

Όραμα Μάθησης

ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ
ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ
ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Υπεύθυνες έκδοσης

Νικολέττα Αργότου, Λειτουργός Επιμόρφωσης, ΚΑΔΔ
Παναγιώτα Χαραλάμπους, Λειτουργός Επιμόρφωσης, ΚΑΔΔ

Εκδότης

Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Συντονισμός έκδοσης και γλωσσική επιμέλεια

Σάννυ Παπαδημητρίου Τόφα, Λειτουργός Τύπου και Πληροφοριών

Σχεδιασμός

Άννα Κυριάκου

Όραμα Μάθησης

ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ **ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ** ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ
ΤΩΝ **ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

● Χαιρετισμός από τον Διευθυντή Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού	5
● Εισαγωγή από τον Προϊστάμενο Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης	7

ΘΕΣΜΟΙ - ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ

● Η εμπορία ανθρώπων και ο ρόλος των δημόσιων αρχών στην καταπολέμησή της	8
● Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας και η εφαρμογή της στην κυπριακή πραγματικότητα	12
● Ο θεσμός της Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων	16
● Έγκυος; Λεχώνα; Νέα Μπρέρα; Γνωρίζεις τα δικαιώματά σου;	20

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

● Εκστρατεία για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών	24
● Εκπαιδευτικό εργαστήριο για τη διαχείριση του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο	28
● Εργαστήριο για το πλαίσιο δικαιωμάτων και την ποιοτική εξυπηρέτηση των Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ)	32
● Προώθηση της ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης του φύλου στις πολιτικές της δημόσιας υπηρεσίας	38
● Ημερίδα «Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στη δημόσια υπηρεσία»	42
● Ημερίδα «Πολιτική συμβίωσης και δημόσια υπηρεσία: Η πρόκληση της αποφυγής διακρίσεων στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου»	46

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

● Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης	50
● Έμφυλη βία στα μέσα μαζικής ενημέρωσης: από την αναπαράσταση στην κανονικοποίηση	58



Χαιρετισμός

Οι απαιτήσεις από την κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία στη σύγχρονη ευρωπαϊκή πραγματικότητα είναι πολύ μεγάλες, ιδιαίτερα σε θέματα που αφορούν στην προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στην προώθηση και εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης. Οι όποιες αδυναμίες εντοπίζονται στους συγκεκριμένους τομείς καθιστούν τις προσπάθειες που γίνονται προς αυτή την κατεύθυνση εξαιρετικά χρήσιμες και επίκαιρες.

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις και οι ευρωπαϊκές οδηγίες που έχουν ενταχθεί τα τελευταία χρόνια στην κυπριακή νομολογία για τα ανωτέρω θέματα, καθώς και η υπογραφή από πλευράς της Κύπρου το 2015 της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, δημιουργούν την ανάγκη για υιοθέτηση συγκεκριμένων δράσεων, γεγονός που υπογραμμίζεται και στις Εκθέσεις της Επιτροπής Διοικήσεως.

Μαζί με εμπλεκόμενα υπουργεία, υπηρεσίες, θεσμούς, καθώς και με διάφορους μη κυβερνητικούς οργανισμούς, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης συμμετέχει στις προσπάθειες που καταβάλλονται για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στη δημόσια υπηρεσία και την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην κυπριακή κοινωνία. Η εμπλοκή της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης, εξάλλου, στη μαθησιακή υποστήριξη των εν λόγω προσπαθειών συνάδει με τη βασική επιδίωξη που τέθηκε από την ίδρυσή της το 1991 και αποτελεί την παροχή εκπαίδευσης και την ενίσχυση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των δημόσιων λειτουργών με απώτερο σκοπό τη συνεχή βελτίωση της λειτουργίας, αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης προς όφελος του πολίτη και της κοινωνίας.

Ευελπιστώ πως η παρούσα έκδοση θα συμβάλει στην ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των λειτουργών της δημόσιας υπηρεσίας για τα τόσο καίρια, για τον εκσυγχρονισμό της, θέματα.

Θερμές ευχαριστίες εκφράζω προς όλους τους συνεργαζόμενους φορείς με την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης για την αгаστή συνεργασία.

Κύπρος Κυπριανού

Διευθυντής Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού



Εισαγωγή

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (ΚΑΔΔ), στο πλαίσιο της αποστολής της για συνεχή βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των λειτουργιών της Δημόσιας Υπηρεσίας, συμβάλλει σημαντικά στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Στόχος της ΚΑΔΔ είναι να γίνει κατανοητό και να εμπεδωθεί στη συνείδηση και την πρακτική όλων των δημόσιων λειτουργιών ότι η έλλειψη ίσης μεταχείρισης και η ύπαρξη διακρίσεων πλήττουν την ανθρώπινη υπόσταση και παραβιάζουν ουσιαστικά ανθρώπινα δικαιώματα. Ο ρόλος της συστηματικής επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης στα ζητήματα των διακρίσεων και της ισότητας είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τους δημόσιους λειτουργούς που έρχονται καθημερινά σε επαφή με ένα ολοένα διευρυνόμενο και ποικιλόμορφο κοινό το οποίο καλούνται και οφείλουν να εξυπηρετούν με ισοτιμία και με σεβασμό.

Κατά τη δραστηριοποίησή της στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η ΚΑΔΔ ανέπτυξε εποικοδομητικές συνεργασίες με άτομα και οργανισμούς, κυβερνητικούς και μη, που εξειδικεύονται επί των θεμάτων αυτών. Έχει συνεργαστεί μαζί τους για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση διάφορων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών ημερίδων με στόχο τη διαφώτιση και ευαισθητοποίηση των δημόσιων λειτουργιών. Επιπλέον, η ΚΑΔΔ αποτελεί έναν από τους φορείς υλοποίησης του Στρατηγικού σχεδίου δράσης για την ισότητα ανδρών και γυναικών 2014-2017 που ετοιμάστηκε από το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης και έχει αναλάβει συντονιστικό ρόλο σε οτιδήποτε αφορά τις μαθησιακές δράσεις. Επιπρόσθετα, τα θέματα που αφορούν στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, περιλαμβάνονται στον στρατηγικό σχεδιασμό της ΚΑΔΔ μέσα από την προσφορά σχετικών προγραμμάτων βασικής κατάρτισης.

Στην παρούσα έκδοση παρουσιάζονται οι μαθησιακές παρεμβάσεις της ΚΑΔΔ κατά την προσπάθειά της για προώθηση της ίσης μεταχείρισης στα στελέχη και τους οργανισμούς της δημόσιας υπηρεσίας, καθώς επίσης επιστημονικές προσεγγίσεις από εμπειρογνώμονες για τα σχετικά θέματα. Επιπλέον, μέσα από την έκδοση αυτή ο αναγνώστης θα μπορέσει να γνωρίσει διάφορους θεσμούς που εμπλέκονται στον χειρισμό των θεμάτων ισότητας, βίας και διακρίσεων, καθώς και να ενημερωθεί για διάφορες νομοθεσίες.

Μεταφέρω ιδιαίτερες ευχαριστίες σε όλους όσοι συνέβαλαν για την πραγματοποίηση της παρούσας έκδοσης και εύχομαι αυτή να καταστεί χρήσιμη στην προσπάθειά μας για προώθηση της ίσης μεταχείρισης στη δημόσια υπηρεσία και προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην κυπριακή κοινωνία.

Καλή ανάγνωση.

Μάριος Μιχαηλίδης

Προϊστάμενος Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης



Η εμπορία ανθρώπων και ο ρόλος των δημόσιων αρχών στην καταπολέμησή της

Μύρια Βασιλειάδου, Ευρωπαϊά Συντονίστρια κατά της Εμπορίας Ανθρώπων

Η εμπορία ανθρώπων δεν είναι πάρα η αγοραπωλησία ανθρώπινων ψυχών, γυναικών, ανδρών και παιδιών, με σκοπό τη συγγερή τους εκμετάλλευση. Είναι ένα ειδικό έγκλημα που τροφοδοτείται από τα αστρονομικά παράνομα κέρδη των εμπορών αλλά και τη ζήτηση για τις υπηρεσίες ή τα προϊόντα που παράγονται από τα θύματα. Είναι ένα προσοδοφόρο έγκλημα που βασίζεται στον νόμο της προσφοράς και της ζήτησης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει την εμπορία ανθρώπων πρωτίστως ως κατάφορη παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ως σοβαρή μορφή οργανωμένου εγκλήματος. Είναι η μόνη μορφή οργανωμένου εγκλήματος που ρητά απαγορεύεται από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

Επιπρόσθετα, η εμπορία ανθρώπων είναι ένα φαινόμενο με έντονη τη διάσταση του φύλου. Ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο είναι ευάλωτο στην εμπορία και στις διάφορες μορφές εκμετάλλευσης διαμορφώνεται ανάλογα με το φύλο. Η ΕΕ διαθέτει ένα αισιόδοξο και ολοκληρωμένο νομικό και πολιτικό πλαίσιο το οποίο αποτελείται κυρίως από την Οδηγία του 2011 για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και για την προστασία των θυμάτων της, και από την Στρατηγική της ΕΕ για την εξάλειψη της εμπορίας ανθρώπων 2012-2016. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία, και συγκεκριμένα η Οδηγία για την πρόληψη και καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων του 2011, υιοθετεί μια προσέγγιση η οποία λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου, αναγνωρίζοντας ότι γυναίκες και άντρες, αγόρια και κορίτσια, γίνονται θύματα εμπορίας υπό διαφορετικές περιστάσεις, και χρειάζονται βοήθεια και υποστήριξη ευαίσθητη προς το φύλο. Επιπρόσθετα, η Στρατηγική της ΕΕ για την εξάλειψη της εμπορίας ανθρώπων 2012-2016 αναγνωρίζει τη βία ενάντια στις γυναίκες και την ανισότητα μεταξύ των φύλων ως βασικά αίτια της εμπορίας ανθρώπων και καθορίζει μια σειρά δράσεων για την αντιμετώπιση της διάστασης του φύλου.

Τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας αποδεικνύουν ότι η πιο διαδεδομένη μορφή εκμετάλλευσης είναι η σεξουαλική (69%), και η συντριπτική πλειοψηφία των θυμάτων αυτής είναι γυναίκες και κορίτσια (95%). Άνω των 1.000 παιδιών έχουν πέσει θύματα





σεξουαλικής εκμετάλλευσης. Τα στοιχεία και οι πληροφορίες από τις αρχές επιβολής του νόμου καταδεικνύουν σαφείς τάσεις και σύνδεση μεταξύ πορνείας και εκμετάλλευσης, εμπορίας ανθρώπων και οργανωμένου εγκλήματος. Η εμπορία στοχεύει ανθρώπους σε ευάλωτες συνθήκες. Παρόλα αυτά -και πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση σε αυτό- οφείλουμε να κατανοήσουμε ότι η εμπορία ανθρώπων δεν υπάρχει επειδή τα άτομα είναι ευάλωτα. Πολλοί παράγοντες καθιστούν άτομα ευάλωτα στην εμπορία αλλά δεν προκαλούν την σωματεμπορία. Οι παράγοντες, ωστόσο, που προκαλούν την εμπορία ανθρώπων περιλαμβάνουν την αυξημένη ζήτηση για τις υπηρεσίες των θυμάτων. Η εμπορία υπάρχει επειδή αποφέρει κέρδη και επειδή υπάρχει ζήτηση, δεν προκαλείται από τα θύματα. Δυστυχώς πολλοί άνθρωποι ζουν σε συνθήκες φτώχειας, όμως δεν καταλήγουν όλοι θύματα. Χωρίς τη ζήτηση, χωρίς τα κέρδη για τους νόμιμους αλλά και τους παράνομους τομείς, δεν θα υπήρχε ούτε η εμπορία ανθρώπων. Γνωρίζουμε ότι η εμπορία ανθρώπων είναι αρκετά κερδοφόρα μορφή εγκλήματος, που δεν γνωρίζει γεωγραφικά σύνορα και αποφέρει δισεκατομμύρια ευρώ κέρδους στους εγκληματίες κάθε χρόνο. Στην Ευρώπη και μόνο, η εγκληματική αυτή δράση αποφέρει 2,5 δισεκατομμύρια ευρώ κέρδη τον χρόνο.

Οφείλουμε, λοιπόν, να αντιμετωπίσουμε αυτή την πρόκληση άμεσα εάν θέλουμε να στηρίξουμε τα θύματα, εφόσον αυτό αποτελεί κύρια πτυχή του ευρωπαϊκού νομικού πλαισίου και πολιτικής. Ο ρόλος των δημοσίων αρχών είναι καίριος σε αυτό το πλαίσιο. Έχοντας αυτό υπόψη, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης σε συνεργασία με το Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης πραγματοποίησε ημερίδα με τον τίτλο «Ο ρόλος των δημοσίων αρχών στην εφαρμογή της Οδηγίας 2011/36/ΕΕ για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και για την προστασία των θυμάτων της», η οποία απευθυνόταν σε ανώτερα διευθυντικά στελέχη των βασικών εμπλεκόμενων υπηρεσιών. Στόχος της ημερίδας ήταν να ενισχυθεί η δυνατότητα εντοπισμού θυμάτων και δυνητικών θυμάτων εμπορίας από τους λειτουργούς «πρώτης γραμμής» και η αναφορά των υποθέσεων στα αρμόδια τμήματα για σκοπούς αναγνώρισης και χειρισμού. Ιδιαίτερη έμφαση είχε δοθεί στην εφαρμογή της Οδηγίας 2011/36/ΕΕ, στην οποία περιλαμβάνονται νομικές υποχρεώσεις στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς αυτή την κατεύθυνση.

Μια από αυτές τις υποχρεώσεις είναι να προλαμβάνουν την εμπορία ανθρώπων και να μειώνουν τις προϋποθέσεις που ευνοούν την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων. Η Οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη, κατ' ελάχιστον, να εξετάσουν την ποινικοποίηση της χρήσης των υπηρεσιών από ένα θύμα, όταν είναι εις γνώση του ατόμου αυτού ότι το άλλο άτομο αποτελεί θύμα εμπορίας.



Επομένως, πρέπει να αναλογιστούμε δύσκολα ερωτήματα, όπως για παράδειγμα: υπάρχει κάποιος άλλος τομέας εγκλήματος όπου αυτοί που εν γνώση τους συμμετέχουν (στην εκμετάλλευση) δεν διώκονται ποινικά; Και αν ναι, ποια είναι η εναλλακτική λύση; Κι αν δεν ποινικοποιήσουμε το έγκλημα, η εναλλακτική είναι η ατιμωρησία του εγκληματία; Ο νόμος υπάρχει, μεταξύ άλλων, για να καθρεφτίζει αξίες ως προς το τι είναι αποδεκτό και τι όχι από μια κοινωνία.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα παραδώσει σχετική έκθεση αξιολόγησης των μέτρων που έχουν λάβει τα κράτη μέλη προκειμένου να εφαρμόσουν την Οδηγία για την καταπολέμησή του και ειδικά την επίδραση της ήδη υπάρχουσας νομοθεσίας η οποία ποινικοποιεί τη χρήση υπηρεσιών των θυμάτων εμπορίας. Η πρόσφατη πρώτη ευρωπαϊκή έκθεση προόδου για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων δείχνει σαφώς ότι έχει έρθει πλέον η στιγμή τα κράτη μέλη να εντείνουν τις προσπάθειες για την αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας και τη συμμόρφωσή τους προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν. Είναι χρέος όλων μας, συλλογικά και ατομικά, να βάλουμε τέλος στην κατάσταση αυτή. Και η μόνη λύση είναι η πρόληψη, οτιδήποτε άλλο έρχεται τραγικά πολύ αργά.

Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης
για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας
κατά των γυναικών και της
ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της
Κωνσταντινούπολης) και η εφαρμογή της
στην κυπριακή πραγματικότητα

Νίκη Ανδρέου, Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης

Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, γνωστή ως Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, αποτελεί αναμφίβοτα το πρώτο νομικά δεσμευτικό μέσο διεθνώς, το οποίο δημιουργεί ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την πρόληψη όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, την προστασία των θυμάτων έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας και τον τερματισμό της ατιμωρησίας των δραστών.

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποσκοπεί στην πρόληψη και την προστασία των γυναικών ενάντια σε όλες τις μορφές βίας, καθώς και στην ποινική δίωξη των δραστών ενδοοικογενειακής βίας και βίας κατά των γυναικών.

Πιο συγκεκριμένα, η Σύμβαση αποβλέπει στον σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικών και μέτρων για την προστασία και ενδυνάμωση των θυμάτων βίας, την προαγωγή της διεθνούς συνεργασίας με στόχο την καταπολέμηση του προβλήματος, την παροχή υποστήριξης και βοήθειας σε οργανισμούς και υπηρεσίες επιβολής του νόμου για αποτελεσματική συνεργασία, τη δημιουργία διεθνούς μηχανισμού για παρακολούθηση της υλοποίησης της εφαρμογής της σε εθνικό επίπεδο, κ.ά.

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης άνοιξε προς υπογραφή κατά την 121η Υπουργική Σύνοδο του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 11 Μαΐου 2011 στην Κωνσταντινούπολη, τόσο από τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, αλλά και από άλλες μη ευρωπαϊκές χώρες, καθώς επίσης και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μέχρι στιγμής η Σύμβαση έχει υπογραφεί από 42 κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, ενώ 22 χώρες έχουν προβεί και στην επικύρωσή της. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τέθηκε σε ισχύ την 1η Αυγούστου 2014. Η Κύπρος υπέγραψε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης στις 16 Ιουνίου 2015.

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, το οποίο ετοίμασε την Πρόταση προς το Υπουργικό Συμβούλιο για υπογραφή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, διαθέτει ολοκληρωμένο στρατηγικό σχεδιασμό, με σαφείς και συγκεκριμένους στόχους και χρονοδιαγράμματα υλοποίησης των δράσεων που απορρέουν από τη Σύμβαση.



Η απόφαση της Κυβέρνησης για υπογραφή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης ήταν αποτέλεσμα μακράς και ενδελεχούς μελέτης που έγινε από τεχνική επιτροπή, η οποία συγκροτήθηκε μετά από απόφαση της Υπουργικής Επιτροπής Ισότητας, που συνήλθε με πρωτοβουλία του Υπουργού Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως.

Η τεχνική επιτροπή, υπό τον συντονισμό του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, κατέγραψε με κάθε λεπτομέρεια και κοστολόγησε τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη Σύμβαση ανά Υπουργείο και, μετά από οδηγίες της Υπουργικής Επιτροπής, πρότεινε και έγιναν αποδεκτές ορισμένες επιφυλάξεις οι οποίες και τέθηκαν από την Κυπριακή Δημοκρατία κατά την υπογραφή της Σύμβασης. Αυτές αφορούν την κρατική αποζημίωση στα θύματα (Άρθρο 30(2)) σε θέματα δικαιοδοσίας (Άρθρο 44 (1ε), (3), (4)) και το καθεστώς διαμονής (Άρθρο 59).

Είναι γεγονός ότι η αδυναμία κύρωσης της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από την πλειοψηφία των κρατών μελών σε διεθνές επίπεδο είναι αποτέλεσμα της οικονομικής στενότητας και των περιορισμών που υπάρχουν ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης.

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, χωρίς να παραγνωρίζει το τεράστιο οικονομικό κόστος που προκύπτει από την εφαρμογή της Σύμβασης, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, προχώρησε στη λήψη σειράς μέτρων και ενεργειών για σταδιακή υλοποίηση των προνοιών της μέσα στο πλαίσιο των οικονομικών δυνατοτήτων του κράτους με απώτερο στόχο την κύρωσή της το συντομότερο.

Ήδη, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία ετοίμασε νομοσχέδιο για ποινικοποίηση της παρενόχλησης (harassment) και της παρενοχλητικής παρακολούθησης (stalking), όπως προβλέπεται στο Άρθρο 34 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, εργασία η οποία έχει ολοκληρωθεί και αναμένεται να προωθηθεί άμεσα στο Υπουργικό Συμβούλιο για έγκριση και ακολούθως στη Βουλή των Αντιπροσώπων για ψήφιση σε νόμο.

Επιπρόσθετα, το Υπουργείο προχώρησε μέσω της αγοράς υπηρεσιών εξωτερικού συνεργάτη στην ετοιμασία αναλυτικής μελέτης σχετικά με τις τροποποιήσεις που χρειάζεται να επέλθουν στη σχετική νομοθεσία, προκειμένου αυτή να συνάδει με τις πρόνοιες της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, καθώς και μελέτης σχετικά με την αξιολόγηση και διαχείριση του κινδύνου.

Επιπλέον, το Υπουργείο σε συνεργασία με όλα τα συναρμόδια Υπουργεία, υπηρεσίες, φορείς ισότητας, μη κυβερνητικούς οργανισμούς και την κοινωνία των πολιτών, συνεχίζει την υλοποίηση δράσεων που περιλαμβάνονται στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και οι οποίες έχουν περιληφθεί και στο στρατηγικό σχέδιο δράσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2014-2017, υπό τον στρατηγικό στόχο για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών. Οι δράσεις αυτές έχουν χαρτογραφηθεί σε προγενέστερο στάδιο από το Υπουργείο, το οποίο λειτουργεί ως συντονιστικός φορέας, και υλοποιούνται στη βάση συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων που έχουν τεθεί.

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, σε στενή συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, δηλώνει την ετοιμότητά του να συνεχίσει με αμείωτο σθένος τις προσπάθειές του, ώστε να μπορεί κατά τη στιγμή της κύρωσης της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης να ανταποκριθεί με επάρκεια στις πολλαπλές υποχρεώσεις που θα προκύψουν από αυτή.



Ο θεσμός Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων

Ιωσηφίνα Αντωνίου, Επίτροπος Ισότητας των Φύλων,
Πρόεδρος Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας



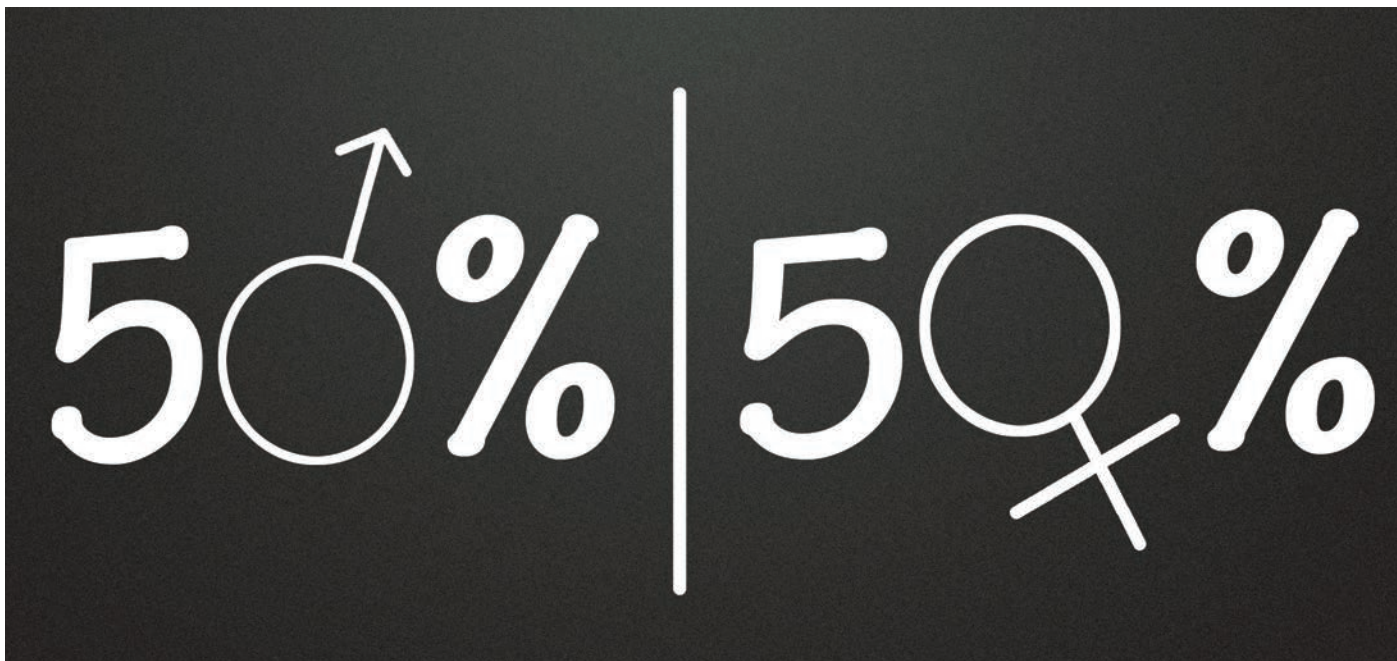
Η σύσταση του θεσμού της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων ήταν πάγιο αίτημα της συντριπτικής πλειοψηφίας των γυναικείων οργανώσεων και της ευρύτερης κοινωνίας στην Κύπρο. Ο Πρόεδρος της Κυπριακής Δημοκρατίας ανταποκρινόμενος στο αίτημα αυτό, στέλνει ξεκάθαρα το μήνυμα ότι η ισότητα των φύλων βρίσκεται ψηλά στις προτεραιότητές του.

Η Επίτροπος Ισότητας των Φύλων, ανήκει στο Γραφείο Προεδρίας και είναι άμεσα υπόλογη στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, στον οποίο υποβάλλει την ετήσια έκθεσή της.

Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων είναι:

- Προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας.
- Παρακολουθεί την εφαρμογή πολιτικών και μέτρων που προωθούν την ισότητα ανδρών και γυναικών.
- Υποβάλλει προτάσεις/εισηγήσεις για τη νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας και την εξάλειψη των νομοθετικών διακρίσεων.
- Επιβλέπει τη συλλογή στοιχείων και ετοιμασία μελετών και ερευνών σε θέματα που άπτονται της ισότητας ανδρών και γυναικών.

Επιπρόσθετα, η Επίτροπος Ισότητας των Φύλων ανέλαβε, σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση της 23ης Απριλίου 2014, την προεδρία του Συμβουλίου του Εθνικού Μηχανισμού Δικαιωμάτων της Γυναίκας (ΕΜΔΓ) και της Εθνικής Επιτροπής. Απώτερος στόχος μας είναι να ενισχύσουμε και να ενδυναμώσουμε τον ΕΜΔΓ ώστε να καταστεί το βασικό όργανο στη διαμόρφωση και προώθηση των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Την πεποίθησή μου αυτή την ενισχύει το γεγονός ότι μπορεί να δρα παράλληλα και συμπληρωματικά ως μεικτό όργανο, αφού συμμετέχουν στο Συμβούλιο γυναικείες, συνδικαλιστικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις και θεσμικά όργανα. Και πιστεύω πως μέσα από τις διάφορες διαβουλεύσεις τα αποτελέσματα είναι θετικά και ουσιαστικά.



Πρέπει να σημειωθεί ότι παρόλη την πρόοδο που παρουσιάζεται στον τομέα της ισότητας των φύλων, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο δεν αριστεύει. Αυτό καταδεικνύεται (α) από τις συστάσεις της επιτροπής του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας, (β) από τις ετήσιες εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και (γ) από τα αποτελέσματα που καταγράφονται σε τοπικό επίπεδο συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων εμπίπτει και η προώθηση του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2014-2017 (ΣΣΔΙ). Το ΣΣΔΙ είναι ένα σημαντικό εργαλείο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, δεδομένου ότι πέρα από τη στοιχειοθέτηση και τον προγραμματισμό των δράσεων θα συμβάλει στον ενδοστηρικτικό και διαστηρικτικό συντονισμό των δράσεων και προγραμμάτων και στην παρακολούθηση και αξιολόγηση της υλοποίησης των δράσεων αυτών. Με βάση τα πιο πάνω το στρατηγικό σχέδιο καλύπτει τους ακόλουθους έξι βασικούς στόχους προτεραιότητας:

- α) αποτελεσματική προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών/διοικητική μεταρρύθμιση,

- β) εκσυγχρονισμό/βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου,
- γ) ισόρροπη συμμετοχή στις θέσεις λήψης αποφάσεων,
- δ) εξάλειψη/καταπολέμηση/αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών,
- ε) οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών – εξάλειψη της φτώχειας, και
- στ) εξάλειψη των στερεοτύπων και των κοινωνικών προκαταλήψεων.

Το σχέδιο αυτό έχει διανεμηθεί ευρέως σε όλα τα υπουργεία, κυβερνητικά τμήματα, φορείς ισότητας, γυναικείες οργανώσεις, ΜΚΟ, τοπικές αρχές και τη Βουλή των Αντιπροσώπων, προκειμένου να συμβάλουν στην εφαρμογή του.

