

Νότια Αφρική: Απεργία ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση: μια ισχυρή στιγμή στην ιστορία της εργασίας

Τι χρειάζεται για να πάρει στα σοβαρά η κυβέρνηση μια καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης; Εάν η είδηση για την πρόσφατη απεργία της Εθνικής Ένωσης Μεταλλεργατών της Νότιας Αφρικής (Numsa) ήταν κάτι που μπορούσε να προσπεραστεί εύκολα, δεν ισχύει το ίδιο με τους περίπου 290 απεργούς εργάτες που παρέμειναν κάτω από τη γη χωρίς φαγητό και πόσιμο νερό για εννέα ημέρες.

Από τις 19 έως τις 27 Ιουνίου, μια απεργία κάτω από τη γη πραγματοποιήθηκε στο ορυχείο χρωμίου Lanxess κοντά στο Rustenburg στα Βορειοδυτικά, κατά τη διάρκεια της οποίας οι εργαζόμενοι απαίτησαν από τη διοίκηση να πάψει αμέσως και να τιμωρήσει τον φερόμενο ως δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης. Χρειάστηκαν εννέα ημέρες για να επιτευχθεί συμφωνία, ώστε τα μέλη των συνδικάτων να επιστρέψουν στην εργασία.

Πρόκειται για μια αξιοσημείωτη επίδειξη δύναμης και μια στιγμή εξαιρετικής ενότητας από τους εργαζόμενους για την υποστήριξη μιας συναδέλφισσας τους που βίωσε σεξουαλική παρενόχληση.

Οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, ζήτησαν να αντιμετωπιστεί από την διοίκηση των ορυχείων ένα ζήτημα μακρόχρονης σεξουαλικής παρενόχλησης. Το θέμα είχε τεθεί τον Αύγουστο του 2018, αλλά δεν είχε επιλυθεί μέχρι τον Ιούνιο του τρέχοντος έτους. Η καταγγέλλουσα, μια εργάτρια στα υπόγεια ορυχεία, υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από έναν διευθυντή, προϊστάμενο ορυχείων με τον οποίο εργαζόταν.

Η γυναίκα κατέθεσε καταγγελία, αλλά η διοίκηση, μέσω του διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού και δύο άλλων ανώτερων υπαλλήλων, την πίεσε να την αποσύρει. Ήταν καθαρό στον καταγγέλλοντα και στο συνδικάτο ότι ο διευθυντής και οι δύο συνάδελφοί του συνέπρατταν με τον φερόμενο ως δράστη.

Για να εντείνουν την πίεση πάνω στη γυναίκα να αποσύρει την καταγγελία, το συνδικάτο ισχυρίζεται ότι την υποχρέωσαν να καθίσει στην ίδια αίθουσα με τον φερόμενο θύτη και την ενθάρρυναν να επιλυθεί το ζήτημα μέσω του διαλόγου.

Το συνδικάτο διαμαρτυρήθηκε για τη συμπεριφορά του διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού και την προφανή υποστήριξή του στον δράστη. Μόνο μετά από αυτό ο προϊστάμενος τέθηκε σε διαθεσιμότητα. Ωστόσο, η παύση του ήταν σύντομη και επανήλθε στη θέση του χωρίς να ειδοποιηθεί η γυναίκα σχετικά με το γιατί έληξε η αναστολή των καθηκόντων του. Αναγκάστηκε να συνεχίσει να εργάζεται μαζί του σαν να μην είχε συμβεί τίποτα.

Η απεργία που ακολούθησε ως αποτέλεσμα της στάσης της εταιρείας ήταν πάρα πολύ σκληρή και βίαιη.

