συνέχεια, αφού ήδη ενημερώθηκαν για το περιστατικό κοινοτικοί σύμβουλοι, σταμάτησε να την παρενοχλεί σεξουαλικά, αφού κατάλαβε ότι δεν θα ενέδιδε στις σεξουαλικές του ορέξεις και επιθυμίες, αλλά προχώρησε στη δημιουργία ενός εκφοβιστικού και εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας γι' αυτήν, αφού με το παραμικρό της έκανε παρατηρήσεις για τον τρόπο που εκτελούσε τα γραμματειακά της καθήκοντα. Δηλώνει μη ικανοποιημένη για την πληροφόρηση και στήριξη που βρήκε από την οργάνωσή της. Η περίπτωση της προσομοιάζει με την περίπτωση της Αθηνάς λόγω της μικρής κοινωνίας στην οποία ζουν και εργάζονται και στις εκδικητικές ενέργειες που προέβη ο κοινοτάρχης μετά την καταγγελία, ο οποίος προσπάθησε να την εξευτελίσει, πετυχαίνοντας μάλιστα και τον χωρισμό της από τον σύζυγό της. Η υπόθεση καταγγέλθηκε το 2012 και ολοκληρώθηκε η δίκη τέλος του 2017 με τη δικαίωσή της στο δικαστήριο. Σημειώνεται ότι, σε αυτήν την περίπτωση το θύμα αποτάθηκε στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση και της παραχωρήθηκε δωρεάν νομική αρωγή και προχώρησε στο δικαστήριο.

Η **Βίκυ** είναι 54 χρονών, διαζευγμένη (43 χρονών όταν δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση) μητέρα ενός παιδιού. Είναι απόφοιτος λυκείου και εργαζόταν για 8 χρόνια ως γραμματέας σε μια μικρή συνδικαλιστική οργάνωση. Δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από ηγετικό στέλεχος της συντεχνίας που εργαζόταν και αυτή αφορούσε λεκτική και μη λεκτική. Άρχισε με διάφορα σημειώματα σεξουαλικού περιεχομένου τα οποία άφηνε στο γραφείο της, κακόγουστα αστεία ή σχόλια, έκθεση εικόνων και σχολίων σεξουαλικού περιεχομένου, διάφορες προτάσεις για ραντεβού, σεξουαλικά υπονοούμενα, ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική ζωή της, ερωτήματα για την ερωτική της ζωή και με πιέσεις για σύναψη ερωτικού δεσμού. Μετά τη σταθερή άρνησή της να ενδώσει στις προτάσεις του έγινε πιο επίμονος και η όλη στάση του συνεχίστηκε και εντάθηκε στη διάρκεια των δυο τελευταίων χρόνων της απασχόλησής της. Το θύμα κατάγγειλε τον θύτη προφορικά στον Πρόεδρο της Συντεχνίας και σε συναδέλφους του και μετά γραπτώς με επιστολή της προς τη Συντεχνία. Μετά την καταγγελία της συγκλήθηκε η Εκτελεστική Γραμματεία της Συντεχνίας, η οποία αντί να προχωρήσει στη διερεύνηση της καταγγελίας της, την κάλεσε, με τρόπο επιτακτικό, να τεκμηριώσει και όχι να στοιχειοθετήσει την καταγγελία της, όπως προνοεί η νομοθεσία. Ζήτησε να ορίσουν νέα συνάντηση και να προσκομίσει τα στοιχεία της με συνοδεία δικού της ατόμου. Αυτό θεωρήθηκε ως προσβολή προς το Σώμα και στη συνέχεια, τής ζητήθηκε να αποχωρήσει από τη συνεδρία και τέθηκε σε αναγκαστική άδεια. Πριν τεθεί σε αναγκαστική

άδεια της ζητήθηκε να αποσύρει το παράπονό της εναντίον του θύτη και αρνήθηκε. Ακολούθως, την απέλυσαν προφασιζόμενοι ότι ήταν ασεβής και ότι δεν έδινε στοιχεία. Το θύμα αισθάνεται ότι η Συντεχνία της τη θυματοποίησε. Δυστυχώς, η υπόθεση αυτή δεν κερδήθηκε στο Πρωτόδικο Δικαστήριο, γιατί κρίθηκε ότι απέτυχε να αποδείξει ότι παρενοχλείτο σεξουαλικά κατά την περίοδο 2003-2008. Έχει κάνει έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης και αναμένεται η απόφαση.

Η **Ανδριάνα**, σήμερα είναι 57 χρονών, δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση όταν ήταν 45 χρονών. Είναι παντρεμένη και μητέρα δυο παιδιών. Είναι πτυχιούχος και σήμερα διευθύνει τη δική της επιχείρηση. Ήταν μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης και δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από αξιωματούχο της οργάνωσης. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορούσε μηνύματα, τηλεφωνήματα, αγγίγματα, χάδια, ερωτήσεις και προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου. Ανέχτηκε αυτήν την κατάσταση δυο χρόνια και όταν τα πράγματα έγιναν πολύ χειρότερα, προχώρησε σε καταγγελία. Αισθάνεται ότι η οργάνωση της χειρίστηκε σωστά την καταγγελία της και δεν ένιωσε, σε καμιά περίπτωση, να μην γίνεται πιστευτή ή να θυματοποιείται δεύτερη φορά. Τόνισε, επίσης, την εχεμύθεια που τήρησαν και τη στήριξη που είχε.

Σημειώνεται, ότι με όλες τις γυναίκες θύματα είχα μιλήσει είτε όταν έκαναν την καταγγελία τους και τους παρείχα στήριξη, την οποία είχαν ανάγκη, είτε προηγουμένως και τις είχα ενθαρρύνει να προχωρήσουν σε καταγγελία ή και στο δικαστήριο.

Σε μια περιγραφή των βιωμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, η Δήμητρα, πολύ χαρακτηριστικά, ανέφερε:

«Ήμουν εγώ και εκείνος μέσα στο γραφείο, δεν είχε άλλη γραμματέα και πάντα έβρισκε το διάστημα 8.00 με 8.30 το πρωί, δηλαδή πριν πάει στη δουλειά του, εκείνη τη μισή ώρα ήθελε να κάνει τα πάντα και εγώ δεν έλεγα σε κανένα τίποτα, προσπαθούσα μόνη μου με χίλια λόγια και μέχρι που τον έβρισα κιόλας και του είπα δηλαδή τι άλλο θέλεις, τι ζητάς; Και απλά, μου είπε, μια μέρα εγώ δεν σε βλέπω ούτε σαν Δήμητρα ούτε σαν γραμματέα αλλά σαν γυναίκα. Του έλεγα ότι πρώτα από όλα πρέπει να ντρέπεσαι γιατί έχεις κόρη στην ηλικία μου, είμαστε κολλητές, είμαστε γείτονες ... και νομίζω δεν σου έδωσα το δικαίωμα να κάνεις αυτό που κάνεις τώρα και συνεχίζεις ακόμα να το κάνεις».

Οι πρακτικές και οι διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποθαρρύνουν την υποβολή καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης. Ταυτόχρονα, αυτές οι πρακτικές τους δεν τους επιτρέπουν να ενεργήσουν δραστικά, συντονισμένα και αποτελεσματικά, αλλά αποσπασματικά και επιφανειακά.

Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Δήμητρα,

«Αφού και να καταγγείλεις θα σου πουν μα είναι καλός άνθρωπος, είναι οικογενειάρχης κτλ. Περίπου, μην καταγγείλεις και σιώπα να περάσεις».

Κανένας δεν νοιάστηκε για τα δικά της συναισθήματα. Αντίθετα, όπως ανέφερε:

«Ως τώρα είναι άσχημα τα πράγματα, γενικά στη μικρή κοινωνία που ζω. Είμαι η υποβαθμισμένη κοπέλα που κατέστρεψα τον άνθρωπο και την οικογένειά του».

Έθεσε πολύ έντονα την απουσία κάποιας δομής για παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και είτε χαρακτηριστικά για τον συνδικαλιστή της:

«Ούτε καν ένα τηλεφώνημα για να πληροφορηθεί σε ποιες ενέργειες έχω προβεί ή να μου πει ένα κράτα γερά. Εγώ περίμενα να τον έπαιρναν τηλέφωνο τον κοινοτάρχη, να έρχονται να μου συμπαραστέκονται, όχι μόνο από το τηλέφωνο, να έρχονται εδώ στο γραφείο, εδώ στη δουλειά να τον βρίσκουν και να επιμένουν σε αυτά που είναι νόμιμα. Δεν είπα κάτι που ζητώ εγώ αλλά κάτι που είναι σωστό και δίκαιο και η αλήθεια δεν το είχα αυτό, το να έρθεις εδώ να τον αντιμετωπίσεις πρόσωπο με πρόσωπο, ήταν όλα τηλεφωνικά και με επιστολές. Αντιμετώπισα εκτός και εντός της εργασίας μου πολλά προβλήματα και εκδικητικές ενέργειες με τις άδειες ασθένειας μου, το αν θέλω να πάρω τις άδειες του καλοκαιριού δεν μπορώ να τις αιτηθώ, κάνει ένα μήνα να μου τις εγκρίνει με χίλια ζόρια, χίλια βάσανα, με αφήνει τελευταία μέρα αν θα πάω άδεια. Μέχρι που μας έκανε και ζημιές στο σπίτι μας, μας έγδαραν τα αυτοκίνητα μας, μας έσχισαν τα λάστιχα μας, μας πετούσε πέτρες σπίτι μας».

Ενισχύοντας τα παραπάνω, η Βίκυ ανέφερε χαρακτηριστικά πως:

«Το σύστημα της οργάνωσης μου ήταν και είναι ανδροκρατούμενο και δεν μπορούν να νιώσουν τις ανάγκες των γυναικών. Η πλειοψηφία των μελών τους είναι άνδρες σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και οι λίγες γυναίκες μέλη του

εργάζονται στα γραφεία. Υπήρχε μια ανδροκρατούμενη ηγεσία που ασχολείτο με τα προβλήματα των ανδρών και προωθούσε την επίλυση τους. Η νοοτροπία που υπάρχει αντιμετωπίζει τη γυναίκα ως σεξουαλικό αντικείμενο».

Η Δήμητρα ανέφερε ότι ένα κομμάτι που μας λείπει στη Κύπρο είναι η ψυχολογική υποστήριξη.

«Ναι δεν υπάρχει και θέλεις μια στήριξη και να μην είχα καμία και έστειλα επιστολές παντού. Έστειλα στην επίτροπο διοικήσεως, έστειλα και στο υπουργείο εργασίας λόγω της εργασίας μου που είμαι εδώ, έστειλα και στη συντεχνία μου, έστειλα μέχρι και στον υπουργό εσωτερικών μέχρι και τον υπουργό οικονομικών μέχρι δεν ξέρω που, σε πάρα πολλούς τόπους. Αλλά εντάξει παίρνω απάντηση. Απλά λένε ότι θέλουν διερεύνηση, θέλουν χρόνο κτλ. Και επειδή η υπόθεση είναι στα δικαστήρια θα περιμένει τη δικαιοσύνη. Κι εγώ πρέπει να περιμένω... Δεν είμαι δικηγόρος, αλλά άμα βλέπεις τον κάποιον (τον καταγγελλόμενο), μετά από 4 χρόνια να φέρνει μάρτυρα που δεν τον είχε δηλωμένο, ε κατ' εμένα απλούστατα είναι ψευδομάρτυρας που και στη δική μου περίπτωση δεν είχε και κανένα άτομο παρών σε ό,τι και να μου έκανε ο προϊστάμενος μου».

Η Νικολέττα επίσης ανέφερε:

«Ναι ήθελα ενθάρρυνση και να είναι δίπλα μου και να έχω ψυχολογική στήριξη. Εννοώ να μιλήσω να μου δώσουν δύναμη, γιατί μπήκα σε αυτό το πράγμα (διαδικασία) και ήταν πολύ ψυχοφθόρο για εμένα».

Η Βάσω ανέφερε ότι ήθελε απλά:

«Να με ακούσουν και να με κατανοήσουν και όχι να υποστηρίζουν το στέλεχος τους. Μετά την καταγγελία αντιμετώπισα πάρα πολλά προβλήματα, ψυχολογικά, οικονομικά, κοινωνικά....».

Η εμπειρία των γυναικών θυμάτων καταδεικνύει ότι υπήρξαν περιπτώσεις που ζητήθηκε από το θύμα να μην προβεί σε καταγγελία είτε γιατί είναι κομματικός ο θύτης, είτε γιατί δεν είχε αποδείξεις, είτε γιατί θα χάσει τη δουλειά του κτλ. Υπήρξε και περίπτωση που συνδικαλιστής μεγάλης οργάνωσης, υποστήριξε ενώπιον του εργοδότη τον θύτη και όχι τα τρία θύματα,

γιατί ήταν στέλεχος της οργάνωσης του¹³⁶. Με μια τέτοια αντιμετώπιση γίνεται αντιληπτό ότι οι γυναίκες θύματα προτιμούν είτε να υπομένουν σιωπηλά και βασανιστικά, είτε να εγκαταλείπουν την εργασία τους για να ησυχάσουν.

Διαπιστώνεται μέσα από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ότι γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είχαν την απαραίτητη συμπαράσταση και κατανόηση από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, αφού από την υποβολή του παραπόνου τους και μετά δεν είχαν καμιά στήριξη.

Πιστεύουν όμως ότι γενικότερα το σύστημα και οι δομές που επικρατούν στην Κύπρο δεν βοηθά την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Αθηνά:

«Υπάρχουν άτομα που έχουν εξουσία και νιώθουν ότι τους ανήκει ο κόσμος όλος, ξέρεις αστεεινόμενοι κάποιοι συνάδελφοι μπορούσε να μου πουν εντάξει ας πούμε ή του άρεσες ή είναι η δύσκολη ηλικία του. Μα δεν κατάλαβα πώς είναι δύσκολη η ηλικία του, αν είχε ορέξεις ας πήγαινε να κάνει ότι θέλει αλλού. Το σκέφτηκα σκέφτηκα πολύ καλά, θα το κάνω (υποβολή καταγγελίας), εάν δεν το κάνω, που στο τέλος έρχομαι τώρα και λέω ότι αν δεν το έκανα θα ήμουν χειρότερα μέσα μου και πολλές συναδέλφισσες που με πήραν τηλέφωνο και μου είπαν ότι το βίωσαν και οι ίδιες. Μετά από εκείνο το περιστατικό, με όσους διευθυντές εργάστηκα, δεν πήγα ποτέ δίπλα τους να τους πάρω χαρτιά να υπογράψουν».

Στο ερώτημα αν είναι ένα υπαρκτό φαινόμενο η σεξουαλική παρενόχληση και τι χρειάζεται να αλλάξει, η Δήμητρα είπε:

«Ναι βασικά από την εμπειρία τη δική μου από τη μέρα που έχω καταγγείλει, έχω ακούσει τόσες πολλές παρενοχλήσεις. Βασικά οι νομοθεσίες γιατί δεν είναι καθόλου αυστηρές. Υποβοηθούν αυτούς τους ανθρώπους και όχι εμάς. Εμένα και στα δικαστήρια πάλι ευνοούν κάποιον που είναι κατηγορούμενος για αυτό το πράγμα που έχει κάνει. Οι υποθέσεις παίρνουν χρόνια, δεν έχει καμία προφύλαξη μια κοπέλα που παρενοχλείτε. Πρώτα από όλα, το περνά μόνη της με την

¹³⁶ Περιγραφή σε απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Αρ. Αίτησης 491/06, Χριστάκης Ηλία ν. D.E.L Kirziz Tourist Enterproses Ltd (PARK Beach Hotel), 30.6.2009

οικογένεια της, αν δεν έχει την οικογένεια της πάλι είναι μόνη της και μπορεί να καταλήξει σε ψυχολόγους ή γιατρούς».

Η αυτό-ενοχοποίηση αποτελεί μέρος των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης και η Αθηνά δεν ξέφυγε από την παγίδα αυτή, αφού όπως ανέφερε προβληματίστηκε και αυτό-ενοχοποιήθηκε:

«Ήταν το πρώτο πράγμα που σκέφτηκα, ότι μήπως έκανα κάτι εγώ, όμως όχι δηλαδή το, δεν φταίμε εμείς αν ο άλλος μας βλέπει σεξουαλικά, μπορεί να πει ο άλλος είναι ο τρόπος που ντύνεσαι. Εμείς έχουμε στολή, τι σεξουαλικό να έχει; Εντάξει εγώ έχω και το άλλο είμαι ευγενική είμαι πάντα με το χαμόγελο μου, είμαι πολύ θετικός άνθρωπος και σκεφτόμουν μήπως είναι αυτό ας πούμε το ότι επειδή με βλέπουν χαμογελαστή να το παρεξηγούν αυτό, μπήκα και σε αυτή τη διαδικασία. Από τότε άλλαξα, δηλαδή δε θα κουβεντιάσω πολύ με άντρες συναδέλφους αν δεν τους ξέρω. Και με γυναίκες το ίδιο, διότι δέχτηκα, το χειρότερο εντάξει έγινε το περιστατικό, αλλά το χειρότερο ήταν το μετά το τι λεγόταν και από συναδέλφισσες και από συνάδελφους. Τις δύο μέρες που κράτησε η δίκη, δεν θα τις ξεχάσω ποτέ στη ζωή μου δηλαδή τον ψυχολογικό πόλεμο που μου έκανε ο δικηγόρος του δεν θα τον ξεχάσω. Σηκώθηκε θυμωμένα και μου είπε γιατί δεν τον κατάγγειλες από την πρώτη φορά που σου έκανε σεξουαλική παρενόχληση, γιατί δεν κατάγγειλες;».

Πολλοί μύθοι και στερεότυπες αντιλήψεις έχουν ταυτιστεί με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και με αυτόν τον τρόπο από τη μια δεν αναγνωρίζεται το φαινόμενο ως πρόβλημα και από την άλλη επιρρίπτεται ουσιαστικά η ευθύνη στα θύματα. Η επίρριψη ευθύνης στα ίδια τα θύματα, διαπιστώνεται δυστυχώς και μεταξύ των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού κυριαρχεί η αντίληψη ότι σε κάποιες περιπτώσεις ευθύνεται η ίδια γυναίκα για τη σεξουαλική παρενόχληση που υφίσταται.

Η Νικολέτα ανέφερε:

«Εξαρτάται έχει γυναίκες που μπορεί να προκαλούν, αλλά πάλι δεν σημαίνει πως ένας άντρας, ειδικά σε χώρους εργασίας, πρέπει να έχει δικαίωμα να κάνει οτιδήποτε».

Η Βίκυ πολύ κάθετη στη θέση της είπε:

«Ακόμα και αν το ντύσιμο είναι προκλητικό για κάποιους, δεν τους παρέχεται το δικαίωμα να αγγίζουν ή να προβούν σε σχόλια».

Η Αθηνά, όντας η ίδια θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, αναφέρει:

«Έχει γυναίκες οι οποίες θεωρούν ότι έχω το όπλο, το όπλο μου εμένα είναι η εμφάνιση μου και ο τρόπος που μπορώ να χειριστώ τους άντρες και έχει γυναίκες που τους αρέσει να προκαλούν. Έχει γυναίκες, που μπορούν να χειριστούν όμως την κατάσταση, που το φέρνουν με τρόπο για να κερδίζουν κάτι που θέλουν ή την εύνοια του προϊσταμένου τους ή υπάρχει ένα μικρό ποσοστό δεν λέω...».

Η Νικολέττα ανέφερε χαρακτηριστικά ότι:

«Εξαρτάται κάποιες γυναίκες είναι και λίγο εναντίον με τις γυναίκες. Στο προηγούμενο κοινοτικό συμβούλιο ειδικά με μια γυναίκα που είχαμε μέλος του κοινοτικού συμβουλίου, ήταν πολύ εναντίον και με κατηγορούσε για το ντύσιμο μου για οτιδήποτε, τώρα δεν έχουμε τόσα προβλήματα».

Η Ανδριάνα πολύ έντονα τόνισε:

«Όχι οι γυναίκες – θύματα δεν έχουν μερίδιο ευθύνης, απλά είναι θύματα της υφιστάμενης κουλτούρας στην κυπριακή κοινωνία. Καμιά ευθύνη δεν έχουν οι γυναίκες για τις διακρίσεις που υφίστανται, ούτε για τη σεξουαλική παρενόχληση».

Η Νικολέττα ανέφερε ότι χρειάζεται ενημέρωση όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των εργοδοτών για τη σεξουαλική παρενόχληση:

«Επειδή κάθε πέντε χρόνια έχουμε καινούργιους κοινοτάρχες, έπρεπε να έχει για παράδειγμα έναν κώδικα συμπεριφοράς πως πρέπει να συμπεριφέρεσαι και όχι μόνο για τους υπαλλήλους πώς να ντύνονται και τα λοιπά, αλλά κι εκείνοι πως να συμπεριφέρονται στους υπαλλήλους».

Η Βίκυ φανερά θυμωμένη και απογοητευμένη συμφωνεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή σεξουαλικής έμφυλης κυριαρχίας, η οποία πλήττει και επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της γυναίκας στο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον:

«Ναι ασφαλώς, προσπαθούν να την υποτιμήσουν, να την εξευτελίσουν και δίνουν σημασία στα εξωτερικά της χαρίσματα και όχι στα εργασιακά της προσόντα».

Πιστεύει επίσης, ότι οι πρακτικές και οι διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποθαρρύνουν τέτοιες καταγγελίες.

«Ναι, γιατί δεν ασχολήθηκαν με το πρόβλημα και άμα προκύψει απλά το κουτσομπολεύουν και επιρρίπτουν ευθύνες στις γυναίκες».

Η σεξουαλική παρενόχληση όμως είναι ένα από τα πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες. Προβλήματα, που διαπιστώνεται και πάλι ότι παρά τις διακηρύξεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν εργάστηκαν συλλογικά και μεθοδικά να τα επιλύσουν.

Η Ανδριάνα ανέφερε δυσαρεστημένη:

«Προτεραιότητα δίνεται πάντα στα γενικά αιτήματα και αυτά προωθούνται. Δεν τους νοιάζουν τα προβλήματα των γυναικών. Δείχνουν και να βαριούνται που τα ακούν συνέχεια. Γίνονται γραφικές και ανιαρές οι γυναίκες στο τέλος με την επανάληψη των αιτημάτων τους».

Η Δήμητρα θα ανέμενε:

«Νομίζω να καταλαβαίνουν τη γυναίκα γενικότερα ας το πω και σε θέματα γυναικολογικά ή και σε θέμα μητρότητας ότι χρειάζεται χρόνο μια γυναίκα να είναι σπίτι με το μωρό της και νομίζω να την καταλαβαίνουν και σε θέμα αρρώστιας αλλά και σε θέμα δικαίου, εννοώ και στους μισθούς της και αν έχεις μωρά να σε βοηθήσει ή αν χρειαστείς έστω και 10 λεπτά να φύγεις από τη δουλειά σου για κάποιο σοβαρό λόγο, οτιδήποτε να σου δημιουργούν έστω και για εκείνα τα 10 λεπτά πρόβλημα ή και να αργήσεις και για 5 λεπτά πάλι να έχεις το πρόβλημα».

Η Νικολέττα, πολύ απογοητευμένη ανέφερε:

«Πρέπει να αλλάξουν το σύστημα τους (οι συνδικαλιστικές οργανώσεις), αυτό το παλιό που δεν ασχολούνται με τίποτα. Ειδικά τώρα που δεν έχει ούτε αυξήσεις ούτε τιμάρια ούτε τίποτα δεν έχουν τίποτα να μας λένε. Έρχονται τη μια για να εισπράξουν και μια για να μας φέρουν λαχεία της συντεχνίας. Να αλλάξουν, να

ασχολούνται πιο πολύ με τα τα προσωπικά θέματα που έχουμε στον χώρο εργασίας, με το κάθε τι».

Από τα πιο πάνω, γίνεται αντιληπτό ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με τις πατριαρχικές δομές τους δεν ασχολήθηκαν σε βάθος με προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες και δεν κατάφεραν να τα επιλύσουν.

Η Ανδριάνα ανέφερε πολύ έντονα:

«Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ανδροκρατούμενες. Δεν έχουν γυναίκες εκλεγμένες σε αξιώματα και αν έχουν είναι μια αθέατη μειοψηφία, ένα άτομο. Σκέφτονται ανδρικά, ακόμα και για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Έχουμε ισότητα λένε, οπότε δεν έχουν λόγο να σκεφτούν τα ιδιαίτερα προβλήματα των γυναικών. Ακόμα και τη μεγάλη βδομάδα, εξίσωναν τις δουλειές που είχε να κάνει μια γυναίκα στο σπίτι, πέραν των φλαούνων κτλ με το ότι και οι άνδρες πρέπει να σχολάσουν πιο νωρίς γιατί θα βοηθήσουν τις γυναίκες τους. Κατά τα άλλα προωθούσαν την ισότητα».

Κανένα θύμα δεν πιστεύει ότι η ενεργή ανάμειξη με τα κοινά είναι αντρική υπόθεση. Αντίθετα αναφέρουν ότι ήδη άρχισαν πάρα πολλές γυναίκες να εμπλέκονται στα κοινά και θεωρούν ότι οι γυναίκες μπορούν και έχουν να προσφέρουν πολλά από τις θέσεις ευθύνης που αναλαμβάνουν.

Η Δήμητρα ανέφερε:

«Εγώ ίσα ίσα θα περίμενα να έχουμε γυναίκα στη βουλή, να το πω έτσι εννοώ πρόεδρο στη βουλή γυναίκα, όχι εγώ νομίζω η γυναίκα έχει ακόμα πολλά να προσφέρει».

Η Ανδριάνα είπε ότι:

«Οι γυναίκες έχουν τα ακαδημαϊκά προσόντα, είναι πιο υπεύθυνες και οργανωμένες από τους άντρες, είναι μεθοδικές και συνεργάσιμες».

Επίσης η Βάσω ανέφερε:

«Πιστεύω μπορούν οι γυναίκες, ιδιαίτερα σήμερα που έχουμε πολλές μορφωμένες γυναίκες και είναι και πιο εργατικές και υπεύθυνες».

Οι γυναίκες πιστεύουν στις δυνατότητες των γυναικών και τις εμπιστεύονται γιατί τις θεωρούν πιο υπεύθυνες και εργατικές.

Στο ερώτημα αν ενθαρρύνθηκαν να εμπλακούν σε σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, η Δήμητρα ανέφερε:

«Όχι δεν ασχολήθηκα και ούτε θέλω να ασχοληθώ να σου πω την αλήθεια. Όχι επειδή έχω κάτι αλλά δεν ενθαρρύνθηκα και δεν ασχολήθηκα».

Σε ό,τι αφορά την προώθηση της έμφυλης ισότητας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα και που τόλμησαν να καταγγείλουν, έστω και καθυστερημένα, τη σεξουαλική παρενόχληση που υπέστησαν, θεωρούν ότι οι οργανώσεις αυτές θα μπορούσαν και μπορούν να κάνουν περισσότερα και να ασχοληθούν πιο ενεργά με την έμφυλη ισότητα. Τα θύματα πιστεύουν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να κατανοήσουν και να ασχοληθούν με τα ιδιαίτερα προβλήματα των γυναικών. Είτε αυτά είναι ζητήματα εγκυμοσύνης και μητρότητας, είτε είναι οι οικογενειακές ευθύνες, η ανέλιξη, η απόλυση κτλ.

Η Αθηνά ανέφερε ότι:

«Μπορούν να διαδραματίσουν πολύ μεγάλο ρόλο. Εντάξει πρώτα από όλα βοηθώντας τις γυναίκες είναι πολύ σημαντικό να έχεις κάποιον να σε ακούσει ή να σε βοηθήσει σε κάποιο πρόβλημα. Πιστεύω ότι παλιά ήταν χειρότερα τα πράγματα, η γνώμη μου, αυτό έχει να κάνει όμως και με την νοοτροπία μας σαν άνθρωποι, σαν λαός νομίζω».

Η Βάσω είπε:

«Θα μπορούσε, αν ήθελε, να κάνει πολλά, αλλά δεν έκανε όσα έπρεπε (η συνδικαλιστική οργάνωση)»

Η Ανδριάνα ενισχύοντας τα πιο πάνω ανέφερε:

«Ενώ μπορούν δεν το κάνουν στην πράξη. Όλο θεωρίες για να δείχνουν ευρωπαίοι. Θα μπορούσαν να κινήσουν περισσότερο την πρακτική εφαρμογή των νόμων. Να προωθήσουν κώδικα σεξουαλικής παρενόχλησης στις επιχειρήσεις, πληρωμένες κάποιες μέρες τουλάχιστον γονική άδεια κ.α. Οι άνδρες είναι πολύ

πιο προνομιούχοι από τις γυναίκες και στο σπίτι και στην εργασία. Είναι πιο ζήγνοιαστοι, θεωρούνται εξαρχής ότι θα πετύχουν, έχουν πολλή αυτοπεποίθηση ακόμα και αν δεν αξίζουν καθόλου, διεκδικούν και ρισκάρουν περισσότερο. Οι γυναίκες δεν ενθαρρύνονται, δεν ενδυναμώνονται και δεν προωθούνται».

Οι γυναίκες έχουν εντοπίσει το πρόβλημα με την υποβάθμιση και περιθωριοποίησή τους και εκφράζουν το παράπονό τους. Θεωρούν, επίσης, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ανδροκρατούμενους θεσμούς, στους οποίους δεν ακούγεται η φωνή των γυναικών. Ακόμα και το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν εξετάστηκε σε βάθος, αφού σε πολλές περιπτώσεις είτε δεν γίνονται πιστευτά τα θύματα, είτε αναζητούνται ευθύνες στην εξωτερική εμφάνιση του θύματος, στο ντύσιμο ή στη συμπεριφορά τους.

Η Δήμητρα είπε χαρακτηριστικά:

«Νομίζω πρέπει να δώσουν λίγη παραπάνω σημασία στις γυναίκες, ακόμα τις έχουν υποβαθμισμένες...»

Η Ανδριάννα πολύ έντονα ανέφερε:

«Θεωρητικά επιδεικνυόταν ενδιαφέρον, διοργάνωναν εκδηλώσεις, σεμινάρια, ημερίδες κτλ. Στην πράξη δεν έδειχναν ενδιαφέρον, αφού οι συνεδριάσεις τους ήταν βράδυ ή Σάββατο πρωί. Ακόμα κι αν δεν εργαζόμουν το Σάββατο το πρωί, είχα τόσες άλλες δουλειές να κάνω εντός και εκτός του σπιτιού, που δεν θα μπορούσα να παρευρεθώ. Επίσης, δε μπορούσαν να κατανοήσουν τι θα αντιμετώπιζα ως γυναίκα όταν επέστρεφα στο σπίτι μετά από συνεδρία αργά το βράδυ. Οι άνδρες όμως ήταν ήσυχoi, άνετοι, χωρίς άγχος γιατί κάποια άλλη γυναίκα θα τους τα είχε όλα έτοιμα. Είχαν τις ίδιες απαιτήσεις από άνδρες και γυναίκες, αγνοώντας τις υπάρχουσες διαφορές και τη διαφορετική θέση μας στο σπίτι».

Η Νικολέτα ανέφερε χαρακτηριστικά:

«Δεν με ρώτησαν ποτέ αν χρειάζομαι κάτι, δεν με βοηθούν, δεν βρίσκουν τους τρόπους να με βοηθήσουν».

Απουσιάζει ένας μηχανισμός στήριξης των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και αυτό είναι ένα μεγάλο κενό.

Οι γυναίκες θύματα θεωρούν ότι οι υφιστάμενες αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους, τις περιθωριοποιεί, αφού τις επιφορτίζει με πολλαπλές ευθύνες στο σπίτι και στην εργασία. Η αντίληψη που υπάρχει είναι ότι οι οικογενειακές ευθύνες (παιδιά, καθαριότητα σπιτιού, μαγείρεμα κτλ), είναι αποκλειστική ευθύνη των γυναικών. Ταυτόχρονα, παραδέχονται ότι η αλλαγή της νοοτροπίας είναι χρονοβόρα διαδικασία και γι' αυτό δεν είναι τυχαίο που ενώ γίνονται βήματα προόδου, αυτά γίνονται πολύ αργά.

Η Ανδριάνα είπε:

«Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ανδροκρατούμενες. Δεν έχουν γυναίκες εκλεγμένες σε αξιώματα και αν έχουν είναι μια αθέατη μειοψηφία, ένα άτομο. Σκέφτονται ανδρικά, ακόμα και για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Έχουμε ισότητα λένε, οπότε δεν έχουν λόγο να σκεφτούν τα ιδιαίτερα προβλήματα των γυναικών. Η κουλτούρα αλλάζει όμως οι ρυθμοί είναι αργοί. Μπορεί να περάσουν πάνω από 20 χρόνια για να δεις την αλλαγή και την πρόοδο. Προτεραιότητα δίνεται πάντα στα γενικά αιτήματα και αυτά προωθούνται. Δεν τους νοιάζουν τα προβλήματα των γυναικών. Δείχνουν και να βαριούνται που τα ακούν συνέχεια. Γίνονται γραφικές και ανιαρές οι γυναίκες στο τέλος με την επανάληψη των αιτημάτων τους».

Ενώ η Βάσω είπε:

«Υπάρχει ανδροκρατούμενη ηγεσία, υποτίμηση των γυναικών και εξύψωση των ανδρών».

Όπως ανέφερε η Αθηνά:

«Οι γυναίκες έχουμε πολλές ευθύνες, είμαστε επί εικοσιτετράωρης βάσεως μαμάδες και μια γυναίκα, εγώ πιστεύω, αν θέλει την καριέρα της, θα αφήσει την οικογένειά της όχι στο 100% αλλά στο 60% ή αφήνει την καριέρα. Πρέπει να κάνουμε υποχωρήσεις γενικά, θυσίες. Χρειάζεται να μας καταλάβουν πιο πολύ οι άντρες».

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ανδροκρατική και τα εξειδικευμένα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τίθενται σε δεύτερη μοίρα.

Όταν ζητήθηκε να σχολιάσουν το γεγονός ότι όταν οι άντρες δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα θα σχολιαστούν από τους άλλους ότι περίπου είναι άντρας, ενώ αντίστοιχη συμπεριφορά από γυναίκες θα κατακριθεί, γιατί τις θέλουν πιο παθητικές η Δήμητρα είπε:

«Εντελώς λάθος. Φταίει η κουλτούρα, αλλά νομίζω ξεκινούν από τα σχολεία αυτά τα πράγματα και ειδικά από το σπίτι κατά εμένα, οι αρχές που θα έχεις και, βασικά είναι οι αρχές πάνω από όλα της οικογένειας και των γονιών σου, η συμπεριφορά σου. Τώρα αν το φέρνεις μαζί σου αυτό όταν γεννηθείς νομίζω δε λύνεται το πρόβλημα».

Η Ανδριάνα φανερά εκνευρισμένη είπε:

«Δυστυχώς έτσι μεγαλώνουν, τους μαθαίνουν να δίνουν μια υπέρμετρη αξία στη σεξουαλική ενεργητικότητα τους, περίπου ότι όλες οι γυναίκες τους ανήκουν, οπότε δοκιμάζουν, και το χειρότερο είναι ότι θεωρούν αυτή τη συμπεριφορά τους περίπου φυσιολογική».

Γενικότερα λοιπόν η κουλτούρα της κυπριακής κοινωνίας χρειάζεται αλλαγή για να γίνει πιο φιλική προς τις γυναίκες.

Σε ότι αφορά τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, ένα σοβαρό πρόβλημα και εμπόδιο που αντιμετωπίζουν κυρίως οι εργαζόμενες γυναίκες οι απόψεις των γυναικών δεν διαφοροποιούνται.

Η Αθηνά ανέφερε:

«Ε ναι, να σου πω πως το έχω μες το μυαλό μου, εντάξει εγώ είμαι άτομο που πιστεύω πάρα πολύ στην ισότητα ακόμα και μέσα στην οικογένεια, δηλαδή δεν υπάρχουν δουλειές άντρα και γυναίκας. Όποια δουλειά μπορεί να κάνει ο άντρας μπορεί να κάνει και η γυναίκα. Εντάξει έχει κάποιες δουλειές τα οποία λόγω σωματικού, είναι δύσκολο, αλλά πιστεύω και μέσα στο σπίτι εάν ο άντρας συνειδητοποιήσει βοηθά την γυναίκα του έτσι και η γυναίκα του θα μπορεί ναι. Να αλλάξουν οι νοοτροπίες, να κάνουν δομές για τα μωρά μας. Για τα μωρά μας ναι, διότι στη γενιά τη δική μας νομίζω δεν θα γίνουν πολλά πράγματα αλλά σιγά σιγά να αρχίσουμε να το δουλεύουμε σαν κοινωνία αυτό το πράγμα».

Η Νικολέττα θεωρεί ότι τα παιδιά είναι μεγάλο πρόβλημα:

«Το θέμα είναι τα μωρά όταν αρρωστούν τι να κάνεις. Αυτό το πρόβλημα δεν το αντιμετωπίζουν οι άνδρες».

Η Ανδριάνα είπε:

«Πρώτα απ' όλα οι γυναίκες, πρέπει να ζαλαφρώσουν/αποδεσμευτούν από τις οικογενειακές ευθύνες, το βάρος πρέπει να επιμεριστεί. Δε γίνεται να συνεισφέρουν οικονομικά εξίσου και να είναι με τόσες ευθύνες επιφορτισμένες. Η πολιτεία, το κράτος πρέπει να βοηθήσουν, να δημιουργήσουν δομές και όχι να κλείνουν τέτοιες δομές, επικαλούμενοι την οικονομική κρίση. Ναι, πρέπει να προωθηθούν περισσότερες γυναίκες σε όλα τα σώματα των συντεχνιών. Πρέπει να ακουστεί η φωνή των γυναικών και των ιδιαίτερων προβλημάτων που βιώνουν. Πρέπει να ιεραρχηθούν τα προβλήματα αυτά και να εργαστούν συστηματικά και συντονισμένα για την επίλυση τους. Μένουν στα συνθήματα, αφού οι ίδιες οι δομές τους, το πατριαρχικό τους σύστημα και η πατριαρχική τους σκέψη δεν τους το επιτρέπει. Σε όλα η πλειοψηφία είναι άνδρες, οι αποφάσεις λαμβάνονται από άντρες και αισθάνονται ικανοποιημένοι ότι όλα είναι μια χαρά. Προσωπικά ενεπλάκην αρκετά στις δομές τους, αντιμετωπίζοντας πάρα πολλά προβλήματα. Συμφιλίωση, ωραρίου, δουλειά στο σπίτι, απειροελάχιστος ελεύθερος χρόνος, πρόβλημα αποδοχής και καθιέρωσης, πρόβλημα να σε κοιτάζουν ως ακτιβίστρια και όχι ως γυναίκα, σεξισμό και σεξουαλική παρενόχληση».

