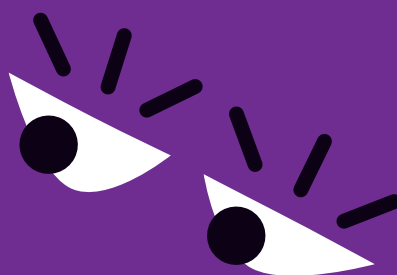




ΛΟΓΟΙ ΥΠΟ-ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Βιβλιογραφική επισκόπηση
κύριων ευρημάτων



SAFE

AT

WORK

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



ΕΡΕΥΝΑ/ΣΥΓΓΡΑΦΗ

Δήμητρα Καλαμπαλίκη

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΟΥ

Στέλλα Ελματζόγλου

ActionAid Ελλάς

Αθήνα, 2024

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	5
Μέρος Α': Το μέγεθος της υποαναφορικότητας	6
Μέρος Β': Λόγοι της υποαναφορικότητας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	8
I. Δυσμενείς επιπτώσεις στο χώρο εργασίας & στην επαγγελματική σταδιοδρομία	8
II. Γνώσεις, μέσα & διαδικασίες καταγγελίας	9
III. «Τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει» - Κανονικοποίηση του φαινομένου	10
IV. Ζητήματα συμπεριληπτικότητας	11
V. Σύγχρονες διαστάσεις του φαινομένου	11
VI. Το πλαίσιο αποσιώπησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	12
Μέρος Γ': Η υποαναφορικότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα Συμπερασματικοί προβληματισμοί & προτάσεις	15
Συμπερασματικοί προβληματισμοί & προτάσεις	16
Βιβλιογραφία	18



Πλαίσιο έρευνας

Η έρευνα με τίτλο «Λόγοι υποαναφορικότητας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας» εκπονήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος Safe at Work,¹ το οποίο ξεκίνησε το 2022, σε συνέχεια της πανελλαδικής έρευνας «Δεν είναι αυτή η δουλειά μας» (ActionAid, 2020). Οι άξονες του έργου Safe at Work αφορούν την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, υιοθετώντας μια ολιστική προσέγγιση που βασίζεται σε 5 άξονες:

- Τη δωρεάν νομική συμβουλευτική και εκπροσώπηση των θυμάτων/επιζησασών μέσω της πλατφόρμας Speak Out
- Τη διαμόρφωση και ενίσχυση του νομικού πλαισίου στη χώρα
- Τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού και την εκπαίδευση στελεχών ανθρώπινου δυναμικού και εργαζομένων σε όλο το φάσμα του εργατικού δυναμικού, ιδιωτικού και δημοσίου τομέα
- Την έρευνα και καταγραφή των αντιλήψεων των ανδρών σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση
- Την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του ευρέος κοινού για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Ο πρώτος πυλώνας αφορά την υπηρεσία Speak out για τη δωρεάν νομική υποστήριξη θυμάτων/επιζησασών, η οποία προσφέρθηκε μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας.² Από την εκκίνηση της λειτουργίας της πλατφόρμας, τον Ιανουάριο του 2022, και για περίπου δύο χρόνια, εκατό περίπου άτομα απευθύνθηκαν στις ειδικούς της πλατφόρμας. Εξ αυτών, μόνο ένα κίνησε τις έννομες διαδικασίες για την επίσημη καταγγελία του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης που βίωσε στο χώρο εργασίας. Η συνθήκη αυτή αντικατοπτρίζει το φαινόμενο της μη καταγγελίας/αναφοράς περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, που εντάσσεται στον όρο της υποαναφορικότητας (underreporting) εγκλημάτων, και αποτέλεσε το εφαλτήριο για τη συγγραφή της παρούσας μελέτης. Μέσω της κριτικής συνανάγνωσης διεθνούς και εγχώριας βιβλιογραφίας, στη μελέτη παρουσιάζονται συνοπτικά οι λόγοι που δεν καταγγέλλεται το φαινόμενο, αλλά και το πλαίσιο στο οποίο επωάζει η αποσιώπηση του.

1 Το έργο Safe at Work υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active Citizens Fund, και χρηματοδοτείται από τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021. Φορέα υλοποίησης αποτέλεσε η ActionAid Ελλάς, με εταίρους το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου, τις Women On Top, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και τη DATAWO.

2 Τρόπος λειτουργίας της πλατφόρμας: Κατόπιν επικοινωνίας του ατόμου με την υπηρεσία, η νομική ομάδα, στελεχωμένη από τρεις έμπειρες/ους νομικούς, επικοινωνούσε με την απευθυνόμενη, παρέχοντας γενική ενημέρωση για το φαινόμενο και τις υπηρεσίες του έργου. Εάν το άτομο το επέλεγε, μπορούσε να συμμετάσχει δωρεάν σε εξ αποστάσεως συνεδρίες νομικής συμβουλευτικής, και να λάβει δωρεάν διαμεσολάβηση ή εκπροσώπηση της υπόθεσης ενώπιον της δικαιοσύνης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ερευνητική και ακαδημαϊκή συζήτηση που ξεκίνησε διεθνώς στα τέλη της δεκαετία του 1970 γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας (Cortina & Berdahl, 2008), πυροδοτήθηκε με την έναρξη του κινήματος #MeToo σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Spiliouroulou et al., 2023). Η διαθεματική προσέγγιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας υπογραμμίζει ότι, παρότι όλοι οι άνθρωποι δύναται να βιώσουν κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στην εργασιακή τους ζωή, οι γυναίκες/θηλυκότητες βρίσκονται περισσότερο εκτεθειμένες, με τη μεταναστευτική προέλευση, την κοινωνικοοικονομική θέση, τη σεξουαλικότητα και την αναπηρία να αυξάνουν τις πιθανότητες να βιώσουν κάποιο σεξουαλικά κακοποιητικό περιστατικό στην εργασία (ILO, 2022 · ΚΕΘΙ, 2022).

Εστιασμένες ερευνητικές μελέτες και θεσμικά κείμενα που αναδεικνύουν σημαντικές παραμέτρους που επιδρούν στην κατανόηση, πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης (ΣΠ) στο χώρο εργασίας, επισημαίνουν ότι **ο αριθμός των περιστατικών ΣΠ στο χώρο εργασίας είναι μεγάλος, με δυσανάλογα χαμηλή συχνότητα καταγγελιών** (European Commission, 1999 · European Parliament, 2017), φέρνοντας στο προσκήνιο το φαινόμενο της υποαναφορικότητας.

Το ζήτημα της υποαναφορικότητας (underreporting) εγκληματικών πράξεων είναι ιδιαίτερα διευρυμένο, πραγματεύεται τα εμπόδια στη συλλογή, επεξεργασία και καταγραφή επίσημων εγκληματολογικών δεδομένων, και ενσωματώνεται στην προβληματική του «σκοτεινού αριθμού εγκληματικότητας» (dark figure of crime). Η αφανής εγκληματικότητα είναι εκείνη που παραμένει εκτός επίσημων αναφορών και σχετίζεται με μια πληθώρα παραγόντων, όπως η ελλιπής πρωτογενής καταγραφή από την αστυνομία, ο βαθμός θεατότητας του εγκλήματος, η τεχνική και μεθοδολογική αξιοπιστία των εγκληματολογικών στατιστικών, και η άρνηση καταγγελίας των πολιτών (Βιδάλη, 2013).

Η παρούσα έκθεση εστιάζει στο φαινόμενο της υποαναφορικότητας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας υπό την οπτική των επιζωσών (survivor-centred approach).³ Στο πλαίσιο αυτό, ως υποαναφορικότητα νοείται η συνθήκη κατά την οποία τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δεν καταγγέλλονται ή αναφέρονται επισήμως.