Στο πλαίσιο της προσπάθειας για τη νομική, αλλά και ουσιαστική ισότητα ανδρών και γυναικών, απαιτούνται σχεδιασμοί νέων προτύπων παρεμβάσεων. Οι στρατηγικοί αυτοί στόχοι είναι:

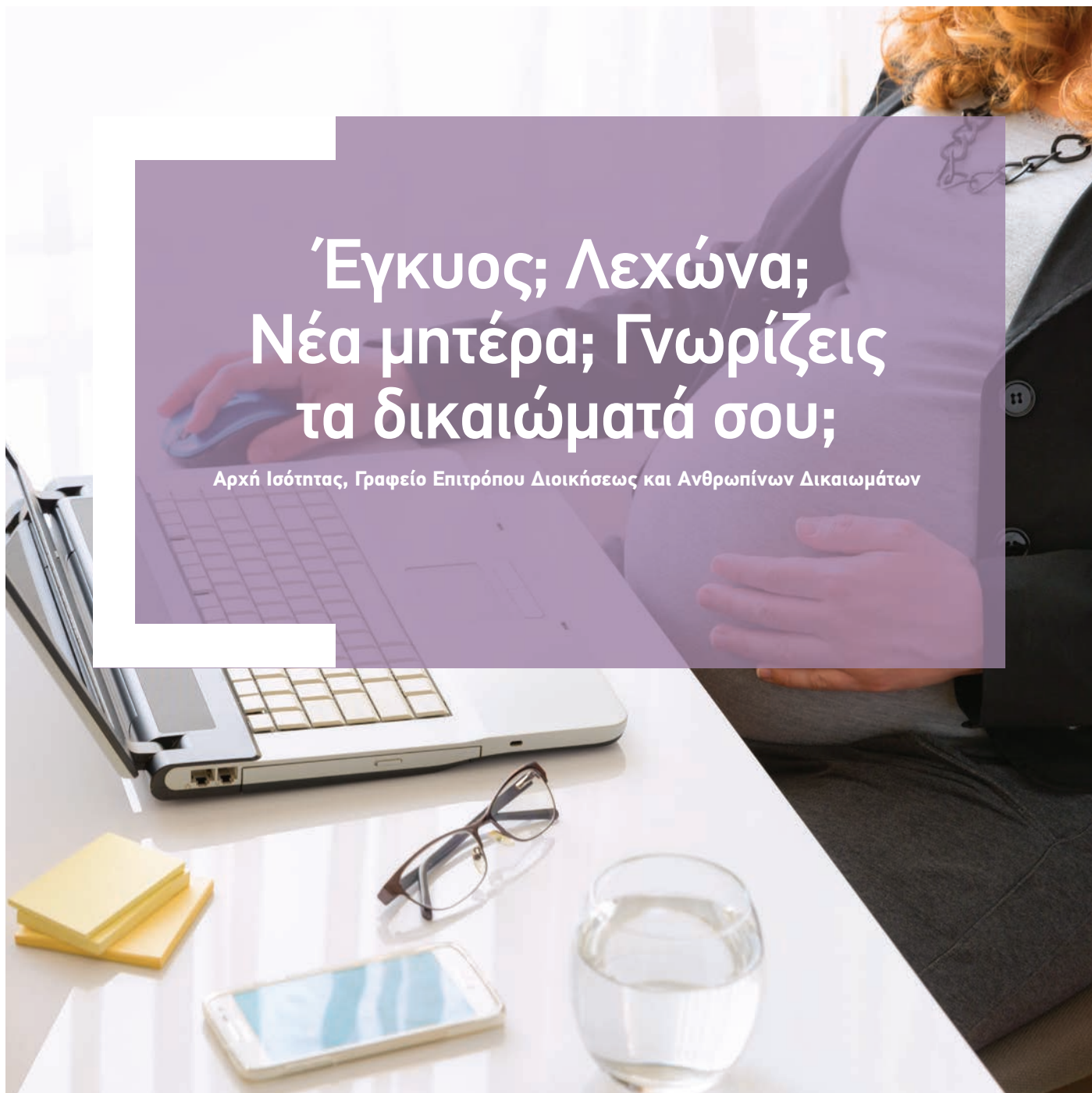
A. Να καθοριστούν οι τρόποι για τη διασφάλιση της δημιουργίας νομικού πλαισίου σε θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων, της επιβολής της εφαρμογής του, της τακτικής αξιολόγησης και της επικαιροποίησής του. Ιδιαίτερα σημαντική σε αυτή την προσπάθεια είναι η αρωγή των κοινοβουλευτικών επιτροπών, δεδομένου ότι κατά την ψήφιση των διαφόρων νομοθεσιών γίνεται και ο έλεγχος στην εφαρμογή της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας. Παράλληλα, είναι επίσης καταλυτική η συνεισφορά των διάφορων φορέων ισότητας που έχουν αρμοδιότητα να παρακολουθούν την εφαρμογή νομοθεσιών ισότητας και να διερευνούν καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, σύμφωνα με ευρωπαϊκές οδηγίες.

B. Να εξευρεθούν πρακτικές που είναι άμεσα συνυφασμένες με την ισότιμη συμμετοχή στις θέσεις λήψεως αποφάσεων, έτσι ώστε να εξαλειφθούν στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις. Η καλλιέργεια κουλτούρας ισότητας και συλλογικής συνείδησης στον πολιτικό λόγο των κρατικών αξιωματούχων, των Βουλευτών, των στελεχών πολιτικών κομμάτων και των εκπροσώπων των ΜΜΕ, αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για επίτευξη του πιο πάνω στόχου, ενώ τα κόμματα, τα ΜΜΕ, η Βουλή και φυσικά η ίδια η πολιτεία μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης θα πρέπει να αυξηθούν οι ανθρωπinoι και οικονομικοί πόροι (gender budgeting) για την εφαρμογή της ισότητας σε όλο τον δημόσιο και ιδιωτικό βίο.

Κλείνοντας, θέλω να εκφράσω την πεποίθησή μου ότι ο θεσμός της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων θα θωρακίσει θεσμικά το γυναικείο κίνημα και θα βάλει τις βάσεις για μια νέα δυναμική, που θα αποφέρει θετικά αποτελέσματα.

Έγκυος; Λεχώνα; Νέα μητέρα; Γνωρίζεις τα δικαιώματά σου;

Αρχή Ισότητας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων



Με αφορμή τον αριθμό καταγγελιών που υποβλήθηκαν στην Αρχή Ισότητας την τελευταία πενταετία για θέματα που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη, τη λοχεία και τη μητρότητα (25% επί του συνόλου), διαπιστώθηκε ότι παρόλο που το νομοθετικό πλαίσιο είναι ικανοποιητικό οι πρόνοιές του δεν είναι ικανοποιητικά γνωστές σε εργαζόμενους και εργαζόμενες εξού και παραβιάζονται εύκολα από εργοδότες.

Η Αρχή Ισότητας, αντιλαμβανόμενη τη σημασία της ενημέρωσης των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους και το πώς μπορούν να τα διεκδικούν, άρχισε εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης με τίτλο «Εγκυος; Λεχώνα; Νέα μητέρα; Γνωρίζεις τα δικαιώματά σου;» με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων που εγκυμονούν ή προτίθενται να εγκυμονήσουν ή έχουν υιοθετήσει παιδί ή έχουν ήδη γεννήσει και διανύουν τους πρώτους μήνες της μητρότητας, για τις πρόνοιες της εθνικής νομοθεσίας.

Λίγα λόγια για την εκστρατεία

Το πρώτο μέρος της εκστρατείας άρχισε τον Ιούλιο 2016, όταν και διανεμήθηκε ο οδηγός - που ετοιμάστηκε από την Αρχή Ισότητας σε συνεργασία με το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών - στα δημόσια νοσηλευτήρια, στα κέντρα υγείας και στα εξωτερικά ιατρεία, σε εργοδοτικές οργανώσεις και σε οργανώσεις εργαζομένων και σε μη κυβερνητικές/κερδοσκοπικές οργανώσεις. Η αποστολή και διανομή του εντύπου συνέχισε και τον Σεπτέμβριο - όταν άρχισε η δεύτερη φάση της εκστρατείας - σε ιδιωτικές κλινικές και νοσηλευτήρια, στα Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη και σε όσους επικοινωνήσαν και επιθυμούσαν να προμηθευτούν τον οδηγό.

Από τις 7 Σεπτεμβρίου 2016 ξεκίνησε εντατικά η εκστρατεία ενημέρωσης προβάλλοντας, σε καθημερινή βάση, σύντομα και φιλικά στους χρήστες μηνύματα και σκίτσα, με σκοπό την γρήγορη μετάδοση και εξάπλωσή τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στην ιστοσελίδα του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως <http://www.ombudsman.gov.cy>. Η εκστρατεία, η οποία διήρκησε μέχρι τις 14 Οκτωβρίου 2016, φιλοξενήθηκε σε ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές εκπομπές, καθώς και σε έντυπα μέσα, επιτυγχάνοντας περισσότερη ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών.





Και λίγα για τη νομοθεσία

Η εθνική νομοθεσία, η οποία είναι πλούσια και προστατεύει τις εργαζόμενες γυναίκες, απαγορεύει την απόλυση εργαζόμενης από την στιγμή που ενημερώνεται ο εργοδότης (γραπτώς) και μέχρι 3 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Για τον λόγο αυτό, η εργαζόμενη πρέπει να προσκομίζει πιστοποιητικό γιατρού στον εργοδότη της αμέσως μόλις διαπιστωθεί η εγκυμοσύνη. Ακόμα όμως και στις περιπτώσεις που δεν το έχει προσκομίσει, ο νομοθέτης προνόησε για την προστασία της, αρκεί η ίδια σε περίπτωση απόλυσης ή πρόθεσης για απόλυσή της να προσκομίσει σε 5 εργάσιμες μέρες το πιστοποιητικό.

Σε τέτοια περίπτωση ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ανακαλέσει την απόφασή του για απόλυση. Εάν αυτό δεν συμβεί, η εργαζόμενη μπορεί να καταγγείλει την απόλυσή της στην Αρχή Ισότητας ή στο Τμήμα Εργασίας ή να προχωρήσει δικαστικώς για να διεκδικήσει αποζημιώσεις από τον εργοδότη.

Ο Νόμος, όπως ήδη αναφέρθηκε, απαγορεύει ρητά την απόλυση εγκύων, λεχώνων και νέων (φυσικών και θετών) μητέρων, και ρυθμίζει ζητήματα που αφορούν την άδεια και το επίδομα μητρότητας, τις διευκολύνσεις για τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού μετά την άδεια μητρότητας (1 ώρα διακοπή της εργασίας ή αποχώρηση από την εργασία 1 ώρα νωρίτερα ή άφιξη στην εργασία 1 ώρα αργότερα, μέχρι τον 9ο μήνα του παιδιού), το δικαίωμα σε απουσία για εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου.

Για τη λήψη του επιδόματος μητρότητας (ύψους 72% των ασφαλιστέων μονάδων της ασφαλισμένης), η σχετική αίτηση πρέπει να συμπληρώνεται μετά την 25η εβδομάδα της κύησης και το αργότερο 21 μέρες πριν από την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού. Το επίδομα μπορούν να το διεκδικούν εργαζόμενες που κατέβαλαν εισφορές στις κοινωνικές ασφαλίσεις και που έχουν εξασφαλίσει ιατρικό πιστοποιητικό με την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.

Για την περίοδο που η εργαζόμενη λαμβάνει πλήρεις απολαβές (ή μέρος των απολαβών) από τον εργοδότη, δεν δικαιούται επίδομα (ή δικαιούται μειωμένο).

Για όσες και όσους ενδιαφέρονται να εξασφαλίσουν το έντυπο ή να υποβάλουν καταγγελία στην Αρχή Ισότητας, μπορούν να επικοινωνούν στα τηλέφωνα 22405507 και 22405500. Ο οδηγός είναι επίσης διαθέσιμος στην ιστοσελίδα του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Έντυπα /Εκδόσεις) στην εξής ιστοσελίδα:

<http://www.ombudsman.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/All/04ABDD0F35C69916C27FF6003CAFAA?OpenDocument>.

Με αυτή την εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, η Αρχή Ισότητας στοχεύει στην ενημέρωση των εργαζομένων, ώστε σε περίπτωση που τύχουν δυσμενούς μεταχείρισης λόγω φύλου, εγκυμοσύνης ή μητρότητας, να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους στη βάση των νομοθετημάτων που καλύπτουν τα ζητήματα αυτά.

Η Επίτροπος Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και η Αρχή Ισότητας προσβλέπουν στην προαγωγή της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας ευκαιριών και στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, στη βάση των εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών νομοθεσιών και συμβάσεων.



Εκστρατεία για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών

Γιώργος Κακότας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ



Οι άντρες λέμε ΞΙΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Το ξέρω, το ξέρεις, το ξέρουμε.

Φτάνει!



Με την οικονομική υποστήριξη
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η βία κατά των γυναικών αποτελεί παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και είναι συνέπεια της δομικής ανισότητας μεταξύ των αντρών και των γυναικών στην κοινωνία μας. Συνεπώς, συνιστά βία και διάκριση που βασίζεται στο φύλο.

Οι πιο συχνές μορφές βίας κατά των γυναικών είναι η σωματική, η ψυχολογική, η οικονομική και η σεξουαλική βία, ενώ πρόσφατα έχουν παρατηρηθεί και νέες μορφές βίας, όπως η παρενόχληση μέσω διαδικτύου, η επίμονη παρακολούθηση και ο εκφοβισμός.

Από πρόσφατες έρευνες που έγιναν σε ευρωπαϊκό επίπεδο προκύπτει ότι η έμφυλη βία αποτελεί μια εκτεταμένη και (εν πολλοίς) αθέατη μορφή παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Πλήττει μάλιστα όλα τα κοινωνικοοικονομικά στρώματα των γυναικών, ενώ ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα είναι οι μετανάστριες. Σχετικές έρευνες που έγιναν



στην Κύπρο καταδεικνύουν ότι το φαινόμενο είναι και εδώ υπαρκτό και εκτεταμένο, και εκδηλώνεται μέσα και έξω από την οικογένεια. Ειδικότερα για την ενδοοικογενειακή βία, τα αποτελέσματα για την Κύπρο καταδεικνύουν ότι περίπου 22% των γυναικών ήταν θύματα σωματικής ή/και σεξουαλικής βίας από τον σύντροφό τους, ενώ ένα ποσοστό 39% έχουν υποστεί ψυχολογική βία από τον σύντροφό τους.

Παράλληλα, οι έρευνες καταδεικνύουν τον κομβικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η δημόσια υπηρεσία για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, ιδίως για την αναγνώριση και προστασία των θυμάτων.