Όπως δήλωσε ο πανεθνικός εκπρόσωπος της Numsa, Phakamile Hlubi: “Ήταν μια εξαιρετικά δύσκολη στιγμή για τα μέλη μας. Κοιμόντουσαν στο κρύο σκληρό δάπεδο, χωρίς κουβέρτες ... μέσα στον χειμώνα. Εισέπνεαν χρώμιο και, ακόμα χειρότερα, μερικές φορές από τη διοίκηση των ορυχείων τους αρνιόντουσαν ακόμα και το πόσιμο νερό. Υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις που η διοίκηση αρνήθηκε να επιτρέψει την αποστολή τροφίμων στους εργαζόμενους. Η στάση τους ήταν ότι αν οι εργαζόμενοι τα καταφέρνουν δύσκολα, πρέπει να τερματίσουν την απεργία και στη συνέχεια θα τους δώσουν τρόφιμα. Μια εκ των ημερών της απεργίας, (21 Ιουνίου), η διοίκηση έκοψε την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος στο ορυχείο. Αυτό στέρησε το νερό και τον εξαερισμό για τους εργαζόμενους που βρίσκονταν κάτω από τη γη. Κατά τη διάρκεια της απεργίας, τουλάχιστον 12 εργαζόμενοι νοσηλεύτηκαν για διάφορες παθήσεις, οι περισσότερες από τις οποίες οφείλονταν στην αφυδάτωση και την πείνα, ενώ άλλοι γιατί τους

απαγορεύθηκε η πρόσβαση σε φάρμακα για χρόνιες παθήσεις.”

Λαμβάνοντας υπόψη τα προχωρήματα που έχουν γίνει στους χώρους δουλειάς μέσα από σκληρές μάχες για την πρόληψη και αντιμετώπιση της μάστιγας της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι εντυπωσιακό το γεγονός ότι ένα τέτοιο είδος διαμαρτυρίας ήταν απαραίτητο για να γίνει πράξη το δικαίωμα της εργάτριας στην ασφάλεια και την αξιοπρέπεια.

Το 2002, ο κανονισμός των μεταλλείων της Νότιας Αφρικής επέβαλε ποσοτώσεις που απαιτούσαν από τις επιχειρήσεις εξόρυξης να απασχολούν μια ποσόστωση 10% γυναικείου προσωπικού. Το 2018, αυτή η ποσόστωση είχε ξεπεραστεί στον κλάδο, με το Αρχείο Συμβάντων και Αριθμών του Συμβουλίου Ορυχείων Νότιας Αφρικής για το 2018 να αναφέρει ότι το 15% των εργαζομένων στον μεταλλευτικό τομέα ήταν γυναίκες.

Η Asanda Benya, η οποία είχε αναλάβει μια μελέτη σχετικά με τις εργαζόμενες γυναίκες στα ορυχεία του Rustenburg, εξηγεί ότι οι γυναίκες που εργάζονται στα ορυχεία παραμένουν βασικά στις χαμηλότερες τάξεις, με πολλές να εργάζονται υπόγεια. Τις υπόγειες θηλυκές ανθρακωρύχους διευθύνουν βασικά άνδρες προϊστάμενοι και διευθυντές βάρδιας, κάτι που αποτελεί μια προφανή σχέση εξουσίας και που τις καθιστά ιδιαίτερα ευάλωτες.

Η δύναμη της εξουσίας στο πλαίσιο της απασχόλησης έχει αναγνωριστεί από τα δικαστήρια ως ένα κρίσιμο στοιχείο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Όπως απεφάνθη κι ένα δικαστήριο που αφορούσε την υπόθεση μεταξύ Campbell Scientific Africa από τη μια μεριά και Simmers και Σία από την άλλη, μια υπόθεση του 2016 που έφτασε μέχρι το Εφετείο: «Στον πυρήνα της, η σεξουαλική παρενόχληση αφορά την άσκηση εξουσίας και κυρίως αντικατοπτρίζει τις σχέσεις εξουσίας που υπάρχουν τόσο στην κοινωνία γενικά όσο και συγκεκριμένα σε ένα συγκεκριμένο χώρο εργασίας.”

