



ΟΔΗΓΟΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ (BYSTANDERS) ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ματίνα Παπαγιαννοπούλου



SAFE AT WORK

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το Έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid και εταίρους την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO.

Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €13,5 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το Solidarity Now.

Διάβασε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

SAFE AT WORK

**ΟΔΗΓΟΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ
(BYSTANDERS) ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Αθήνα, Μάρτιος 2023

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος	5
Εισαγωγικές επισημάνσεις	7
A. Μια επισκόπηση για τον σεξισμό, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση	9
1. Οι έμφυλες ανισότητες εξουσίας και ο σεξισμός στον χώρο εργασίας	10
2. Ορισμοί και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις	14
2.1 Τι είναι βία και παρενόχληση;	14
2.2 Τι είναι σεξουαλική παρενόχληση;	14
2.3 Μερικές πρόσθετες εννοιολογικές επεξηγήσεις	16
3. Είδη και μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης	17
4. Το συνεχές της σεξουαλικής βίας (continuum of sexual violence)	18
5. Ποιο είναι το προφίλ του επιζώντος ατόμου και του δράστη;	20
6. Πού μπορεί να λάβουν χώρα σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές;	21
7. Ποιες είναι οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και τα θετικά αποτελέσματα της αντιμετώπισής της;	22
8. Τι μας λένε τα ερευνητικά δεδομένα για τη σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα;	24
B. Η παρέμβαση των παρευρισκομένων: Μια μετασχηματιστική προσέγγιση ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία	27
1. Ποιοι/-ες ονομάζονται bystanders;	28
2. Τι σημαίνει «παρέμβαση των παρευρισκομένων»;	29
3. Η σημασία της παρέμβασης των παρευρισκομένων	32
4. Προγράμματα παρέμβασης	33
5. Οι στάσεις και οι ενέργειες των παρευρισκόμενων ατόμων	35
6. Γιατί ορισμένες φορές δεν παρεμβαίνουν οι παρευρισκόμενοι/-ες;	36
7. Τρόποι στήριξης και παρέμβασης	40
8. Προσέγγιση της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης ΚΑΙ ως ζήτημα των ΑΝΔΡΩΝ	42
Αντί επιλόγου	44
Βιβλιογραφία	46
Παράρτημα	50

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο παρών Οδηγός δημιουργήθηκε με στόχο την υποστήριξη και την ενίσχυση των ενεργειών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης από εργοδότες/-τριες και εργαζομένους/-ες. Το περιεχόμενό του προσφέρει πρακτικές συμβουλές, όπως επίσης και κατευθυντήριες οδηγίες σε όσους/-ες επενδύουν σε μόνιμες και βαθιές αλλαγές για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, καθώς και τον τερματισμό της έμφυλης βίας στον χώρο της εργασίας. Η μετατόπιση από την κανονικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως αναπόφευκτο γεγονός της ζωής των γυναικών στην άρση της κουλτούρας ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία είναι το πιο σημαντικό ζητούμενο και για τον λόγο αυτό, η παρουσίαση καινοτόμων πλαισίων πρόληψης, όπως είναι η ενεργοποίηση των παρευρισκομένων (bystanders) είναι περισσότερο αναγκαία από ποτέ.

Ο Οδηγός εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου “Safe at Work”, το οποίο στοχεύει στην πρόληψη και την **καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία** και την **ενίσχυση του προστατευτικού πλαισίου** με εμπειρικά δεδομένα και προτάσεις πολιτικής. Μέσα από την παροχή στοχευμένων υπηρεσιών υποστήριξης επιζωσών, την παροχή μηχανισμών και εργαλείων πρόληψης και αντιμετώπισης στο σύνολο του κόσμου της εργασίας και της εμπειριστατωμένης γνώσης για τον τρόπο σκέψης των ανδρών, το Έργο έχει ως σκοπό τη δημιουργία ενός πολύπλευρου μηχανισμού προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, τροφοδοτώντας με εμπειρικά δεδομένα την εφαρμογή της



ανάλογης νομοθεσίας, για την υποστήριξη των δικαιωμάτων των γυναικών, μέσα από την προαγωγή της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

Μέσα από τις δράσεις του Έργου υιοθετείται μια ολιστική προσέγγιση του προβλήματος που κινείται σε **πέντε (5) άξονες**:

Τη **δωρεάν νομική συμβουλευτική και εκπροσώπηση** των επιζωσών γυναικών μέσω της υπηρεσίας [Speak Out](#), τη **διαμόρφωση και την ενίσχυση του νομικού πλαισίου** στη χώρα, τη **δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού** και την **εκπαίδευση των στελεχών του ανθρώπινου δυναμικού και εργαζομένων**, ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, την **έρευνα και την καταγραφή των αντιλήψεων** σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση και την **ενημέρωση και ευαισθητοποίηση** του ευρύτερου πληθυσμού για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Ο Οδηγός **διαρθρώνεται** σε δύο μέρη ως εξής: Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει μια γενική επισκόπηση σε ζητήματα που άπτονται της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας. Συγκεκριμένα, αναλύονται θέματα που σχετίζονται με τον σεξισμό και τις έμφυλες ανισότητες εξουσίας σε εργασιακούς χώρους και επιδρούν καταλυτικά στην εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δίνονται ορισμοί και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις για τη βία και την παρενόχληση, αναλύεται το προφίλ του δράστη και των ατόμων που υφίστανται παραβιαστικές/καταχρηστικές συμπεριφορές, ενώ παρουσιάζονται τα είδη και οι μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, αναφέρονται ενδεικτικά πρόσφατα εμπειρικά δεδομένα από έρευνες που διενεργήθηκαν τα τελευταία τρία χρόνια στην Ελλάδα. Παρουσιάζεται, επίσης, το συνεχές της σεξουαλικής βίας, καθώς και οι συνέπειες που επιφέρει στα επιζώντα άτομα και στο εργασιακό περιβάλλον.

Στο **δεύτερο μέρος** δίνεται έμφαση στον ρόλο των παρευρισκόμενων ατόμων (bystanders) στην ανάπτυξη ενός μετασχηματιστικού πλαισίου πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αποσαφηνίζεται η έννοια του τι σημαίνει επέμβαση των παρευρισκόμενων και συζητείται η σημασία της. Επεξηγείται το πλαίσιο των προγραμμάτων παρέμβασης και αναλύονται οι συνήθεις στάσεις και συμπεριφορές των μαρτύρων σε σεξουαλικά παρενοχλητικές πράξεις, ενώ παράλληλα δίνεται ερμηνεία γιατί ορισμένες φορές δεν παρεμβαίνουν οι παρευρισκόμενοι/-ες για τη στήριξη των θυμάτων και την αντιμετώπιση του δράστη. Επιπλέον, προτείνονται τρόποι στήριξης και παρέμβασης και δίνεται έμφαση στην προσέγγιση της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης και ως ζήτημα των ανδρών. Τέλος, στο παράρτημα αναφέρονται χρήσιμες ιστοσελίδες και τηλεφωνικές γραμμές επικοινωνίας.



ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν όλους τους εργασιακούς τομείς και τα επαγγέλματα παγκοσμίως, είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, απειλώντας την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια, την υγεία και την ευημερία όλων των εργαζομένων. Ανεξάρτητα από την τοποθεσία, το μέγεθος, τον τομέα ή τον τύπο του οργανισμού/φορέα, σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας μπορεί να εμφανιστούν παραβιαστικές και κακοποιητικές συμπεριφορές, λεκτικές και μη λεκτικές, σωματικές, σεξουαλικές κ.λπ., επηρεάζοντας αρνητικά τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους και συντηρώντας μια οργανωσιακή κουλτούρα «ανοχής» και κοινωνικής «αποδοχής» αυτών των φαινομένων.

Οι συμπεριφορές αυτές είναι συχνά το αποτέλεσμα περιστάσεων και παραγόντων κινδύνου που συνδέονται στενά με τις έμφυλες ανισότητες και ασυμμετρίες, οι οποίες έχουν τις ρίζες τους σε έμφυλες μορφές εξουσίας και ελέγχου. Οι άνδρες μπορεί να είναι θύματα τέτοιων συμπεριφορών, ιδιαίτερα εάν δεν συμμορφώνονται με τις κοινωνικές προσδοκίες για την κυρίαρχη αρρενωπότητα, ωστόσο η μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ιδίως σεξουαλικής φύσης, **αφορά δυσανάλογα σε γυναίκες**, συχνά λόγω των μεροληπτικών κοινωνικών κανόνων και δομών που ενισχύουν τις έμφυλες ανισότητες εξουσίας.

Ορισμένοι παράγοντες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, καθώς μπορεί να οδηγήσουν σε ιδιαίτερη τρωτότητα των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα η φυλή, η εθνοτική καταγωγή, η κοινωνική καταγωγή, το μεταναστευτικό καθεστώς, η αναπηρία, η μητρότητα, οι οικογενειακές/ιδιωτικές υποχρεώσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα και η έκφραση φύλου. Η παρουσία διακρίσεων που βασίζεται στη συνάρθρωση διαφόρων παραγόντων (διαθεματικότητα), μπορεί επίσης να επηρεάσει το πώς και με ποιους τρόπους τα άτομα βιώνουν τη βία και την παρενόχληση. Πρόσθετοι παράγοντες περιλαμβάνουν το επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων των εργαζομένων, καθώς και τον τομέα στον οποίο εργάζονται, τις συνθήκες και το είδος της εργασίας που εκτελούν. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά αυτές οι συμπεριφορές, είναι απαραίτητο να κατανοηθεί με τι ισοδυναμεί η βία και η παρενόχληση, ποιες/-οι επηρεάζονται δυσανάλογα από αυτές τις παραβιαστικές συμπεριφορές, ποιες είναι οι αιτίες και οι επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας, πού και πώς συμβαίνουν (UN Women, 2020).

Διαθεματικότητα

Η αποτυχία της αναγνώρισης, της πρόληψης και της απόκρισης σε αυτά τα φαινόμενα έχει αρνητικό αντίκτυπο τόσο στα εργαζόμενα άτομα όσο και στα εργασιακά τους περιβάλλοντα (ILO, 2022) και επιπλέον, λειτουργεί ανασταλτικά στην αναφορά και την καταγγελία τέτοιων περιστατικών. Αυτό οφείλεται συχνά **στην κανονικοποίηση/φυσικοποίηση της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης**, στην έλλειψη επίγνωσης του τι συνιστά η σεξουαλική παρενόχληση, στον φόβο των αντιποίνων από τους συναδέλφους, τους προϊσταμένους ή τον εργοδότη, την **έλλειψη αποτελεσματικών μηχανισμών πρόληψης ή/και διαδικασιών αναφοράς**, καθώς και σε **έμφυλα στερεότυπα** που συντείνουν στην ενοχοποίηση του θύματος (victim blaming). Υπάρχουν, επίσης, δυσκολίες απόδειξης, ειδικά όταν η σεξουαλική παρενόχληση λαμβάνει χώρα χωρίς μάρτυρες και παρευρισκόμενα άτομα, γεγονός που μπορεί να κάνει την αναφορά/καταγγελία «αμφισβητήσιμη» (ILO, 2020).

Τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται μια αυξημένη κοινωνική ευαισθητοποίηση και δημόσια συζήτηση σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, αναδεικνύοντας έτσι τη σημασία που έχει η ανάπτυξη ενός πλαισίου πρόληψης και αντιμετώπισης αυτών των συμπεριφορών στους εργασιακούς χώρους. Παράλληλα, διαφαίνεται ότι απαιτείται **η επανεξέταση της επάρκειας και της καταλληλότητας των υπάρχουσών πολιτικών, διαδικασιών και πρακτικών** στα εργασιακά περιβάλλοντα

Παρέμβαση παρευρισκόμενων

(ILO, 2022). Η «παρέμβαση των παρευρισκόμενων ατόμων» σε σεξιστικές και σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές είναι μια νέα προσέγγιση, ιδιαίτερα καινοτόμα και αποτελεσματική, η οποία επιχειρεί να αναδείξει τη σημασία της εμπλοκής τους, καθώς αυτά τα άτομα μπορούν να παρέμβουν και να βοηθήσουν όσες και όσους υφίστανται τέτοιες παρβασιαστικές και κακοποιητικές συμπεριφορές. Από την άλλη πλευρά, η ενεργοποίηση των παριστάμενων ατόμων σε τέτοια συμβάντα σημαίνει και την άρση της αποδοχής και της ανοχής της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

A.

**ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΓΙΑ
ΤΟΝ ΣΕΞΙΣΜΟ, ΤΗ ΒΙΑ
ΚΑΙ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

1. ΟΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΣΕΞΙΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η βία και η παρενόχληση κατά των γυναικών είναι αποτέλεσμα άνισων ρόλων μεταξύ των φύλων και άνισων σχέσεων εξουσίας στην κοινωνία, ενώ έχουν τις ρίζες τους και ενισχύονται από κοινωνικούς κανόνες που διαιωνίζουν επιβλαβείς συμπεριφορές, στερεότυπα, προκαταλήψεις και πολλαπλές (διαθεματικές) μορφές διακρίσεων. Για παράδειγμα, ορισμένοι άνδρες παρενοχλούν σεξουαλικά γυναίκες, οι οποίες καταλαμβάνουν ανώτερες θέσεις ή θέσεις εργασίας που παραδοσιακά θεωρούνταν «ανδρικές», επειδή τις θεωρούν «απειλή» για τις **παραδοσιακές έμφυλες δομές** εξουσίας στον χώρο εργασίας (FRA, 2014). Σε έρευνα που διενεργήθηκε σε γυναίκες που εργάζονται σε τυπικά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα στις Ηνωμένες Πολιτείες, σχεδόν το ένα τρίτο ανέφερε ότι συχνά ή πάντα βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση (Hegewisch & O'Farrell, 2014).

Μια παγκόσμια δημοσκόπηση που πραγματοποιήθηκε από την Care International (2018) στο πλαίσιο της εκστρατείας #ThisIsNotWorking διαπιστώθηκε ότι σημαντικός αριθμός ανδρών πιστεύει ότι είναι αποδεκτό να παρενοχλούνται σεξουαλικά και να κακοποιούνται γυναίκες στην εργασία. Η δημοσκόπηση, στην οποία συμμετείχαν 9.408 ενήλικες (51% άνδρες και 49% γυναίκες) σε οκτώ χώρες (Αυστραλία, Εκουαδόρ, Αίγυπτος, Ινδία, Νότια Αφρική, Ηνωμένες Πολιτείες, Ηνωμένο Βασίλειο και Βιετνάμ), διαπίστωσε ότι σχεδόν το ένα τέταρτο των ανδρών πίστευαν ότι «είναι μερικές φορές ή πάντα αποδεκτό για έναν εργοδότη να ζητά ή να περιμένει από μια εργαζόμενη να έχει στενές αλληλεπιδράσεις, όπως σεξ μαζί του».

Σε πολλές χώρες σε όλο τον κόσμο, η κοινωνία αποτυγχάνει να καταδικάσει αποτελεσματικά τη βία κατά των γυναικών, η οποία ενισχύεται από «...την ιδεολογία του δικαιώματος και των προνομίων των ανδρών έναντι των γυναικών, τους κοινωνικούς κανόνες σχετικά με την αρρενωπότητα και την ανάγκη να ασκηθεί ο ανδρικός έλεγχος ή η ανδρική εξουσία, να επιβληθούν οι έμφυλοι ρόλοι...»

(UN, 2017, παρ. 19).

Επομένως, οι **έμφυλες προκαταλήψεις** επηρεάζουν αρνητικά την αυτονομία και την ακεραιότητα των γυναικών στην εργασία και συνδέονται στενά με τα έμφυλα στερεότυπα, τα οποία μπορούν να περιορίσουν την ανάπτυξη των επαγγελματικών τους ευκαιριών (ILO, 2017). Τα **έμφυλα στερεότυπα** προκύπτουν από βαθιά ριζωμένες στάσεις, αξίες, κανόνες και προκαταλήψεις κατά των γυναικών και συντείνουν στη διατήρηση της εξουσίας των ανδρών στις γυναίκες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μια μορφή μεροληψίας που μπορεί να εδραιωθεί σε βασικούς οικονομικούς και κοινωνικούς θεσμούς, όπως οι χώροι εργασίας, οι δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες, κ.λπ. και να συμβεί με λεπτούς, συστημικούς τρόπους, που υποστηρίζονται από **πατριαρχικές οργανωσιακές κουλτούρες**, πολιτικές, διαδικασίες και τρόπο λήψης αποφάσεων που διαιωνίζουν τους κοινωνικούς κανόνες. Τέτοια έμφυλα στερεότυπα –είτε σε ατομικό είτε σε θεσμικό επίπεδο– πλήττουν σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο, αλλά μπορούν επίσης να επηρεάσουν αρνητικά τους άνδρες, για παράδειγμα, αποθαρρύνοντάς τους να εργαστούν σε επαγγέλματα που θεωρούνται «γυναικεία» (UN Women, 2015).

Επιπλέον, ο **θεσμοθετημένος σεξισμός** –σε κυβερνήσεις, εταιρείες, φορείς/οργανισμούς, συνδικάτα, όργανα επιβολής του νόμου, μεταξύ άλλων– έχει ως αποτέλεσμα τη διαιώνιση των κοινωνικών κανόνων και των έμφυλων ανισοτήτων που συντείνουν στη βία και την παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία. Η αμφισβήτηση του σεξισμού στον κόσμο

της εργασίας σημαίνει ότι οι υπεύθυνοι/-ες λήψης αποφάσεων αναλαμβάνουν την ευθύνη να δράσουν για τις έμφυλες ασυμμετρίες και να προωθήσουν την ισότητα, μέσω της εφαρμογής πολιτικών για την ισότητα των φύλων και την αλλαγή κουλτούρας στον εργασιακό χώρο, μέσω υπηρεσιών ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο. Ο τερματισμός της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την επίτευξη της ισότητας των φύλων και με την αντιμετώπιση σχετικών υποκείμενων αιτιών και παραγόντων κινδύνου (ILO, 2017: 98).

Ως σεξισμός ορίζεται κάθε έκφραση (πράξη, λέξη, εικόνα, χειρονομία), η οποία βασίζεται στην ιδέα ότι κάποια άτομα, πιο συχνά γυναίκες, είναι κατώτερα από άλλα, εξαιτίας του φύλου τους. Προκαλεί αισθήματα αναξιότητας, αυτολογοκρισία, αλλαγές στη συμπεριφορά, ακόμα και επιδείνωση της υγείας. Ο σεξισμός βρίσκεται στη ρίζα του ζητήματος της ανισότητας των φύλων. Επηρεάζει σε δυσανάλογο βαθμό τις γυναίκες και τα κορίτσια.