Συνεχίζοντας η Ανδριάνα συμφώνησε ότι η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας και ότι πρέπει να εξετάζεται σε επίπεδο εξουσίας και δύναμης μεταξύ των φύλων:

«Οι άντρες εκ των πραγμάτων είναι πιο ισχυροί. Έτσι έμαθαν, έτσι μεγάλωσαν, έτσι πιστεύουν πρέπει να συμπεριφέρονται για να αποδείξουν ότι είναι άντρες. Οι γυναίκες δεν έχουν να αποδείξουν τη θηλυκότητά τους, αλλά την αξία τους. Όταν μια γυναίκα δέχεται συμπεριφορά που την εξευτελίζει και η ίδια αναρωτιέται τι έφταιξα, τι έκανα λάθος, εγώ φταίω μήπως κτλ πώς θα μπορέσει να σταθεί και να διεκδικήσει και να φωνάζει να ζητήσει το δίκιο της. Οι περισσότερες προτιμούν να αλλάζουν εργοδότη χάνοντας και δικαιώματα τους πολλές φορές».

Οι γυναίκες θύματα πιστεύουν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει και μπορούν να κάνουν περισσότερες δράσεις για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο και ειδικότερα για το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κάποιες, αισθάνθηκαν μόνες και αβοήθητες, χωρίς στήριξη και κάποιες πίεστηκαν να αποσύρουν το παράπονο τους και να μην προχωρήσουν.

5.2 Χαρακτηριστικά/Δημογραφικά Εκπροσώπων Οργανώσεων

Κρίνεται σκόπιμο, στην παρούσα φάση, να παρουσιαστούν τα χαρακτηριστικά των εκπροσώπων των συμμετεχουσών οργανώσεων (συνδικαλιστικές, εργοδοτικές) και των Γυναίκειων Τμημάτων τους που συμμετείχαν στην έρευνα, αλλά και των ίδιων των οργανώσεων τους πολύ περιληπτικά. Σημειώνεται, ότι για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιούνται ψευδώνυμα για τα θύματα και αριθμημένα ακρωνύμια των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΣΟ), των εργοδοτικών (ΕΟ) και των Γυναίκειων Τμημάτων (ΓΤΣΟ) αντί των πραγματικών ονομάτων τους.

5.2.1. Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

ΣΟ1, Άνδρας 47 χρονών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Έχει 22 χρόνια υπηρεσίας στην Οργάνωση από τα οποία 5 χρόνια σε ηγετικές θέσεις. Στην οργάνωση του, το Γενικό Συμβούλιο αποτελείται από 90 άτομα με 5 γυναίκες μέλη. Στην Εκτελεστική τους Γραμματέα καμιά γυναίκα, χωρίς ποσόστωση. Η Οργάνωση του δραστηριοποιείται στον ιδιωτικό και Ημιδημόσιο τομέα και είναι από τις αρχαιότερες και μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου (70+ χρόνια δραστηριοποίησης, 1944). Το Τμήμα εργαζομένων γυναικών της Οργάνωσης συστάθηκε το 1965.

ΣΟ2, Γυναίκα 57 χρονών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση και 31 χρόνια υπηρεσία στην οργάνωση. Έχει 11 χρόνια σε ηγετική θέση και είναι η πρώτη γυναίκα στην οργάνωσή της που κατέχει αξίωμα. Δεν υιοθέτησαν την ποσόστωση. Στο Γενικό Συμβούλιο της Οργάνωσης τους το ποσοστό γυναικών που εκπροσωπείται είναι 1%, χωρίς ποσόστωση. Η Οργάνωση της δραστηριοποιείται στον ιδιωτικό και ημιδημόσιο τομέα και είναι η αρχαιότερη και η μια εκ των δυο μεγαλύτερων συνδικαλιστικών οργανώσεων της Κύπρου (70+ χρόνια

δραστηριοποίησης, 1941). Το Τμήμα εργαζομένων γυναικών της Οργάνωσης συστάθηκε το 1952.

ΣΟ3, Άνδρας 60 χρονών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση και με 20 χρόνια υπηρεσία από τα οποία 7 χρόνια στην ανώτατη ηγεσία και με συνολική διαδρομή σε θεσμικούς ρόλους 16 χρόνια. Στο κεντρικό συμβούλιο, που είναι το ανώτατο όργανο της οργάνωσης υπάρχουν 7 γυναίκες σε σύνολο 37 ατόμων, με ποσόστωση. Η Οργάνωσή του δραστηριοποιείται στον ιδιωτικό και ημιδημόσιο τομέα και είναι η τρίτη μεγαλύτερη των συνδικαλιστικών οργανώσεων της Κύπρου (55+ χρόνια δραστηριοποίησης, 1962). Το Τμήμα εργαζομένων γυναικών της Οργάνωσης συστάθηκε το 1989.

ΣΟ4, Άνδρας 74 χρονών, με δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ενεργό συμμετοχή στον συνδικαλισμό 50 χρόνια. Βρίσκεται στην ηγετική πυραμίδα από το 2007. Στο διοικητικό συμβούλιο της οργάνωσής του οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ποσοστό 33%, χωρίς ποσόστωση. Ποσοστό γυναικών μελών της οργάνωσής του που εργάζονται ως τεχνικοί 20%. Δεν έχουν τμήμα εργαζομένων γυναικών.

ΣΟ5, Άνδρας 74 χρονών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Βρίσκεται στην ηγετική πυραμίδα της οργάνωσής του από το 2007 και υπηρετεί την 6η του θητεία. Στην 9μελή γραμματεία εκπροσωπούνται δυο γυναίκες και στην εκτελεστική επιτροπή, που αποτελείται από 23 άτομα, έχουν 6 γυναίκες, χωρίς ποσόστωση. Η πλειοψηφία των μελών τους είναι γυναίκες με ποσοστό 51,09%. Δεν έχουν τμήμα εργαζομένων γυναικών, αλλά επιτροπή η οποία δεν είναι θεσμοθετημένη στο καταστατικό τους.

ΣΟ6, Άνδρας 45 χρονών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Βρίσκεται στην ηγετική πυραμίδα της οργάνωσης του 7 χρόνια. Το 80% των μελών τους είναι γυναίκες, οι οποίες εκπροσωπούνται με μια γυναίκα στην επταμελή γραμματεία τους, χωρίς ποσόστωση. Δεν έχουν τμήμα εργαζομένων γυναικών.

ΣΟ7, Άνδρας 47 χρονών με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Βρίσκεται στην ηγετική πυραμίδα 5 χρόνια. Το ενδεκαμελές συμβούλιο τους εκπροσωπείται σήμερα από μια γυναίκα. Η πλειοψηφία των μελών τους είναι άνδρες, χωρίς ποσόστωση. Δεν έχουν τμήμα εργαζομένων γυναικών.

Σημειώνεται ότι με τον εκπρόσωπο της ΣΟ1, συνεργάστηκε η γράφουσα για αρκετά χρόνια σε θέματα που αφορούσαν την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση και ήταν πολύ

ευαισθητοποιημένος και γνώστης των εξειδικευμένων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες. Δυστυχώς, ενώ ανέλαβε την ηγεσία της οργάνωσης του δεν παρατηρήθηκε καμιά αλλαγή στις δομές ή και στις δράσεις τους. Έκανε τις παραδοχές του στη συνάντησή μας και ανέφερε ότι χρειάζεται χρόνο για να αλλάξει την υφιστάμενη νοοτροπία των συναδέλφων του στη Γραμματεία και να πείσει για αλλαγές.

Η γράφουσα με την εκπρόσωπο της ΣΟ2 είχε εξαιρετική σχέση, όταν η ίδια ασχολείτο με την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση για πολλά χρόνια. Μου προκάλεσε μεγάλη εντύπωση, αφού παρατήρησα μεγάλη αλλαγή στη νοοτροπία και στα λεχθέντα της τώρα που κατέχει ιεραρχική θέση στην ηγεσία της Οργάνωσης της. Καμιά διαφορά δεν είχε από τους υπόλοιπους εκπροσώπους των υπόλοιπων οργανώσεων, παρά το γεγονός ότι η ίδια εργάστηκε για την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ3, κατείχε τα θέματα έμφυλης ισότητας πολύ καλά, έκανε τις παραδοχές του, αλλά ταυτόχρονα θεωρεί ότι κάνουν όσα πρέπει για την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ4, ήταν γνώριμος της γράφουσας, η οποία συνεργάστηκε με την Επιτροπή Γυναικών της Οργάνωσης του. Ήταν κάθετος στις απόψεις του και πιστεύει ότι επειδή έχουν δυο γυναίκες στο ανώτατο τους σώμα λήψης αποφάσεων, προωθούν την ισότητα. Ήταν επίσης βιαστικός, γιατί του προέκυψε να παραστεί σε συνεδρία Κοινοβουλευτικής Επιτροπής, αλλά δεν ήθελε να διακόψουμε και να διευθετηθεί νέα συνάντηση. Πριν το τέλος της συνέντευξης, μπήκαν στο γραφείο του και κάθισαν άλλοι δυο άντρες στελέχη του, οι οποίοι θα τον συνόδευαν στη Βουλή (καμιά γυναίκα).

Ο ηγέτης ΣΟ5, ήταν ο μεγαλύτερος σε ηλικία από τα άτομα που πήρα συνέντευξη. Παρά την προθυμία του να συμμετάσχει στην έρευνα, διαφάνηκε ότι δε γνώριζε βασικές έννοιες της έμφυλης ισότητας όπως είναι η ένταξη της διάστασης του φύλου ή η ποσόστωση. Επίσης, η γράφουσα γνώριζε καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης που έγινε για στέλεχος τους (έγινε σε μένα το 2008), στην ερώτησή της αν είχαν τέτοια καταγγελία στην οργάνωσή τους η απάντησή του ήταν αρνητική. Όταν τον πληροφόρησα ότι θυμάμαι ότι είχαν (είναι ένα από τα θύματα της παρούσας έρευνας), μου ανέφερε ότι «Ναι, αλλά το δικαστήριο μας δικαίωσε». Ακόμα και αυτή η οργάνωση που είχε καταγγελία εναντίον της, η οποία έφτασε μέχρι το δικαστήριο, δεν έκρινε ότι έπρεπε να εφαρμόσει πρόνοια της νομοθεσίας για εισαγωγή κώδικα πρακτικής με διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6 είχε το λέγειν και ένοιωθε πολλή αυτοπεποίθηση για ότι έλεγε. Πιστεύει ότι στην Οργάνωση του όλα βαίνουν καλώς, ότι υπάρχει ισότητα και ότι η υποαντιπροσώπηση των γυναικών, που αποτελούν την πλειοψηφία των μελών του και του κλάδου του, δεν οφείλεται σε διαδικασίες της οργάνωσης του, αλλά στις ίδιες τις γυναίκες που δεν ψηφίζουν γυναίκες.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ7, ήταν ο μόνος που δε γνώριζε η γράφουσα. Στα λεχθέντα του έδειχνε ότι δεν έχουν πρόβλημα να προωθήσουν την έμφυλη ισότητα, αλλά οι γυναίκες μέλη τους αποτελούν τη μειοψηφία των μελών τους και ότι ο κλάδος τους είναι ανδροκρατούμενος, λόγω του ότι οι γυναίκες, δικαιολογημένα, δεν επιλέγουν τις θετικές επιστήμες.

5.2.2. Εργοδοτικές Οργανώσεις

ΕΟ 1, Άνδρας, 55 χρονών με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Έχει 26 χρόνια υπηρεσίας και βρίσκεται στην ηγετική πυραμίδα της οργάνωσής του από το 2000, ως αναπληρωτής διευθυντής και τον τελευταίο χρόνο ως Γενικός Διευθυντής. Τα μέλη της Οργάνωσης του είναι εταιρείες και όχι φυσικά πρόσωπα. Εκπροσωπούνται όμως στα σώματα λήψης αποφάσεων με φυσικά πρόσωπα. Δεν έχουν υιοθετήσει την ποσόστωση, αλλά παροτρύνουν τα μέλη τους για ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων τους. Το ποσοστό γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων τους ανέρχεται στο 0,8%. Η οργάνωση του εκπροσωπεί εταιρείες και οργανισμούς στον ιδιωτικό και ημιδημόσιο τομέα.

ΕΟ 2, Άνδρας, 57 χρονών με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Έχει 31 χρόνια υπηρεσίας και βρίσκεται στην ηγετική πυραμίδα της οργάνωσής του από το 2004, ως διευθυντής τμήματος. Τα μέλη της Οργάνωσης του είναι εταιρείες και όχι φυσικά πρόσωπα. Εκπροσωπούνται όμως στα σώματα λήψης αποφάσεων με φυσικά πρόσωπα. Δεν έχουν υιοθετήσει την ποσόστωση, αλλά παροτρύνουν τα μέλη τους για ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων τους. Το ποσοστό γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων τους ανέρχεται στο 20%. Η οργάνωση του εκπροσωπεί εταιρείες και οργανισμούς στον ιδιωτικό τομέα.

5.2.3. Γυναικεία Τμήματα Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

ΓΤΣΟ1, Γυναίκα, 52 χρονών, απόφοιτη Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, με 20 χρόνια υπηρεσίας στην οργάνωση, Γραμματέας Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών τα τελευταία 15 χρόνια. Η Οργάνωση δεν υιοθέτησε την ποσόστωση.

ΓΤΣΟ2, Γυναίκα, 50 χρονών, απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, με 26 χρόνια υπηρεσίας, 11 χρόνια ως Υπεύθυνη Γραφείου Γυναικών και 26 ως Επαρχιακή Γραμματέας. Η Οργάνωση δεν υιοθέτησε την ποσόστωση.

ΓΤΣΟ4, Γυναίκα 54 χρονών με 25 χρόνια υπηρεσία, απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Γραμματέας Επιτροπής Γυναικών. Η Επιτροπή Γυναικών δεν είναι θεσμοθετημένη στο καταστατικό της οργάνωσης τους. Η Οργάνωση δεν υιοθέτησε την ποσόστωση.

ΓΤΣΟ4, Άνδρας 46 χρονών, απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Γραμματέας Επιτροπής Γυναικών με υπηρεσία 15 μήνες. Η Επιτροπή Γυναικών δεν είναι θεσμοθετημένη στο καταστατικό της οργάνωσης τους. Η Οργάνωση δεν υιοθέτησε την ποσόστωση.

Όπως θα δούμε στη συνέχεια, τα γυναικεία τμήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι πλήρως εξαρτημένα από τις ηγεσίες των οργανώσεων τους. Αυτό σημαίνει ότι η οργανωσιακή τους κουλτούρα δε θα μπορούσε να διαφέρει σημαντικά από αυτήν των οργανώσεών τους.

Τα γυναικεία τμήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα είναι τρία και σημειώνεται ότι από το τρίτο τμήμα συμμετείχαν στη συνέντευξη δυο άτομα (ένας άνδρας και μια γυναίκα), γιατί αυτό επιθυμούσαν. Σημειώνεται, όμως, ότι σε καμία περίπτωση ο άνδρας δε διαφώνησε με τη γυναίκα συναδέλφισσά του, αλλά, αντίθετα, ήταν και ο ίδιος καυστικός με την πλήρη περίπου απραξία της οργάνωσής του στα θέματα έμφυλης ισότητας γενικά και ειδικά στο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα γυναικεία τμήματα αφορούν μέρος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και ασχολούνται αποκλειστικά με «γυναικεία θέματα» και προβλήματα. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα άτομα που προΐστανται των τμημάτων αυτών ασχολούνται κατ' αποκλειστικότητα με τα θέματα ισότητας, αφού είναι ταυτόχρονα επιφορτισμένα με άλλα καθήκοντα. Κάποια από αυτά τα τμήματα είναι θεσμοθετημένα στο καταστατικό των οργανώσεων και κάποια άλλα όχι.

Η γράφουσα διατηρεί άριστες σχέσεις και με τις τρεις εκπροσώπους των γυναικείων τμημάτων. Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ1, ήταν πολύ ειλικρινής και έκανε παραδοχές, χωρίς να σκέφτεται ότι πρέπει να καλύψει την Οργάνωση της. Η εκπρόσωπος του δεύτερου γυναικείου τμήματος κινήθηκε στις γραμμές της Οργάνωσης της και δικαιολόγησε και τη μειωμένη συμμετοχή γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων στην οργάνωση της και τη μη εισαγωγή κώδικα πρακτικής κτλ. Οι εκπρόσωποι του τρίτου γυναικείου τμήματος ήταν καταπέλτης για την Οργάνωση τους, αφού δεν της χαρίστηκαν πουθενά και είπαν τα πράγματα με το όνομα τους.

Υπάρχουν ακόμα Γυναικεία Τμήματα/Επιτροπές στα οποία διορίζονται - και δεν εκλέγονται - οι πρόεδροι/ γραμματείς τους, από την αντρική ηγεσία των οργανώσεων τους.

Συγκεκριμένα, η ηγεσία προαποφασίζει ποια θα είναι η γραμματέας και τα μέλη του τμήματος. Σε καμιά οργάνωση δεν γίνονται εκλογικές διαδικασίες. Στις συνδιασκέψεις τους γίνεται μια αναφορά στο έργο που επιτέλεσαν και στους στόχους που θέτουν και είναι πάντα απαραίτητη η ομιλία του γενικού γραμματέα, για να τους «θυμίσει», ότι έχουν ψηλά στην ατζέντα τους την ισότητα των φύλων και ότι θα είναι στο πλευρό τους.

Για το ΓΤΣΟ1, το Καταστατικό της Ομοσπονδίας αναφέρει στο άρθρο 16(ι) με τίτλο *«Αρμοδιότητα και Λειτουργία του Γενικού Συμβουλίου» «Ιδρύει Τμήματα όπως Νεολαίας, Εργαζόμενων Γυναικών, Συνταξιούχων, καταρτίζει τους Κανονισμούς Λειτουργίας και επικυρώνει τους Υπευθύνους των Τμημάτων».*

Για το ΓΤΣΟ2, αναφέρεται ότι *«η Γραμματέας του Γραφείου Γυναικών εκλέγεται από το Γενικό Συμβούλιο της Οργάνωσης..., αμέσως μετά το Παγκύπριο Συνέδριο της Ομοσπονδίας. Το Τμήμα πραγματοποιεί Παγκύπριο Συνέδριο κάθε πέντε χρόνια στο οποίο συμμετέχουν γυναίκες από όλες τις συντεχνίες που αποτελούν την Ομοσπονδία. Το συνέδριο της Ομοσπονδίας ... εκλέγει το Κεντρικό Γραφείο Γυναικών το οποίο αποτελεί το καθοδηγητικό σώμα του Τμήματος μεταξύ των δύο συνεδρίων».* Σημειώνεται ότι η Γραμματέας του Τμήματος αυτού είναι μέλος σε δυο ανώτατα σώματα λήψης αποφάσεων.

Για το ΓΤΣΟ3, αναφέρεται ότι *«διοικείται από εξαμελή επιτροπή με ισάριθμο αριθμό αντρών και γυναικών, η οποία διορίζεται από το Κεντρικό Συμβούλιο της Οργάνωσης. Την Επιτροπή αποτελούν ο/η Πρόεδρος, ο/η Αντιπρόεδρος (όχι του ίδιου φύλου), ο Ταμίας και τρία μέλη. Οι αποφάσεις της γίνονται εκτελεστές μετά την έγκριση τους από την Εκτελεστική Γραμματεία της Ομοσπονδίας...».*

Η ΣΟ4 δεν έχει θεσμοθετημένη Επιτροπή Γυναικών.

Το ΓΤΣΟ5 δεν είναι καταστατικά θεσμοθετημένο και αποτελεί μια Επιτροπή του Γενικού Συμβουλίου, που διορίζεται από αυτό, χωρίς προκαθορισμένους στόχους για δράση.

Η ΣΟ6 και ΣΟ7 δεν έχουν αντίστοιχα τμήματα γυναικών. Σημειώνεται ότι Γυναικεία Τμήματα δεν έχουν, επίσης, οι δυο οργανώσεις που δεν συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα στη βάση του θεωρητικού πλαισίου της Acker (1990), με τις τέσσερις έμφυλες διαδικασίες¹³⁷.

5.3 Πατριαρχικές Δομές

Όπως θα δούμε στη συνέχεια κυριαρχούν οι πατριαρχικές δομές στις συμμετέχουσες οργανώσεις, δημιουργώντας, συντηρώντας ή και αναπαράγοντας τις έμφυλες διαιρέσεις εντός των οργανισμών τους. Ταυτόχρονα εκφράζουν τις θέσεις και αντιλήψεις τους για την επικρατούσα κατάσταση.

5.3.1 Ιεραρχία/Θέσεις ευθύνης

Γενικότερα, οι ανάγκες των εργαζόμενων γυναικών και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, δεν διερευνώνται εφ' όλης της ύλης, συλλογικά και συντονισμένα. Όλοι σχεδόν οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες στην έρευνα πιστεύουν ότι οι άνδρες είναι πιο προνομιούχοι, λόγω του φύλου τους. Παρά το γεγονός ότι παραδέχονται ότι υπάρχει πατριαρχία, εν τούτοις μένουν στη διαπίστωση.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ5 είπε:

«οι άνδρες είναι πιο προνομιούχοι, διότι διαθέτουν περισσότερο χρόνο από τις γυναίκες να αναδεικνύονται, όχι επειδή αξίζουν περισσότερο. Υπάρχει και ο εγωισμός ο αντρικός, πολλές φορές, που λέμε, αλλά δεν είναι απόλυτο».

¹³⁷ βλέπε σελίδα 40.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ3 πιστεύει ότι:

«Οι άντρες είναι γενικά το κυρίαρχο φύλο σε όλα τα επίπεδα. Και στη δουλειά και στο σπίτι και στην πολιτική και στην κοινωνία. Δηλαδή ξέρουμε ότι είναι πατριαρχικό το σύστημά μας, πολύ συντηρητικό, υποβαθμίζει σε κάθε τομέα τον ρόλο της γυναίκας και δίνει περισσότερα «δικαιώματα», ευκαιρίες και προβολή στους άντρες. Υπάρχει το στερεότυπο ότι ο ρόλος της γυναίκας είναι υποδεέστερος γενικά στην κοινωνία και ότι δεν μπορούν οι γυναίκες να αναλάβουν τέτοιους ρόλους, ότι είναι ικανότεροι οι άντρες. Είναι ένα δυνατό στερεότυπο, δεν είναι απλώς μια αντίληψη, που την έχουν οι άντρες, αλλά μια αντίληψη που περνά στις γυναίκες και σε όλη την κοινωνία».

Καμιά οργάνωση δεν επεδίωξε με πρακτικά μέτρα ή κατάφερε να προωθήσει γυναίκες στην ηγετική της πυραμίδα, εκτός από ελάχιστες που έχουν μια ή δυο γυναίκες. Όλες οι οργανώσεις ανέφεραν ότι οι γυναίκες είναι με πίεση που δέχονται να αναμειχθούν στα σώματα λήψης αποφάσεων. Τίποτα, όμως δεν έκαναν για να αλλάξουν αυτήν την απογοητευτική εικόνα έτσι ώστε να βοηθήσουν τις γυναίκες να απαλλαγούν από τα εμπόδια που τις απομακρύνουν από τη διεκδίκηση ηγετικών θέσεων. Όταν δεν ξεκινήσεις από τον οίκο σου, όταν δεν έχεις καλλιεργήσει αυτήν την κουλτούρα πώς θα κυνηγήσεις ένα στόχο έξω από αυτόν.

Οι περισσότερες οργανώσεις συμφωνούν ότι δεν είναι η αριθμητική ισότητα που θα λύσει τα προβλήματα της άνισης μεταχείρισης των γυναικών στην απασχόληση. Συμβολικά, μπορεί να έχει κάποια σημασία, μπορεί να στέλνεται το μήνυμα ότι οι γυναίκες μπορούν να αναλάβουν σημαντικές θέσεις και καθήκοντα, αλλά από την άλλη πλευρά, στη βάση της κοινωνίας, οι άντρες είναι γενικά το κυρίαρχο φύλο σε όλα τα επίπεδα, στην εργασία, στο σπίτι στην πολιτική και στην κοινωνία. Διαπιστώνεται ότι όλες οι συμμετέχουσες οργανώσεις αναγνωρίζουν ότι γενικότερα το σύστημα στην κυπριακή κοινωνία είναι πατριαρχικό και πολύ συντηρητικό και ότι υποβαθμίζει σε κάθε τομέα τον ρόλο της γυναίκας και δίνει περισσότερα «δικαιώματα», ευκαιρίες και προβολή στους άντρες. Συμφωνούν ότι οι γυναίκες έχουν πρόσθετες ευθύνες στο σπίτι, ότι δέχονται πιο αυστηρή κριτική από τους άνδρες και ότι, γενικά, όλοι είναι πιο ανεκτικοί και πιο επιεικείς με τους άντρες και περισσότερο επικριτικοί και αυστηροί με τις γυναίκες.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ1 ανέφερε:

«Όταν όμως ένας οργανισμός δεν έχει δημιουργήσει τη δυνατότητα πρόσβασης της γυναίκας στην ηγετική πυραμίδα, είναι πολύ πιο δύσκολο μια γυναίκα από μόνη της, ειδικά αν μιλάς για άμισθα στελέχη, να πάρει την πρωτοβουλία και να προσπαθήσει να διεκδικήσει ηγετικές θέσεις και να πάρει θέση στο σύστημα. Υπάρχει μια λανθασμένη αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι για το σπίτι. Είναι εδώ που βλέπεις ότι έγιναν πάρα πολλά βήματα, αλλά είναι εδώ που βλέπεις και την επιφανειακή προσέγγιση. Νομίζω ότι τα πάντα ξεκινούν μέσα από τις στερεότυπες αντιλήψεις. Είναι και θέμα αντίληψης και διαχείρισης της ισότητας των φύλων. Υπάρχει ταύτιση της γυναίκας με τη σεξουαλική της εικόνα με στοιχείο την υποβάθμιση και υποτίμηση του ρόλου της. Άρα παραπέμπουμε σε μια διαχρονική λανθασμένη αντίληψη ως προς τη γυναίκα, η οποία ακόμα και αν καταφέρει να ανελιχθεί στην ιεραρχία ενός οργανισμού, για κάποιους παραμένει αντικείμενο πόθου, υποβάθμισης και υποτίμησης. Διαφορετικά δεν εξηγείται...».

Όπως ανέφερα και πιο πάνω, κάποιες οργανώσεις διαπιστώνουν τα αίτια των προβλημάτων, έχουν υπόψη τους και λύσεις, τις οποίες όμως δεν προωθούν, αν ληφθεί υπόψη ότι η ΣΟ1 δεν έχει καμιά γυναίκα στο ανώτατο της σώμα.

Παραδέχονται ότι, από πλευράς των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση γίνεται με μια επιφανειακή προσέγγιση και δείχνουν, επίσης, ικανοποίηση για το γεγονός της ανέλιξης ελάχιστων γυναικών στις πατριαρχικές τους δομές.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ1 είπε μεταξύ άλλων:

«Κάνουμε αποσπασματική, επιφανειακή δουλειά και ναι χρειαζόμαστε ένα συντονιστικό όργανο να μας συντονίζει».

Για τη δημιουργία αυτού του συντονιστικού οργάνου, που δηλώνουν ότι χρειάζονται, δεν συζητήθηκε ή προωθήθηκε ποτέ. Ένα όργανο που θα καθοδηγούσε, συναποφάσιζε και υλοποιούσε μια κοινή και ομοιόμορφη δράση μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αναμένεται, φαίνεται, να γίνει από μόνο του.

Παραδέχονται επίσης, ότι ένας θεσμός που θεωρείται ανδρικός περιορίζει τις δυνατότητες και πιθανότητες να εκπροσωπείται από γυναίκες και ακόμα χειρότερα, αν εκπροσωπηθεί από γυναίκα, να μην ταυτιστεί με τον ρόλο και να μη γίνει αποδεκτή, ως θεσμικός παράγοντας πλέον. Κάποιοι πιστεύουν ότι παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να

ανελιχθούν, αλλά συμφωνούν ότι υπάρχει ένα «άτυπο» σκηνικό που βοηθά περισσότερο τους άνδρες. Καμιά οργάνωση δεν ανέφερε ότι οι γυναίκες δεν αξίζουν ή δεν πρέπει να ανελιχθούν. Τα φορτώνουν όλα στην υφιστάμενη κουλτούρα, στη δομή της κοινωνίας και στις πατριαρχικές αντιλήψεις, που έχουν κτιστεί στην ίδια την κοινωνία.

Εκπρόσωπος της ΣΟ1 ανέφερε:

«Δεν υπάρχει όριο για το που θα φτάσει μια γυναίκα. Είναι θέμα κουλτούρας, δομής της κοινωνίας, αντιλήψεων που έχουν κτιστεί στην ίδια την κοινωνία. Υπάρχει μια έντονη δυστυχώς στερεότυπη αντίληψη, προσπαθήσαμε να την αλλάξουμε στο τελευταίο συνέδριο της Οργάνωσης και δεν τα καταφέραμε, η οποία παραπέμπει στη λογική ότι ο συνδικαλισμός είναι κατά βάση ανδρική υπόθεση, ανδροκρατούμενος. Ένας θεσμός που θεωρείται ανδρικός περιορίζει τις δυνατότητες και πιθανότητες να εκπροσωπείται από γυναίκες, και ακόμα χειρότερα, αν εκπροσωπηθεί από γυναίκα, να μην ταυτιστεί με τον ρόλο και να μη γίνει αποδεκτή, ως θεσμικός παράγοντας πλέον... το πιο σημαντικό είναι, από την ώρα που βρίσκεται εν τη γενέσει της μια διαδικασία, να έχεις τους μηχανισμούς, να κοιτάξεις αν η απόφαση μπορεί να επηρεάσει το φύλο αρνητικά ή θετικά...».

Οι πατριαρχικές αντιλήψεις εμποδίζουν την οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να τύχει μεταρρυθμίσεων και τομών, με στόχο να προωθηθεί έμπρακτα η έμφυλη ισότητα και να προχωρήσουν από τη θεωρία στην πράξη.

Το πρόβλημα των στερεότυπων έμφυλων αντιλήψεων αναφέρθηκε από όλες τις οργανώσεις. Ξέρουν ότι χρειάζεται μεγάλη προσπάθεια με συνέπεια και συνέχεια για να αλλάξει η κουλτούρα, εντοπίζουν τη ρίζα του προβλήματος στην πατριαρχική κοινωνία ή στη «φύση» της γυναίκας, αλλά μάλλον αναμένεται από κάποιους άλλους θεσμούς να εργαστούν για την εξάλειψή τους, την ίδια ώρα που το πρόβλημα εντοπίζεται και εντός των οργανώσεων τους και δεν κάνουν απολύτως τίποτα, ενώ προτείνουν και λύσεις.

Οι γυναίκες πρέπει να αποδείξουν ότι αξίζουν να έχουν μια θέση στην ιεραρχική δομή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και αυτό θεωρείται φυσιολογικό. Κάποιοι άλλοι πιστεύουν ότι έκαναν όσα έπρεπε να κάνουν, ότι οι γυναίκες είναι ισότιμες με τους άντρες και ότι είναι ατομική ευθύνη η εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων που εμποδίζουν τις γυναίκες. Με αυτό το σκεπτικό, ασφαλώς και δεν θα ασχοληθούν με την επίλυση των έμφυλων προβλημάτων, αφού ήδη θεωρούν ότι δεν είναι συλλογική και κοινωνική ευθύνη, αλλά

υπάρχει σε κάποιο βαθμό, σε κάποια άτομα και ότι περίπου είναι μια ψευδαίσθηση η έμφυλη ανισότητα.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ5, βλέπει την κατάσταση καλύτερη:

«Δεν θα το έβλεπα άνδρες - γυναίκες, αντίθετα βλέπω πολλούς άνδρες συναδέλφους να εμπλέκονται ενεργά στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις παρά στα συνδικαλιστικά. Δεν θα έλεγα ότι έχει να κάνει με το φύλο, αλλά με τις προτεραιότητες και τις ιεραρχήσεις του καθενός».

Αντίθετα, ο εκπρόσωπος της ΣΟ7, είπε, εξωτερικεύοντας και δικά του έμφυλα στερεότυπα:

«Πιστεύω γενικότερα ότι παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να ανελιχθούν, αλλά θα συμφωνήσω μαζί σου ότι υπάρχει έτσι μια άτυπη αν θέλεις..., ένα σκηνικό που βοηθά περισσότερο τους άνδρες. ... Έχει όμως κάποια επαγγέλματα που δεν μπορούν οι γυναίκες να τα ασκήσουν π.χ σιδεράς, σε όλα τα επαγγέλματα υπάρχουν».

Η παροχή ίσων ευκαιριών σε άντρες και γυναίκες στις οργανώσεις και η πρόσβαση και ανέλιξη σε ηγετικές θέσεις φαίνεται να είναι δύσκολο εγχείρημα. Κάποιες οργανώσεις, όταν αναφέρονται σε γυναίκες που κατάφεραν και διακρίθηκαν τονίζουν με έμφαση ότι ανελίσσονται οι γυναίκες χωρίς καμία διάκριση και μάλιστα ότι το αποδεικνύουν και με την εργασία τους και με την προσφορά τους. Πρέπει δηλαδή οι γυναίκες να αποδείξουν ότι αξίζουν.

Οι εκπρόσωποι των περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων, παραδέχονται ότι υπάρχει μια έντονη δυστυχώς στερεότυπη αντίληψη, που κάποιες οργανώσεις προσπάθησαν, όπως ανέφεραν να την αλλάξουν, αλλά δεν τα κατάφεραν και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ο συνδικαλισμός είναι κατά βάση ανδρική υπόθεση.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6 δήλωσε ευχαριστημένος και ότι υπάρχει ισότητα στον κλάδο του και αισθάνεται ότι κάνουν όσα πρέπει να κάνουν ως οργάνωση. Σημειώνεται ότι οι γυναίκες μέλη της Οργάνωσης του αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία των μελών του, σε ποσοστό 80%, όμως οι γυναίκες ως ποσοστό στην ηγεσία τους δεν ξεπερνά το 16% και δεν μπορεί ή μάλλον δεν θέλει να ερμηνεύσει το γεγονός.

«Εμείς έχουμε λύσει τα θέματα ισότητας. Τώρα, αν υπάρχουν κάποιοι που κουβαλούν στερεότυπα, αυτό είναι άλλο και χρειάζεται δουλειά για να αλλάξει. Ισότητα, πάντα έτσι ήταν. Η οργάνωση από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα δεν καταγράφεται πουθενά ανδροκρατούμενη ή γυναικοκρατούμενη. Αντίθετα θα δει κάποιος συμμετοχή ανδρών και γυναικών. Δεν είναι ισότητα το 50-50 αφού η αναλογία μελών είναι 80-20%. Τώρα, θα μου πεις, γιατί ανδροκρατείται η γραμματεία σας, δε διεκδικούν; Διεκδικούν οι γυναίκες».

Από τη μια θεωρεί ότι έχουν λύσει τα θέματα ισότητας και από την άλλη παραδέχεται ότι έχουν μέλη τους που κουβαλούν στερεότυπες αντιλήψεις και δε μπαίνει στη διαδικασία να βρει τα αίτια και να εξηγήσει το γεγονός ότι οι γυναίκες μέλη τους, πλειοψηφούν, διεκδικούν αλλά δεν εκλέγονται.

Ο ρόλος της εκπαίδευσης στην εξάλειψη των στερεότυπων αντιλήψεων και του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού τονίστηκε από εκπαιδευτικές οργανώσεις, κυρίως, και τον αιτιολόγησαν, λέγοντας ότι είναι θέμα χαρακτήρα οι επιλογές μαθημάτων ή κλάδου σπουδών. Δεν αποδίδουν στο φύλο τις ανισότητες, που υπάρχουν στις επιλογές μαθημάτων θετικών επιστημών, αλλά στον χαρακτήρα και το ταπεραμέντο των ίδιων των ατόμων και συγκεκριμένα των κοριτσιών.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ7 ανέφερε:

«Ο λόγος που ο αριθμός των γυναικών είναι μικρός είναι γιατί οι κλάδοι σπουδών που προσφέρουμε απευθύνονται περισσότερο στα αγόρια, σε άνδρες. Οι κλάδοι της μηχανικής αυτοκινήτων, της μηχανολογίας ή της ηλεκτρολογίας είναι περισσότερο άνδρες και οι μαθητές το ίδιο. Υπάρχουν γυναίκες στην ιεραρχία της οργάνωσης μας και μάλιστα, πριν μερικά χρόνια η πρόεδρος ήταν γυναίκα. Σήμερα έχουμε μια γυναίκα στο κεντρικό που είναι Ημελές και πριν μερικά χρόνια ήταν δυο. Σίγουρα είναι μικρό το ποσοστό. Εξαρτάται από τον χαρακτήρα, και το ταπεραμέντο του καθενός. Σε ό,τι αφορά την ανέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών ξέρουν όλοι πολύ καλά ότι ο τρόπος ανέλιξης, τουλάχιστον μέχρι τώρα, δεν είχε να κάνει με το φύλο».

Στην τοποθέτηση της ερευνήτριας ότι τα στατιστικά δείχνουν ότι ενώ η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες, στις θέσεις βοηθών διευθυντών/διευθυντριών και διευθυντών/διευθυντριών η πλειοψηφία είναι άνδρες αντί γυναίκες ανέφερε:

«Δεν μπορώ να πάει το μυαλό μου κάπου, το σύστημα όπως λειτουργεί του επιθεωρητισμού, γίνεται με αξιολόγηση του κάθε εκπαιδευτικού. Τώρα αν υπονοείτε ότι ο άνδρας επιθεωρητής, την ώρα που βαθμολογεί, αξιολογεί διαφορετικά τους άνδρες και τις γυναίκες, αυτό δεν το γνωρίζω αλλά δυσκολεύομαι και να το πιστέψω. Πιστεύω γενικότερα ότι παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες να ανελιχθούν, αλλά θα συμφωνήσω μαζί σου ότι υπάρχει έτσι μια άτυπη αν θέλεις, ένα σκηνικό που βοηθά περισσότερο τους άνδρες. Τούτο δεν το επικροτώ, αλλά πιστεύω ότι ακόμα υπάρχει».