Αναγνωρίζοντας τη σοβαρότητα του προβλήματος, το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έχει υποβάλει αριθμό σχετικών εκθέσεων για καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, οι οποίες καλύπτουν διάφορες θεματικές ενότητες όπως: η

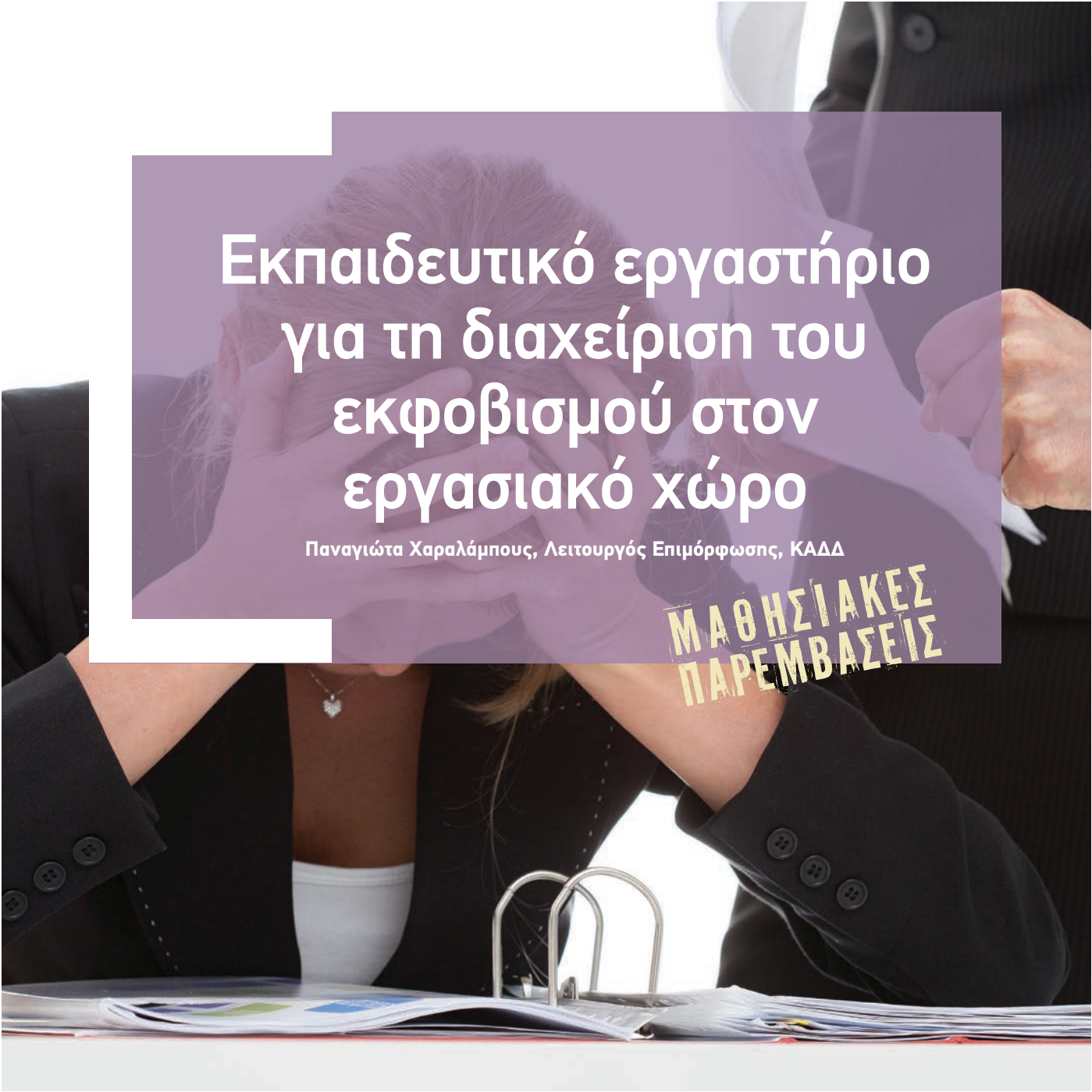
ενδοοικογενειακή βία, η σεξουαλική βία, το πλαίσιο πρόληψης και καταπολέμησης της εμπορίας προσώπων, το καθεστώς της πορνείας, ο ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων, και η παρενοχλητική παρακολούθηση γυναικών. Οι εκθέσεις αυτές υποβλήθηκαν στις αρμόδιες δημόσιες αρχές και είχαν σκοπό είχαν την ανάδειξη συστημικών αδυναμιών και ελλείψεων, και την υποβολή συγκεκριμένων εισηγήσεων για μια πιο ολοκληρωμένη, σφαιρική και διατμηματική προσέγγιση στην αντιμετώπιση των περιστατικών βίας κατά των γυναικών και στην προστασία των θυμάτων.

Επιπρόσθετα, το Γραφείο μας, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του ως Αρχή Ισότητας, διενήργησε πρόσφατα μία παγκύπρια εκστρατεία για την καταπολέμηση/εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών στην κυπριακή κοινωνία. Η εκστρατεία συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω του κοινοτικού χρηματοδοτικού προγράμματος «PROGRESS» και έγινε σε συνεργασία με το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας στην Οικογένεια.

Στο πλαίσιο της εκστρατείας ετοιμάστηκαν και προωθήθηκαν, μεταξύ Ιουλίου και Νοεμβρίου 2015, στα ηλεκτρονικά και έντυπα μέσα μαζικής επικοινωνίας, μηνύματα για καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών. Η συγκεκριμένη δράση είχε ως στόχο την ευαισθητοποίηση της κυπριακής κοινωνίας στο πρόβλημα της έμφυλης βίας και στόχευσε ειδικότερα την ομάδα των θυτών, ανδρών και αγοριών.

Στο πλαίσιο της ίδιας εκστρατείας διοργανώθηκαν επίσης, κατά το 2014 και 2015, και σειρά εκπαιδευτικών σεμιναρίων σε δημόσιους κυρίως φορείς που στο πλαίσιο των καθηκόντων τους μπορούν να έχουν προληπτική ή κατασταλτική συνδρομή στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών στην Κύπρο. Τα σεμινάρια αποσκοπούσαν στην ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων επαγγελματιών, στη βελτίωση των γνώσεών τους για το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ τους. Συνολικά έγιναν 12 εκπαιδευτικά σεμινάρια που στόχευσαν, ειδικότερα, στις ακόλουθες βασικές ομάδες στόχους: Αστυνομικούς, Λειτουργούς Υγείας, Εκπαιδευτικούς, Κοινωνικούς Λειτουργούς, Νομικούς, Λειτουργούς Μετανάστευσης και Εργασίας (σε περιπτώσεις που η βία ασκείται έναντι μεταναστριών), καθώς και σε Λειτουργούς των ΜΜΕ.





Εκπαιδευτικό εργαστήριο για τη διαχείριση του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο

Παναγιώτα Χαραλάμπους, Λειτουργός Επιμόρφωσης, ΚΑΔΔ

**ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ**



Το φαινόμενο του εκφοβισμού ή της ψυχολογικής παρενόχλησης («bullying») στον χώρο εργασίας, λαμβάνει χώρα όταν κάποιος γίνεται δέκτης επιθετικής συμπεριφοράς από έναν ή περισσότερους συναδέλφους ή προϊσταμένους για μια μακρά χρονική περίοδο και με τέτοιο τρόπο ώστε το θύμα να μην μπορεί εύκολα να προστατέψει τον εαυτό του και ως εκ τούτου να μην μπορεί να ξεφύγει από αυτή την κατάσταση (Einarsen, 1999).

Πολύ βλαπτικές χαρακτηρίζονται οι συνέπειες του εκφοβισμού, τόσο σε επίπεδο φυσικών συμπτωμάτων όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο. Στο πρώτο περιλαμβάνεται το έντονο άγχος, το αίσθημα απομόνωσης, οι κρίσεις πανικού, η έλλειψη κινήτρων, ενώ στο δεύτερο οι αϋνίες, οι ημικρανίες, τα στομαχικά προβλήματα, οι ναυτίες. Επιπρόσθετα, καταστροφικές χαρακτηρίζονται οι συνέπειες για τους οργανισμούς οι οποίοι δεν έχουν μηχανισμούς ενημέρωσης και αντιμετώπισης του φαινομένου, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται οι αυξημένες αποουσίες προσωπικού, το χαμηλό ομαδικό πνεύμα, η μειωμένη παραγωγικότητα και η έλλειψη κινήτρων του προσωπικού (Παπαλεξανδρή & Γαλανάκη, 2011).



Τα τελευταία χρόνια το συγκεκριμένο ζήτημα είναι θέμα μεγάλης συζήτησης στον ευρωπαϊκό χώρο και ιδιαίτερα στο Ηνωμένο Βασίλειο. Ο βρετανικός επαγγελματικός σύνδεσμος για τη διαχείριση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) έχει αφιερώσει μία από τις εκδόσεις του περιοδικού του «People Management» στο εν λόγω φαινόμενο, στο πλαίσιο του οποίου δίνεται αναλυτική περιγραφή των διάφορων τύπων εκφοβιστών, καθώς και ερωτηματολόγιο για αναγνώριση των εκφοβιστών (CIPD, Οκτώβρης 2013).

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, μετά από αιτήματα για παροχή σχετικής εκπαίδευσης από τμήματα της δημόσιας υπηρεσίας, έχει σχεδιάσει και υλοποιεί, σε συνεργασία με την Ομάδα Άμεσης Παρέμβασης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού και το Γραφείο της Επιτροπής Διοικήσεως, μονοήμερο εκπαιδευτικό εργαστήριο για τη διαχείριση του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.

Στόχοι του εργαστηρίου αποτελούν:

- Η ενημέρωση των συμμετεχόντων για την έννοια, τις μορφές, τις επιπτώσεις του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο, καθώς και για τα στοιχεία της προσωπικότητας του θύτη και του θύματος.
- Η ενημέρωση των συμμετεχόντων για τη δράση του Γραφείου της Επιτροπής Διοικήσεως σε αυτό το ζήτημα.
- Ο προβληματισμός των συμμετεχόντων για τους τρόπους διαχείρισης του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται είναι συμμετοχική και βιωματική, με έμφαση στον ενεργό προβληματισμό των συμμετεχόντων και στην πρακτική εξάσκηση, μέσω ατομικής και ομαδικής άσκησης, περιπτωσιολογικής μελέτης, προβολής και συζήτησης εκπαιδευτικής ταινίας.

Το εργαστήριο προσφέρεται από το 2015 στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη συστηματική ανάπτυξη του Γραμματειακού και Διοικητικού Προσωπικού της Δημόσιας Υπηρεσίας, και επίσης κατόπιν σχετικού αιτήματος υπουργείου, υπηρεσίας ή τμήματος. Στο τέλος του εργαστηρίου δίνεται ερωτηματολόγιο που έχει αναπτυχθεί ειδικά για τον σκοπό αυτό, στο πλαίσιο έρευνας για το εύρος του φαινομένου στην κυπριακή δημόσια υπηρεσία.

Βιβλιογραφία:

- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20 Iss: 1/2, σ.16 – 27.
- Παπαλεξανδρή, Ν & Γαλανάκη, Ε. (2011). *Workplace bullying*, *HR FOCUS*, τχ. 42, σ. 24-27.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2013). *You are a bully*, *People Management*.



Εργαστήριο για το πλαίσιο δικαιωμάτων και την ποιοτική εξυπηρέτηση των Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ)

Παναγιώτης Πέτσας, Λειτουργός Επιμόρφωσης, ΚΑΔΔ

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Στο πλαίσιο των δράσεων της που αφορούν εκπαίδευση σε θέματα προώθησης της ίσης μεταχείρισης και προαγωγής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (ΚΑΔΔ) πραγματοποιεί εκπαιδευτικά εργαστήρια με θέμα την «Ποιοτική εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρίες - πλαίσιο δικαιωμάτων και ανάπτυξη δεξιοτήτων εξυπηρέτησης». Αρχικά για τον σχεδιασμό και έπειτα για την υλοποίηση των εργαστηρίων υπήρξε πολύ εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, του Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες (ΤΚΕΑΑ), της Κυπριακής Συνομοσπονδίας Οργανώσεων Αναπήρων (ΚΥΣΟΑ) και της ΚΑΔΔ.

Αποβλέποντας στην επίτευξη όσο το δυνατόν μεγαλύτερου οφέλους γύρω από την εξυπηρέτηση των ΑμεΑ, οι συνεργαζόμενοι φορείς έθεσαν τους ακόλουθους στόχους για τα εργαστήρια:

- γνώση του πλαισίου δικαιωμάτων των ΑμεΑ,
- κατανόηση της σημασίας και της θετικής επίδρασης της ποιοτικής εξυπηρέτησης ΑμεΑ,
- ανάπτυξη δεξιοτήτων αποτελεσματικής προσωπικής και τηλεφωνικής επικοινωνίας με τα ΑμεΑ,
- ανάπτυξη θετικής προσέγγισης και συμπεριφοράς προς τα ΑμεΑ,
- ανάπτυξη δεξιοτήτων αποτελεσματικού χειρισμού παραπόνων από ΑμεΑ.

Το εργαστήριο στη βασική του μορφή έχει συνολική διάρκεια δύο ημέρες και αποτελείται από δύο μέρη: το πρώτο μέρος (πρώτη ημέρα) έχει γνωσιολογικό περιεχόμενο με θεματικές ενότητες που παρουσιάζονται από το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, το ΤΚΕΑΑ και την ΚΥΣΟΑ. Το δεύτερο μέρος (δεύτερη ημέρα) αφορά δεξιότητες ποιοτικής εξυπηρέτησης και είναι προσαρμοσμένο ειδικά στην εξυπηρέτηση ΑμεΑ από Λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας.



**ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ
ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ
ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ**

**Πλαίσιο δικαιωμάτων και
ανάπτυξη δεξιοτήτων
εξυπηρέτησης**

27-28 Ιουνίου 2016

Πρόγραμμα Εργασιών

ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ	
Α' μέρος - 1η Ημέρα	Β' μέρος - 2η Ημέρα
(α) Το κίνημα των ΑμεΑ και ο ρόλος του στην κυπριακή κοινωνία. Παρουσιάζεται από τον Πρόεδρο της ΚΥΣΟΑ Χριστάκη Νικολαΐδη.	Δεξιότητες ποιοτικής εξυπηρέτησης: η εκπαιδευτική ημέρα είναι προσαρμοσμένη στην εξυπηρέτηση ΑμεΑ από Λειτουργούς της Δημόσιας Υπηρεσίας με εκπαιδευτρια την συνεργάτιδα της ΚΑΔΔ Βάσω Σαμανή.
(β) Βασικές έννοιες δικαιωμάτων - Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ΑμεΑ. Παρουσιάζεται από τις Λειτουργούς Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως Κατερίνα Χαρίτου και Μαρία Τσότση.	
(γ) Εθνικό σχέδιο δράσης για την αναπηρία 2013-2015. Παρουσιάζεται από τη Λειτουργό Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Μαρία Ιωάννου)	

Τα εργαστήρια αυτά δίνουν την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να ενημερωθούν για τις προσπάθειες που καταβάλλονται από αρμόδιους φορείς στην Κύπρο με σκοπό τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, όπως αυτά κατοχυρώνονται από το κυπριακό και το διεθνές νομοθετικό πλαίσιο. Παράλληλα, τους δίνουν τη δυνατότητα να επιλύσουν απορίες και να ανταλλάξουν εργασιακές εμπειρίες σχετικές με την παροχή υπηρεσιών στα ΑμεΑ αλλά και να αναπτύξουν δεξιότητες ποιοτικής εξυπηρέτησης, οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν στον εργασιακό τους χώρο και να τους βοηθήσουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους πιο αποτελεσματικά.

Μέχρι στιγμής αυτή έχουν υλοποιηθεί 16 εργαστήρια, ανά περίπτωση διήμερα ή μονοήμερα (μόνο το Α' μέρος ή με συνδυασμό στοιχείων και από τα δύο μέρη) και προσαρμοσμένα ανάλογα για να εξυπηρετούν τις ανάγκες της εκάστοτε υπηρεσίας, για το Υπουργείο Υγείας, το Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως και τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας.

Η ΚΑΔΔ θεωρεί πως οι εκπαιδεύσεις που πραγματοποιούνται με αυτή τη θεματική είναι ιδιαίτερα επωφελείς, καθώς στοχεύουν στη γνώση του πλαισίου των δικαιωμάτων των ΑμεΑ και στην παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς αυτά. Εκφράζεται η προσδοκία πως με τη συνέχιση της κοινής αυτής προσπάθειας θα υπάρξει θετικός αντίκτυπος στην εξυπηρέτηση των ΑμεΑ από την κυπριακή δημόσια υπηρεσία.



