

# Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου  
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών**

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Ο ρόλος του φύλου στο φαινόμενο της ηθικής  
παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού στις  
εκπαιδευτικές μονάδες. Οι επιπτώσεις στο άτομο και  
την εργασία.**

**Μαρασλίδου Κυριακή Α.Μ.: 00146**

(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας – Πανεπιστήμιο Δυτικής  
Μακεδονίας)

KOZANH 2023

# **Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας**

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου  
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών**

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Ο ρόλος του φύλου στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του  
εργασιακού εκφοβισμού στις εκπαιδευτικές μονάδες. Οι επιπτώσεις  
στο άτομο και την εργασία.**

**Μαρασλίδου Κυριακή Α.Μ.: 00146**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Τριαντάρη Σωτηρία**

**Α' Επόπτρια: Κωτσαλίδου Ευδοξία**

**Β' Επόπτης: Βαβούρας Ηλίας**

## «ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Μαρασλίδου Κυριακή

05-02-2021

# Πίνακας Περιεχομένων

## Περιεχόμενα

|  |    |
|--|----|
| Πίνακας Περιεχομένων.....  | 4  |
| Πρόλογος.....  | 6  |
| Περίληψη.....  | 6  |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1° .....  | 9  |
| 1.1 Εργασιακός εκφοβισμός – ηθική παρενόχληση.....               | 9  |
| 1.2 Ορισμός εργασιακού εκφοβισμού – ηθικής παρενόχλησης .....    | 10 |
| 1.3 Κατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού .....                       | 13 |
| 1.4 Μορφές εργασιακού εκφοβισμού .....                           | 15 |
| Κεφάλαιο 2° .....  | 19 |
| 2.1 Αναδρομή στην έννοια της ηθικής.....                         | 19 |
| 2.2 Τα μοντέλα της ηθικής παρενόχλησης.....                      | 22 |
| 2.2.1 Το μοντέλο του Heinz Leymann.....                          | 22 |
| 2.2.2 Το μοντέλο του Herald Ege .....                            | 23 |
| 2.2.3 Το μοντέλο του Einarsen.....                               | 24 |
| 2.3 Αίτια ηθικής παρενόχλησης .....                              | 25 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3° .....  | 28 |
| 3.1 Τα χαρακτηριστικά του θύματος.....                           | 28 |
| 3.2 Χαρακτηριστικά του θύτη.....                                 | 30 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4° .....  | 33 |
| 4.1 Η ηθική παρενόχληση στις εκπαιδευτικές μονάδες.....          | 33 |
| 4.2 Κατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού στη σχολική μονάδα .....    | 34 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5° .....  | 36 |
| 5.1 Ιστορική αναδρομή στους αγώνες των γυναικών για ισότητα..... | 36 |
| 5.2 Ισότητα των δύο φύλων .....                                  | 37 |
| 5.3 Διακρίσεις δύο φύλων .....                                   | 40 |
| 5.4 Κατηγορίες διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων .....             | 45 |
| 5.5 Προκαταλήψεις και στερεότυπα.....                            | 50 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6° .....  | 54 |
| 6.1 Οι επιπτώσεις του φαινομένου στο θύμα .....                  | 54 |

|  |           |
|--|-----------|
| 6.2 Επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον και στην εργασία.....                  | 58        |
| 6.3 Επιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στον εκπαιδευτικό .....                     | 60        |
| 6.4 Επιπτώσεις στις εκπαιδευτικές μονάδες .....                                | 62        |
| 6.5 Επιπτώσεις στην κοινωνία.....  | 63        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup></b> .....  | <b>66</b> |
| 7.1 Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένου.....                                   | 66        |
| 7.2. Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένου σε επίπεδο ατόμου και κοινωνίας ..... | 70        |
| 7.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένου σε επίπεδο οργανισμού.....             | 72        |
| 7.4 Πρόληψη σε επίπεδο θεσμικό .....   | 73        |
| 7.5 Νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα .....                                       | 75        |
| <b>Συμπεράσματα</b> .....  | <b>79</b> |
| <b>Ελληνική Βιβλιογραφία</b> .....   | <b>82</b> |
| <b>Αγγλική Βιβλιογραφία</b> .....  | <b>83</b> |

## Πρόλογος

«Η σπουδή του Αριστοτελικού στοχασμού στην ηθική και κοινωνική σκέψη, είναι για εμάς σήμερα ένας πολύτιμος οδηγός σε μια μεταηθική εποχή όπου ο εξορθολογισμός, ο βίαιος λόγος, η έλλειψη δικαιοσύνης και ισοτιμίας συμβαίνουν σε μεγάλο βαθμό στην κοινωνία και στην εργασία» (Τριαντάρη,2020). Συγκεκριμένα, ο εργασιακός εκφοβισμός στον χώρο εργασίας είναι πολύ συχνό φαινόμενο, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και διεθνώς. Είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο καθώς επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Η μορφή και η ένταση ποικίλλει ανάλογα το εργασιακό περιβάλλον και τις προσωπικότητες που εμπλέκονται σε αυτό. Ως φαινόμενο ξεκινάει από πολύ παλιά, ωστόσο, έχει αναγνωριστεί τα τελευταία χρόνια και θεωρείται ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των εργαζομένων σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στα σχολεία. Είναι πλέον γνωστό το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικές μονάδες αποτελούν ένα μέρος όπου μπορούν να εκδηλωθούν ποικίλες εχθρικές, βίαιες και εκφοβιστικές συμπεριφορές. Η ηθική παρενόχληση είναι συχνή μορφή εκδήλωσης του εργασιακού εκφοβισμού στη σχολική μονάδα, είτε από τον διευθυντή είτε από συναδέλφους. Το φύλο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο φαινόμενο, καθώς το γυναικείο φύλο, παρά τους αγώνες που έχουν γίνει για ισοτιμία, συνεχίζει να θεωρείται αδύναμο σε ένα περιβάλλον. Τα φαινόμενα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα μια σειρά από επιπτώσεις τόσο στο άτομο που το βιώνει όσο και στην αποτελεσματικότητα της τέλεσης της εργασίας του στο εργασιακό του περιβάλλον.