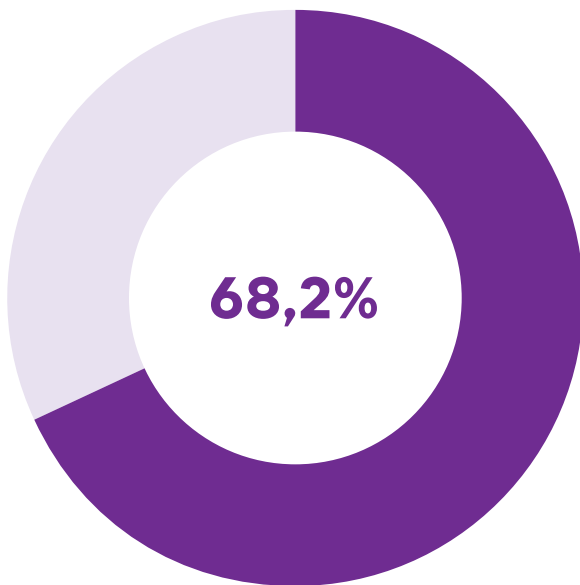
Η επίσημη καταγγελία περιλαμβάνει την καταγγελία στην αστυνομία, την υποβολή εσωτερικής καταγγελίας/αναφοράς σε ένα καθορισμένο πρόσωπο στο χώρο εργασίας, ή την καταγγελία σε άλλη υπηρεσία/αρχή ή συνδικάτο. Η επίσημη καταγγελία δεν περιλαμβάνει την ανεπίσημη ενημέρωση άλλων ατόμων για το περιστατικό ή την αναζήτηση συμβουλών και υποστήριξης.

Στη συζήτηση γύρω από την καταγγελία των περιστατικών ΣΠ, το ερώτημα που τίθεται συχνότερα σχετικά με την ανταπόκριση του θύματος είναι το «γιατί δεν τον κατήγγειλε;» (Fitzgerald, 1995). Στα επόμενα κεφάλαια της παρούσας έκθεσης θα επιχειρηθεί να δοθεί απάντηση, μέσω της συνοπτικής παράθεσης ορισμένων σημαντικών ευρημάτων από διεθνείς και ελληνικές έρευνες, και θεσμικά κείμενα, με σκοπό την ανάδειξη συστημικών παραγόντων που καλλιεργούν την κουλτούρα της αποσιώπησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

3 Η προσέγγιση με επίκεντρο την επιζώσα (survivor-centered approach) θέτει τα δικαιώματα, τις ανάγκες και τις επιθυμίες των γυναικών και των κοριτσιών στο προσκήνιο, στοχεύοντας, μεταξύ άλλων, στην ανάδειξη των πολλαπλών εμποδίων που βιώνουν, και του αντικτύπου των δράσεων που χαράσσονται προς αυτή την κατεύθυνση (UN Women, WHO, UNFPA, UNDP, UNODC, 2015).

ΜΕΡΟΣ Α': ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΥΠΟΑΝΑΦΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) εκπόνησε την πρώτη παγκόσμια έρευνα για τις εμπειρίες βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας το 2022. Η διερεύνηση του φαινομένου ανέδειξε ότι περισσότερες από 260 εκατομμύρια γυναίκες παγκοσμίως έχουν βιώσει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους (ILO, 2022).



Των γυναικών που είχαν βιώσει κάποιο είδος σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μίλησε σε κάποιο πρόσωπο για το περιστατικό.

Εξ αυτών, επιζώσες στράφηκαν σε:

86,6%

Οικεία και οικογενειακά πρόσωπα

71%

Συνάδελφο/-ισσα

50%

Εργοδότες/-τριες και προϊσταμένους/-ες

13,5%

Θεσμικούς φορείς όπως αστυνομία, τοπικές αρχές και υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας

12,9%

Συνδικάτα ή εκπροσώπους τους

8,9%

Κοινωνικές υπηρεσίες και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών

Τα μεγέθη αυτά είναι σε διεθνές επίπεδο, και παρόλο που δεν αντικατοπτρίζουν το ποσοστό καταγγελιών, αναδεικνύουν την ηχηρή επιλογή των επιζώσων να μιλούν για το κακοποιητικό περιστατικό που βίωσαν σε άτυπα και όχι τυπικά δίκτυα.

Στην Ευρώπη, η πρόσφατη ευρωπαϊκή δειγματοληπτική έρευνα για την έμφυλη βία κατά γυναικών της Eurostat, σκιαγράφησε, μεταξύ άλλων, και το πεδίο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στα 18 κράτη⁴ εκ των οποίων έχουν δημοσιευθεί τα ερευνητικά δεδομένα, περισσότερο από το 80% των γυναικών δήλωσε πως μοιράστηκε το περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης που βίωσε στο χώρο εργασίας με κάποιο πρόσωπο.

4 Έως τη συγγραφή της παρούσας μελέτης στις αρχές του 2024 - Φινλανδία, Ολλανδία, Δανία, Κροατία, Εσθονία, Αυστρία, Βέλγιο, Λετονία, Σλοβενία, Ισπανία, Βουλγαρία, Ελλάδα, Γαλλία, Σερβία, Λιθουανία, Πολωνία, Μάλτα, Πορτογαλία.



Εξ αυτών, 7 στις 10 γυναίκες απευθύνθηκαν σε άτυπα δίκτυα, όπως οικείο πρόσωπο, συνάδελφο ή άλλο άτομο, με το υπολειπόμενο περίπου 30% να απευθύνθηκε σε επίσημα δίκτυα, όπως αστυνομία, αρμόδιο άτομο στην εργασία, και υποστηρικτικές, υγειονομικές ή κοινωνικές υπηρεσίες (Eurostat, 2021).

Στην Ελλάδα, το 42.6% των γυναικών έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κατά την ενήλικη ζωή τους από άνδρα προϊστάμενο/αφεντικό (17.8%), συνάδελφο (19.2%) ή οποιοδήποτε άλλο άνδρα στο χώρο εργασίας (41.2%). Το 83.1% έχει απευθυνθεί σε κάποιο πρόσωπο σχετικά με το περιστατικό που βίωσε. **Εξ αυτών, το 80.6% μίλησε σε άτυπα δίκτυα (οικείο πρόσωπο, συνάδελφο ή άλλο), και το 27.5% σε τυπικά δίκτυα, όπως αστυνομία, επίσημο άτομο στην εργασία, και υποστηρικτικές, υγειονομικές ή κοινωνικές υπηρεσίες.** Τέλος, το 65.1% δεν είχε γνώση για τις δωρεάν νομικές υπηρεσίες υποστήριξης που προσφέρονται για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Eurostat, 2021 · Παπαδόπουλος κ.ά., 2023).

Μια σύντομη σκιαγράφηση του μεγέθους της υποαναφορικότητας των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο καταδεικνύει ότι οι επιζώσες επιλέγουν στη συντριπτική πλειοψηφία να μοιραστούν τα βιωμένα περιστατικά σε άτυπα δίκτυα οικείων προσώπων, οικογένειας και συναδέλφων/-ισσών, εν αντιθέσει με την επιλογή της επίσημης οδού, όπως αστυνομία, αρμόδιο άτομο στην εργασία και υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Με άλλα λόγια, παρότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας συζητάται από τις επιζώσες, δεν προτιμάται η συνομιλία με θεσμικούς φορείς, και κατά συνέπεια, η επίσημη καταγγελία του περιστατικού που βίωσαν.

Για την ορθότερη κατανόηση των μεγεθών αυτών, ωστόσο, πρέπει να ληφθούν υπόψη μεθοδολογικοί περιορισμοί στη μελέτη οποιασδήποτε μορφής έμφυλης βίας, όπως η έλλειψη ολιστικών μελετών με χρονική επαναληψιμότητα για την εξέταση της εξέλιξης του φαινομένου, ο αποκλεισμός μεταναστριών/προσφυγισσών από έρευνες, καθώς πολλές εξ αυτών διεξάγονται στην εκάστοτε εθνική γλώσσα (UN, 2007), και η απουσία σημαντικών διαστάσεων (όπως λ.χ. η οπτική μελών της ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητας και των γυναικών με αναπηρία), που δυσχεραίνουν την κατανόηση της πολυπλοκότητας του φαινομένου.