Συμβούλιο της Ευρώπης, <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-el.html>

Οι μεμονωμένες σεξιστικές πράξεις μπορεί να φαίνονται καλοπροαίρετες, αλλά καλλιεργούν ένα κλίμα εκφοβισμού, φόβου και ανασφάλειας. Αυτό οδηγεί στην αποδοχή της βίας, κυρίως εναντίον των γυναικών και των κοριτσιών.

Η ανάγκη αντιμετώπισης του σεξισμού, των σεξιστικών αντιλήψεων και της σεξιστικής ομιλίας υπονοείται σιωπηρώς σε μια σειρά διεθνών και περιφερειακών κειμένων. Τόσο η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής βίας (CETS αριθ. 210, Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) όσο και η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων

Παραδείγματα σεξισμού στον χώρο εργασίας

- Σεξιστικά αστεία
- Σχολιασμός εξωτερικής εμφάνισης/ ντυσίματος
- Υποτίμηση των απόψεων των γυναικών: οι γυναίκες συχνά διακόπτονται όταν μιλούν ή τους εξηγούνται υπερβολικά τα αυτονόητα από άνδρες συναδέλφους (mansplaining).
- Όταν μια γυναίκα είναι διεκδικητική, χαρακτηρίζεται ως αυταρχική, αντιδραστική ή γκρινιάρα.
- Αν δεν είναι τόσο διεκδικητική όσο αναμένεται, χαρακτηρίζεται ως ευαίσθητη ή πολύ συναισθηματική.
- Αν μια γυναίκα γίνει μητέρα, θεωρείται λιγότερο ικανή/αποδοτική στη δουλειά της σε σύγκριση με μια γυναίκα χωρίς παιδιά.

Συμβούλιο της Ευρώπης, <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-el.html>

των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) αναγνωρίζει την ύπαρξη ενός «συνεχούς» (continuum) μεταξύ των στερεοτύπων φύλου, της ανισότητας των φύλων, του σεξισμού και της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών. Με αυτό τον τρόπο, οι πράξεις του «**καθημερινού**» σεξισμού με τη μορφή μιας προφανώς ανακόλουθης ή δευτερεύουσας σεξιστικής συμπεριφοράς, σχολίων και αστείων βρίσκονται στο ένα άκρο αυτού του «συνεχούς». Ωστόσο, αυτές οι πράξεις είναι συχνά ταπεινωτικές και συντείνουν σε ένα κοινωνικό κλίμα όπου οι γυναίκες υποβαθμίζονται, η αυτοπεποίθησή τους μειώνεται, οι δραστηριότητες και οι επιλογές τους περιορίζονται, είτε πρόκειται για τον εργασιακό τους χώρο, τον ιδιωτικό βίο, τον δημόσιο βίο ή τον χώρο του διαδικτύου. Η σεξιστική συμπεριφορά, ιδιαίτερα η σεξιστική ρητορική μίσους, μπορεί να κλιμακωθεί ή να οδηγήσει απροκάλυπτα σε απειλητικές πράξεις, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής κακοποίησης ή της άσκησης βίας, του βιασμού ή μιας πιθανής θανατηφόρας ενέργειας (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019).

Ο σεξισμός και η σεξιστική συμπεριφορά εμφανίζονται σε ολόκληρο το φάσμα της ανθρώπινης δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένου του **κυβερνοχώρου** (διαδίκτυο και κοινωνικά μέσα). Μπορούν να βιώνονται μεμονωμένα ή συλλογικά από ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, ακόμη και αν ούτε το άτομο ούτε η ομάδα αποτελούν άμεσους στόχους, για παράδειγμα, μέσω της σεξιστικής διαφήμισης ή της τοποθέτησης φωτογραφιών γυμνών γυναικών στον χώρο εργασίας. Τα **τρία επίπεδα** όπου ασκείται και διαιωνίζεται ο σεξισμός είναι: το ατομικό, το θεσμικό (π.χ. οικογενειακό, εργασιακό ή εκπαιδευτικό περιβάλλον) και το διαρθρωτικό (για παράδειγμα μέσω κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, κοινωνικών κανόνων και συμπεριφορών).

Ο σεξισμός **επιβάλλει τη σιωπή** όταν άτομα και ομάδες αδυνατούν να καταγγείλουν ή να διαμαρτυρηθούν για σεξιστική συμπεριφορά, εξαιτίας του φόβου να μην ληφθούν σοβαρά υπόψη, να περιθωριοποιηθούν ή ακόμα και να θεωρηθούν υπεύθυνα. Το διαδίκτυο έχει προσφέρει μια νέα διάσταση για την έκφραση και τη μετάδοση του σεξισμού, ειδικά της **σεξιστικής ρητορικής μίσους**, σε ένα μεγάλο κοινό, παρόλο που οι ρίζες του σεξισμού δεν βρίσκονται στην τεχνολογία, αλλά στις επίμονες έμφυλες ανισότητες. Επιπλέον, κοινωνικά φαινόμενα, όπως η εκστρατεία #MeToo και η σειρά ενεργειών και μέτρων πολιτικής που ξεκίνησαν σε διάφορα μέρη του κόσμου, συμπεριλαμβανομένων των κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, βοήθησαν να αναδειχθεί η πανταχού παρουσία του σεξισμού και η ανάγκη για συστηματικά μέτρα για την καταπολέμησή του (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019).

Οι γυναίκες και οι άνδρες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν διαφορετικές και **διατομεακές μορφές σεξισμού**, οι οποίες βασίζονται σε μια σειρά άλλων παραγόντων, που περιλαμβάνουν (αλλά δεν περιορίζονται) την εθνοτική ή μειονοτική καταγωγή ή το καθεστώς της/του αυτόχθονα, την ηλικία, τη θρησκεία, το καθεστώς γυναίκας ή άνδρα πρόσφυγα ή μετανάστριας/-η, την αναπηρία, την οικογενειακή κατάσταση, την κοινωνική προέλευση, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την έκφραση φύλου. Αυτά

«Γενικά ένας θύτης ευθύνεται... Έχω ορισμένες φορές την άποψη ότι σε ορισμένες περιπτώσεις ο θύτης παίζει να έχει προκληθεί, αλλά είναι ελάχιστες, ούτε μισό τοις εκατό. [...] Ναι, έχει να κάνει με το γεγονός ότι κάποιοι άνθρωποι μπορεί να έχουν ορμονική διαταραχή και να μην μπορούν να ελέγξουν την ορμή τους, κάπως έτσι... Και αν τύχει το θύμα να ντυθεί κάπως πιο προκλητικά, ή κάπως πιο... είναι σαν να πατήσει τη σκανδάλη...»

Πάρης, 27

τα άτομα μπορεί να βρίσκονται σε πιο ευάλωτες καταστάσεις ή να αποτελούν στόχο διαφορετικών πράξεων σεξισμού σε διαφορετικά περιβάλλοντα, όπως νεαρές γυναίκες και γυναίκες που δραστηριοποιούνται κυρίως σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα, για παράδειγμα σε επιχειρήσεις στον χρηματοπιστωτικό τομέα, τον στρατό ή την πολιτική (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019).

Ο σεξισμός στον εργασιακό χώρο παίρνει πολλές μορφές και **είναι παρών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα**. Εκδηλώνεται μέσω σεξιστικών σχολίων και συμπεριφοράς που στοχεύει σε έναν/μία υπάλληλο ή μια ομάδα εργαζομένων. Ο σεξισμός στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, υποτιμητικά σχόλια, αντικειμενοποίηση, σεξιστικό χιούμορ ή αστεία, υπερβολικά οικείες παρατηρήσεις, αδικαιολόγητα σχόλια για το ντύσιμο και

την εξωτερική εμφάνιση, σεξιστική γλώσσα του σώματος, έλλειψη σεβασμού και ανδρικές πρακτικές που εκφοβίζουν ή αποκλείουν τις γυναίκες και ευνοούν τους άνδρες συναδέλφους. Ο σεξισμός στον εργασιακό χώρο επηρεάζει την ισότητα και την αξιοπρέπεια στην εργασία (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019).

Οι **σεξιστικές υποθέσεις/παραδοχές** που βασίζονται σε παραδοσιακούς ρόλους των φύλων μπορεί να οδηγήσουν στην πεποίθηση ότι οι γυναίκες, ως μητέρες ή μελλοντικές μητέρες ή φροντίστριες, είναι λιγότερο αξιόπιστες συναδέλφισσες και υπάλληλοι. Αντίστροφα, ενδέχεται να υπάρχει εκθρότητα έναντι των μητέρων που δεν επιλέγουν να μείνουν στο σπίτι ή, εναλλακτικά, μπορεί να αποκλείονται από σημαντικές ευκαιρίες προώθησης της σταδιοδρομίας τους και, ως εκ τούτου, της επαγγελματικής τους ζωής. Αυτό συντείνει στη δημιουργία μιας αόρατης «γυάλινης οροφής» (glass ceiling) που περιορίζει τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Τέτοιες υποθέσεις/παραδοχές μπορούν επίσης να έχουν ως αποτέλεσμα σεξιστικά σχόλια σε βάρος ανδρών που αναλαμβάνουν

«[...] Δηλαδή, το μυαλό μου όταν μιλάω όμορφα δεν είναι να καταλήξω κάπου. Αυτή είναι η συμπεριφορά μου. Έτσι αισθάνομαι να μιλάω σε μία κυρία. Μπουμπού μου, ομορφιά μου, κοριτσάκι μου όμορφο, αυτό θα μπορούσε να το πάρει κάποια και να πει με παρενοχλεί. Η πρόθεσή μου δεν είναι να σε παρενοχλήσω, αλλά να σου φερθώ όσο μπορώ πιο ευγενικά. Σίγουρα θα δημιουργηθεί πρόβλημα μεγάλο, θα σταματήσουν οι άνδρες να πειράζουν γυναίκες και δεν ξέρω μετά τι θα κάνουν. Θα μείνουν στο ράφι πολλές.»

Ορέστης, 62

βάνουν ευθύνες φροντίδας άλλων προσώπων. Ορισμένα περιβάλλοντα εργασίας είναι ιδιαίτερα ανδροκρατούμενα, με υψηλό κίνδυνο δημιουργίας κουλτούρας σεξισμού. Επιπλέον, γυναίκες που κατέχουν θέσεις λήψης αποφάσεων ή θέσεις που θεωρείται ότι αμφισβητούν τη θεσμική «ανδροκρατούμενη» ιεραρχία μπορεί να είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στον σεξισμό. Παρομοίως και οι άνδρες μπορεί να βιώνουν σεξισμό σε τόπους εργασίας που κυριαρχούνται από γυναίκες, ή που απασχολούνται σε τυπικά «γυναικείες» εργασίες (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019).

Συνέπειες του σεξισμού στον χώρο εργασίας

Μισθολογικές διαφορές: οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες στις ίδιες θέσεις εργασίας.

Προαγωγή: Είναι ευκολότερο ένας άνδρας να πάρει προαγωγή, ενώ έχει τα ίδια προσόντα με μια γυναίκα.

Ψυχική υγεία: Οι γυναίκες έχουν διπλάσια ποσοστά κατάθλιψης από τους άνδρες.

Σεξουαλική Παρενόχληση: Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι μια από τις κυριότερες συνέπειες του σεξισμού. Πολλές από τις εμπειρίες ξεφεύγουν από το όριο των σεξιστικών διακρίσεων και συμπεριφορών και συνιστούν εμπειρίες σεξουαλικών παρενοχλήσεων.

Συμβούλιο της Ευρώπης, <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-el.html>

2. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

2.1 Τι είναι βία και παρενόχληση;

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του **N. 4808/2021** «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», στον οποίο κυρώθηκε η **Σύμβαση 190 για τη Βία και την παρενόχληση** της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)¹ απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και δίνονται οι ακόλουθοι **ορισμοί**:

- α.** Ως **«βία και παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.
- β.** Ως **«παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.
- γ.** Ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»** (έμφυλη παρενόχληση) νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του Ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

2.2 Τι είναι σεξουαλική παρενόχληση;

Ο ορισμός της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης δόθηκε στο πλαίσιο του δεύτερου φεμινιστικού κύματος, καθώς ο επαναπροσδιορισμός των προσωπικών εμπειριών των γυναικών ως δημόσιο και πολιτικό ζήτημα ήταν στο επίκεντρο των διεκδικήσεών τους (Antić Gaber, 2009). Από τη δεκαετία του '70 έως και σήμερα, ο **όρος έχει αλλάξει σημαντικά**, καθώς περιλαμβάνει παραμέτρους που μεταβάλλονται και αλληλεπιδρούν με τις εκάστοτε ιστορικές, πολιτισμικές, κοινωνικές και πολιτικο-οικονομικές συγκυρίες, με αποτέλεσμα να μην προσδιορίζεται με καθολικούς ή μετρήσιμους όρους (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου, κ.ά., 2004). Όπως αναφέρει και η Μπακαλάκη (1998: 520) «η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια έννοια μεταβλητή χωρικά και χρονικά, συναρτώμενη άμεσα με πολιτικές, ιστορικές, κοινωνιολογικές και νομικές παραμέτρους». Το βέβαιο είναι ότι η καθιέρωση του χαρακτηρισμού του προβλήματος και του ορισμού του, έδωσαν λοιπόν κοινωνική υπόσταση στη σεξουαλική παρενόχληση, κάνοντάς την ορατή και στη συνείδηση των εργαζομένων και της κοινωνίας ευρύτερα.

Στο βιβλίο της MacKinnon «Sexual Harassment of Working Women», το οποίο εκδόθηκε το 1979, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως η «ανεπιθύμητη επιβολή σεξουαλικών

1 Βλ. σχετικά: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

απαιτήσεων, μέσα σε ένα σχεσιακό πλαίσιο άνισης εξουσίας» και ερμηνεύεται μέσα από το κοινωνικό πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας και της αρρενωπότητας στον χώρο εργασίας και στη δημόσια ζωή. Η συγγραφέας επισημαίνει ότι αν και εμπειρίες σεξουαλικά παρενόχλητικών συμπεριφορών έχουν βιώσει και τα δύο φύλα, **οι γυναίκες υφίστανται συχνότερα τις επιπτώσεις τους και διαφορετικά από τους άνδρες** (MacKinnon, 1979). Στην Ευρώπη, η πρώτη αναφορά για το θέμα έγινε κατά τη χρονική περίοδο 1981-1982 και συγκεκριμένα στην Αγγλία από δύο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες προσδιόρισαν ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε μη επιθυμητή σεξουαλική πρόταση ή προσφορά για ανταλλαγή σεξουαλικής ευνοίας έναντι κάποιων πλεονεκτημάτων στον χώρο εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και άλλες λεκτικές προκλήσεις ή σωματικές επαφές (Thomas & Kitinger, 1997).

Είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό το γεγονός ότι όσες βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση σπάνια την αναφέρουν. Η «κρυφή» φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης καθιστά ιδιαίτερα δύσκολο να φέρει το πρόβλημα στην επιφάνεια. Για τον λόγο αυτό, απαιτούνται δημιουργικές και καινοτόμες προσεγγίσεις.

Με την πάροδο του χρόνου, η σεξουαλική παρενόχληση θεωρήθηκε αδίκημα και καταλυτικό ρόλο στην ΕΕ διαδραμάτισε η Οδηγία 2002/73/ΕΚ² του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 που απαγόρευσε κάθε διάκριση λόγω φύλου ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και ανέλιξη καθώς και τις συνθήκες εργασίας, και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρήθηκε **μορφή έμφυλης διάκρισης**. Στην Οδηγία 2002/73/ΕΚ η σεξουαλική παρενόχληση ορίστηκε ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». Την ίδια χρονιά, η Αμερικανική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση (EEOC) όρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως τις μεμονωμένες ή επαναλαμβανόμενες «ανεπιθύμητες σεξουαλικές προκλήσεις, όπως αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, καθώς και άλλου τύπου λεκτική ή σωματική παρενόχληση σεξουαλικής φύσης» (Howald κ.ά., 2018).

Αν και υπάρχουν επιμέρους διαφορές στους νομικούς και κοινωνιολογικούς ορισμούς, εν τούτοις, όλοι σχεδόν περιλαμβάνουν διαστάσεις σχετικά με την **ανεπιθύμητη, μη αποδεκτή, μη συναινετική και εχθρική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ή σεξουαλικών προεκτάσεων/εκφάνσεων**, η οποία συχνά (αλλά όχι πάντα) περιλαμβάνει και την εκμετάλλευση μιας διαφορετικής δυναμικής εξουσίας (έμφυλης ή/και οργανωσιακής) ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη. Η παρενόχληση μπορεί επίσης να στοχεύει στις γυναίκες ως πληθυσμιακή ομάδα, σε μεμονωμένες γυναίκες που λειτουργούν ως εκπρόσωποι της ομάδας αυτής, αλλά και σε άνδρες ή γυναίκες ατομικά (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη, κ.ά., 2020).

Στην Ελλάδα, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση του **Ν. 3896/2010** για την «**Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης**».³ Ο Ν. 3896/2010 απαγορεύει τις διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά έμφυλη διάκριση του εργαζόμενου ατόμου, η οποία μπορεί να αφορά στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες και ορίζεται ως «οποια-

2 Βλ. σχετικά: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=EN>

3 Βλ. σχετικά: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/58023/nomos-3896-2010>

δήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό».

2.3 Μερικές πρόσθετες εννοιολογικές επεξηγήσεις

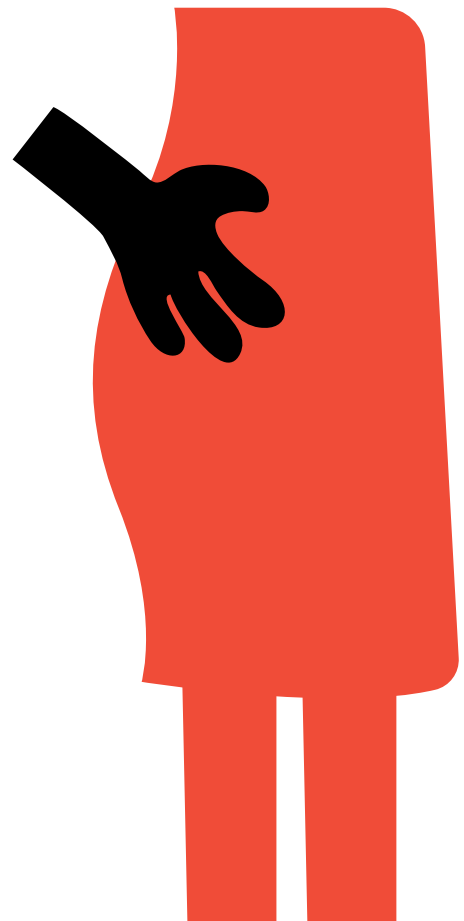
- **Θύμα/επιζών άτομο ή επιζώσα** είναι το άτομο που έχει υποστεί ή υφίσταται έμφυλη βία ή σεξουαλική παρενόχληση. Ενώ τα θύματα πρέπει να αντιμετωπίζονται με κατανόηση και στήριξη, η αναφορά σε αυτά ως επιζώντα άτομα αναγνωρίζει τη δύναμη και τη δυνατότητα της ανάκαμψής τους.