## Περίληψη

Η παρούσα εργασία αναφέρεται βιβλιογραφικά στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Αρχικά, δίνεται ο ορισμός του φαινομένου και οι κατηγορίες από παλαιότερα ως σήμερα. Στη συνέχεια, μελετάται το εννοιολογικό πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης. Παράλληλα, αναλύονται οι μορφές της ηθικής παρενόχλησης και τα χαρακτηριστικά της κάθε μορφής. Στη συνέχεια, ορίζεται η έννοια της ηθικής από παλαιότερα καθώς επίσης και της ηθικής παρενόχλησης. Επίσης, γίνεται αναφορά στα αίτια εμφάνισης του φαινομένου. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά των παραγόντων στους οποίους οφείλεται το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και στα χαρακτηριστικά του θύματος και του θύτη. Έπειτα, γίνεται εκτενή αναφορά του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις εκπαιδευτικές μονάδες. Συγκεκριμένα, αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο εμφανίζεται το φαινόμενο στα σχολεία. Επίσης,

καταγράφονται οι αιτίες που το προκαλούν καθώς επίσης και οι επιπτώσεις που έχει στους εκπαιδευτικούς, στους μαθητές και σε όλη τη σχολική μονάδα σαν κοινότητα αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία. Στη συνέχεια, το φαινόμενο συνδέεται με το ρόλο του φύλου και πώς αυτό επηρεάζει τον τρόπο εκδήλωσης και την έντασή του. Γίνεται ιστορική αναδρομή στους αγώνες των γυναικών για ισότητα. Επιπλέον, καταγράφονται οι διακρίσεις των δύο φύλων, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που διαιωνίζονται κατά των γυναικών στην κοινωνία και στην εργασία. Τέλος, γίνεται αναφορά στις επιπτώσεις του φαινομένου. Συγκεκριμένα, δίνονται οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στο άτομο που το βιώνει αλλά και στις εργασιακές του ικανότητες. Παράλληλα, καταγράφονται οι επιπτώσεις στη σχολική μονάδα και στον εκπαιδευτικό. Τέλος, αναφέρονται οι επιπτώσεις που προκαλούνται στο σύνολο της κοινωνίας. Καταγράφονται, συνεπώς, οι επιπτώσεις που φέρει ο εργασιακός εκφοβισμός στην εργασία του ατόμου και γενικότερα στην καθημερινή ζωή των ατόμων. Ακόμη, παρατίθενται κάποιοι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου. Τέλος, αναφέρεται το νομοθετικό πλαίσιο και οι διατάξεις που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση τόσο σε χώρες του εξωτερικού όσο και στην Ελλάδα. Συνεπώς, σκοπός της εργασίας είναι να γίνει πλήρης βιβλιογραφική αναφορά του φαινομένου στην κοινωνία και στον εργασιακό χώρο τόσο του σχολείου όσο και γενικότερα των εργασιακών χώρων και να εξεταστεί ο ρόλος του φύλου σε αυτό.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακός εκφοβισμός, ηθική, θύμα, φύλα, διακρίσεις

## Abstract

This paper refers to the phenomenon of workplace bullying and moral harassment. First, the definition of the phenomenon is presented, along with the categories from the past to the present. Then, the conceptual framework of moral harassment is studied. At the same time, the forms of moral harassment and the characteristics of each form are analyzed. Then, the concept of ethics from earlier as well as moral harassment is defined. The causes of the phenomenon are also discussed. In particular, reference is made to the factors to which the phenomenon of moral harassment is due and to the characteristics of the victim and the perpetrator. Then, an extensive report is made on the phenomenon of moral harassment in educational establishments. In particular, how the phenomenon occurs in schools is analyzed. The causes of it are also listed, as well as the effects it has on teachers, students, and the whole school unit as a community and the wider society. The phenomenon is then linked to the role of gender and how this affects how it manifests itself and its intensity. There is a historical review of women's struggles for equality. In addition, gender discrimination, prejudice, and stereotypes perpetuated against women in society and at work are documented. Finally, the impact of this phenomenon is discussed. In particular, the effects of moral harassment on the person experiencing it and on their working abilities are given. At the same time, the effects on the school unit and the teacher are listed. Finally, the effects on society as a whole are mentioned. The impact of workplace bullying on the individual's work and, more generally, on people's daily lives is therefore recorded. It also sets

out some ways of preventing and dealing with the phenomenon. Finally, the legislative framework and provisions related to moral harassment in both foreign countries and Greece are mentioned. Therefore, the purpose of the paper is to make a complete bibliographical reference to the phenomenon in society and the workplace, both in schools and workplaces in general, and to examine the role of gender in it.

**Keyword:** workplace bullying, victim, morality, genders, distinctions



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### 1.1 Εργασιακός εκφοβισμός – ηθική παρενόχληση