Λίγα λόγια από τους φορείς που συμβάλλουν στο εργαστήριο...

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

Η μέχρι σήμερα εμπειρία της Ανεξάρτητης Αρχής από τα εργαστήρια ανέδειξε τη σημασία της συμβολής τους στο δυσκολότερο κομμάτι της υλοποίησης της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία που δεν είναι άλλο από την εμπέδωση της νοοτροπίας που επιβάλλει η εφαρμογή της, η «δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας».

Μέσα από μια ζωντανή συζήτηση για τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις σχετικά με την αναπηρία και τους ανθρώπους με αναπηρία, επιδιώκεται αφενός η αναγνώριση των δομικών, συμπεριφορικών και επικοινωνιακών εμποδίων που παρεμβάλλονται στην ουσιαστική ισότητά τους με τους άλλους πολίτες, σε μια κοινωνία που κατά παράβαση της Σύμβασης συνεχίζει να μην κατασκευάζεται για όλους, και αφετέρου η εξοικείωση με τις βασικότερες νομικές αρχές, αξίες και υποχρεώσεις που διέπουν οριζόντια τη Σύμβαση, η υλοποίηση των οποίων καθιστά δυνατή την άρση των εμποδίων, των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και κατ' επέκταση του κοινωνικού τους αποκλεισμού. Η προσβασιμότητα σε κτίρια, δρόμους, συγκοινωνίες, τεχνολογίες και πληροφορίες, οι εύλογες προσαρμογές, ο καθολικός σχεδιασμός, η αυτοδιάθεση, η συμμετοχή, η αποϊδρυματοποίηση και η ενιαία εκπαίδευση είναι μόνο μερικές από αυτές.

Κατερίνα Χαρίτου

Λειτουργός Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων



Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες

Με την επικύρωση της Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες τον Ιούλιο του 2013, δηλαδή με τη ψήφισή της σε εθνικό νόμο, η Κυπριακή Δημοκρατία έχει αναλάβει την υποχρέωση της εφαρμογής της για την υλοποίηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες στην κυπριακή κοινωνία και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Μια από τις προσπάθειες για ενημέρωση των άμεσα εμπλεκόμενων στο πλαίσιο αυτό αποτελεί και η δημιουργία του εκπαιδευτικού εργαστηρίου ποιοτικής εξυπηρέτησης των ατόμων με αναπηρίες. Το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες συμμετέχει στο εργαστήριο αυτό με την παρουσίαση του εθνικού σχεδίου δράσης για την αναπηρία το οποίο διαμορφώθηκε με τη συμβολή διαφόρων υπουργείων/υπηρεσιών/τμημάτων και αποτελεί έναν από τους κινητήριους μοχλούς δράσεων της Κυπριακής Δημοκρατίας όσον αφορά τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες.

Μέσα από την παρουσίαση αυτή επιτυγχάνεται σε πρώτο στάδιο η αναγνώριση των αδυναμιών που υπάρχουν σήμερα στην κυπριακή κοινωνία και σε δεύτερο στάδιο γίνεται συζήτηση για τις πιθανές δράσεις που θα μπορούσαν να υλοποιηθούν από τη δημόσια υπηρεσία και τον ιδιωτικό τομέα.

Ως Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες θεωρούμε το εργαστήριο αυτό ως ένα από τα πρώτα βήματα οριζόντιας ενημέρωσης όλων των ενδιαφερομένων τόσο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες όσο και για τις υφιστάμενες και μελλοντικές πολιτικές, προγράμματα και δράσεις που ακολουθούνται.

Μαρία Ιωάννου

Λειτουργός Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες

Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων

Η Σύμβαση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες αποτελεί το σημαντικότερο εργαλείο σχεδιασμού εθνικής πολιτικής για τα άτομα με αναπηρίες που υιοθετήθηκε ποτέ από την παγκόσμια κοινότητα. Πέραν της κωδικοποίησης των αναφαίρετων θεμελιωδών δικαιωμάτων τους, όπως είναι το δικαίωμα της ίσης αναγνώρισης ενώπιων του νόμου, της ανεξάρτητης διαβίωσης, της εκπαίδευσης, της υγείας, της αποκατάστασης, της εργασίας και του επαρκούς βιοτικού επιπέδου, στις κυριότερες καινοτομίες της σύμβασης περιλαμβάνονται η αρχή των εύλογων προσαρμογών (η μη παροχή τους αποτελεί διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρίες), η αρχή της πλήρους συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που τους αφορούν και ενσωμάτωσής τους σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής.

Δεδομένου ότι η σύμβαση βασίζεται στη δικαιωματική προσέγγιση, θα χρειαστούν πολλά χρόνια ώστε οι κοινωνίες, ιδιαίτερα η κυπριακή, να αποδεχτούν τον σύγχρονο τρόπο σκέψης του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας και να υλοποιήσουν στην πράξη το γράμμα και το πνεύμα της σύμβασης. Για τον λόγο αυτό η ίδια η σύμβαση προβλέπει και τα κράτη μέλη που την έχουν κυρώσει υποχρεούνται να λάβουν μέτρα ευαισθητοποίησης της κοινότητας (τους κατέχοντες θέσεις στα κέντρα λήψης αποφάσεων, το προσωπικό που υπηρετεί στις υπηρεσίες εξυπηρέτησης των πολιτών, ακόμα και τα ίδια τα άτομα με αναπηρίες, κ.λπ.), αναφορικά με τον σεβασμό για τα δικαιώματα και αξιοπρέπεια των ατόμων με αναπηρίες και να καταπολεμήσουν στερεότυπα, προκαταλήψεις και επιβλαβείς πρακτικές σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες.

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης διαδραματίζει ήδη σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων και συντονίζει τους μηχανισμούς εφαρμογής και παρακολούθησης της σύμβασης που μαζί με την Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων, το δια νόμου θεσμοθετημένο φορέα εκπροσώπησης των πολιτών με αναπηρίες, παρέχουν τέτοια επιμόρφωση.

Χριστάκης Νικολαΐδης
Πρόεδρος ΚΥΣΟΑ



Προώθηση της ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης του φύλου στις πολιτικές της Δημόσιας Υπηρεσίας

Νικολέττα Αγρότου, Λειτουργός Επιμόρφωσης, ΚΑΔΔ

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδίου δράσης για την ισότητα (ΣΣΔΙ) μεταξύ ανδρών και γυναικών 2014-2017, που ετοιμάστηκε από το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, έχει προβεί σε σειρά ενεργειών μεταξύ των οποίων και η σύσταση συντονιστικής ομάδας για την ετοιμασία σχεδίου δράσης για την εκπαίδευση δημόσιων λειτουργών στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Η ομάδα συστάθηκε τον Ιούνιο 2013 και αποτελείται από τους εμπλεκόμενους φορείς υλοποίησης της δράσης όπως αυτοί καθορίζονται στο ΣΣΔΙ, καθώς και εμπειρογνώμονες. Οι εμπλεκόμενοι φορείς είναι το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, το Γραφείο Επιτρόπου Ισότητας, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου.

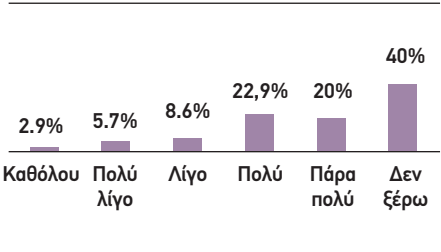
Μετά από αρκετές συναντήσεις της ομάδας αποφασίστηκε, μεταξύ άλλων, η παροχή βοήθειας για την ετοιμασία εθνικού σχεδίου δράσης για την εκπαίδευση από εμπειρογνώμονα του εξωτερικού. Θεωρείται ότι η εμπλοκή ξένων εμπειρογνομόνων σε θέματα ισότητας των φύλων θα προσφέρει στην ομάδα περαιτέρω στήριξη και καθοδήγηση στην προσπάθειά της. Ο εμπειρογνώμονας θα πρέπει να παρουσιάσει στην ομάδα:

- καλές πρακτικές που εφαρμόστηκαν στο εξωτερικό,
- εμπόδια που είχαν να αντιμετωπίσουν κατά την εφαρμογή των δικών τους σχεδίων δράσης και κυρίως δυσκολίες που προέκυψαν από τους θεσμούς,
- τρόπους αντιμετώπισης των εμποδίων για υλοποίηση των σχεδίων δράσης τους,
- εναλλακτικές λύσεις που εφάρμοσαν στην πορεία.

Μετά από επικοινωνία με εμπειρογνώμονες από το εξωτερικό αναμένεται να γίνει μελέτη της μεθοδολογίας και των βέλτιστων πρακτικών που θα παρουσιαστούν και εφαρμογή τους στην κυπριακή πραγματικότητα. Με αυτές τις απαραίτητες κατευθυντήριες γραμμές θα μπορέσει να προχωρήσει η ομάδα στην ετοιμασία σχεδίου δράσης για την εκπαίδευση.

Διάγραμμα 1

Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται επαρκώς στις πολιτικές του Υπουργείου/τμήματος/υπηρεσίας



Πίνακας 1

Απαντήσεις	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	11	31,4
Πολύ Λίγο	4	11,4
Λίγο	5	14,3
Πολύ	6	17,1
Πάρα πολύ	1	2,9
Δεν ξέρω	8	22,9

Πίνακας 2

Απαντήσεις	Συχνότητα
Καθόλου	11
Πολύ Λίγο	7
Λίγο	5
Πολύ	4
Δεν ξέρω	8

Κρίθηκε επίσης σημαντικό να πραγματοποιηθεί διάγνωση των μαθησιακών αναγκών στο θέμα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του δημόσιου τομέα μέσω ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο ετοιμάστηκε από την εκπρόσωπο της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, και μετά από διαβούλευση των υπόλοιπων μελών της ομάδας ζητήθηκε να απαντηθεί από τους Πυρήνες Μάθησης, τον Λειτουργό Ισότητας, τα μέλη της ομάδας στρατηγικού προγραμματισμού και τα μέλη της ομάδας κατάρτισης προϋπολογισμού του κάθε Υπουργείου. Το σύνολο των Λειτουργών των πιο πάνω ομάδων στόχων ξεπερνά τα 100 άτομα, ωστόσο λήφθηκαν μόνο 36 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, για τα οποία διενεργήθηκε ποσοτική και ποιοτική ανάλυση. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των ερωτηματολογίων είναι η ύπαρξη κενών και αδυναμιών στην κατάρτιση των περισσότερων δημόσιων λειτουργών και η ανάγκη εκπαίδευσης για ευαισθητοποίηση και κατανόηση των σχετικών θεμάτων. Ενδεικτικά παρουσιάζονται κάποιες από τις απαντήσεις που το καταδεικνύουν:

- Ποσοστό 40% των ερωτηθέντων δεν γνωρίζει σε ποιόν βαθμό ενσωματώνεται η διάσταση του φύλου στις πολιτικές του Υπουργείου/υπηρεσίας/τμήματος που εργάζεται (Διάγραμμα 1)
- Μόνο ένας ερωτηθείς απάντησε ότι εκπαιδεύτηκαν σε μεγάλο βαθμό Λειτουργοί του Υπουργείου/τμήματος/υπηρεσίας, ενώ 11 απάντησαν ότι δεν εκπαιδεύτηκαν καθόλου (Πίνακας 1). Επιπλέον, μόνο τέσσερις γνωρίζουν ότι έχει ανατεθεί σε μεγάλο βαθμό σε Λειτουργούς η ευθύνη για την ενσωμάτωση του φύλου στις πολιτικές του Υπουργείου/τμήματος/υπηρεσίας (Πίνακας 2).
- Σε ερώτηση που αφορά τα σεμινάρια/εκπαιδεύσεις που παρακολούθησαν Λειτουργοί στα διάφορα Υπουργεία, φαίνεται ότι οι περισσότεροι συμμετείχαν σε εκπαίδευση για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης (Πίνακας 3). Όσον αφορά τον αριθμό των Λειτουργών που συμμετείχαν, σε 17 περιπτώσεις οι ερωτηθέντες δεν έδωσαν απάντηση. Σε μία περίπτωση αναφέρθηκε ότι παρακολούθησαν σχετικά σεμινάρια 100 λειτουργοί, σε δύο περιπτώσεις παρακολούθησαν 10-15 Λειτουργοί και στις υπόλοιπες περιπτώσεις απάντησαν ότι παρακολούθησαν 1-5 Λειτουργοί του Υπουργείου/τμήματος/υπηρεσίας τους.

Πίνακας 3

	Απάντησαν θετικά ότι συμμετείχαν
Ενημέρωση σε θέματα ισότητας αντρών και γυναικών και ευαισθητοποίηση	14
Εκπαίδευση εκπαιδευτών σε θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών	5
Διεθνείς συμβάσεις και ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών	2
Κατάρτιση για τη διάσταση του φύλου	7
Σεξουαλική παρενόχληση	24
Άλλο:	
Συνέδριο Εθνικού μηχανισμού για τα δικαιώματα της γυναίκας: αδρανές γυναικείο δυναμικό - ανεργία	1
Βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών	1
Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού στη γλώσσα των εγγράφων της δημόσιας διοίκησης της Κυπριακής Δημοκρατίας	1
Αξιολόγηση επιχειρήσεων για πιστοποίηση σε θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών «Εκπαίδευση και κοινωνικό φύλο»	1
Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση στη δημόσια υπηρεσία	1

Η συντονιστική ομάδα αναμένεται να συναντηθεί περί τα μέσα Οκτωβρίου για να προχωρήσει με την ετοιμασία του εθνικού σχεδίου δράσης για την εκπαίδευση, αλλά και για να προβεί σε σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων για όλες τις βαθμίδες κρατικών λειτουργιών και κυρίως των αρμόδιων Λειτουργιών που διαμορφώνουν και υλοποιούν τον κρατικό προϋπολογισμό και τα στρατηγικά σχέδια ανάπτυξης σε θέματα gender mainstreaming και gender budgeting, στηριγμένο στα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων.

Ημερίδα «Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στη δημόσια υπηρεσία»

Χαιρετισμοί της Επιτρόπου Διοικήσεως κας Ελίζας Σαββίδου και της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Ζέτας Αιμιλιανίδου σε ενημερωτική ημερίδα (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, 28 Ιανουαρίου 2016 και 5 Φεβρουαρίου 2016)

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Σας καλωσορίζω με ιδιαίτερη χαρά στη σημερινή ημερίδα.

Όπως γνωρίζετε, η Αρχή Ισότητας λειτούργησε στο Γραφείο του Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων το 2004. Σκοπός, μεταξύ άλλων, η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία και η επίτευξη ουσιαστικής ίσης μεταχείρισης των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων, βάσει των σχετικών ευρωπαϊκών οδηγιών οι οποίες είχαν μόλις ενσωματωθεί στην κυπριακή έννομη τάξη.