ΜΕΡΟΣ Β': ΛΟΓΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΑΝΑΦΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το τοπίο της υποαναφορικότητας, έτσι όπως έχει σκιαγραφηθεί έως τώρα, αναδεικνύει μια σειρά εμποδίων που ορθώνονται μπροστά στις επιζώσες για την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης που βίωσαν ή βιώνουν στο χώρο εργασίας. Τους βασικούς λόγους που δυσχεραίνουν ή αποτρέπουν την καταγγελία ενός αντίστοιχου περιστατικού, αποτυπώνει η ΔΟΕ στην πρόσφατη μελέτη της (ILO, 2022). **Ειδικότερα, στους λόγους μη καταγγελίας, επιζώντες και επιζώσες βίας και παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης και σεξουαλικής) στο χώρο εργασίας ανέφεραν ότι:**

- το θεώρησαν **χάσιμο χρόνου** (61.5%)
- δεν προχώρησαν για να **μην αμαυρώσουν τη εργασιακή τους φήμη** (53.5%)
- **δεν ήθελαν να μαθευτεί** ευρύτερα στο πλαίσιο εργασίας τους (51.4%)
- **δεν γνώριζαν τι να πράξουν** για το περιστατικό που βίωσαν (42.5%)
- έχουν περιορισμένη εμπιστοσύνη **στην αστυνομία, στις τοπικές αρχές και στις υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας** (35.4%)
- οι **διαδικασίες καταγγελίας** στο χώρο εργασίας τους **ήταν ασαφείς** (31%)
- ένιωθαν **φόβο για πιθανά αντίποινα** (28.8%)

Τα ευρήματα αυτά διαγράφουν βασικές συνιστώσες που επιδρούν στο φαινόμενο της υποαναφορικότητας των περιστατικών ΣΠ στο χώρο εργασίας. Εν συνεχεία, θα εξεταστεί το πλαίσιο, ο αντίκτυπος και οι επιπτώσεις των καταγγελιών στην επιζώσα, αναδεικνύοντας τα μέσα και τους μηχανισμούς με τους οποίους αποσιωπάται το φαινόμενο.

I. Δυσμενείς επιπτώσεις στο χώρο εργασίας & στην επαγγελματική σταδιοδρομία

Σημαντικοί αποτρεπτικοί παράγοντες για την καταγγελία ενός περιστατικού ΣΠ στο χώρο εργασίας σχετίζονται με τις δυσμενείς επιπτώσεις που έχουν βιώσει οι γυναίκες που επιχειρούν να καταγγείλουν ή έχουν προχωρήσει σε καταγγελία εντός του πλαισίου εργασίας (Brassel κ.ά., 2019), - τα λεγόμενα **εργασιακά αντίποινα της καταγγελίας** (Brown & Battle, 2019). Σε αυτά, εντάσσονται:

Η αποδοκιμασία, ο αποκλεισμός και οι απειλές από το εργασιακό περιβάλλον, η πρόσδοση της ετικέτας του ατόμου που προκαλεί προβλήματα ή ότι υπερβάλλει, και η επίρριψη των ευθυνών του περιστατικού ΣΠ στην επιζώσα (victim-blaming) (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2023).

Επίσης, επιζώσες έχουν βιώσει απόρριψη σε επαγγελματικές ευκαιρίες μετά από την καταγγελία/αναφορά αντίστοιχου περιστατικού, όπως άρνηση εκπαίδευσης και αύξησης μισθού, επαγγελματικό υποβιβασμό, χαμηλότερες αξιολογήσεις ως προς τις αποδόσεις τους, επίπληξη ή μεταφορά σε άλλη τοποθεσία εργασίας (Australian Human Rights Commission, 2022 · Hart, 2019 · WESC, 2018 · Brassel, 2019). Στα προαναφερθέντα εντάσσεται, επίσης, η βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ή ακόμα και η απώλεια εργασίας (Συνήγορος του Πολίτη, 2023). Τέλος, η Hart, στη μελέτη της για τις προκαταλήψεις γύρω

από τις γυναίκες που καταγγέλλουν το περιστατικό ΣΠ στο χώρο εργασίας, αναδεικνύει ότι οι γυναίκες που έχουν καταγγείλει το περιστατικό που βίωσαν, θεωρούνται λιγότερο ηθικές και θερμές, με λιγότερες κοινωνικές δεξιότητες. Οι προκαταλήψεις αυτές τις οδηγούν στο να αντιμετωπίζονται ως λιγότερο ικανές για επαγγελματική ανέλιξη (Hart, 2019).

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι επιζώσες προτιμούν να παραιτηθούν από το πλαίσιο εργασίας στο οποίο παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά, παρά να διαμαρτυρηθούν και να καταγγείλουν (WESC, 2018). Οι προαναφερθείσες τιμωρητικές πρακτικές συνθέτουν τη **δευτερογενή θυματοποίηση**⁵ των καταγγελοσών από το πλαίσιο εργασίας τους (Hart, 2019), αποτελώντας συνέπεια και σημαντικό εμπόδιο για την καταγγελία της ΣΠ (Battle, 2019). Ακόμα, είναι σπάνιο οι εργαζόμενοι/ες να κερδίσουν νομικές υποθέσεις έναντι ατόμων με υψηλότερες θέσεις στην εργασιακή ιεραρχία, και προηγούμενες ανεπιτυχείς εκβάσεις καταγγελιών έχουν αποτρεπτικό αποτέλεσμα για τα άτομα που βιώνουν κακοποιητικές συμπεριφορές και εξετάζουν το ενδεχόμενο της καταγγελίας τους (Equinet, 2014). Τα προαναφερθέντα επιτείνονται από το ευρύτερο πλαίσιο εργασίας, όπως οικονομική κρίση, επισφαλείς συνθήκες εργασίας και αβέβαιοι όροι απασχόλησης, που καθιστούν τις επιζώσες πιο οικονομικά ευάλωτες, δυσχεραίνοντας ακόμα περισσότερο την καταγγελία της παρενοχλητικής συμπεριφοράς (ό.π. · Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

II. Γνώσεις, μέσα & διαδικασίες καταγγελίας

Για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σε έκθεση το 2023 υπογράμμισε **την έλλειψη αξιόπιστων, αποτελεσματικών, ανεξάρτητων και διαφανών συστημάτων καταγγελίας** (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2023).

Στους βασικούς παράγοντες που απομακρύνουν τις επιζώσες από την καταγγελία ενός περιστατικού ΣΠ εντάσσεται **η έλλειψη εμπιστοσύνης στην αστυνομία, στις τοπικές αρχές και στις υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας, αλλά και στα άτομα που καθίστανται αρμόδια για την αναφορά περιστατικών ΣΠ**, λόγω της θέσης τους (μη γνώριμα ή μη έμπιστα πρόσωπα, βρίσκονται κοντά με άτομα που κατέχουν ισχυρές θέσεις). Σε αυτά προστίθεται η έλλειψη εμπιστευτικότητας και η έλλειψη κουλτούρας καταγγελιών στο πλαίσιο εργασίας (Equinet, 2014).

Εμβαθύνοντας περισσότερο στο ζήτημα των καταγγελιών, αφετηριακά εντοπίζεται έλλειψη ευαισθητοποίησης και γνώσεων γύρω από το φαινόμενο της ΣΠ στο χώρο εργασίας. Η συνθήκη αυτή δυσχεραίνει τις επιζώσες στην αναγνώριση του περιστατικού που βιώνουν ως κακοποιητικό, και κατά συνέπεια στην καταγγελία του (European Commission, 1999). Επίσης, παρά την αναγνώρισή του, μπορεί να μην είναι σίγουρες εάν είναι «αρκετά σοβαρό», έτσι ώστε να καταγγελθεί. Η έλλειψη γνώσεων πάνω στις διαδικασίες καταγγελίας είναι επίσης σημαντικό ζήτημα, που σχετίζεται και με την έλλειψη πολιτικής ή στρατηγικής για την καταγγελία της ΣΠ στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, μπορεί να έχει υιοθετηθεί κάποια πολιτική ή διαδικασία στο χώρο εργασίας που είναι ανεφάρμοστη ή μη κατανητή (Στρατηγάκη κ.ά., 2022), ενώ ενδέχεται να μην γνωστοποιηθεί ή επικοινωνηθεί επαρκώς στους/στις εργαζόμενους/ες (Young Women's Trust, 2018). Επίσης, η διαδικα-

5 «Η δευτερογενής θυματοποίηση λαμβάνει χώρα όταν το θύμα υφίσταται περαιτέρω βλάβη, όχι ως άμεσο αποτέλεσμα της εγκληματικής πράξης, αλλά λόγω του τρόπου με τον οποίο οι θεσμοί και άλλα άτομα αντιμετωπίζουν το θύμα» (EIGE). Στους λόγους, μεταξύ άλλων συστημικών παραγόντων, εντάσσεται η επανειλημμένη έκθεση του θύματος στον δράστη, οι πολλαπλές ανακρίσεις για τα ίδια γεγονότα, και η χρήση ακατάλληλης γλώσσας ή επικριτικών σχολίων από τα άτομα έρχονται σε επαφή με τα θύματα (ό.π.).