Ένα σοβαρό πρόβλημα που δυσχεραίνει τις επαγγελματικές σχέσεις σε όλους τους χώρους εργασίας και στις εκπαιδευτικές μονάδες, είναι ο εργασιακός εκφοβισμός. Είναι ένα φαινόμενο που στις μέρες μας έχει αυξηθεί με ραγδαίους ρυθμούς. Για το λόγο αυτό απασχολεί έντονα τους ερευνητές. Τις περισσότερες φορές ξεκινάει από μία απλή σύγκρουση, η οποία όμως οδηγεί στη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος. Αυτές οι καταστάσεις έχουν αρνητικές συνέπειες τόσο στη ψυχосύνθεση όσο και στη σωματική υγεία των εργαζομένων, εμπλεκομένων και μη (Τζαφάλια, 2020). Έρευνα που πραγματοποίησαν οι Samnani & Singh (2012), αναφέρει πως κάποιοι ερευνητές τόνισαν ότι σε περιπτώσεις που ο εργασιακός εκφοβισμός τελείται σε βαθμό 10%, χρήζει ιδιαίτερη προσοχή. Την ίδια στιγμή, αντίστοιχες μελέτες έχουν δείξει ότι σε ποσοστό 95% των εργαζομένων έχουν βιώσει φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού στον χώρο εργασίας τους (Fox & Stallworth, 2005). Επίσης, στην Ευρώπη, το ποσοστό καταστάσεων εργασιακού εκφοβισμού κυμαίνεται από 5% έως 10% (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011). Από την άλλη πλευρά στις ΗΠΑ, το ποσοστό αυτό αγγίζει το 50% των εργαζομένων (Lutgen-Sandvik, Tracy & Alberts, 2007). Οι περισσότερες έρευνες σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό πραγματοποιήθηκαν σε ευρωπαϊκές χώρες μετά το έργο του Leymann, τη δεκαετία του 1990 (Nielsen et al., 2009). Τα δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί από τις έρευνες μας βοηθούν να έχουμε μία εικόνα για τη συχνότητα εκδήλωσης του φαινομένου, για τον βαθμό εκδήλωσής του αλλά και για τους παράγοντες από τους οποίους επηρεάζεται. Ωστόσο, λόγω του ότι οι έρευνες αυτές διαφοροποιούνται, δεν είναι εύκολη η διεξαγωγή ασφαλή συμπερασμάτων (Δεληγάς κ.α., 2012). Σύμφωνα με πολλές έρευνες, οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα που κατέχουν υψηλή θέση, όπως οι διευθυντές των σχολικών μονάδων, κινδυνεύουν λιγότερο να πέσουν θύμα εργασιακού εκφοβισμού (Leymann, 1996). Από την άλλη πλευρά το φύλο επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό το φαινόμενο, καθώς έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες θυματοποιούνται σε τέτοιες καταστάσεις πιο συχνά από τους άνδρες (Notelaers et al. 2006). Συνεπώς, γίνεται εμφανές ότι πρόκειται για ένα φαινόμενο ποικιλόμορφο που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, γεγονός που το καθιστά δύσκολο να αποσαφηνιστεί και να αντιμετωπιστεί πλήρως.

## 1.2 Ορισμός εργασιακού εκφοβισμού – ηθικής παρενόχλησης

Αναζητώντας έναν ορισμό για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, διαπιστώνει κανείς ότι δεν υπάρχει ένας ακριβής και μοναδικός ορισμός, διότι τα όρια του εκφοβισμού δεν είναι ξεκάθαρα. Ωστόσο, έχουν δοθεί πολλοί ορισμοί από διαφορετικούς ερευνητές διαφόρων χωρών. Επίσης, όπως θα δούμε και παρακάτω, και γλωσσολογικά δεν υπάρχει μόνο μία ορολογία που χρησιμοποιούν οι ερευνητές για να αναφερθούν στο φαινόμενο της παρενόχλησης. Οι όροι που χρησιμοποιούνται πιο συχνά είναι “mobbing”, “harassment” κ.α. Καθώς πρόκειται για ένα περίπλοκο φαινόμενο οι ερευνητές προσπαθούν να δημιουργήσουν έναν κοινό ορισμό που να αποδίδει ορθά την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας (Saunders et . al. 2007). Σύμφωνα με τους ερευνητές Rayner (2002) και Fevre (2010) είναι δύσκολο να δοθεί ένας κοινός και μοναδικός ορισμός για την ηθική παρενόχληση διεθνώς καθώς επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες όπως ο πολιτισμός, η θρησκεία κ.α. Καταστάσεις που στη Μέση Ανατολή θεωρούνται ηθικές ή μη, στην Ευρώπη αντιμετωπίζονται εντελώς διαφορετικά, διότι η έννοια της ηθικής επηρεάζεται από τις πολιτιστικές και θρησκευτικές αντιλήψεις της κάθε χώρας. Ωστόσο, υπάρχει μία συμφωνία στην ερευνητική κοινότητα όσο αναφορά τα βασικά χαρακτηριστικά που εντοπίζονται στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού. Ο ορισμός που χρησιμοποιείται συχνότερα και είναι κοινώς αποδεκτός ορίζει τον εργασιακό εκφοβισμό ως εξής: « Ο εκφοβισμός στην εργασία σημαίνει παρενόχληση, προσβολή και κοινωνικός αποκλεισμός κάποιου εργαζομένου ή αρνητική επίδραση στην εργασία του. Για να έχει ισχύ ο χαρακτηρισμός του εκφοβισμού σε μία συγκεκριμένη αλληλεπίδραση, πρέπει να τελείται συχνά και επανειλημμένα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι μια αυξανόμενη διαδικασία κατά τη διάρκεια της οποίας, το άτομο που τη βιώνει ωθείται σε κατώτερη θέση και γίνεται στόχος επαναλαμβανόμενων αρνητικών πράξεων. Μία μεμονωμένη διένεξη ή σύγκρουση στον εργασιακό χώρο, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως εκφοβισμός (Einarsen et al., 2011).»

Για πρώτη φορά ο όρος εκφοβισμός στον χώρο εργασίας χρησιμοποιήθηκε από τον ερευνητή Σουηδικής καταγωγής Heinz Leymann το 1984, ο οποίος χρησιμοποίησε για το φαινόμενο τον όρο «παρενόχληση» ή «ψυχολογικό φόβο» (Leymann, 1990). Ο ορισμός που πρότεινε για τον εργασιακό εκφοβισμό αναφέρεται στην εχθρική και ανήθικη επικοινωνία που πραγματοποιείται επαναλαμβανόμενα για μεγάλο χρονικό διάστημα σε έναν χώρο εργασίας, οδηγώντας το θύμα σε αβοήθητη κατάσταση με υψηλό κίνδυνο απόρριψης. Ωστόσο ο ορισμός του Einarsen (1997) που δόθηκε παραπάνω, με λιγότερα αυστηρά κριτήρια για τη συχνότητα και

τη διάρκεια του φαινομένου, είναι αυτός που χρησιμοποιείται ευρέως και σήμερα στη διεθνή βιβλιογραφία.