Ωστόσο, κάποιες φορές, το θύμα έμφυλης βίας, παραμένει σε κατάσταση θυματοποίησης, παρά τις εκάστοτε προσωπικές προσπάθειες και την όποια εξωτερική στήριξη. Σε συγκεκριμένα νομικά πλαίσια, ο όρος «θύμα» είναι αρμόζων ή/και αναγκαίος, ώστε να εμπίπτει στους σχετικούς νόμους. Σε μη νομικά πλαίσια, εν τούτοις, η λέξη θύμα ενδέχεται να υπονοεί αδυναμία και να στιγματίζει το άτομο. Λαμβανομένων υπόψη των παραπάνω, στο παρόν κείμενο χρησιμοποιούνται και οι δύο όροι κατά περίπτωση (Υπατη Αρμοστεία ΟΗΕ, 2003: 9).

- **Δράστης** είναι το άτομο που ασκεί έμφυλη βία ή σεξουαλική παρενόχληση.
- **Παρευρισκόμενος/-η**, είναι το άτομο που είναι παρών/-ούσα, όταν λαμβάνει χώρα ένα περιστατικό έμφυλης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά δεν εμπλέκεται άμεσα. Οι παρευρισκόμενοι/-ες μπορεί να είναι παρόντες/-ούσες όταν συμβαίνει σεξουαλική βία ή παρενόχληση ή θα μπορούσαν να γίνουν μάρτυρες των περιστατικών.

Για παράδειγμα, εάν ένα άτομο κάνει ένα σεξουαλικά υπαινικτικό αστείο γενικά για τις γυναίκες, το άτομο που κάνει το αστείο είναι ο δράστης της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι γυναίκες που είναι παρούσες είναι οι επιζώσες και όλοι/-ες εκτός από τον δράστη είναι παρευρισκόμενοι/-ες.

- **Αναφορά περιστατικού έμφυλης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης:** αναφορά/αποκάλυψη περιστατικού έμφυλης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης από το επιζών άτομο. Αν η αναφορά γίνει σε φορέα/υπηρεσία κ.λπ., τότε η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εμπλεκόμενων επαγγελματιών μπορεί να γίνει μόνο με τη συγκατάθεση της επιζώσας.
- **Παραπομπή επιζώσας έμφυλης και ενδο-οικογενειακής βίας:** η διαδικασία μέσω της οποίας μια επιζώσα έρχεται σε επαφή με έναν/μία μεμονωμένο/-η επαγγελματία ή φορέα/οργανισμό σχετικά με την υπόθεσή της και μέσω της οποίας επαγγελματίες και φορείς/οργανισμοί επικοινωνούν και συνεργάζονται για να της παρέχουν ολοκληρωμένη στήριξη, μετά τη συγκατάθεση της επιζώσας.



3. ΕΙΔΗ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η MacKinnon (1979) προσδιόρισε δύο γενικούς τύπους σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, οι οποίοι δύνανται να συνυπάρχουν:

- **Quid pro quo (πρόταση για ανταλλαγή).** Στον συγκεκριμένο τύπο παρενόχλησης, η σεξουαλική «συμμόρφωση» ανταλλάσσεται (ή προτείνεται να ανταλλαχθεί) με κάποια ευκαιρία που σχετίζεται με την εργασία ή με την αποφυγή μιας δυσμενούς συμπεριφοράς. Αυτό σημαίνει ότι η επιζώσα θα πρέπει να υποχωρήσει στις σεξουαλικές απαιτήσεις του δράστη (ο οποίος συνήθως διαθέτει κάποιας μορφής εξουσία σε σχέση με την επιζώσα) ή να στερηθεί κάποια ευκαιρία, όφελος ή ευνοϊκή συμπεριφορά (π.χ. «Θα σου δώσω προαγωγή αν κάνεις σεξ μαζί μου» ή «Θα σε απολύσω αν δεν δεχτείς να βγούμε ραντεβού»).
- **Συνθήκες εργασίας (προσβλητικό ή εκθρικό περιβάλλον).** Σε αυτόν τον τύπο σεξουαλικής παρενόχλησης, η ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόθεση και συμπεριφορά (σωματική ή λεκτική) του δράστη δημιουργεί ένα προσβλητικό, ταπεινωτικό και εκθρικό περιβάλλον εργασίας για την επιζώσα. Μπορεί να δυσκολεύει την εργασία της, να δυσχεραίνει την απόδοσή της, να διαταράσσει τις σχέσεις της ή να παρεμποδίζει την ανέλιξή της. Στην περίπτωση αυτή, η παρενόχληση είναι συχνά πιο δύσκολο να αναγνωριστεί –αν και είναι η πιο διαδεδομένη, σε σχέση με τον πρώτο τύπο.

Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO, 2008) και τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA, 2015: 97) στην πανευρωπαϊκή έρευνα «Violence against Women: An EU-Wide Survey» που διεξήγαγε το 2014, οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές κατηγοριοποιούνται στις ακόλουθες **τέσσερις μορφές**:

- **Σωματικές μορφές παρενόχλησης:** π.χ. ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα, φίλημα, μη συναινετική σεξουαλική προσέγγιση, σεξουαλική επίθεση, βιασμός.
- **Λεκτικές μορφές παρενόχλησης (γραπτές ή προφορικές):** π.χ. προσβλητικά σχόλια ή σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα, αστεία για την εμφάνιση κάποιου/-ας, ανάρμοστες προσκλήσεις για έξοδο, αδιάκριτες και προσβλητικές ερωτήσεις για την ιδιωτική ζωή, αφήγηση ιστοριών σεξουαλικού/σεξιστικού περιεχομένου.
- **Μη λεκτικές μορφές παρενόχλησης:** π.χ. χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο ή εκφοβιστικό κοίταγμα, επίδειξη σεξουαλικά ανάρμοστων εικόνων ή βίντεο, σεξουαλικά υπαινικτικά ή προσβλητικά βλέμματα και σφυρίγματα.
- **Ψηφιακές/ηλεκτρονικές μορφές παρενόχλησης (κυβερνο-παρενόχληση):** π.χ. λήψη ανεπιθύμητων και προσβλητικών e-mails και μηνυμάτων με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο, ακατάλληλη και ανάρμοστη προσέγγιση σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης και σε chat rooms.

4. ΤΟ ΣΥΝΕΧΕΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΒΙΑΣ (CONTINUUM OF SEXUAL VIOLENCE)

Το 1988, η φεμινίστρια Κοινωνιολόγος Liz Kelly, στο βιβλίο της «Surviving Sexual Violence», εισήγαγε την έννοια του **«συνεχούς της σεξουαλικής βίας»** για να περιγράψει ένα σύμπλεγμα πεποιθήσεων, κοινωνικών κανόνων και συμπεριφορών που ενθαρρύνουν την ανδρική σεξουαλική βία κατά των γυναικών. Η συγγραφέας επεσήμανε ότι η έννοια του «continuum» βασίστηκε σε δύο λεξικολογικούς ορισμούς: ο πρώτος υποδηλώνει ένα βασικό κοινό χαρακτήρα που βρίσκεται κάτω από πολλά διαφορετικά γεγονότα και ο δεύτερος μια **«συνεχή σειρά στοιχείων ή γεγονότων που περνούν το ένα μέσα στο άλλο και δεν μπορούν να διακριθούν εύκολα»** (Kelly, 1988).

Στο συνεχές της σεξουαλικής βίας περιλαμβάνονται μεμονωμένες πράξεις ή πρότυπα συμπεριφοράς που κυμαίνονται από **ακατάλληλα σεξουαλικά σχόλια** και μπορεί να φτάσουν έως τη **σεξουαλική επίθεση** και τον **βιασμό**, ενώ είναι σημαντικό να τονιστεί ότι κάθε **κατηγορία δεν υπάρχει μεμονωμένα**, καθώς κάθε επίπεδο της ιεραρχίας μιας παραβιαστικής συμπεριφοράς δημιουργεί ένα περιβάλλον/πλαίσιο, όπου είναι πιο πιθανό να οδηγήσει στο επόμενο επίπεδο παραβίασης και διακριτικής μεταχείρισης (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Το συνεχές της σεξουαλικής βίας

Οπτική (ή μη λεκτική)	• Λάγνα/άσεμνα βλέμματα, επίμονα βλέμματα, σεξουαλικές κινήσεις/χειρονομίες ή ήχοι (π.χ. σφύριγμα/catcalling). • Επίδειξη γεννητικών οργάνων. • Προβολή ή κυκλοφορία πορνογραφικού υλικού, εικόνων με σεξουαλικό περιεχόμενο ή κινούμενων σχεδίων, ή άλλων εικόνων με σεξουαλικό περιεχόμενο (συμπεριλαμβανομένου του διαδικτύου ως μέσου).
Λεκτική	• Άκομψο και χυδαίο χιούμορ, λεκτική κακοποίηση, απειλές ή/και χλευασμός που σχετίζονται με το φύλο ενός ατόμου ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις. • Σεξουαλικά /σεξιστικά σχόλια, προσβλητικές ερωτήσεις και προσβλητικά αστεία για την εμφάνιση, την ενδυμασία, την ανατομία κ.ά. ενός ατόμου. • Καύχημα για τη σεξουαλική ικανότητα ή διάδοση σεξουαλικών φημών (συμπεριλαμβανομένου του διαδικτύου ως μέσου).
Γραπτή	• Ερωτικά ποιήματα και γράμματα, σεξιστικά μηνύματα κ.λπ. • Αισχρές/προσβλητικές επιστολές, σημειώσεις και προσκλήσεις.
Απτική	• Χάδια, άγγιγμα, αγκαλιές, φιλιά κ.λπ. • Εισβολή στον προσωπικό χώρο, παρεμπόδιση ατόμου ή παρεμπόδιση κινήσεων.

Άσκηση εξουσίας	• Απαιτητικά ραντεβού ή αιτήματα για σεξουαλικές χάρες. • Απαίτηση από ένα άτομο να ντύνεται με σεξουαλικοποιημένο ή με συγκεκριμένο έμφυλα προσδιορισμένο τρόπο. • Πατερναλιστική συμπεριφορά με βάση το φύλο. • Εκβιασμός να ενδώσει σε σεξουαλικές προτάσεις, άμεσες ή έμμεσες απειλές ή δωροδοκίες για ανεπιθύμητη σεξουαλική δραστηριότητα.
Άσκηση δύναμης	• Σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική κακοποίηση και βιασμός.

Έτσι, σύμφωνα με την παραπάνω προσέγγιση, η σεξουαλική επίθεση ή ο βιασμός δεν αποτελούν αποκλειστικές πράξεις επιθετικότητας, αλλά είναι σημαντικό να θεωρούνται μέρος ενός «συνεχούς» στάσεων, πεποιθήσεων και ενεργειών που συντείνουν στη σεξουαλική βία.

Για παράδειγμα, η σεξουαλική βία δικαιολογείται από τη στάση ή την άποψη ότι οι γυναίκες **είναι σεξουαλικά αντικείμενα** και συχνά παίρνει τη μορφή υποδηλωτικών βλεμμάτων ή ενεργειών, σεξιστικών σχολίων και σεξουαλικού εκβιασμού. Πολύ συχνά, η κοινωνία μας αντιμετωπίζει την **αντικειμενοποίηση των γυναικών** ως πολιτισμικό κανόνα και θεωρείται ότι δεν τις βλέπει πραγματικά και επομένως, συμπεριφορές, όπως, σεξιστικά αστεία ή σχόλια είναι η καθημερινή συνήθεια εκπομπών συζήτησης στα ΜΜΕ και τίποτα από αυτά δεν θεωρείται κακοποιητικό και παραβιαστικό, αλλά αποτελεί μέρος μιας ευρέως αποδεκτής στάσης της κοινωνίας απέναντι στις γυναίκες ή τις θηλυκότητες. Επομένως, ο δράστης τέτοιων ενεργειών υφίσταται συνήθως ελάχιστες συνέπειες για τη συμπεριφορά του. Οι περισσότερες από αυτές τις συνέπειες είναι κοινωνικές, δηλαδή μπορεί να αγνοηθεί ή να αντιμετωπιστεί από τη γυναίκα που στοχεύει ή από άλλους/-ες που είναι μάρτυρες στο περιστατικό. Το επίπεδο παρέμβασης σε αυτό το σημείο ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με το επίπεδο κοινωνικής αποδοχής της ομάδας/κοινότητας για μια τέτοια συμπεριφορά.

5. ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΕΠΙΖΩΝΤΟΣ ΑΤΟΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗ;

Όλες οι εργαζόμενες και όλοι οι εργαζόμενοι, μπορεί να αποτελέσουν δυνητικά στόχο και να τους ασκηθούν σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση συχνά βασίζεται στην κατάχρηση εξουσίας και οι περιπτώσεις που αναφέρονται **συνήθως διαπράττονται κατά των γυναικών από άνδρες δράστες**.

Επιπλέον, γυναίκες από συγκεκριμένες ομάδες –όπως αυτές με χαμηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση, γυναίκες σε επισφαλή θέση εργασίας, γυναίκες από εθνοτικές μειονότητες, αφροαμερικανές γυναίκες, λεσβίες, αμφιφυλόφιλες, τρανς ή γυναίκες μη συμμορφούμενες με το κανονιστικό φύλο, μετανάστριες, γυναίκες με αναπηρίες και νεαρές γυναίκες– μπορεί να βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση με συγκεκριμένους τρόπους. Αυτό οφείλεται στη διασταύρωση ή τον συνδυασμό παραγόντων ή περιστάσεων που μπορεί να εντείνουν τον κίνδυνο βίας και παρενόχλησης (ILO, 2020).

Επιπλέον, θύματα μπορεί να είναι και οι άνδρες, ιδιαίτερα εκείνοι που δεν συμμορφώνονται με τα παραδοσιακά ανδρικά πρότυπα, καθώς LGBTQI+ άτομα που δεν συμμορφώνονται με το κανονιστικό φύλο (Durana, Lenhart, κ.ά. 2018).

Σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να ασκήσουν άνδρες και γυναίκες, **αν και κατά πλειονότητα οι δράστες είναι άνδρες** με θύματα γυναίκες ή άλλους άνδρες. Οι δράστες μπορεί να είναι οι εργοδότες, οι συνάδελφοι, οι προϊστάμενοι, οι διευθυντές, οι επόπτες, οι πελάτες, συνεργάτες του εργοδότη, προμηθευτές, χρήστες υπηρεσιών κ.λπ.

Τα άτομα σε υψηλά ιστάμενες θέσεις είναι τυπικά αυτά που εμπλέκονται στις σοβαρότερες μορφές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (π.χ. quid pro quo / σεξουαλική δωροδοκία / σεξ με αντάλλαγμα διάφορα προνόμια κ.λπ.) (Gutek, 1985), αν και οι συνάδελφοι είναι αυτοί που περισσότερο συχνά παρενοχλούν (Cleveland, 1994). Έχει υποστηριχθεί, μάλιστα, ότι οι άνδρες συνάδελφοι είναι πιθανά πιο εχθρικοί προς τις γυναίκες, τις οποίες ανταγωνίζονται (Carothers & Crull, 1984). Οι γυναίκες μπορούν, επίσης, να υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση από άνδρες που κατέχουν θέσεις μικρότερης ισχύος στον εργασιακό χώρο.

«Δεν μπορείς να πηγαίνεις 20 χρόνια μετά να καταγγείλεις κάποιον ότι σου μίλησε με υπονοούμενα. Ό,τι έχεις να πεις πρέπει να το πεις εκείνη τη στιγμή. Για ποιο λόγο να πηγαίνουν κάποιες και να καταγγέλλουν 20 χρόνια μετά; Επειδή τώρα μπήκε το νερό στο αυλάκι; Γιατί δεν το έλεγε τότε; Επειδή φοβόταν μη χάσει τη δουλειά της; Έπρεπε να έχει το θάρρος να το πει. Να μην περιμένει, κατά τη γνώμη μου.»

Μάνος, 47

6. ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΧΩΡΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ;

- Στον **χώρο εργασίας**, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου η/ο εργαζόμενη/-ος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο/η εργοδότης/-τρια.
- Στις **μετακινήσεις από και προς την εργασία**, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. συνέδρια, εξωτερικές συναντήσεις, εργαστήρια, επιμορφωτικά σεμινάρια, ομαδικές γιορτές, γιορτές γραφείου, εκδηλώσεις πελατών).
- Κατά τις **επικοινωνίες** που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (ILO, 2019).



7. ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΘΕΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ;

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολυεπίπεδες και δεν εντοπίζονται μόνο στα θύματα και στο εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά και σε άτομα που έμμεσα εμπλέκονται, όπως για παράδειγμα συνάδελφοι/-ισσες που έχουν γίνει μάρτυρες εκδήλωσης περιστατικών παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, έχουν καταδείξει ότι οι παρενοχλούμενοι/-ες είναι εκείνοι/-ες που υφίστανται τις πιο έντονες και αρνητικές επιπτώσεις. Η Gutek (1985) διαπίστωσε ότι τα θύματα σημειώνουν **μειωμένη απόδοση** στην εργασία, καθώς επίσης αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους όσο και στις σχέσεις με τους/τις συναδέλφους/-ισσες. Υφίστανται μια σειρά από **ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα** όπως: άγχος, ανησυχία, στρες, κατάθλιψη, οξυθυμία, απώλεια βάρους, κόπωση κ.λπ. (Dansky & Kilpatrick, 1997, Gutek, 1985). Σε **συναισθηματικό επίπεδο** ευδιάκριτες είναι επιπτώσεις που σχετίζονται με ενοχικά συναισθήματα, αμηχανία, ταπείνωση, κ.ά. Ειδικότερα, η έλλειψη αυτοεκτίμησης, η απώλεια αυτοπεποίθησης, η χαμηλή αυτο-αξιολόγηση αποτελούν συχνά φαινόμενα που εντοπίζονται στις επιζώσες (Gutek, 1985).