σία καταγγελίας είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα, (McDonald κ.ά., 2008), και κοστοβόρα διαδικασία, είτε ως απότοκο των εξόδων που απαιτούνται για τη νομική διαδικασία, είτε λόγω της μεταβολής στην επαγγελματική τους κατάσταση μετά την καταγγελία (Hoel κ.ά., 2001).

Ωστόσο, ο εμπλουτισμός των γνώσεων των γυναικών/θηλυκοτήτων σχετικά με τις διαδικασίες και τα αρμόδια πρόσωπα για καταγγελία, τόσο εντός όσο και εκτός εργασιακού πλαισίου, δεν αποτελεί την πανάκεια του φαινομένου της υποαναφορικότητας. Ακόμα και εάν γνωρίζουν τα μέσα και τους τρόπους καταγγελίας, πολλές εργαζόμενες επιλέγουν να μην τα αξιοποιήσουν καθώς συναντούν δυσκολίες στην απόδειξη των κακοποιητικών περιστατικών που βίωσαν (Στρατηγάκη κ.ά., 2022). Η άδηλη φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης, με τα περιστατικά να εκδηλώνονται σπανίως ενώπιον τρίτων ατόμων, δημιουργεί σοβαρές και σε ορισμένες φορές ανυπέρβλητες δυσκολίες στην απόδειξη των περιστατικών παρενόχλησης (Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

Ακόμα, εντοπίζονται περιπτώσεις στις οποίες οι γυναίκες, παρότι υποβάλουν την καταγγελία, στη συνέχεια την ανακαλούν. Στην έκθεσή του, ο Συνήγορος του Πολίτη αναφέρει ως σημαντικό λόγο ανάκλησης την υποβολή έγκλησης για συκοφαντική δυσφήμιση από τον δράστη. Έτσι, η επιζώσα φοβάται την τελμάτωση σε μια ατέρμονη διαδικασία εγκλήσεων και αντεγκλήσεων με τον δράστη, προκαλώντας της περαιτέρω ψυχική και οικονομική επιβάρυνση (Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

III. «Τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει» - Κανονικοποίηση του φαινομένου

Από τις πρώτες μελέτες γύρω από την καταγγελία εγκλημάτων και την υποαναφορικότητα, αναδεικνύεται ότι οι άνθρωποι δεν προχωρούν σε αυτήν καθώς πιστεύουν ότι «δεν μπορεί να γίνει τίποτα» (Myers, 1980). Η θέση αυτή επιβεβαιώνεται από μια σειρά μελετών, με ενδεικτική αυτή της ΔΟΕ, κατά την οποία η καταγγελία του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης θεωρείται «χάσιμο χρόνου» για το 54% των γυναικών (ILO, 2022).

Στους πρωτεύοντες παράγοντες, λοιπόν, βρίσκεται η ισχύς και ο αντίκτυπος μιας καταγγελίας. Κατά τη μελέτη της ΣΠ στο χώρο εργασίας, έρευνες αναδεικνύουν ως ανασταλτικούς παράγοντες την οπτική ότι η καταγγελία δεν μπορεί να αλλάξει τη συμπεριφορά των κακοποιητικών ατόμων ή το εργασιακό πλαίσιο στο οποίο συνέβη, πως οι δράστες δεν θα έχουν επιπτώσεις για τη συμπεριφορά τους (UNITE HERE LOCAL 1, 2016), και πως η φωνή των επιζωσών δεν θα εισακουστεί (Στρατηγάκη κ.ά., 2022) ή δεν θα ληφθεί σοβαρά υπόψη (European Commission, 1999).

Οι λόγοι αυτοί βασίζονται στην πραγματικότητα των επιζωσών, και αντικατοπτρίζονται σε πλείστες εκθέσεις φορέων, με ενδεικτικές της UNITE HERE LOCAL 1 (2016) και της ActionAid (2020), που εξέτασαν τη ΣΠ στους κλάδους του επισιτισμού, της εστίασης και των καταλυμάτων. Ειδικότερα, κατά τη διερεύνηση των αντιδράσεων μετά από περιστατικά ΣΠ, οι μισές εκ των συμμετεχουσών στις έρευνες ανέφεραν ότι δεν υπήρξε καμία συνέπεια για τον δράστη (UNITE HERE LOCAL 1, 2016, σ. 8 · ActionAid, 2020).

Στη συζήτηση αυτή προστίθεται η κανονικοποίηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, καταγράφεται **ότι γυναίκες επέλεξαν να μην καταγγείλουν το περιστατικό, καθώς αντίστοιχες πρακτικές στο χώρο εργασίας τους είναι τόσο συχνές και διαδεδομένες, που «μοιάζουν φυσιολογικές»** (UNITE HERE LOCAL 1, 2016, σ. 8 · Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2023).

Η κανονικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συνδέεται εγγενώς με την ευρύτερη κανονικοποίηση της έμφυλης βίας κατά των γυναικών. Η κατάσταση αυτή σχετίζεται άμεσα με την έλλειψη δημόσιας συζήτησης και ευαισθητοποίησης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, και την υψηλή κοινωνική ανοχή απέναντι στη βία (Eurofound, 2015). **Καθώς η σεξουαλική παρενόχληση να είναι πολυεπίπεδα παρούσα, από άσεμνα σχόλια και χειρονομίες στο δρόμο και παραβιαστικά αγγίγματα στα μέσα μαζικής μεταφοράς, μέχρι ανεπιθύμητες προσεγγίσεις από διευθυντές ή συνεργάτες στο χώρο εργασίας, πολλές γυναίκες έχουν συμβιβαστεί με το γεγονός ότι οι εμπειρίες τους δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, και έτσι δεν τις καταγγέλλουν** (Close the Gap, 2018 · UK Government Equalities Office, 2021).

Στα πλαίσια της κανονικοποίησης του φαινομένου, ενδιαφέρον εντοπίζεται στο εύρημα ότι, **μεταβαίνοντας στο περιβάλλον εργασίας, ορισμένες γυναίκες προειδοποιούνται για σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές από άτομα στο χώρο εργασίας τους** (Gordon, 2013, αναφ. σε UK Government Equalities Office, 2021), **και για την αποφυγή τους, συχνά αναγκάζονται να αλλάζουν τη δική τους συμπεριφορά, αντί να καταγγείλουν την παρενόχληση** (WESC, 2018). Συνεπώς, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας για πολλές γυναίκες/θηλυκότητες αποτελεί μια κανονικοποιημένη κατάσταση, η οποία δεν μπορεί να αλλάξει μέσω μιας καταγγελίας.

IV. Ζητήματα συμπεριληπτικότητας

Ιδιαίτερης σημασίας στο ζήτημα της υποαναφορικότητας, υπό την οπτική της διαθεματικότητας, έχει η συμπεριληπτικότητα των γυναικών με αναπηρία που βιώνουν ΣΠ στο χώρο εργασίας. Αφετηριακά, οι γυναίκες με αναπηρία ήδη εκτίθενται σε μεγάλα εμπόδια, ως προς την εύρεση εργασίας, αλλά και σε στερεότυπα και προκαταλήψεις κατά την εργασία τους (βλ. ΚΕΘΙ/ΕΚΚΕ, 2023). Στο πεδίο, λοιπόν, της βίας και παρενόχλησης των γυναικών με αναπηρία στο χώρο εργασίας, τα δεδομένα είναι ελάχιστα, λόγω της έλλειψης εστιασμένων ερευνών και των ιδιαίτερα περιορισμένων καταγγελιών (TUC, 2019).

Μαζί με τους προαναφερθέντες παράγοντες που συντελούν στην υποαναφορικότητα, οι γυναίκες με αναπηρία μπορεί να μην υποβάλουν καταγγελία καθώς δεν υπάρχουν συμπεριληπτικές και προσβάσιμες πολιτικές και διαδικασίες καταγγελίας, ή από ανησυχία ότι μπορεί να υποστούν διακρίσεις ή περαιτέρω βία και παρενόχληση εάν αποκαλύψουν την αναπηρία τους, στα πλαίσια της καταγγελίας του περιστατικού ΣΠ (ILO, 2020).