Η Γαλλίδα ψυχίατρος Marie France Hirigoyen, η οποία μαζί με τον Leymann θεωρούνται από τους βασικότερους σύγχρονους ερευνητές, στο βιβλίο της «ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας» (2002) δίνει έναν άλλο ορισμό στον εργασιακό εκφοβισμό. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι ηθική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε καταχρηστική συμπεριφορά, λεκτική ή μη, η οποία χρησιμοποιείται επαναλαμβανόμενα και προσβάλλει την αξιοπρέπεια ή την ψυχική και σωματική ακεραιότητα του θύματος, θέτοντας σε κίνδυνο την εργασία του.

Οι ερευνητές Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2003), ορίζουν την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο ως μία κατάσταση στην οποία το θύμα περιθωριοποιείται κοινωνικά και προσβάλλεται εργασιακά. Και οι παραπάνω ερευνητές συμφωνούν στο ότι για να χαρακτηριστεί μία κατάσταση ως παρενόχληση πρέπει να συμβαίνει συχνά για μεγάλο χρονικό διάστημα (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003).

Ο ερευνητής Olweus (1993) είχε δώσει έναν άλλον ορισμό τον οποίο επέκτεινε και τροποποίησε ο Einarsen. Σύμφωνα με τον Olweus, τρία κριτήρια πρέπει να ισχύουν ώστε μία κατάσταση να χαρακτηριστεί ως εκφοβισμός. Πρώτον, ο εκφοβισμός να θεωρείται ως αρνητική και ανεπιθύμητη συμπεριφορά από το άτομο προς τον στόχο. Δεύτερον, να γίνεται επαναλαμβανόμενα και για μεγάλο χρονικό διάστημα. Τρίτον, ο εκφοβισμός να λαμβάνει χώρα σε μία διαπροσωπική σχέση, η οποία χαρακτηρίζεται από μία ανισορροπία της εξουσίας. Ωστόσο, ο ορισμός που δόθηκε από τον Einarsen (1997) καλύπτει σε μεγαλύτερο βαθμό την έννοια του εργασιακού εκφοβισμού.

Σύμφωνα με τον Δημητριάδη (2016) ο εργασιακός εκφοβισμός ορίζεται ως η τάση ενός ατόμου ή μίας ομάδας να συμπεριφέρεται επιθετικά σε κάποιον άλλο συνάδελφο, χωρίς να υπάρχει κάποια προσωπική διαμάχη ή σύγκρουση, αλλά με στόχο να ελέγξει τα συναισθήματα του «θύματος» με σκοπό να τον υποτάξει.

Τέλος, στις 21 Ιουνίου 2019 πραγματοποιήθηκε διάσκεψη του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας με θέμα «βία και παρενόχληση στην εργασία». Εκεί δόθηκε ένας πιο ρεαλιστικός ορισμός για την ηθική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, η ηθική παρενόχληση ορίστηκε ως μια σειρά απαράδεχτων συμπεριφορών που έχουν ως στόχο τη σωματική, ψυχολογική, οικονομική ή σεξουαλική βλάβη. Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει τη λεκτική προσβολή, τη σωματική κακοποίηση, τον εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση που βιώνουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο στις μέρες μας σε ραγδαία αυξητικά ποσοστά.

Ο εργασιακός εκφοβισμός περιγράφεται ως φαινόμενο με πολλούς διαφορετικούς όρους στη διεθνή βιβλιογραφία, όπως ήδη αναφέρθηκε. Το περιεχόμενό τους όμως έχει πολλές ομοιότητες και κοινά σημεία καθώς συνιστούν το ίδιο φαινόμενο (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Ενδεικτικά, στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, κάποιιοι από τους όρους που χρησιμοποιούνται για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού είναι οι εξής:

- Ψυχολογική τρομοκρατία (Psychological Terror), (Leymann, 1996)
- Εργασιακός εκφοβισμός (Mobbing), (Leymann, 1996 · Zapf, 1999)
- Εκφοβισμός (Bullying), (Olweus, 1993 · Hoel & Cooper 2000 · Salin 2003)
- Αποδιοπομπαίος τράγος, Εξιλαστήριο θύμα (Scape Goating), (Thylefors, 1987 όπως αναφέρεται στο Vartia-Väänänen, 2003)
- Ηθική Παρενόχληση (Harrasment), (Brodsky, 1976)
- Επιθετικότητα στο χώρο εργασίας (Workplace Incivility), (Andersson & Pearson, 1999)
- Θυματοποίηση (Victimization), (Aquino, 2000 όπως αναφέρεται στο Notelaers, 2011)
- Εργασιακή παρενόχληση (Work Harassment), (Bjorkqvist, Osterman & HjeltBack 1994)
- Εργασιακό τραύμα (Workplace trauma), (Wilson, 1991)
- Τυραννική ηγεσία (Petty Tyranny, Ashforth 1994)

Αξίζει να αναφερθεί πως για τον όρο εκφοβισμό χρησιμοποιείται συχνότερα ο αγγλικός όρος “mobbing” , ο οποίος προέρχεται από το αγγλικό ρήμα “to mob” που σημαίνει «προσβάλλω, κακομεταχειρίζομαι, πιέζω». Ο όρος “mobbing” στον εργασιακό χώρο περιγράφει τους εργαζόμενους οι οποίοι αντιμετωπίζουν εχθρικές συμπεριφορές όπως για παράδειγμα μειωτικά και κακόβουλα σχόλια για την εργασία τους, επιθέσεις για διάφορες πεποιθήσεις τους ακόμη και σωματική ή σεξουαλική βία (Χείρρα, 2014).

Συνεπώς, με βάση όλα τα παραπάνω, τα χαρακτηριστικά τα οποία πρέπει να υφίστανται για να θεωρηθεί μια κατάσταση ως ηθική παρενόχληση ή εργασιακός εκφοβισμός είναι η επιμονή, η συχνότητα, η εχθρότητα, η ανθεκτικότητα και η έλλειψη ισορροπίας ισχύος (Einarsen et al., 2011).