Από τα πρώτα κιόλας χρόνια ζωής της Αρχής Ισότητας, η σεξουαλική παρενόχληση αναδείχθηκε ως ένα ιδιαίτερα σοβαρό πρόβλημα στον εργασιακό χώρο. Οι ίδιες οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν στην Αρχή αλλά και η εμπειρία της διερεύνησής τους σε όλα της τα στάδια (τις επαφές δηλαδή και την επικοινωνία με τα θύματα -προπάντων γυναίκες- τους εργοδότες ή και τους/τις θύτες) έχουν επιβεβαιώσει τουλάχιστον τα εξής:

- Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι εξαιρετικά σοβαρές σε όλες τις πτυχές της ζωής των εργαζομένων. Οι επιπτώσεις στην υγεία, την αυτοπεποίθηση και την επαγγελματική απόδοση έως και η εγκατάλειψη της εργασίας είναι μόνο μερικές από αυτές, ενώ, εκτός από το θύμα, επιπτώσεις υπάρχουν και στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον και τις απαραίτητες, σε αυτό ισορροπίες.
- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν καταγγέλλεται εύκολα, ενώ, ακόμα και όταν καταγγέλλεται, ο φόβος για τη μη δικαίωση του θύματος οδηγεί συχνά στην απόσυρση της καταγγελίας. Είναι επομένως ακόμα ένα θέμα αθέατο το οποίο συχνά αποσιωπάται, υποτιμάται ή χάνεται στον κόσμο της έμφυλης ανισότητας.
- Τα έμφυλα στερεότυπα, ο σεξισμός και οι προκαταλήψεις που μεταφράζονται σε προδιαγεγραμμένος «ρόλους» των γυναικών και των ανδρών στον εργασιακό χώρο, συνεχίζουν να αποτελούν μια πραγματικότητα της κυπριακής –και όχι μόνο- κοινωνίας η οποία ευνοεί την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών που βασίζονται στο φύλο. Η ίδια κοινωνία χαρακτηρίζεται από πατριαρχικά κατάλοιπα αλλά και ελλείμματα στην αποδοχή της όποιας ετερότητας σχετίζεται με το φύλο (περιλαμβανομένων και των ανδρών και των ΛΟΑΤΙ ατόμων). Ο δημόσιος τομέας δεν αποτελεί εξαίρεση στα πιο πάνω.





Η ανάγκη για προβολή του θέματος, με όλη τη σημασία που πρέπει να δίδεται σε αυτό, είναι προφανής, ιδίως στα χρόνια όπου η οικονομική κρίση επιδεινώνει το φόβο και την απειλή για την απώλεια μιας θέσης εργασίας. Για αυτό το λόγο χρειάζεται να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και της παρενόχλησης που σχετίζεται με το φύλο. Είναι στα πλαίσια αυτής της προληπτικής δράσης που διοργανώνεται η σημερινή Ημερίδα, με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων στη δημόσια υπηρεσία αλλά και τη δέσμευση των εργοδοτών στην αποτελεσματική καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς μας χώρους.

Ευχαριστώ, τόσο την Κ.Α.Δ.Δ. που είναι πάντοτε πρόθυμη να συμβάλει στις προσπάθειές μας για τη διοργάνωση τέτοιων εκδηλώσεων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όσο και τους συνεργάτες μας για την Ημερίδα, το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, καθώς και την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Χαιρετισμός της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Ζέτας Αιμιλιανίδου στην ίδια ημερίδα

Ευχαριστώ την Επίτροπο Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την πρωτοβουλία διοργάνωσης της Ημερίδας σε σχέση με το εξαιρετικά σοβαρό θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία στη Δημόσια Υπηρεσία, αλλά και για την πρόσκληση που έχει απευθύνει στην Υπουργό για να χαιρετίσει της Ημερίδα.

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί ένα νέο φαινόμενο στον εργασιακό χώρο, περιλαμβανομένης και της Δημόσιας Υπηρεσίας, ούτε είναι το φαινόμενο αυτό αποκλειστικό για την κυπριακή κοινωνία. Η διαπίστωση αυτή δεν αποσκοπεί στην υποβάθμιση της σημασίας τέτοιων περιπτώσεων, αλλά στην ανάδειξη της συχνότητας και της έκτασης του. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί πανευρωπαϊκό και παγκόσμιο φαινόμενο, τα κύρια χαρακτηριστικά του οποίου δε διαφέρουν μεταξύ των χωρών, αφού κατά την εκδήλωση του συντρέχουν κατά κανόνα συγκεκριμένες περιστάσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να αποτελεί και έκφραση της εξουσίας του θύτη προς το θύμα, μέσω κατάχρησης της εργασιακής σχέσης εξάρτησης που δημιουργείται μεταξύ τους στον εργασιακό χώρο. Η ύπαρξη του φαινομένου αυτού στην καθημερινότητα των εργαζομένων, με θύματα κυρίως γυναίκες, δεν είναι πρόσφατη αλλά μετρά πολλές δεκαετίες.

Σχετική με αυτό νομοθετική ρύθμιση υιοθετήθηκε με την ψήφιση του περί 'Ισης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, το 2002. Στη βάση των προνοιών του Νόμου, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δε συνιστά πλέον ιδιωτική διαφορά μεταξύ του θύματος και του θύτη, αφού οι συμπεριφορές σεξουαλικής

παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι το αποτέλεσμα των δυνατοτήτων και ευκαιριών που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις. Ο εργαζόμενος έχει το αυτονόητο δικαίωμα να μη γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης οποιασδήποτε μορφής λόγω του φύλου του και ο εργοδότης έχει τη νομική ευθύνη να διασφαλίζει για τους εργαζομένους του ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. Ο/η εργαζόμενος/η που θεωρεί ότι υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης από οποιοδήποτε συνάδελφο, ανεξάρτητα από τη μεταξύ της ιεραρχική σχέση, έχει το δικαίωμα να καταγγείλει την εν λόγω συμπεριφορά στον εργοδότη του και ο τελευταίος έχει υποχρέωση να ανταποκριθεί και να εφαρμόσει τη νομοθεσία.

Η απαγόρευση διενέργειας πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόλυτη και το πεδίο εφαρμογής του Νόμου ευρύ. Η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο, είτε του ιδιωτικού είτε του δημόσιου τομέα, καθώς, επίσης, και σε όλα τα στάδια εισόδου, ανέλιξης και εξόδου από την αγορά εργασίας. Απαγορεύεται σε δραστηριότητες που αφορούν στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και σε εκείνες τις εργασιακές δραστηριότητες που αποτελούν προέκταση του χώρου εργασίας, όπως π.χ. τα επαγγελματικά σεμινάρια, τα επαγγελματικά ταξίδια, οι γιορτές και τα πάρτι του γραφείου, κ.ο.κ..

Η επίτευξη ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών προϋποθέτει την κατάργηση όλων των μορφών διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων, μη εξαιρουμένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναγνωρίζει ότι το εγχείρημα αυτό δεν είναι εύκολο. Παραμένει, όμως, προσηλωμένο στη δέσμευση για αποτελεσματική εφαρμογή των προνοιών του περί 'Ισης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου και εφαρμόζει, προς επίτευξη του στόχου αυτού, προληπτικές αλλά και κατασταλτικές δράσεις. Στα πλαίσια των προληπτικών δράσεων, η ενημέρωση των άμεσα ενδιαφερομένων, των εργαζομένων και των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα του κοινού προωθείται με κάθε δυνατή ευκαιρία, ενώ στα πλαίσια των κατασταλτικών δράσεων, οι Επιθεωρητές Ισότητας του Υπουργείου αναλαμβάνουν τη διερεύνηση και διευθέτηση καταγγελιών που υποβάλλονται αναφορικά με σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Καταλήγοντας, σημειώνω ότι είναι σημαντικό να κατανοήσουμε όλες τις πτυχές του συγκεκριμένου θέματος που είναι πολυδιάστατο και πολύμορφο, προτού προχωρήσουμε στην πραγματικά αποτελεσματική αντιμετώπιση του.

Εύχομαι η σημερινή Ημερίδα και τα εκπαιδευτικά σεμινάρια που θα ακολουθήσουν να συμβάλουν στην καταπολέμηση του παντελώς απαράδεκτου αυτού φαινομένου, αναγνωρίζοντας τα κενά και τις αδυναμίες που υπάρχουν και θέτοντας συγκεκριμένες στοχεύσεις και επιδιώξεις.



Ημερίδα «Πολιτική συμβίωση και δημόσια υπηρεσία: Η πρόκληση της αποφυγής διακρίσεων στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου»

Χαιρετισμός του Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου Εσωτερικών κ. Κωνσταντίνου Νικολαΐδη σε ενημερωτική ημερίδα (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, 18 Απριλίου 2016)

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Αγαπητοί φίλοι του Γραφείου της Επιτροπής Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Αγαπητοί Συνάδελφοι.

Όπως γνωρίζετε, στις 9.12.2015 τέθηκε σε εφαρμογή ο περί Πολιτικής Συμβίωσης Νόμος. Ο Νόμος ενσωματώνει στην κυπριακή έννομη τάξη τον θεσμό της πολιτικής συμβίωσης που οργανώνει και ρυθμίζει συμβιωτικές σχέσεις μεταξύ πολιτών μέσα από έναν διαφορετικό από το γάμο θεσμό, γεννώντας δικαιώματα και υποχρεώσεις και παράγοντας έννομες συνέπειες.

Ως Υπουργείο, έχουμε θεωρήσει εξ αρχής ότι η νομοθετική πρωτοβουλία που οδήγησε τελικά στην ψήφιση του νόμου, ανταποκρίνεται στα μηνύματα της εποχής` ειδικότερα ανταποκρίνεται στην αναγκαιότητα ρύθμισης εκ μέρους της πολιτείας των υπαρκτών κοινωνικών και άλλων συνεπειών που επιφέρουν άλλης μορφής συμβιωτικές σχέσεις που συνθέτουν τη σημερινή σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα.

Μετά από μια παραγωγική διαδικασία διαβούλευσης με όλους τους φορείς, η πολιτεία έχει υιοθετήσει την εκτίμηση αυτή και έχει ψηφίσει τον Νόμο.

Η πολιτική συμβίωση αποτελεί αποκλειστικά πολιτική διαδικασία, υπό την έννοια ότι αφορά αποκλειστικά τις σχέσεις μεταξύ πολίτη και κράτους. Ως εκ τούτου, η δημόσια υπηρεσία και δη οι Επαρχιακές Διοικήσεις, καλούνται να εφαρμόσουν τον Νόμο.





Το Υπουργείο Εσωτερικών είναι στην ευχάριστη θέση να διαπιστώσει ότι για την εφαρμογή του Νόμου οι Επαρχιακές Διοικήσεις και τα αρμόδια Τμήματα του Υπουργείου έχουν εργαστεί υποδειγματικά και έχουν προετοιμαστεί κατάλληλα με στόχο την εξυπηρέτηση του κοινού. Ήδη, ο σύντομος απολογισμός από την ημερομηνία έναρξης της εφαρμογής των διαδικασιών είναι θετικός. Με αυτή την ευκαιρία επιτρέψτε μου να μεταφέρω στους Έπαρχους και σε εσάς προσωπικά, πολλά συγχαρητήρια για την προσπάθεια και τη συμβολή σας.

Η ψήφιση του περί Πολιτικής Συμβίωσης Νόμου περιλαμβάνει ασφαλώς πτυχές νέες για τη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα της Κύπρου. Κάτω από αυτές τις περιστάσεις, η αποχή από ενέργειες και συμπεριφορές που ενδέχεται να εκλαμβάνονται ως παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αποτελεί υποχρέωση και βασική αρχή για τη Διοίκηση. Θεωρούμε λοιπόν την εκπαίδευση και τη γνώση ως τα κατάλληλα εργαλεία για να πετύχουμε υψηλό επίπεδο παροχής υπηρεσιών, μέσα από ένα περιβάλλον εξυπηρέτησης του κοινού που να το χαρακτηρίζει ο επαγγελματισμός και η αμεροληψία.

Γι' αυτούς ακριβώς τους λόγους, το Υπουργείο Εσωτερικών έχει αποδεχτεί ανεπιφύλακτα την πρόσκληση της Επιτροπής Διοικήσεως για τη συνδιοργάνωση της σημερινής ημερίδας που έχει σκοπό να γνωρίσουμε καλύτερα το θεσμικό πλαίσιο, να είμαστε σε θέση να αναγνωρίσουμε τη διάσταση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατ' επέκταση να μπορούμε όσο το δυνατόν καλύτερα να εντοπίσουμε και επιλύσουμε προβλήματα κατά την εξυπηρέτηση των πολιτών.

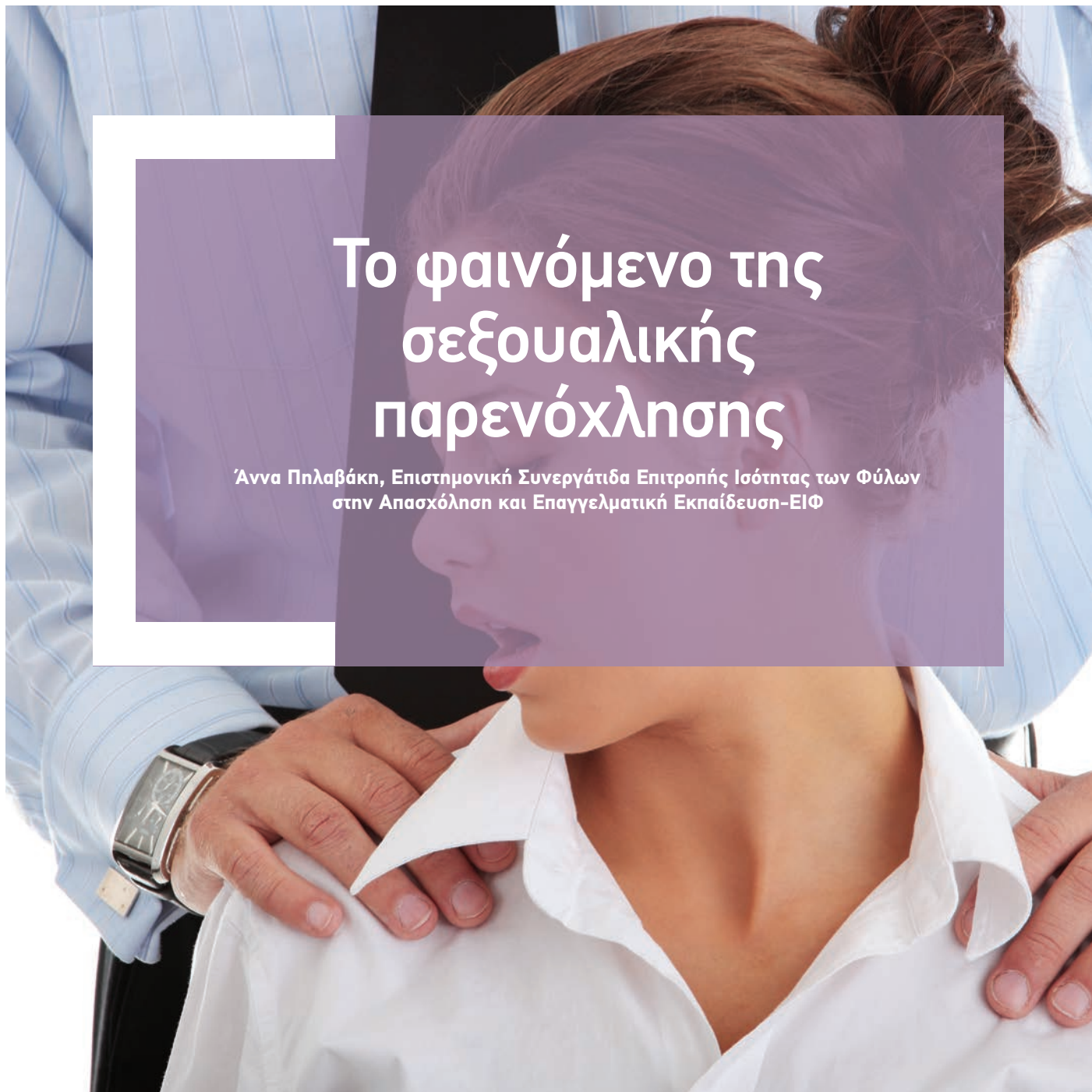
Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω επίσης στην Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης για τη συμβολή της στη διοργάνωση, όπως και σε όλους τους συναδέλφους που έχουν εμπλακεί στην προετοιμασία της ημερίδας.