V. Σύγχρονες διαστάσεις του φαινομένου

Ένα ιδιάζον θέμα που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα περιορισμένα τη μελέτη του φαινομένου της ΣΠ στο χώρο εργασίας εν γένει, και δη το κομμάτι των καταγγελιών, είναι τα νέα μοντέλα εργασίας που διαμεσολαβούνται ή πραγματοποιούνται πλήρως μέσω ψηφιακών περιβαλλόντων. Η σεξουαλική παρενόχληση που εκκινείται στο χώρο εργασίας, δύναται να διαχυθεί στο διαδικτυακό περιβάλλον και αντιστρόφως, εντασσόμενη και στο πεδίο της έμφυλης βίας που διαμεσολαβείται από την τεχνολογία (cyber violence).

Ειδικότερα, τα λογισμικά, μέσω των οποίων πραγματοποιείται η τηλεργασία, παρέχουν μεγαλύτερη ιδιωτικότητα στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ εργαζομένων, απομακρυσμένα από μάρτυρες, εντός των οποίων δύναται να λαμβάνουν χώρα περιστατικά ΣΠ (Scarduzio κ.ά., 2017). **Η διαδικτυακή ΣΠ στο χώρο εργασίας καθίσταται λιγότερο πιθανή να καταγγεληθεί, καθώς δεν περιλαμβάνει σωματική επαφή** (The 19th, 2023), **και δύναται να θεωρείται ήσσονος σημασίας ή με δυσκολία στην απόδειξη της**. Η προβληματική αυτή συνδέεται

με τη στερεοτυπική θέαση της έμφυλης βίας ως ένα «ορατό» φαινόμενο, που συνοδεύεται από σωματικά και εμφανή σημάδια, μειώνοντας τη βαρύτητα «μη ορατών» οπτικών του, όπως η λεκτική βία. Το πλαίσιο αυτό είναι ιδιαίτερα θολό, και χρήζει προσοχής, καθώς καταγράφεται δυσκολία στον κόσμο της εργασίας να συμβαδίσει με περιστατικά ΣΠ που διαμεσολαβούνται από την τεχνολογία, με προκλήσεις σε επίπεδο πολιτικών, διαδικασιών (The New York Times, 2021) και καταγραφής των περιστατικών (Scarduzio κ.ά., 2017).

VI. Το πλαίσιο αποσιώπησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

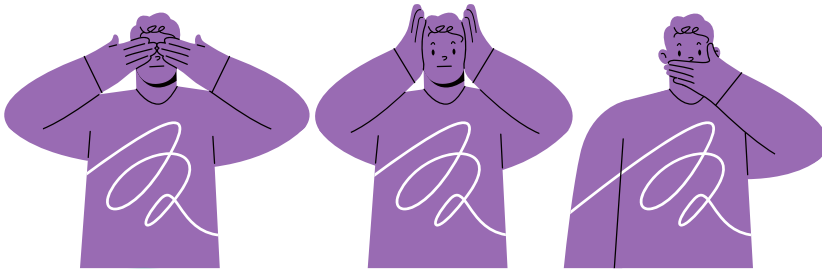
Στην προβληματική της υποαναφορικότητας, **καταλυτικό ρόλο διαδραματίζουν οι σχέσεις εξουσίας στο πλαίσιο εργασίας**. Οι Fielden κ.ά. διαπίστωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση τείνει να είναι πιο διαδεδομένη σε χώρους εργασίας με σχετικά μεγάλες διαφορές εξουσίας μεταξύ των εργαζομένων (Fielden κ.ά., 2010). Ακόμα, οι Σπηλιοπούλου και Witcomb, στην έρευνα τους ανέδειξαν ότι σε περίπτωση που μια εργαζόμενη ανέφερε τον προϊστάμενό της για σεξουαλική παρενόχληση, ο οργανισμός επέλεξε να υποστηρίξει το ανώτερο ιεραρχικά άτομο (Spilioroulou et al., 2023).

Στο ίδιο νήμα σκέψης, οι Hershcovis κ.ά., κατά τη μελέτη τους το 2021 με τίτλο “See no evil, hear no evil, speak no evil: Theorizing network silence around sexual harassment”, προσφέρουν μια κριτική ανάγνωση γύρω από το ζήτημα της υποαναφορικότητας των περιστατικών ΣΠ στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, απομακρύνουν την εστίαση από την επιζώσα ως ένα άτομο που σιωπά και που είναι υπεύθυνο για την καταγγελία του περιστατικού που βιώνει, αναδεικνύοντας το πλαίσιο που περιβάλλει το άτομο και στο οποίο επωάζει, αποσιωπάται και συγκαλύπτεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Η μετατόπιση, λοιπόν, του ενδιαφέροντος από τις επιζώσες στο πλαίσιο που λαμβάνει χώρα η σεξουαλική παρενόχληση, εντάσσει στη συζήτηση το ρόλο των μαρτύρων και των προσώπων με εξουσία, αναδεικνύοντας τον τρόπο που **η αποσιώπηση του φαινομένου αναπαράγεται, επιβάλλεται και υποστηρίζεται, οδηγώντας στη μη καταγγελία του**.

Η προσέγγιση αυτή βασίζεται στο ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας λαμβάνει χώρα μέσα σε πλαίσια ή δίκτυα διασυνδέσεων, δηλαδή μεταξύ θυμάτων, δραστηρών, συναδέλφων/ισσών, διευθυντών/τριών και άλλων. Δεν είναι μόνο τα θύματα που σιωπούν για τα περιστατικά που βιώνουν, αλλά και τα μέλη του συστήματος που τα περιβάλλει. Με άλλα λόγια, υπάρχει ένα ισχυρό δίκτυο που μπορεί να προάγει τη σιωπή και να προστατεύει τους δράστες.

Με την έννοια σιωπή εννοείται η πράξη των μελών που απαρτίζουν το πλαίσιο εργασίας να αποκρύπτουν καταγγελίες σχετικά με περιστατικά ΣΠ. Οι μελετητές/τριες της έρευνας δεν εξετάζουν τη σιωπή ως ατομική επιλογή, αλλά ως συμπεριφορά κοινωνικής εκμάθησης, τα συστατικά στοιχεία της οποίας συνδέονται άρρηκτα. Αρχικά, η αποσιώπηση αφορά την ενεργή προσπάθεια των μελών του δικτύου να αποθαρρύνουν και να αποτρέψουν άλλα άτομα από το να εκφράσουν ανησυχίες ή να υποβάλουν καταγγελίες, είτε για τον εαυτό τους είτε για άλλα άτομα που βιώνουν ΣΠ. Εν συνεχεία, αφού κάποιο άτομο έχει προσπαθήσει να καταγγείλει ή να διαμαρτυρηθεί, τα μέλη του δικτύου το απορρίπτουν και το ευτελίζουν, ακυρώνοντας τις ανησυχίες που βιώνει και χειραγωγώντας το, έτσι ώστε να αμφισβητήσουν τις εμπειρίες του (gaslighting).



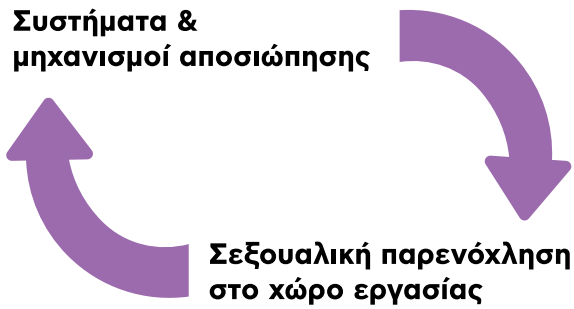
Μέσω της τιμωρίας, της ανταμοιβής, της ενίσχυσης και της μίμησης, τα μέλη μαθαίνουν να σιωπούν οι ίδιοι/ες, να φιμώνουν ο ένας τον άλλον και να μην ακούν όταν πρόκειται για ΣΠ στο χώρο εργασίας.