Η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων της ΔΟΕ (ILO, 2020α) παρατήρησε ότι «η σεξουαλική παρενόχληση υπονομεύει την ισότητα στην εργασία, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την ακεραιότητα, την αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων. Βλάπτει μια επιχείρηση, αποδυναμώνοντας τις βάσεις πάνω στις οποίες οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις και μειώνει την παραγωγικότητα». Επιπλέον, η συχνά επίμονη «κανονικοποίηση» της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να έχει τρομακτικές επιπτώσεις και να οδηγήσει σε μεγάλη ατομική ταλαιπωρία, δυσφήμιση, απώλεια αξιοπρέπειας και αυτοεκτίμησης για τα θύματα, και επίρριψη της ευθύνης στο θύμα (victim blaming) από την οικογένεια, φίλους/-ες και συνομήλικους/-ες.

Επιπλέον, τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο, παρατηρούνται **οικονομικές επιπτώσεις**. Μάλιστα, στη δεύτερη περίπτωση το χρηματικό κόστος είναι σημαντικό και οι επιπτώσεις επιζήμιες για τον οργανισμό/επιχείρηση, σε βαθμό που είναι πιθανό να αποτελέσουν αιτία για άμεση ανάπτυξη πολιτικών πρόληψης του φαινομένου. Ακόμη, φαινόμενα όπως τα παραπάνω, επιφέρουν και αύξηση δαπανών των οργανισμών/επιχειρήσεων εξαιτίας νέων προσλήψεων και διενέργειας προγραμμάτων εκπαιδεύσεων/επιμορφώσεων. Τέλος, χρηματικές δαπάνες προκύπτουν και σε περίπτωση προσφυγής στο δικαστήριο ή και ακόμη αποζημίωσης των θυμάτων. Σε ατομικό επίπεδο, οι οικονομικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης επηρεάζουν αποφασιστικά την ποιότητα της ζωής του παρενοχλούμενου ατόμου και αφορούν σε μείωση εισοδήματος, σε έλλειψη δυνατοτήτων προαγωγής και ιεραρχικής ανέλιξης ή επαγγελματικών ευκαιριών, απόλυση, παραίτηση κ.λπ.

Λόγω του δυσανάλογου αρνητικού αντίκτυπου στις γυναίκες, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επιδεινώσει τις ήδη υφιστάμενες **έμφυλες διαφορές** μεταξύ των φύλων στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του **χάσματος στις αμοιβές και του χάσματος στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό**, καθώς και στον **διαχωρισμό των γυναικών σε τομείς και επαγγέλματα με χαμηλότερες αποδοχές ή που έχουν περιορισμένες προοπτικές καριέρας**. Αυτό συντείνει στην **άνιση θέση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας και στις κοινωνίες σε όλο τον κόσμο (ILO, 2020α)**.

Τέλος, όταν υπάρχει ανοχή απέναντι σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, μπορεί να δημιουργηθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής ευνοιοκρατίας. Η **σεξουαλική ευνοιοκρατία** εμφανίζεται όταν οι ευκαιρίες ή τα ωφελήματα που παρουσιάζονται στο πλαίσιο

της εργασίας, παρέχονται σε έναν/μία εργαζόμενο/-η, επειδή υποχώρησε σε σεξουαλικές απαιτήσεις κάποιου ιεραρχικά ανώτερου (Πηλαβάκη-Αχιλλέως, 2007). Η διαδεδομένη σεξουαλική ευνοιοκρατία μπορεί να οδηγήσει σε καλλιέργεια εχθρικού εργασιακού κλίματος, λειτουργώντας «παραδειγματικά», καθώς δημιουργείται μια διάχυτη εντύπωση ότι οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζονται ως «σεξουαλικό αντικείμενο» ή ότι ο τρόπος για να επιτύχουν επαγγελματικά είναι η υιοθέτηση ανάλογης σεξουαλικοποιημένης συμπεριφοράς.

Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας και τα θετικά αποτελέσματα της αντιμετώπισής της (ILO & UN Women, 2019: 10)

Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στις εργαζόμενες γυναίκες	Θετικά αποτελέσματα για έναν/μία εργοδότη/-τρια σε περίπτωση αποτελεσματικής αντιμετώπισης του προβλήματος
• Επηρεάζεται η ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία, η αξιοπρέπεια και η αυτοεκτίμηση των εργαζομένων γυναικών. • Διακυβεύονται τα κίνητρα, οι αποδόσεις και η παραμονή των εργαζομένων γυναικών στον χώρο εργασίας. • Υπάρχουν υψηλότερα ποσοστά απουσίας και υψηλότερη εναλλαγή προσωπικού. • Σοβαρή βλάβη και κίνδυνος για τις επιζώσες και συναδέλφους/-ισσες που μπορεί να παρεμβαίνουν για να σταματήσουν τη βία και την παρενόχληση. • Αρνητικός αντίκτυπος στις εργασιακές σχέσεις, στην ομαδική εργασία και τη φήμη της εταιρείας. • Επίπτωση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (π.χ. στο κοινό). • Μειώνεται η ικανότητα των επιζωσών να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους ή να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους στην εργασία. • Οι πιθανότητες σταδιοδρομίας τίθενται σε κίνδυνο, ιδίως εάν μια επιζώσα εγκαταλείψει την εργασία της χωρίς καταγγελία. • Συνέπειες εκτός του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της περιορισμένης κοινωνικής λειτουργίας και των επιβλαβών μηχανισμών αντιμετώπισης του προβλήματος (π.χ. κατάχρηση αλκοόλ / ουσιών). • Θα επηρεαστούν, επίσης, οι σχέσεις με την οικογένεια, τους/τις φίλους/-ες και τους/τις συνεργάτες/-τριες από το άγχος και τις βλάβες που προκαλούνται από τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.	• Ο/Η εργοδότης/-τρια αποφεύγει την αρνητική δημοσιότητα και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης στην επιζώσα και σε ορισμένες περιπτώσεις πρόστιμο, λόγω μη λήψης μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης. • Μείωση ημερών ασθενείας. • Συμβολή σε ένα καλό περιβάλλον εργασίας, με όφελος την υγεία των εργαζομένων, την ασφάλεια και την ευημερία. • Απόκτηση βελτιωμένης φήμης, επιτρέποντάς στις εταιρείες/οργανισμούς να προσελκύσουν και να διατηρήσουν το προσωπικό τους. • Βελτίωση παραγωγικότητας των επιζωσών και των δραστών, καθώς και των παρευρισκομένων σε ένα περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση. • Βελτίωση ικανοποίησης των εργαζομένων όταν είναι σε θέση να μιλήσουν με κάποιον/-α που εμπιστεύονται και να βρουν αξιόπιστες λύσεις στα προβλήματά τους. • Θετικός αντίκτυπος στην ευρύτερη κοινότητα και στις οικογενειακές σχέσεις, αν εντοπιστεί και σταματήσει η βία και η παρενόχληση στην εργασία. • Ελλείψει βίας και παρενόχλησης, η παραγωγικότητα των πρώην θυμάτων και των δραστών, καθώς και των παρευρισκόμενων, βελτιώνεται.

8. ΤΙ ΜΑΣ ΛΕΝΕ ΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ;

Σε δειγματοληπτική ποσοτική έρευνα που διεξήχθη το 2022 από το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου-Πάντειο Πανεπιστήμιο σε συνεργασία με την ActionAid σε 1.109 άνδρες σχετικά με τις απόψεις και τις στάσεις τους απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, προέκυψαν τα ακόλουθα ευρήματα (Χαραλάμπη, 2022, Στρατηγάκη, κ.ά, 2022):

- Πολλοί άνδρες φαίνεται να αναγνωρίζουν **μόνον τις σοβαρές μορφές παρενόχλησης** (σωματική ή σεξουαλική παρενόχληση), **παραβλέποντας τις άλλες** (λεκτικές ή ψυχολογικές) μορφές της, παρόλο που αυτές αποτελούν συχνά τα πρώτα στάδια μιας παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- **Σχεδόν 4 στους 10 άνδρες προσπάθησαν τις ερωτήσεις σχετικά με τη συχνότητα που έχουν ακούσει για αντίστοιχα περιστατικά αλλά και το τι θα πρότειναν.**
- Τα περιστατικά στα οποία έχουν υπάρξει μάρτυρες οι περισσότεροι άνδρες είναι προκλητικά βλήματα, η αφήγηση σεξουαλικών ή πρόστυχων αστείων, ιστοριών κ.ά., τα σεξουαλικά/σεξιστικά σχόλια και οι προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική τους ζωή, την εξωτερική εμφάνιση ή την ανατομία τους και η ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Οι αντιδράσεις των ανδρών που άκουσαν ή είδαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται να είναι υποτονικές. Οι περισσότεροι θεωρούν ότι οι ίδιες γυναίκες θύματα πρέπει να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα επιδεικνύοντας «πυγμή» και «αποφασιστικότητα». Αντιμετωπίζουν δηλαδή τη σεξουαλική παρενόχληση μάλλον ως μια προσωπική υπόθεση των γυναικών που στοχοποιούνται παρά ως υπόθεση που αφορά ολόκληρο το εργασιακό περιβάλλον.
- Αξιοσημείωτο είναι ότι οι ερωτήσεις που αφορούσαν στη **συχνότητα που έχουν υπάρξει μάρτυρες αλλά και το πώς αντέδρασαν**, συγκέντρωσαν τις περισσότερες ελλείπουσες τιμές από κενές απαντήσεις και φτάνουν το 60,6%, καθώς **6 στους 10 απέφυγαν να απαντήσουν.**
- Οι στάσεις και οι αντιδράσεις των μαρτύρων των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κρίσιμες όσον αφορά τη στήριξη των θυμάτων να καταγγείλουν τους δράστες.

Σε ποιοτική έρευνα, που διεξήχθη το 2022 από το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου-Πάντειο Πανεπιστήμιο, με συνεντεύξεις σε 15 άνδρες σχετικά με τις απόψεις και τις στάσεις τους απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, προέκυψαν τα ακόλουθα ευρήματα (Μαυρομμάτη-Λαγάνη, 2022, Στρατηγάκη, κ.ά, 2022):

- **Μικρός αριθμός ανδρών δήλωσε ότι ήταν μάρτυρες κάποιου περιστατικού στην εργασία τους**, ενώ ακόμα πιο λίγοι είχαν υπόψη τους κάποιο περιστατικό που τους εμπιστεύθηκε κάποια συναδέλφισσά τους.
- Οι περισσότεροι άνδρες είχαν ακούσει σχόλια ή γνώριζαν για κάποιο περιστατικό παρενόχλησης μέσω τρίτων ή από συζητήσεις με συναδέλφους τους στην εργασία.
- Όλοι οι άνδρες συμμετέχοντες συμφωνούν με το να γίνονται καταγγελίες μετά από προηγούμενη παρενόχληση, αλλά **οι περισσότεροι ανέφεραν ότι η καταγγελία ή η αναφορά μιας παρενοχλητικής ή παραβιαστικής συμπεριφοράς θα πρέπει να γίνεται το συντομότερο δυνατό από το θύμα.**

- Από τα λεγόμενα κάποιων εργαζόμενων αντιλαμβανόμαστε ότι ο τρόπος και η δυναμικότητα της αντίδρασης εξαρτώνται από τη σχέση που έχουν με το θύμα, τη θέση του δράστη στην ιεραρχία και το αν συμμετέχουν στη συζήτηση που γίνεται τη στιγμή που ακούγεται ένα παρενοχλητικό/σεξιστικό σχόλιο.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2020 από την ActionAid (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη κ.ά., 2020) και περιλάμβανε δύο εστιάζσεις: α) σε γενικό πληθυσμό 1.001 γυναικών σε όλη τη χώρα, και β) σε 376 εργαζόμενες στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού πανελλαδικά, προκύπτει ότι:

- Το **85% των γυναικών έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας**. Το 92% από το ποσοστό αυτό έχει σημαντικές επιπτώσεις σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο, οι οποίες συνίστανται σε παραίτηση, απόλυση και μείωση των επαγγελματικών προοπτικών τους.
- Στην ερώτηση «Από την επαγγελματική σας εμπειρία στην αγορά εργασίας, πόσο ευχαριστημένη θα λέγατε ότι είστε συνολικά από τη συμπεριφορά που είχατε από τους άνδρες;» –ως διευθυντές/ιδιοκτήτες επιχείρησης, προϊσταμένους, συναδέλφους, υφισταμένους και πελάτες– οι απαντήσεις των γυναικών αφήνουν να φανεί ότι **λιγότερες από το 30% των γυναικών αυτών κρίνουν ικανοποιητική τη συμπεριφορά των ανδρών στην εργασία τους**.

«Θεωρώ σεξουαλική παρενόχληση οτιδήποτε παρεμβαίνει στο όχι που θα ακούσεις. Εγώ το πάω πιο πολύ στο σωματικό, αν θα άγγιζα κάποια συνάδελφο ενώ δεν θέλει, αν θα την πίεζα για να κάνουμε κάτι. Αυτό θα όριζα ως σεξουαλική παρενόχληση. Βέβαια και ο λόγος έχει πολύ μεγάλη δύναμη. [...] Διαφοροποιώ όμως τον λόγο από την πράξη. Θεωρώ ότι η πράξη έχει πολύ πιο μεγάλη δύναμη.»

Φάνης, 43

- Ταυτόχρονα, ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό, της τάξης του 55% των ερωτώμενων γυναικών, ανέφερε ότι **τα άτομα που ήταν παρόντα δεν προέβησαν σε καμία υποστηρικτική ενέργεια**, ενώ ορισμένες συμμετέχουσες δήλωσαν πως το άτομο ή τα άτομα που ήταν παρόντα ενθάρρυναν με τη συμπεριφορά τους τον δράστη ή μείωναν τη δική του ευθύνη για το περιστατικό σε σχέση με την ευθύνη της γυναίκας-θύματος.
- Μόνον το 6% των γυναικών που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατήγγειλε επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα (π.χ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και μόνο το 37% το ανέφερε στη διοίκηση της εταιρείας ή του οργανισμού. Το 94% των γυναικών υπογραμμίζει την **αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών από τη διοίκηση της εργασίας τους**. Το 86% αναφέρει ότι, συχνά, οι γυναίκες δεν μιλάνε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και το 78% δεν θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στους εργασιακούς χώρους.

Σε δειγματοληπτική έρευνα στον γενικό πληθυσμό των δημοσίων υπαλλήλων που διενεργήθηκε το 2021 από το Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο, καθώς και από τα αποτελέσματα εμπειρικής μελέτης με συνεντεύξεις 26 εργαζόμενων γυναικών, οι οποίες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή ηθική παρενόχληση στην εργασία τους στο Δημόσιο, ανακύπτουν τα ακόλουθα (Στρατηγάκη, κ.ά., 2022: 10-11):

- Η παρενόχληση συνδέεται με περιβάλλοντα που ευνοούν τη διαφθορά και επηρεάζονται από κομματικές ή άλλου τύπου διασυνδέσεις και εξαρτήσεις.
- Η πλειονότητα των ανδρών και των γυναικών δήλωσε ότι γνωρίζει ότι υπάρχουν αρνητικά σχόλια, εκθρική μεταχείριση ή απρεπής συμπεριφορά στον εργασιακό τους χώρο.
- Οι γυναίκες που έζησαν κάποια μορφή παρενόχλησης ανέφεραν ότι εάν γίνει γνωστή η παρενόχληση, **συχνά υποβαθμίζεται ως γεγονός, και αν παραμείνει κρυφή κοινοποιείται μόνον σε ελάχιστα άτομα εντός και εκτός της εργασίας τους.**
- Ο δράστης διαθέτει κάποιου είδους εξουσία εντός του εργασιακού χώρου ή ερείσματα πάνω σε άλλους συναδέλφους ή και σε πολιτικά κόμματα και συνδικάτα με τα οποία η κεντρική διοίκηση δεν επιθυμεί να έρθει σε σύγκρουση.
- Οι γυναίκες ανέφεραν ότι αποτέλεσμα των απειλών παρενόχλησης είναι η άσκηση ψυχολογικής πίεσης στις ίδιες, η καλλιέργεια καθημερινής αγωνίας, θλίψης, σωματικού και ψυχικού πόνου, καθώς και αποφυγής της εργασίας ή επιθυμίας να μετακινηθούν σε άλλη θέση ή ακόμα και να παραιτηθούν.
- Τις περισσότερες φορές όταν ανέφεραν τα περιστατικό παρενόχλησης στην ανώτερη ιεραρχία της υπηρεσίας τους, αυτό είτε αγνοήθηκε, είτε δεν αντιμετωπίστηκε ουσιαστικά παρότι μπορεί να αναγνωρίστηκε το πρόβλημα.
- Πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ότι δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες, αλλά ότι αυτές δεν υφίστανται καν, εφόσον **υπάρχει σχεδόν καθολική έλλειψη πρωτοκόλλων αντιμετώπισης της παρενόχλησης.**
- Οι συμμετέχουσες/-ντες και στις δύο έρευνες συμφωνούν ότι οι διαδικασίες τιμωρίας ανάρμοστων συμπεριφορών δεν είναι εφαρμόσιμες για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Όπως δηλώθηκε στις συνεντεύξεις, ακόμα και στην εξαιρετική περίπτωση που θα διενεργηθεί ΕΔΕ εντός της υπηρεσίας δεν αποδίδεται δικαιοσύνη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις **δεν γίνεται ούτε προφορική επίπληξη** του δράστη από τους υπεύθυνους.

Υπήρχε, ναι, αλλά χωρίς να έχω δει ή να έχω καταλάβει ακραία σκηνικά. Υπήρχε αυτή η άνεση του προϊσταμένου να λέει ό,τι γουστάρει στα κοριτσάκια. Αυτό ήταν κραυγαλέο και δεν το έκρυβε. Ήταν το απόλυτο, χυδαίο, λεκτικό πέσιμο. Μη νομίζεις, πολλοί άνδρες δεν το ανέχονται ούτε το θέλουν. [...] Είναι η συμπεριφορά, είμαι προϊστάμενος και λέω ό,τι γουστάρω. Δε βγάζεις άκρη και να έλεγε κάτι.

Φάνης, 43

B.