Ωστόσο, ο εργασιακός εκφοβισμός ως έννοια και φαινόμενο επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες όπως έχει ήδη αναφερθεί. Συγκεκριμένα, ένας παράγοντας που το επηρεάζει είναι τα εμπλεκόμενα άτομα και η θέση τους στην εργασία. Αναλυτικότερα, ο εργασιακός εκφοβισμός δεν τελείται πάντα κάτω από τις ίδιες συνθήκες ούτε ανάμεσα στα ίδια άτομα. Άλλες φορές εκδηλώνεται μεταξύ των εργαζομένων, άλλες εκδηλώνεται από τον διευθυντή προς τους εργαζομένους και άλλες το αντίστροφο (Hirigoyen, 2002). Για το λόγο αυτό, οι κατηγορίες στις οποίες κατατάσσεται είναι τρεις και ο τρόπος εκδήλωσης διαφέρει ανάλογα τους

εμπλεκόμενους (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013, Ferrari, 2004, Leymann, 1996). Οι κατηγορίες αυτές σύμφωνα με κάποιους ερευνητές διακρίνονται και σε υποκατηγορίες, οι οποίες θα αναλυθούν εκτενώς παρακάτω (Ege, 2007, Leymann, 1996).

### 1.3 Κατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού

Σύμφωνα με τους περισσότερους ερευνητές ο εργασιακός εκφοβισμός διαχωρίζεται σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία ονομάζεται κατιούσα ή κάθετη, η δεύτερη ανιούσα και η τρίτη ανιούσα.

Στην κατιούσα ή κάθετη παρενόχληση, από πάνω προς τα κάτω, ο ανώτερος στον χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα ο διευθυντής μίας εκπαιδευτικής μονάδας, ασκεί εκφοβισμό σε κάποιον εργαζόμενο, όπως για παράδειγμα σε κάποιον εκπαιδευτικό της σχολικής μονάδας (Vandekerckhove & Commers, 2003). Την κατηγορία αυτή του εργασιακού εκφοβισμού οι περισσότεροι ερευνητές την θεωρούν ως την πιο συχνή μορφή παρενόχλησης, καθώς χαρακτηρίζεται από κατάχρηση της εξουσίας από τον διευθυντή, ο οποίος παραβιάζει τους κανόνες δικαίου που υφίστανται σε μία εκπαιδευτική μονάδα (Ferrari, 2004). Σύμφωνα με τους Σαρίδη και Κοΐνη (2013), είναι αρκετά δύσκολο να γίνει αντιληπτό αν υφίσταται εργασιακός εκφοβισμός σε αυτές τις περιπτώσεις. Αυτό συμβαίνει γιατί στη μη ισότιμη αυτή σχέση, οι ανώτεροι ιεραρχικά διαθέτουν προνόμια σε σχέση με τους εργαζομένους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην μπορεί εύκολα να διευκρινιστεί αν η συμπεριφορά τους είναι καταχρηστική (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Ορισμένοι ερευνητές διαχωρίζουν την κατηγορία αυτή σε 3 υποκατηγορίες. Συγκεκριμένα τη διαχωρίζουν στη στρατηγική παρενόχληση, στη θεσμική παρενόχληση και στη διαστροφική παρενόχληση (Leymann, 1996).

Στη θεσμική παρενόχληση ένα διοικητικό άτομο ασκεί εκφοβισμό στο σύνολο των εργαζομένων. Στη διαστροφική παρενόχληση ο θύτης έχει ως στόχο την πλήρη εξόντωση του θύματος προκειμένου να αναδειχθεί η προσωπική του εξουσία (Leymann, 1996).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί η ιδιαίτερη περίπτωση εκφοβισμού, η οποία ανήκει στην κατιούσα παρενόχληση, όπως ήδη αναφέρθηκε. Η περίπτωση αυτή ονομάζεται «στρατηγικό» ή «εταιρικό» mobbing. Στην περίπτωση αυτή, οι επιχειρήσεις ασκούν εκφοβισμό μέσω ψυχολογικής πίεσης σε εργαζομένους που δεν χρειάζονται πλέον, προκειμένου να τους ωθήσουν σε παραίτηση. Το στρατηγικό ή εταιρικό mobbing κατατάσσεται στην κατιούσα παρενόχληση καθώς ασκείται από ανώτερους ιεραρχικά προς τους υφισταμένους (Ege, 2007).

Η δεύτερη κατηγορία εργασιακού εκφοβισμού ονομάζεται ανιούσα ή κάθετη, από κάτω προς τα πάνω. Ο εκφοβισμός σε αυτή την περίπτωση, τελείται από κάποιον εργαζόμενο ή μία ομάδα εργαζομένων προς τον ανώτερο τους ιεραρχικά (Χονδροπούλου, 2017). Σε αυτή την περίπτωση το θύμα συνήθως αποδέχεται παθητικά τον εκφοβισμό προκειμένου να μη γίνουν εμφανείς προσωπικές ανασφάλειες και ανεπάρκειες. Επίσης, σύμφωνα με τον ερευνητή Khoο (2010), το θύμα απομονώνεται και αισθάνεται πως οι εργαζόμενοι δεν αναγνωρίζουν τη θέση του και τα προνόμια που του παρέχει αυτή. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η καχυποψία του θύματος, στη συγκεκριμένη περίπτωση του διευθυντή. Παράλληλα, πιστεύει ότι η ψυχολογική βία που του ασκείται τον οδηγεί σε αδιέξοδο, διότι δεν μπορεί να στραφεί σε κάποιον εργαζόμενο για βοήθεια (Khoο, 2010).