Στη συνθήκη αυτή, σημαντικός παράγοντας είναι οι πολλαπλοί και ισχυροί δεσμοί που αναπτύσσονται εντός δικτύου, όπως εντοπίζεται και στην έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για τη σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα το διάστημα 2011-2022. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις που εξετάστηκαν από την Ανεξάρτητη Αρχή, προέκυψε ότι ο δράστης κατέχει σημαντική θέση στην επιχείρηση, φαινόμενο που εντοπίστηκε στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα. Στην έκθεση υπογραμμίζεται ότι ανάμεσα σε περιπτώσεις ΣΠ, σχεδόν πάντα υπάρχει κάποια ιεραρχική σχέση, είτε τυπική είτε άτυπη, ανάμεσα στον δράστη και στο θύμα. Μάλιστα, στην περίπτωση που ο δράστης δεν είναι τυπικά ιεραρχικά ανώτερος, αποτελεί ως συνήθως πρόσωπο που ανήκει στο στενό περιβάλλον ατόμων που είναι ψηλά στην ιεραρχία, ή αποτελεί πρόσωπο που χαίρει της εμπιστοσύνης όσων βρίσκονται σε υψηλές θέσεις (Συνήγορος του Πολίτη, 2023).

Μαζί με την θέση ισχύος του δράστη, κομβικό ρόλο έχουν και οι μάρτυρες, με τις στάσεις και τις αντιδράσεις τους σε περιστατικά ΣΠ να είναι κρίσιμες τόσο για την καταγγελία περιστατικών που βιώνουν άλλα άτομα στο χώρο εργασίας, όσο και για τη στήριξη των επιζωσών στο να καταγγείλουν οι ίδιες την παρενόχληση (Παπαγιαννοπούλου – ActionAid Ελλάς, 2023). Η Hart στη μελέτη της ανέδειξε ότι όταν ένας/μία συνάδελφος κατήγγειλε τη σεξουαλική παρενόχληση μιας επιζώσας, η ίδια δεν αντιμετώπιζε στον ίδιο βαθμό αρνητικά στερεότυπα και αντίποινα στην επαγγελματική της ανέλιξη (Hart, 2019). Ωστόσο, τα μέλη του δικτύου έχουν την τάση να προστατεύουν τους δράστες με τους οποίους είναι ισχυρά δεμένοι, καθώς η καταγγελία της παραβιαστικής συμπεριφοράς τους θα μπορούσε να προκαλέσει προβλήματα στη δική τους ζωή. Παράλληλα, τα ισχυρά μέλη μπορεί να επηρεάσουν καταλυτικά την επιτυχία άλλων προσώπων στο χώρο εργασίας, έχοντας τη θέση να τους προωθήσουν επαγγελματικά και να παρέχουν οικονομικούς και άλλους πόρους (Burt, 2001). Έτσι, η στάση των μελών του εργασιακού δικτύου να σιωπούν ή να φιμώνουν τους άλλους για περιστατικά ΣΠ, σχετίζεται κυρίως με την προστασία των συμφερόντων τους ή την προστασία από αντίποινα δραστών σε στρατηγικές θέσεις.

Εν γένει, **το πλαίσιο αποσιώπησης της ΣΠ στο χώρο εργασίας διαμορφώνεται, διαποτίζεται και δαιωνίζεται επίσης από στερεότυπα και προκαταλήψεις.** Η προβληματική εντάσσεται στους μύθους για τη σεξουαλική παρενόχληση (βλ. ActionAid, 2020), οι οποίοι είναι εμπεδωμένοι στις οργανωσιακές κουλτούρες πολλών εργασιακών πλαισίων, και εξυπηρετούν δύο βασικούς στόχους, την άρνηση και τη δικαιολόγηση του περιστατικού. Ορισμένοι από τους εν λόγω μύθους αρνούνται την ύπαρξη του περιστατικού ΣΠ, αμφισβητώντας τα κίνητρα και την ειλικρίνεια των καταγγελλουσών (π.χ. υποβολή ψευδών μηνύσεων λόγω εκδίκησης) ή υποβαθμίζοντας τη σοβαρότητα των αδικημάτων (π.χ. οι γυναίκες υπερβάλλουν).

Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις γύρω από τη ΣΠ στο χώρο εργασίας καθιστούν εξαιρετικά δύσκολο για τις επιζώσες, τους/τις μάρτυρες ή οποιονδήποτε άλλο άτομο να καταγγείλει τη σεξουαλική παρενόχληση. Παράλληλα, σε αντίστοιχα οργανωσιακά πλαίσια, ακόμα και αν ένα άτομο προχωρήσει με την καταγγελία ενός περιστατικού ΣΠ, η καταγγελία είναι πολύ πιθανό να πέσει στο κενό. Έτσι, στο πλαίσιο εργασίας που διαποτίζεται από ιεραρχικές σχέσεις, συμφέροντα, στερεότυπα και προκαταλήψεις, η ασφαλέστερη πορεία δράσης για ένα άτομο είναι η σιωπή (Hershcovis κ.ά., 2019).



Εν κατακλείδι, το πλαίσιο αποσιώπησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, εντός του οποίου τα άτομα δεν μιλούν, ή όσοι/ες μιλούν δεν εισακούγονται, τροφοδοτεί το αίσθημα αδυναμίας των μελών του δικτύου απέναντι στους δράστες και στο πλαίσιο που τους προστατεύει.

ΜΕΡΟΣ Γ': Η ΥΠΟΑΝΑΦΟΡΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, έχουν απασχολήσει τα τελευταία χρόνια φορείς και οργανώσεις σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, διαρθρώνοντας μια σειρά πρωτοβουλιών, οδηγιών, συμβάσεων και εθνικών νομοθεσιών για τη διασφάλιση ασφαλών μέσων καταγγελίας (βλ. ActionAid, 2020 · ΚΕΘΙ, 2022· Συνήγορος του Πολίτη, 2023 · GREVIO, 2023).

Τον αντίκτυπο των θεσμικών μέτρων που έχουν ληφθεί προς την κατεύθυνση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, αξιολόγησε η ομάδα εμπειρογνομόνων του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Καταπολέμηση της Βίας εναντίον των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence), μέσω της έκθεσης της για την Ελλάδα το 2023. Η GREVIO αποτελεί ανεξάρτητο όργανο με αρμοδιότητα την παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Μεταξύ άλλων, στην έκθεση αναδεικνύεται ότι μετά την έκδοση του ν.4808/2021, ο αριθμός των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υποβάλλονται στον Συνήγορο του Πολίτη διπλασιάστηκε (βλ. Ελληνικός Συνήγορος του Πολίτη, Ειδική έκθεση για την ίση μεταχείριση, 2020 · GREVIO, 2023). Παρά το νέο νομικό πλαίσιο, υπογραμμίζεται ότι η διαδικασία καταγγελίας περιστατικών βίας λόγω φύλου στο χώρο εργασίας από τις επιζώσες παραμένει δύσκολη, για μια σειρά παραγόντων. Σε αυτούς εντοπίζονται **«η συνεχιζόμενη δυσκολία προσκόμισης αποδεικτικών στοιχείων, σε συνδυασμό με την αναφερόμενη περιορισμένη ευαισθητοποίηση των δικαστών και των δικηγόρων σχετικά με τους δικονομικούς κανόνες για την αλλαγή του βάρους απόδειξης, και τη δυνατότητα των ΟΚοιΠ και των συνδικάτων να κινήσουν διαδικασίες στο όνομα του θύματος. Επιπρόσθετα, τα κενά στην παροχή νομικής συνδρομής, η έλλειψη υποστήριξης που παρέχεται στα θύματα κατά τη διαδικασία και, κυρίως, ο φόβος για αντίποινα (και νομικού χαρακτήρα) από τον δράστη μπορούν επίσης να αποτρέψουν τις γυναίκες από το να κινήσουν καταγγελίες»**.

Ως προς τα αντίποινα, στην έκθεση διατυπώνεται με ανησυχία η «πρακτική των κατηγορούμενων δραστών να μηνύουν τα θύματα και τους μάρτυρές τους για δυσφήμιση ή προσβολή και να ασκούν εναντίον τους νομικές αγωγές για μεγάλα ποσά αποζημίωσης για τους λόγους αυτούς, γεγονός που αποτρέπει τα θύματα βίας και παρενόχλησης από το να καταγγείλουν» (ό.π., σ. 31).