**Η ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ
ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ:
ΜΙΑ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΤΙΚΗ
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΝΑΝΤΙΑ
ΣΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

1. ΠΟΙΟΙ/-ΕΣ ΟΝΟΜΑΖΟΝΤΑΙ BYSTANDERS;

Παρευρισκόμενοι/-ες (bystanders) ονομάζονται τα άτομα, τα οποία είναι συνήθως παρόντα και είτε παρατηρούν και γίνονται μάρτυρες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, είτε ενημερώνονται στη συνέχεια για αυτές. Δεν εμπλέκονται άμεσα, αλλά έχουν την επιλογή να επέμβουν, να μιλήσουν ή να κάνουν κάτι για αυτό που συμβαίνει (Banyard, κ.ά., 2004). Επομένως, ο ορισμός των παρευρισκόμενων δεν περιορίζεται μόνον σε άτομα που έχουν γίνει μάρτυρες του συμβάντος ή των συμβάντων σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς περιλαμβάνει επιπλέον όσους/-ες μαθαίνουν στη συνέχεια για το γεγονός. Επομένως, τα άτομα αυτά είναι δυνητικά σε θέση να αποθαρρύνουν, να αποτρέψουν ή να διακόψουν ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης (Burns, 2009).

Επιπλέον, ο ορισμός περιλαμβάνει τόσο τους/τις **«παθητικούς/-ές»** παρευρισκόμενους/-ες (που δεν προβαίνουν σε καμία ενέργεια) όσο και τους/τις **«ενεργούς/-ές»** παρευρισκόμενους/-ες (που αναλαμβάνουν δράση για την πρόληψη ή τη μείωση της βλάβης). Τα παρευρισκόμενα άτομα, συχνά, είναι παθητικά, καθώς μπορεί να μην αναγνωρίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση ή μπορεί να αισθάνονται ότι η παρέμβαση δεν αποτελεί δική τους ευθύνη. Η μετάβαση από μια παθητική σε μια ενεργητική στάση σημαίνει ότι το άτομο γίνεται «upstander»/ υποστηρικτικό της επιζώσας και ότι καταδικάζει (ενεργητικά) τη διαπραχθείσα σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά.

Στον χώρο εργασίας, τα παρευρισκόμενα άτομα μπορεί να περιλαμβάνουν διευθυντές/-τριες ή προϊστάμενους/-ες, υπαλλήλους ανθρώπινου δυναμικού, συναδέλφους/-ισσες, πελάτες, κ.ά.

2. ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ «ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ»;

Μια σημαντική προσέγγιση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την υποστήριξη των επιζωών στον χώρο εργασίας είναι η ενθάρρυνση των παρευρισκόμενων ατόμων να παρεμβαίνουν με προληπτικό τρόπο. Η έννοια της «παρέμβασης των παρευρισκόμενων» (**bystander intervention**) προέρχεται από την ιδέα ότι μπορεί να υπάρχουν στιγμές στη ζωή μας, στις οποίες βρισκόμαστε μάρτυρες μιας κατάστασης, μεταξύ δύο ή/και περισσότερων ατόμων, που είναι ανησυχητική έως και επικίνδυνη. Θέλουμε να παρέμβουμε και πρέπει να επιλέξουμε να το κάνουμε ή να το αγνοήσουμε, αν και η κατάσταση μπορεί να κλιμακώνεται. Η λήψη αυτής της απόφασης μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς απαιτείται να λάβουμε υπόψη τόσο την αντίδραση της/του επιζώσας/-ντα όσο και αυτού που διαπράττει τη σεξουαλική παρενόχληση.

«Θα ήταν τόσο βαρετό στον χώρο εργασίας αν δεν μπορούσαμε να φλερτάρουμε λίγο!»

Ούτε η σεξιστική συμπεριφορά ούτε η σεξουαλική παρενόχληση μπορούν να εξηγηθούν ως απλώς φλερτ. Είναι δύο διαφορετικά πράγματα – όχι μόνο επειδή χρειάζονται δύο για να φλερτάρουν, αλλά μόνον ένας για να παρενοχληθούν σεξουαλικά. Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά όρια όταν πρόκειται για επαγγελματική και ερωτική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας. Εάν εντοπίζετε τους άλλους να φλερτάρουν με τρόπο που θεωρείτε ακατάλληλο σε ένα εργασιακό πλαίσιο, μπορείτε να μιλήσετε ανοιχτά γιατί στον χώρο εργασίας πρέπει να είμαστε επαγγελματίες – ανεξάρτητα από τον τόνο. Είναι εντάξει να πείτε «Δεν μου αρέσει να μιλάς συνέχεια για σεξ. Μπορεί να νομίζεις ότι είναι διασκεδαστικό, αλλά εγώ δεν το κάνω».

Ουσιαστικά, η παρέμβαση των παρευρισκόμενων **προχωρά πέρα από τη σχέση θύματος-δράστη**, καθώς η εστίαση αφορά σε άτομα που γενικά ορίζονται ως «μάρτυρες τρίτων προσώπων σε καταστάσεις όπου υπάρχει κίνδυνος σεξουαλικής βίας» (McMahon & Banyard, 2011: 3). Οι παρευρισκόμενοι/-ες αναγνωρίζονται ως το σημείο-κλειδί για την πρόληψη, επειδή μπορεί να επιδεινώσουν την κατάσταση, αγνοώντας ή συναινώντας σε συμπεριφορές ή μπορεί να βελτιώσουν την κατάσταση, παρεμβαίνοντας με ασφαλείς, μη βίαιους και φιλοκοινωνικούς τρόπους (McMahon & Banyard, 2011, Potter κ.ά., 2009).

Η παρέμβαση των παρευρισκόμενων είναι η πράξη του να νιώθεις δύναμη και εξοπλισμένος/-η με τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να βοηθήσεις αποτελεσματικά στην πρόληψη της σεξουαλικής βίας. Η παρέμβαση των παρευρισκόμενων δεν χρειάζεται να θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια των ατόμων που θέλουν να βοηθήσουν την επιζώσα. Για τον λόγο αυτό, τα προγράμματα εκπαίδευσης

παρευρισκόμενων διδάσκουν στους/στις πιθανούς/-ές μάρτυρες **ασφαλείς και θετικούς τρόπους** με τους οποίους μπορούν **να ενεργήσουν για να αποτρέψουν ή να παρέμβουν όταν υπάρχει κίνδυνος σεξουαλικής βίας**.

Αυτή η προσέγγιση δίνει στα μέλη μιας ομάδας (ή μιας κοινότητας) συγκεκριμένους ρόλους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την πρόληψη της σεξουαλικής βίας, συμπεριλαμβανομένης της κατονομασίας και της διακοπής καταστάσεων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε σεξουαλική βία πριν συμβεί, όπως επίσης της παρέμβασης κατά τη διάρκεια ενός περιστατικού ή/και σεξιστικών συμπεριφορών. Προσφέρει, επίσης, στα άτομα ένα πλαίσιο να αναπτύξουν δεξιότητες για να είναι ένας αποτελεσματικός και υποστηρικτικός σύμμαχος για τα επιζώντα άτομα μετά από μια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά (Fabiano κ.ά., 2003).

Συχνά συμβαίνει κάποιος/-α να παρατηρεί μια κατάσταση, αλλά ορισμένες φορές δεν γνωρίζει τι να κάνει και μπορεί να πιστεύει ότι άλλα άτομα θα ενεργήσουν ή μπορεί και να φοβάται να προβεί σε κάποια ενέργεια. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η παρέμβαση

ση των παρευρισκομένων συνήθως αφορά σε άτομα που γνωρίζονται μεταξύ τους, όπως συνάδελφοι/-ες ή μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, κ.λπ. Η δυναμική της συμπεριφοράς των παρευρισκομένων –και τα εμπόδια στη δράση– είναι πολύ διαφορετικά όταν οι άνθρωποι γνωρίζουν τον δράστη ή/και το θύμα.

Η παρέμβαση από τα παρευρισκόμενα άτομα μπορεί να περιλαμβάνει ενέργειες, όπως για παράδειγμα όταν ένας συνάδελφος αναφέρει σε έναν άλλον συνάδελφό του ότι η γλώσσα που χρησιμοποιεί είναι σεξιστική και προσβλητική ή ακόμα και να καλέσει την αστυνομία εάν γίνει μάρτυρας μιας πράξης σεξουαλικής βίας. Το βέβαιο είναι ότι, ανεξάρτητα από το επίπεδο της παρέμβασης, υπάρχουν ασφαλείς τρόποι για την πρόληψη της σεξουαλικής βίας.

Μια συνοπτική επισκόπηση για την ανακάλυψη της έννοιας...

Η επίδραση των παρευρισκομένων (bystander effect) έχει ονομαστεί το φαινόμενο κοινωνικής ψυχολογίας κατά το οποίο οι άνθρωποι αρνούνται να πάρουν θέση και αποφεύγουν να βοηθήσουν κάποιον/-α που κινδυνεύει, όταν άλλα άτομα είναι παρόντα, με την πιθανότητα μάλιστα να είναι αντιστρόφως ανάλογη του αριθμού των παρευρισκομένων (Κοκκινάκη, 2006).

Με άλλα λόγια, όσο μεγαλύτερο το κοινό, τόσο μικρότερη η πιθανότητα να βοηθήσει κάποιος/-α από τους/τις μάρτυρες την κατάσταση άμεσα. Η έτερη ονομασία του φαινομένου είναι «το φαινόμενο Genovese», μια αναφορά για την περίπτωση της Catherine Genovese, υπόθεση κατά την οποία το φαινόμενο μελετήθηκε σε βάθος από ψυχολόγους.

Στις 13 Μαρτίου του 1964, η 29χρονη Genovese επέστρεφε στο σπίτι της όταν δέχθηκε επίθεση μπροστά στην είσοδο της πολυκατοικίας όπου και μαχαιρώθηκε μέχρι θανάτου. Ο δρόμος ήταν κεντρικός και πολυσύχναστος. Υπολογίστηκε αργότερα ότι περίπου 38 άτομα (γείτονες και περαστικοί) βρίσκονταν εκεί κατά τη διάρκεια του συμβάντος, όμως κανείς δεν έκανε τίποτα για να βοηθήσει και χρειάστηκε περισσότερο από μισή ώρα, ώστε να καλέσει κάποιος την αστυνομία, σύμφωνα με το δημοσίευμα των New York Times (αν και μερικώς διαψεύστηκε με την πάροδο του χρόνου). Δυστυχώς από τότε έχουν αναφερθεί διάφορα παρόμοια περιστατικά. Τον Οκτώβριο του 2009, σχεδόν δώδεκα περαστικοί παρακολούθησαν ένα 15χρονο κορίτσι να βιάζεται ομαδικά έξω από το γυμνάσιο του Ρίτσμοντ στην Καλιφόρνια. Ενώ πολλοί από αυτούς τους περαστικούς έφεραν κινητά τηλέφωνα και κατέγραψαν το γεγονός σε βίντεο, κανείς/καμία δεν παρενέβη.

Κοινά χαρακτηριστικά δεδομένα για την παρέμβαση των παρευρισκομένων (OVW, 2014)

Ενημέρωση/ ευαισθητοποίηση

Ένα βασικό πρώτο βήμα είναι να αυξηθεί η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, ώστε τα άτομα και οι ομάδες να είναι σε καλύτερη θέση να εντοπίζουν περιπτώσεις σεξουαλικής βίας.

Αίσθημα ευθύνης

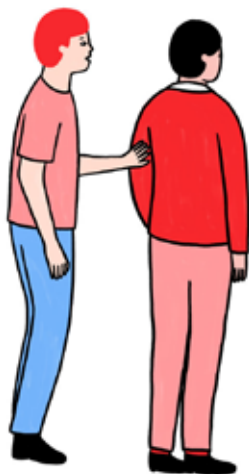
Το αίσθημα ευθύνης δίνει στο παρευρισκόμενο άτομο το κίνητρο να παρέμβει και να αναλάβει δράση. Οι παρευρισκόμενοι/-ες είναι πολύ πιο πιθανό να βοηθήσουν οικεία πρόσωπα παρά αγνώστους και είναι πιο πιθανό να βοηθήσουν αγνώστους αν τους βλέπουν ως μέρος μιας ομάδας με την οποία ταυτίζονται.

Αντιλήψεις	Οι αντιλήψεις των εργαζομένων για την παροχή στήριξης και βοήθειας και οι αντιλήψεις που απορρέουν από τη διοίκηση ενός οργανισμού επηρεάζουν την παρέμβαση των παρευρισκομένων. Οι άνθρωποι συχνά πιστεύουν λανθασμένα ότι οι άλλοι είναι λιγότερο υποστηρικτικοί στο να κάνουν κάτι για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής βίας από ό,τι στην πραγματικότητα. Οι μελέτες δείχνουν ότι συχνά υπάρχουν θετικές στάσεις για βοήθεια, εμπιστοσύνη και δέσμευση μεταξύ των μελών μιας κοινότητας, και προθυμία να αναλάβουν δράση ως παρευρισκόμενοι/-ες.
Στάθμιση κόστους-οφέλους	Τα παρευρισκόμενα άτομα σταθμίζουν το κόστος και τα οφέλη της εμπλοκής τους σε μια επικίνδυνη κατάσταση. Αυτά περιλαμβάνουν απειλές για τη δική τους ασφάλεια, αρνητικές συνέπειες για τις σχέσεις τους με άλλους και τη δυνατότητα να αλλάξουν την έκβαση μιας επικίνδυνης κατάστασης ή να βοηθήσουν μια επιζώσα.
Αυτοπεποίθηση	Τα παρευρισκόμενα άτομα που νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για την ικανότητά τους να βοηθήσουν είναι πιο πιθανό να αναλάβουν δράση. Ένα σταθερό εύρημα των ερευνών είναι ότι τα προγράμματα πρόληψης, ιδιαίτερα τα εργαστήρια δεξιοτήτων και τα επιμορφωτικά προγράμματα, αυξάνουν την αίσθηση των ατόμων ότι μπορούν να αναλάβουν αποτελεσματική δράση.
Ενίσχυση δεξιοτήτων	Τα παρευρισκόμενα άτομα πρέπει να ξέρουν τι να κάνουν και πώς να το κάνουν. Δεδομένα από έρευνες δείχνουν ότι πολλοί άνθρωποι δεν γνωρίζουν συγκεκριμένους τρόπους βοήθειας. Οι επιζώσες μάς λένε ότι οι φίλοι/-ες, οι συνάδελφοι/-ισσες και η οικογένειά τους δεν κάνουν πάντα ενέργειες που είναι χρήσιμες ή υποστηρικτικές και όταν γίνονται μπορεί να είναι αρνητικές ή μη βοηθητικές. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων μπορεί να δώσει κίνητρα στους/στις εργαζόμενους/-ες να παρέμβουν με τρόπους που να προστατεύουν τη δική τους ασφάλεια και είναι πραγματικά υποστηρικτικοί/-ές στα θύματα.
Διαμόρφωση πλαισίου	Τα παρευρισκόμενα άτομα χρειάζονται επίσης δίκτυα ασφαλείας για τον εαυτό τους – πόρους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν και πολιτικές που υποστηρίζουν την παρέμβαση.

3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ

Η παρέμβαση των παρευρισκομένων έχει αποδειχθεί ότι είναι μια **αποτελεσματική και σημαντική στρατηγική πρόληψης** για τη μείωση ή/και την άρση της κουλτούρας του βιασμού και του σεξισμού στους χώρους εργασίας, την αύξηση της φιλοκοινωνικής συμπεριφοράς και την αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας των παρευρισκομένων. Η ενθάρρυνση και η ενδυνάμωση των εργαζομένων να είναι ενεργοί/-ές κατά του σεξισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας έχει θετικό και διαρκή αντίκτυπο. Προστατεύει και υποστηρίζει όσες/-ους στοχοποιούνται από τις συμπεριφορές αυτές, αποθαρρύνει τους δράστες από την επανάληψη άσκησης βίας και παρενόχλησης και βοηθά στη διαμόρφωση πλαισίου άρσης της αποσιώπησης σχετικά με την αποδοχή του σεξισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

I heard what you said to her.
Why did you do that?



Η εστίαση στις παρεμβάσεις των παρευρισκομένων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι κρίσιμης σημασίας, επειδή τα άτομα-στόχοι συχνά δεν μπορούν να αντιδράσουν. Ορισμένες φορές αποφεύγουν τον δράστη, μειώνουν τη σημασία της συμπεριφοράς ή την αρνούνται εντελώς (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005). Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι, αν και οι επιζώσες θέλουν να τερματιστεί η συμπεριφορά, εν τούτοις ορισμένες φορές προσπαθούν να εξισορροπήσουν αυτό που συμβαίνει για να αποφύγουν τα αντίποινα από τον παρενοχλητή και να διατηρήσουν τη θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον (Guttek, 1985, Ragins & Scandura, 1995).

Από αυτή την άποψη, τα παρευρισκόμενα άτομα μπορεί να παρέχουν αποτελεσματική βοήθεια για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Η υποστήριξή τους θα μπορούσε να επιστρατευτεί για να παρέμβουν κατά τη διάρκεια ή μετά από ένα γεγονός ή/και για να αναφέρουν τη συμπεριφορά μέσω οργανωσιακών καναλιών. Οι προσεγγίσεις που βασίζονται αποκλειστικά σε πολιτικές και διαδικασίες που στοχεύουν στην αύξηση των μεμονωμένων καταγγελιών εντός ενός εργασιακού χώρου συχνά δεν είναι επιτυχείς, καθώς δεν στοχεύουν σε μια **μετασχηματιστική παρέμβαση** για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης (Astrapi Project, 2020).

4. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

Τα προγράμματα παρέμβασης των παρευρισκόμενων περιλαμβάνουν εκπαίδευση, στήριξη και ενθάρρυνση για τα εργαζόμενα άτομα, ώστε να γνωρίζουν ποιες συμπεριφορές και ενέργειες συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, να αναγνωρίζουν τέτοιες συμπεριφορές και να προετοιμαστούν για το πώς μπορούν να παρέμβουν, ώστε να τις αποτρέψουν ή/και να τις σταματήσουν (Astrapí Project, 2020). Δηλαδή, τα προγράμματα αυτά επικεντρώνονται στους τρόπους με τους οποίους τα άτομα που δεν αποτελούν άμεσο στόχο της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να ενεργήσουν με τέτοιο τρόπο που να εμποδίσουν τις συμπεριφορές αυτές (Powell, 2011: 8-10).

Μια γυναίκα υπάλληλος δέχτηκε σοβαρή σεξουαλική παρενόχληση από τον μάνατζέρ της. Οι συνάδελφοί της που το είδαν δεν παρενέβησαν αλλά γελούσαν. Η γυναίκα μίλησε πολλές φορές και προσπάθησε να δείξει την αποστροφή της στον διευθυντή. Όμως η παρενόχληση συνεχίστηκε και η εργαζόμενη υφίσταται πλέον ψυχολογικά τραύματα.

Borchorst & Agustín (2017). "Sexual harassment in the workplace".