Η τρίτη κατηγορία εργασιακού εκφοβισμού ονομάζεται οριζόντια. Στην περίπτωση αυτή, ο θύτης ή οι θύτες και το θύμα βρίσκονται στην ίδια ιεραρχικά θέση (Χονδροπούλου, 2017). Δεν υπάρχει μεταξύ των εμπλεκόμενων ανισότητα εξουσίας, αλλά είναι συνάδελφοι που κατέχουν την ίδια θέση και τα ίδια προνόμια (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Σύμφωνα με τους ερευνητές Hirigoyen (2009) και Ferrari (2004), ο εργασιακός εκφοβισμός που ασκείται μεταξύ συναδέλφων μπορεί να οφείλεται σε αισθήματα φθόνου που αισθάνεται ο ένας εργαζόμενος εναντίον του άλλου, σε ανταγωνισμούς, σε προσωπικές συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις. Άλλες αιτίες είναι η ζήλια, ο φθόνος, ο ρατσισμός, οι διαφορετικές πολιτικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις (Mc Mahon et al. 2013). Επίσης, γίνεται αντιληπτό πως το θύμα καταλήγει να θεωρείται αποδιοπομπαίος τράγος από τον θύτη ή τους θύτες με αποτέλεσμα να αισθάνεται υπεύθυνος για οτιδήποτε αρνητικό συμβαίνει στον χώρο εργασίας του. Η κατάσταση αυτή έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να αλλάζει συμπεριφορά και να αισθάνεται απόρριψη από την υπόλοιπη ομάδα (Hirigoyen, 2002).

Εκτός από τις τρεις παραπάνω βασικές κατηγορίες του εργασιακού εκφοβισμού, ο ερευνητής Ege (2007) εντόπισε άλλη μία κατηγορία, την οποία ονόμασε “Double mobbing”. Στην περίπτωση αυτή, η οικογένεια του θύματος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην κατάσταση. Συγκεκριμένα, εξαντλούνται οι αντοχές της οικογένειας του θύματος λόγω της συνεχόμενης δυσαρέσκειας του θύματος. Σύμφωνα, λοιπόν, με τον Ege (2007), η οικογένεια και το φιλικό περιβάλλον του θύματος δε λειτουργεί υποστηρικτικά και ενθαρρυντικά, αλλά καταπιεστικά και επικριτικά. Συγκεκριμένα, η οικογένεια και το φιλικό περιβάλλον του θύματος, προκειμένου να αμυνθεί σε όλη την κατάσταση, συμπεριφέρεται στο θύμα υποτιμητικά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να καταρρέει ψυχολογικά διότι από την μία έχει να αντιμετωπίσει το άσχημο εργασιακό του περιβάλλον και την απόρριψη από τους συναδέλφους του και από την άλλη την έλλειψη κατανόησης, υποστήριξης και ενθάρρυνσης από την οικογένειά του και τους φίλους του (Ege 2007, Sancini et al 2013, Χονδροπούλου 2017).

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, η κατηγορία του εργασιακού εκφοβισμού που συναντάται με μεγαλύτερη συχνότητα είναι η κατιούσα, από τους διευθυντές προς τους εργαζόμενους. Εξίσου συχνά συναντάται και η οριζόντια, μεταξύ συναδέλφων καθώς οι διευθυντές συνήθως δεν είναι ενήμεροι για τα αντίστοιχα περιστατικά (Hirigoyen, 2012). Επίσης, η ανιούσα κατηγορία είναι αυτή που σύμφωνα με τους ερευνητές συναντάται πιο σπάνια στους εργασιακούς χώρους (Ferrari, 2004).

Όπως γίνεται αντιληπτό ο εργασιακός εκφοβισμός διακρίνεται σε κατηγορίες ανάλογα με τη θέση των εμπλεκομένων στο χώρο εργασίας του. Αυτό το γεγονός με τη σειρά του επηρεάζει την μορφή με την οποία θα εκδηλωθεί. Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να εκδηλωθεί με ποικίλες μορφές, όπως λεκτικά, ψυχολογικά, σωματικά (Salin, 2003). Η μορφή με την οποία θα εκδηλωθεί είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον θύτη, το θύμα και τη θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον. Διαφορετικά θα παρενοχλήσεις τους εργαζομένους ο διευθυντής ενός οργανισμού ή σχολείου, ο οποίος έχει εξουσία στα χέρια του και διαφορετικά ένας εργαζόμενος που βρίσκεται σε κατώτερη ιεραρχικά θέση και κινδυνεύει με απόλυση πιο εύκολα. Συνεπώς, η μορφή με την οποία θα εκδηλωθεί ο εργασιακός εκφοβισμός από τον θύτη προς το θύμα εξαρτάται από την θέση τους στην εργασία και από τον χαρακτήρα τους (Blasé, 2008)

#### 1.4 Μορφές εργασιακού εκφοβισμού

Ο εργασιακός εκφοβισμός ανάλογα με τον τρόπο που εκδηλώνεται διακρίνεται σε πολλές μορφές. Συγκεκριμένα, υπάρχει ο λεκτικός εκφοβισμός, ο μη λεκτικός ή σωματικός, ο ψυχολογικός, ο κοινωνικός και ο πρόσφατα αναγνωρισμένος διαδικτυακός εκφοβισμός. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός αυξάνεται με ραγδαίους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια λόγω της έντονης ενασχόλησης με την πληροφορική και τις νέες τεχνολογίες.

Ο λεκτικός εκφοβισμός ορίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία ως προφορική επίθεση και κακοποίηση του θύματος από το θύτη (Blase, Blasé & Du, 2008). Όταν ο εκφοβισμός πραγματοποιείται με αυτή τη μορφή υπάρχουν απειλές από το θύμα προς το θύτη πως θα απολυθεί. Επίσης, ο θύτης προσδίδει στο θύμα ψευδείς κατηγορίες, το υποτιμάει και το ταπεινώνει δημόσια. Ακόμη, στα πλαίσια μίας εκπαιδευτικής μονάδας, ο θύτης ασκεί αβάσιμη κριτική για τις ικανότητες εργασίας του θύματος, διαδίδει ψευδείς φήμες, κάνει αδικαιολόγητες επιπλήξεις. Επιπλέον, του αναθέτει παράλογες υποχρεώσεις που ξεπερνούν τα όρια των δυνατοτήτων του και δεν συνάδουν με τις νόμιμες αρμοδιότητες και υποχρεώσεις του.

Παράλληλα, ο θύτης απορρίπτει σκέψεις και συναισθήματα του θύματος (Blase, Blasé & Du, 2008).