Ο Εκπρόσωπος της ΣΟ3 με σκεπτικισμό είπε:

«Το θέμα δεν είναι να βγάλουμε απλά μια γυναίκα για να πούμε ότι λύσαμε το πρόβλημα της ισότητας. Κάτι τέτοιο θα είναι εντελώς αποπροσανατολιστικό. Υπάρχουν χώρες, που είχαν γυναίκες προέδρους αλλά στην πραγματικότητα δεν έχουν ιδέα τι θα πει ισότητα. Εγώ λέω ότι πρέπει να γίνει μια προσπάθεια πιο συγκροτημένη και σε μια κατεύθυνση που να συμμετέχει η γυναίκα σε θέση πολιτικής ευθύνης σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό ... Και για να γίνει τούτο πρέπει να ξεπεραστούν πάρα πολλά άλλα θεσμικά κοινωνικά και πολιτικά εμπόδια. Στο κεφάλαιο ισότητα έχουμε ακόμα πολύ δρόμο να διανύσουμε. Κυρίως να χτίσουμε μια σωστή αντίληψη μέσα στην κοινωνία, σε όλους τους θεσμούς και στο εκπαιδευτικό σύστημα».

Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2, έμμεσα, επιρρίπτει τις ευθύνες στις γυναίκες για τη χαμηλή εκπροσώπησή τους, αλλά, ταυτόχρονα, θεωρεί ότι δεν έχει σημασία το φύλο στα σώματα λήψης αποφάσεων:

«Εντάξει, είμαστε σε μια οργάνωση που λειτουργούμε κάπως διαφορετικά δηλαδή η ανέλιξη δεν είναι αυτοσκοπός, όμως, πιστεύω ότι παρέχονται ευκαιρίες. Όμως για να δοθεί αυτή η ευκαιρία ή για να τελεσφορήσει αυτή η ευκαιρία χρειάζεται πολλή δουλειά και προσπάθεια από τις ίδιες τις γυναίκες για να αποδείξουν ότι αξίζουν, περισσότερη από αυτή των άντρων ... δεν έχει σημασία αν είναι άντρας ή γυναίκα σε μια θέση αλλά ποιες πολιτικές αναπτύσσει και αν αυτές οι πολιτικές εξυπηρετούν τα ζητήματα, τις βασικές αρχές που έχουμε. Εγώ λέω ότι πίσω από τα αριθμητικά στοιχεία πρέπει να ψάχνουν και κάποια άλλα πράγματα, ποιοτικά στοιχεία. Αν το πάρουμε αριθμητικά θέλω να πω πως είναι μικρός ο ρόλος των

γυναικών, όσον αφορά τη συμμετοχή τους στα σώματα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Από την άλλη, όμως, ο ρόλος τους είναι σημαντικός, λαμβάνοντας υπόψη ότι έχουμε γυναίκα στην ηγεσία, το ότι έχουμε οργανωτικά στελέχη, ενώ παλιά ήταν μόνο άντρες συνδικαλιστές, ενώ εμείς έχουμε ένα αριθμό γυναικών, πράγμα που δεν υπάρχει από ότι γνωρίζω σε άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή στο μέγεθος, στον αριθμό που έχουμε εμείς».

Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ4, καταθέτοντας τη δική της άποψη και με πολλή δυσaráεσκεια είπε:

«Ακόμη και στους κλάδους μας που γυναικοκρατούνται π.χ. το γραμματειακό προσωπικό που το 90% ή 85% είναι γυναίκες, το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τέσσερα άτομα, τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γραμματέα και τον Ταμία, είθισται ο Πρόεδρος να είναι άντρας. Ακόμα και στους κλάδους μας που γυναικοκρατούνται ο πρόεδρος, ο αξιωματούχος αυτός που θα έρθει να δει τον Γενικό Γραμματέα είναι άντρας. Ο ηγέτης είναι άντρας, δε νομίζω εγώ όσο είμαι στην οργάνωσή μου να δω γενικό γραμματέα γυναίκα. Εύχομαι να το δουν οι νεαρότεροι αυτό».

Εκπρόσωπος του τμήματος γυναικών της ΓΟΣΟ2 ανέφερε:

«Τα πάντα έχουν να κάνουν με το θέμα της νοοτροπίας, τι πλάθουμε μέσα στο μυαλό μας, τα λεγόμενα στερεότυπα και τα οποία λένε ότι ο άντρας μπορεί να τα βγάλει πέρα πιο καλά στη δουλειά του, ο άντρας μπορεί να κάθεται και να περιμένει το φαγητό του, εγώ το βλέπω σαν θέμα καθαρής νοοτροπίας όχι προνόμιο. Είναι διάχυτη η αντίληψη στο μυαλό μας, στους πλείστους από εμάς ότι ο άντρας μπορεί να είναι πολύ πιο πετυχημένος σε όλα τα ζητήματα γενικότερα».

Ο Εκπρόσωπος της ΕΟ1 πιστεύει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην ανέλιξη τους:

«Πρέπει να αποδείξουν τον εαυτό τους πολύ περισσότερο από ένα άνδρα. Ακόμα υπάρχει ένα στερεότυπο σε αυτό το θέμα».

Επιβεβαιώνεται, από τα πιο πάνω, η ρήση «οι άνδρες ηγούνται και οι γυναίκες «ποδηγετούνται».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6, μιας οργάνωσης με το 80% των μελών να αποτελείται από γυναίκες δίνει τη δική του ερμηνεία για τη δική της οργάνωση, χωρίς ωστόσο να έχουν διερευνήσει τα αίτια αυτής της κατάστασης:

«Ενδεχομένως να έχουν άλλες δικές τους προτεραιότητες, δηλαδή προτεραιότητες που έχουν να κάνουν είτε με την προσωπική τους ζωή ή με την υπόλοιπη κοινωνική τους δράση. Ξέρω συναδέλφισσες που δραστηριοποιούνται με τη φιλανθρωπία ή με τα κομματικά κτλ. Επιλέγουν ίσως γιατί η οικογένεια τους έχει άλλες προτεραιότητες, να δραστηριοποιηθεί περισσότερο μέσα στην οικογενειακή ζωή, όχι κατ' ανάγκη ως σύζυγοι ή μητέρες αλλά με θέματα που ασχολείται η οικογένεια τους. Επίσης κάτι άλλο που μπορεί να έχει σχέση με την οργάνωση ενδεχομένως οι προτεραιότητες που θέτει η ίδια η οργάνωση και δεν τις εκφράζει. Δηλαδή μια καθαρά συνδικαλιστική οργάνωση απομακρύνει πολύ κόσμο που μπορεί να ήθελαν να υπάρχει και κάτι άλλο. Παράδειγμα η πολιτιστική δράση και θα δείτε πολλές γυναίκες να ασχολούνται με υπο-ομάδες της Οργάνωσης, είτε στις πολιτιστικές είτε στις κλαδικές επιτροπές που ασχολούνται με εξειδικευμένα ζητήματα. Επομένως είναι μια σύνθεση παραγόντων που νομίζω πρέπει να γίνει μια δειγματοληπτική έρευνα για να φανεί. Δεν την έχουμε κάνει γιατί δεν αντιδρούν οι γυναίκες για να προκαλέσει προβληματισμό. Εκτιμούν το έργο που γίνεται και δε θέλουν να ανακατωθούν με τα συνδικαλιστικά».

Η αναγνώριση του προβλήματος, ανεξάρτητα από την απραξία για την επίλυσή του καταγράφεται από μερικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, προτάσσοντας και λύσεις, τις οποίες, όμως, ενώ μπορούσαν να τις προωθήσουν, δεν το έχουν κάνει ή δεν τα κατάφεραν.

Η τήρηση στατιστικών δεδομένων ανά φύλο δε φαίνεται να είναι στις προτεραιότητές τους, αφού δεν αντιλαμβάνονται τη σημασία τους. Μόνο στον αριθμό των μελών τους έχουν έμφυλα στατιστικά στοιχεία, γιατί είναι υποχρεωμένες να δίνουν σε ετήσια βάση αυτά τα στοιχεία στον Έφορο Συντεχνιών.

Μέσα από τις συνεντεύξεις, ειδικά των μεγαλύτερων σε μέλη οργανώσεων, διαπιστώνεται ότι εντοπίζουν το πρόβλημα να πηγάζει μέσα από τις θεσμικές διαδικασίες και τις αναχρονιστικές έμφυλες αντιλήψεις που υπάρχουν στην κυπριακή κοινωνία και στους θεσμούς της, εξαιρώντας τους δικούς τους θεσμούς και τους εαυτούς τους, και δεν εφαρμόζουν ή προτείνουν λύσεις και βελτιωτικά μέτρα. Υπάρχει μια επιφανειακή και καθαρά

θεωρητική προσέγγιση, χωρίς εμβάθυνση, προβληματισμό και ιδέες για το τι μέλλει γενέσθαι για τη βελτίωση της κατάστασης.

Ο Εκπρόσωπος της ΕΟ1 είπε:

«Εμείς προσπαθούμε να προωθήσουμε γυναίκες και θα χαρώ ιδιαίτερα να δω Πρόεδρο και Γενικό Διευθυντή γυναίκα στην Οργάνωση μας. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουμε γυναίκα Πρόεδρο. Τροποποιήσαμε το καταστατικό μας και το ιδρυτικό μας έγγραφο το 2016 και οι τροποποιήσεις, ανάμεσα σε άλλα, δίνουν βάρος, έμφαση, στην ισότιμη συμμετοχή των δυο φύλων στα διοικητικά μας όργανα. Κάθε φορά που στέλνω ειδοποίηση για την ανανέωση του Δ.Σ, αναφέρω ότι ενθαρρύνονται ιδιαίτερα οι γυναίκες να συμμετέχουν».

Ο εκπρόσωπος της ΕΟ2 ανέφερε ότι παλιά οι άνδρες με τις υπάρχουσες πατριαρχικές αντιλήψεις ήταν πιο προνομιούχοι από τις γυναίκες, απλά και μόνο επειδή ήταν άντρες, ενώ σήμερα:

«υπάρχει ακόμα, αλλά σε πιο μικρό βαθμό. Γιατί έχουμε αντιληφθεί πλέον, ότι οι γυναίκες μπορούν να προσφέρουν και πολλές φορές και περισσότερο από τους άντρες. Και αυτό το μήνυμα σε μεγάλες εταιρείες έχει περάσει και το εφαρμόζουν».

Οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν από τη μια το ελαφρυντικό ότι τα μέλη τους είναι οργανισμοί/επιχειρήσεις και όχι άτομα, όμως και αυτές θα μπορούσαν να ευαισθητοποιήσουν περισσότερο τα μέλη τους, ώστε να κατανοήσουν τα οφέλη της έμφυλης ισότητας για τους οργανισμούς και να εργαστούν για την επίτευξή της. Σημειώνεται ότι η ΕΟ1, έχει εμπλέξει γυναίκες στο εσωτερικό της σε θέσεις ευθύνης και έχει υλοποιήσει ευρωπαϊκά προγράμματα με στόχο την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Θεωρείται, ωστόσο, φυσιολογικό να θέτουν ψηλά στις προτεραιότητες τους τα συμφέροντα των μελών τους που είναι οι εργοδότες, τα οποία πολλές φορές και όπου υπάρχει κόστος, δεν κάνουν εύκολα αποδεκτές προτάσεις για προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό τους χώρο.

Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ4, καταθέτοντας τη δική της άποψη και με πολλή δυσαρέσκεια, είπε:

«Υπάρχει Επιτροπή Γυναικών και έχει γραμματέα άντρα, που στα πλαίσια των καθηκόντων του τηρεί τα πρακτικά της Επιτροπής και μεταφέρει της εισηγήσεις της επιτροπής στα σώματα λήψης αποφάσεων για έγκριση. Το 2009 είχαμε προσπαθήσει να κάνουμε Γυναικείο Τμήμα με καταστατικό κτλ. και μας το απόρριψε το Καταστατικό Συνέδριο κι έτσι δεν έχουμε εμείς Γυναικείο Τμήμα για να εκλέγουμε τα μέλη του, αυτά διορίζονται. Ακόμα και στους κλάδους μας που γυναικοκρατούνται ο Πρόεδρος, ο Αξιωματούχος, γενικότερα αυτός που θα έρθει να δει τον γενικό γραμματέα είναι άντρας. Ο ηγέτης είναι άντρας, δε νομίζω εγώ όσο είμαι στην οργάνωση μου να δω Γενικό Γραμματέα γυναίκα. Η κουλτούρα του Οργανισμού μας δεν είναι το ίδιο φιλική σε άνδρες και γυναίκες. Ακόμα και για θέματα που τα χειρίζομαι εγώ, μετά από τόσα χρόνια υπηρεσία και εμπειρία, ο Γενικός Γραμματέας θα τα παραπέμψει ταυτόχρονα σ' εμένα και σ' έναν άνδρα ανώτερο στέλεχος. Αν όμως, κάτι αφορά τα θέματα ισότητας, θα το στείλουν μόνο σε μένα. Μόλις δει τη λέξη γυναίκα και ισότητα τα στέλνει σε μένα μόνο. Αυτά, δεν είναι θέματα, που απασχολούν σοβαρά τους άνδρες στην ηγεσία».

Αντίθετα, κάποιες εκφράζουν ικανοποίηση γιατί εκπροσωπείται μια γυναίκα στην ηγεσία τους. Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2 δήλωσε:

«Αν το πάρουμε αριθμητικά θέλω να πω πως είναι μικρός ο ρόλος των γυναικών, όσον αφορά τη συμμετοχή τους στα σώματα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Από την άλλη όμως ο ρόλος τους είναι σημαντικός, λαμβάνοντας υπόψη ότι έχουμε γυναίκα στην ηγεσία».

Όταν όμως οι Γραμματείς των Γυναικείων Τμημάτων όχι μόνο «διορίζονται», αλλά ταυτόχρονα τις περισσότερες φορές δεν εκπροσωπούνται ούτε και εκ της θέσης τους στα σώματα που λαμβάνονται οι αποφάσεις, με ποιον τρόπο θα εκφράσουν απόψεις και εισηγήσεις και θα βοηθήσουν στη βελτίωση της κατάστασης.

Για το ΓΤΣΟ1 το καταστατικό της ομοσπονδίας αναφέρει στο άρθρο 16(ι) με τίτλο «Αρμοδιότητα και λειτουργία του γενικού συμβουλίου» «*Ιδρύει Τμήματα όπως Νεολαίας, Εργαζόμενων Γυναικών, Συνταξιούχων, καταρτίζει τους Κανονισμούς λειτουργίας και επικυρώνει τους υπευθύνους των Τμημάτων*». Η Γραμματέας του Τμήματος δεν συμμετέχει σε κανένα ανώτατο όργανο.

Για το ΓΤΣΟ2 αναφέρεται ότι «η Γραμματέας του Γραφείου Γυναικών εκλέγεται από το Γενικό Συμβούλιο της οργάνωσης ..., αμέσως μετά το Παγκύπριο Συνέδριο της Ομοσπονδίας. Το Τμήμα πραγματοποιεί παγκύπριο συνέδριο κάθε πέντε χρόνια στο οποίο συμμετέχουν γυναίκες από όλες τις συντεχνίες που αποτελούν την Ομοσπονδία. Το συνέδριο της Ομοσπονδίας ... εκλέγει το Κεντρικό Γραφείο Γυναικών το οποίο αποτελεί το καθοδηγητικό σώμα του Τμήματος μεταξύ των δύο συνεδρίων». Σημειώνεται ότι η γραμματέας του τμήματος αυτού είναι μέλος σε δυο ανώτατα σώματα λήψης αποφάσεων.

Για το ΓΤΣΟ3 αναφέρεται ότι «διοικείται από εξαμελή επιτροπή με ισάριθμο αριθμό αντρών και γυναικών, η οποία διορίζεται από το Κεντρικό Συμβούλιο της Οργάνωσης. Την επιτροπή αποτελούν ο/η Πρόεδρος, ο/η Αντιπρόεδρος (όχι του ίδιου φύλου), ο Ταμίας και τρία μέλη. Οι αποφάσεις της γίνονται εκτελεστές μετά την έγκριση τους από την Εκτελεστική Γραμματεία της Ομοσπονδίας...». Ο/η Γραμματέας του Τμήματος δεν συμμετέχει σε κανένα ανώτατο όργανο.

Στο ερώτημα τι συζητούν σε γεύματα ή δείπνα που ακολουθούν τις συνεδρίες ο εκπρόσωπος της ΕΟ1 ανέφερε:

«Μπορεί για γυναικοδουλειές αν έχει κάτι η επικαιρότητα, αλλά γενικά είναι τα μωρά μας, η υγεία μας, τα αυτοκίνητα μας, τα οικονομικά μας, οι σπουδές των μωρών μας, οι διακοπές μας κτλ. Δεν έχουμε σεξιστικές διαθέσεις».

Ιδιαίτερη εντύπωση μου προκάλεσε η δήλωση της εκπροσώπου του ΓΤΣΟ2 σε περίπτωση που η ίδια θα αναλάμβανε τα ηνία της οργάνωσης της:

«Πιο συστηματική παρακολούθηση για τις συμβάσεις, για το θέμα του πως εφαρμόζονται και οι νομοθεσίες και πως αποτελούν για όλες τις συντεχνίες προτεραιότητα τα ζητήματα ισότητας. Θα έδινα περισσότερες ευκαιρίες στις προσλήψεις γυναικών και εσωτερικά θα προσπαθούσα εκεί που υπήρχαν κάποιες αδυναμίες κτλ. Οι ανισότητες, τις οποίες μπορεί να μην τις αντιλαμβάνεται ο γενικός γραμματέας, αλλά κάποιες γυναίκες υπάλληλοι να το ένιωθαν. Κάπου να έβλεπα αν εκείνο που νιώθουν είναι υποκειμενικό ή αντικειμενικό. Δηλαδή έχει βάση που το νιώθουν, γιατί πολλές φορές εντάζει το γεγονός ότι στις χαμηλόμισθες θέσεις στους έμμισθους όπως στελέχη δουλειάς και οι γυναίκες να είναι το γραμματειακό προσωπικό αυτό από μόνο του κάνει τη στρωματοποίηση έμφυλη».

Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2 καταθέτοντας τις δικές της απόψεις, είπε:

«Η φροντίδα, οι οικογενειακοί οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια, το να μην ενδιαφέρει τις γυναίκες η ανέλιξη, δηλαδή να ικανοποιούνται με τους ρόλους που έχουν και να μη θέλουν να ξεφύγουν από αυτούς τους ρόλους. Και από την άλλη όμως, όπως διεκδικούμε οι γυναίκες να συμμετέχουμε, πρέπει να διεκδικούμε και το δικαίωμα κάθε γυναίκας να επιλέγει ένα συγκεκριμένο δρόμο, νοούμενου όμως ότι είναι συνετή η επιλογή της και όχι γιατί έτσι επιβάλλεται. Εάν η γυναίκα αποφασίσει ότι θα μείνει σπίτι να μεγαλώσει τα παιδιά της, είναι δικαίωμα της, όχι όμως να θέλει να εργαστεί, αλλά να είναι υποχρεωμένη να μένει στο σπίτι, επειδή θυμώνει ο σύζυγος της η οικογένεια της».

Πιστεύουν ότι υπάρχουν ακόμα κάποια πρακτικά εμπόδια, δομές, θεσμικά εμπόδια στο συνδικαλιστικό κίνημα, που αποκλείουν γυναίκες άθελά τους. Συμφωνούν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην ανέλιξή τους και ότι πρέπει να καταβληθεί προσπάθεια για άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Αναφέρονται σε έμφυλα στερεότυπα και αντιλήψεις, που υπάρχουν ακόμα στην κυπριακή κοινωνία και στα προβλήματα συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανεληχθούν και να έχουν μια ισότιμη θέση στην κυπριακή κοινωνία και οικονομία. Σε γενικές γραμμές η δράση και η ρητορική τους είναι ίδια με αυτήν των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις, συμφωνούν ότι πρέπει οι γυναίκες να αποδείξουν τον εαυτό τους πολύ περισσότερο από ένα άνδρα.

Όπως είδαμε στη βιβλιογραφία, η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζεται από την ανώτερη διοίκηση/ηγεσία και μπορεί να έχει μία ισχυρή επίδραση στη διαμόρφωση του στυλ της οργανωσιακής κουλτούρας, που θέλει να μεταφέρει στους υπαλλήλους και στα μέλη της. Είναι φανερό, ότι αυτό που απουσιάζει είναι η πολιτική βούληση να προωθήσουν μια έμφυλη κουλτούρα και να ασχοληθούν πραγματικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Καταδεικνύεται ότι οι εργοδοτικές και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου δεν τόλμησαν να συγκρουστούν με την καλά εδραιωμένη πατριαρχία και να «αναγκάσουν» το υπάρχον κοινωνικό-πολιτικό σύστημα να αναγνωρίσει την αξία της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, αλλά και ευρύτερα στην κοινωνικό-οικονομική ζωή της Κύπρου. Ούτε και πέτυχαν να μεταρρυθμιστεί αυτό το σύστημα έτσι ώστε να διασφαλίζεται όχι μόνο η τυπική νομική ισότητα των φύλων, αλλά και η ουσιαστική, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο

έμπρακτα τους θεσμούς και τις πολιτικές τους με στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και στην κυπριακή κοινωνία.

Βλέπουμε λοιπόν, ότι ενώ γνωρίζουν ότι χρειάζεται αλλαγή της υφιστάμενης κουλτούρας και των αναχρονιστικών πατριαρχικών αντιλήψεων, ξέρουν ότι πρέπει να εργαστούν προς τον σκοπό αυτό, αλλά εν τούτοις, απλά παραδέχονται ότι ο δρόμος προς την ισότητα είναι μακρύς ακόμα.

5.3.2 Ποσόστωση

Η ιδέα και η υιοθέτηση του μέτρου της ποσόστωσης για να άρει κάπως την έμφυλη ανισότητα στην ιεραρχία δεν απασχόλησε τις οργανώσεις, εκτός από μια και δεν το έχουν υιοθετήσει ως μέτρο, είτε συμφωνούν είτε διαφωνούν με το μέτρο αυτό. Συμφωνούν όμως ότι μια ισόρροπη ή ενισχυμένη εκπροσώπηση των γυναικών θα είχε θετικά αποτελέσματα, αν και υπάρχουν και οργανώσεις που φοβούνται ότι μπορεί οι γυναίκες να δημιουργήσουν προβλήματα.

Η μόνη οργάνωση που έχει θεσμοθετήσει την ποσόστωση είναι η ΣΟ3, η οποία όμως στο μικρό, αλλά ανώτατο εκτελεστικό όργανο που παίρνει και υλοποιεί αποφάσεις δεν εκπροσωπείται από καμιά γυναίκα, δηλαδή δεν κατάφεραν να την εφαρμόσουν στην πράξη και ανέφερε ο εκπρόσωπος της:

«Έχουμε εισαγάγει την ποσόστωση και με καταστατικές πρόνοιες. Η ποσόστωση δεν είναι πανάκεια, αλλά βοηθά. Δεν θεωρούμε ότι η ποσόστωση λύνει το πρόβλημα, αλλά νομίζω ότι στέλνει κάποια μηνύματα στην κοινωνία ότι μπορεί και η γυναίκα να συμμετέχει σε θέσεις και να προσφέρει, άρα μπορεί και να αποδώσει και να σπάσουν όποια ταμπού υπάρχουν».

Κάποιες άλλες οργανώσεις αναφέρουν ότι οι προσπάθειές τους βρίσκονται σε επίπεδο παραίνεσης για να μειωθεί αυτή η τεράστια διαφορά και δηλώνουν ότι αυτό που προσπαθούν να αλλάξουν είναι τη νοοτροπία των ίδιων των γυναικών. Παραδέχονται ότι χρειάζεται δουλειά από πλευράς τους για να αλλάξει το σύστημα και ότι αυτό θα είναι χρονοβόρο και δεν προδιαγράφεται μια εξελικτική πορεία σύντομης αλλαγής στα επόμενα 5 - 10 χρόνια, μέχρι να κτιστεί μια νέα κουλτούρα.

Ηγέτης μια μεγάλης συνδικαλιστικής οργάνωσης της ΣΟ4 ανέφερε σε έντονο ύφος ότι η ποσόστωση δημιουργεί ανισότητες και δεν προωθεί την έμφυλη ισότητα:

«Διαφωνούμε, είμαι ενάντια, αν μιλούμε για ισότητα δεν μπορούμε να μιλούμε για ποσόστωση. Εγώ λέω ισότητα, αλλά να είμαστε σωστοί, όταν λέμε ισότητα να το εννοούμε, όχι να λέμε ισότητα, αλλά να μην αφήνουμε περιθώρια για τον άλλο».

Κάποιοι θεωρούν ότι είναι μια υποτίμηση προς τη γυναίκα και ότι ενώ είναι προσωρινό μέτρο, εν τούτοις παγιώνεται και μάλλον το φοβούνται. Κάποιες άλλες οργανώσεις θεωρούν ότι σαφέστατα χρειάζεται η παρουσία των γυναικών στα σώματα να αντανακλά και τη συμμετοχή των γυναικών του συνδικαλιστικού συστήματος και θεωρούν ότι είναι αδιανόητο να υπάρχει οργάνωση με 40% γυναίκες μέλη και αυτό να μην εκφράζεται στις δομές της.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6 ανέφερε έντονα:

«Ως Οργάνωση, αλλά και προσωπικά διαφωνώ. Θεωρώ ότι υπάρχει μια υποτίμηση προς τη γυναίκα και ειδικά σε μας που πλειοψηφούν οι γυναίκες. Υπάρχουν πολλές γυναίκες που διεκδικούν στο πρώτο και δεύτερο επίπεδο ... Ενώ είναι προσωρινό μέτρο, παγιώνεται όμως αν δεις τα κόμματα ... Στη δική μας οργάνωση δεν χρειάζεται να δουλέψει, με την έννοια ότι είναι τεράστιο το ποσοστό των γυναικών, οι συναδέλφισσες θέτουν τον εαυτό τους στη διάθεση του εκλογικού σώματος, παίρνουν αρκετούς ψήφους εμπιστοσύνης και εκλέγονται στα διάφορα σώματα. Από εκεί και πέρα είναι και η προσωπική ... Εν πάση περιπτώσει θα μετρήσουν πάρα πολλοί παράμετροι κατά πόσον θέλουν να διεκδικήσουν και δεν θα τους αρνηθεί κάποιος, εφόσον μέσα από τη διάδραση και την αλληλογνωριμία μεταξύ τους να δουν ποιος μπορεί να εκπροσωπήσει το σύνολο του καλύτερα, δεν θα το πράξει.

Η εκπρόσωπος της ΣΟ2, διαφωνώντας με την ιδεολογία του μέτρου, ανέφερε ότι η Οργάνωσή της υιοθέτησε ένα άλλο τρόπο για να πετύχει την αύξηση του αριθμού εκλεγμένων γυναικών:

«Εμείς ακολουθήσαμε μια μέθοδο που δεν πήγε στο διοικητικό μέτρο της ποσόστωσης ... αλλά σε μια στοχευμένη, συστηματική δουλειά που είχε να κάμει με το ποια είναι η αντίληψή μας για την ισότητα και γιατί τούτο το πράγμα είναι σημαντικό να βρει εφαρμογή μέσα στις πολιτικές μας και στις δομές των

συντεχνιών και της ομοσπονδίας. Δηλαδή, ακόμα, οι συντεχνίες, την ώρα που θα παν να ιεραρχήσουν, τα θέματα ισότητας στην ιεράρχηση και στις προτεραιότητές τους που είναι κάτω, χρειάζονται περισσότερη ορατότητα ... Αυτό που κάνουμε τώρα είναι σε επίπεδο παραίνεσης, δηλαδή όταν δημιουργείται καινούρια θέση, από την άποψη της παραίτησης όμως, στο κεντρικό συμβούλιο, να προωθούνται και προτιμώνται γυναίκες. Να μειωθεί αυτή η τεράστια διαφορά. Στο Γενικό Συμβούλιο έχουμε ενενήντα άτομα και έχει πέντε γυναίκες, μια αμελητέα μερίδα, είναι και αστείο να το λέμε. Το πρόβλημα είναι ότι δεν έχεις. Η ποσόστωση είναι ένα διοικητικό μέτρο, το οποίο μπορεί να λύνει κάποια προβλήματα άμεσα, όμως πιστεύω είναι μια παράπλευρη κίνηση η οποία είναι η απαλλαγή των πραγματικών ευθυνών για το γεγονός ότι οι γυναίκες δε συμμετέχουν στον βαθμό που συμμετέχουν, σε τέτοια σώματα, που χρειάζεται είτε εκλογή είτε διορισμός και τα λοιπά. Δηλαδή δεν θα λυθεί το πρόβλημα με το να υπάρχει ποσόστωση. Μπορεί αριθμητικά να λυθεί. Στην ουσία, όμως, τα προβλήματα που εμποδίζουν μια γυναίκα να διεκδικήσει, τουλάχιστον τα κύρια προβλήματα παραμένουν εκεί ... Αλλά δεν είμαι τόσο σίγουρη ότι θα ωφελούσε το κοινωνικό σύνολο ή την κοινωνία ολόκληρη».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ3 πιστεύει ότι:

«Με το να βγάλουμε κάποιες γυναίκες στην εξουσία δεν μπορούμε να πούμε ότι λύσαμε το πρόβλημα. Συμβολικά μπορεί να έχει κάποια σημασία, μπορεί να στέλνουμε το μήνυμα ότι οι γυναίκες μπορούν να αναλάβουν σημαντικές θέσεις και καθήκοντα, αλλά από την άλλη πλευρά, στη βάση της κοινωνίας ...».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ7 ανέφερε:

«Πιστεύω ότι μια ενισχυμένη εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου θα είχε θετικά μάλλον αποτελέσματα. Τώρα δεν ξέρω τι θα γίνει αν έχουν οι γυναίκες την πλειοψηφία, αλλά έχοντας κάποιες προσωπικές εμπειρίες υπόψη μου, οι γυναίκες γίνονται σκληρές όταν πάρουν εξουσία ...».

Εκφράζεται και ο φόβος ότι οι γυναίκες δεν θα είναι καλές ηγέτιδες, χωρίς να έχουμε δοκιμάσει πολλές γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, κρίνοντας από κάποιες μονάδες. Τα αίτια για τα οποία οι γυναίκες δε διεκδικούν δεν τους απασχολούν ή ενδιαφέρουν καθόλου και κρίνουν μόνο το αποτέλεσμα της μηδαμινής συμμετοχής των γυναικών, επιφορτίζοντας στις γυναίκες

την απροθυμία ή την αδιαφορία για τις θέσεις σε σώματα λήψης αποφάσεων. Ουσιαστικά, εξισώνουν άνισες καταστάσεις στο όνομα της ισότητας και με αυτόν τον τρόπο διαιωνίζουν τις έμφυλες ανισότητες.

Η ποσόστωση είναι ένα μέτρο για τις εργοδοτικές οργανώσεις που το βλέπουν θετικά, όμως, όπως ανέφεραν δεν μπορούν να το επιβάλουν.

Ο εκπρόσωπος της ΕΟ1 ανέφερε:

«Ναι τη συζητήσαμε, αλλά δεν μπορούμε να την επιβάλουμε, γι' αυτό δεν το υιοθετήσαμε. Μόνο με ενθάρρυνση, προτροπή. Δεν θα μπορούσε να λειτουργήσει το συμβούλιο νόμιμα. Η ίση εκπροσώπηση θα είχε καλύτερα αποτελέσματα, γιατί χρειάζεται και η οπτική του φύλου στις αποφάσεις μας τις σοβαρές. Και επειδή είναι αρκετές οι θεματικές που έχουμε κατά καιρούς να συζητήσουμε και να τοποθετηθούμε που έχουν να κάνουν είτε με προστασία, είτε με διευκολύνσεις, είτε με προώθηση της συμμετοχής και του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας. Νομίζω θα ήταν πολύ καλύτερα τα αποτελέσματα».

5.3.3 Ένταξη της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Στην ιστορία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των τελευταίων τριάντα χρόνων τουλάχιστον, καμία απεργία δεν έγινε για να υποστηρίξει έμφυλα προβλήματα, ενώ παραδέχονται ότι υπάρχει πρόβλημα στην πρακτική εφαρμογή σημαντικών νομοθεσιών, όπως είναι η προστασία της μητρότητας, η άνιση αμοιβή για ίδια ή ίσης αξίας εργασία, η σεξουαλική παρενόχληση κ.α.

Ο Εκπρόσωπος της ΣΟ3 κάνοντας αυτοκριτική, με πολλή ειλικρίνεια δήλωσε ότι αν και η ισότητα είναι στις προτεραιότητες της οργάνωσης, εν τούτοις δεν κατάφεραν όσα θα ήθελαν.

«Έχουμε μια γενική κατεύθυνση σε ό,τι αφορά τις συλλογικές συμβάσεις, όπου η διαπίστωση είναι ότι υπάρχει μεγάλο πρόβλημα, δηλαδή είναι αόρατο το τι γίνεται με τις συλλογικές συμβάσεις. Εξελικτικά από το 1960, διότι πρέπει να πούμε ότι από την ένταξη στην ΕΕ και εντεύθεν υπάρχει μια νέα κουλτούρα σε θέματα ισότητας στην Κύπρο, όχι ότι αλλάζουν τα στερεότυπα και οι πρακτικές, αλλά δίνεται μια άλλη κατεύθυνση και σε ό,τι αφορά την κυβέρνηση ... Έχουμε νόμους

πια, αλλά βλέπουμε εδώ ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν έχουν αλλάξει καθόλου, μέχρι πρόσφατα. Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνουμε – σε πολύ μικρό βαθμό - ότι μπορούν να μπαίνουν κάποια στοιχεία που να αφορούν την ισότητα ... Καταρχήν, σε ό,τι αφορά τη γλώσσα των κειμένων είναι τελείως αόρατο το θηλυκό γένος. Και είναι ξεκάθαρο ότι είναι εμφανέστατος ο επαγγελματικός διαχωρισμός και ο οριζόντιος και ο κάθετος. Επίσης, είναι καθαρό ότι υπάρχει άνιση αμοιβή και δε γίνεται η αξιολόγηση των επαγγελματιών, δε γίνεται η αξιολόγηση ενός εργαλείου κατά τρόπο που να γίνεται ταξινόμηση επαγγελματιών και θέσεως εργασίας, όχι με βάση το φύλο αλλά με βάση κάποια αντικειμενικά κριτήρια. Και είναι εμφανέστατο ότι μέσα από τα κείμενα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας δεν υπάρχουν και κάποιες πρόνοιες που να διευκολύνουν κατά κάποιο τρόπο τον συνδυασμό οικογενειακών υποχρεώσεων».

Διαπιστώνεται και σε αυτήν την περίπτωση ότι οι δράσεις περιορίζονται στα λόγια και στις σκέψεις, στις ωραίες ιδέες. Ο λόγος τους δεν συμβαδίζει με τα έργα τους, αφού ειδικά αυτή η συνδικαλιστική οργάνωση πληρώθηκε και ετοίμασε οδηγό εξάλειψης του γλωσσικού σεξισμού στα κυβερνητικά έγγραφα, την ίδια στιγμή που οι ίδιοι δεν προωθούν την εξάλειψη του γλωσσικού σεξισμού στα δικά τους έγγραφα.

Ο Εκπρόσωπος της ΣΟ6 δήλωσε ευχαριστημένος, αφού αισθάνεται ότι κάνουν όσα πρέπει να κάνουν ως οργάνωση:

«Έχουμε πάντα στα αιτήματά μας να δίνονται περισσότερες διευκολύνσεις σε ό,τι αφορά τη μητρότητα. Άρα λοιπόν υπάρχει μια ευαισθησία, έψαχνα τη λέξη, όχι για να χαϊδέψω το φύλο, αλλά να αναγνωρίσω τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει μια γυναίκα λόγω της ιδιότητας της ως μητέρα, και κυρίως ως μητέρα, και υπάρχει αναγνώριση με πολύ έντονο τρόπο από όλους μας».

Το ζήτημα της μητρότητας τίθεται ως άλλοθι για να δικαιολογήσουν ότι έκαναν πράγματα προς την ορθή κατεύθυνση και ότι προωθούν την έμφυλη ισότητα και δίνουν προτεραιότητα στην προστασία της μητρότητας και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει μια γυναίκα λόγω της ιδιότητας της ως μητέρα. Ακόμα και για το θέμα αυτό όμως καταγράφεται το γεγονός ότι οι γυναίκες μέλη αυτής της οργάνωσης (δημόσια υπηρεσία), έχουν αμειβόμενη άδεια μητρότητας λιγότερες βδομάδες από τις γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα και έτσι έχουμε δυο

ταχυτήτων επίδομα άδειας μητρότητας, 18 και 12 βδομάδων. Δεν έπραξαν δηλαδή όσα ισχυρίζονται ότι έπραξαν ή όσα θα έπρεπε να πράξουν.

Σε ό,τι αφορά τη συνεργασία μεταξύ των οργανώσεων παραδέχονται ότι δεν υπάρχει συνέργεια και ότι μόνο στις συλλογικές συμβάσεις εργάζονται από κοινού, ότι δίνουν προτεραιότητα στην προστασία της μητρότητας και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει μια γυναίκα λόγω της ιδιότητας της ως μητέρα. Παραδέχονται επίσης ότι δε διαχωρίζουν τα αιτήματά τους έμφυλα και ότι δε βλέπουν ξεχωριστά τις ανάγκες και βιώματα των γυναικών και των ανδρών.

Για γενικότερα όμως προβλήματα των μελών τους συνενώνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και διεκδικούν, ενώ για τα εξειδικευμένα προβλήματα των γυναικών μελών τους, δρουν αυτόνομα και με αυτό τον τρόπο αποδυναμώνεται η φωνή τους.

Κάποιες άλλες οργανώσεις παραδέχονται ότι το φύλο είναι άορατο στις συλλογικές συμβάσεις και εντοπίζουν το πρόβλημα στο εξαιρετικά συντηρητικό πολιτικό και κοινωνικό σύστημα στην Κύπρο. Αναφέρουν ότι τα πράγματα δύσκολα αλλάζουν και για αυτό αντιμετωπίζουν δυσκολίες και στον χειρισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δεν βελτιώνεται, γενικά, το θέμα της έμφυλης ισότητας και δεν εντάσσεται στην ατζέντα των πολιτικών όχι με την έννοια του διακηρυκτικού λόγου, αλλά με την έννοια συγκεκριμένων πολιτικών δράσεων.

Εκπρόσωπος της ΣΟ7 ανέφερε:

«Δεν γίνεται κάτι διαφορετικό ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, αλλά δε μπήκαμε στη διαδικασία να δούμε τις ανάγκες ανά φύλο, μπαίνουν όλοι στο ίδιο καζάνι, άθελα μας».

Γίνεται παραδοχή ότι δεν ασχολούνται με τα εξειδικευμένα προβλήματα των γυναικών και δε μπαίνουν σε αυτήν τη διαδικασία.