Τι αποτέλεσμα πιστεύετε ότι θα μπορούσε να είχε αν υποστηρίζατε τη γυναίκα υπάλληλο και ενεργούσατε διαφορετικά από αυτούς τους συναδέλφους; Πώς αυτό συνιστά ένα παράδειγμα κουλτούρας στον χώρο εργασίας που επιτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση;

Τα εν λόγω προγράμματα έχουν μακρά ιστορία σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, ενώ όλο και περισσότερο, έχουν γίνει μέρος των προσπαθειών για την πρόληψη αδικιών, όπως η διαπροσωπική βία, ο διαδικτυακός εκφοβισμός και οι φυλετικές διακρίσεις. Ωστόσο, έχει δοθεί λιγότερη έμφαση στα προγράμματα των παρευρισκόμενων στους χώρους εργασίας και ειδικά σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση. Σε σχέση με την εκτενή βιβλιογραφία που ασχολείται με τον επιπολασμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να αξιοποιηθούν και να αναπτυχθούν προγράμματα που να στηρίζουν τα παρευρισκόμενα άτομα για την ενεργή πρόληψη ή/και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης εξακολουθεί να είναι σχετικά νέος τομέας.

Εν τούτοις, τα προγράμματα αυτά είναι ιδιαίτερα σημαντικά, καθώς μπορεί να είναι **εξαιρετικά αποτελεσματικά στην αλλαγή μιας κουλτούρας ανοχής** απέναντι σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, καθώς όσοι και όσες παρίστανται σε τέτοια συμβάντα μπορούν να βοηθήσουν το άτομο που γίνεται στόχος, μέσω αποτελεσματικών τρόπων και να αναλάβουν υποστηρικτικούς ρόλους. Μέσω αυτών των προγραμμάτων, οι εργαζόμενοι/-ες μπορούν να εξουσιοδοτηθούν να γνωρίζουν πότε και πώς να ανταποκρίνονται στον δράστη, να του αναφέρουν ότι η συμπεριφορά του δεν είναι κατάλληλη ή/και να αναφέρουν τη συμπεριφορά αυτή στη διεύθυνση ή στην επιτροπή που έχει αναλάβει τις διαδικασίες για την καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτή η ενεργητική προσέγγιση θα λειτουργήσει εάν οι εργαζόμενοι/-ες και οι διευθυντές/-τριες είναι σίγουροι/-ες ότι θα υποστηριχθούν για να αναλάβουν ενεργό ρόλο (Astrapí Project, 2020: 59).

Τα προγράμματα παρέμβασης των παρευρισκόμενων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης, βοηθούν τους/τις εργαζόμενους/-ες να παρέμβουν πριν, κατά τη διάρκεια ή μετά από ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, από προγράμματα παρέμβασης των παρισταμένων που έχουν δοκιμαστεί και ελεγχθεί, υπογραμμίζεται **η σημασία της εκπαίδευσης σχετικά με τον τρόπο παρέμβασης** που πρέπει να γίνεται με ασφάλεια και

με κατάλληλο τρόπο. Υπάρχουν πολλές υποσχόμενες πρωτοβουλίες, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα θετικό μοντέλο. Αυτή η προσέγγιση προωθείται ως μέρος της μετασχηματιστικής προσέγγισης για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας (ILO & UN Women, 2019).

Στη Δανία, η FIU-Ligestilling έχει προωθήσει αλλαγές στο οργανωσιακό κλίμα της εργασίας, βοηθώντας τους/τις συναδέλφους/-ισσες να μιλούν ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση και να συμβάλλουν σε μια επαγγελματική κουλτούρα μη ανεκτική στη σεξουαλική παρενόχληση – στη βάση του κοινού οφέλους και να μπορούν ακόμα να διασκεδάζουν στην εργασία, χωρίς προσφυγή σε σεξιστικά αστεία. Ένα βιβλίο με τίτλο: «Σεξουαλική παρενόχληση: Η ευθύνη και των συναδέλφων/-ισσών να μιλήσουν ανοικτά» έχει συνταχθεί για να εξοπλίσει τους/τις εργαζόμενους/-ες, άνδρες και γυναίκες, να μιλήσουν και να βοηθήσουν στην ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος χωρίς σεξουαλική παρενόχληση. Στο βιβλίο συζητούνται, επίσης, τα διλήμματα που συχνά προκύπτουν όταν κάποιος/-α είναι μάρτυρας της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξιστικής συμπεριφοράς και του πώς μπορεί να το αντιμετωπίσει, δίνοντας σχετικές συμβουλές.

FIU-Ligestilling (2019). *Sexual Harassment – Also a Colleague's Responsibility to Speak Out*. http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/

5. ΟΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ

Υπάρχουν πολλές έρευνες, στις οποίες εξετάζονται οι τρόποι με τους οποίους οι παρευρισκόμενοι/-ες αντιλαμβάνονται συμπεριφορές που μπορεί να συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι, διαφαίνεται ότι γενικά, **οι γυναίκες αποδέχονται λιγότερο τη σεξουαλική συμπεριφορά στην εργασία από ό,τι οι άνδρες** (McCabe & Hardman, 2005). Τα παρευρισκόμενα άτομα είναι επίσης πιο πιθανό να αναγνωρίσουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει συμβεί, όταν η επιζώσα αντιδρά κατηγορηματικά παρά όταν δεν γνωστοποιεί στον παρενοχλητή ότι η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη. Η κατανόηση των διαφορετικών αντιλήψεων για τη σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο είδος των πολιτικών και των διαδικασιών που πρέπει να αναπτυχθούν για την αντιμετώπισή της.

Επιπλέον, διαφαίνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση προκαλεί μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία και την εργασία των ατόμων που είτε παρευρίσκονται σε τέτοια περιστατικά ή τα μαθαίνουν από άλλους/-ες συναδέλφους/-ισσες. Αυτό το φαινόμενο είναι γνωστό ως **«στρες παρευρισκομένων»**. Μεμονωμένα ή συλλογικά, οι παρευρισκόμενοι/-ες αντιδρούν στη σεξουαλική παρενόχληση με διάφορους τρόπους. Οι απαντήσεις περιλαμβάνουν την αναφορά του προβλήματος για λογαριασμό της επιζώσας, την υποστήριξή της στην υποβολή καταγγελίας, την παροχή συμβουλών στην επιζώσα ή την αντιμετώπιση του παρενοχλητή. Οι παρευρισκόμενοι/-ες μπορεί, επίσης, να ξεκινήσουν οι ίδιοι/-ες μια επίσημη οργανωμένη αντίδραση, ή/και να παρέμβουν κατά τη διάρκεια ενός περιστατικού (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005).

**«Χαλάρωσε,
δεν το εννοούσα έτσι»**

Υπάρχουν πολλές δικαιολογίες για την άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά όπως και να εξηγηθεί, η παρενόχληση παραμένει απαράδεκτη και παραβιαστική. Επομένως, εάν πρόκειται να μιλήσετε ανοιχτά ως συνάδελφος/-ισσα, θα πρέπει να γνωρίζετε τις δικαιολογίες που χρησιμοποιούνται συνήθως και γιατί εν τέλει δεν δικαιολογούν την παρενόχληση. Οι δικαιολογίες βοηθούν στη διατήρηση μιας σεξιστικής κουλτούρας που επιτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση, επομένως είναι σημαντικό να παρέμβετε αν ακούσετε κάποια από αυτές.

Μια σειρά από εξηγήσεις έχουν προκύψει για τα κίνητρα και τις ενέργειες των παρευρισκομένων. Οι πρώτες μελέτες αποκάλυψαν την έννοια της **«απάθειας των παρευρισκομένων»**, η οποία περιέγραφε τις συμπεριφορές των ανθρώπων που παρατήρησαν μια επίθεση ή αδικία αλλά δεν έκαναν τίποτα. Άλλες μελέτες έχουν επιβεβαιώσει ότι οι παρευρισκόμενοι/-ες επηρεάζονται από τη συμπεριφορά άλλων ατόμων που είναι παρόντα (Van Heugten, 2011).

Ορισμένες ταξινομήσεις των τύπων παρευρισκομένων έχουν βασιστεί στον τύπο των ενεργειών που έγιναν, όπως η παραμονή και η απόλαυση της θυματοποίησης, η αποφυγή των συμπεριφορών ή η βοήθεια της επιζώσας. Οι συμπεριφορές παρέμβασης των παρευρισκομένων έχουν επίσης κατηγοριοποιηθεί σύμφωνα με τις διαστάσεις της αμεσότητας (είτε η παρέμβαση συμβαίνει καθώς εκτυλίσσεται το συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης είτε αργότερα) και το επίπεδο ή τον βαθμό στον οποίο οι παρευρισκόμενοι/-ες «βυθίζονται» στην κατάσταση και δεν αντιδρούν.

6. ΓΙΑΤΙ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΦΟΡΕΣ ΔΕΝ ΠΑΡΕΜΒΑΙΝΟΥΝ ΟΙ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΟΙ/-ΕΣ;

Τα εμπόδια που συναντούν τα παρευρισκόμενα άτομα για να παρέμβουν σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες:

1. Μη αναγνώριση ότι κάποιο άτομο χρειάζεται βοήθεια και στήριξη

Αυτό το εμπόδιο περιλαμβάνει: α) τη μη αναγνώριση καταστάσεων, όπου λαμβάνει χώρα η σεξουαλική παρενόχληση, β) τη μη αναγνώριση μιας ενέργειας ή/και συμπεριφοράς ως σεξιστικής, παραβιαστικής και ακατάλληλης, γ) τη μη αίσθηση ευθύνης για παρέμβαση σε τέτοιες καταστάσεις, και δ) την ανοχή σε συμπεριφορές βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης (Burn, 2009, Bennett κ.ά., 2014).

Ουσιαστικά, πρόκειται για μια **αντανάκλαση ενός ανεκτικού οργανωσιακού κλίματος** που μπορεί να επικρατεί σε εργασιακούς χώρους σε σχέση με την έμφυλη βία, στα οποία δεν έχουν αναπτυχθεί πολιτικές για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και την πρόληψη της έμφυλης βίας, ενώ παράλληλα υπάρχει μια κουλτούρα ανοχής σε περιπτώσεις έμφυλων διακρίσεων και σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών. Αυτή η έλλειψη αναγνώρισης μπορεί, επίσης, να είναι **αντανάκλαση προσωπικών πεποιθήσεων**, που βασίζονται σε έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις για τη σεξουαλική βία ή λόγω έλλειψης γνώσης σχετικά με την ευρεία κλίμακα επικράτησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και ευρύτερα στην κοινότητα (Thomas, 2017).



Ο/Η παρευρισκόμενος/-η μπορεί επίσης να μην κατανοεί την πρόθεση του δράστη, τον αντίκτυπο της διαπραχθείσας πράξης στην επιζώσα ή/και να μην κατανοεί την πρόθεση του επιζώντος ατόμου. Για παράδειγμα, εάν ένας δράστης κάνει ένα σεξουαλικά υπονοητικό σχόλιο, μπορεί να θεωρηθεί ως αστείο και επίσης μπορεί να μην είναι σαφές σε έναν/μία παρευρισκόμενο/-η εάν υπάρχει μια υποκείμενη σχέση μεταξύ του δράστη και της επιζώσας που κάνει το αστείο αποδεκτό. Για να αντιμετωπιστεί επαρκώς το εμπόδιο της μη αναγνώρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ένα από τα πρώτα βήματα, όπως προτείνεται από τους Wainberg κ.ά. (2019), είναι η συζήτηση και η επιμόρφωση/εκπαίδευση για τη σεξουαλικότητα και τον σεξισμό, η οποία επίσης πρέπει να περιλαμβάνει δεδομένα και γεγονότα σχετικά με τη σεξουαλική βία κατά των γυναικών εν γένει, αλλά και ανοικτή συζήτηση για την αλλαγή των υφιστάμενων κανόνων συμπεριφοράς.

2. Άγνοια τρόπου παροχής βοήθειας

Το δεύτερο εμπόδιο για την παρέμβαση των παρευρισκομένων είναι να μην γνωρίζουν πώς να βοηθήσουν ή να νιώθουν αβοήθητες και αβοήθητοι σε μια προβληματική κατάσταση (Burn, 2009). Το πρώτο βήμα για να ξεπεραστεί αυτό το εμπόδιο είναι η γνώση των θεσμικών και νομικών πλαισίων και απαιτήσεων για την αναφορά βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, τα προβλεπόμενα βήματα που πρέπει να υιοθετηθούν, καθώς και τις τυχόν πιθανές κυρώσεις ή υποχρεώσεις από την παράλειψη αναφοράς. Ένα άτομο που είναι παρόν αν και μπορεί να αναγνωρίσει τη σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά, μπορεί να μην γνωρίζει πώς χρειάζεται να παρέμβει. Μελέτες έχουν δείξει ότι ένας μεγάλος αριθμός ανθρώπων δεν ξέρουν τι να κάνουν και θέλουν καθοδήγηση σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν (OVW, 2014). Αναφορές από επιζώσες δείχνουν ότι ορισμένες φορές καλοπροαίρετοι/ες φίλοι/ες και συνάδελφοι/-ισσες μπορεί να προβαίνουν σε προτάσεις και σχόλια που όμως αυξάνουν τη δυσκολία αντιμετώπισης και αποκατάστασης, ενώ μια αποτελεσματική παρέμβαση από κάποιον/-α μπορεί να προστατεύσει την επιζώσα.

«Ήταν απλώς ένα αστείο»

Αυτό δεν συνιστά δικαιολογία. Το άτομο που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση έχει το δικαίωμα να ορίσει εάν ένα αστείο είναι προσβλητικό – ανεξάρτητα από το αν το σχόλιο ή η ενέργεια του παρενοχλητή νοείται ως «διασκεδαστική» ή όχι. Επομένως, δεν είναι ποτέ νόμιμη δικαιολογία να πούμε ότι ήταν «απλώς ένα αστείο». Το πρόβλημα με τη χρήση αυτής της δικαιολογίας είναι ότι επιτρέπει στον δράστη να συνεχίσει την παρενόχληση, ενώ το άτομο που την υφίσταται υποτίθεται ότι θα πρέπει να μάθει να την ανέχεται. Η απλούστερη απάντηση μπορεί να είναι απλώς να πεις «δεν νομίζω ότι ήταν αστείο – προσωπικά θα ήμουν θυμωμένος/-η και αναστατωμένος/-η αν το έλεγες αυτό σε εμένα».

3. Ανησυχία ότι η βοήθεια θα έχει αρνητικές συνέπειες τόσο για τα παρευρισκόμενα άτομα όσο και για τον δράστη

Το τρίτο εμπόδιο στην παρέμβαση των παρευρισκομένων είναι **η ανησυχία για τον αντίκτυπο της παρέμβασης** τόσο για τα παρευρισκόμενα όσο και για τον δράστη. Ακόμα και αν οι παρευρισκόμενοι/-ες αναγνωρίζουν ότι μια πράξη είναι παραβιαστική και κακοποιητική, ενδέχεται να μην είναι διατεθειμένοι/-ες να προβούν σε ενέργειες, όπως π.χ. να κάνουν αναφορά ως τρίτα πρόσωπα.

Η αναφορά ανάρμοστης/ παραβιαστικής συμπεριφοράς μπορεί να φέρει μαζί της τον **φόβο των αντιποίνων** (έκδηλων και μη). Ένας μεγάλος αριθμός γυναικών επιλέγει να μην αναφέρει τη σεξουαλική παρενόχληση λόγω του φόβου των συνεπειών της αναφοράς (McAdams, 2019, Fox, 2018). Σε ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο οι άνθρωποι που κατέχουν εξουσία (και είτε είναι οι ίδιοι δράστες είτε δεν είναι ευαισθητοποιημένοι σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης) μπορούν τόσο άμεσα όσο και έμμεσα (π.χ. μέσω αρ-

«Πραγματικά δεν ήταν τόσο κακό αυτό που έγινε»

Δυστυχώς, υπάρχει μια τάση να επιτρέπεται η συνέχιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή είναι πιο εύκολο να πούμε απλώς «δεν ήταν τόσο κακό», «δεν θέλουμε να κάνουμε τα πράγματα χειρότερα» ή «κανείς δεν τραυματίστηκε», παρά να εναντιωθούμε στην παρενόχληση και τον παρενοχλητή. Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι κάθε φορά που χρησιμοποιείτε τέτοιες φράσεις, δίνετε τη δυνατότητα να συνεχιστεί η σεξιστική κουλτούρα στον χώρο εργασίας. Αντί να αξιολογείτε το περιστατικό για λογαριασμό της συναδέλφισσας που υπέστη την παρενόχληση, θα πρέπει να θυμάστε ότι μόνον αυτό το άτομο μπορεί να πει εάν ξεπεράστηκαν τα όριά του. Και αν η συναδέλφισσά σας βιώνει σχόλια και ενέργειες ως παρενόχληση, αυτό θα πρέπει να γίνει σεβαστό.

νητικών σχολίων) να επηρεάσουν την καριέρα κάποιας/-ου, και έτσι ο φόβος των αντιποίνων φαίνεται να είναι υπαρκτός τόσο για τις επιζώσες όσο και για τους/τις παρευρισκόμενους/-ες. **Η έλλειψη σαφήνειας σχετικά με τις συνέπειες της αναφοράς** της ανάρμοστης και παραβιαστικής συμπεριφοράς μπορεί επίσης να είναι ισχυρός αποτρεπτικός παράγοντας. Οι **σαφείς οργανωσιακές διαδικασίες και πολιτικές μηδενικής ανοχής** με κουλτούρα και κλίμα παρακολούθησης αυτών των περιστατικών οδηγούν σε σημαντική αύξηση της προθυμίας των επιζώντων και των παρευρισκομένων να αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση (Jacobson & Eaton, 2018).

Επίσης, μπορεί να μην θέλουν να χαρακτηρίσουν τους συναδέλφους ή τους προϊσταμένους ως δράστες λόγω του πιθανού αντίκτυπου σε αυτούς/-ές. Εάν γινόμαστε μάρτυρες μιας μεμονωμένης παραβιαστικής πράξης, ή ακόμα και μερικών παραβιαστικών πράξεων, μπορεί να είναι ευκολότερο να μην επέμβουμε και να μην αντιδράσουμε ενεργά παρά να ενοχοποιήσουμε κάποιον που γνωρίζουμε ή συνεργαζόμαστε (Hagi, 2019). Εν τούτοις, η θλιβερή πραγματικότητα είναι ότι μάλλον δεν χρειάζεται να ανησυχούμε για τον δράστη. Συχνά, δεν λαμβάνονται μέτρα εναντίον του, ακόμη και αν το άτομο είναι ένοχο, ενώ συχνά παραμένει αλώβητο (Fox, 2018).