Ο μη λεκτικός εκφοβισμός χαρακτηρίζεται από αδιαφορία, επιθετική οπτική επαφή, άσχημες χειρονομίες ακόμη και σωματική επίθεση. Σύμφωνα με τον ερευνητή Salin (2003), σε περιπτώσεις όπου ο εκφοβισμός γίνεται μη λεκτικά, ο θύτης κακομεταχειρίζεται και απομονώνει το θύμα. Στην περίπτωση αυτή, ο θύτης απορρίπτει το θύμα στην εργασία χωρίς να του απευθύνει απαραίτητα τον λόγο. Συγκεκριμένα, κοιτάει το θύμα με άσχημο και επιθετικό τρόπο, δεν του απευθύνει το λόγο, δεν υπολογίζει τη γνώμη του σε θέματα που αφορούν την εργασία. Συνεπώς, περιθωριοποιεί τον εργαζόμενο – «θύμα», δημιουργώντας του συναισθήματα απόρριψης και μη αποδοχής στο εργασιακό του περιβάλλον (Einarsenn, 1999)

Άλλη μορφή εργασιακού εκφοβισμού είναι ο ψυχολογικός εκφοβισμός. Στην περίπτωση αυτή, ο εκφοβισμός περιλαμβάνει λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές, με τις οποίες ο θύτης έχει ως σκοπό την πτώση της ψυχολογίας του θύματος. Ο εκφοβισμός εδώ είναι γνωστός ως «ψυχολογικός πόλεμος». Ο θύτης προσπαθεί να καταρρακώσει ψυχολογικά τον εργαζόμενο – «θύμα» με ποικίλους τρόπους. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιεί ψευδή γεγονότα και αξιολογήσεις προκειμένου να επιτεθεί ψυχολογικά στο θύμα. Επίσης, παρακολουθεί υπερβολικά τον εργαζόμενο κατά την εργασία του και επικρίνει συνεχώς τις εργασιακές του ικανότητες. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι ο θύτης σε αυτή την περίπτωση στοχεύει στα συναισθήματα του θύματος. Προσπαθεί λεκτικά και μη να δημιουργήσει στο θύμα αρνητικά συναισθήματα όπως θλίψη, στενοχώρια, άγχος μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο την ψυχολογική του ανθεκτικότητα και κατ' επέκταση τις ικανότητές του στην εργασία (Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, 2011).

Στη συνέχεια, άλλη μορφή εργασιακού εκφοβισμού είναι ο κοινωνικός εκφοβισμός. Στην περίπτωση αυτή ο θύτης εξευτελίζει και ταπεινώνει δημόσια μέσα στο εργασιακό περιβάλλον το θύμα – εργαζόμενο. Συγκεκριμένα, μιλάει άσχημα δημόσια μέσα στο εργασιακό περιβάλλον ή στη σχολική μονάδα στο θύμα – εργαζόμενο (Laymann, 1990). Μειώνει συνεχώς τα αποτελέσματα της εργασίας του θύματος, επεμβαίνει στην εργασία του με άσχημο και αγενή τρόπο με αποτέλεσμα ο εκφοβισμός να γίνεται σε δημόσιο και κοινωνικό επίπεδο (Chappell D, Di Martino V., 2006)

Τέλος, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, γνωστό ως “cyber bullying”, είναι μια ιδιαίτερη μορφή εκφοβισμού, η οποία έχει αυξηθεί με ραγδαίους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια λόγω της υπερβολικής χρήσης της τεχνολογίας (Keith & Martin, 2005). Συγκεκριμένα, σε πολλά επαγγέλματα πλέον η επικοινωνία των εργαζομένων σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται με ηλεκτρονικό τρόπο, όπως ηλεκτρονική αλληλογραφία (Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M., & Ellonen, N., 2020). Στην περίπτωση αυτή λοιπόν, ο θύτης εκμεταλλεύεται αυτόν τον τρόπο επικοινωνίας και εκφοβίζει το θύμα λεκτικά και ψυχολογικά χρησιμοποιώντας τα



ηλεκτρονικά μέσα. Ο εκφοβισμός γίνεται εξ αποστάσεως, όμως έχει ακριβώς τα ίδια αποτελέσματα στο θύμα – εργαζόμενο (Olweus, D., & Limber, S. P., 2018).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι οι ερευνητές Rayner και Hoel, κατηγοριοποιούν τον εργασιακό εκφοβισμό σε πέντε μορφές:

1. Η πρώτη μορφή περιλαμβάνει απειλές σχετικές με την επαγγελματική θέση του θύματος όπως δημόσια ταπείνωση, συνεχείς κατηγορίες για τις εργασιακές ικανότητες και αποτελέσματα του θύματος και συνεχή αδιαφορία και απόρριψη ως προς τον εργαζόμενο – θύμα και τις απόψεις του σε θέματα που αφορούν την εργασία.
2. Η δεύτερη μορφή περιλαμβάνει προσωπικές απειλές που δεν αφορούν την εργασία. Για παράδειγμα αρνητικούς σχολιασμούς ως προς την ηλικία, το φύλο ή την εξωτερική εμφάνιση του εργαζομένου – θύματος.
3. Η τρίτη περίπτωση περιλαμβάνει την κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση του θύματος. Συγκεκριμένα, ο θύτης αποκρύπτει από τον εργαζόμενο – θύμα πληροφορίες που του είναι απαραίτητες για την επιτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων με αποτέλεσμα να τον καθιστά ανίκανο να διεκπεραιώσει τις εργασιακές του υποχρεώσεις.
4. Στην τέταρτη περίπτωση ο θύτης αποσκοπεί στην εξάντληση του θύματος στην εργασία του. Συγκεκριμένα ο φόρτος εργασίας που του αναθέτει είναι υπερβολικός και το διαθέσιμο χρονικό περιθώριο ελάχιστο ώστε ο εργαζόμενος – θύμα να μην κατορθώσει να ολοκληρώσει αυτά που του έχουν ανατεθεί.
5. Η τελευταία περίπτωση περιλαμβάνει την αποσταθεροποίηση του θύματος μέσα από τη συνεχή υπενθύμιση ότι θα αποτύχει στα εργασιακά του καθήκοντα.