Σας εύχομαι τέλος μια παραγωγική και εποικοδομητική μέρα.



Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

Άννα Πηλαβάκη, Επιστημονική Συνεργάτιδα Επιτροπής Ισότητας των Φύλων
στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση-ΕΙΦ



Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άμεσα συνυφασμένο με τα κοινωνικοπολιτικά συστήματα, τον ιδεολογικό τους προσανατολισμό, τις κυρίαρχες αξίες της κοινωνίας και τις νομικές κατακτήσεις, καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό. Έτσι, στο πλαίσιο μιας ανδροκρατούμενης κοινωνίας, όπως παραμένει η σημερινή, οι σχέσεις εξουσίας εμπεριέχουν και το στοιχείο της έμφυτης διάκρισης.

Η γυναίκα υποτάχθηκε οικονομικά στον άνδρα, και η σχέση εξάρτησης που δημιουργήθηκε βασίστηκε άμεσα στις δομές του οικονομικοκοινωνικού συστήματος και αναπαράχθηκε μέχρι σήμερα μέσα από τα συστήματα κοινωνικού ελέγχου. Τέτοιο σύστημα αναπαραγωγής των κυρίαρχων ρόλων είναι ο χώρος εργασίας. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι μέσα στο σύστημα της πατριαρχίας οι γυναίκες ενσωματώνουν τους έμφυλους ρόλους, αναπαράγοντάς τους και οι ίδιες.

Το 1979 αναδείχθηκε το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Αμερική και για πρώτη φορά δημοσιοποιήθηκε το πρόβλημα αυτό που οι εργαζόμενες αποσιωπούσαν, αφού δημιουργούσε ένα γενικό κλίμα ντροπής, που τις ανάγκαζε να το βιώνουν ως πρόβλημα προσωπικό, χωρίς να το εντάσσουν στον δημόσιο διάλογο, και αυτό καθιστούσε δύσκολο τον κοινωνικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ονοματοδοσία και ο μετέπειτα ορισμός του έδωσαν κοινωνική υπόσταση στο πρόβλημα και άλλαξαν τη μορφή του, αφού το έκαναν ορατό στα μάτια και στη συνείδηση του κοινού. Έτσι η αναγνώριση του προβλήματος έδωσε στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης την ευκαιρία να καταγγέλλουν και να κοινοποιούν αυτή 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. Αυτά αποτέλεσαν τα πρώτα ερεθίσματα στην κατεύθυνση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και του κοινωνικού ενδιαφέροντος για τη συγκέντρωση στοιχείων, εξέταση περιστατικών και διενέργειας ελέγχου για τη συχνότητα, τον τρόπο εμφάνισης του φαινομένου και τις επιπτώσεις του.

Η φεμινιστική θεώρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ερμηνεύει το φαινόμενο υπό το πρίσμα του δίπολου «εξουσιάζων-εξουσιαζόμενος» και ιδίως «άντρας-



γυναίκα». Στη βάση αυτής της θεώρησης, η σεξουαλική παρενόχληση δεν συνιστά αποκλειστικά μια σεξουαλικού χαρακτήρα πράξη, αλλά και μια μορφή έκφρασης της δύναμης και της υπεροχής του δράστη έναντι του θύματος, και αυτό δίνει την ευκαιρία στον άνδρα να θέτει υπό την κυριαρχία του τη γυναίκα και να την αντιμετωπίζει ως αντικείμενο.

Οι σχέσεις που διέπουν την αλληλεπίδραση των δύο φύλων στην κοινωνία είναι σχέσεις εξουσίας, δηλαδή κυριαρχίας και υποταγής, και σε ένα τέτοιο πατριαρχικό πλαίσιο οποιαδήποτε διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα μεταφράζεται ιεραρχικά ως ανισότητα, και τόσο η κυρίαρχη ομάδα, δηλαδή οι άνδρες, όσο και η υποτακτική ομάδα, δηλαδή οι γυναίκες, αναπτύσσουν εξαιτίας της θέσης τους αντίστοιχα χαρακτηριστικά και συμπεριφορές.

Πολλές κοινωνίες, όπως και η δική μας, είναι ανδροκρατούμενες και πατριαρχικές τόσο όσον αφορά την πολιτική και οικονομική ζωή, αλλά και εντός της οικογένειας και της εργασίας και γι' αυτό το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν εξαλείφεται, παρά τη σχετική νομοθεσία στη χώρα μας και σε πολλές άλλες χώρες. Η επαναλαμβανόμενη καταπίεση των γυναικών είναι ένα καθολικό φαινόμενο, το οποίο χαρακτηρίζει όλες τις σύγχρονες βιομηχανοποιημένες κοινωνίες του δυτικού πολιτισμού και αποτελούν την αφετηρία για την ερμηνεία της υποδεέστερης θέσης της γυναίκας στην ιδιωτική και δημόσια σφαίρα, διαχρονικά και διαπολιτισμικά.

Συνηθίζεται να αναζητούνται τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ντύσιμο, ή γενικά στη δήθεν προκλητική εμφάνιση των γυναικών και να τους επιρρίπτονται ευθύνες, ενώ είναι ορθότερο να εξεταστεί το πρόβλημα σε βάθος στις πραγματικές του διαστάσεις που ανάγονται στις δομές και πολιτικές του πατριαρχικού συστήματος.

Νομοθετική κατοχύρωση

Η βούληση του νομοθέτη να ασχοληθεί με ένα υπαρκτό κοινωνικό πρόβλημα και να αναγνωρίσει την κοινωνική απαξίωση που εκφράζει η συγκεκριμένη πράξη επιβεβαιώνει ότι η συμπεριφορά αυτή πρέπει να θεωρείται απαράδεκτη στη σύγχρονη κοινωνία, και τιμωρητέα. Η ποινικοποίησή της εν λόγω συμπεριφοράς είναι χρήσιμη τουλάχιστον στο ότι δίνει μια νομιμοποιητική βάση στη διεκδίκηση συγκεκριμένου δικαιώματος και επομένως απελευθερώνει τα θύματα να προβούν σε καταγγελίες. Δεν παραβλέπεται φυσικά το γεγονός ότι δεν ασχολούνται καθόλου με τα αίτια του προβλήματος και αυτό αιτιολογεί την αδυναμία εξάλειψης ή αποτροπής των φαινομένων αυτών, αφού δεν ασχολούνται με τη ρίζα του προβλήματος αλλά μόνο με τις συνέπειες του.

Στην Κύπρο το 2003 τέθηκε σε εφαρμογή ο Νόμος 205(1)2002, σε συμμόρφωση με τις

σχετικές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος προνοεί και υιοθετεί ως κύριο σκοπό του την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, και απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Η παρενόχληση ή η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται πλέον με βάση τις πρόνοιες του νόμου ως διάκριση λόγω φύλου. Ο νόμος εφαρμόζεται σε όλες τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση με εξαιρέσεις σε συγκεκριμένους τομείς που καθορίζει ο νόμος.

Βασικότερες πρόνοιες της κυπριακής νομοθεσίας

α) Ρητή απαγόρευση οποιασδήποτε πράξης είτε μεμονωμένης είτε επαναλαμβανόμενης, η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί δυσμενή μεταχείριση είτε λόγω καταγγελίας της ή λόγω απόκρουσης της (Άρθρο 12)

β) Νομική υποχρέωση του εργοδότη να λάβει μέτρα προστασίας του εργαζομένου από κάθε πράξη προϊσταμένου ή υπεύθυνου γι' αυτά, η οποία συνιστά διάκριση ή σεξουαλική παρενόχληση (Άρθρο 12.2-4). Επιπρόσθετα, υποχρεούνται να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο παύσης και μη επανάληψης της παρενόχλησης καθώς και την άρση των συνεπειών αυτής. Επίσης υποχρεούται ο εργοδότης να λαμβάνει κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για αποτροπή σεξουαλικής παρενόχλησης. Η εισαγωγή κώδικα συμπεριφοράς στην επιχείρηση θεωρείται επαρκές μέτρο για αποτροπή πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης ή διακρίσεων. Σε περίπτωση που οι εργοδότες δεν συμμορφωθούν με τις υποχρεώσεις τους αυτές θα θεωρούνται συνυπεύθυνοι με το πρόσωπο που διέπραξε τη σεξουαλική παρενόχληση.

γ) Είναι άκυρη η απόλυση καθώς και οποιαδήποτε δυσμενής αλλαγή των συνθηκών απασχόλησης εργαζομένου/ης ή μάρτυρα, ο/η οποίος/α προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία για σεξουαλική παρενόχληση ή απέκρουσε σεξουαλική παρενόχληση ή μαρτύρησε.

δ) Ο Νόμος δημιουργεί αγωγίμο δικαίωμα για αποζημιώσεις. Το βάρος απόδειξης επιμερίζεται, δηλαδή σε μεγάλο βαθμό μετατίθεται στους ώμους του εναγόμενου (Άρθρο 14). Αρμοδιότητα στις υποθέσεις ιδιωτικού δικαίου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Το Δικαστήριο έχει αρμοδιότητα να επιδικάσει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση που να περιλαμβάνει και ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη. Σε περίπτωση απόλυσης το Δικαστήριο έχει αρμοδιότητα να διατάξει επαναπρόσληψη εάν το ζητά ο/η αιτητής/τρια.

ε) Ο Νόμος δημιουργεί επίσης ποινικό αδίκημα για ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση και καθορίζει ως ποινή 6 μήνες φυλάκιση και χρηματική ποινή 6.800 ευρώ. Η απόδειξη ποινικής



υπόθεσης για σεξουαλική εκμετάλλευση θα είναι δύσκολη εάν το θύμα δεν ενεργήσει άμεσα και δεν καταφέρει να έχει κάποιο αποδεικτικό υλικό ή μάρτυρες ενόψει και του μέτρου απόδειξης στις ποινικές υποθέσεις πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης ως φαινόμενο βίας και διακρίσεων κατά των γυναικών ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο στην ισότητα των φύλων. Η ποινικοποίηση αυτής της συμπεριφοράς και η θεσμοθέτηση της ρητής απαγόρευσης της σίγουρα αποτελεί ένα μεγάλο βήμα στην κατεύθυνση της κατοχύρωσης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία. Έχουμε όμως ως κοινωνία μακρύ δρόμο να διανύσουμε.

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, οφείλουν να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους χωρίς ντροπή και χωρίς ενδοχές και να αξιοποιούν την προστασία που τους παρέχει ο Νόμος. Κάθε υπόθεση που καταγγέλλεται λειτουργεί ως ασπίδα και προστατεύει πολλαπλάσιες γυναίκες και άνδρες πιθανά θύματα. Πρέπει να στέλνεται το μήνυμα «αξίζει σε όλους και όλες ίση μεταχείριση και σεβασμός στην αξιοπρέπειά τους». Μόνο έτσι θα καταστεί ο νόμος κοινωνική συνείδηση.

Σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται με βάση τον νόμο, οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική. Αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική, ευπρόσδεκτη και αμοιβαία συμπεριφορά είναι ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της. Οποιαδήποτε μορφή και εάν έχει, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος είναι μονομερές, καταναγκαστική και συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν περιλαμβάνει ένα αθώο κομπλιμέντο ή εκδήλωση ενδιαφέροντος προς το άλλο φύλο.

Τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης

1. Quid pro quo

Εμφανίζεται όταν οι παροχές των εργαζομένων, όπως ανελίξεις, επιδόματα, και αμοιβές, δίνονται ή χορηγούνται στη βάση του εάν ένας/μία εργαζόμενος/η υποκύπτει σε αίτημα του/της προϊσταμένου/ης του για σεξουαλικές χάρες. Αφορά μια σχέση «ανταλλαγής» μεταξύ του θύματος και του θύτη.

2. Εχθρικό περιβάλλον

Είναι γενικά κάθε είδους ανεπιθύμητη συμπεριφορά, που διαπράττεται από προϊστάμενους/ες, στους/ις εργαζόμενους/ες ή μη εργαζόμενους/ες που παρεμβαίνουν τελικά στην εργασιακή απόδοση του/της εργαζόμενου/ης, δημιουργώντας ένα επιθετικό, εκφοβιστικό ή σεξουαλικά εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

3. Σεξουαλική ευνοιοκρατία

Ένα πρόσωπο που βρίσκεται σε θέση εξουσίας αμείβει μόνον εκείνα τα άτομα που ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές προτάσεις του, ενώ οι εργαζόμενοι/ες που αξίζουν, αλλά δεν ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές του προτάσεις, στερούνται προαγωγής ή μισθολογικών αυξήσεων ή άλλων ωφελημάτων.

Πώς εκδηλώνεται

Φραστική/λεκτική συμπεριφορά, όπως: μεθόδευση συζητήσεων της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα, ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο, σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά (πχ. μέρη του σώματος), συζητήσεις, προτάσεις και αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, σεξουαλικά υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια, ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, ή πίεση για σύναψη σχέσης, συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, ανεπιθύμητα τηλεφωνήματα.

Μη λεκτική συμπεριφορά/σωματική επαφή, όπως: μασάζ στο λαιμό, ώμους ή άλλα μέρη του σώματος, περιττά αγγίγματα, όπως αγγίγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, περιττά χόδια, τσιμηπήματα στο σώμα με στόχο την επίθεση ή πίεση για σύναψη σεξουαλικών



σχέσεων, υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.ά.), αποστολή φιλιών, ήχοι φιλιών, πρόστυχες χειρονομίες, ηλεκτρονικά μηνύματα, μηνύματα στο κινητό.