Το ζήτημα των κυρώσεων πραγματοποιήθηκε επίσης η GREVIO, αναδεικνύοντας πως «οι κυρώσεις που επιβάλλονται για σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία παραμένουν χαμηλές και, ως εκ τούτου, δεν είναι πάντα επαρκώς αποτρεπτικές για να λάβουν οι εργοδότες αποφασιστικά μέτρα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης».

Συνοψίζοντας, παρά την αναγνώριση των σημαντικών μέτρων που έχουν ληφθεί προς την κατεύθυνση της πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο, η GREVIO ενθαρρύνει τις ελληνικές αρχές «να λάβουν πρόσθετα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι γυναίκες θύματα βίας και παρενόχλησης υποστηρίζονται επαρκώς και να αξιολογήσουν την εφαρμογή του νέου νομικού πλαισίου, συλλέγοντας στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, τις καταγγελίες που υποβάλλονται από τα θύματα και την έκβασή τους» (ό.π., σ. 31).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Μέσα από μια σειρά ευρημάτων από διεθνείς έρευνες και μελέτες, **η παρούσα έκθεση επιχείρησε να ανοίξει το διάλογο γύρω από την υποαναφορικότητα των περιστατικών ΣΠ στο χώρο εργασίας**. Η ανάδειξη των σύνθετων και αλληλένδετων διαστάσεων του φαινομένου περιπλέκει την απάντηση της αφετηριακής ερώτησης προς την εκάστοτε επιζώσα «γιατί δεν τον κατήγγειλες;». Ωστόσο, η ερώτηση αυτή είναι εγγενώς λανθασμένη, και αυτό γιατί αγνοεί το ότι οι γυναίκες προσπαθούν συνεχώς να σπάσουν τη σιωπή, μα αποσιωπώνται ή δεν εισακούγονται. Η διεθνής τάση που εντοπίζεται και στην Ελλάδα, αναδεικνύει ότι οι επιζώσες μιλούν για τη σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση που υφίστανται στο χώρο εργασίας, κυρίως σε άτυπα δίκτυα, όπως οικογένεια, φίλοι/ες, οικεία πρόσωπα και συνάδελφοι/-ισσες, με μειοψηφικές τις περιπτώσεις που απευθύνονται σε θεσμικούς φορείς (βλ. ILO, 2022 · Eurostat, 2021).

Η συνθήκη αυτή ερμηνεύεται από τα πολλαπλά εμπόδια και επιπτώσεις που συναντούν κατά την επίσημη καταγγελία ενός περιστατικού, βάσει των έως τώρα ερευνών. Γυναίκες και θηλυκότητες, βρίσκονται αντιμέτωπες με μια σειρά δυσμενών συνεπειών στο χώρο εργασίας τους, βιώνοντας, μεταξύ άλλων, φόβο, απειλές, αντίποινα, επίρριψη ευθυνών για το περιστατικό (victim-blaming), επαγγελματικό υποβιβασμό, απώλεια εργασίας ή εξαναγκασμό σε παραίτηση μετά την καταγγελία του περιστατικού. Ερευνητικές μελέτες θίγουν επίσης την αξιοπιστία, την αποτελεσματικότητα, τη συμπεριληπτικότητα και τη διαφάνεια των μηχανισμών καταγγελίας περιστατικών ΣΠ, την περιορισμένη ευαισθητοποίηση των θεσμικών οργάνων και την έλλειψη επαρκούς υποστήριξης. Στον ίδιο άξονα, η συχνότητα και η ανοχή της έμφυλης βίας στην εργασία, σε συνάρτηση με έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις, ευνοεί την κανονικοποίηση του φαινομένου, με πολλές επιζώσες να νιώθουν πως «τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει» μέσω της καταγγελίας.

Τα προαναφερθέντα εντάσσονται στα εργαλεία και τους μηχανισμούς αποσιώπησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, και συντελούν στη διαμόρφωση ενός πλαισίου, το οποίο, βασισμένο στις σχέσεις εξουσίας, προστατεύει τους δράστες, δικαιώνει την κουλτούρα της σεξουαλικής παρενόχλησης, και αποτρέπει την καταγγελία του περιστατικού. Συνεπώς, η υποαναφορικότητα περιστατικών ΣΠ, συνδεδεμένη άρρηκτα με το πλαίσιο αποσιώπησης τους, συσκοτίζει το φαινόμενο, δυσχεραίνει την αποτελεσματική αντιμετώπιση του, και καθιστά αναγκαία την αναδιατύπωση της ερώτησης, η οποία πλέον δεν απευθύνεται στις επιζώσες, αλλά στο σύνολο της κοινωνίας, αιτούμενη το **«πώς θα διαρρήξουμε το σύστημα αποσιώπησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας;»**.

Καταληκτικά, **πρωτεύον εύρημα και αίτημα της έκθεσης αυτής είναι η μετατόπιση του πεδίου ευθύνης για τη φωνή και τη δράση από τις επιζώσες προς τα πλαίσια που δημιουργούν και συντηρούν τη σιωπή γύρω από σεξουαλική βία στην εργασία**. Έτσι, αναδεικνύεται η σημαντικότητα της κουλτούρας αποσιώπησης της ΣΠ στο χώρο εργασίας, σε συνδυασμό με το περιρρέον κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, που κανονικοποιεί τη βία και καθιστά τις επιζώσες οικονομικά ευάλωτες, απέναντι σε ένα μη φιλικό προς το θύμα ποινικό-κατασταλτικό σύστημα.

Για την άμβλυση του φαινομένου, δεν απαιτούνται μέτρα που βασίζονται αποκλειστικά σε πολιτικές και διαδικασίες που στοχεύουν στην αύξηση των μεμονωμένων καταγγελιών

εντός ενός εργασιακού πλαισίου, οι οποίες συχνά δεν στέφονται με επιτυχία, αλλά μια μετασχηματιστική παρέμβαση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης (Astrapí Project, 2020). Προς αυτή την κατεύθυνση, απαραίτητη είναι η συστηματική συλλογή συμπεριληπτικών στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (GREVIO, 2023), εξετάζοντας το φύλο, την καταγωγή, την ύπαρξη αναπηρίας στο θύμα, την ιδιότητα του δράστη (εργοδότης, διευθυντής, εργαζόμενος, τρίτο πρόσωπο), την έκβαση της υπόθεσης και τις επιβληθείσες κυρώσεις, ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την αποτελεσματική παρακολούθησή του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- ActionAid Ελλάς. (2020). Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική Παρενόχληση των Γυναικών στην Εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού. Ανακτήθηκε από: https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf
- Astrapi Project - Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας ΥΠΑΤΙΑ (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 Harassment Incidents*. Ανάκτηση από: <https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2023/11/ASTRAPI-Sexual-harassment-toolkit-GR-1.pdf>
- Βιδάλη, Σ. (2013). Εισαγωγή στην εγκληματολογία. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη. ISBN 9789605621131
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων. (2023). Έκθεση σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολόγηση του κινήματος MeToo, 4.5.2023, (2022/2138(INI)). Ανάκτηση από https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0178_EL.html
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. (2023). Έρευνα για την κατάσταση των γυναικών με αναπηρία και των αναγκών γονέων και κηδεμόνων παιδιών με αναπηρία. Ανάκτηση από: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/ekpronisireynas-gia-tin-katastasi-ton-gynaikon-me-anapiria-kai-ton-anagkon-goneon-kai-kidemonon-paidion-me-anapiria>
- Παπαγιαννοπούλου Ματίνα – ActionAid Ελλάς. (2023). *Safe At Work Οδηγός Παρέμβασης Των Παρευρισκόμενων (Bystanders) για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία*. Ανάκτηση από: <https://stopharassment.gr/portfolio/odigos-paremvasis-ton-parevriskomenon-gia-tin-antimetopisi-tis-seksoualikis-parenochlisis/>
- Παπαδόπουλος, Α.Γ., Καπέλλα, Α., Κονδύλη, Δ., Λιναρδής, Α., Παπαδούδης, Γ., Χατζηγιάννη, Α., Θεοφίλη, Α. (2023). Έμφυλη βία κατά των γυναικών και άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας στην Ελλάδα (GBV-EL): Πρώτα αποτελέσματα της έρευνας. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, <https://doi.org/10.17903/30971.1>
- Στρατηγάκη Μ., Μαυρομάτη - Λαγάνη Α., Χαραλάμπη Α., Παπακωνσταντίνου Χ., Μιχαλοπούλου Α., (2022). Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα. Κοινωνικό Πολύκεντρο. Ανακτήθηκε από: <https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT>
- Συνήγορος του Πολίτη (2020). Ίση μεταχείριση. Ειδική έκθεση 2020, Αθήνα. Ανάκτηση από: <https://old.synigoros.gr/resources/docs/120721-ekthesh-ish-metaxeirhsh-2020.pdf>
- Συνήγορος του Πολίτη. (2023). Ειδική Έκθεση: Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Περίοδος αναφοράς 2011-2022. Ανάκτηση από: <https://socialpolicy.gr/wp-content/uploads/2023/05/170523-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%A3%CE%95%CE%9E%CE%9F%CE%A5%CE%91%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%97-%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%95%CE%9D%CE%9F%CE%A7%CE%9B%CE%97%CE%A3%CE%97.pdf>.