4. Απουσία της έννοιας της συλλογικής ευθύνης

Ένα ακόμη εμπόδιο στην παρέμβαση είναι η απουσία της έννοιας της συλλογικής ευθύνης. Δηλαδή, οι παρευρισκόμενοι/-ες σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά υποθέτουν ότι κάποιος/-α άλλος/-η θα παρέμβει. Σε απάντηση, θα προτείναμε ότι η δημιουργία μιας κουλτούρας στον χώρο εργασίας που ενσαρκώνει τον **σεβασμό** και η οποία είναι απαλλαγμένη από έμφυλη βία δεν μπορεί να νομοθετηθεί πλήρως μέσα από διαδικασίες και πρωτόκολλα - αν και τα στελέχη και οι διευθυντές/-τριες μπορούν και πρέπει να μοντελοποιήσουν συμπεριφορές που υποστηρίζουν και συμβάλλουν σε μια κουλτούρα σεβασμού. Ενώ η διοίκηση μπορεί να εκφράσει λεκτικά μια δέσμευση για την οικοδόμηση ενός χώρου εργασίας με σεβασμό, η δημιουργία κουλτούρας είναι μια **διαρκής διαδικασία** που λαμβάνει χώρα με την πάροδο του χρόνου, μέσω της επαναλαμβανόμενης αλληλεπίδρασης όλων των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους χώρους και χρόνους εργασίας.

Η οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να πηγάζει από την «κορυφή», αλλά ενισχύεται επανειλημμένα από όλους και όλες τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες σε όλο τον οργανισμό/φορέα. Με άλλα λόγια, όλα τα εργαζόμενα άτομα έχουν να διαδραματίσουν έναν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ενός δίκαιου και με σεβασμό χώρου εργασίας απαλλαγμένου από σεξουαλική παρενόχληση. Είναι **συλλογική ευθύνη**, όχι μόνο ευθύνη μιας επιτροπής ή της διοίκησης. Και μέρος αυτής της συλλογικής ευθύνης σημαίνει ότι, όποτε είναι δυνατόν, οι εργαζόμενοι/-ες θα πρέπει να ενεργούν ως «καλοί μάρτυρες» και να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην αποκλιμάκωση και τη βελτίωση των περιστατικών παρενόχλησης που συμβαίνουν μπροστά τους, δρώντας έτσι αλληλέγγυα στα επιζώντα άτομα.

Συχνά μπορεί να φαίνεται εκφοβιστικό να μιλάς ενάντια σε μια κουλτούρα ανοχής της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τι θα γινόταν όμως αν ήμασταν εμείς το θύμα; Τι θα γινόταν αν νιώθαμε αποκλεισμένοι/-ες να μιλήσουμε για αυτό που μας συνέβη;

Η πίεση των συναδέλφων και η σεξιστική κουλτούρα στον χώρο εργασίας μπορεί να δυσκολέψουν τη στήριξη μιας/ενός συναδέλφισσας/-ου στο να μιλήσει ανοιχτά, αλλά στην πραγματικότητα αυτός είναι ακριβώς ο λόγος για τον οποίο πρέπει να το κάνετε. Γιατί εάν ως μάρτυρας παρενόχλησης πιστεύετε ότι είναι δύσκολο να μιλήσετε, κατά πάσα πιθανότητα είναι ακόμη πιο δύσκολο για την/τον συναδέλφισσα/-ό σου, η/ οποία/-ος είναι το αντικείμενο της παρενόχλησης!

Τα άτομα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση συχνά φοβούνται ότι ο παρενοχλητής θα εκδικηθεί εάν είναι τα μόνα που θα μιλήσουν ανοιχτά και φοβούνται ότι θα απολυθούν, θα υποστούν διακρίσεις, θα τύχουν εκφοβισμού ή και θα αποκλειστούν κοινωνικά. Ο φόβος της εκδίκησης είναι ακόμη μεγαλύτερος αν ο παρενοχλητής είναι και το αφεντικό τους. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό εσείς ως συνάδελφος/-ισσα να δείξετε την υποστήριξή σας και να μιλήσετε ενάντια στην παρενόχληση, ώστε το άτομο που την υφίσταται να μην αισθάνεται απομονωμένο. Η σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να αντιμετωπιστεί από κοινού, και αν είναι ένα αφεντικό που ασκεί την παρενόχληση, είναι αναγκαίο να δείξετε αλληλεγγύη και μιλήσετε ως μια ομάδα.

Μπορεί, επίσης, να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικό εάν μιλήσει ανοιχτά ένας συνάδελφος του ίδιου φύλου με τον παρενοχλητή. Ένα παράδειγμα μπορεί να είναι π.χ. σε ένα εργοτάξιο, όπου οι άνδρες συνήθως υπερ-εκπροσωπούνται και ο τόνος μπορεί να είναι τραχύς. Εάν ένας άνδρας σε αυτόν τον χώρο εργασίας παρενοχλεί σεξουαλικά μια μαθητευόμενη, αυτή βρίσκεται σε μια πολύ μοναχική και ευάλωτη θέση, όπου μπορεί να της είναι δύσκολο να μιλήσει. Εάν μια εργάτρια μιλήσει εκ μέρους της μαθητευόμενης, η απάντηση μπορεί να είναι «οι γυναίκες είστε όλες τόσο ευαίσθητες» - μια απάντηση που δεν είναι δυνατή εάν μιλάει ένας άνδρας εργαζόμενος. Η απάντηση ενός άνδρα στην παρενόχληση ενός άνδρα μπορεί επομένως να έχει ένα ιδιαίτερο αποτέλεσμα το οποίο (δυστυχώς) συχνά τυγχάνει μεγαλύτερου σεβασμού. Με τον ίδιο τρόπο, μπορεί επίσης να έχει ιδιαίτερη εξουσία εάν ο συνάδελφος που μιλάει είναι μεγαλύτερος σε ηλικία, έχει ανώτερη θέση ή έχει εργαστεί περισσότερα χρόνια στον χώρο εργασίας (FIU-Ligestilling, 2019).

7. ΤΡΟΠΟΙ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

Όπως κάθε άτομο είναι διαφορετικό, έτσι είναι και κάθε κατάσταση. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να αποκτήσετε μια αίσθηση του τρόπου με τον οποίο μπορείτε να μιλήσετε πιο εποικοδομητικά με στόχο την ανάπτυξη μιας κουλτούρας απαλλαγμένης από παρενόχληση και σεξισμό. Οι παρακάτω **προτάσεις** για το τι μπορείτε να πείτε ως συνάδελφος/-ισσα για να μιλήσετε κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης ενδέχεται να μην είναι απαραίτητα εφαρμόσιμες σε κάθε περίπτωση ή σε κάθε ομάδα ατόμων. Μπορούν, ωστόσο, να χρησιμεύσουν ως έμπνευση για τρόπους ομιλίας που προωθούν τη **διαφάνεια** και τον **διάλογο** και όχι την εχθρότητα και τη διαμάχη (FIU-Ligestilling, 2019).

- «Μπορεί να ξεπέρασες λίγο τα όρια εκεί – είσαι σίγουρος ότι ήταν εντάξει;».
- «Να θυμάσε ότι μιλάς σε συναδέλφισσά/-ό σου».
- «Όταν λες τέτοια πράγματα, πολλοί άνθρωποι μπορεί να το βρουν προσβλητικό».
- «Αν μου μιλούσες έτσι και αν μου πρότεινες κάτι τέτοιο, θα σου ζητούσα να σταματήσεις».
- «Εμείς οι υπόλοιποι/-ες εργαζόμαστε, οπότε πρέπει να κάνεις και εσύ το ίδιο».
- «Πρέπει να προσέχεις τι λες – μια μέρα θα το πεις σε κάποιον/-α που το βρίσκει προσβλητικό».
- «Δεν συμπεριφερόμαστε έτσι ο ένας στον άλλον εδώ».
- «Θα σου άρεσε αν κάποιος σου συμπεριφερόταν έτσι;».

Σε γενικές γραμμές, ορισμένες **χρήσιμες κατευθυντήριες οδηγίες** μπορεί να ληφθούν υπόψη κατά την παρέμβαση σε περιπτώσεις άσκησης σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών (ILO & UN Women, 2019: 84):

- **Αποδοκιμάστε τον σεξισμό στον χώρο εργασίας**, π.χ. ακατάλληλα σεξουαλικά σχόλια ή αστεία προσωπικά ή στο διαδίκτυο.
- Οι παρευρισκόμενοι/-ες θα πρέπει να υποστηρίζονται μέσω της **απόκτησης και ενίσχυσης δεξιοτήτων** για να προσεγγίσουν με ευαισθησία τον δράστη, καταθέτοντας τη μαρτυρία τους και καταδικάζοντας το/α περιστατικό/-ά.
- Η **διακοπή μιας κατάστασης** και η **απόσπαση προσοχής** του δράστη στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι ένας άλλος αποτελεσματικός τρόπος για να παρέμβει ένα άτομο, π.χ. όταν υπάρχει λεκτική σεξουαλική παρενόχληση παρεμβαίνοντας σε μια συνομιλία.
- **Καλέστε άλλους/-ες για υποστήριξη** που μπορεί να σας βοηθήσουν να σταματήσετε μια κατάσταση όπου ασκείται σεξουαλική παρενόχληση.



- **Συζητήστε τις ενέργειες** που γίνονται με συναδέλφους/-ισσες στον χώρο εργασίας και ενθαρρύνετε τους/τις άλλους/-ες να υιοθετήσουν μια ενεργή προσέγγιση παρευρισκόμενων.
- **Υποστηρίξτε το θύμα**, ενημερώνοντάς το ότι αυτό που βίωσαν δεν ήταν δικό τους λάθος, ότι υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες υποστήριξης και ότι είναι δυνατή η υποβολή παραπόνων.
- **Τεκμηριώστε τυχόν παρεμβάσεις** των παρευρισκόμενων, καθώς αυτές ενδέχεται αργότερα να χρησιμοποιηθούν ως αποδείξεις.

Η εκπαίδευση των παρευρισκόμενων είναι σημαντική για την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση και την ενδυνάμωση των εργαζομένων ή των εποπτικών αρχών, ώστε να βοηθηθούν να καταλάβουν πότε είναι σκόπιμο να παρέμβουν ή/και να αποσπάσουν την προσοχή από μια δυνητικά επιβλαβή κατάσταση ή πότε δεν πρέπει να παρέμβουν (Astrapi Project, 2019).

Πλαίσιο προτάσεων για παρεμβάσεις παρευρισκόμενων (UN Women, 2019: 42)

Υποστήριξη – Να είστε σε επαφή με τον στόχο/θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, ακόμα και σε μεταγενέστερο χρόνο. Ρωτήστε πώς είναι, εάν θέλει υποστήριξη, αν θέλει να μιλήσει κάπου.

Ομάδα εκπροσώπησης – Προσπαθήστε να εμπλέξετε άλλα άτομα ως απόκριση σε αυτό που έχει συμβεί. Σε έναν χώρο εργασίας αυτό μπορεί να είναι η ενημέρωση ενός/μιας επόπτη/-τριας ή άλλου/-ης συνάδελφου/-ισσας, ώστε να εμπλακούν ή να προσφέρουν υποστήριξη ή αποδοκιμασία με άλλους τρόπους.

Απόσταση – Διατήρηση επαφής με το άτομο που έχει παρενοχληθεί, σε μεταγενέστερο χρόνο για να παρασχεθεί στήριξη και βοήθεια. Επίσης, εάν κριθεί ασφαλές, επαφή με τον δράστη για να αποδοκιμαστεί η πράξη του.

Καταγραφή – Η καταγραφή ενός συμβάντος είναι πάντα χρήσιμη για την παρακολούθηση της κουλτούρας εργασίας και των συμπεριφορών σε έναν οργανισμό. Μπορεί επίσης να είναι χρήσιμο σε οποιαδήποτε αναφορά μπορεί να ακολουθήσει. Όσες/-οι έχουν παγιδευτεί σε ένα τέτοιο γεγονός μπορεί να μην έχουν τον χρόνο ή την ικανότητα να το καταγράψουν εκείνη τη στιγμή, οπότε οποιαδήποτε μορφή τεκμηρίωσης (συμπεριλαμβανομένων φωτογραφιών, ψηφιακών στιγμιότυπων, κ.λπ.) μπορεί να είναι σημαντική. Επίσης, εξασφαλίστε την άδεια του επιζώντος ατόμου για οποιαδήποτε οπτική εγγραφή.

Απόσπαση προσοχής – Μιλώντας ή ενεργώντας, έτσι ώστε να τραβήξετε την προσοχή σε κάτι άλλο, για παράδειγμα, μέσω της ρίψης χαρτιών, χύνοντας ένα ποτό, περπατώντας μεταξύ του δράστη και του θύματος.

Άμεση παρέμβαση – Μια προσέγγιση στον δράστη μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, μια πολύ σύντομη και σαφή δήλωση όπως: «Νοιώθω άβολα με αυτό που κάνετε». Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο, ειδικά εάν ένας υφιστάμενος/-η είναι μάρτυρας παραβιαστικής/καταχρηστικής συμπεριφοράς από ένα ανώτερο σε θέση εργαζόμενο άτομο, με κίνδυνο κλιμάκωσης ή στόχευσης, οπότε δεν πρέπει να γίνεται χωρίς προσοχή. Μπορεί να ληφθεί ως αντιπαράθεση ή απειθαρχία. Οι παρευρισκόμενοι/-ες θα πρέπει να εξετάζουν πάντα τη δική τους ασφάλεια και την ασφάλεια του θύματος, πριν ακολουθήσουν αυτή τη μέθοδο.

Αναζήτηση βοήθειας – Εάν δεν μπορείτε να παρέμβετε και το συμβάν απαιτεί άμεση αντιμετώπιση, ενημερώστε κάποιον φορέα ή αρχή και ζητήστε να παρέμβει στην παρενόχληση.

8. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΩΣ ΖΗΤΗΜΑ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ⁴

Προσεγγίστε τη σεξουαλική παρενόχληση και όλες τις μορφές έμφυλης βίας και ως ζήτημα των ανδρών που αφορά άνδρες κάθε ηλικίας και κοινωνικοοικονομικής, φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής. Αντιμετώπισε τους άνδρες όχι μόνον ως δράστες ή πιθανούς παραβάτες, αλλά ως παρευρισκόμενους που μπορούν να αντιμετωπίσουν τους καταχρηστικούς συναδέλφους τους.

Μην μένετε σιωπηλοί – Εάν κάποιος συνάδελφος κακομεταχειρίζεται τις συναδελφισσές του - ή είναι ασεβής ή προσβλητικός προς τις γυναίκες γενικά - μην κοιτάξετε από την άλλη πλευρά. Αν νιώθετε άνετα να το κάνετε, προσπαθήστε να του μιλήσετε για αυτό. Προτρέψτε τον να ζητήσει στήριξη. Εάν δεν ξέρετε τι να κάνετε, συμβουλευτείτε έναν έμπιστο φίλο, συνάδελφο ή απευθυνθείτε σε έναν εξειδικευμένο φορέα.

**«Το να θέσουμε το ερώτημα:
«Πόσοι άνδρες βίασαν γυναίκες;»
αντί «Πόσες γυναίκες βιάστηκαν;»
είναι πολύ πιο πιθανό να οδηγήσει σε
ενέργειες που αποτρέπουν τον βιασμό,
επειδή στρέφει τα φώτα προς την
κατεύθυνση της πηγής του προβλήματος.»**

Έχετε το θάρρος να κοιτάξετε προς τα μέσα σας - Αναρωτηθείτε για τις δικές σας στάσεις. Μην είστε αμυντικοί όταν κάτι που κάνετε ή λέτε καταλήγει να βλάψει κάποιον/-α άλλο/-η. Προσπαθήστε να καταλάβετε πώς οι στάσεις και οι πράξεις σας ενδέχεται να διαιωνίσουν ακούσια τον μισογυνισμό και τη βία και εργαστείτε για να αλλάξετε αυτές τις στάσεις.

Ρωτήστε εάν μπορείτε να βοηθήσετε - Εάν υποψιάζεστε ότι μια γυναίκα (ή οποιοσδήποτε άλλος) κοντά σας κακοποιείται ή έχει δεχτεί σεξουαλική βία, ρωτήστε αν μπορείτε να βοηθήσετε.

Λάβετε στήριξη - Εάν έχετε συναισθηματικά/ψυχολογικά, σωματικά ή σεξουαλικά παρενοχλήσει γυναίκες ή έχετε κάνει κάτι παρόμοιο στο παρελθόν, αναζητήστε επαγγελματική βοήθεια και στήριξη ΤΩΡΑ.

Προσπαθήστε να συμμετάσχετε σε έναν κοινό σκοπό (Join the cause) - Γίνετε σύμμαχος των γυναικών που εργάζονται για τον τερματισμό κάθε μορφής έμφυλης βίας. Υποστηρίξτε τις γυναίκες των οποίων το θάρρος και οι δυνατές φωνές έχουν κατακλύσει τα ιστορικά κινήματα #MeToo και #TimesUp. Παρακολουθήστε συγκεντρώσεις και άλλες δημόσιες εκδηλώσεις. Συγκεντρώστε χρήματα για τη στήριξη επιζώντων ατόμων και για προγράμματα κακοποιημένων γυναικών. Εάν ανήκετε σε μια ομάδα ή σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, οργανώστε σχετικές δράσεις.

Γίνετε σύμμαχος - Αναγνωρίστε και μιλήστε ανοιχτά κατά της ομοφοβίας, της τρανσφοβίας, της κακοποίησης των ομοφυλοφίλων και της βίας κατά των queer και μη δυαδικών ατόμων. Οι διακρίσεις και η βία κατά των LGBTQI+ ατόμων είναι λάθος από μόνες τους και έχουν άμεσους δεσμούς με τον σεξισμό. Για παράδειγμα, συχνά, ο «ανδρισμός» και ο σεξουαλικός προσανατολισμός των ανδρών που μιλούν κατά του σεξισμού συχνά αμφισβητούνται, μια συνειδητή ή ασυνείδητη στρατηγική που αποσκοπεί να τους φιμώσει. Αυτός είναι ένας βασικός λόγος που λίγοι άνδρες το κάνουν.