Οπτική συμπεριφορά/επαφή, όπως: υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων, πονηρά βλέμματα, κλείσιμο ματιού, επίμονο βλέμμα σε επίμαχα σημεία του σώματος, επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων, αντικειμένων ή γραπτού υλικού, άσεμνη εμφάνιση, εικόνες, κινούμενα σχέδια ή αφίσες, γράμματα ή σημειώσεις σεξουαλικού περιεχομένου.

Οι λόγοι ύπαρξης του φαινομένου

Η εκμετάλλευση της ισχύος των ιεραρχικά ανώτερων στον χώρο εργασίας, η άσκηση δύναμης κυριαρχίας και επιβολής, η ανταλλακτική σχέση, η υποχρέωση της «περιποιημένης» εμφάνισης της γυναίκας, η θέαση και η θεώρηση των γυναικών στον χώρο εργασίας τις περισσότερες φορές «ως ελκυστικά αντικείμενα», η δυσκολία καταγγελίας των σεξουαλικής φύσεως ανεπιθύμητων οχλήσεων, η έλλειψη πληροφόρησης των εργαζομένων και ιδίως των ίδιων των γυναικών για τα δικαιώματά τους στον χώρο της εργασίας.

Στατιστικά στοιχεία

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2014), η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνή και συνηθισμένη εμπειρία για πολλές γυναίκες στην ΕΕ. Εκτιμάται ότι 83 έως 102 εκατομμύρια γυναίκες (45 έως 55% των γυναικών) στην ΕΕ των 28 έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης από την ηλικία των 15 ετών και άνω. Επίσης, 24 έως 39 εκατομμύρια γυναίκες (13 έως 21%) στην ΕΕ των 28 έχουν πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης μόνο κατά τους 12 μήνες. Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών μπορεί να γίνεται από διάφορες κατηγορίες δραστών και περιλαμβάνει χρήση των «νέων» τεχνολογιών. Παρατηρείται επίσης πιο ευάλωτη θέση των γυναικών που εργάζονται ως ανώτερα και ανώτατα στελέχη σε σχέση με τις άλλες γυναίκες, αφού το 74-75% των γυναικών αυτών έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Ακόμα και σήμερα δεν έχει ανατραπεί η μυθολογία που συνόδευσε εξ αρχής τις διαδικασίες ποινικοποίησης του συγκεκριμένου αδικήματος 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. Έχει διαφανεί από σχετικές έρευνες ότι μόνον το 10 έως 20% των θυμάτων καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχλησή τους στους θεσμούς ή έστω σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερό τους που θα μπορούσε να επιληφθεί του ζητήματος.

Οι κύριες αιτίες για τις οποίες μια γυναίκα δεν προβαίνει σε καταγγελία της παρενόχλησής της

Η αμφιταλάντευση για το εάν η συμπεριφορά που δέχεται από τον προϊστάμενο, συνάδελφο κτλ. συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, ο φόβος της ανεργίας, η απουσία μαρτύρων και η συνεπαγόμενη ανασφάλεια ως προς την τελική έκβαση της διερεύνησης του παραπόνου, η μη γνώση των θυμάτων για τα έννομα μέσα που έχουν στη διάθεσή τους, τα δικαστικά έξοδα και μια πιθανή δευτερογενή θυματοποίησή τους, καθώς και η εικόνα που θα δώσουν στον ευρύτερο περίγυρό της, αποτελούν τους κυριότερους λόγους για τους οποίους μια γυναίκα δεν προβαίνει σε καταγγελία για την παρενόχληση που δέχθηκε.

Συνέπειες για τα θύματα	Συνέπειες για τις επιχειρήσεις
Νευρικότητα, κατάθλιψη, αϋπνία, πονοκέφαλοι, άγχος, προσβολή της προσωπικότητάς τους, αρνητική επίδραση στην απόδοσή τους στην εργασία, εγκατάλειψη εργασίας και/ή απόλυση, έλλειψη αυτοπεποίθησης, αδυναμία χειρισμού της κατάστασης, απομόνωση και άγχος, αυτοενοχοποίηση και επιπτώσεις στην προσωπική τους ζωή.	Επιπτώσεις στα συμφέροντα της επιχείρησης, πτώση της παραγωγικότητας και οικονομικής αποτελεσματικότητας της επιχείρησης, δημιουργία δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος, αυξημένες άδειες ασθενείας, μεγάλη εναλλαξιμότητα προσωπικού και δυσφήμιση σε περίπτωση δημοσιότητας.

Πώς αντιμετωπίζεται

Απαρέσκεια στον θύτη και ξεκαθάρισμα ότι οι πράξεις αυτές είναι ανεπιθύμητες, ενημέρωση άλλων ατόμων στον χώρο εργασίας, υποβολή καταγγελίας άμεσα, είτε στον προϊστάμενο είτε σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Πού καταγγέλλονται φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης

- Αρχιεπιθεωρητή και τους/τις επιθεωρητές/τριες του Τμήματος Εργασίας του ΥΕΚΑ
- Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση
- Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης
- Οργανώσεις εργαζομένων
- Άλλες οργανώσεις ή σωματεία ή άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου ή την προώθηση της ισότητας των φύλων.



Έμφυλη βία στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης: από την αναπαράσταση στην κανονικοποίηση

Μαρία Αγγελή, Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (MIGS)

Τα ΜΜΕ παράγουν κοινωνικές αξίες και νοήματα και ως εκ τούτου έχουν τη δυνατότητα να συμβάλουν στην άρση των κοινωνικών ανισοτήτων στη βάση του φύλου. Η πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου από το 1995 αναγνωρίζει τον κεντρικό ρόλο των μέσων μαζικής ενημέρωσης για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στις σύγχρονες κοινωνίες. Δυστυχώς όμως, σε πολλές περιπτώσεις, τα ΜΜΕ αναπαράγουν και εδραιώνουν ανισότητες, μεταξύ άλλων και τη βία κατά των γυναικών, η οποία αποτελεί μία από τις πιο κραυγαλέες εκφάνσεις των έμφυλων ανισοτήτων.

Μία από τις βασικότερες πρακτικές με τις οποίες εδραιώνεται η βία κατά των γυναικών στα μέσα μαζικής ενημέρωσης είναι η κάλυψη μεμονωμένων περιστατικών βίας, αποκομμένων από το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο συμβαίνουν. Στην Κύπρο καταγράφονται τρεις γυναικοκτονίες κατά μέσο όρο από πρώην ή νυν άντρες ή συντρόφους τον χρόνο, μία στις πέντε γυναίκες έχει υποστεί σεξουαλική ή σωματική βία, 39% των κυπρίων γυναικών έχουν υποστεί ψυχολογική βία από τον σύντροφό τους, 36% έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση. Επιπρόσθετα, αναδεικνύονται νέοι τύποι βίας κατά των γυναικών, όπως η βία μέσω διαδικτύου, η ηλεκτρονική παρενόχληση, η επίμονη παρακολούθηση και ο εκφοβισμός. Σύμφωνα με στατιστικές, η βία κατά των γυναικών είναι ένα επαναλαμβανόμενο κοινωνικό φαινόμενο. Είναι γνωστό ότι όπου υπάρχουν φαινόμενα επανειλημμένης βίας από μία κοινωνική ομάδα προς μία άλλη, αυτό καταδεικνύει ότι η κοινωνία αναπαράγει νοσηρές αντιλήψεις. Σπάνια όμως τα ΜΜΕ κάνουν αναφορά σε αυτές τις κοινωνικές αντιλήψεις, την κοινωνική κατασκευή των φύλων, και ειδικότερα του ηγεμονικού ανδρισμού, που αποτελούν και τη γενεσιουργό αιτία του φαινομένου.

Οι γυναικοκτονίες στα ΜΜΕ αναπαρίστανται συχνά ως μεμονωμένες ιδιωτικές περιπτώσεις και όχι ως φαινόμενο που χρήζει συλλογικής και στοχευμένης αντιμετώπισης. Παρατίθενται κάποια παραδείγματα τίτλων από κυπριακές εφημερίδες: «Νέα οικογενειακή τραγωδία στον Κόρνο» στην εφημερίδα Καθημερινή (27 Αυγούστου 2014), «Αρρωστημένη ζήλια η αιτία της οικογενειακής τραγωδίας στη Λεμεσό» στην πύλη ειδήσεων Offsite (5 Οκτωβρίου 2013), «Έγκλημα πάθους το φονικό στη Λάρνακα» στην πύλη ειδήσεων OnlyCy (1 Νοεμβρίου 2015).



Εκφράσεις όπως «οικογενειακή τραγωδία» έναντι της δολοφονίας, της γυναικοκτονίας ή του εγκλήματος, οι οποίες αντικατοπτρίζουν καλύτερα τα γεγονότα, δείχνουν να απομακρύνουν την ευθύνη της κοινωνίας για συλλογική πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου. Ιδωμένο στο συγκεκριμένο κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο, η χρήση της λέξης «οικογενειακή» είναι ιδιαίτερα προβληματική, καθώς κατά την κοινή άποψη, τι βρίσκεται εντός του οίκου δεν αφορά τον έξω κόσμο, βλ. «τα εν οίκω μη εν δήμω». Σε περιστατικά δολοφονίας γυναικών από άντρες ο φεμινιστικός λόγος επιμένει στην υιοθέτηση της λέξης «γυναικοκτονίες» ώστε να υπογραμμίζεται το φαινόμενο της βίας κατά των γυναικών, το οποίο χρήζει αντιμετώπισης τόσο από τους θεσμούς όσο και από την κοινωνία στο σύνολό της.

Η αποποίηση της κοινωνικής ευθύνης για συλλογική αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, εκφράζεται στον λόγο των ΜΜΕ μέσα από την τάση να «ψυχολογικοποιείται» η βία. Οι εκφράσεις «αρρωστημένη ζήλια», «εν βρασμό ψυχής ο δράστης» ή «έγκλημα πάθους», απαντώνται συχνά στα ΜΜΕ. Έτσι προβάλλονται ιατρικοί-ψυχολογικοί παράγοντες με αποτέλεσμα η νομική ευθύνη του ατόμου να αφαιρείται από τον δημόσιο λόγο. Με αυτό τον τρόπο τα μέσα μετατοπίζουν το πρόβλημα από το κοινωνικό και νομικό πλαίσιο, στο οποίο ανήκει ή θα έπρεπε να ανήκει, σε πρόβλημα εγκλήματος τιμής, διαπροσωπικής σχέσης ή ψυχιατρικού περιστατικού, πρακτική η οποία μας απομακρύνει από την αντιμετώπιση του φαινομένου στη ρίζα του.

Επιπρόσθετα, κατά την ειδησεογραφική κάλυψη περιστατικών βίας κατά των γυναικών, τα ΜΜΕ τείνουν να μεταφέρουν την ευθύνη της βίας κατά των γυναικών από τον δράστη στο θύμα ελαφρύνοντας έτσι την ευθύνη του δράστη. Η φεμινίστρια γλωσσολόγος Τζούλια Πενέλοπε θέλοντας να παρουσιάσει σχηματικά την πρακτική της μετατόπισης της ευθύνης από τον θύτη στο θύμα ανέλυσε τη χρήση της παθητικής φωνής με το εξής παράδειγμα: Το πραγματικό γεγονός είναι ότι «ο Τζον χτύπησε τη Μαίρη». Όταν αυτό το γεγονός μεταφέρεται στον λόγο με τη χρήση της παθητικής φωνής καταλήγει στο «η Μαίρη είναι μία χτυπημένη γυναίκα». Έχουμε μαρτυρήσει πάρα πολλά ανάλογα περιστατικά στον λόγο των κυπριακών ΜΜΕ, όπου ο θύτης εξαφανίζεται και μαζί εξαφανίζεται και η ποινική του ευθύνη. Από την εφημερίδα Φιλελεύθερος (20 Ιουνίου 2016): «Την βίασαν σε μπυραρία, μετέβη σε ντίσκο και την βίασαν και εκεί!». Ο τίτλος του πιο πάνω άρθρου αφήνει την αίσθηση μιας βιασμένης γυναίκας που μετέβηκε κάπου όπου βιάστηκε. Η έμφαση είναι στη γυναίκα που βιάστηκε και όχι στο ποινικό αδίκημα του βιασμού και στους δράστες του. Ένα άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα μετάβασης της ευθύνης προς το θύμα από τα κυπριακά ΜΜΕ είναι «Η απολογία του δολοφόνου της Ανθής: Έτσι τη σκότωσα - έβρισε τη μάνα μου» διαδικτυακή πύλη CYtoday (17 Ιανουαρίου 2016). Η περίληψη της λεπτομέρειας του λεκτικού διαπληκτισμού του ζευγαριού αφήνει την αίσθηση ότι το θύμα είχε κάποια ανάμειξη, σαν να το προκάλεσε. Το άρθρο, όπως γίνεται συχνά στα μέσα, συνεχίζει με μια σχεδόν κινηματογραφική και σκανδαλοθηρική απεικόνιση των λεπτομερειών περιστατικών βίας που αποπροσανατολίζουν από τη νομική ευθύνη του δράστη. Όμως, η αφαίρεση της ζωής είναι ένα τέτοιο γεγονός το οποίο εξαλείφει τις λεπτομέρειες οποιουδήποτε διαπληκτισμού. Έχει πράγματι νόημα να ξέρουμε τι του είπε πριν τη σκοτώσει;

Τα πιο πάνω αποτελούν μερικά παραδείγματα μόνο από τους δεκάδες τρόπους με τους οποίους οι αναπαραστάσεις των περιστατικών βίας κατά των γυναικών στα ΜΜΕ

αποπροσανατολίζουν τον δημόσιο διάλογο από τις διαστάσεις, τις αιτίες και την αντιμετώπιση του φαινομένου της αντρικής βίας κατά των γυναικών. Η πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου από το 1995 αναγνωρίζει τον κεντρικό ρόλο των μέσων μαζικής ενημέρωσης για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στις σύγχρονες κοινωνίες. Επίσης, στο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της UNESCO 2008-2013 υπογραμμίζεται ο ρόλος των μέσων ενημέρωσης στην ισότητα των φύλων, το οποίο αναγνωρίζεται επίσης από την ίδια τη Διεθνή Ομοσπονδία Δημοσιογράφων (IFJ), η οποία σε συνεργασία με την UNESCO δημοσίευσαν εγχειρίδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη δημοσιογραφική γραφή. Η εκπαίδευση και η καλλιέργεια ευαίσθητης ως προς το φύλο δημοσιογραφικής γραφής και πρακτικής ίσως να αποτελεί ένα από τα κλειδιά για την αντιμετώπιση του φαινομένου της βίας κατά των γυναικών αλλά και των άλλων κοινωνικών ανισοτήτων στη βάση του φύλου.





Γ.Τ.Π. 47/2017-200

ISBN 978-9963-50-454-1

Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών, Κυπριακή Δημοκρατία
www.pio.gov.cy

Εκτύπωση: Τυπογραφείο Κυπριακής Δημοκρατίας