Κάποιοι Εκπρόσωποι Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, θεωρούν ότι δικαιολογημένα δεν το ενέταξαν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αφού ζητούν να τηρούνται οι νομοθεσίες και στέλνουν και ειδικές εγκυκλίους ή και ανακοινώσεις ότι πρέπει να αποφεύγεται η σεξουαλική παρενόχληση, διότι επισύρει ποινές. Σημειώνεται επίσης, ότι και για την προστασία της μητρότητας υπάρχει σχετική νομοθεσία, αλλά όταν διαπιστώθηκε πρόβλημα μη πρακτικής

εφαρμογής της από αρκετούς εργοδότες, τότε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διεκδίκησαν και προβλέπεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ5 ανέφερε:

«Δεν το εντάξαμε γιατί δεν θεωρήσαμε ότι είναι θέμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, εφόσον λέμε ότι τηρούμε τους νόμους και στέλνουμε και ειδικές εγκυκλίους ή και με ανακοινώσεις πολλές φορές ότι πρέπει να αποφεύγεται η σεξουαλική παρενόχληση, διότι επισύρει αυτές τις ποινές ...».

Οι εγκύκλιοι δεν επιλύουν προβλήματα σε περίπτωση μη έμπρακτης εφαρμογής νομοθεσιών. Χρειάζονται πολύ περισσότερες ενέργειες για τις οποίες όμως δεν βλέπουμε να υπάρχει ενδιαφέρον να κάνουν κάτι να δραστηριοποιηθούν για να επιτευχθεί η ουσιαστική ισότητα, αφού τους ικανοποιεί η ύπαρξη και μόνο της νομοθεσίας, δηλαδή της τυπικής ισότητας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαχρονικά ηγούνται και διοικούνται από άνδρες και αυτό έχει ως αποτέλεσμα ακόμα και σήμερα να είναι ταυτισμένη η διοίκηση με το ανδρικό πρότυπο και ασφαλώς με έμφυλες αντιλήψεις, αξίες, συνήθειες, παραδόσεις, πρακτικές, σύμβολα, πεποιθήσεις και πρότυπα συμπεριφοράς που εκφράζονται μέσα από το διοικητικό τους στυλ, τη γλώσσα και την επικοινωνία, την ενδυμασία και τη «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά. Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης όμως δεν φαίνεται να θεωρείται μη καθιερωμένη συμπεριφορά από τα λεχθέντα τους, αλλά ακριβώς το αντίθετο, όταν αυτή επιρρίπτεται στη φύση των ανθρώπων ή των ανδρών.

Εκπρόσωπος της ΣΟ1 στην ερώτηση πώς εντάσσεται το φύλο σε μια απόφαση που παίρνουν ανέφερε:

«... το πιο σημαντικό είναι, από την ώρα που βρίσκεται εν τη γενέσει της μια διαδικασία, να έχεις τους μηχανισμούς, να κοιτάξεις αν η απόφαση μπορεί να επηρεάσει το φύλο αρνητικά ή θετικά ... Για να καθιερωθούν κάποια πράγματα χρειάζεται χρόνος – διάρκεια. Χρειάζεται μια συνέχεια για να μπορέσεις να πετύχεις μια αλλαγή, η οποία να είναι και αλλαγή νοοτροπίας.».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ3 αισθανόμενος ότι κάνει ότι μπορεί, ανέφερε:

«Νομίζω ότι τουλάχιστον σε ότι αφορά τις πολιτικές της οργάνωσης γίνεται προσπάθεια να λαμβάνουμε πάντα υπόψη και τη διάσταση του φύλου ... Για τη

σεξουαλική παρενόχληση δεν είχαν όλοι τη σωστή προσέγγιση και τη σωστή νοοτροπία σε θέματα ισότητας και πρέπει να πω ότι μαζί με τις εργοδοτικές οργανώσεις στον φορέα που δημιουργήθηκε για την πιστοποίηση καλών πρακτικών εταιρειών, έχουμε βάλει τα θέματα ισότητας ως προαπαιτούμενο. Παρακολουθούμε τις εξελίξεις ... »

Γίνεται αναφορά σε μια συνεχή δράση για να έχεις αποτελέσματα, προτού να αρχίσει καν να γίνεται κάτι.

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων δείχνουν ικανοποιημένοι από την υφιστάμενη κατάσταση και αισθάνονται ότι κάνουν ό,τι μπορούν για να προωθήσουν την έμφυλη ισότητα.

Στην ερώτηση πως οι εργοδοτικές οργανώσεις εντάσσουν το φύλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο εκπρόσωπος της ΕΟ2 ανέφερε:

«Δεν το εντάσσουμε, δεν υπάρχει ... Δεν το κάνουμε μέσω των συμβάσεων, το κάνουμε όμως στα μέλη μας ... Ο εργοδότης βλέπει πλέον το αποτέλεσμα και την προσπάθεια που καταβάλλει ο καθένας. Δεν ξεχωρίζει πλέον αν είναι άντρας ή γυναίκα».

Ο εκπρόσωπος της ΕΟ1 ανέφερε:

«Πέραν από ζητήματα στις συμβάσεις που αφορούν μόνο γυναίκες λόγω του φύλου τους, όπως η μητρότητα, η αλλαγή ωραρίου, μεταθέσεις κτλ, κατά τα λοιπά δεν υπάρχει κάποιος διαχωρισμός, γιατί αφορούν άνδρες και γυναίκες, όπως τηλεργασία, συμφιλίωση, στρες στην εργασία κτλ. Θα ήταν καλύτερα να ενταχθεί η διάσταση του φύλου γιατί χρειάζεται και η οπτική του φύλου στις αποφάσεις μας τις σοβαρές. Και επειδή είναι αρκετές οι θεματικές που έχουμε κατά καιρούς να συζητήσουμε και να τοποθετηθούμε, που έχουν να κάνουν είτε με προστασία, είτε με διευκολύνσεις, είτε με προώθηση της συμμετοχής και του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας. Νομίζω θα ήταν πολύ καλύτερα τα αποτελέσματα. Όχι ότι είναι άσχημα τώρα, διότι υπάρχει μια ευαισθησία αρκετά καλή, αλλά θα ήταν πολύ καλύτερα».

Ο εκπρόσωπος της εργοδοτικής οργάνωσης ΕΟ1 είπε:

«Εμείς προσπαθούμε να προωθήσουμε γυναίκες και θα χαρώ ιδιαίτερα να δω πρόεδρο και γενικό διευθυντή γυναίκα στην Οργάνωση μας. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουμε γυναίκα πρόεδρο. Τροποποιήσαμε το καταστατικό μας και το ιδρυτικό μας έγγραφο το 2016 και οι τροποποιήσεις ανάμεσα σε άλλα δίνουν βάρος, έμφαση, στην ισότιμη συμμετοχή των δυο φύλων στα διοικητικά μας όργανα. Εμείς ... ενθαρρύνουμε μέσα από το καταστατικό, γιατί δεν μπορούμε να επιβάλουμε, να υποδεικνύουν κατάλληλα άτομα αλλά και των δυο φύλων. Κάθε φορά που στέλνω ειδοποίηση για την ανανέωση του Δ.Σ, αναφέρω ότι ενθαρρύνονται ιδιαίτερα οι γυναίκες να συμμετέχουν».

Ο εκπρόσωπος της ΕΟ2 ανέφερε ότι παλιά οι άνδρες με τις υπάρχουσες πατριαρχικές αντιλήψεις ήταν πιο προνομιούχοι από τις γυναίκες, απλά και μόνο επειδή ήταν άντρες, ενώ σήμερα:

«Υπάρχει ακόμα αλλά σε πιο μικρό βαθμό. Γιατί έχουμε αντιληφθεί πλέον, ότι οι γυναίκες μπορούν να προσφέρουν και πολλές φορές και περισσότερο από τους άντρες. Και αυτό το μήνυμα σε μεγάλες εταιρείες έχει περάσει και το εφαρμόζουν».

5.3.4 Σεξουαλική Παρενόχληση

Πολύ σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως είδαμε στη βιβλιογραφία, διαδραματίζει η οργανωσιακή κουλτούρα των οργανώσεων.

Οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού παρέμειναν σε ρητορικές διακηρύξεις, χωρίς καμιά συλλογική και συντονισμένη προσπάθεια αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Όπως θα δούμε, αργότερα, σε αυτό το κεφάλαιο, η αδιαφορία των οργανώσεων επιβεβαιώνεται και από τα λεχθέντα των ίδιων των εκπροσώπων των οργανώσεων αυτών, που σημειώνεται, εμφαντικά, ότι δεν ήταν οποιαδήποτε στελέχη, αλλά ηγετικά.

Παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζεται η αξία των γυναικών, εν τούτοις οι παραδοχές αυτές καταδεικνύουν και την ταυτόχρονη έλλειψη πρακτικού ενδιαφέροντος για άρση και εξάλειψη των εμποδίων που υφίστανται οι γυναίκες. Ταυτόχρονα, αναφέρονται συχνά και επιρρίπτουν

ευθύνες στο «πατριαρχικό σύστημα», που υπάρχει στην κυπριακή κοινωνία και αισθάνονται άμοιροι ευθυνών για το πρόβλημα αυτό, χωρίς να αισθάνονται συνένοχοι για την κατάσταση αυτή, που συντηρούν και αναπαράγουν άθελα ή και ηθελημένα τους. Αρκετοί παραδέχονται ότι μέσα από χρηματοδοτούμενα προγράμματα έκαναν δράσεις, τις οποίες, όμως, δεν συνέχισαν με κόστος των οργανώσεών τους.

Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας φαίνεται ότι δεν γίνεται αντιληπτή και κατανοητή με τον ίδιο τρόπο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Κάποιες μπερδεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση με το φλερτ, κάποιες αποδίδουν μερίδιο ευθύνης στις γυναίκες με «προκλητικό» ντύσιμο και κάποιες δεν ασχολήθηκαν καθόλου με το πρόβλημα και το παραδέχονται. Ακόμα και αυτές που θεωρούν ότι ασχολήθηκαν δεν τηρούν αρχείο καταγγελιών, δεν έχουν εισαγάγει διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης του προβλήματος και δε μερίμνησαν έγκαιρα να αποτελέσει μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αναγνωρίζουν, όμως, ότι υπάρχει το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους και ότι το πρόβλημα αυτό επηρεάζει τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων γυναικών.

Οι Εκπρόσωποι των Γυναικείων Τμημάτων¹³⁸ έχουν μια διαφορετική προσέγγιση, από τις οργανώσεις τους, στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που ταλανίζουν τις εργαζόμενες γυναίκες, τοποθετούνται χωρίς πολλή σκέψη και δεν προσπαθούν να κρύψουν ή να καλύψουν τα κακώς έχοντα. Σε αρκετές περιπτώσεις τα λεγόμενά τους έρχονται σε αντίθεση με τις ηγεσίες τους και δεν διστάζουν να πουν τα σύκα-σύκα και τη σκάφη-σκάφη. Κάποιες απογοητευμένες και πολύ δυσαρεστημένες σε κάποια θέματα εξέφρασαν τις θέσεις και απόψεις τους με πολλή ειλικρίνεια.

Παραδέχτηκαν άμεσα ή και έμμεσα ότι μπορούσαν να γίνουν περισσότερα, ότι δεν είναι ανεξάρτητα τμήματα ούτε οικονομικά ούτε και στη λήψη αποφάσεών τους, με την έννοια ότι χρειάζονται έγκριση οι αποφάσεις τους. Επίσης, καμιά οργάνωση δεν απασχολεί στέλεχος με αποκλειστικότητα σε θέματα ισότητας, αφού ασχολούνται με πολλά άλλα θέματα είτε παρεμφερή είτε εντελώς διαφορετικά.

¹³⁸ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στα πλαίσια λειτουργίας τους δημιουργούν διάφορες επιτροπές, όπως επιτροπή νεολαίας, γυναικών, καταναλωτών, συνταξιούχων κτλ. και οι ηγεσίες των οργανώσεων αποφασίζουν ποια άτομα απαρτίζουν αυτές τις επιτροπές.

Καταγράφεται η πλήρης αδράνεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αρχής γενομένης, από τον δικό τους οργανισμό. Δεν υιοθέτησαν Κώδικα και οι περισσότερες οργανώσεις, δεν έχουν εισαγάγει διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου και δεν τηρούν αρχείο καταγγελιών και στατιστικά στοιχεία.

Με δεδομένο ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι «ταγμένες» για την προστασία των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, τίθεται το ερώτημα ποιους εργαζόμενους, τελικά, πραγματικά προστατεύουν και αν τελικά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι ακόμα ένας έμφυλος πατριαρχικός οργανισμός/θεσμός, που περιθωριοποιεί τα προβλήματα των γυναικών εργαζομένων ή που δεν ασχολείται πραγματικά και συντονισμένα για την επίλυση αυτών των προβλημάτων.

Σε ότι αφορά τις αντιλήψεις τους για την ύπαρξη του φαινομένου παραδέχονται ότι υπάρχει και δίνουν διαφορετικές ερμηνείες στην ύπαρξη του.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ5 παραδέχεται ότι το φαινόμενο υπάρχει και προσπαθεί να σκιαγραφήσει το προφίλ των θυτών, αφήνοντας και ανοικτό παράθυρο για κάποιες που τα θέλουν, αναφέροντας:

«Οι άνθρωποι που χρησιμοποιούν αυτές τις μεθόδους ... πρέπει να είναι λίγος ο νους τους. Δεν έχουν ούτε αξιοπρέπεια πάνω τους αυτοί οι άνθρωποι. Αυτά τα πράγματα για εμένα είναι ανεπίτρεπτα. Τώρα αν έχει κάποιες που τα θέλουν ...».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6, ανέφερε:

«Φυσικά και υπάρχει, το ότι δεν υπάρχουν πολλές καταγγελίες δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχει. Νομίζω υπάρχει έλλειμμα παιδείας, το οποίο εστιάζεται στην έλλειψη σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ7, είπε:

«Τότε που ξεκίνησε το φαινόμενο αυτό, μπορεί να ήταν επειδή οι άνδρες ήθελαν να επιβάλουν την ηγεμονία τους. Μετά μπήκαν και προσωπικά ζητήματα ανέλιξης. Ο τρόπος που μεγαλώσαμε, ο άνδρας να δείξει τον ανδρισμό του».

Κάποιοι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων εντοπίζουν τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά μάλλον δε νιώθουν ότι έχουν μερίδιο ευθύνης.

Ο Εκπρόσωπος της ΣΟ3 είπε:

«Γίνεται προσπάθεια και έχουμε κατεύθυνση και καθοδήγηση στα στελέχη μας πάντα να περιλαμβάνουν τέτοιες πρόνοιες, δηλαδή για παράδειγμα να υπάρχει απαίτηση, να υπάρχει ένας κώδικας για τη σεξουαλική παρενόχληση και να εγκαθιδρύεται ένας μηχανισμός, όμως δεν είναι αρκετό για εμάς να υπάρχει απλά ο κώδικας.

Ενώ δηλώνουν ότι ένας κώδικας δεν είναι αρκετός, εν τούτοις, ακόμα και η υιοθέτηση ενός τέτοιου κώδικα έμεινε στις παραινήσεις και στην καθοδήγηση.

Ο Εκπρόσωπος της ΣΟ1 ανέφερε, τονίζοντας ταυτόχρονα, τις έμφυλες σχέσεις ιεραρχίας και εξουσίας:

«Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης υπάρχει. Είναι μέρος της γενικότερης αντίληψης που υπάρχει ότι η γυναίκα και ο άντρας δεν είναι ίσοι και αν θέλεις, χρησιμοποιώντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του φύλου, χτίζουν ένα κομμάτι διακρίσεων που έχει να κάνει με τη σεξουαλική παρενόχληση. Έχει να κάνει, με το πώς βλέπουν τη γυναίκα ως μέρος μιας γενικότερης κοινωνικής αντίληψης. Και βεβαίως, ένα κομμάτι της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ειδικά έχει να κάνει με τη σχέση ιεραρχίας και οικονομικής ισχύος».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6 ανέφερε:

«Η προσωπική μου άποψη είναι η εξής. Νομίζω υπάρχει έλλειμμα παιδείας, το οποίο εστιάζεται στην έλλειψη σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Και μια παρεξηγημένη έννοια του τι εστί φλερτ μεταξύ δυο ανθρώπων, οπότε η προσέγγιση να είναι λάθος. Το δεύτερον είναι το να μη γίνεται δεκτή η άρνηση που είναι πάλι θέμα παιδείας, γιατί αρχίζουν τα εγωιστικά πλέον ζητήματα να λειτουργούν. Λοιπόν, οπότε μη αποδεχόμενος κάποιος την άρνηση ή έχοντας ο ίδιος μια υπερβολική αίσθηση του εγώ του, υποτιμώντας τον απέναντι άνθρωπο, προβαίνει σε ενέργειες, εκμεταλλευόμενος τον φόβο του για την εργασία του, εκμεταλλευόμενος τον φόβο του άλλου ότι δεν θα ήθελε να εκτεθεί,

εκμεταλλεζόμενος το γεγονός ότι η κοινωνία γενικά δεν έχει αναπτύξει την κουλτούρα ότι ο άλλος που, ενδεχομένως είναι γυναίκα, να θεωρηθεί ότι φταίει η ίδια γυναίκα, του δίνει την άνεση να προχωρήσει».

Η σύγκριση μεταξύ φλερτ και σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υπαρκτή σε αρκετές οργανώσεις, ακόμα και στα γυναικεία τμήματα των οργανώσεων αυτών. Αυτό καταδεικνύει άγνοια για το τι ακριβώς συνιστά η σεξουαλική παρενόχληση.

Εντύπωση προκαλεί η αναφορά του εκπροσώπου της εργοδοτικής οργάνωσης ΕΟ1 για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης:

«Υπάρχει καταρχήν η απλή φυσική έλξη, το οποίο δεν είναι σεξουαλική παρενόχληση, μέχρι να εκδηλώσει την επιθυμία του το ένα μέρος και την ενόχληση του το άλλο. Όταν προέρχεται από γυναίκα προς άνδρα η σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να είσαι πολύ χαλασμένος για να το θεωρήσεις παρενόχληση, λένε οι κοινωνικοί κώδικες. Ο Καζαντζάκης λέει ότι από τις μεγαλύτερες αμαρτίες να θέλει μια γυναίκα να της κάνεις έρωτα και να αρνηθείς ως άνδρας. Γι' αυτό δεν έχουμε πολλά περιστατικά από άνδρες. Η φύση η ανθρώπινη είναι πολύ δύσκολο να το ελέγξεις, όταν αποκτήσεις εξουσία είναι ένα μείγμα το οποίο αν δεν είναι χαρακτήρας συγκροτημένος ο άνθρωπος που το έχει, εύκολα μετατρέπεται σε ένα κανίβαλο».

Οι δυο εργοδοτικές οργανώσεις δεν συντονίστηκαν για την αντιμετώπιση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι δράσεις τους δεν έχουν κοινή βάση. Η μια ασχολήθηκε πολύ περισσότερο και προς τη σωστή κατεύθυνση, αλλά χωρίς συντονισμένη και ελεγχόμενη προσπάθεια. Στη σωστή της βάση η προσπάθεια αυτή μπαίνει τώρα, αφού θα υπάρξει συνεργασία με συνδικαλιστικές οργανώσεις για την προώθηση κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και συμπερίληψης του στις συλλογικές συμβάσεις.

Ο Εκπρόσωπος της ΕΟ2 αρκέστηκε να αναφέρει ότι ενημερώνουν τους εργοδότες για τις υποχρεώσεις τους και διοργανώνουν και σεμινάρια, εξωτερικεύοντας και το στερεότυπο ότι κάποιες γυναίκες προκαλούν τη σεξουαλική παρενόχληση και ανέφερε:

«Δηλαδή καταλαβαίνεις από το ιντερβιού κατά πόσο εκείνη ενδιαφέρεται για δουλειά ή προσπαθεί να σε προκαλέσει για να πιάσει τη θέση, για αυτό να έχει σημασία. η ενδυμασία και ανάλογα με τη θέση που διεκδικεί».

Ο εκπρόσωπος της εργοδοτικής οργάνωσης ΕΟ1 ανέφερε:

«Σε θυμίζω ότι ο πρώτος κώδικας έγινε στην Κύπρο το 2004 από την Οργάνωση μου, και μάλιστα από εμένα. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά άνδρες και γυναίκες αλλά περισσότερο τις γυναίκες. Θα κάνουμε ένα μνημόνιο σε εθνικό επίπεδο, το οποίο θα λέει ότι υιοθετούμε αυτόν τον κώδικα πρακτικής και θα καλούμε τα μέλη μας να το ενσωματώσουν ως μέρος της συλλογικής σύμβασης».

Εντύπωση προκαλεί η απάντηση στο ερώτημα αν υπήρξαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στη δική τους οργάνωση, όπου ο εκπρόσωπος της ΕΟ1 δήλωσε:

«Που να έχει καταγγελθεί όχι»

Δίνεται δηλαδή σημασία στο εάν έχει καταγγελθεί και όχι στο αν υπήρξε και πως το χειρίστηκαν, εάν το χειρίστηκαν.

Η εκπρόσωπος του γυναικείου τμήματος της ΣΟ4 ανέφερε πολύ απογοητευμένη:

«Εμείς δε μετέχουμε σε κάποια θεσμοθετημένα σώματα, οπότε αυτό σημαίνει επειδή δε μετέχουμε επίσημα σε αυτά τα σώματα που ασχολούνται σοβαρά με αυτά τα καινούργια σε εισαγωγικά θέματα, σεξουαλική παρενόχληση, ισότητα, δεν μετέχουμε ενεργά, πάμε σαν παρατηρητές, σαν γλαστρούλες. Είναι και θέμα προτεραιότητας, που είναι προτεραιότητα, σε ποιους οργανισμούς, σε ποιον τομέα τα θέματα ισότητας είναι θέματα προτεραιότητας; Γιατί θεωρούνται θέματα που απασχολούν μόνο γυναικείες οργανώσεις, μόνο γυναίκες, που μαζεύονται μεταξύ τους. Αυτά τα θέματα δεν τα βλέπουμε με την απαιτούμενη σοβαρότητα. Δεν είμαστε έτοιμοι τώρα να δεχτούμε καταγγελία, δεν έχουμε διαδικασίες, θα τις παραπέμψουμε στους επίσημους θεσμούς του κράτους».

Σε ό,τι αφορά τα αίτια για την ύπαρξη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εκπρόσωποι των Γυναικείων Τμημάτων των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων αναφέρθηκαν στην υφιστάμενη νοοτροπία, στις πατριαρχικές αντιλήψεις, στην απελευθέρωση των ηθών,

στην υποτίμηση και αντικειμενοποίηση των γυναικών και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και καμιά κριτική δεν γίνεται στη δική τους ελλιπή ή αδιάφορη βούληση για καταπολέμηση του φαινομένου.

Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ1 τόνισε:

«Νομίζω ότι τα πάντα ξεκινούν μέσα από τις στερεότυπες αντιλήψεις. Είναι και θέμα αντίληψης και διαχείρισης της ισότητας των φύλων. Υπάρχει ταύτιση της γυναίκας με τη σεξουαλική της εικόνα με στοιχείο την υποβάθμιση και υποτίμηση του ρόλου της. Άρα παραπέμπουμε σε μια διαχρονική λανθασμένη αντίληψη ως προς τη γυναίκα, η οποία ακόμα και αν καταφέρει να ανελιχθεί στην ιεραρχία ενός οργανισμού, για κάποιους παραμένει αντικείμενο πόθου, υποβάθμισης και υποτίμησης ...».

Η εκπρόσωπος του Γυναικείου Τμήματος της ΓΤΣΟ2 δήλωσε:

«Όπως ανέφερα, ο νόμος δεν είναι αρκετός από μόνος του και ο νόμος είναι για να απαλλάξει πολλούς από πολλές ευθύνες. Δηλαδή κρύβομαι πίσω από ένα νόμο και θεωρώ ότι είναι όλα οκέν. Τώρα σεξουαλική παρενόχληση, εγώ νομίζω ότι ζούμε σε ένα κοινωνικό περιβάλλον που πλέον το ζήτημα το σεξουαλικό, το θέμα αυτό είναι τόσο εκχυδαϊσμένο ή τόσο δηλαδή έφυγαν κάποιοι ηθικοί φραγμοί, και πραγματικά το παρατηρώ όταν από το πρωί ως τη νύχτα βομβαρδίζεσαι από τα social media, ξέρω εγώ το όμορφο το γυναικείο, ... την αντικειμενοποίηση της γυναίκας».

Συνεχίζοντας και προσπαθώντας να δοθεί κάποια εξήγηση στην ύπαρξη του φαινομένου, η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2, ανέφερε:

«Πατριαρχικές αντιλήψεις, δεν σέβομαι το ταίρι μου, το ότι εξοικειώνομαι, ε καλά καλέ και τι θα στοιχίσει, ποιος θα το μάθει. Το ότι υπάρχει πολλή προσφορά, εννοώ από την άποψη ότι είναι εύκολο πλέον δεν είναι ανάγκη να πας σε πορνείο για να αγοράσεις κτλ. Το γεγονός ότι θεωρούνται πιο απελευθερωμένοι ... είναι πολλά ζητήματα στην κοινωνία τα οποία δεν απαντηθήκαν ή δε μπήκαν σε σωστές βάσεις κάποια πράγματα».

Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ4, ανέφερε:

«Γιατί δεν θα σταματήσει ποτέ να υπάρχει. Πιστεύω ότι είναι και μέσα στη φύση του ανθρώπου και για αυτό υπάρχουν και άντρες θύματα, αλλά εντάξει σίγουρα είναι και κοινωνικό δεν πιστεύω ... Είναι θέμα νοοτροπίας έτσι μάθαμε εδώ, είναι θέμα μόρφωσης. Δεν θα εκλείψει αυτό το πράγμα. Δεν καταφέραμε να βλέπουμε τον άντρα και τη γυναίκα σαν συνάδελφο μαζί, τον βλέπουμε ακόμα σαν άντρα ή γυναίκα, ενώ στη δουλειά πρέπει να είμαστε συνάδελφοι, ίσοι για αυτό και έχουμε αυτά τα προβλήματα. Επιπρόσθετα, δεν κάνουμε πολλά πράγματα, που έπρεπε να γίνονται. Αν ενθαρρύνουμε και τον κόσμο και τους δώσουμε και τον μηχανισμό να καταγγέλλουν αυτά τα πράγματα θα έχουμε ακόμα λιγότερα κρούσματα. Μερίδιο ευθύνης των γυναικών, εγώ λέω μπορεί να έχει σε ελάχιστες περιπτώσεις, αλλά όχι τόσο εύκολα, δεν είναι σε τόσο μεγάλο ποσοστό το μερίδιο ευθύνης. Είναι η συνολική συμπεριφορά που δίνει το δικαίωμα. Από την άλλη πιστεύω ότι η γυναίκα που τολμά να έρθει στη δουλειά της μέσα σε πολλούς άντρες π.χ με ένα σούπερ μίνι, να ντυθεί, να βαφτεί, να χτενιστεί, να βάλει ντεκολτέ, μπορεί να αντιμετωπίσει, μπορεί να υποστηρίξει τον εαυτό της».

Η «φύση» των ανθρώπων, τίθεται ως το πρόβλημα και ότι είναι κάτι που δεν μπορεί να αλλάξει, την ίδια στιγμή που γίνεται η παραδοχή ότι η οργάνωση της δεν έκανε τίποτα.

5.3.4.1 Εισαγωγή Κώδικα Πρακτικής

Ένα σημαντικό εργαλείο πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο αποτελεί η εισαγωγή Κώδικα Πρακτικής. Η εισαγωγή ενός τέτοιου κώδικα δεν αποτέλεσε δυστυχώς προτεραιότητα για τις συνδικαλιστικές και εργοδικές οργανώσεις, αφού είτε παραδέχονται ότι δεν έκαναν τίποτα, είτε θεωρούν ότι με άλλους τρόπους αντιμετωπίζουν το πρόβλημα.

Ο ηγέτης της ΣΟ6 ανέφερε ότι δεν έχουν εισαγάγει κώδικα και δεν έχουν διαδικασίες, αλλά όταν συμβεί περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης το χειρίζονται διαφορετικά, με μια φιλική κουβέντα, εμπιστευτικά και όχι ως καταγγελία.

«Επειδή, τις πλείστες φορές τα θέματα αυτά πρέπει να τυγχάνουν ενός διαφορετικού χειρισμού, προτιμούν οι συνάδελφοι να τα χειριστούμε εμπιστευτικά και όχι ως καταγγελία. Δεν υπάρχουν διαδικασίες δυστυχώς στη δημόσια

υπηρεσία. Δεν έχουμε αρχείο καταγγελιών, παραπάνω κάνουμε μια φιλική κουβέντα, που έχει ανάγκη τη συμβουλευτική στήριξη».

Η εκπρόσωπος της ΣΟ2 ανέφερε:

«Όχι δεν έχουμε κώδικα σεξουαλικής παρενόχλησης στην οργάνωση μας, προσπαθούμε τώρα. Αν όμως προκύψει ένα τέτοιο περιστατικό, θεωρώ ότι και η εκπαίδευση που δώσαμε στα στελέχη, αλλά και ο τρόπος που λειτουργεί η οργάνωση, μας δίνουν τις δυνατότητες να το χειριστούμε εντός των πλαισίων που μας παρέχονται από το νόμο. Θέλουμε να κάνουμε τον κώδικα, όμως, πρέπει να ωριμάσει η ιδέα για να μην τον γιουχαΐσουν. Δεν έχουμε εισαγάγει διαδικασίες, πέραν από κάποιες συμβουλές, διαδικασίες έτσι που να περάσουν από σώματα, όχι δεν έχουμε. Ως συνδικαλιστές, ο νόμος είναι εργαλείο για να με βοηθήσει να κάνω κάτι, αλλά για να κάνω κάτι, δεν το επιβάλλω, πρέπει να γίνει και κουλτούρα. Φτάσαμε σε ένα σημείο, ως κοινωνία, να είμαστε νομολάγνοι, ως συνδικαλιστές δεν έπρεπε να θέλουμε τους νόμους. Ο νόμος καλύπτει αδυναμίες».

Ελάχιστες οργανώσεις που υιοθέτησαν Κώδικα, το έπραξαν πολύ αργοπορημένα. Πολλές οργανώσεις επικαλέστηκαν ως άλλοθι τα προβλήματα που προκάλεσε η οικονομική κρίση στην Κύπρο, ξεχνώντας όμως ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι διαχρονικό και όχι της τελευταίας δεκαετίας και όμως, δεν επιλύθηκε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους κοινωνικούς εταίρους γενικότερα.

Εκπρόσωπος της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης ΣΟ3 είπε:

«Εμείς έχουμε καταρχήν τον κώδικα, τον κάναμε πριν 6-7 χρόνια. Ο κώδικας επεξηγεί θέματα που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση, εξηγεί τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει το άτομο στην περίπτωση που είναι θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, εξηγά σε όλους τις ευθύνες που έχουν και τις πρόνοιες του Νόμου, πού μπορεί να αποταθεί το άτομο στην περίπτωση που διαπιστώσει κάτι τέτοιο... Είναι καταγραμμένες όλες οι περιπτώσεις που δεχτήκαμε ως παράπονα, αλλά δεν ξέρω αν είναι αρχειοθετημένες».

Δεκαέξι χρόνια μετά την εισαγωγή της σχετικής νομοθεσίας, μέσω της οποίας η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί αστικές και ποινικές ευθύνες σε θύτες και εργοδότες, εκπρόσωποι κάποιων συνδικαλιστικών οργανώσεων παραδέχονται ότι δεν πίεσαν για εισαγωγή κώδικα,

κάποιοι παραδέχονται ότι δεν έκαναν τίποτα, αλλά δεν έχουν πρόβλημα να το δουν, όπως αναφέρουν. Το πότε θα το δουν, μάλλον, παραπέμπει σε αρκετές δεκαετίες αργότερα, αν κρίνουμε από το μέχρι σήμερα ενδιαφέρον τους και αφού δεν φαίνεται να είναι στις άμεσες προτεραιότητές τους.

Κάποιοι άλλοι ηγέτες συνδικαλιστικών οργανώσεων δηλώνουν αναρμοδιότητα να ασχοληθούν με το πρόβλημα και αναφέρουν ότι είναι «δουλειά» της αστυνομίας. Θεωρούν δηλαδή ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα προσωπικό πρόβλημα, που αφορά το θύμα μόνο και πρέπει το θύμα να λύσει το πρόβλημά του με καταγγελία στην αστυνομία. Με αυτόν τον τρόπο απαλλάσσεται των ευθυνών του ως ηγέτης συνδικαλιστικής οργάνωσης, με την πλειοψηφία των μελών του να αποτελείται από γυναίκες, χωρίς ωστόσο αυτή η πλειοψηφία να ανταποκρίνεται, έστω και στο ελάχιστο, στο ποσοστό εκπροσώπησης στην ηγεσία τους. Παραδέχονται ότι δεν έκαναν τίποτα, αλλά θέλουν να σταματήσει αυτό το φαινόμενο. Ανέφεραν, επίσης, ότι αν δεχτούν καταγγελίες δεν έχουν διαδικασίες και θα τις παραπέμψουν στην αρμόδια αρχή¹³⁹, η οποία, όταν του ανέφερα ότι επίσης δεν έχει διαδικασίες, απάντησε ότι κακώς δεν έχει, χωρίς να ασκεί αυτοκριτική και κριτική στη δική του οργάνωση που δεν έκαναν τίποτα. Δήλωσε αναρμοδιότητα ο εκπρόσωπος της ΣΟ4 να ασχοληθεί η οργάνωσή του με το φαινόμενο και με τέτοια περιστατικά. Μπερδεύει το φλερτ με τη σεξουαλική παρενόχληση και θεωρεί ότι αυτό το πρόβλημα αποκλείεται να μην υπάρχει ...:

«Στη δημόσια υπηρεσία υπάρχει πολύ μεγάλο πρόβλημα. Η Κυπριακή Δημοκρατία έπρεπε να αποτελεί πρότυπο εργοδότη. Για να είμαι ειλικρινής δεν πιέσαμε για εισαγωγή κώδικα, δεν κάναμε τίποτα, αλλά δεν έχουμε πρόβλημα να το δούμε. Δεν έχω κάτι συγκεκριμένο να πω, δηλαδή θέματα που διερευνά η αστυνομία δεν μπορώ να παρέμβω. Βασικά εν είμαι εγώ που τα χειρίζομαι, αλλά δεν κάναμε τίποτα, αλλά ασφαλώς εμείς θέλουμε τούτο το απαράδεκτο φαινόμενο να σταματήσει. Δεν αποκλείουμε να φλερτάρει ένας άντρας μια γυναίκα ... για να μην τα συγχύσουμε. Εάν δεχτούμε καταγγελία θα την παραπέμψουμε στην αρμόδια αρχή. Αν δεν έχει εισαγάγει διαδικασίες ούτε η αρμόδια αρχή, κακώς δεν έχει, δεν θα πάμε απευθείας στο δικαστήριο. Εντάξει, το φαινόμενο παντού υπάρχει, δεν μπορεί να μην υπάρχει».

¹³⁹ Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Σημειώνεται, ότι αυτή η οργάνωση έπρεπε να πιέζει εδώ και χρόνια την αρμόδια αρχή για να εισαγάγει διαδικασίες. Πλειοψηφικά, η οργάνωση αυτή αποτελείται από γυναίκες μέλη και στην ηγεσία ασφαλώς πλειοψηφούν οι άνδρες και όμως δε μερίμνησαν να προωθήσουν την πρόληψη και αντιμετώπιση ενός σοβαρού προβλήματος που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες, κυρίως, μέλη τους. Άλλη οργάνωση με πλειοψηφία μελών γυναικών ανέφερε ότι δεν το εξετάζουν ως καταγγελία, αλλά το χειρίζονται εμπιστευτικά και όταν ηρεμήσει η κατάσταση ρωτούν το θύμα τι θέλουν να κάνουν.

Η εκπρόσωπος της ΣΟ2 προσπαθώντας να δικαιολογήσει την κατάσταση ανέφερε:

«Εγώ θεωρώ ότι το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, πρώτο και κύριο, έπρεπε να αναγνωριστεί ότι υπάρχει και αφού έχουμε πρόβλημα να κάτσουμε και να ασχοληθούμε σε βάθος, τι γίνεται και πώς αντιμετωπίζεται το πρόβλημα. Την ώρα που έπρεπε να μπούμε πλέον στις εφαρμοσμένες πολιτικές ήρθε η κρίση. Δεν ήταν προτεραιότητα γιατί κάμαμε έναν αγώνα επιβίωσης. Όσο κι αν μπορεί κάποιος να πει καλά, τι σε εμπόδιζε να προωθήσεις κάποια πράγματα; Ούτε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ... αν κάναμε κάτι τότε θα μας έλεγαν «Ψωμί δεν έχουμε, ρεπανάκια για την όρεξη». Δεν διατηρούμε αρχείο καταγγελιών και δεν έχουμε πλάνο υποστήριξης των θυμάτων. Από τη στιγμή που θα πάρουμε το παράπονο, θα πάει η Συντεχνία και μετά το Γραφείο Γυναικών. Υπάρχει παρακολούθηση, πώς προστατεύουμε το άτομο, όχι όμως για ψυχολογική στήριξη, παρόλο που μπορεί να το καθοδηγήσουμε και να του πούμε καλό θα ήταν να δεις και κάποιον ειδικό, αλλά όχι δομημένα».

Πέραν του ότι δεν έπραξαν κάτι για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, προσπαθώντας να αιτιολογήσουν τα αδικαιολόγητα, φορτώνουν την απραξία τους στην οικονομική κρίση και στο ότι θα αντιμετώπιζαν αντίδραση από τα μέλη τους (εννοώντας ασφαλώς τους άνδρες), αν προσπαθούσαν σε περίοδο οικονομικής ύφεσης να προωθήσουν ένα τόσο ασήμαντο θέμα, μπροστά στα σοβαρά που υπήρχαν. Ιεραρχήθηκε, δηλαδή, το σοβαρό αυτό πρόβλημα ως δευτερεύον και το οποίο θα έπρεπε να περιμένει να περάσει η οικονομική κρίση.

Μόλις το 2018, ξεκίνησε μια προσπάθεια ετοιμασίας Πρότυπου Κώδικα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Ιδιωτικό τομέα, ο οποίος θα ενσωματωνόταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση,

κατά τη μελέτη του, διαπιστώνονται κάποια από τα μειονεκτήματά του. Κατ' αρχήν, δεν αποτελεί μια δεσμευτική πρόνοια, αλλά αφήνεται στη βούληση του εργοδότη, ενώ θα μπορούσαν να επικαλεστούν το άρθρο 12 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου και να τον καταστήσουν δεσμευτικό, δίνοντας έμφαση τουλάχιστον στις ποινές της νομοθεσίας. Επίσης, δεν έχουν προνοήσει ένα μηχανισμό ελέγχου των αποτελεσμάτων από την εισαγωγή αυτού του Κώδικα, για να μπορούν να ελέγχουν, να συγκρίνουν και να προβαίνουν σε βελτιωτικά μέτρα.