4 Βλ. σχετικά: https://mediaed.org/handouts/10-Things-Men-Can-Do.pdf?utm_source=bystandermoment.org&utm_medium=hook&utm_campaign=10-things-men-can-do&utm_content=micr

Εκπαιδεύστε τον εαυτό σας - Παρακολουθήστε προγράμματα, παρακολουθήστε μαθήματα, παρακολουθήστε ταινίες, ομιλίες TED κ.ά. και βίντεο YouTube και διαβάστε άρθρα και βιβλία σχετικά με την πολυπολιτισμική αρρενωπότητα, την ανισότητα των φύλων και τις βαθύτερες αιτίες της έμφυλης βίας. Εκπαιδεύστε τον εαυτό σας και τους άλλους για το πώς οι μεγαλύτερες κοινωνικές δυνάμεις επηρεάζουν τις συγκρούσεις μεταξύ μεμονωμένων ανδρών και γυναικών.

Μην χρηματοδοτείτε τον μισογυνισμό - Αρνηθείτε να καταναλώσετε μισογυνικά πορνό, να νοικιάσετε οποιοδήποτε βίντεο, να εγγραφείτε σε οποιονδήποτε ιστότοπο ή να αγοράσετε μουσική που απεικονίζει κορίτσια ή γυναίκες με σεξουαλικά εξευτελιστικό ή καταχρηστικό τρόπο. Μιλήστε ανοιχτά για τον κυβερνοσεξισμό και τις μισογυνιστικές επιθέσεις κατά των γυναικών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπως το Instagram, το Snapchat, το TikTok, το Facebook, το Twitter, το Tumblr, το Reddit κ.λπ. Διαμαρτυρηθείτε για τον σεξισμό σε νέα και παλαιά μέσα ενημέρωσης.

Γίνετε μέντορας σε άλλα άτομα - Καθοδηγήστε και διδάξτε σε αγόρια και νεαρούς άνδρες πώς να συμπεριφέρονται με τρόπους που δεν συνεπάγονται εξευτελισμό ή κακοποίηση κοριτσιών και γυναικών (ή οποιουδήποτε άλλου). Δουλέψτε εθελοντικά σε προγράμματα πρόληψης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένων των αντισεξιστικών προγραμμάτων για άνδρες. Δώστε το παράδειγμα!

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να βιωθεί από οποιοδήποτε άτομο, αλλά δεν είναι εξίσου πιθανό όλες και όλοι να στοχοποιηθούν ούτε να είναι ασκήσουν βία. Τα δεδομένα δείχνουν σταθερά ότι η σεξουαλική παρενόχληση ακολουθεί το περίγραμμα της ανισότητας (έμφυλης, φυλετικής, κ.λπ.). Τα επιζώντα άτομα είναι συχνά εκείνα που συνήθως στερούνται της απόλαυσης των δικαιωμάτων της έμφυλης ισότητας. Οι δράστες τείνουν να είναι εκείνοι που απολαμβάνουν προνόμια και εξουσία και προστατεύονται από την απουσία λογοδοσίας. Αυτές/-οί που στοχοποιούνται συνήθως είναι μέλη ομάδων που στερούνται την ισότητα ή βιώνουν με άλλους τρόπους τις διακρίσεις – γυναίκες, άτομα με αναπηρία, μετανάστριες/-ες, μέλη φυλετικών, εθνοτικών ή σεξουαλικών μειονοτήτων, άτομα με επισημασμένους όρους απασχόλησης, οι νέες/-οι (UN Women, 2019).

Ο μόνος τρόπος για να γίνει ο χώρος εργασίας ένα ασφαλές μέρος, όπου οι άνθρωποι μπορούν να εργαστούν χωρίς φόβο παρενόχλησης είναι να ενεργούμε κατά των έμφυλων διακρίσεων και της έμφυλης βίας. Η δράση για την πρόληψη της παρενόχλησης και η ανταπόκριση σε αυτήν, όταν συμβαίνει, είναι ένα κρίσιμο μέρος της διαδικασίας βελτίωσης του χώρου εργασίας. **Όλοι/-ες έχουν έναν ρόλο να διαδραματίσουν στη διασφάλιση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος για όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες.** Η παρέμβαση των παρευρισκομένων αντιπροσωπεύει ένα καθοριστικό πλαίσιο στην προσπάθεια πρόληψης και αντιμετώπισης αυτών των συμπεριφορών.

«Μου έχει πει κοπέλα ότι πιέζομαι από αυτόν, τι να κάνω, μην του πεις ότι σ' το είπα, αλλά αν τυχόν μάθεις ότι το κάνει και σε κάποια άλλη, πες της ότι το κάνει και σ' εμένα, να το αντιμετωπίσουμε μαζί.»

Λάμπρος 41

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει για πάρα πολύ καιρό κανονικοποιηθεί, δικαιολογηθεί και γίνει «αόρατη». Έχει γίνει ανεκτή ως αναπόφευκτο μέρος της ζωής, ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τα κορίτσια. Τα πρόσφατα παγκόσμια κινήματα (π.χ. #MeToo) που επικαλέστηκαν τη σεξουαλική παρενόχληση σε μαζική κλίμακα έχουν δημιουργήσει νέες προσδοκίες για λογοδοσία και δράση. Οι ανισότητες και οι διακρίσεις αποτελούν το θεμέλιο του «συνεχούς» της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Για να επιτύχουμε διαρκή και ουσιαστική αλλαγή, πρέπει να ξεκινήσουμε, αντιμετωπίζοντας τις βαθύτερες αιτίες της ανισότητας των φύλων και τις διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων. Πρέπει να αμφισβητήσουμε τα στερεότυπα, τις πεποιθήσεις, τις συμπεριφορές και τις στάσεις που συγχωρούν τη σεξουαλική παρενόχληση. Πρέπει να αναπτύξουμε ολοκληρωμένες πολιτικές και καθοδήγηση που να κατανοούν την αναγκαιότητα της έμφυλης ισότητας και όλα αυτά πρέπει να εφαρμοστούν γρήγορα (UN Women, 2019).

Το έργο αυτό απαιτεί τη διατήρηση μιας θυματοκεντρικής προσέγγισης και την εστίαση στις/στους επιζώσες/-ώντες σε όλα τα στάδια - από την πρόληψη έως την απόκριση στη σεξουαλική παρενόχληση. Τα επιζώντα άτομα πρέπει να γνωρίζουν με βεβαιότητα ότι όταν μιλούν, ακούγονται και γίνονται πιστευτά. Οι μηχανισμοί μας πρέπει να ενημερωθούν από τις εμπειρίες τους και από όσα γνωρίζουμε από καλές και υποσχόμενες πρακτικές. Πρέπει να μετατοπίσουμε την αφήγηση από την εστίαση στην αξιοπιστία των θυμάτων σε αυτήν της λογοδοσίας των δραστών και να εμπλέξουμε τους άνδρες και τα αγόρια στον αγώνα για την αντιμετώπιση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών. Γνωρίζουμε ότι κανένας εργασιακός χώρος δεν είναι απρόσβλητος στη σεξουαλική παρενόχληση.

ση και αναγνωρίζουμε ότι η ενεργή δράση όλων των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα έχει μεγάλη σημασία, καθώς δύναται να οδηγήσει στην οργανωσιακή αλλαγή που απαιτείται για τον τερματισμό των δομικών ανισοτήτων στον πυρήνα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου Θ. (επιστημ. υπεύθυνοι), Παπαγιαννοπούλου, Μ., Παπαμιχαήλ, Στ. & Σπυριδάκης, Ε. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf
- Astrapi Project (2020). *Ευρωπαϊκός οδηγός (toolkit) για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας*, Active Strategies for Prevention and Handling Sexual Harrasment Incidents (ASTRAPI), Κυπριακή Δημοκρατία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας ΥΠΑΤΙΑ.
- Κοκκινάκη, Φ. (2006). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία*, Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Μαυρομάτη-Λαγάνη, Α. (2022). *Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Αποτελέσματα ποιοτικής διερεύνησης: Έρευνα «Απόψεις και στάσεις των ανδρών απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία»*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, <https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2022/10/Mavrommati-Lagani-Safe-at-Work-Qualitative.pdf>
- Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI%2020_04%20OLOKLHRWMENO.pdf
- Μπακαλάκη, Α. (1998). «Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα», στο: Δ. Γκέφου-Μαδιανού, *Ανθρωπολογική θεωρία και γεωγραφία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (επιστημ. υπεύθυνη), Κάσδαγλη, Στ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*, Αθήνα: ActionAid, https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf
- Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α. (2007). *Σεξουαλική παρενόχληση, ένας «αθέατος» εφιάλης στο χώρο εργασίας*, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ).
- Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομάτη-Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ. & Μιχαλοπούλου, Α. (2022). *Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα*, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο – ΑΔΕΔΥ, https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT-%CE%91%CE%A4-WORK_whole.pdf
- Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομάτη-Λαγάνη, Α., Σαμίου, Μ. & Χαραλάμπη, Α. (2022). *Απόψεις και στάσεις των ανδρών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*, στο πλαίσιο του προγράμματος Safe at Work, Αθήνα: ActionAid - Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, https://www.actionaid.gr/sites/default/files/ActionAidHellas_SafeAtWork_Report_2022.pdf
- Συμβούλιο της Ευρώπης (2019). *Προλαμβάνοντας και καταπολεμώντας τον σεξισμό*. Σύσταση CM / Rec (2019)1 που εγκρίθηκε από την Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στις 27 Μαρτίου 2019, <https://rm.coe.int/16809e17ab>

Υπατη Αρμοστεία ΟΗΕ (2003). *Σεξουαλική βία και βία που βασίζεται στο φύλο εναντίον προσφύγων, επαναπατρισθέντων και εσωτερικά εκτοπισμένων ατόμων. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπισή της*, ΟΗΕ.

Χαραλάμπη, Α. (2022). *Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Αποτελέσματα ποσοτικής ανάλυσης των στοιχείων της δειγματοληπτικής έρευνας «Απόψεις και στάσεις των ανδρών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία»*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2022/10/Charalampi_Safeatwork_quantitative.pdf

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Antić Gaber, M. (ed.) (2009). *Violence in the EU Examined: Policies on Violence against Women, Children and Youth in 2004*. EU Accession Countries, 1st ed., University of Ljubljana, Faculty of Arts, https://www.stopvaw.org/uploads/book_violence_in_the_eu_examined.pdf

Banyard, V. L., Plante, E. G., & Moynihan, M. M. (2004). Bystander Education: Bringing a Broader Community Perspective to Sexual Violence Prevention. *Journal of Community Psychology*, 32, pp. 61-79.

Bennett, S., Banyard, V.L., & Garnhart, L. (2014). To Act or not to Act, that is the Question? Barriers and Facilitators of Bystander Intervention, *Journal of Interpersonal Violence*, 29, pp. 476-96.

Bowes-Sperry, L. & O'Leary-Kelly, A. (2005). To Act or not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers, 30, *Academy of Management Review*, pp. 288-306.

Burn, S.M. (2009). A Situational Model of Sexual Assault Prevention through Bystander Intervention. *Sex Roles*, 60, pp. 779-792.

CARE International (2018). *Sexual Harassment, Exploitation and Abuse Transparency Report*, <https://www.care-international.org/news/care-international-sexual-harassment-exploitation-and-abuse-transparency-report-2018>

Carothers, C. & Crull, P. (1984). Contrasting Sexual Harassment in Female and Male Dominated Occupations, In: K. Brodtkin-Sacks and D. Remy (Eds.), *My Troubles are Going to Have Trouble with Me*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

Cleveland, J.N. (1994). Women and Sexual Harassment: Work and Well-being in US Organizations, in: M.J. Davidson & R.J. Burke. (Eds.), *Women in Management: Current Research Issues*. London: Paul Chapman Publications.

Dansky B., & Kilpatrick, D. (1997). "Effects of sexual harassment", In: O'Donahue W, (Ed.). *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*, Boston, MA: Allyn & Bacon, pp. 152-174.

Durana, A., Lenhart, A., Miller, R., Schulte, B. & Weingarten, E. (2018). *Sexual Harassment: A Severe and Pervasive Problem*. New America / Better Life Lab.

Fabiano, P. M., Perkins, H. W., Berkowitz, A., Linkenbach, J., & Stark, C. (2003). Engaging Men as Social Justice Allies in Ending Violence against Women: Evidence for a Social Norms Approach. *Journal of American College Health*, 52(3), 105-112.

FIU-Ligestilling (2019). *Sexual Harassment – Also a Colleague's Responsibility to Speak Out*, http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/

- FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Violence against Women: An EU-Wide Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- Fox, G.S. (2018). We Didn't See it Coming, and You Should Have Thought Twice: Sexual Advances from our Former Teachers, *Academic Psychiatry*, 42, pp. 555-558.
- Gutek, B.A. (1985). *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hagi, S. (2019). Cancel Culture is Not Real - At Least Not in the Way People Think. *Time Magazine*, 21 November.
- Hegewisch, A. & O'Farrell, H. (2014). *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*. Institute for Women's Policy Research (IWPR).
- Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M. & Huang, S. (2018). *Addressing Sexual Harassment in the Workplace*. Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology, <http://www.infocoponline.es/pdf/ACOSOSEXUALLABORAL.pdf>
- ILO / International Labour Organisation (2022). *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*. Geneva: International Labour Office.
- ILO / International Labour Organization (2020). *Sexual Harassment in the World of Work*, Geneva: International Labour Office.
- ILO / International Labour Organization (2020a). *Sexual Harassment: Causes and Remediation Evidence from Better Factories Cambodia*. Geneva: International Labour Office.
- ILO / International Labour Organization (2019). *Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2017). *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf
- ILO / International Labour Organization (2008). *Sexual Harassment at Work*. Geneva: International Labour Office.
- ILO / International Labour Organization & UN Women (2019). *Handbook Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*, New York: UN Women.
- Jacobson, R.K. & Eaton, A.A. (2018). How Organizational Policies Influence Bystander Likelihood of Reporting Moderate and Severe Sexual Harassment at Work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30, pp. 37-62.
- Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. Oxford: Polity Press.
- McAdams, C.J. (2019). Perspectives on Sexual Power, #MeToo, *Academic Psychiatry*, pp. 1-3.
- McCabe, M. & Hardman, L. (2005). Attitudes and Perceptions of Workers to Sexual Harassment, *The Journal of Social Psychology*, 145(6), pp. 719-740.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, Conn.: Yale University Press.
- McMahon, S. & Banyard, V.L. (2011). When Can I help? A Conceptual Framework for the Prevention of Sexual Violence through Bystander Intervention. *Trauma Violence Abuse*, 13, pp. 3-14.

- OVW / Office on Violence against Women (2014). *Bystander-Focused Prevention of Sexual Violence*, US Department of Justice.
- Potter, S.J., Moynihan, M.M., Stapleton, J.G. & Banyard, V.L. (2009). Empowering Bystanders to Prevent Campus Violence against Women. A Preliminary Evaluation of a Poster Campaign. *Violence against Women*, 15, pp. 106-121.
- Powell, A. (2011). *Review of Bystander Approaches in Support of Preventing Violence against Women*, Victorian Health Promotion Foundation.
- Ragins, B. & Scandura, T. (1995). Antecedents and Work-Related Correlates of Reported Sexual Harassment: An Empirical Investigation of Competing Hypotheses, 32(7/8), *Sex Roles*, pp. 429-455.
- Thomas, M. (2017). *New Data Reveals High Awareness Among U.S. Adults on What Constitutes Sexual Assault*. National Sexual Violence Resource Center.
- Thomas, A.M. & Kitzinger, C. (1997). *Sexual Harassment Contemporary Feminist Perspectives*, Philadelphia: Open University Press Buckingham.
- UN / United Nations (2017). *General Recommendation No. 35 (2017) on Gender-Based Violence against Women, Updating General Recommendation No. 19 (1992)*, CEDAW/C/GC/35, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/231/54/PDF/N1723154.pdf?OpenElement>
- UNGA / United Nations General Assembly (2018). *Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment*. Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018, A/RES/73/148, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/445/52/PDF/N1844552.pdf?OpenElement>
- UN Women (2020). *Bystander Intervention Training*. Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls.
- UN Women (2019). *What Will It Take? Promoting Culture Change to End Sexual Harassment*, New York: UN Women, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf>
- UN Women (2015). *Progress of the World's Women: Transforming economies, realizing rights*, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/POWW-2015-2016-en.pdf>
- Van Heugten, K. (2011). Theorizing Active Bystanders as Change Agents in Workplace Bullying of Social Workers, 92(2), *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, pp. 219-224.
- Wainberg, M.L., McKinnon, K. & Cournos, F. (2019). Learning from #MeToo: A Call to Action in the Training of Psychiatric Faculty and Residents to Discuss Sexuality as a Health and Mental Health Issue. *Academic Psychiatry*, pp. 1-5.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Χρήσιμες ιστοσελίδες	
Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ)	www.isotita.gr www.womensos.gr
Ιστοσελίδα της Πολιτείας για Πληροφόρηση σε Θέματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Κακοποίησης και Εξουσιαστικής Βίας και τις Δράσεις Καταπολέμησής τους	metoogreece.gr/
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)	www.kethi.gr
Συνήγορος του Πολίτη – Ίση Μεταχείριση (ΣΤΠ)	www.synigoros.gr/?i=equality.el
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)	www.sepenet.gr
Δίωξη Ηλεκτρονικού Εγκλήματος	cyberalert.gr/
ΑΔΕΔΥ - Γραμματεία Ισότητας	adedy.gr/
Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ	www.kepea.gr
Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ	www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/
Γραφείο Ισότητας ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ	www.isotita.imegsevee.gr
Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)	www.sev.org.gr
ActionAid Hellas	https://www.actionaid.gr

Χρήσιμες τηλεφωνικές γραμμές επικοινωνίας	
24ωρη Τηλεφωνική Γραμμή SOS για γυναίκες που έχουν υποστεί έμφυλη βία Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ)	15900
24ωρη Τηλεφωνική Γραμμή Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ)	197
Τηλεφωνική Γραμμή Καταγγελιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	15512 (Δευτέρα έως Παρασκευή, 09:00-15:00)
ΣΕΠΕ Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	213 1516869 213 1516626
Δίωξη Ηλεκτρονικού Εγκλήματος	11188
Άμεση Δράση	100
Γραμμή Ψυχολογικής Στήριξης «ΔΙΠΛΑ ΣΟΥ» για λεσβίες, γκέι, αμφί, τρανς, κουήρ και ίντερσεξ τις οικογένειές τους και για εκπαιδευτικούς	11528 (Δευτέρα έως Παρασκευή, 10:00-18:00)
24ωρη Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχοκοινωνικής Υποστήριξης Υπουργείο Υγείας	10306
24ωρη Τηλεφωνική Γραμμή SOS για Παιδιά, Εφήβους/-ες και Γονείς Υπουργείο Υγείας	1056

SAFE AT WORK

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΔΗΓΟΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ
ΤΩΝ ΠΑΡΕΥΡΙΣΚΟΜΕΝΩΝ
(BYSTANDERS)
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