Η Benya αναφέρει ότι ακόμη και το ταξίδι κάτω από τη γη μέσα σε ένα κλουβί για να φτάσουν οι θηλυκές ανθρακωρύχοι στις

υπόγειες περιοχές τις θέτει σε κίνδυνο. Οι γυναίκες που έδωσαν συνέντευξη παραπονέθηκαν ότι αντιμετώπιζαν απρεπή αγγίγματα, πασπατέματα και χαϊδολογήματα, όσο βρίσκονταν στοιβαγμένες με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Η συγκεκριμένη περίπτωση της καταγγέλλουσας δεν ήταν μεμονωμένη. Την περασμένη εβδομάδα, η εφημερίδα The Daily Sun ανέφερε στον περιφερειακό γραμματέα της Numsa Jerry Morulane ότι η διοίκηση αρνείται να αντιμετωπίσει γενικώς την αχαλίνωτη σεξουαλική παρενόχληση στα ορυχεία και ότι ιδιαίτερα διευθυντές βάρδιας και οι προϊστάμενοι εκμεταλλεύονται τις γυναίκες.

Στο πλαίσιο ενός Συντάγματος που βασίζεται στις αξίες της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και του Νόμου περί Ισότητας στην Απασχόληση, το οποίο αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση ενός εργαζομένου αποτελεί μορφή άδικης διάκρισης, εντυπωσιάζει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι-ες έπρεπε να φτάσουν σε αυτό το σημείο για να ακουστούν. Αυτός ο νόμος επιβάλλει το καθήκον στους εργοδότες να εξαλείψουν τις άδικες διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Και ο τροποποιημένος κώδικας Ορθής Αντιμετώπισης για τη διαχείριση περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, που εκδόθηκε από τον Υπουργό Εργασίας το 2005 με βάση τον νόμο για την ισότητα απασχόλησης, διευρύνει αυτό το καθήκον περισσότερο. Ο κώδικας επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να δημιουργήσουν ένα ασφαλές περιβάλλον για τις εργαζόμενες και να διασφαλίσουν ότι ο χώρος εργασίας θα σέβεται την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και ότι οι καταγγέλλουσες σεξουαλική παρενόχληση δεν θα αισθάνονται ότι οι καταγγελίες τους αγνοούνται, θα σχετικοποιούνται ή ότι θα πρέπει να φοβούνται για αντίποινα. Δηλώνει ότι πρέπει να υπάρχουν σαφείς κανόνες, οι εργαζόμενοι να τους γνωρίζουν και αυτοί οι κανόνες πρέπει να διευκρινίζουν ότι υπάρχουν συνέπειες για φερόμενους ως αυτουργούς, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν πειθαρχική δίωξη και απόλυση. Οι εργοδότες πρέπει να αποσαφηνίσουν τις διαδικασίες με τις οποίες γίνεται η καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης και πρέπει να λάβουν

μέτρα για την εξάλειψή της μόλις αναφερθεί ένα τέτοιο περιστατικό.

Στην υπόθεση της εταιρείας SA Metal Group (Pty) Ltd εναντίον ενός Επιτρόπου, μια υπόθεση του 2014 που έφτασε στο δικαστήριο εργατικού δικαίου, το δικαστήριο έκρινε ότι πρέπει να γίνει χρήση και εφαρμογή του Κώδικα. Στην υπόθεση PE εναντίον Κοινότητας Ikwezi και σε μια υπόθεση του 2016, το δικαστήριο προχώρησε περισσότερο και απεφάνθη ότι οι εργοδότες θα πρέπει να εκπαιδεύουν τους υπαλλήλους τους με βάση τον κώδικα.

Μια υπόθεση του 2006, μεταξύ Piliso και Old Mutual, έδειξε την κατάσταση στην οποία μπορεί να περιέλθει ένας εργοδότης εάν δεν λάβει μέτρα για την εξάλειψη της ανάρμοστης συμπεριφοράς. Μόλις μια καταγγελία κατατεθεί στον εργοδότη, ο εργοδότης πρέπει να ενεργήσει. “Είναι αποδεκτό και εύλογο ότι ένας εργοδότης έχει καθήκον να λαμβάνει την κατάλληλη μέριμνα για την ασφάλεια των υπαλλήλων του και να παρέχει στους εργαζομένους του ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον”.