Στη δημόσια υπηρεσία, επίσης μόλις το 2018 εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο σχετικός Κώδικας Πρακτικής και έχουν αρχίσει σεμινάρια για διάχυση και παρουσίαση του Κώδικα στους/στις εργαζόμενους/εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα. Προνοείται η σύσταση ή ο καθορισμός Επιτροπών ή Λειτουργιών Ισότητας, αλλά ούτε και αυτός είναι δεσμευτικός καθώς, δεν είναι νόμος ή κανονισμός.

Και για τους δυο κώδικες είναι πολύ νωρίς να γίνει οποιαδήποτε αξιολόγηση, γιατί ακόμα δεν εφαρμόστηκαν στην πράξη.

5.3.4.2 Διαδικασίες Χειρισμού Καταγγελιών

Όλες οι εκπρόσωποι των Γυναικείων Τμημάτων παραδέχτηκαν ότι δεν υπάρχουν γραπτές διαδικασίες χειρισμού καταγγελιών και ότι καταβάλλονται προσπάθειες να υιοθετηθούν. Οι εκπρόσωποι των Γυναικείων Τμημάτων των ΣΟ1 και ΣΟ2 θεωρούν, όμως, ότι είναι σε θέση να χειριστούν καταγγελίες.

Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2 ανέφερε για τη διαδικασία χειρισμού καταγγελιών:

«Δηλαδή μέσα από την εμπειρία μου δεν είναι μόνο το εκδικητικό να πάω να καταγγείλω. Προσπαθώ και την πρόληψη ... προσπαθώ να κάνω την κοπέλα που με παίρνει τηλέφωνο να ξεκαθαρίσει και η ίδια κάποια πράγματα, δηλαδή του είπες και δεν σταμάτησε ή απλά με το πρώτο που υποψιάστηκες πρέπει αμέσως να τον καταγγείλεις; Επειδή υπάρχει το πρώτο βήμα το δεύτερο βήμα, το τρίτο βήμα για να το κάνει. Μπορώ να σου πω ότι μπορώ να τους προβληματίζω, είναι ανθρώπινο να δημιουργηθούν στον χώρο εργασίας κάποιες σχέσεις συμπάθειας και αντιπάθειας ... Δεν έχουμε όμως γραπτές διαδικασίες. Έχουμε πρόθεση να

υιοθετήσουμε κώδικα, αλλά περιμένω μέσα από τη σχολή κατάρτισης που θα περάσουν να προκύψει».

Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ4 ανέφερε:

«Δεν είμαστε έτοιμοι τώρα να δεχτούμε καταγγελία, δεν έχουμε διαδικασίες, θα τις παραπέμψουμε στους επίσημους θεσμούς του κράτους»

Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ1 αναφερόμενη στις διαδικασίες είπε:

«Μέσα στην ίδια την συντεχνία από παλιότερα είχε σταλεί εγκύκλιος, εκτός από τον κώδικα ντυσίματος ενημερώναμε ότι τέτοιες ενέργειες δεν μπορούν να γίνουν αποδεχτές και ότι το κίνημα θα είναι πολύ αυστηρό σε κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Αναλαμβάνουμε εκπαίδευση πολύ συχνά μέσω της συνδικαλιστικής σχολής. Το δεύτερο, η εμπλοκή της οργάνωσής μου στην επιτροπή ισότητας των φύλων στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση νομίζω ήταν καταλυτικός παράγοντας στο να ευαισθητοποιηθούμε για τα θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Το πώς εμπλεκόμαστε εμείς ως οργάνωση είναι σε σχέση με τα προβλήματα που προκύπτουν σε χώρους εργασίας και για τα οποία ενημερωνόμαστε από τους οργανωτικούς γραμματείς που επισκέπτονται τους χώρους εργασίας. Πρώτα απ' όλα, μπορώ να πω έτσι, με πολλή ευχαρίστηση, ότι όλοι οι Οργανωτικοί Γραμματείς έχουν συνειδητοποιήσει ότι μπορούν να αποτείνονται στο Τμήμα Γυναικών και να ζητούν πληροφόρηση για αυτά τα θέματα και πως μπορούν να διερευνήσουν μια υπόθεση. Αυτό είναι πολύ θετικό γιατί πριν λίγα χρόνια ο κάθε Οργανωτικός Γραμματέας έκανε σε εισαγωγικά του κεφαλιού του ας πούμε. Τώρα τους βλέπεις ότι παίρνουν τηλέφωνο και ρωτούν διάφορα πράγματα ή παραπέμπουν τα ίδια τα μέλη τους απευθείας σ' εμένα για να μπορούμε να χειριστούμε τις υποθέσεις τους. Εμένα με εκπλήσσει πραγματικά, το ότι λαμβάνουμε, πάρα πολύ συχνά τηλεφωνήματα και ανώνυμα για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απίστευτο».

Διαπιστώνεται ότι μέσα από εγκυκλίους, συστάσεις και σεμινάρια, το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζεται. Χρειάζονται πολύ πιο πρακτικά μέτρα, τα οποία ακόμα σκέφτονται να προωθήσουν.

Οι εκπρόσωποι των Γυναικείων Τμημάτων των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων παραδέχονται ότι δεν έγιναν τα βήματα που έπρεπε να γίνουν για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφράζονται άλλες στην ίδια γραμμή με την οργάνωση τους και άλλες κρίνοντας πιο αυστηρά. Καμία, όμως, δεν επέρριψε ευθύνη στην απραξία, ουσιαστικά, των ίδιων των οργανώσεων τους που αρκέστηκαν στη διοργάνωση κάποιων σεμιναρίων και εγκυκλίων.

Γενικότερα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποδέχτηκαν είτε σιωπηρά είτε με τη συγκατάθεσή τους πισωγυρίσματα στα θέματα έμφυλης ισότητας, όπως για παράδειγμα η περικοπή του ποσοστού του 3% (2012), από το επίδομα μητρότητας εν καιρώ κρίσης, δεικνύοντας ότι δεν λαμβάνουν υπόψη τους τα εξειδικευμένα προβλήματα/θέματα που απασχολούν αποκλειστικά τις γυναίκες λόγω του αναπαραγωγικού τους ρόλου. Οι ανοργάνωτες σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, γυναίκες στην Κύπρο, είτε με δική τους επιλογή είτε των εργοδοτών, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας αμείβονται μόνο το 72% από το 75% που λάμβαναν προ κρίσης, ενώ έχουν μια σημαντική απώλεια τουλάχιστον 28% από τον μισθό τους σε αντίθεση με τις εργαζόμενες που είναι οργανωμένες σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

5.3.4.3 Διαδικασίες Στήριξης Θυμάτων

Πέραν από τις διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, πρέπει να υπάρχουν και διαδικασίες στήριξης των θυμάτων όχι μόνο για να ενθαρρύνονται να καταγγέλλουν, αλλά και για να έχουν τη στήριξη που θα χρειαστούν μετά την καταγγελία (ψυχολογική, νομική, συναισθηματική κτλ). Όπως θα δούμε, αυτό, όχι μόνο δεν το έπραξαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στο εσωτερικό τους, αλλά ούτε και το προώθησαν μέσα από τον τριμερή κοινωνικό διάλογο.

Σε ό,τι αφορά τις διαδικασίες για τη στήριξη των θυμάτων, αυτές δεν αποτελούν προτεραιότητα για τις οργανώσεις, αν και αναγνωρίζουν ότι τα θύματα χρειάζονται στήριξη ψυχολογική, συναισθηματική κ.α. Βλέπουμε λοιπόν μια πολύ θεωρητική αντιμετώπιση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ειδικότερα του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το αναγνωρίζουν μεν ως πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί και να εξαλειφθεί, αλλά κανένα πρακτικό μέτρο δεν εισηγούνται ή προωθούν.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ6 ανέφερε ότι για να μην επισυμβεί τέτοιο περιστατικό στον χώρο τους:

«Επειδή, τις πλείστες φορές, τα θέματα αυτά πρέπει να τυγχάνουν ενός διαφορετικού χειρισμού, προτιμούν οι συνάδελφοι να το χειριστούμε εμπιστευτικά και όχι ως καταγγελία. Όταν καταλαγιάσει, όμως, ρωτώ τι θέλεις να κάνουμε; Και δεν γίνεται μόνο από άνδρες σε γυναίκες αλλά και αντίθετα. Ρωτούμε «θέλεις να προχωρήσουμε την καταγγελία επίσημα»; Στις πλείστες περιπτώσεις δεν θέλουν διερεύνηση. Θέλουν απλά να τους πούμε τι να κάνουν. Και τους λέμε να κρατήσουν απόσταση, να ξεκαθαρίσουν στον άλλο την ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Με ενοχλεί ότι δυο γυναίκες υπουργοί δεν έκαναν τίποτα. Δεν υπάρχουν διαδικασίες δυστυχώς, στη δημόσια υπηρεσία. Δεν διατηρούμε αρχείο καταγγελιών, δεν υπάρχει τέτοιο αρχείο, παραπάνω κάνουμε μια φιλική κουβέντα, που έχει ανάγκη τη συμβουλευτική στήριξη».

Εξάλλου ο εκπρόσωπος της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης ΣΟ3 ανέφερε:

«Η στήριξη δε χρειάζεται μόνο από εμάς αλλά και από το οικογενειακό περιβάλλον. Γενικά είναι πολυεπίπεδη η δράση που αναλαμβάνουμε σε έτσι περίπτωση, αντιλαμβανόμενοι την ευάλωτη θέση που βρίσκεται το άτομο».

Σημαντικό εργαλείο, με πρακτικά μέτρα, για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, αλλά και για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο για τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις αποτελεί το ψήφισμα του Ευρωκοινοβουλίου το 2017¹⁴⁰, με το οποίο καλεί μεταξύ άλλων και τους κοινωνικούς εταίρους να ενισχύσουν τα μέτρα για την ευαισθητοποίηση του κοινού όσον αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλων διακρίσεων και να προωθήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά αμέσως. Ιδιαίτερη σύσταση κάνει σχετικά με τις υφιστάμενες επίσημες διαδικασίες καταγγελίας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και τα δικαιώματα των θυμάτων, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της αξιοπρέπειας στην εργασία και η

¹⁴⁰ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (2017/2897(RSP)), http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-8-2017-0576_EL.html?redirect.

προώθηση μιας προσέγγισης μηδενικής ανοχής, ως κανόνα. Δυστυχώς, παρά τις συστάσεις, κώδικες πρακτικής και σωρεία ψηφισμάτων δεν παρατηρήθηκε οποιασδήποτε κινητοποίηση για ευαισθητοποίηση των εργαζομένων είτε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε από την κυβέρνηση.

5.3.4.4 Τήρηση Αρχείου Καταγγελιών

Ένα σημαντικό οργανωσιακό κενό είναι ότι εκτός από μια, οι υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δήλωσαν ότι δε διατηρούν αρχείο καταγγελιών και δεν έχουν πλάνο υποστήριξης των θυμάτων, ενώ οι συνδικαλιστικές και άλλες εξειδικευμένες οργανώσεις περιγράφονται σε διάφορα έγγραφα της Ε.Ε, ως παροχείς νομικών συμβουλών και άλλης υποστήριξης στα θύματα.

Η εκπρόσωπος της ΣΟ2 προσπαθώντας να δικαιολογήσει την κατάσταση ανέφερε:

«δεν διατηρούμε αρχείο καταγγελιών και δεν έχουμε πλάνο υποστήριξης των θυμάτων Από τη στιγμή που θα πάρουμε το παράπονο, θα πάει η συντεχνία και μετά το Γραφείο Γυναικών. Υπάρχει παρακολούθηση και πως προστατεύουμε το άτομο, όχι όμως για ψυχολογική στήριξη, παρόλο που μπορεί να το καθοδηγήσουμε και να του πούμε καλό θα ήταν να δεις και κάποιον ειδικό, αλλά όχι δομημένα».

Η τήρηση στατιστικών δεδομένων ανά φύλο δεν φαίνεται να είναι απαίτηση και στις προτεραιότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού αφήνεται στην διακριτική ευχέρεια των συνδικαλιστικών στελεχών τους αν θα διατηρούν και αποστέλλουν στοιχεία ή όχι.

Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2 δήλωσε:

«Προσπαθώ να κρατώ. Στάλθηκε εγκύκλιος σε όλους τους συναδέλφους, όταν έρχεται ένα παράπονο που έχει να κάνει με παραβίαση νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα να ενημερώνουν το γραφείο και να συμπληρώνουν ένα ειδικό έντυπο. Δεν το κάνουν συστηματικά, προσπαθούμε κάποια στοιχεία να κρατούμε αλλά δεν πειθάρχησαν όλοι. Αλλά, πολλές φορές, μπορεί να είναι μια πληροφορία, μόνο δηλαδή να πήραν να ρωτήσουν, η διαφορά μας είναι ότι δεν είναι μόνο στο γραφείο και παίρνεις ένα τηλεφώνημα και έρχεται σε ένα ραντεβού, είναι στον

τόπο δουλειάς. Εκεί μπορεί να μην έχει το έντυπο να συμπληρώσει τα στοιχεία ή ξέρω εγώ να δώσει την απάντηση ή να μου τηλεφωνήσει να πάρει μια απάντηση και να τη δώσει αλλά δεν είναι τόσο συστηματικό. Γενικότερα, όμως, υπάρχει η κουλτούρα για τα μέλη μας, τόσες χιλιάδες γυναίκες τόσοι άντρες. Είμαστε υποχρεωμένοι από τον Έφορο Συντεχνιών να υποβάλλουμε κάθε τέλος του χρόνου τα στοιχεία, την αυξομείωση της δύναμης μας. Και στα πόστα, ιεραρχία, πόσες γυναίκες, Είμαστε υποχρεωμένοι, αν έγινε συνέδριο αν έχει αλλάξει η σύνθεση των σωμάτων κτλ.. Υπάρχει ο Νόμος περί Συντεχνιών».

Ενώ ο εκπρόσωπος της ΣΟ1 ανέφερε ότι:

«Από τα μέλη μας επιχειρήσεις δεν έχω εικόνα αν διοικούνται από άνδρες ή γυναίκες, δεν την έχω».

Τελικά, είναι πράγματι τόσο δύσκολο εγχείρημα η τήρηση έμφυλων στατιστικών στοιχείων ή απλά καταδεικνύεται η αδιαφορία της σημαντικότητας αυτής της σημαντικής δράσης;

Η τήρηση έμφυλων στατιστικών στοιχείων θεωρείται ένα σημαντικό μέρος της προσπάθειας για προώθηση της ισότητας των φύλων, αφού παρέχει την ευκαιρία να παρακολουθείς την εξέλιξη και εάν έχεις τη βούληση να προβαίνεις σε βελτιωτικά μέτρα. Επομένως, δεν φαίνεται να υπάρχει αυτή η βούληση και το ενδιαφέρον για παρακολούθηση και έλεγχο της υφιστάμενης κατάστασης, έστω και αριθμητικά/ποσοτικά για να μπορούν να προχωρήσουν σε ποιοτικές αλλαγές.

Δυστυχώς, βλέπουμε μια πολύ επιφανειακή αντιμετώπιση του προβλήματος και των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης από οργανώσεις, που θα έπρεπε να έχουν λυμένο αυτό το πρόβλημα από καιρό.

5.4 Δημιουργία Συμβόλων

5.4.1 Γραπτός και Προφορικός Λόγος

Ενώ, όπως είδαμε στη βιβλιογραφία, η χρήση της γλώσσας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο και περιλαμβάνει τον διαχωρισμό και τη διαφοροποίηση, αλλά και τη δύναμη και ότι όλες οι κοινωνικές πρακτικές δεν διαμεσολαβούνται απλά από τη γλώσσα, αλλά έχουν συσταθεί

μέσω της γλώσσας, εν τούτοις, αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν θεωρούν ότι η γλώσσα επηρεάζει την έμφυλη ισότητα.

Ο γραπτός και ο προφορικός λόγος των οργανώσεων εμπεριέχει γλωσσικό σεξισμό, αφού αφήνει αόρατο το θηλυκό γένος στις πλείστες περιπτώσεις. Οι οργανώσεις, δεν πιστεύουν ότι ο γλωσσικός σεξισμός έχει τη δική του σημασία/συνεισφορά στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και στην υποβάθμιση των γυναικών.

Ηγετικό στέλεχος της συνδικαλιστικής οργάνωσης ΣΟ1 ανέφερε χαρακτηριστικά:

«Για να είμαστε ειλικρινείς δεν δίνουμε και ιδιαίτερη σημασία στη χρήση της γλώσσας. Θεωρώ ότι, από μόνο του αυτό το πράγμα, δεν μπορεί να λύσει προβλήματα, ότι δεν είναι τούτο που θα κάνει τη διαφορά, όμως είναι θέμα σωστής διαπαιδαγώγησης. Δεν το προσέχουμε στον βαθμό που πρέπει να το προσέξουμε, αλλά και πάλι, εντελώς καθαρά, λέω πως μόνο του τούτο δεν θα μας αλλάξει».

Όλες οι οργανώσεις στον γραπτό τους λόγο μέσα από ιστοσελίδες, ανακοινώσεις, ομιλίες, καταστατικά, δημοσιογραφικά έντυπα κτλ, χρησιμοποιούν σταθερά το αρσενικό γένος, υπονοώντας και το θηλυκό και υπάρχει μια έντονη πολιτική αναφορά, αφού κάποιες οργανώσεις συμφωνούν με την κυβερνητική πολιτική και κάποιες άλλες αντιπολιτεύονται.

Η ΣΟ2 ασκεί κριτική στην κυβέρνηση και στο μη φιλεργατικό της πρόγραμμα, όπως αναφέρουν, στην εφαρμογή ενός αντεργατικού μνημονίου λιτότητας, που έπληξε σοβαρά την όποια πρόοδο είχε επιτευχθεί τα προηγούμενα χρόνια στο κεφάλαιο γυναίκα και απασχόληση και στον τομέα της ισότητας μεταξύ των ανδρών και γυναικών. Χρησιμοποιεί ουδέτερες αναφορές, όπως π.χ η αναφορά στον κατώτατο μισθό, χωρίς ωστόσο να σημειώνει ότι ο κατώτατος μισθός καλύπτει κυρίως «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα και επομένως επηρεάζει περισσότερο τις γυναίκες. Καλεί την πολιτεία να ξεφλήσει το χρέος της έναντι των γυναικών, προάγοντας την έμφυλη ισότητα με διάφορα προγράμματα, μεταξύ άλλων, τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, χωρίς καμία νύξη στη σεξουαλική παρενόχληση και ασφαλώς επιφορτίζοντας την ευθύνη σε κάποιους άλλους που θεωρεί ότι ευθύνονται, χωρίς καμία κριτική στις δικές τους ευθύνες.

Η ΣΟ6, μια από τις οργανώσεις με συντριπτική πλειοψηφία γυναικών μελών, στον γραπτό της λόγο αναφέρεται στις διευκολύνσεις για τον θηλασμό και τη φροντίδα του νεογέννητου

σε μητέρες και ταυτίζει με αυτόν τον τρόπο τις γυναίκες με τον αναπαραγωγικό τους ρόλο και τη μητρότητα, αναπαράγοντας στερεότυπα, χωρίς να το αντιλαμβάνεται, κρίνοντας και από τη συνέντευξη που μου παραχώρησαν.

Ο γραπτός λόγος των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων είναι καθαρά αρσενικός και δε διαφέρει από αυτόν των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Απευθύνονται ξεκάθαρα σε (άνδρες) και δεν υπάρχει καμιά έμφυλη οπτική στα κείμενά τους. Στα θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, όσον αφορά τις θέσεις τους, δεν περιλαμβάνεται το φαινόμενο της παρενόχλησης ή της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ αποτελεί πρόβλημα, που υπάγεται και στους τομείς αυτούς.

Στον προφορικό τους λόγο απουσιάζει το θηλυκό γένος, το οποίο θεωρούν ότι καλύπτεται από την προσφώνηση του αρσενικού, ενώ το αντίθετο δεν ισχύει και δεν μπορούν να το διανοηθούν.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ1 ανέφερε χαρακτηριστικά:

«Σε ότι αφορά τη χρήση της γλώσσας, επειδή μάθαμε και γίνεται χρήση του αρσενικού γένους παντού. Αντίθετα αν χρησιμοποιούμε το θηλυκό γένος θα παρεξηγηθούν οι άνδρες γιατί παραπέμπει σε άλλο γενετήσιο προσανατολισμό».

Η εκπρόσωπος της ΣΟ2 δήλωσε:

«Και πάλι για να είμαστε ειλικρινής δεν δίνουμε και ιδιαίτερη σημασία. Και αυτό μας αφορά όλους, ακόμα κι εμάς τα στελέχη τα οποία θεωρείται ότι είμαστε πιο ευαισθητοποιημένα, θεωρώ ότι χωρίς και πάλι να πούμε ότι από μόνο του αυτό το πράγμα, μπορεί να λύσει προβλήματα και ίσως εδώ να διαφοροποιούμε από άλλους φίλους που ασχολούνται με τα θέματα της ισότητας, εγώ δεν είμαι ... δεν είναι τούτο που θα κάνει τη διαφορά, όμως είναι θέμα σωστής διαπαιδαγώγησης. Δεν το προσέχουμε στο βαθμό που πρέπει να το προσέξουμε αλλά και πάλι εντελώς καθαρά λέω πως μόνο του τούτο δε θα μας αλλάξει».

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ3 ανέφερε χαρακτηριστικά για τη γλώσσα στις συλλογικές συμβάσεις:

«Καταρχήν σε ότι αφορά τη γλώσσα των κειμένων είναι τελείως αόρατο το θηλυκό γένος».

Οι Εκπρόσωποι των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων συμφωνούν ότι δεν δίνουν και ιδιαίτερη σημασία στη χρήση της γλώσσας και δεν θεωρούν ότι από μόνο του αυτό το πράγμα θα λύσει προβλήματα ή θα κάνει τη διαφορά. Θεωρούν, όμως, ότι είναι θέμα σωστής διαπαιδαγώγησης και ότι δεν το προσέχουν στον βαθμό που πρέπει να το προσέξουν, τονίζοντας και πάλι ότι από μόνο του αυτό δεν θα αλλάξει τα πράγματα. Παραδέχονται, δηλαδή, ότι πρέπει να κάνουν πολλά πράγματα για να πετύχουν την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Γενικά από τον γραπτό τους λόγο απουσιάζει η έμφυλη οπτική, σε μερικές οργανώσεις δεν γίνεται καμιά αναφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων στα κείμενά τους, ούτε στους σκοπούς τους και γίνεται χρήση μιας ξύλινης γλώσσας. Υπάρχει γλωσσικός σεξισμός σε ομιλίες ηγεσιών σε συνέδριά τους και πολλές δεν κάνουν καμιά αναφορά στην επίτευξη της ισότητας των φύλων.

5.4.2 Ενδυμασία

Η εξωτερική εμφάνιση παρουσιάζεται ως άλλοθι για τους άνδρες, αλλά και για άλλα άτομα, παραβλέποντας ότι ακόμα και το προκλητικό είναι καθαρά υποκειμενικό και αγνοώντας ότι τα αίτια και οι παράγοντες, που ενθαρρύνουν και συντηρούν τέτοιες συμπεριφορές, πρέπει να αναζητηθούν αλλού και ειδικότερα στην οργανωσιακή πατριαρχική κουλτούρα των οργανισμών.

Ο εκπρόσωπος της ΣΟ4 είπε:

«Γενικά και η προσωπική αντίληψη είτε άντρας είναι είτε γυναίκα πρέπει να είναι ευπρεπώς ντυμένος με το σακάκι του, αν θέλει να βάλει και γραβάτα να βάλει. Η γυναίκα να είναι στολισμένη εντάξει, να έχει εμφάνιση ωραία αλλά να μην είναι προκλητική. Κοίταξε να δεις δεν θέλουμε μια κοπέλα η οποία να είναι όπως την μοναχή ή ξέρω εγώ. Όταν είπα να είναι ευπρεπής, να μην είναι προκλητική από την έννοια να φορεί μια φούστα ως εδώ πάνω και να πηγαίνει να κάθεται και να έρχεται τελείως πάνω και ξέρω εγώ και να λες μα αυτή για δουλειά ήρθε ή ξέρω εγώ. Να είμαστε και ειλικρινείς και δίκαιοι διότι μπορεί να ισχυριστεί κάποιος και να πει ότι μια κοπέλα που έρχεται καθώς πρέπει είναι στολίδι πρώτα-πρώτα στον χώρο της δουλειάς της, φτάνει να μην είναι είπαμε προκλητική».

Η εκπρόσωπος της ΣΟ2 με πολλή σοβαρότητα ανέφερε:

«Είμαστε μια συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση με ένα συγκεκριμένο background, δεν μπορεί ο τρόπος της ιδεολογίας και της συμπεριφοράς μας να είναι διαφορετικός από τις ενδυματολογικές μας επιλογές. Αν ερχόσουν για παράδειγμα εσύ σε μια συζήτηση με extreme ντύσιμο, καταλαβαίνεις τι εννοώ... Θα ήμουν λανθασμένη αν δεν σου έλεγα ότι κατά καιρούς οι άντρες συνάδελφοι, ακόμα και αν μια κοπέλα συνάδελφος βάλει κάτι προκλητικό να μην το σχολιάσαν. Ναι το σχολιάζουν. Δεν έχω ταμπού, εκείνο όμως που συμβαίνει, που θα δει ο άλλος, πως μας προσλαμβάνει και να σου πω ότι ήταν κάτι που έπρεπε κι εγώ να ισορροπήσω. Δυστυχώς η κοινωνία βάζει κάποιους κώδικες. Ας πούμε προσπαθούσα να μη δείχνω με το ντύσιμο μου ότι ξεχώριζα, στον δικό μας χώρο, το πώς ντυνόμαστε, το πώς συμπεριφερόμαστε, τι κάνουμε, άρα η ζωή μας δεν είναι έξω από τη ζωή του κάθε εργαζόμενου που εκπροσωπούμε. Ο κόσμος που εκπροσωπούμε θέλει να ταυτίζουμε τη ζωή μας μαζί του, με τούτο τον τρόπο θεωρεί ότι μπορείς να καταλάβεις τα προβλήματά του.

Βλέπουμε λοιπόν ότι διαδραματίζει ρόλο η εξωτερική εμφάνιση των εργαζομένων και πολύ περισσότερο των γυναικών, αφού δίνεται μια ιδιαίτερη σημασία ειδικά στην ενδυμασία των γυναικών και ταυτίζεται με τη σεξουαλικότητα της.

Από την άλλη, ο εκπροσώπος της ΣΟ3, ανέφερε:

«Σε καμιά περίπτωση δεν έχει ευθύνη η ίδια η γυναίκα για τη σεξουαλική παρενόχληση που δέχεται. Δεν έχει να κάνει με το ντύσιμο, κανένας δεν έχει το δικαίωμα ακόμα κι αν είναι γυμνή η γυναίκα. Κανένας δεν ορίζει το σώμα της, το ορίζει μόνο η ίδια. Η γυναίκα θεωρείται πολλές φορές κατώτερη από τους άντρες σε πολλά θέματα. Είναι η αντίληψη ότι η γυναίκα είναι ο αδύναμος πόλος στη σχέση άντρα και γυναίκας».

Διαπιστώνεται, επίσης, από τις απόψεις τους για τον ρόλο της εξωτερικής εμφάνισης των στελεχών τους ότι αυτός φαίνεται να τους απασχολεί και θεωρούν ότι παίζει ρόλο στην εικόνα που θα σχηματίσουν για ένα άτομο, ανεξάρτητα από τα προσόντα του.

Η εξωτερική εμφάνιση διαδραματίζει ρόλο σύμφωνα με τις Εκπροσώπους των Γυναικείων Τμημάτων και γι' αυτό οι γυναίκες πρέπει να την προσέχουν και να την προσαρμόζουν ανάλογα με την κατάσταση. Αποδίδεται, δηλαδή, ευθύνη και στις γυναίκες ανάλογα με το ντύσιμό τους και τη γενικότερη τους συμπεριφορά.

Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ2 ανέφερε:

«Δεν θα μου άρεσε ο εκχυδαϊσμός, η αγένεια, η προστυχιά, Ούτε στον άντρα ούτε στη γυναίκα, δηλαδή και στον άντρα, πολλές φορές, όταν περάσουν τη γραμμή, έχει αντίθετο αποτέλεσμα. Και στη γυναίκα, δηλαδή, μου αρέσει η μετριοφροσύνη, η απλότητα, η σεμνότητα. Δεν τα θεωρώ ότι είναι πουριτανισμός ή ξέρω εγώ το θεωρώ ότι είναι τουλάχιστον και το γεγονός όταν κρατάς σοβαρές, σωστές και ίσες αποστάσεις κτλ. Αποφεύγονται και πολλά άλλα προβλήματα, που δημιουργούνται. Δεν λέω όμως ότι δεν μπορεί και ο αυθορμητισμός και ξέρω εγώ, αλλά πρέπει κάπου όμως να διαχωρίζονται, όταν γίνονται σε φιλικό περιβάλλον, όταν γίνονται σε επαγγελματικό, όταν γίνονται δηλαδή ανάλογα και με την περίπτωση, πρέπει να έχεις και την ανάλογη συμπεριφορά».

Συμφωνώντας ότι παίζει σημαντικό ρόλο η εξωτερική εμφάνιση, η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ4 ανέφερε:

«Έτυχε να προωθήσουν στην Κεντρική Γραμματεία κοπέλα, γιατί ήταν πάρα πολύ όμορφη. Όταν, όμως, σιγά σιγά απέδειξε ότι έχει και άποψη σε πολλά θέματα, έπαψε να είναι αρεστή στην ηγεσία, στον Γενικό δηλαδή. Αυτό υπάρχει στην κοινωνία παντού, μια γυναίκα και όμορφη και που θέλει να ντύνεται και πιο σέξι ας το πούμε, θέλει πολύ δρόμο να διανύσει για να φτάσει εκεί που θα ξεκινήσει ο άντρας».

5.5 Αλληλεπιδράσεις

Διαφαίνεται μέσα από την παρούσα έρευνα, ότι δεν στηρίζονται όλοι οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες, αλλά δίνεται προτεραιότητα σε γενικότερα προβλήματα των εργαζομένων, υποστηρίζουν άθελά τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες ανάλογα με το φύλο, το πρόβλημα, το θέμα, τη συνδικαλιστική δύναμη/εξουσία των επηρεαζομένων και τον αριθμό των εργαζομένων, που επηρεάζει ένα πρόβλημα στην αγορά εργασίας.

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προσπαθώντας να πείσουν ότι δεν περιθωριοποιούν τα θέματα ισότητας, παραδέχονται ότι δεν έκαναν τίποτα, αφού δεν ασχολούνται στην πράξη με τα εξειδικευμένα προβλήματα των γυναικών μελών τους. Άλλες οργανώσεις, όπως είδαμε πιο πάνω, κάνοντας τις δικές τους παραδοχές παραδέχονται ότι η

οικονομική κρίση έβαλε σε δεύτερη μοίρα τα θέματα της έμφυλης ισότητας και εντός των οργανώσεων τους και γενικά στην κοινωνία, ενώ αναφέρουν ότι δεν έχουν ιδεολογικές αγκυλώσεις, ούτε σε θέματα ισότητας. Απουσιάζει όμως, ένας μηχανισμός συντονισμού των οργανώσεων αυτών και γι' αυτό κάνουν αποσπασματική και επιφανειακή δουλειά και αναφέρουν ότι χρειάζονται ένα συντονιστικό όργανο να συντονίζει τις οργανώσεις. Σίγουρα αυτό το συντονιστικό όργανο δεν θα το θεσπίσει κάποιος τρίτος, αλλά οι ίδιες οι οργανώσεις, εάν έχουν την πολιτική βούληση να καθίσουν και να εξεύρουν τρόπους για συντονισμένη και αποτελεσματική δουλειά στον τομέα της έμφυλης ισότητας.

Είδαμε επίσης, ότι γίνεται συχνή αναφορά στο γεγονός ότι η έμφυλη ισότητα πάσχει σε όλους τους τομείς της κυπριακής κοινωνίας, όπως στην οικογένεια, στην πολιτική και οικονομική ζωή και στο χώρο εργασίας. Όπου υπάρχει εξουσία δεσπάζει η καταπίεση και οι αποκλεισμοί.

5.6 Εσωτερίκευση

Η κυρίαρχη κουλτούρα των οργανώσεων μεταφέρεται και στα γυναικεία τμήματα τους, όπως είδαμε πιο πάνω. Η συνεργασία για συλλογική δράση μεταξύ των Γυναικείων Τμημάτων των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων απουσιάζει, όπως απουσιάζει και στις οργανώσεις τους.

Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ1 είπε:

«Κατά καιρούς ναι, μέσα και από τη συμμετοχή μας και στον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και μέσα από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων που συμμετέχουμε...».

Ενεργούν περιστασιακά και αυτόνομα, εκτός των πλαισίων συμμετοχής τους σε τριμερείς επιτροπές (εργοδότες, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις) ή άλλα σώματα. Ακολουθούν δηλαδή τα βήματα των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.

Ηγετικό στέλεχος της εργοδοτικής οργάνωσης ΕΟ2, θεωρεί ότι κάνουν ό,τι μπορούν και ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις για τις μητέρες, αποτελούν εμπόδιο, γι' αυτό και πρέπει να τους παρέχονται διευκολύνσεις, ταυτίζοντας τις οικογενειακές ευθύνες με τις γυναίκες και όχι με τους γονείς. Θεωρεί ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις για τις μητέρες, αποτελούν εμπόδιο για τις γυναίκες/μητέρες, γι' αυτό και πρέπει να τους παρέχονται διευκολύνσεις.

«Εμείς είχαμε κάνει παλαιότερα νηπιαγωγείο. Αυτά θα βοηθήσουν. Εκείνο που κάναμε εμείς είναι να προτρέπουμε τις μεγάλες εταιρείες και μέσω των σεμιναρίων που κάνουμε, να προωθούν την ισότητα. Τούτα κάμνουμε. Αν μπορούμε να κάνουμε κάτι άλλο πέραν τούτου. Κάνουμε τις προσπάθειες μας να αλλάξουμε κάποιες αντιλήψεις και νομίζω ότι σε κάποιο βαθμό τα καταφέρνουμε. Εδώ, μιλάμε για αντιλήψεις που πρέπει να αλλάξουν και του άντρα και της γυναίκας. Και βλέπεις ότι σιγά – σιγά αλλάζουν και στις οικογένειες. Αλλάζει η παραδοσιακή μορφή. Κατάλαβαν ότι αν απελευθερωθεί η γυναίκα, μπορεί και να προσφέρει».

Θεωρούν ότι οι οικογενειακές ευθύνες αποτελούν τροχοπέδη για τις γυναίκες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Συμφωνούν, ότι το φύλο είναι κοινωνικά κατασκευασμένο, ότι όλα έχουν να κάνουν με τη νοοτροπία και τα στερεότυπα που εσωτερικεύονται και από τις γυναίκες και έφεραν ως παράδειγμα την κυριαρχία των γυναικών στα σπίτια όσον αφορά την ανατροφή των παιδιών και τη διαπαιδαγώγηση.

Σε ό,τι αφορά τον ρόλο των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η πλειοψηφία θεωρεί ότι δεν είναι ο αναμενόμενος και συμφωνούν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν μια μικρογραφία της πατριαρχικής κυπριακής κοινωνίας, που αναπαράγει έμφυλα στερεότυπα, αντί να τα πολεμά με τις δράσεις της. Δεν αναφέρουν, όμως, τίποτα για αλλαγή αυτής της κατάστασης, μάλλον τη θεωρούν αναπόφευκτη και ότι δε μπορούν να κάνουν κάτι διαφορετικό.

Η Εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ1, πολύ έντονα είπε:

«Δυστυχώς ο ρόλος των γυναικών στο συνδικαλιστικό μας κίνημα δεν είναι αυτός που θα έπρεπε να είναι. Αν υπήρχε περίπτωση να υπάρχει άντρας γραμματέας στο τμήμα των εργαζομένων γυναικών θα μπορούσε να ήταν άντρας και το λέω πολύ ευθέως, χωρίς να θέλω να παρεξηγηθώ. Αυτή η κατάσταση αντιλαμβάνεστε ότι δεν τιμά την κοινωνία για να μην πω το συνδικάτο, γιατί πλέον είναι θέμα νοοτροπίας. Η συνδικαλιστική μας οργάνωση είναι ένα κομμάτι της κοινωνίας και βλέπουμε ότι αυτό το πράγμα επαναλαμβάνεται όπου και να βρίσκεσαι. Το κίνημα για να μπορεί να εφαρμόσει στην πράξη αυτά που λέει θα έπρεπε να ενισχύσει την επιρροή του ... Όταν λέμε ότι είμαστε υπέρ της ισότητας, όταν υπάρχει ένα τμήμα

εργαζομένων γυναικών που προωθεί την ισότητα, την ώρα της κρίσης θα φανεί πόσο έχουμε καλλιέργεια».

Η εκπρόσωπος του ΓΤΣΟ4 αναφέρει με απογοήτευση:

«Η κοινωνία της Κύπρου παρόλο που αλλάζει, εξακολουθεί να είναι ανδροκρατούμενη και να ευνοεί τους άνδρες. Αυτό συμβαίνει παντού και σε εργασιακά θέματα και στην πολιτική, και στις οικογένειες. Ο άντρας είναι ο «άνθρωπος» και η γυναίκα είναι αυτή που θα είναι μέσα στο σπίτι να κάνει τις δουλειές και αυτό το πράγμα δίνει προτεραιότητα στους άνδρες ...».

Όπως είδαμε και πιο πάνω, οι εκπρόσωποι των περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων, παραδέχονται ότι υπάρχει μια έντονη στερεότυπη αντίληψη, την οποία κάποιες οργανώσεις προσπάθησαν να την αλλάξουν, αλλά δεν τα κατάφεραν και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ο συνδικαλισμός είναι κατά βάση ανδρική υπόθεση, είναι κατά βάση ανδροκρατούμενος.

Η αναγνώριση όμως, των επιπτώσεων των έμφυλων οργανισμών ειδικότερα από τα γυναικεία τμήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων δίνουν μια αμυδρή ελπίδα για πιθανότητα επερχόμενης αλλαγής, εάν φυσικά αντιδράσουν και διεκδικήσουν περισσότερο εντός των οργανώσεων τους. Δεν αρκεί η διεκδίκηση από τους άλλους φορείς, αλλά πρέπει να εφαρμοστούν πρώτα στον δικό τους οργανισμό για να γίνουν και πιο πειστικοί/πειστικές στις διεκδικήσεις τους.

Ενότητα Έκτη – Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Για την ερμηνεία και κατανόηση των αποτελεσμάτων της έρευνας αυτής αξιοποιείται η κριτική φεμινιστική προσέγγιση και η έμφυλη οργανωσιακή θεωρία για την κουλτούρα των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, η οποία εμμένει στον αποκλεισμό των γυναικών από την οργανωτική εξουσία και την ηγεσία παρά το αυξανόμενο ποσοστό τους στο εργατικό δυναμικό της Κύπρου και της συνδικαλιστικής τους συμμετοχής.