Ξενόγλωσση

- Australian Human Rights Commission. (2022). *Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces*. Ανάκτηση από <https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>. ISBN 978-1-925917-71-0
- Brassel, S. T., Settles, I. H., & Buchanan, N. T. (2018). *Lay (Mis)Perceptions of Sexual Harassment toward Transgender, Lesbian, and Gay Employees*. *Sex Roles*. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0914-8>
- Brown, S. E. V., & Battle, J. S. (2019). *Ostracizing targets of workplace sexual harassment before and after the #MeToo movement*. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(1), 53–67. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2018-0162>
- Close the Gap. (2018). *Submission to the UK Government Women and Equalities Committee inquiry on sexual harassment in the workplace*. Ανάκτηση από: <https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/UK-WEC-sexual-harassment-inquiry.pdf>.
- Cortina, I., Berdahl, J.L. (2008). *Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review*. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*. Volume I - Micro Approaches. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>. Ανάκτηση από: https://www.researchgate.net/publication/242457845_Sexual_Harassment_in_Organizations_A_Decade_of_Research_in_Review
- Council of Europe, Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence -GREVIO. (2023). *GREVIO's (Baseline) Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)*, 14 November 2023, GREVIO/Inf(2023)23, available at: <https://rm.coe.int/grevio-s-baseline-evaluation-report-on-legislative-and-other-measures-/1680ad469d>
- Equinet, European Network of Equality Bodies. (2014). *Harassment on the Basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies*. Ανάκτηση από https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/report_on_harassment_and_sexual_harassment-final_with_cover-2.pdf
- Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies*. Ανάκτηση από https://www.researchgate.net/publication/331175890_Violence_and_harassment_in_European_workplaces_Extent_impacts_and_policies
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (1999). *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, Publications Office. Ανάκτηση από <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9c49e8af-2350-46dc-9f4b-cc2571581072>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). *Secondary Victimization. Glossary and thesaurus, A-Z Index*. Ανάκτηση από https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1248?language_content_entity=en
- European Institute for Gender Equality (EIGE). *Sexism at work: how can we stop it? Under-reporting of sexual harassment*. Ανάκτηση από https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/under-reporting-sexual-harassment?language_content_entity=en
- European Parliament. (2017). *European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP))*. Ανάκτηση από: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EN.pdf.

- Eurostat. (2021). *Gender Based Violence Against Women statistics (EU - GBV) (gbv_shw, gbv_awr)*. Ανάκτηση από: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&sub-theme=livcon.gbv&display=list&sort=category>
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Woolnough, H., & Hunt, C. (2010). A model of racialized sexual harassment of women in the UK workplace. *Sex roles*, 62(1-2), 20-34. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9715-4>
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. (1995). *Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment*. *Journal of Social Issues*, 51(1), 117-138. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1995.tb01312.x>
- Hart, C. G. (2019). *The Penalties for Self-Reporting Sexual Harassment*. *Gender & Society*, 089124321984214. <https://doi.org/10.1177/0891243219842147>
- Hershcovis, M. S., Vranjes, I., Berdahl, J. L., & Cortina, L. M. (2021). *See no evil, hear no evil, speak no evil: Theorizing network silence around sexual harassment*. *Journal of Applied Psychology*, 106(12), 1834-1847. <https://doi.org/10.1037/apl0000861>
- Hoel, H., Sparks K. & Cooper, C.L. (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment, Report Commissioned by the International Labour Organization, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.Pdf
- International Labor Organization. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: a global first survey (1st ed.)*. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
- International Labour Organization. (2023). *Policy Brief: ILO Convention 190: The Right of Everyone to a World of Work Free from Violence and Harassment in the Arab States*. Ανάκτηση από: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_903125/lang--en/index.htm. ISBN: 10.54394/MSCC5333.
- International Labour Organization. (2020). *Violence and harassment against persons with disabilities in the world of work, Brief n° 4*. Ανάκτηση από: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf
- International Labour Organization. (2019). *C190 - Violence and Harassment Convention, (No. 190)*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190#A10
- McDonald, P., Backstrom, S., & Dear, K. (2008). *Reporting sexual harassment: claims and remedies*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(2). <https://doi.org/10.1177/103841108091757>
- Myers, S. (1980). *Why Are Crimes Underreported? What is the Crime Rate? Does It "Really" Matter?* *Social Science Quarterly*, Vol. 61, No. 1, pp. 23-43. Ανάκτηση από <http://www.jstor.org/stable/42860671>
- Scarduzio, J. A., Sheff, S. E., & Smith, M. (2017). *Coping and Sexual Harassment: How Victims Cope across Multiple Settings*. *Archives of Sexual Behavior*, 47(2), 327-340. <https://doi.org/10.1007/s10508-017-1065-7>
- Slater Gordon. (2013). *Sexual Harassment Rife in the Workplace: New Study Reveals*. Retrieved from: <https://news.advogroup.co.uk/sexual-harassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/>
- Spiliopoulou A, Witcomb G. (2023). *An Exploratory Investigation Into Women's Experience of Sexual Harassment in the Workplace*. *Violence Against Women*. 2023 Jul;29(9):1853-1873. <https://doi.org/10.1177/10778012221114921>.

- The 19th (2023). *Remote work may help decrease sexual assault and harassment, poll finds*. Ανάκτηση από: <https://19thnews.org/2023/09/poll-remote-work-decrease-sexual-harassment/>
- The New York Times. (2021). *Workplace Harassment in the Age of Remote Work*. Ανάκτηση από <https://www.nytimes.com/2021/06/08/us/workplace-harassment-remote-work.html>.
- Trades Union Congress (TUC). (2019). *Sexual harassment of disabled women in the workplace*. Ανάκτηση από: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-07/DisabledWomenSexual%20harassmentReport.pdf>.
- UK Government Equalities Office. (2021). *Literature review of sexual harassment in the workplace*. Ανάκτηση από: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60f03de28fa8f50c7450eb84/2021-07-15_Literature_Review_of_Sexual_Harassment_in_the_Workplace_FINAL.pdf
- UNITE HERE Local 1. (2016). *Hands Off - Pants on, Sexual Harassment in Chicago's Hospitality Industry*. July 2016. Ανάκτηση από: <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), World Health Organization (WHO), United Nations Population Fund (UNFPA), United Nations Development Programme (UNDP), United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). 2015. *Module 1: Overview and Introduction. Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence Core Elements and Quality Guidelines*. Ανάκτηση από <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/Essential-Services-Package-Module-1-en.pdf>
- United Nations. (2007). *Indicators to measure violence against women. Expert Group Meeting Organized by: United Nations Division for the Advancement of Women United Nations Economic Commission for Europe United Nations Statistical Division*. Ανάκτηση από: https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/IndicatorsVAW/IndicatorsVAW_EGM_report.pdf
- Women and Equalities Selected Committee (WESC). (2018). *Sexual harassment in the workplace, Fifth Report of Session*. Ανάκτηση από: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/1801/180102.htm>
- Young Women's Trust (2018). *It's (Still) a Rich Man's World: Inequality 100 Years After Votes for Women*. Young Women's Trust Annual Survey 2018. Ανάκτηση από: <https://www.young-womenstrust.org/wp-content/uploads/2020/12/Still-a-rich-mans-world-report.pdf>

SAFE

AT

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

WORK

ΛΟΓΟΙ ΥΠΟ-ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βιβλιογραφική επισκόπηση
κύριων ευρημάτων