Η διοίκηση συχνά επιδεικνύει ένα αξιοσημείωτο επίπεδο αδιαφορίας σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Μια πολιτική που να βασίζεται στην καταγγέλλουσα σεξουαλική παρενόχληση θα έπρεπε μέχρι τώρα να έχει ενσωματωθεί σε όλους τους χώρους εργασίας. Αυτή θα επέτρεπε την υποβολή καταγγελιών σε συγκεκριμένα άτομα που δεν είναι μέλη της διοίκησης και θα όριζε διαδικασίες σχετικά με τον τρόπο χειρισμού της καταγγελίας. Το να επιτρέπεται σε διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να ασχολούνται με τις καταγγελίες μπορεί να αποδειχθεί προβληματικό, καθώς υπάρχει η πιθανότητα να συμπράξουν με τους κατηγορούμενους που είναι συνάδελφοί τους διευθυντές.

Επιπλέον, η πίεση στις καταγγέλλουσες να παραμείνουν στο ίδιο δωμάτιο με τους δράστες για να προσπαθήσουν να «ξεκαθαρίσουν τα πράγματα» είναι καταστροφική και επιζήμια για την καταγγέλλουσα και υπονομεύει εξ ολοκλήρου τον ρόλο του

μεσολαβητή από τη μεριά τους. Η επιλογή ως προς το αν αυτό είναι κάτι που επιθυμούν να κάνουν πρέπει να αφήνεται στην καταγγέλλουσα. Εάν η καταγγέλλουσα αποφασίσει να μην το πράξει, οι πολιτικές θα έπρεπε να προσφέρουν σαφώς και άλλες εναλλακτικές επιλογές.

Στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ορυχείο Lanxess, η διοίκηση έφθασε σε συμφωνία με το συνδικάτο μετά από μια εξαντλητική απεργία εννέα ημερών. Η διοίκηση συμφώνησε ότι ο φερόμενος δράστης θα τεθεί σε ειδική άδεια, εν αναμονή της ολοκλήρωσης της έρευνας σχετικά με την κατηγορία που του αποδιδόταν. Επίσης, συμφώνησε να διεξαγάγει έρευνα σε βάρος τριών διευθυντών που φέρονται να απέτυχαν να αντιμετωπίσουν κατάλληλα τις καταγγελίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης, έρευνα που θα αποφάσιζε αν πρέπει να διωχθούν πειθαρχικά. Τέλος, συμφωνήθηκε ότι όλες οι έρευνες θα διεξάγονται από μια ανεξάρτητη εξωτερική ομάδα για να διασφαλιστεί ότι οι διευθυντές δεν θα εμπλέκονται στη διαδικασία.

Όπως λέει ο Hlubí: «Ήταν μια δυνατή στιγμή στην ιστορία του εργατικού κινήματος, όπου οι άνδρες και οι γυναίκες ενώθηκαν και διακινδύνευσαν τη ζωή τους για να πολεμήσουν ενάντια στη βία με βάση το φύλο. Ήταν πρόθυμοι-ες να υπομείνουν τις αφόρητες συνθήκες κάτω από το έδαφος και να εκτεθούν σε ακραίες ταλαιπωρίες και βάσανα, για να δείξουν ότι δεν θα ανεχτούν την κακοποίηση και τον εκφοβισμό των εργαζομένων. Απαιτούσαν πραγματική αλλαγή και ήταν πρόθυμοι να διακινδυνεύσουν τη ζωή τους γι 'αυτό. Ως Numsa, είμαστε πάρα πολύ περήφανοι για αυτούς που φάνηκαν τόσο γενναίοι-ες και θαρραλέοι-ες ».

<http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article6149>

Μετάφραση Αλέξης Λιοσάτος