Όταν, μάλιστα, για πολλά χρόνια τονίζουν τις ανησυχίες τους για το έλλειμμα της έμφυλης ισότητας και διακηρύσσουν ότι είναι στις προτεραιότητές τους η προώθησή της. Ωστόσο, στην πράξη αυτές οι διακηρύξεις δεν είχαν ως αποτέλεσμα την έμφυλη αναλογικότητα στα Σώματα Λήψης Αποφάσεων τους, ούτε ασφαλώς και στην επίλυση των έμφυλων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες, δημιουργώντας έτσι, το παράδοξο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να μη διαφέρουν καθόλου από τις εργοδοτικές οργανώσεις σε ό,τι αφορά τον λόγο τους ή τις δράσεις τους για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας.

Εξάλλου, δεν είναι λίγες οι φορές, που είδαμε ότι τα θέματα έμφυλης ισότητας έχουν τα σκαμπανεβάσματα τους, αφού σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης, διαπιστώνουμε να προωθούνται και να επιλύονται κάποια ζητήματα, ενώ σε περιόδους οικονομικής ύφεσης βλέπουμε όχι απλά να περιθωριοποιούνται, αλλά και να περικόπτονται. Με τον τρόπο αυτό, τα θέματα έμφυλης ισότητας στην απασχόληση θεωρούνται πολυτέλεια και όχι ως προβλήματα που απασχολούν το 50+% της κυπριακής κοινωνίας, όπως αναφέρει η Μαλακασιώτου (2015).

Με κουλτούρες, λοιπόν, αποκλειστικής σχεδόν αρρενωπότητας και παραδοσιακές ανδρικές ηγεσίες, όπως είναι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου και όχι μόνο, βλέπουμε κατακτήσεις ετών να κουτσουρεύονται ή να μην προωθούνται περαιτέρω, οπισθοδρομώντας αντί να προχωρούμε με περισσότερα ωφέληματα για τις γυναίκες, επιβεβαιώνοντας τη Ledwith (2012).

Οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου αποτελούν μια μικρογραφία της κυπριακής πατριαρχικής οργάνωσης της κυπριακής κοινωνίας, όπου σύμφωνα με τη Στρατηγάκη (1996), *«οι άνδρες - σε σχέση με τις γυναίκες - έχουν τα περισσότερα προνόμια, δικαιώματα και πρόσβαση στην εξουσία, τόσο οικονομικά όσο και ιδεολογικά και αυτό εμφανίζεται στη διοίκηση και στην οργανωσιακή τους κουλτούρα»*.

6.1 Εμπειρίες γυναικών θυμάτων

Όπως είδαμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων, η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν επέτρεψε να ασχοληθούν με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πριν και μετά την καταγγελία και με τις συνέπειες μιας καταγγελίας ή μη αποδοχής της σεξουαλικής παρενόχλησης. Υπάρχουν θύματα που ένιωσαν εγκαταλελειμμένα από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, χωρίς καθοδήγηση, πριν και μετά την καταγγελία και χωρίς καμιά ψυχολογική ή συναισθηματική στήριξη.

Αυτό καταδεικνύει την επιφανειακή προσέγγιση από πλευράς των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ένα τόσο σοβαρό θέμα. Καταδεικνύει, επίσης, ότι δεν αρκούν τα επιμορφωτικά σεμινάρια στελεχών τους σε ότι αφορά τη νομοθεσία, αλλά να εμβαθύνουν στις συνέπειές της και να εξεύρουν τρόπους, ώστε να μην τις υφίστανται τα θύματα.

Γενικότερα, οι εμπειρίες των γυναικών θυμάτων δεν είναι και τόσο θετικές, αφού αισθάνονται ότι προωθούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις περισσότερο τα γενικότερα προβλήματα των εργαζομένων και ότι δεν εστιάζουν στα ειδικότερα που απασχολούν και αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα από τις οργανώσεις που συμμετείχαν, ακολουθώντας το θεωρητικό πλαίσιο της Acker (1990)¹⁴¹.

6.2 Οργανωσιακή Κουλτούρα συνδικαλιστικών οργανώσεων και τρόποι εκδήλωσης της

Η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εμπεριέχει όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αλλά και στη βιβλιογραφία, αντιλήψεις, αξίες, συνήθειες, παραδόσεις, πρακτικές, σύμβολα, πεποιθήσεις και πρότυπα συμπεριφοράς που εκφράζονται μέσα από το διοικητικό τους στυλ, τη γλώσσα και την επικοινωνία, την ενδυμασία, τη «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά και τις έμφυλες αντιλήψεις (Rutherford, 2001, Ζαβλανός 1999, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2015).

¹⁴¹ βλέπε σελίδα 47

6.2.1 Δημιουργία και συντήρηση έμφυλων διαιρέσεων¹⁴²

Η διαχρονική κυριαρχία των ανδρών στη διοίκηση στον συνδικαλιστικό χώρο αλλά και στον ευρύτερο χώρο των οργανώσεων έχει συμβάλλει στην ταύτιση της διοίκησης με το ανδρικό πρότυπο και στη διαμόρφωση της αντίληψης ότι η πετυχημένη-αποτελεσματική διοίκηση συνδέεται με το ανδρικό στερεότυπο διοίκησης. Οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις δεν έχουν, λοιπόν, απαλλαγεί στο εσωτερικό τους από συμπεριφορές και πράξεις διάκρισης στη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησής τους.

Καταγράφεται το γεγονός ότι τόσο θύματα που πήραν μέρος στην έρευνα αυτή, όσο και εκπρόσωποι κάποιων συνδικαλιστικών ή εργοδοτικών οργανώσεων συμφώνησαν ότι δήθεν οι γυναίκες, με την εμφάνιση ή τη συμπεριφορά τους, προκαλούν οι ίδιες την παρενόχλησή τους ή ότι σε πολλές περιπτώσεις καταγγέλλουν φανταστικές υποθέσεις προκειμένου να εκδικηθούν προϊσταμένους ή συναδέλφους τους και να αποκομίσουν οικονομικά οφέλη.

Υπάρχει άγνοια για το γεγονός ότι δεν είναι εύκολο για τις γυναίκες θύματα να καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχλησή τους και για το ότι τα θύματα είναι διστακτικά να καταγγείλουν αφού φοβούνται μια δεύτερη θυματοποίησή τους είτε από τον εργοδότη τους, είτε από συναδέλφισσες/συναδέλφους ή και από την ίδια την οικογένειά τους. Αυτά είναι σύμφωνα και με την πανευρωπαϊκή έρευνα (FRA, 2014), στην οποία αναφέρεται ότι ο φόβος της απόλυσης και της ενδεχόμενης παραμονής στην ανεργία, αλλά και η μη γνώση των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από τη νομοθεσία είναι ανασταλτικοί παράγοντες στο να προβούν τα θύματα σε καταγγελία και αυτό έχει ως αποτέλεσμα μόνον ένα ποσοστό 10% μέχρι 20% των θυμάτων να προβαίνουν σε καταγγελίες.

Η έρευνα καταδεικνύει ότι και οι ίδιες οι γυναίκες-θύματα ενσωματώνουν τους έμφυλους ρόλους, αναπαράγοντας τους ασυνείδητα και ταυτίζονται με τα συστήματα κοινωνικού ελέγχου μιας ανδροκρατούμενης κοινωνίας με σχέσεις εξουσίας, που εμπεριέχουν και το στοιχείο της έμφυλης διάκρισης.

Διαπιστώνεται, ακόμα, ότι υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις που μάλλον αγνοούν ότι άλλο είναι η τυπική ισότητα με την ψήφιση νομοθεσιών, που είναι ένα θετικό βήμα και άλλο

¹⁴² Αφορά «στην παραγωγή των έμφυλων διαιρέσεων», συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης σχηματοποίησης των θέσεων εργασίας, των μισθών και των ιεραρχιών, της δύναμης και της υποταγής» και τις πρακτικές γύρω από την αναπαραγωγή και την αντίσταση.

η ουσιαστική, που αφορά την πρακτική εφαρμογή των νομοθεσιών αυτών και που πρέπει να συνοδεύεται από παρακολούθηση και έλεγχο.

Η παρεξηγημένη σύνδεση του φλερτ με τη σεξουαλική παρενόχληση, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ότι υπάρχει μια τεράστια διαφορά που είναι το ανεπιθύμητο του χαρακτήρα μιας πράξης, αλλά και το ότι αρκετοί συμμετέχοντες/συμμετέχουσες θεωρούν ότι δε μπορεί να εκλείψει αυτό το φαινόμενο γιατί είναι στη φύση των ανθρώπων. Μήπως, τελικά, αυτό οδηγεί στην απαλλαγή των οργανισμών αυτών από τις δικές τους ευθύνες;

Μέσα από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, αλλά και την προσωπική μου εμπειρία ως συνδικαλίστρια 26 χρόνια, αλλά και ως ακτιβίστρια, συνάντησα γυναίκες που θεωρούν ότι οι άνδρες δικαιούνται να εκφράζουν τη σεξουαλικότητά τους, ενώ οι γυναίκες δεν δικαιούνται. Με αυτόν τον τρόπο οι παραδοσιακοί έμφυλοι ρόλοι εξιδανικεύουν την έμφυλη βία, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση, ως αποδεκτή, επιβεβαιώνοντας τη MacKinnon (1992).

Είδαμε, λοιπόν, ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν κατάφεραν να χειριστούν αποτελεσματικά το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι λόγοι φαίνεται να είναι η πατριαρχική, αρρενωπή και ανδροκρατούμενη κουλτούρα τους, η περιθωριοποίηση στην πράξη των θεμάτων έμφυλης ισότητας και η οργανωσιακή κουλτούρα των ίδιων των δομών τους.

Η αιτιολογία που έδωσαν οι συνδικαλιστικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις για την υποδεέστερη θέση των γυναικών στα ίδια τα Σώματα Λήψης Αποφάσεων τους, αλλά και ευρύτερα στην κυπριακή κοινωνία ήταν η μητρότητα, οι οικογενειακές ευθύνες και η απροθυμία από πλευράς γυναικών να διεκδικήσουν. Επικαλέστηκαν δε, διάφορες δράσεις τους και νομοθεσίες για να αιτιολογήσουν τον αποκλεισμό των γυναικών και τη διαχρονικότητα προβλημάτων, που υφίστανται.

Αυτό που εκπλήσσει είναι ότι ακόμα και οργανώσεις, που έθεσαν σε εφαρμογή εκτεταμένες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για την ενθάρρυνση της ισότητας των φύλων και υιοθέτησαν για παράδειγμα την ποσόστωση, στην πράξη, αυτές οι αλλαγές, δεν είχαν ως αποτέλεσμα την αναλογικότητα των φύλων σε επίσημες θέσεις ή στην επίλυση διαχρονικών προβλημάτων, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι τα δεδομένα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με Ledwith (2012), η οποία αναφέρεται στη δευτερεύουσα θέση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ότι αυτό συνεχίζεται παρά το γεγονός ότι για

πολλά χρόνια τονίζουν τις ανησυχίες τους για το έλλειμμα της έμφυλης ισότητας, λόγω της αρρενωπής πατριαρχικής οργανωσιακής κουλτούρας.

Απογοήτευση προκαλεί το γεγονός ότι ενώ έγιναν βήματα προόδου και τα θέματα έμφυλης ισότητας είναι τουλάχιστον θεωρητικά στις προτεραιότητές τους και στη ρητορική τους, γενικά η συνολική αποτίμηση μέχρι στιγμής μπορεί να θεωρηθεί ως αποτυχημένη, αφού όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούνται από πολύ μικρό αριθμό γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεών τους, σε όλα τα επίπεδα, αλλά κυρίως σε ανώτερα και ανώτατα και απέτυχαν να επιλύσουν διαχρονικά έμφυλα προβλήματα (σεξουαλική παρενόχληση, γυάλινη οροφή, άνιση αμοιβή, συμφιλίωση οικογένειας-εργασίας κτλ).

Οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις της Κύπρου δεν κατάφεραν να υιοθετήσουν ή να προωθήσουν ολοκληρωμένες, προσβάσιμες και αποτελεσματικές πολιτικές που εστιάζουν στην πρόληψη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και σε βέλτιστες πρακτικές και διορθωτικές ενέργειες, καθώς και στην προώθηση μιας προσιτής αποτελεσματικής διαδικασίας χειρισμού καταγγελιών.

Καταδεικνύεται με αυτόν τον τρόπο ότι είναι ανδροκρατούμενοι και πατριαρχικοί οργανισμοί και έχουν μια επιφανειακή ενασχόληση με τα προβλήματα αυτά και γι' αυτό δεν κατάφεραν να τα επιλύσουν. Αντίθετα, για προβλήματα που αντιμετώπιζαν άνδρες σε συγκεκριμένους κλάδους προχώρησαν σε απεργίες και σε κοινωνικό διάλογο για να τα επιλύσουν. Καμιά απεργία δεν έγινε για να υποστηριχθούν τα έμφυλα προβλήματα.

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, ποιων εργαζομένων τα δικαιώματα, τελικά, προωθούν και γιατί δεν προωθούνται με τον ίδιο τρόπο τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, σχεδόν, μόνο οι γυναίκες; Η απάντηση φαίνεται να είναι, ότι η διαχρονική δύναμη της κουλτούρας της ηγεμονικής αρρενωπότητας και οι πολιτιστικοί φραγμοί οδηγούν σε στασιμότητα ή σε βήματα οπισθοδρόμησης ή και ενός βήματος μπροστά και δυο πίσω ή δυο βήματα μπροστά και ενός πίσω, όπως αναφέρει και η Ledwith (2012).

6.2.2 Δημιουργία συμβόλων, εικόνων και μορφών συνείδησης που εξηγούν και δικαιολογούν τις έμφυλες διακρίσεις¹⁴³

Η κατασκευή συμβόλων και εικόνων που εξηγούν, εκφράζουν, ενισχύουν ή και αντιτίθενται μερικές φορές στην ισότητα, όπως η γλώσσα, το ντύσιμο, οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και μεταξύ των ίδιων φύλων, περιλαμβάνουν τον σεξισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση και προσδιορίζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών, καθώς και τις εμπειρίες τους αναφορικά με την εκμετάλλευσή τους στον εργασιακό χώρο. Όπως αναφέρει η Acker (1992), οι έμφυλες δομές του οργανισμού και οι απαιτήσεις για συμπεριφορές και στάσεις που αρμόζουν στο φύλο κρύβονται σε οργανωτικές διαδικασίες και αποφάσεις που ψευδώς φαίνονται να μην έχουν καμία σχέση με το φύλο. Η έρευνα καταδεικνύει ότι δεν είναι τυχαίος ο γλωσσικός σεξισμός στον γραπτό και προφορικό τους λόγο, οι «υψηλές» απαιτήσεις για το ντύσιμο των γυναικών τον οποίο προτιμούν στον χώρο εργασίας τους να είναι μη προκλητικό ούτε και σεμνό, ούτε είναι τυχαίος ο αποκλεισμός ή η ελάχιστη παρουσία των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεών τους. Όλα αυτά είναι ενδεικτικά της πατριαρχικής αρρενωπής οργανωσιακής τους κουλτούρας.

Επιπρόσθετα, συγκεκριμένες πρακτικές εμφυλοποίησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, περιλαμβάνουν γνωστές και αποδεκτές μορφές ντυσίματος, συμπεριφοράς, γλώσσας, εκφράσεις, δράσεις και συμφέροντα που είναι πολιτισμικά διαθέσιμα και κανονιστικά ή στερεοτυπικά, συνδέονται με το ένα ή το άλλο φύλο. Όπως για παράδειγμα, όχι μόνο ο μικρός αριθμός γυναικών συνδικαλιστικών στελεχών, που επισκέπτονται χώρους εργασίας, αλλά και ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός εντός των δομών τους όπως άνδρες συνδικαλιστές στην οικοδομική και ξυλουργική βιομηχανία, σε βαριές βιομηχανίες και στρατόπεδα και γυναίκες συνδικαλίστριες στον τομέα των υπηρεσιών, της φροντίδας κτλ. Με αυτό τον τρόπο, ορισμένες πρακτικές θεωρούνται ως κατάλληλες μόνο για τους άνδρες ή μόνο για τις γυναίκες και εξασφαλίζεται με αυτόν τον τρόπο η συνέχιση των έμφυλων θεσμών.

Ένα άλλο γεγονός, που εκπλήσσει, αλλά και καταδεικνύει την εξόχως ανδροκεντρική κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η πλήρης εξάρτηση των γυναικείων

¹⁴³ Αυτά περιλαμβάνουν τη γλώσσα, την ιδεολογία, τη δημοφιλή και υψηλή κουλτούρα, την ενδυμασία, τον Τύπο και την τηλεόραση. Ακόμα και αν αυτή η δημιουργία δεν είναι προφανής, οι περισσότεροι οργανισμοί αναπαράγουν το φύλο, καθορίζοντας την επιτυχία με όρους ανδρικών αξιών.

τμημάτων, όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις ηγεσίες των οργανώσεων. Τα τμήματα αυτά «διορίζονται» από και λογοδοτούν στις ανδροκρατούμενες ηγεσίες τους, οι οποίες πρέπει να εγκρίνουν κάθε απόφαση για δράσεις τους και οι δράσεις και ο λόγος τους θα πρέπει να συμφωνεί με τη γενικότερη πολιτική αυτών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οικονομικά είναι πλήρως εξαρτώμενα τα τμήματα αυτά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και μόνο μια οργάνωση απασχολεί έμμισθο προσωπικό (ένα άτομο) για τη λειτουργία ενός τέτοιου τμήματος, που και σε αυτήν την περίπτωση είναι επιφορτισμένη και με πολλά άλλα καθήκοντα.

Η ύπαρξη και μόνο γυναικείων επιτροπών και τμημάτων, χωρίς αντίστοιχες για τους άνδρες, καταδεικνύει άθελά τους, την παραδοχή τους για την ελλιπή, επιφανειακή και πρόσκαιρη ενασχόλησή τους με τα θέματα έμφυλης ισότητας. Αντίθετα, για τα προβλήματα των ανδρών κρίνουν ότι θα δράσουν άμεσα και θα τα επιλύσουν, οπότε είναι περιττή η δημιουργία τμημάτων ή επιτροπών για τους άνδρες.

Επίσης, ενώ τα θέματα έμφυλης ισότητας αφορούν άνδρες και γυναίκες, όπως και οι σχετικές νομοθεσίες, εν τούτοις τα τμήματα γυναικών, στην πλειοψηφία των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούνται μόνο από γυναίκες.

Σημειώνεται δε, ότι όλα τα γυναικεία τμήματα που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, λαμβάνουν ετήσια χορηγία από τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας. Χαρακτηριστική είναι η δήλωση μιας Προέδρου Γυναικείου Τμήματος που ανέφερε ότι «αν ήταν δυνατόν θα έβαζαν άνδρα να προεδρεύει αυτών των τμημάτων», για να κρατούν περιθωριοποιημένες τις γυναίκες.

Η πλήρης εξάρτηση φτάνει μέχρι τον βαθμό να εγκρίνουν δράσεις των τμημάτων και ομιλητές/ομιλήτριες. Προσθέτοντας, μια δική μου προσωπική εμπειρία, θυμάμαι χαρακτηριστικά τον Γενικό Γραμματέα της Οργάνωσης που ήμουν στέλεχος να μου ζητά να κάνω μια επίδειξη μόδας για να μαζέψουμε περισσότερες γυναίκες στην εκδήλωση. Η απάντησή μου ήταν, βεβαίως, αρνητική και του ανέφερα ότι μια τέτοια δράση εξευτελίζει τις γυναίκες και αναπαραγάγει στερεότυπους έμφυλους ρόλους, τους οποίους υποτίθεται προσπαθούμε να αναστρέψουμε. Θέση μου ήταν επίσης ότι τα Τμήματα Γυναικών πρέπει να εμπλέξουν και άνδρες και να μετονομαστούν σε Τμήματα Ισότητας.

Δεν είναι λοιπόν ελεύθερα και ανεξάρτητα τα τμήματα γυναικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων να αποφασίσουν και να δράσουν μέσα στα πλαίσια της πολιτικής των

οργανώσεων τους ή να επηρεάσουν πολιτικές των οργανώσεών τους. Το ανδροκεντρικό συνδικαλιστικό περιβάλλον και η κοινωνικά κατασκευασμένη εικόνα για τους έμφυλους ρόλους δεν επιτρέπει την προώθηση γυναικών ή την επίλυση έμφυλων προβλημάτων που προβάλλονται απλά ως βιτρίνα, ενώ δίνουν προτεραιότητα σε προβλήματα που αντιμετωπίζουν κυρίως άνδρες μέλη τους. Η επίτευξη μιας αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, προϋποθέτει τουλάχιστον μια δίκαιη κατανομή των ευθυνών των ανδρών και των γυναικών στη δημόσια και την ιδιωτική ζωή, αλλαγές στις έμφυλες νοοτροπίες, συμπεριφορές και πρακτικές της έμφυλης καθημερινότητας, λήψη μέτρων για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και ανάπτυξη επιμορφωτικών δράσεων και συντονισμένων πολιτικών για τα έμφυλα προβλήματα, όπως είχε συζητηθεί και στο παρελθόν από τις Πηλαβάκη (2008) και Walby (1990).

6.2.3 Αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων που θεσπίζουν την κυριαρχία και την υποταγή

Στην Κύπρο, όπως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, παρατηρείται, ότι η αναλογία συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα σώματα αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών, όσο ανεβαίνει η ιεραρχία, όπου παρατηρείται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Σημειώνεται ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διεκδικούν την άρση της γυάλινης οροφής και του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού (οι άνδρες πρόεδροι, γενικοί γραμματείς και οι γυναίκες γραμματείς, απλά μέλη), την ίδια ώρα, που στο εσωτερικό τους υπάρχει. Εάν δεν καταφέρνουν να καταπολεμήσουν τη γυάλινη οροφή και τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό στο δικό τους οργανισμό, σίγουρα, καθίσταται ακόμα δυσκολότερο να τα καταπολεμήσουν σε άλλους χώρους.

Σε ό,τι αφορά το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως είδαμε και πιο πάνω αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα που ταλανίζει κυρίως γυναίκες στον εργασιακό χώρο, αλλά παρά τη διαχρονικότητά του, δεν έγινε κατορθωτή η αντιμετώπιση και εξάλειψή του. Θέσεις που εκφράστηκαν και επιρρίπτουν ευθύνες και στις γυναίκες επιβεβαιώνουν τη βιβλιογραφία που αναφέρει ότι η ανδρική βία κατά των γυναικών αναφέρεται σε ένα δομικό σύστημα πατριαρχικών αξιών και ότι είναι μέρος ενός ευρύτερου πατριαρχικού συστήματος, όπου οι άνδρες δημιουργούν και συντηρούν την ανάπτυξη στρατηγικών για τον έλεγχο όλων των

τομέων της κοινωνίας, αφήνοντας τις γυναίκες σε ευάλωτη θέση. Αυτό το εύρημα είναι σε άμεση σύνδεση με το European Women's Lobby (2010) και τη Walby (1990).

Διαπιστώθηκε ακόμα ότι υπάρχουν οργανώσεις που θεωρούν ότι δεν υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση και εάν υπάρχει, αυτή προκαλείται από προκλητικές γυναίκες. Παρά το γεγονός ότι παραδέχονται ότι σε καμιά περίπτωση οι άνδρες δεν έχουν δικαίωμα να προβαίνουν σε σεξουαλική παρενόχληση, εν τούτοις, οι πατριαρχικές αντιλήψεις τους οδηγούν σε αναφορές όπως «ανθρώπινη φύση» των ανδρών η σεξουαλική παρενόχληση, απλή φυσική έλξη κ.α. Αλγεινή εντύπωση προκάλεσε η δήλωση ηγέτη ότι είναι αμαρτία να δέχεται ένας άντρας σεξουαλική παρενόχληση και να μην υποκύψει σε αυτήν.

Σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η κατάσταση είναι αντιστρόφως ανάλογη του αριθμού γυναικών μελών. Ακόμα και σε συντεχνίες που η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι γυναίκες η συμμετοχή των γυναικών είναι από μηδαμινή έως πλήρως απογοητευτική. Οι άνδρες κατέχουν τις περισσότερες από τις πιο ισχυρές θέσεις και οι περισσότερες γυναίκες είναι υποδεέστερες των ανδρών στην επίσημη δομή εξουσίας. Υιοθετώντας διακριτές έμφυλες κοινωνικές πρακτικές με γυναίκες απλά μέλη κυρίως και σε κάποιες περιπτώσεις σε κάποιες θέσεις σε σώματα λήψης αποφάσεων χαμηλότερης βαθμίδας, περιορίζουν την ανέλιξη των γυναικών και νομιμοποιούν με αυτόν τον τρόπο έμφυλα πρότυπα, νόρμες και κοινούς πολιτιστικούς κανόνες.

Επιπρόσθετα, αναφέρθηκαν σε προβλήματα που προκαλούν οι γυναίκες σε άνδρες και συνέδεαν τη «φύση» των ανδρών με την εξουσία που έχουν στην εργασία και τη σεξουαλικότητά τους. Μίλησαν, επίσης, για στερεότυπες αντιλήψεις και ταύτιση των γυναικών με την αρρωστημένη σεξουαλικότητα των ανδρών με αναφορές σε αντικείμενο πόθου και αρρωστημένου ενστίκτου.

Το γεγονός ότι μετά από 16 χρόνια νομοθετικής κατοχύρωσης της προστασίας από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, επιτέλους σκέφτηκαν και μερίμνησαν να εντάξουν την πρόληψη και αντιμετώπιση του προβλήματος στις συλλογικές συμβάσεις, με προαιρετική από πλευράς εργοδοτών, ενσωμάτωση Κώδικα (2003-2019), καταδεικνύει τη σπουδή και το ενδιαφέρον τους για επίλυση προβλημάτων, που ταλανίζουν για δεκαετίες τις εργαζόμενες γυναίκες. Στις ίδιες τις οργανώσεις τους, οι περισσότερες, εκτός από μια, δεν έχουν υιοθετήσει κώδικα και

αποφάσισαν να τον εντάξουν σε άλλους εργασιακούς χώρους, χωρίς ωστόσο καμιά πρόνοια για έλεγχο του αποτελέσματος, οπότε θα παραμείνει και αυτό στη θεωρία.

Καμιά οργάνωση δε διατηρεί αρχείο καταγγελιών, ούτε στατιστικά στοιχεία και δεν προσφέρουν στήριξη στα θύματα και ούτε ζήτησαν ή διεκδίκησαν τη δημιουργία μιας τέτοιας δομής για ψυχολογική ή άλλη στήριξη των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης. Δεν υπάρχει εξειδίκευση στη διαχείριση τέτοιων περιστατικών και δεν είδαν πρακτικά τη διαδικασία χειρισμού παραπόνων. Δεν έχουν διαδικασίες στο εσωτερικό της οργάνωσής τους και αυτό καταδεικνύει ότι δεν τα βλέπουν με την απαιτούμενη σοβαρότητα και πρακτικό ενδιαφέρον. Η τήρηση αρχείου θα τους επέτρεπε να παρακολουθούν την εξέλιξη στις καταγγελίες, την έκβαση των καταγγελιών και με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσαν να συντονιστούν για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ακόμα και οι νομοθεσίες στις οποίες όλοι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες στην έρευνα επικαλέστηκαν για να τονίσουν ότι έγιναν βήματα προόδου, έγιναν στην απουσία γυναικών ή στη μειωμένη παρουσία τους. Οι γυναικείες δεξιότητες και οι εμπειρίες τους γίνονται αντιληπτές μέσα από την αρσενική ματιά και όχι τη γυναικεία και επομένως δεν κατανοούνται και δεν αντιμετωπίζονται. Δεν αρκεί, επομένως, οι γυναίκες να αποτελούν θέματα ή στόχο πολλών νομοθεσιών, αλλά να ακούγεται και η δική τους φωνή και οι δικές τους εμπειρίες στα θέματα που τις αφορούν.

Η ουδετεροποιημένη λέξη «διάκριση», στη νομική γλώσσα και στο έμφυλο σκεπτικό της, συνάδει με τα γλωσσικά κατασκευάσματα των αντρών (Finley, 1989). Το ίδιο το Συμβούλιο της Ευρώπης (2004), αναγνωρίζει ότι η ισότητα *de jure* δεν οδηγεί αυτόματα στην ισότητα *de facto*. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε που το Ευρωκοινοβούλιο μόλις το 2017¹⁴⁴, αναγκάστηκε να εκδώσει νέο ψήφισμα, παρά την ύπαρξη σχετικής οδηγίας (2006/54), για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), αφού το φαινόμενο αυτό καταδείχθηκε ότι υπάρχει και στους ίδιους τους Θεσμούς της Ε.Ε. Δηλαδή, άνδρες ευρωβουλευτές, εκπρόσωποι των κρατών μελών της Ε.Ε που ψηφίζουν τις οδηγίες, μάλλον αποφάσισαν ότι δεν τους αφορά και δεν δεσμεύει τους ίδιους, αλλά κάποιους άλλους, ασκώντας με αυτόν τον τρόπο διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, καθώς και στην

¹⁴⁴ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (2017/2897(RSP)).

παρεμπόδιση της πλήρους προόδου τους. Το ίδιο φαίνεται να συμβαίνει και στην περίπτωση της Κύπρου.

6.2.4 Εσωτερίκευση επιπτώσεων από τα άτομα¹⁴⁵

Η εσωτερίκευση των επιπτώσεων των έμφυλων οργανισμών από τα ίδια τα άτομα, τα οποία μπορούν και πρέπει να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους είναι εμφανής. Ακόμα και άτομο που, ως εκ της θέσης του, είναι ταγμένο να καθοδηγεί συναδέλφους/συναδέλφισσες του, πώς να δράσουν σε περίπτωση υποβολής παραπόνου από μέλη τους, ανέφερε ότι δεν χρειάζεται να καταγγέλλουν οι γυναίκες από την πρώτη φορά που δέχονται σεξουαλική παρενόχληση. Ταυτόχρονα, επέρριψε ευθύνες στις γυναίκες, γιατί όπως είτε δίνουν σχοινί στους άνδρες όταν τους συμπαραστέκονται στα τυχόν προσωπικά προβλήματά τους. Επιρρίπτουν δηλαδή στις γυναίκες θύματα μερίδιο ευθύνης, αφού ακόμα και μια ανθρώπινη πράξη συμπαράστασης συναδέλφου μπορεί να θεωρηθεί πρόκληση.

Όλες οι οργανώσεις μίλησαν για αλλαγή κουλτούρας, χωρίς να εννοούν τη δική τους οργανωσιακή κουλτούρα.

Η μη αναγνώριση των αιτίων των προβλημάτων, όπως είναι η γλώσσα που χρησιμοποιείται, η οποία κάνει αόρατο το θηλυκό γένος, δηλαδή τις γυναίκες, δεν επιτρέπει την επίλυσή τους. Λαμβανομένου υπόψη ότι με βάση τη βιβλιογραφία το έμφυλο πλαίσιο των δομών των οργανισμών ενσωματώνει και τον γραπτό λόγο, την ομιλία και άλλα συμβολικά φαινόμενα, γίνεται αντιληπτό ότι με αυτόν τον τρόπο οι γυναίκες και τα προβλήματά τους περιθωριοποιούνται, αφού πίσω από μια λέξη κρύβεται μια άλλη και η εμφάνιση είτε της ουδετερότητας είτε της απροσωπίας, κρύβει το υποκείμενο του φύλου.

Ακόμα και νεότερα στελέχη - άνδρες όταν αναλαμβάνουν το πηδάλιο της εξουσίας τροποποιούν κατ' ελάχιστον τις πρακτικές που υιοθέτησαν από τους προκατόχους τους και αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες, αφού δεν τολμούν να προχωρήσουν ένα βήμα μπροστά και να σπάσουν το κατεστημένο. Για παράδειγμα, μια μεγάλη συνδικαλιστική οργάνωση του δείγματος της παρούσας έρευνας, κατάφερε στο τελευταίο συνέδριο της να εκλέξει πολλά άτομα της νέας γενιάς, συμπεριλαμβανομένου του Γενικού της Γραμματέα, ο οποίος

¹⁴⁵ Εσωτερίκευση των επιπτώσεων των έμφυλων οργανισμών από το ίδιο το άτομο, το οποίο όμως μπορεί και να αλλάξει τη συμπεριφορά του

ασχολήθηκε με θέματα έμφυλης ισότητας. Δυστυχώς, όμως, δυο χρόνια μετά την ανάληψη της εξουσίας δεν έχει προβεί σε οποιαδήποτε δραστηκή τομή, απλά ακολουθεί αυτό που υιοθέτησε. Το μεγαλύτερο πρόβλημα όμως είναι το γεγονός ότι νομιμοποιούν αυτή την κατάσταση και συνεχίζουν να δημιουργούν και να ανέχονται τους άνδρες να έχουν προνόμια και πλεονεκτήματα, ενώ οι γυναίκες να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και να είναι υποταγμένες, όπως αναφέρει η Martin (2001& 2004).

Όλες οι οργανώσεις αναφέρθηκαν στη διοργάνωση σεμιναρίων για τη σεξουαλική παρενόχληση ως άλλοθι για να αποδείξουν ότι κάνουν δράσεις. Για ένα διαχρονικό πρόβλημα όμως η μη αντιμετώπισή του θα έπρεπε να προβληματίσει και να εντείνουν τις προσπάθειές τους, ώστε να διασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής της αξιοπρέπειας στην εργασία και η προώθηση μιας προσέγγισης μηδενικής ανοχής ως κανόνα.

Οι πολιτικές, πρακτικές και οι δομές των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής των εργαζομένων και με αυτόν τον τρόπο, συχνά θεσμοθετείται η διατήρηση και η αναπαραγωγή των έμφυλων ανισοτήτων. Όσο πιο ανδροκρατούμενες είναι αυτές οι οργανώσεις, τόσο η κοινωνία χαρακτηρίζεται από αυτή την αντρική προκατάληψη, η οποία θα αντανακλάται στις πολιτικές και τις δομές μιας κοινωνίας, που συχνά αναπαράγουν ακούσια την ανισότητα των φύλων (Scott, 1999).

Δεν υπάρχουν στοχευμένες πολιτικές παρεμβάσεις που να αναμετρώνται με παγιωμένες πρακτικές και νοοτροπίες έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Οι απόψεις των γυναικών θυμάτων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, καταδεικνύουν ότι αναμένουν περισσότερα από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις για πολλά θέματα που τις απασχολούν, μεταξύ των οποίων και η σεξουαλική παρενόχληση. Αναμένουν στήριξη και καθοδήγηση, την οποία δεν συνάντησαν στον ανδροκρατούμενο συνδικαλιστικό χώρο.

Παρά το γεγονός ότι η οργανωσιακή κουλτούρα είναι η προσωπικότητα μιας Οργάνωσης και αλλάζει με τον καιρό, καθώς αλλάζουν και οι άνθρωποι στην ιεραρχία, αλλά και οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες μέλη τους, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η κουλτούρα μαθαίνεται, αλλά δεν κληρονομείται, δεν προέρχεται από τα γονίδια των ανθρώπων. Η κριτική φεμινιστική ανάλυση αυτής της οργανωσιακής κουλτούρας καταδεικνύει ότι, οργανισμοί, όπως οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, δημιουργήθηκαν από τους άνδρες και βασίζονται σε ανδρικές εμπειρίες και στερεότυπα ανδρικά γνωρίσματα και

συνεχίζουν να ανδροκρατούνται. Αυτό αποτελεί το μεγαλύτερο εμπόδιο για τις γυναίκες, αφού οι πατριαρχικές δομές τους στηρίζουν και ενισχύουν ένα ανδροκρατικό σύστημα, που περιθωριοποιεί τις γυναίκες και τα προβλήματά τους. Είναι, όμως, εξίσου σημαντικό να αναφέρουμε ότι αυτές οι δομές μπορούν να αλλάξουν αν υπάρχει η πολιτική βούληση, εφόσον ο κάθε οργανισμός από μόνος του, δημιουργεί εξουσία (Hofstede, 1980, Shakeshaft, 1989, Martin, 2004).

Ο Πίνακας 2 που ακολουθεί καταγράφει συνοπτικά τους παράγοντες που εμποδίζουν την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και την προώθηση γενικότερα της έμφυλης ισότητας στην Κύπρο και επιβεβαιώνει τη θεωρία της Acker (1992), με τις τέσσερις διαδικασίες, μέσω των οποίων εμφυλοποιούνται οι οργανισμοί.

Πίνακας 2 - Παράγοντες που εμποδίζουν την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και τη μη προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο

Εσωτερικοί	Εξωτερικοί	Οργανωσιακοί
Πατριαρχικές δομές με παραγωγή έμφυλων διαιρέσεων	Πατριαρχική κοινωνία, έμφυλες αναχρονιστικές κοινωνικές πρακτικές, έμφυλη σχηματοποίηση ιεραρχιών, δύναμης και υποταγής, περιθωριοποίηση των θεμάτων έμφυλης ισότητας, ρητορικές διακηρύξεις αναχρονιστικές αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους, έμφυλος οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, γυάλινη οροφή ¹⁴⁶ , κολλώδες δάπεδο ¹⁴⁷ , γυάλινος γκρεμός ¹⁴⁸ και έμφυλες πρακτικές γύρω από την αναπαραγωγή.	Πατριαρχική οργάνωση δομών μέσω του διοικητικού τους στυλ και με τη διαχρονική κυριαρχία των ανδρών στη διοίκησή τους, κυριαρχία έμφυλων αντιλήψεων, πλήρης εξάρτηση των γυναικείων τμημάτων, οργανωτικές διαδικασίες και τρόποι επικοινωνίας και έμφυλες αναχρονιστικές πρακτικές.
Δημιουργία συμβόλων	Έμφυλες αξίες και σύμβολα	Παραδοσιακές αρρενωπές κουλτούρες, ανάδειξη «ανδρικών αξιών», γλώσσα, ενδυμασία
Αλληλεπιδράσεις μεταξύ των απόμων που θεσπίζουν την κυριαρχία και την υποταγή και δημιουργία συμμαχιών και αποκλεισμών	Έμφυλες αντιλήψεις, συνήθειες, παραδόσεις, πρακτικές, πεποιθήσεις και πρότυπα συμπεριφοράς	Αιτιολόγηση των έμφυλων διαιρέσεων, έμφυλες αντιλήψεις, συνήθειες, παραδόσεις, πρακτικές, πεποιθήσεις και πρότυπα συμπεριφοράς, δημιουργία, συντήρηση και ανάπτυξη στρατηγικών που αποκλείουν/περιθωριοποιούν τις γυναίκες.
Εσωτερίκευση των στερεότυπων αντιλήψεων από τα μέλη τους		Η σημασία στην ενδυμασία και στη «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά, γλωσσικός σεξισμός με χρήση αρσενικού γένους στον προφορικό και γραπτό λόγο με τρόπο που παραμένει αόρατο το θηλυκό γένος.

¹⁴⁶ Glass ceiling, όρος που αναφέρεται κυρίως σε γυναίκες και μειονότητες, και χαρακτηρίζει το αόρατο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική ανέλιξή τους προς υψηλότερες θέσεις ευθύνης.

¹⁴⁷ Κολλώδες δάπεδο, αναφέρεται στις γυναίκες, που καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλής αμοιβής και χαμηλής κινητικότητας, όπως εργαζόμενες στη φροντίδα παιδιών και υπάλληλοι υπηρεσιών και συντήρησης

¹⁴⁸ Ο γυάλινος γκρεμός είναι το φαινόμενο όπου οι γυναίκες, πολύ πιο συχνά από τους άνδρες, υποκινούνται να αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις στον επιχειρηματικό και πολιτικό κόσμο, σε περιόδους κρίσης ή ύφεσης, όταν η πιθανότητα αποτυχίας είναι υψηλότερη.

Συμπερασματικά, στα πλαίσια της κριτικής φεμινιστικής προσέγγισης και της έμφυλης οργανωσιακής θεωρίας, φαίνεται να ερμηνεύεται η ύπαρξη και η αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Κύπρο από τις αναχρονιστικές πατριαρχικές δομές και συμπεριφορές των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου, που οδηγούν στη μη κατανόηση του προβλήματος αυτού, το οποίο θεωρούν «φυσικό» να υπάρχει και στην απροθυμία τους να ασχοληθούν έμπρακτα με την αντιμετώπισή του.

Αυτό φαίνεται να ισχύει ξεκάθαρα στην περίπτωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες αντί να στηρίζουν τα προβλήματα των γυναικών μελών τους και να τα θέσουν στις προτεραιότητές τους, τα περιθωριοποιούν, περιθωριοποιώντας ταυτόχρονα και τις γυναίκες μέλη τους.

Εξάλλου, είναι ξεκάθαρο από την παρουσίαση των αποτελεσμάτων ότι ο λόγος και οι αντιλήψεις των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν διαφοροποιούνται σχεδόν καθόλου και εκφράζουν τις ίδιες αντιλήψεις, απόψεις και θέσεις.

7. Συμπεράσματα

Συνδέοντας τη φεμινιστική θεωρία με την έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα, καταδεικνύεται μέσα από την παρούσα έρευνα ότι η κουλτούρα των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου, η οποία διαμορφώνεται και επηρεάζεται από την ανώτερη διοίκηση/ηγεσία δεν περιλαμβάνει στις προτεραιότητές της ούτε την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ούτε και κατ' επέκταση την προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο. Η Κυπριακή πατριαρχική κουλτούρα ενισχύει ένα ανδροκρατικό σύστημα, στο οποίο, στην πράξη, περιθωριοποιούνται τα θέματα της έμφυλης ισότητας.

Η σύνδεση της φεμινιστικής κριτικής ανάλυσης με τη θεωρία της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας, στην παρούσα έρευνα, αποτελούν τα εργαλεία διερεύνησης και ερμηνείας για να γίνει κατορθωτή η ανίχνευση και προβολή των πρακτικών και διαδικασιών που ακολουθούν, στην πράξη, οι συμμετέχουσες οργανώσεις και που εφαρμόζουν στις δομές τους και οι οποίες, φαίνεται να αποτελούν εμπόδιο για μια επιτυχημένη, στοχευμένη προσπάθεια με έμπρακτα αποτελέσματα στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, περιλαμβανομένης της καταπολέμησης σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η μελέτη αυτή, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, ασχολείται για πρώτη φορά με μια σε βάθος φεμινιστική μελέτη της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου με ανάλυση των δομών τους, ως οργανισμών, σε σχέση με τις πολιτικές και δράσεις τους στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο, με έμφαση στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Διερευνά, ταυτόχρονα, την απόσταση που υπάρχει μεταξύ των διακηρύξεων τους και των πρακτικών που ακολουθούν.

Ασκείται κριτική φεμινιστική ανάλυση των πολιτικών των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, όπως πηγάζει από το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, που διερευνάται, ελπίζοντας ότι θα αναλυθούν και αναδειχθούν βαθύτερα οι οποιεσδήποτε λανθασμένες πρακτικές και διαδικασίες.

Ταυτόχρονα, καταγράφονται τα βιώματα των ίδιων των γυναικών σε σχέση με τα οργανωσιακά κενά στήριξης και την περιθωριοποίησή τους, αλλά και σε σχέση με τις αδυναμίες των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων. Οι εμπειρίες τους καταδεικνύουν ότι οι

φωνές των γυναικών που τολμούν να προχωρήσουν σε καταγγελίες αποδυναμώνονται μέσα από θεσμικά κενά.

Η μελέτη αυτή διερεύνησε το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και σε συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις ως θεσμούς/οργανισμούς που μεταξύ άλλων είναι ταγμένοι να προωθούν την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση, αφού οι γυναίκες αποτελούν το 51% του πληθυσμού της Κύπρου και αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό των μελών τους, σε κάποιες δε περιπτώσεις, τη συντριπτική τους πλειοψηφία.

Για πρώτη φορά εξετάζεται η οργανωσιακή κουλτούρα αυτών των οργανώσεων ως θεσμών, με κριτική φεμινιστική ανάλυση και διαπιστώνεται το παράδοξο να μη διαφοροποιούνται καθόλου από άλλους θεσμούς, που δεν είναι ταγμένοι στην προστασία των εργαζομένων ή στην προώθηση της ισότητας ακόμη και από τις ίδιες τις εργοδοτικές οργανώσεις. Το παράδοξο εύρημα της έρευνας είναι ότι οι συνδικαλιστικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Κύπρο, παρόλο που εργάζονται για διαφορετικές και συχνά αντίπαλες ομάδες (εργοδότες vs εργοδοτούμενοι), συχνά παρουσιάζουν μια κοινή φωνή για θέματα φύλου η οποία χαρακτηρίζεται από τυπικές και τυποποιημένες εξαγγελίες περί έμφυλης ισότητας, χωρίς ουσιαστικές δομές οι οποίες να υποστηρίζουν πραγματικά τις γυναίκες που θυματοποιούνται και υφίστανται έμφυλες διακρίσεις, από αυτές τις οργανώσεις.

Αυτό είναι ένα φυσικό επακόλουθο της αρρενωπής και πατριαρχικής τους κουλτούρας. Αυτό φαίνεται να ισχύει ξεκάθαρα, ιδιαίτερα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες αντί να στηρίζουν τις γυναίκες και γενικά την έμφυλη ισότητα στον εργασιακό χώρο στην πράξη, εν τούτοις τις αφήνουν στο περιθώριο.

Με την ολοκλήρωση της μελέτης αυτής διαπιστώνεται ότι η κουλτούρα των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων επηρεάζεται από εσωτερικούς, εξωτερικούς και οργανωσιακούς παράγοντες, όπως καταδεικνύει ο Πίνακας 2¹⁴⁹.

Αναλύοντας αυτήν την κουλτούρα με φεμινιστική οπτική, παρατηρείται ότι οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν στις πατριαρχικές δομές τους και στη δημιουργία έμφυλων διακρίσεων. Όπως σε κάθε οργανισμό/θεσμό υπάρχουν αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων που κατέχουν την εξουσία και που θεσπίζουν την κυριαρχία και την υποταγή, αλλά και τη

¹⁴⁹ βλέπε σελ. 164.

δημιουργία συμμαχιών και αποκλεισμών. Οι αποκλεισμοί στη συγκεκριμένη περίπτωση αφορούν τις γυναίκες. Σημαντικός παράγοντας είναι και η εσωτερική των στερεότυπων αντιλήψεων από τα μέλη τους και από τις ίδιες τις γυναίκες.

Επίσης η δημιουργία συμβόλων, όπως είναι τα λογότυπα, οι σφραγίδες, οι εικόνες που φιλοξενούνται στους τοίχους των κτιρίων και των γραφείων, αλλά και αγάλματα στους εξωτερικούς χώρους δημιουργεί υποσυνείδητα μια κουλτούρα ανωτερότητας για τους άνδρες και υποταγής για τις γυναίκες.

Ταυτόχρονα, οι εξωτερικοί παράγοντες αφορούν την πατριαρχική κυπριακή κοινωνία με τις κυριάρχουσες έμφυλες, αναχρονιστικές, κοινωνικές πρακτικές. Συγκεκριμένα υπάρχει μια έντονη έμφυλη σχηματοποίηση των ιεραρχιών, όπου οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων με εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά υπουργών, βουλευτριών, δημοτικών και κοινοτικών συμβούλων, αλλά και σε διευθυντικές θέσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ο τρόπος δημιουργίας και λειτουργίας των γυναικείων τους τμημάτων είναι ενδεικτικός της αρρενωπής κουλτούρας τους, που αντανακλά αυτούς τους εξωτερικούς παράγοντες, χωρίς να διαφοροποιούνται καθόλου, με τη μόνη, διαφορά, όμως ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ταγμένες να προωθούν την έμφυλη ισότητα.

Η κουλτούρα περιθωριοποίησης των θεμάτων έμφυλης ισότητας είναι γενική και αφορά τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα και είναι τόσο έντονη που παρουσιάζεται στα μάτια των πολιτών και πολιτίδων αυτού του τόπου, ως η κυρίαρχη και φυσιολογική κουλτούρα.

Η επίτευξη μιας αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, προϋποθέτει τουλάχιστον μια δίκαιη κατανομή των ευθυνών των ανδρών και των γυναικών στη δημόσια και στην ιδιωτική ζωή, αλλαγές στις νοοτροπίες, τις συμπεριφορές και τις πρακτικές της καθημερινότητας των φύλων, λήψη μέτρων για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και ανάπτυξη επιμορφωτικών δράσεων για τα σχετικά θέματα.

Γίνονται διακηρύξεις για την έμφυλη ισότητα σε πολιτικό επίπεδο, ιδίως σε επετειακές εκδηλώσεις από πολιτικούς, συνδικαλιστές και άλλους και την ίδια ώρα οι αναχρονιστικές αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους κυριαρχούν στις οικογένειες, στις επιχειρήσεις και στα πολιτικά τους κόμματα.

Κλείνουν τα μάτια οι συνδικαλιστικές, αλλά και οι εργοδοτικές οργανώσεις στα έντονα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, του έμφυλου οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, στη γυάλινη οροφή, στο κολλώδες δάπεδο και στον γυάλινο γκρεμό.

Εν τούτοις, φαίνεται από τις δηλώσεις των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, ότι μπορούσαν να κάνουν περισσότερα. Η προώθηση κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης σεξουαλικής παρενόχλησης σε επιχειρήσεις δεν τέθηκε ποτέ ως αίτημα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ούτε καν οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ως εργοδότες δεν υιοθέτησαν και δεν εφάρμοσαν πρόνοια της νομοθεσίας στο εσωτερικό τους για λήψη προληπτικών και κατασταλτικών μέτρων, μεταξύ των οποίων και διαδικασίες χειρισμού παραπόνων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν, πρέπει και οφείλουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην πρόληψη και εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας με ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών, μέσω των υπηρεσιών πληροφόρησης και κατάρτισής τους και μέσω της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μπορούν επίσης να στηρίζουν, να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και να εκπροσωπούν τους/τις εργαζόμενους/ες μέλη τους, που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή είναι θύτες, αφού βρίσκονται σε μια προνομιούχα και καίρια, θα έλεγα, θέση να το κάνουν, γνωρίζοντας τόσο το θύμα όσο και τον θύτη και να στηρίζουν όσο μπορούν το θύμα διάκρισης.

Επιπλέον, η Κυπριακή Βουλή παρουσιάζει σταθερά τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών βουλευτριών και αποτελείται κυρίως από άντρες, οι οποίοι συζητούν και παίρνουν αποφάσεις σε θέματα γύρω από την αναπαραγωγή, τις αμβλώσεις, την παρένθετη μητρότητα, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ίση αμοιβή, την προστασία της μητρότητας και πολλά άλλα, αφού υποτίθεται ακούσουν πρώτα τους κοινωνικούς εταίρους που ανδροκρατούνται, μέσω των Γραφείων Γυναικών τους και τις Γυναικείες Οργανώσεις που ποδηγετούνται από τα πολιτικά κόμματα και τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις.

Αυτή είναι η κυρίαρχη κουλτούρα που μεταφέρεται ή και υιοθετείται ως η φυσιολογική και στις υπο εξέταση οργανώσεις, οι οποίες δεν τολμούν ή δεν επιθυμούν να γίνουν φορείς αλλαγής και προώθησης της έμφυλης ισότητας.

Τέλος, σε ό,τι αφορά τους οργανωσιακούς παράγοντες, αναλύοντάς τους σε συνάρτηση με τη φεμινιστική θεωρία, παρατηρείται μια πατριαρχική οργάνωση των δομών τους, μέσω του διοικητικού τους στυλ, αλλά και με τη διαχρονική κυριαρχία των ανδρών στη διοίκησή τους.

Κυριαρχούν οι έμφυλες αντιλήψεις με έντονο τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό στις ίδιες τις δομές τους, με γυναίκες γραμματείς, τηλεφωνήτριες, αλλά και επαγγελματικά στελέχη γυναίκες ως συνδικαλίστριες σε τομείς που κυριαρχούν οι γυναίκες, όπως οι υπηρεσίες, το εμπόριο, φροντίδα και εκπαίδευση. Υπάρχει μια πλήρης εξάρτηση των γυναικείων τμημάτων τους, σε βαθμό, που τελικά χάνουν και τον λόγο σύστασης και ύπαρξής τους, αφού οφείλουν να ακολουθούν τις οδηγίες και την πολιτική των οργανώσεών τους και δεν έχουν ελευθερία κινήσεων.

Γενικά οι οργανωτικές διαδικασίες των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων και οι τρόποι επικοινωνίας εμπεριέχουν έμφυλες αναχρονιστικές πρακτικές. Οι παραδοσιακές αρρενωπές κουλτούρες και η ανάδειξη «ανδρικών αξιών» κυριαρχούν και σε αυτές τις οργανώσεις και με μια ελάχιστη εκπροσώπηση γυναικών στην ιεραρχία τους, όσες έχουν, τους ικανοποιεί ότι έχουν ισότητα.

Η αιτιολόγηση των έμφυλων διαιρέσεων και των έμφυλων αντιλήψεων, συνηθειών, παραδόσεων, πρακτικών, πεποιθήσεων και προτύπων συμπεριφοράς επιφορτίζονται στις γυναίκες που δεν διεκδικούν, στα προβλήματα συμφιλίωσης που αντιμετωπίζουν μόνο οι γυναίκες και δεν αναλογίζονται τις δικές τους, διαχρονικά, ευθύνες στην επίλυση των προβλημάτων που επικαλούνται ότι αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

Διαπιστώνεται ότι δημιουργούν, συντηρούν και αναπτύσσουν στρατηγικές που αποκλείουν ή και περιθωριοποιούν τις γυναίκες. Όπως και στην πολιτική ζωή, θεωρείται ότι οι άνδρες είναι αυτοί που αξίζουν και που κάνουν για συγκεκριμένες θέσεις, ενώ για τις γυναίκες υπάρχουν άλλες χαμηλόβαθμες θέσεις που κρίνουν κάποιοι άνδρες, που κατέχουν εξουσία ότι γι' αυτές αξίζουν.

Όταν ένας οργανισμός δεν έχει δημιουργήσει τη δυνατότητα πρόσβασης των γυναικών στην ηγετική πυραμίδα, είναι πολύ πιο δύσκολο μια γυναίκα από μόνη της να πάρει την πρωτοβουλία και να προσπαθήσει να διεκδικήσει ηγετική θέση και να πάρει θέση στο σύστημα. Είναι εδώ που βλέπουμε και την επιφανειακή προσέγγιση.

Η σημασία που αποδίδουν στην ενδυμασία ειδικά των γυναικών και στο μη προκλητικό ντύσιμο αιτιολογεί πολλές φορές περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού θεωρούν ότι οι γυναίκες αυτές ξέφυγαν από την «καθιερωμένη» συμπεριφορά, που αρμόζει στο φύλο τους.

Ο γλωσσικός σεξισμός με τη χρήση του αρσενικού γένους κυριαρχεί στον προφορικό και γραπτό τους λόγο, όχι μόνο αφήνοντας αόρατο το θηλυκό γένος, αλλά πιστεύοντας ταυτόχρονα ότι δε διαδραματίζει κάποιο ρόλο και δεν επηρεάζει την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας, η αντικειμενοποίηση του γυναικείου σώματος, η απουσία γυναικών από τα σώματα λήψης αποφάσεων, η «φίμωση» ή και ποδηγέτηση της φωνής των γυναικών και της δράσης τους, αλλά κυρίως η πατριαρχική κουλτούρα, που επικρατεί σε θεσμούς και οργανισμούς που τάχθηκαν να υπερασπιστούν την προώθηση της έμφυλης ισότητας, δε βοηθά στην επίλυση των προβλημάτων, που θέτουν τις γυναίκες σε δυσμενέστερη θέση και δεν επιτρέπουν την καταπολέμηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Υπάρχει μια πολύ θεωρητική αντιμετώπιση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ειδικότερα του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το αναγνωρίζουν μεν ως πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί και να εξαλειφθεί, αλλά κανένα πρακτικό μέτρο δεν εισηγούνται ή προωθούν.

Ένα σημαντικό οργανωσιακό κενό είναι ότι όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, εκτός από μια, δήλωσαν ότι δεν διατηρούν αρχείο καταγγελιών, ενώ οι συνδικαλιστικές και άλλες εξειδικευμένες οργανώσεις περιγράφονται σε διάφορα έγγραφα της Ε.Ε, ως παροχείς νομικών συμβουλών και άλλης υποστήριξης στα θύματα.

Η εξωτερική εμφάνιση παρουσιάζεται ως άλλοθι για τους άνδρες, αγνοώντας ότι τα αίτια και οι παράγοντες που ενθαρρύνουν και συντηρούν τέτοιες συμπεριφορές πρέπει να αναζητηθούν αλλού, και ειδικότερα στην οργανωσιακή πατριαρχική κουλτούρα των οργανισμών τους.

Στην ιστορία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των τελευταίων τριάντα χρόνων τουλάχιστον, καμιά απεργία δεν έγινε για να υποστηρίξει έμφυλα προβλήματα, ενώ παραδέχονται ότι υπάρχει πρόβλημα στην πρακτική εφαρμογή σημαντικών νομοθεσιών, όπως είναι η προστασία της μητρότητας, η άνιση αμοιβή για ίδια ή ίσης αξίας εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση κ.α. Οι δράσεις τους περιορίζονται στα λόγια, στις σκέψεις, στις ωραίες ιδέες.

Η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα που αναπτύσσεται στο πλαίσιο των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων είναι ανδροκεντρική, όπως ανδροκεντρική είναι και σε

σημαντικό βαθμό η λήψη των αποφάσεων, αλλά και η θέσπιση των προτεραιοτήτων όσον αφορά στα μέτρα και στις πολιτικές, που σχεδιάζονται στο εσωτερικό τους και εφαρμόζονται τόσο στο εσωτερικό τους όσο και στην κοινωνία ευρύτερα. Όπως και άλλοι θεσμοί (π.χ πολιτικά κόμματα) έχουν δομηθεί και λειτουργούν στη βάση της ανδρικής εμπειρίας και της ανδρικής κατανομής και διαχείρισης του χρόνου.

7.1 Προτάσεις πολιτικής

Διαπιστώνεται μέσα από τα δεδομένα της παρουσίασης της έρευνας, όσο και από τη συζήτηση τους ότι χρειάζεται να γίνουν πολλά για να προωθηθεί έμπρακτα η έμφυλη ισότητα στην απασχόληση και ειδικότερα για να αντιμετωπιστεί και εξαλειφθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους εργασιακούς χώρους. Όπως έχουμε δει, η κουλτούρα εξαρτάται από τους στόχους του κάθε οργανισμού, τη φύση του ανταγωνισμού και άλλους παράγοντες μέσα στο περιβάλλον του και επηρεάζεται από την ανώτερη διοίκηση/ηγεσία, η οποία μπορεί να έχει μία ισχυρή επίδραση στη διαμόρφωση του στυλ της οργανωσιακής κουλτούρας που θέλει να μεταφέρει στους υπαλλήλους του.

Στη συνέχεια, προτείνονται κάποια μέτρα για αλλαγή της υφιστάμενης έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας των οργανώσεων, που συμμετείχαν στην έρευνα ως δείγμα:

I. Προτάσεις πολιτικής προς συνδικαλιστικές οργανώσεις

1. Τήρηση αρχείου καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης από όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με υποχρέωση ετήσιας ενημέρωσης σε επίσημο θεσμό του κράτους.
2. Παροχή στήριξης στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (ψυχολογική, συναισθηματική).
3. Εισαγωγή διαδικασιών διαχείρισης καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στο εσωτερικό των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.
4. Ενδυνάμωση και αύξηση του αριθμού των γυναικών συνδικαλιστριών και διαπραγματευτριών για να αναδεικνύονται έμφυλα ζητήματα ως περιεχόμενο στα αιτήματα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

5. Εκπόνηση ολοκληρωμένης στρατηγικής, οριζόντιας και κάθετης, συνεχούς επιμόρφωσης/ευαισθητοποίησης των στελεχών τους σε ζητήματα ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών με αξιοποίηση εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου.
6. Ενίσχυση της ατζέντας του κοινωνικού διαλόγου με τη δημιουργία υποδομών που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους γονείς (την εργαζόμενη μητέρα και τον εργαζόμενο πατέρα) να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις οικογενειακές τους.
7. Άμεση αυτονόμηση δράσης των Γραφείων Γυναικών που λειτουργούν στα πλαίσια της οργανωτικής τους δομής (οικονομική, καταστατική, εκλογική).

II. Προτάσεις πολιτικής προς συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις

1. Ένταξη του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης με ρήτρα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως υπάρχει αντίστοιχη για τη μητρότητα.
2. Εκπόνηση στρατηγικών και πλάνων ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο σύνολο των επιπέδων λήψης των αποφάσεων όλων των συμμετεχουσών οργανώσεων.
3. Υιοθέτηση του μέτρου της ποσόστωσης ή εξεύρεση άλλων τρόπων ενίσχυσης του αριθμού των γυναικών σε σώματα και θέσεις λήψης αποφάσεων για να βελτιώνεται η αριθμητική συμμετοχή των γυναικών και ταυτόχρονα να αναδεικνύονται τα δικαιώματα και τα προβλήματα των γυναικών ως περιεχόμενο των εκλογικών διαδικασιών και αιτημάτων που προωθούνται.
4. Καταγραφή όχι μόνο των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν ειδικά οι γυναίκες, αλλά και των βαθύτερων αιτιών και συντονισμός για την προώθηση της επίλυσης τους.
5. Λήψη πρακτικών μέτρων, που να στοχεύουν στην πάταξη της έμφυλης ανισομισθίας και στην απρόσκοπτη επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, οι οποίες κατέχουν ισότιμα και πολλές φορές ανώτερα προσόντα από τους άνδρες συναδέλφους τους.
6. Έμπρακτη προώθηση της εξάλειψης του γλωσσικού σεξισμού (προφορικού και γραπτού). Με δεδομένο ότι η γλώσσα δεν είναι κοινωνικά ουδέτερη ή αθώα, αλλά εκφράζει ιδέες,

τις οποίες επηρεάζει και τις διαμορφώνει και γίνεται φορέας πρακτικών προκατάληψης, μισογυνισμού ή/και σεξισμού.

7. Άμεση τήρηση/δημιουργία έμφυλα διαχωρισμένων στατιστικών στοιχείων, τα οποία θα προσφέρουν κατά φύλο σχετικά δεδομένα, χρήσιμα στον σχεδιασμό των διαφόρων πολιτικών (προσλήψεις, διευθυντικές θέσεις, αμοιβές, λήψη γονικών αδειών, μερική απασχόληση, προαγωγές/ανέλιξη, οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός κτλ).
8. Διεξαγωγή ερευνών/μελετών για χαρτογράφηση του έμφυλου προφίλ των οργανώσεών τους με στόχο την καταγραφή προτάσεων πολιτικής για καινοτόμες έμφυλες αλλαγές.
9. Εισαγωγή κώδικα πρακτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση με νομοθετική δέσμευση και υποχρέωση κάθε εργοδότη.
10. Δημιουργία ενός συντονιστικού οργάνου με στόχο τη δράση για αλλαγή στις νοοτροπίες, τις συμπεριφορές και τις πρακτικές της καθημερινότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.
11. Δημιουργία μιας νέας κουλτούρας, που θα λαμβάνει υπόψη και τα δυο φύλα και εξέταση και αλλαγή των συμβόλων, όπως είναι τα λογότυπα, οι σφραγίδες, οι εικόνες που φιλοξενούνται στους τοίχους των κτιρίων και των γραφείων, των αγαλμάτων όπου άνδρες και γυναίκες θα αναπαρίστανται ισότιμα.

Βασική προϋπόθεση υλοποίησης όλων των πιο πάνω, αποτελεί πιστεύω η κινητοποίηση των μηχανισμών των συμμετεχουσών οργανώσεων, ώστε να εντάξουν την ισότητα σ' όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα τους (gender mainstreaming). Ενός εργαλείου που όπως διαφάνηκε από την παρούσα έρευνα, πολλές οργανώσεις δεν γνώριζαν την έννοια αυτή.

Μπορεί λοιπόν να δημιουργηθεί μια ιδανική κουλτούρα εάν υπάρξει πολιτική βούληση, συντονισμός μεταξύ των οργανώσεων και παρακολούθηση της εξέλιξης εφαρμογής των όσων αποφασίσουν, με στόχο τα βελτιωτικά μέτρα. Δεν είναι δύσκολο να προωθηθεί η έμφυλη ισότητα, ούτε και έχει υψηλό κόστος, απλά χρειάζεται πρακτικό ενδιαφέρον και να τεθεί έμπρακτα, ψηλά στην ατζέντα των συζητήσεων τους και στον κοινωνικό διάλογο.

7.2.Ελλείψεις και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Ολοκληρώνοντας την έρευνα αυτή, θα ήταν παράλειψη να μην καταγραφούν ελλείψεις της παρούσας έρευνας και νέοι τομείς που χρήζουν διερεύνησης.

Ως ελλείψεις της παρούσας έρευνας μπορεί να καταγραφεί ο πολύ μικρός αριθμός γυναικών θυμάτων - μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και η αδιαφορία των δυο σημαντικών κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων να συμμετάσχουν (Τραπεζικός τομέας και Μέση Εκπαίδευση).

Ενδιαφέρουσα θα ήταν η διενέργεια ποσοτικής έρευνας σε οργανωμένους χώρους εργασίας και σε ανοργάνωτους, με αντικείμενο τον βαθμό ικανοποίησής τους από την προστασία που τους παρέχουν οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις (άνδρες-γυναίκες στους οργανωμένους χώρους), τη σεξουαλική παρενόχληση, την ίση αμοιβή, τις προαγωγές, τη συμφιλίωση, τον επαγγελματικό διαχωρισμό και άλλα θέματα που αφορούν την έμφυλη ισότητα στον εργασιακό χώρο.

Με αυτόν τον τρόπο, θα καταγραφεί από τη μια ο αριθμός των γυναικών και τυχόν ανδρών θυμάτων των έμφυλων διακρίσεων γενικά και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης και από την άλλη θα διαφανεί η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Ταυτόχρονα, θα διαφανεί εάν υπάρχουν τομείς, που χρήζουν μεγαλύτερης σημασίας εάν διαπιστωθεί ότι η κατάσταση είναι χειρότερη από άλλους τομείς. Επίσης, όπου διαφανεί ότι η κατάσταση είναι καλύτερη, θα μπορούν να αξιοποιηθούν ως καλές πρακτικές για άλλους εργασιακούς χώρους. Μέσα από τα αποτελέσματα της προτεινόμενης έρευνας, θα καταγραφεί εάν η έμφυλη ισότητα είναι σε καλύτερα επίπεδα στους οργανωμένους εργασιακούς χώρους, το ίδιο ή και σε χειρότερη κατάσταση από τους ανοργάνωτους.

Τέλος, θα ήταν ενδιαφέρουσα μια μελλοντική σύγκριση των συνθηκών, των διαδικασιών, των αντιδράσεων, των εμπειριών και των συμπεριφορών που υπάρχουν, όταν πλέον ο κώδικας πρακτικής στον ιδιωτικό τομέα για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης θα συμπεριλαμβάνεται στις συλλογικές συμβάσεις, για να καταδειχθεί η διαφορά με τη σημερινή κατάσταση.

8. Αντί Επιλόγου

Η έρευνα προσπάθησε να αποτελέσει την απαρχή της συζήτησης σε σχέση με τον χειρισμό των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης από συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις στην Κύπρο, και πως αυτός ο χειρισμός είναι άμεσα συνυφασμένος με την οργανωσιακή κουλτούρα των οργανώσεων και τα έμφυλα στερεότυπα που διατηρούνται εντός αυτών. Η παρούσα μελέτη, αποτελεί μια σημαντική καινοτομία και είναι μια διαλογική θεώρηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και μια βάση για κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς τον τρόπο που συντηρούν πατριαρχικές αντιλήψεις και στερεότυπα.

Προσωπικά, ομολογώ ότι δεν με ξάφνιασαν, ως ερευνήτρια, τα αποτελέσματα, αφού βίωσα από πρώτο χέρι αρκετά από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας και χαίρομαι που έβαλα το μικρό μου λιθαράκι, να αναδειχθούν και τεκμηριωθούν, στη βάση της θεωρίας της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας και της φεμινιστικής θεωρίας, τα κενά και οι αδυναμίες στις δομές των υπό διερεύνηση θεσμών/οργανώσεων. Η κουλτούρα των υπό μελέτη οργανισμών είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τους στόχους τους και άλλους παράγοντες, έχοντας με αυτόν τον τρόπο ισχυρή επίδραση στη διαμόρφωση της οργανωσιακής κουλτούρας που επιθυμούν να μεταφέρουν και να προωθήσουν στα μέλη και στους υπαλλήλους τους.

Όπως διαπιστώνεται τόσο από την παρουσίαση όσο και από τη συζήτηση των ευρημάτων, χρειάζονται ακόμα πολλές ενέργειες, δράσεις και προσπάθειες και θα περάσουν κάποιες δεκαετίες ακόμα για την αλλαγή αυτής της κουλτούρας, αφού κατά την άποψή μου δεν προβλέπεται και δεν προτίθενται στο εγγύς μέλλον οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να γίνουν πρωτοπόρες και να ανοίξουν δρόμους στην έμφυλη ισότητα και να τους μιμηθούν και άλλοι θεσμοί.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Αθανασίου, Α. (2006). «Εισαγωγή: Φύλο, εξουσία και υποκειμενικότητα μετά το 'δεύτερο κύμα'». Στο Αθηνά Αθανασίου *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική* Εκδ. Νήσος: Αθήνα, σ.σ. 13-138

Έκθεση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με τη διερεύνηση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση αλλοδαπής οικιακής βοηθού. Αρ. Φακ: Α.Κ.Ι. 67/2010, www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση. (2017). *Κυπριακή Νομοθεσία και Νομολογία. Το Αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και η Προστασία της Μητρότητας.* Συγγραφή - επιμέλεια Άννα Πηλαβάκη, [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf)

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (2012). *Ανασκόπηση Νομοθετικού Πλαισίου για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση,* Συγγραφέας: Άννα Πηλαβάκη

Ζαβλανός, Μ. (1999). *Οργανωτική Συμπεριφορά* Αθήνα: Έλλην

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2015). *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας.* Συγγραφείς: Έλλη Βαρχαλαμά, Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας, Ήρα Παπαγεωργίου. Φεβρουάριος 2015, https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/10/vivlio_isotitas.pdf

Καλογιαννάκη, Δέσποινα. (2005). «*Η Σεξουαλική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο*», <http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/2496/1/022005x03x060.pdf>

ΚΕΘΙ. (2014). Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού: Ι. Φύλο - Κοινωνία – Πολιτική, Συγγραφέας Μάρω Παντελίδου Μαλούτα

Κ.Ε.Θ.Ι. (2005). *Γυναίκες και Ανθρωπολογία: Έρευνα στις Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού.*

Κ.Ε.Θ.Ι. (2001). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην ΕΡΓΑΣΙΑ. Πρόταση Ποινικοποίησης της Συμπεριφοράς στην Ελλάδα.*

Κογκίδου Δ. & Τάκη Β. (2005). *Γυναίκες στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης - Τα Οργανωσιακά Εμπόδια.* Στο: Π. Γεωργογιάννη (Επιμ.) Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκηση Α/Βάθμιας και Β/Βάθμιας Εκπαίδευσης. Τόμος 3ος, σσ. 203-216. Πάτρα: Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών.

Μαγγόπουλος, Γ. (2014). *Η μελέτη περίπτωσης ως ερευνητική στρατηγική στην αξιολόγηση προγραμμάτων: θεωρητικοί προβληματισμοί.* Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών Τόμος ΙΣΤ, τεύχος 64 4

Μαλακασιώτου, Μ. (2015). *Η Σεξιστική Αντιμετώπιση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και η Ανάγκη Εξάλειψης των Έμφυλων Διακρίσεων.* Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Βόλος, Φεβρουάριος 2015. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας

Μπακαλάκη, Α. (1998). *Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19ου και 20ού αιώνα,* στο Γκέφου-Μαδιανού, Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 519-581

Ραγιαϊοτου, Α. (2010). *'Macho' managers and organizational heroes: competing masculinities in popular films.* *Organization*, 17(6), 659–683.
<https://doi.org/10.1177/1350508410366275>

Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα,* Εκδ. Σαββάλας, Αθήνα, σ. 67 - 8.

Παπαμιχαήλ, Σ. (2008). *Σύγχρονες Τεχνικές Management για την Προώθηση των Ίσων Ευκαιριών.* Προπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας στο ΤΕΙ Πάτρας). www.teipat.gr/isotita/docs/manage.doc

Πηλαβάκη, Α & Βακόλα, Μ. (2007). *Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.* Κεφ. 12 του επιστημονικού τόμου «Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σιδέρη 2007

Πηλαβάκη Α. (2008). *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο, Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας,* Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), Λευκωσία, σ. 29.

Σαραφίδου, Γ. (2011). *Συνάρθρωση ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων. Η εμπειρική έρευνα.* Αθήνα: Gutenberg

Σιάνου, Φ. *Χρόνος γένους θηλυκού. Το φύλο του ρολογιού-Οι συνδικαλίστριες,* www.femnetsalonica.gr/h48.doc.

Στρατηγάκη, Μ. (1996). *Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία.* Αθήνα: Πολίτης.

ΤΙΣΙΜ-ΔΕΟΚ, (2007). *«Σεξουαλική Παρενόχληση: Ένας Αθέατος Εφιάλτης στο χώρο Εργασίας» «Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτιση Στελεχών Επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών- Λευκωσία, Μάρτιος 2007. Συγγραφή-Επιμέλεια Άννα Πηλαβάκη, Διομήδους Διομήδης*

Τσέκερης, Χ. (2012). *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών,* 137-138 Α΄-Β΄, 233-251.
https://www.researchgate.net/profile/Charalambos_Tsekeris/publication/286881335_STRON

Χαραλάμπους, Χ. Ποιοτική Έρευνα στην Εκπαίδευση, ΕΠΑ 682: Εαρινό Εξάμηνο 2012-2013: Συνάντηση 5^η .

Αγγλική

Acker, J. “*Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*”. *Gender & Society*, 4(2), 1990: 139-158

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory”. In: A. J. Mills and P. Tancred (eds.), *Gendering Organizational Analysis*, pp. 248-260. Newbury Park, CA: Sage.

Acker, Joan. “From Sex Roles to Gendered Institutions.” *Contemporary Sociology*, vol. 21, no. 5, 1992, pp. 565–569. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/2075528.

Butler, J. (1990). *Αναταραχή φύλου: Ο φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας*, μτφ. Γιώργος Καράμπελας, εισαγωγή και επιστημονική επιμέλεια Βενετία Καντσά, επίμετρο Αθηνά Αθανασίου, επιμέλεια κειμένου Χριστίνα Σπυροπούλου. Αθήνα: Αλεξάνδρεια 2009).

Butler, J. (2006). *Παραστασιακές Επιτελέσεις και Συγκρότηση του φύλου: Δοκίμιο πάνω στη φαινομενολογία και τη φεμινιστική θεωρία*, pp 390 & 401.

Broadbridge, A & Hearn, J. (2008). *Gender and management: New directions in research and continuing patterns in practice*, *British Journal of Management*, (19), s1, 38-49. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>

Brooks, R.E. (1999). *Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment*. *The Georgetown Law Journal* [Vol. 88:1]

Cohen, D., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής*, Αθήνα: Μεταίχμιο

Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Research methods in education (4th ed.)*. London: Routledge

Connell, R. W. and Messerschmidt, J.W. (2005). “*Hegemonic masculinity: Rethinking the concept*”. *Gender and Society* 19(6):829-859

Council of Europe (2004). *Gender mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) Directorate General of Human Rights, Strasbourg

Dean H. (2006). *Women in trade unions methods and good practices for gender mainstreaming*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Institute for the Equality of Women and Men, Brussels.

European Commission. (2018). *Report on equality between women and men in the EU*, https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5lbFZ99uRRUJ:https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm%3Fdoc_id%3D50074+&cd=7&hl=en&ct=clnk&gl=cy&client=firefox-b-d

European Union Agency for Fundamental Rights-FRA. (2014). *Violence against women: an EU-wide survey. Results at a glance*

European Women's Lobby. (2010). *Towards a Europe Free from All Forms of Male Violence against Women*, Position Paper Prepared by the EWL Centre on Violence against Women

Ely, R & Irene Padavic, I. (2007). *A Feminist Analysis of Organizational Research on Sex Differences*. *Academy of Management Review* 2007, Vol. 32, No. 4, 1121-1143.

Evans, M. (2004). *Φύλο και κοινωνική θεωρία / Mary Evans · μετάφραση Αλέξανδρος Κιουπκιολής*. - 1η έκδ. - Αθήνα: Μεταίχμιο, 2004 (Μελέτες για το Φύλο)

Feld. L. (2001). *Along the Spectrum of Women's Rights Advocacy: A Cross-Cultural Comparison of Sexual Harassment Law in the United States and India*. *Fordham International Law Journal* Volume 25, Issue 5 2001 Article 5, p1232-1233

Finley, L. (1989). *"Breaking Women's Silence in Law: The Dilemma of the Gendered Nature of Legal Reasoning"* (1989). *Faculty Scholarship Series*. Paper 4011. http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4011

Harding. S. (1987). *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press.

Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. Garden City, NJ: Doubleday.

Hayton, J, Biron, M, Christiansen, L, Kuvaas, B. (2012). *Global Human Resource Management*, Casebook, <http://bit.do/endJp>

Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications

Hofstede, G & Gert Jan Hofstede, Michael Minkov. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd Edition, McGraw-Hill USA

Gaber, Milica Antić. (2004). *VIOLENCE in the EU examined: policies on violence against women, children and youth in 2004 EU accession countries* / University of Ljubljana, Faculty of Arts, 2009. 1st ed, <http://www.svri.org/euviolence.pdf>

Gherardi, S. (1996). 'Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World' *Gender Work and Organization* Vol 3 No 4 pp 187–201

Glenda Strachan, John Burgess, Lindy Henderson. (2007). "Equal employment opportunity legislation and policies: the Australian experience", *Equal Opportunities International*, Vol. 26 Iss: 6, pp.525 - 540

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books. Republished 1993.

Kim, S & Kleiner H, Brian. (1999). "Sexual harassment in the workplace", *Equal Opportunities International*, Vol. 18 Iss: 2/3/4, pp.20

Kostera, M. (2007). *Organizational ethnography: Methods and inspirations*. Studentlitteratur, Lund, 2007

Kotter P, John & Heskett I. James. (1992). *Corporate Culture and Performance*, New York: Free Press.

Kroeber, A. L. and Kluckhohn, C. (1963) *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. New York: Vintage. [Google Scholar](#)

Kwolek-Folland, A. (2001). *The Personal is International: Sexual Harassment Narratives and the Corporation*, 2009MICH. ST. L. REV 915

Ledwith, Sue. (2012). *Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion*. For special issue of *Transfer on Trade Union Cultures*. Volume 18(2). 1 May

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. London: Sage Publications.

McGinley, A. C (2008). "Creating Masculine Identities: Bullying and Harassment "Because of Sex"". *Scholarly Works*. Paper 18. <http://scholars.law.unlv.edu/facpub/18>

Mac Kinnon. C.A. (1992). 'Feminism, Marxism, method and the state. An agenda for theory', *Signs, Journal of Women in Culture and Society*, Special Issue: Feminist Theory, Spring, Vol. No 3.

MacKinnon, C. (1991). *Reflections on Sex Equality under Law*. *The Yale Law Journal*, Vol. 100, No. 5, Centennial Issue (Mar., 1991), pp. 1302. Published by: The Yale Law Journal Company, Inc. <http://www.jstor.org/stable/796693>

McKinnon, C. (1979). *"Sexual Harassment of Working Women"*, New Haven and London, Yale University Press

McGolgan, Aileen. (2004). The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor XReport on *Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States* UAL

Martin, P. Yancey. (2004). *Gender as Social Institution*, Social Forces, June 2004, Volume 82, Number 4, p.p:1249-1273.

Martin, P. Yancey. *Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity Gender, Work and Organization*. Vol. 13 No. 3 May 2006. Blackwell Publishing Ltd 2006

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. London: Sage Publications.

Mathews, A. *The Sexual Harassment Revolution: Employer Liability for Third Party Sexual Harassment*, Citation: 65 UMKC L. Rev. 977 1996-1997

Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000, January/February). *A modest manifesto for shattering the glass ceiling*. Harvard Business Review, 78, 1, 126-136.

Pettigrew, M, Andrew. (1979). *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24, No. 4, Qualitative Methodology, 1979), pp. 570-581

Rutherford, S. (2001). *Organizational cultures, women managers and exclusion*. Women in Management Review, 16, 371–373.

Scott J, W. (1999). *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press, 1988; Revised edition, 1999.

Shakesaft, C. (1989). *Women in Educational Administration*. Newbury Park, California: Sage Publications.

Smaus, G. (1998). «*Social Control and Gender Relationship*», Saarbrugen

Smart, C. (1995). *Law, Crime and Sexuality*, Sage publ., London-Thousand Oaks-New Delhi, 1995:42-43

Smith D, E. (1990). *The Conceptual Practices of Power, a Feminist Sociology of Knowledge*. Boston: Northeastern University Press

Spivak, C.G. (1987). *In Other Worlds. Essays in Cultural Politics*. New York/London: Methuen, 197-221.

Kathryn A. Sielbeck- Bowen, Sharon Brisolaro, Denise Seigart, Camille Tischler, Elizabeth Whitmore. (2002). *Exploring feminist evaluation: The ground from which we rise*, <https://doi.org/10.1002/ev.62>

Silverman, D. (1998). *Qualitative Research, Theory, method and practice*, London: Sage

Strachan, G., Burgess, J., Henderson, L. (2007). *"Equal employment opportunity legislation and policies: the Australian experience"*, Equal Opportunities International, Vol. 26 Iss: 6, pp.525 – 540

Thomas, A.M & Kitzinger, C. (1997). *Sexual Harassment Contemporary Feminist, Perspective*, Open University Press Buckingham - Philadelphia, 1997:7

Walby, Sylvia. (1999). 'The new regulatory state: the social powers of the European Union' *British Journal of Sociology*, 50, 1, 118-140,
<http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/Gender%20and%20the%20new%20economy.pdf>

Walby, S. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell

Willig, C (1964). *Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method*. Open University Press Buckingham. Philadelphia.
<https://pdfs.semanticscholar.org/5b09/c1880b6eca96b86a06d6a941a70c36623a23.pdf>

Webpages

Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, (CEDAW),
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης
<http://www.domviolence.org.cy/wp-content/uploads/2017/09/Σύμβαση-της-Κωνσταντινούπολης.pdf>

Η Φεμινιστική προσέγγιση στην κοινωνική έρευνα, <http://socialpolicy.gr/2013/11/%CE%B7->

Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL>

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ για την Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ, (2017/2897(RSP)
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-8-2017-0576_EL.html?redirect

Παραρτήματα

Παράρτημα I: Έντυπο Συναίνεσης



Πανεπιστήμιο Κύπρου

Διδακτορικό Πρόγραμμα «Σπουδές Φύλου»

Έντυπο Συναίνεσης

Έντυπο Συναίνεσης για την/τον (όνομα εκπροσώπου Οργάνωσης):

Θα εκτιμούσα ιδιαίτερα, αν λαμβάνατε μέρος στην ποιοτική έρευνα που διεξάγω και έχει ως θέμα της τη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα της Κύπρου προώθησε την ισότητα των φύλων εντός των δομών του, αλλά και στην αγορά εργασίας ευρύτερα με ιδιαίτερη αναφορά στο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Επιβλέπουσα καθηγήτρια μου είναι η Δρ. Αλεξία Παναγιώτου, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Δημόσιας Διοίκησης του Πανεπιστημίου Κύπρου, Email: alexiap@ucy.ac.cy τηλ.: 22893618, με την έγκριση της οποίας διεκπεραιώνω αυτήν την έρευνα.

Η συμμετοχή σου στην παρούσα έρευνα είναι εθελοντική και η συνέντευξη θα ηχογραφηθεί και στη συνέχεια θα απομαγνητοφωνηθεί.

Διάρκεια:

Η συνέντευξη αναμένεται να διαρκέσει περίπου μία ώρα.

Ερευνήτρια: Άννα Πηλαβάκη, **PhD** Candidate, Email: pilavaki@mail.com, Τηλ: 99615600

Εμπιστευτικότητα και Ανωνυμία:

Οι πληροφορίες, που θα δώσετε, θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές και κανένας άλλος, εκτός από εμένα και την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, δεν θα έχει πρόσβαση σε αυτές.

- Κατανοώ ότι αποσπάσματα από τις απαντήσεις μου στην έρευνα μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές δημοσιεύσεις. Όλα τα αποσπάσματα θα είναι ανώνυμα.
- Δίνω την συγκατάθεσή μου να γίνει ηχογράφηση της συνέντευξης.
- Με πλήρη επίγνωση όλων των παραπάνω, *συναινώ εκούσια* να συμμετάσχω στην έρευνα.

Όνομα Συμμετέχοντα:

Υπογραφή Συμμετέχοντα:

Ημερομηνία:

.....

Παράρτημα II: Δελτίο Συνέντευξης Θυμάτων

Σκοπός της έρευνας αυτής, είναι η κριτική φεμινιστική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα της Κύπρου αντιμετώπισε το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με βασικό άξονα ανάλυσης την οργανωσιακή θεωρία (εξουσία, δομή, οργάνωση). Θα ήθελα να αρχίσουμε τη συνέντευξη με μερικές προσωπικές ερωτήσεις για το θέμα αυτό.

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

A1.Φύλο:

A2.Ηλικία:

A3.Οικογενειακή κατάσταση:

A4.Αριθμός παιδιών: Αγόρια : Κορίτσια:

A5.Ακαδημαϊκά προσόντα:

A6. Θέση Εργασίας:

A7. Χρόνια Υπηρεσίας:

A8. Χρόνια μέλος στη Συνδικαλιστική Οργάνωση:

A9. Ιεραρχική θέση στην Οργάνωση:

B. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΤΥΛ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

B1. Επιδεικνύεται από τη συνδικαλιστική σας οργάνωση έμπρακτο ενδιαφέρον για τα εξειδικευμένα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία; Εξηγήστε

B2. Πιστεύετε ότι οι ίδιες οι γυναίκες έχουν μερίδιο ευθύνης για τα προβλήματα που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν στην εργασία;

B3. Πιστεύετε ότι πιθανόν να ευθύνεται το σύστημα και οι δομές της Οργάνωσής σας; Εξηγήστε παρακαλώ.

B4. Εσείς προσωπικά, ποια προβλήματα αντιμετωπίσατε; Πώς τα επιλύσατε;

B5. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν τα προσόντα και την προσωπικότητα για να αναλάβουν ανώτατες ιεραρχικά θέσεις; Εξηγήστε παρακαλώ

B6. Υπάρχουν σε αυτό το περιβάλλον διακριτοί ρόλοι για άνδρες και γυναίκες; Περιγράψτε

B7. Τι ρόλο πιστεύετε ότι διαδραματίζει το συνδικαλιστικό κίνημα στην επίτευξη της ισότητας των φύλων; Περιγράψτε

B8. Πιστεύετε ότι οι άντρες είναι πιο «προνομιούχοι» από τις γυναίκες, λόγω του φύλου τους; Περιγράψτε

Γ. ΕΜΦΥΛΕΣ ΑΝΤΙΑΗΨΕΙΣ/ΠΕΠΟΙΟΘΗΣΕΙΣ

Γ1. Υπάρχουν, στο εργασιακό σας περιβάλλον, διακριτοί ρόλοι για άνδρες και γυναίκες; Περιγράψτε παρακαλώ

Γ2. Με ποιους τρόπους πιστεύετε θα ενθαρρύνονταν οι γυναίκες να διεκδικήσουν και αναλάβουν θέσεις ευθύνης;

Γ3. Ποια εμπόδια, κατά τη γνώμη σας συναντούν οι γυναίκες ως προς την ανέλιξή τους που δεν συναντούν οι άντρες;

Γ4. Τι θα βοηθούσε, πιστεύετε, τις γυναίκες να ασχοληθούν εξίσου με τους άντρες με τον συνδικαλισμό; Ποιες δράσεις έχετε κάνει για τον σκοπό αυτό;

Γ5. Πως αξιολογείτε την αντιμετώπιση των συνέδρων σας στις γυναίκες υποψήφιες;

Γ6. Επικρατεί η αντίληψη, στην κυπριακή κοινωνία, ότι η ενεργός ανάμειξη με τα κοινά είναι περισσότερο «αντρική υπόθεση»; Συμφωνείτε με αυτή τη δήλωση;

Δ. ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Δ1. Πώς αντιμετωπίζονται άνδρες και γυναίκες στη δική σας Οργάνωση αλλά και στον εργασιακό σας χώρο; Περιγράψτε

Δ2. Πιστεύετε ότι πρέπει να προωθηθεί μια νέα έμφυλη κουλτούρα από το συνδικαλιστικό κίνημα; Περιγράψτε

Δ3. Πόσο ακούγεται η φωνή των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα και πόσες ευκαιρίες σας δίνονται για εμπλοκή;

Δ4. Υπάρχουν, πιστεύετε, θεσμικά εμπόδια/πρακτικές και διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων που άμεσα ή έμμεσα αποκλείουν ή αποθαρρύνουν τις γυναίκες να συμμετέχουν; Περιγράψτε

Δ5. Πόσο ακούγεται η φωνή των γυναικών στη διαμόρφωση αιτημάτων/προτεραιοτήτων, που αφορούν ειδικά τις γυναίκες, λόγω του φύλου τους;

Δ6. Ενθαρρυνθήκατε ποτέ για να εμπλακείτε σε Σώματα Λήψης Αποφάσεων της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης;

Ε.ΣΥΝΗΘΕΙΕΣ/ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ/ΠΑΡΑΔΟΣΕΙΣ/ΠΡΟΤΥΠΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ/ΓΛΩΣΣΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

E1. Ο χρόνος, που ορίζεται από τη συνδικαλιστική σας οργάνωση, για συνεδρίες/συναντήσεις κτλ είναι βολικός για εσάς να συμμετέχετε; Εάν όχι, το έχετε αναφέρει και πόσο σας έλαβαν υπόψη τους;

E2. Πώς αντιμετωπίζει η δική σας οργάνωση το ζήτημα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας;

E3. Ποιες συμπεριφορές θεωρούνται ως ανεπιθύμητες και προκλητικές στον εργασιακό σας χώρο ή και στην Οργάνωσή σας, περιλαμβανομένης της ενδυμασίας και για ποιο λόγο;

E4. Ποια είναι η άποψή σας για το γεγονός ότι οι άνδρες επιβραβεύονται κοινωνικά, όταν δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα, ενώ αντίθετα οι γυναίκες επιβραβεύονται όταν είναι υποχρεωτικές και παθητικές; Εξηγήστε

E5. Πιστεύετε ότι υπάρχουν περιπτώσεις, που ευθύνεται η ίδια η γυναίκα είτε με το ντύσιμο της, είτε με τη γενικότερη συμπεριφορά της; Εξηγήστε

ΣΤ. ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Στ1. Η σεξουαλική παρενόχληση, στον χώρο εργασίας, πιστεύετε ότι είναι ένα υπαρκτό φαινόμενο; Εάν ναι, με ποιους τρόπους ασχολήθηκαν με την αντιμετώπισή του;

Στ3. Τι χρειάζεται να αλλάξει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και γενικότερα στους χώρους εργασίας και στην κοινωνία για πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου; Εξηγήστε

Στ4. Υποστηρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας και ότι πρέπει να εξετάζεται σε επίπεδο εξουσίας και δύναμης μεταξύ των δύο φύλων; Συμφωνείτε και εάν ναι, για ποιο λόγο;

Στ5. Συμφωνείτε με τη δήλωση ότι οι άνδρες κυριαρχούν και εξουσιάζουν, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούνται και εξουσιάζονται; Εξηγήστε

Στ6. Πιστεύετε ότι η κουλτούρα των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων είναι φιλική προς τις γυναίκες;

Στ.7 Οι πρακτικές και διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων πιστεύετε ότι αποθαρρύνουν τέτοιες καταγγελίες; Περιγράψτε

Z. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΒΙΩΜΑΤΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΠΑΡΑΠΟΝΟΥ

Z1. Όταν αναφέρατε στη συνδικαλιστική σας οργάνωση τη σεξουαλική παρενόχληση, πώς αντέδρασε και πώς το χειρίστηκε;

Z2. Τι φύλο είχε ο/η συνδικαλιστής/στρια σας; Θα προτιμούσατε να ήταν του αντίθετου φύλου και γιατί;

Z3. Σας ενθάρρυναν να προβείτε σε καταγγελία; Πώς σας αντιμετώπισαν;

Z4. Σας παρείχαν στήριξη στη συνέχεια; Με ποιον τρόπο; Ποια ανάγκη στήριξης είχατε εσείς;

Z5. Σας παρέπεμψαν σε άλλο δημόσιο φορέα για υποβολή παραπόνου ή το ανέλαβαν οι ίδιοι;

Z6. Πόσο ευχαριστημένη μείνατε από την αντιμετώπιση που είχατε και τι θα αναμένατε εσείς από τη συνδικαλιστική σας οργάνωση και δεν το είχατε;

Z7. Μετά την υποβολή παραπόνου σε δημόσιο φορέα, ποια στήριξη είχατε είτε από τη συνδικαλιστική οργάνωση είτε από τον φορέα;

Z8. Ποια προβλήματα αντιμετωπίσατε μετά την καταγγελία; Νιώσατε καθόλου ότι αμφισβητείστε; Σας έκαναν να νιώσετε άσχημα; Περιγράψτε

(Εκτός από τις πιο πάνω ερωτήσεις ο/η ερευνητής/τρια ανάλογα με την απάντηση, μπορεί να προσθέσει ή και να αφαιρέσει ερωτήσεις, όταν κρίνει ότι είναι σημαντικό για τη μελέτη μας).

ΙΩΑΝΝΑ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

Παράρτημα III: Δελτίο Συνέντευξης Εκπροσώπων Οργανώσεων

Σκοπός της έρευνας αυτής, είναι η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα της Κύπρου προώθησε την ισότητα των φύλων εντός των δομών του, αλλά και στην αγορά εργασίας ευρύτερα, με ιδιαίτερη αναφορά στο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Θα ήθελα να αρχίσουμε τη συνέντευξη με μερικές προσωπικές ερωτήσεις για το θέμα αυτό.

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

A1. Φύλο:

A2. Ακαδημαϊκά προσόντα:

A3. Χρόνια Υπηρεσίας στην Οργάνωση:

A4. Ιεραρχική θέση στην Οργάνωση:

A5. Χρόνια στην ηγετική θέση

B. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΤΥΛ ΗΓΕΣΙΑΣ

B1. Ποιος ο ρόλος των γυναικών στην Οργάνωση σας; Εξηγήστε παρακαλώ

B2. Πιστεύετε ότι παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες για πρόσβαση και ανέλιξη σε ηγετικές θέσεις; Εξηγήστε παρακαλώ

B3. Εάν δεν υπάρχει ίση πρόσβαση γυναικών και ανδρών στις θέσεις αυτές, πού νομίζετε, ότι οφείλεται, εσείς;

B4. Ποια η γνώμη σας για την ποσόστωση; Εξηγήστε τον λόγο.

B5. Πώς βλέπετε σήμερα την ανάληψη της προεδρίας από γυναίκα; Γιατί;

B6. Θα άλλαζε κάτι; Εάν ναι, σε τι;

B7. Πιστεύετε ότι η κυπριακή κοινωνία θα έβλεπε θετικά ή αρνητικά μια τέτοια αλλαγή; Γιατί;

B8. Η ίση εκπροσώπηση γυναικών- αντρών στο Συμβούλιό σας θα είχε οποιαδήποτε θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα; Γιατί;

Γ. ΕΜΦΥΛΕΣ ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ/ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ

Γ1. Πιστεύετε ότι οι άντρες είναι πιο «προνομιούχοι» από τις γυναίκες, λόγω του φύλου τους; Περιγράψτε

Γ2. Δείχνουν το ίδιο ενδιαφέρον και τα δυο φύλα να εμπλακούν σε Σώματα Λήψης αποφάσεων; Εξηγείστε

Γ3. Ποια εμπόδια κατά τη γνώμη σας συναντούν οι γυναίκες ως προς την ανέλιξή τους που δεν τα συναντούν οι άντρες; Περιγράψτε

Γ4. Οι κατασκευασμένοι έμφυλοι ρόλοι ποια σημασία διαδραματίζουν στην ύπαρξη εμποδίων στην επαγγελματική πορεία των γυναικών;

Γ5. Καταβάλλετε κάποια συγκεκριμένη προσπάθεια εξάλειψης των εμποδίων αυτών; Σε ποιες δράσεις έχετε προβεί για τον σκοπό αυτό; Περιγράψτε

Δ. ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΗΓΕΣΙΑΣ

Δ1. Λαμβάνεται υπόψη το φύλο στις πολιτικές σας; Περιγράψτε

Δ2. Ακούγεται η φωνή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεών σας και πόσες γυναίκες εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία; Περιγράψτε

Δ3. Υπάρχουν, πιστεύετε, θεσμικά εμπόδια/πρακτικές και διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων που άμεσα ή έμμεσα αποκλείουν ή αποθαρρύνουν τις γυναίκες να συμμετέχουν; Περιγράψτε

Δ4. Με ποιους τρόπους εντάσσεται το φύλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις;

Δ5. Συλλέγετε δεδομένα και στατιστικά ανά φύλο και πώς επηρεάζει το κάθε φύλο τις πολιτικές σας ; Περιγράψτε

Δ6. Με ποιους τρόπους διερευνάτε τις ανάγκες των γυναικών εργαζομένων; Εξηγήστε

Γ7. Προωθήσατε κοινές δράσεις με άλλες οργανώσεις για να προωθήσετε την έμφυλη ισότητα; Περιγράψτε

Ε.ΣΥΝΗΘΕΙΕΣ/ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ/ΠΑΡΑΔΟΣΕΙΣ/ΠΡΟΤΥΠΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ/ΓΛΩΣΣΑ

E1. Πιστεύετε ότι η κουλτούρα του οργανισμού σας είναι το ίδιο φιλική για άνδρες και γυναίκες; Με ποια δείγματα γραφής το τεκμηριώνετε;

E2. Έχετε στο μυαλό σας ένα τυπικό ένδυμα για άντρες επαγγελματίες; Εάν ναι ποιο;

E3. Υπάρχει αντίστοιχο για γυναίκες; Εάν ναι, ποιο;

E4. Τι δεν θα σας άρεσε στην εμφάνιση και στη συμπεριφορά ενός άντρα υπαλλήλου;

E5. Τι δεν θα σας άρεσε στην εμφάνιση και στη συμπεριφορά μιας γυναίκας υπαλλήλου;

E6. Έχετε άτυπες συναντήσεις με συναδέλφους εκτός γραφείου;

E7. Εάν ναι, ποια είναι κατά κύριο λόγο τα βασικά θέματα που συζητούνται στα γραφεία και συναντήσεις, εντός εργασιακού χώρου και δεν αποτελούν θέματα της εργασίας, π.χ. ποδόσφαιρο, πολιτική κτλ

E8. Ποιοι είναι οι πιο στενοί συνεργάτες σας;

ΣΤ. ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Στ1. Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας πιστεύετε ότι είναι ένα υπαρκτό φαινόμενο; Εάν ναι, με ποιους τρόπους ασχοληθήκατε με την αντιμετώπισή του;

Στ2. Πιστεύετε ότι υπάρχουν περιπτώσεις που ευθύνεται η ίδια η γυναίκα είτε με το ντύσιμό της, είτε με τη γενικότερη συμπεριφορά της; Εξηγήστε

Στ3. Ποιες διαδικασίες έχετε εισαγάγει εσωτερικά για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου;

Στ4. Έχετε δεχτεί καταγγελίες και εάν ναι, πώς τις χειριστήκατε; Διατηρείτε Αρχείο Καταγγελιών; Πώς το αξιοποιείτε; Περιγράψτε .

Στ5. Ποιες διαδικασίες έχετε εισαγάγει για τη στήριξη των θυμάτων; Περιγράψτε.

Στ6. Γιατί πιστεύετε ότι υπάρχει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο; Εξηγήστε.

Στ7. Στη δική σας Οργάνωση έχετε υιοθετήσει κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης; Μπορώ να έχω ένα αντίγραφο; Εάν όχι, για ποιο λόγο;

Στ8. Σας έχει τύχει τέτοιο περιστατικό και αν ναι, πώς το χειριστήκατε;

Εάν χρειαστώ πρόσβαση σε αρχειακό υλικό σας θα μπορούσα να έχω την άδειά σας να μελετήσω, σχετικά με την έρευνά μου, κείμενα σας, για αρχειακή ανάλυση;

Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας στην έρευνά μου και για τον χρόνο που μου αφιερώσατε. Η έρευνα θα σας κοινοποιηθεί όταν ολοκληρωθεί.

(Οι πιο πάνω ερωτήσεις δεν είναι περιοριστικές, αλλά καθοδηγητικές).

Παράρτημα IV: Δημογραφικά Θυμάτων

Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης										
A/A	Φύλο	Ηλικία	Οικογενειακή Κατάσταση	Επίπεδο εκπαίδευσης	Απασχόληση (ιδιωτικό, ημιδημόσιο, δημόσιο τομέα)	Χρόνια υπηρεσίας	Μέλος οργάνωσης εργαζομένων	Παροχή στήριξης από Εκπρόσωπο Οργάνωσης Εργαζομένων	Προέβη σε επίσημη καταγγελία	Εκδικητικές Ενέργειες
1	Γυναίκα	28	Άγαμη	Ανώτερη	Ημιδημόσιο	7	Ναι	Όχι	Ναι	Ναι
2	Γυναίκα	41	Έγγαμη	Τριτοβάθμια	Δημόσιο	22	Όχι	Ναι	Ναι	Όχι
3	Γυναίκα	37	Έγγαμη	Τριτοβάθμια	Ημιδημόσιο	17	Ναι	Όχι	Ναι	Ναι
4	Γυναίκα	54	Διαζευγμένη	Τριτοβάθμια	Ιδιωτικό	7	Ναι	Όχι	Ναι	Ναι
5	Γυναίκα	57	Έγγαμη	Τριτοβάθμια	Ιδιωτικό	35	Ναι	Ναι	Όχι	Όχι

Παράρτημα V. Δημογραφικά Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Δημογραφικά Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ¹⁵⁰										
A/A	Φύλο	Οργάνωση Ιδιωτικού/ ημιδημόσιου/ δημόσιου τομέα ή εκπαιδευτική οργάνωση ή τμήματα γυναικών	Ηλικία	Επίπεδο εκπαίδευσης	Χρόνια υπηρεσίας στην Οργάνωση	Χρόνια υπηρεσίας σε ηγετική θέση	Ποσόστωση στην οργάνωση	Ποσοστό γυναικών στο Γενικό συμβούλιο	Ποσοστό γυναικών στην Εκτελεστική Γραμματεία/Συμβούλιο	Ποσοστό γυναικών μελών
ΣΟ1	Άνδρας	Ιδιωτικός/ ημιδημόσιος	47	Τριτοβάθμια	22	5	Όχι	5,5%	0%	37%
ΣΟ2	Γυναίκα	Ιδιωτικός/ ημιδημόσιος	57	τριτοβάθμια	31	11	Όχι	28,5%	9,5%	40%
ΣΟ3	Άνδρας	Ιδιωτικός/ ημιδημόσιος	60	τριτοβάθμια	20	7	Ναι	19%	0%	10%
ΣΟ4	Άνδρας	Ημιδημόσιος	74	Δευτεροβάθμια	50	12	Όχι	26,5%	9%	35%
ΣΟ5	Άνδρας	Δημόσιος	74	Τριτοβάθμια	50	24	Όχι	26%	22%	51%
ΣΟ6	Άνδρας	Εκπαιδευτική	45	Τριτοβάθμια	15	7	Όχι	16%	14%	80%
ΣΟ7	Άνδρας	Εκπαιδευτική	47	Τριτοβάθμια	17	5	Όχι	6,5%	0%	2%

¹⁵⁰ Όπου ΣΟ-Συνδικαλιστική Οργάνωση και όπου ΓΤΣΟ- Γυναικείο Τμήμα Συνδικαλιστικής Οργάνωσης

Δημογραφικά Συνδικαλιστικών Οργανώσεων¹⁵¹

A/A	Φύλο	Οργάνωση Ιδιωτικού/ ημιδημόσιου/ δημόσιου τομέα ή εκπαιδευτική οργάνωση ή τμήματα γυναικών	Ηλικία	Επίπεδο εκπαίδευσης	Χρόνια υπηρεσίας στην Οργάνωση	Χρόνια υπηρεσίας σε ηγετική θέση	Ποσόστωση στην οργάνωση	Ποσοστό γυναικών στο Γενικό συμβούλιο	Ποσοστό γυναικών στην Εκτελεστική Γραμματεία/Συμβούλιο	Ποσοστό γυναικών μελών
ΓΤΣΟ1	Γυναίκα	Τμήμα Γυναικών	52	Τριτοβάθμια	20	15	Όχι	5,5%	0%	37%
ΓΤΣΟ2	Γυναίκα	Τμήμα Γυναικών	50	Τριτοβάθμια	26	11	Όχι	28,5%	9,5%	40%
ΓΤΣΟ3	Γυναίκα	Τμήμα Γυναικών	54	Τριτοβάθμια	25		Όχι	26%	22%	51%
ΓΤΣΟ3	Άνδρας	Τμήμα Γυναικών	46	Τριτοβάθμια	15 (μήνες)		Όχι	26%	22%	51%

¹⁵¹ Όπου ΣΟ-Συνδικαλιστική Οργάνωση και όπου ΓΤΣΟ- Γυναικείο Τμήμα Συνδικαλιστικής Οργάνωσης

Παράρτημα VI. Δημογραφικά Εργοδοτικών Οργανώσεων

Δημογραφικά Εργοδοτικών Οργανώσεων ¹⁵²								
A/A	Φύλο	Οργάνωση Ιδιωτικού/ ημιδημόσιου/ δημόσιου τομέα	Ηλικία	Επίπεδο εκπαίδευσης	Χρόνια υπηρεσίας	Χρόνια υπηρεσίας σε ηγετική θέση	Ποσόστωση στην οργάνωση	Συμμετοχή γυναικών στα ανώτερες οργανικές βαθμίδες της οργάνωσης
EO1	Άνδρας	Ιδιωτικός & Ημιδημόσιο	55	Τριτοβάθμια	26	1	Όχι	0,8%
EO2	Άνδρας	Ιδιωτικό	57	Τριτοβάθμια	31	15	Όχι	20%

¹⁵² Όπου ΕΟ-Εργοδοτική Οργάνωση

Παράρτημα VII. Κωδικοποίηση

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΚΩΔΙΚΟΙ ΝΝΙΝΟ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΠΟΙΕΣ ΟΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΑΠΟ ΤΟΝ ΧΕΙΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΤΟΥΣ, ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ;	Εξωτερική εμφάνιση	Υπάρχει εσωτερικήυση των επιπτώσεων των έμφυλων οργανισμών από τα θύματα σε ότι αφορά την ενδυμασία και τον ρόλο της μητρότητας
	Μερίδιο ευθύνης γυναικών	
	Κουλτούρα Σ.Ο	Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προώθηση της ισότητας θεωρείται σημαντικός και αναμένονται έμπρακτες αποδείξεις και περισσότερες αποτελεσματικές δράσεις
	Προώθηση ισότητας	
	Ρόλος Σ.Ο	Η σεξουαλική παρενόχληση υπάρχει, αλλά δεν υπάρχουν μηχανισμοί στήριξης των θυμάτων ούτε εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων ούτε και κάπου αλλού. Τα θύματα μένουν μόνα και αβοήθητα, ακόμα και από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις.
	Σεξουαλική παρενόχληση	
Προσωπικά βιώματα από ΣΟ		
Ενδιαφέρον Σ.Ο. για θύματα		
ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ ΜΕ ΤΡΟΠΟ ΕΚΔΗΛΩΝΕΤΑΙ Η ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	Πρακτικές/ διαδικασίες	Υπάρχουν έντονα πατριαρχικές δομές και διακριτοί ρόλοι στις οργανώσεις, σχεδόν αποκλειστικά ανδροκρατούμενες
	Πατριαρχικές αντιλήψεις	Οι γυναίκες βρίσκονται σε δευτερεύουσες θέσεις
	Καταστατικά οργανώσεων	Υπάρχει τομεακός επαγγελματικός διαχωρισμός στο εσωτερικό τους με την πλειοψηφία γυναικών ως γραφείων και άνδρες συνδικαλιστές
	Γυναίκες στην ιεραρχία	Δεν προωθούνται με την ίδια μαχητικότητα τα «γυναικεία» ζητήματα και προβλήματα όπως τα γενικότερα

ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ;	Διακριτοί ρόλοι	Ενώ γνωρίζουν τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες δεν δρουν για να εξαλειφθούν
	Δράσεις για προώθηση ισότητας	Για το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έκαναν τίποτα στην πράξη και άφησαν τους θύτες ελεύθερους να δρουν και τα θύματα να υποφέρουν. Ούτε καν βασική πρόνοια της νομοθεσίας δεν προώθησαν ή υιοθέτησαν οι ίδιοι που αφορά τον Κώδικα
	Δράσεις για πρόληψη και καταπολέμηση σεξουαλικής παρενόχλησης	Δεν υπάρχει συλλογική δράση για προώθηση της έμφυλης ισότητας και παραμένουν στη ρητορική ως ένα θέμα που μάλλον «πουλά».
	Εμπόδια γυναικών	Δεν προώθησαν ή υιοθέτησαν την ποσόστωση ή το gender mainstreaming ούτε καν στο εσωτερικό των οργανώσεων τους, ενώ αναγνωρίζουν ότι αυτά θα βοηθήσουν.
	Ποσόστωση	Ενώ η συμφιλίωση αναγνωρίζεται ως το σοβαρότερο εμπόδιο για τις γυναίκες, δεν κατάφεραν να επιλύσουν το πρόβλημα, παρά τη μαζική συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας
	Gender mainstreaming	Υπάρχει έντονος γλωσσικός σεξισμός στον προφορικό και γραπτό τους λόγο, με τρόπο που παραμένει αόρατο το θηλυκό γένος.
	Συμφιλίωση	Δίνεται μεγαλύτερη σημασία στην ενδυμασία των γυναικών και αποτελεί και λόγο ενοχοποίησης των γυναικών σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης
	Συνεργασία οργανώσεων για προώθηση έμφυλης ισότητας	Η «μη καθιερωμένη» συμπεριφορά ισχύει περισσότερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες.
	Γλωσσικός σεξισμός	Υπάρχουν έντονες έμφυλες αντιλήψεις, τις οποίες δικαιολογούν λόγω του πατριαρχικού κυπριακού συστήματος, το οποίο μπορούν, εάν έχουν τη βούληση, να εργαστούν από κοινού να το εξαλείψουν. Αντί τούτου το υιοθετούν και στο εσωτερικό τους και επιφορτίζουν ευθύνες στις ίδιες τις γυναίκες.
	Ενδυμασία	
Έμφυλες αντιλήψεις		
Ευθύνη γυναικών		

ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΑΛΛΟΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ, ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΗΡΕΑΣΑΝ ΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ;	Χειρισμός γυναικών θυμάτων	Ο χειρισμός των γυναικών θυμάτων καταδεικνύει προχειρότητα και αδιαφορία ή άγνοια για τις συνέπειες της σεξ. παρενόχλησης στα θύματα.
	Χειρισμός καταγγελιών θυμάτων	Ο χειρισμός των καταγγελιών καταδεικνύει επιφανειακή ενασχόληση με το πρόβλημα και αφήνουν τα θύματα μόνα και αβοήθητα.
	Διαδικασίες που υιοθέτησαν και ακολουθούν	Δεν τηρούν αρχείο καταγγελιών με την εξέλιξη τους και αυτό αποτελεί ένδειξη μη κατανόησης τήρησης τέτοιου αρχείου, αλλά και αδιαφορίας στην παρακολούθηση των καταγγελιών.
	Διαδικασίες διερεύνησης παραπόνων	Δεν ασχολήθηκαν με τη στήριξη των θυμάτων, την οποία έχουν μεγάλη ανάγκη, όπως αναφέρουν τα ίδια τα θύματα.
	τρόποι προστασίας θυμάτων	Δεν ενέταξαν τη σεξουαλική παρενόχληση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και αυτό καταδεικνύει τη μη κατανόηση των αιτίων και παραγόντων και των συνεπειών του φαινομένου αυτού.
	Διατήρηση αρχείου καταγγελιών	Στο εσωτερικό των οργανώσεων τους υπάρχει τομεακός επαγγελματικός διαχωρισμός, ο οποίος οδηγεί σε υποβάθμιση των γυναικών, αλλά και σε μειωμένες αποδοχές.
	Παροχή στήριξης στα θύματα	τα θέματα/προβλήματα έμφυλης ισότητας στην απασχόληση δεν αποτελούν προτεραιότητα τους.
	Σεξουαλική παρενόχληση και συλλογική διαπραγμάτευση	
	Τομεακός επαγγελματικός διαχωρισμός	
Πρώτηση θεμάτων έμφυλης ισότητας ως προτεραιότητα τους		
ΠΩΣ ΕΡΜΗΝΕΥΕΤΑΙ Η ΥΠΑΡΞΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ	Η δική τους εμπειρία και η ερμηνεία που δίνουν οι ίδιοι/ες εντάσσεται στη φεμινιστική κριτική στην ανάλυσή τους, καθώς και στην έμφυλη	Οι εμπειρίες των γυναικών θυμάτων δεν είναι και τόσο θετικές, αφού αισθάνονται ότι προωθούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις περισσότερο τα γενικότερα προβλήματα των εργαζομένων και ότι δεν εστιάζουν στα ειδικότερα που απασχολούν και αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

**ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΚΥΠΡΟ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ
ΤΗΣ ΚΡΙΤΙΚΗΣ
ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ
ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ
ΘΕΩΡΙΑΣ.**

οργανωσιακή θεωρία

Η οργανωσιακή κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν επέτρεψε να ασχοληθούν με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πριν και μετά την καταγγελία και με τις συνέπειες μιας καταγγελίας ή μη αποδοχής της σεξουαλικής παρενόχλησης

Υπάρχουν αναχρονιστικές πατριαρχικές δομές και συμπεριφορές των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου, που οδηγούν στη μη κατανόηση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο θεωρούν «φυσικό» να υπάρχει και στην απροθυμία τους να ασχοληθούν έμπρακτα με την αντιμετώπισή του.

Δεν στηρίζουν τα προβλήματα των γυναικών μελών τους και δεν τα θέτουν έμπρακτα στις προτεραιότητές τους, αφού τα περιθωριοποιούν, περιθωριοποιώντας ταυτόχρονα και τις γυναίκες μέλη τους.

Ο λόγος και οι αντιλήψεις των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν διαφοροποιείται σχεδόν καθόλου και εκφράζουν τις ίδιες θέσεις και απόψεις.

**ΕΠΙΚΑΛΕΣΤΗΚΑΝ ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ, ΩΣ ΑΛΛΟΘΙ, ΤΟ ΓΕΓΟΝΟΣ ΟΤΙ Η
ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΩΣ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ
ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΑΠΟΠΟΙΟΥΜΕΝΟΙ ΤΙΣ ΔΙΚΕΣ ΤΟΥΣ
ΕΥΘΥΝΕΣ.**