Στη συνέχεια, ο ερευνητής Zapf, χρησιμοποιώντας εμπειρικά και θεωρητικά στοιχεία, κατηγοριοποίησε τις μορφές τους εκφοβισμού σε πέντε τύπους εκφοβιστικής συμπεριφοράς:

1. Η πρώτη εκφοβιστική συμπεριφορά σχετίζεται με την εργασία και περιλαμβάνει συνεχή αλλαγή καθηκόντων του εργαζομένου – θύματος με σκοπό να μην μπορεί να τα διεκπεραιώσει.
2. Η δεύτερη εκφοβιστική συμπεριφορά περιλαμβάνει την κοινωνική απομόνωση του θύματος ώστε να επικοινωνεί ελάχιστα, μόνο σε ορισμένες κοινωνικές περιστάσεις με τους υπόλοιπους εργαζομένους.
3. Η τρίτη εκφοβιστική συμπεριφορά περιλαμβάνει προσωπική επίθεση στον εργαζόμενο – θύμα με προσβλητικά σχόλια που αποσκοπούν στη γελιοποίησή του.

4. Η τέταρτη εκφοβιστική συμπεριφορά περιλαμβάνει λεκτικές απειλές και δημόσια ταπείνωση του εργαζομένου – θύματος με σκοπό την κοινωνική του αποξένωση από το εργασιακό του περιβάλλον.
5. Η τελευταία εκφοβιστική συμπεριφορά σχετίζεται με τη διάδοση ψευδών φημών και σχολίων που δεν υφίστανται για τον εργαζόμενο – θύμα.

Τέλος, σύμφωνα με τον ερευνητή Hutchinson et al, ο εργασιακός εκφοβισμός διακρίνεται σε τρεις μορφές. Η πρώτη μορφή περιλαμβάνει προσωπική επίθεση και υποβάθμιση του εργαζομένου – θύματος. Η δεύτερη μορφή περιλαμβάνει τη μείωση των επαγγελματικών ικανοτήτων του θύματος και υπονόμηση της επαγγελματικής του ταυτότητας. Η τρίτη μορφή περιλαμβάνει την παρεμπόδιση του εργασιακού έργου του θύματος με αποτέλεσμα να γίνεται δύσκολη η εργασία του.

Συνεπώς, με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι ο εργασιακός εκφοβισμός με όποια μορφή και αν πραγματοποιείται επηρεάζει αρνητικά το ίδιο το άτομο αλλά και την εργασία του. Οι επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού αναφέρονται λεπτομερώς σε επόμενο κεφάλαιο. Παράλληλα, ως φαινόμενο εμφανίζεται από πάρα πολύ παλιά καθώς είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την ηθική παρενόχληση και κατ' επέκταση με την αρετή της ηθικής. Ο Αριστοτέλης, είχε μιλήσει εκτενώς για την αρετή της ηθικής τονίζοντας τι είναι ηθική και πως πρέπει να κατακτάτε και να καλλιεργείται από όλους τους ανθρώπους (Τριαντάρη, 2020). Συνεπώς, για να αναλυθεί σωστά η έννοια της ηθικής παρενόχλησης πρέπει πρώτα να ερευνηθεί και να αναλυθεί η έννοια της αρετής. Μόνο γνωρίζοντας τι είναι ηθική ο άνθρωπος μπορεί να διακρίνει τότε δέχεται ηθική παρενόχληση. Όπως θα αναφερθεί και παρακάτω, οποιαδήποτε πράξη δεν περικλείεται στην αρετή της ηθικής και καταπατά την αξιοπρέπεια του ατόμου θεωρείται πράξη παρενόχλησης της ηθικής του θύματος. Ωστόσο, για να οριστεί και να αποσαφηνιστεί ορθά η έννοια της ηθικής παρενόχλησης πρέπει πρώτα να δοθεί ο ορισμός της ηθικής από τα παλαιότερα χρόνια έως σήμερα.

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

### 2.1 Αναδρομή στην έννοια της ηθικής

Με την έννοια της ηθικής ασχολείται σε παγκόσμιο επίπεδο η ανθρωπότητα από την αρχαιότητα ως και σήμερα. Η ηθική δε θα σταματήσει ποτέ να απασχολεί τον άνθρωπο καθώς ψάχνει συνεχώς πρότυπα και κανόνες συμπεριφοράς (Τριαντάρη, 2021). Είναι έννοια πολύπλοκη, καθώς επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Συγκεκριμένα, αφορά τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδρούμε και συμπεριφερόμαστε μεταξύ μας οι άνθρωποι (Τριαντάρη, 2021). Σχετίζεται με την υποκειμενική έννοια του σωστού και του λάθους που καθορίζεται από ηθικές αρχές και οδηγεί τον άνθρωπο στο να παίρνει αποφάσεις, οι οποίες επηρεάζουν τους άλλους ανθρώπους (Τριαντάρη, 2021). Η ηθική θεωρείται ένας από τους πιο σημαντικούς κλάδους της Φιλοσοφίας καθώς ασχολείται με το τι είναι αποδεκτό, ορθό, έντιμο ή ανέντιμο, σωστό ή εσφαλμένο (Τριαντάρη, 2021). Η διάκριση του τι είναι ηθικό και τι όχι είναι δύσκολη, ιδίως στην εποχή μας που φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης ακόμη και στο χώρο εργασίας αυξάνονται με ραγδαίους ρυθμούς. Επίσης, μεταβάλλεται ανά τις εποχές καθώς η κουλτούρα των κοινωνιών αλλάζει και επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Ωστόσο, σύμφωνα με τη μελέτη της Τριαντάρη (2021) η ηθική φιλοσοφία διακρίνεται σε τρεις κατηγορίες. Συγκεκριμένα, διακρίνεται στην περιγραφική που αναφέρεται στα ήθη και στον τρόπο σκέψης μιας κοινωνίας, στην κανονιστική που δημιουργεί κανόνες του ηθικού πράττειν και στην μεταηθική που αναλύει πως πρέπει να ερμηνεύονται οι ηθικές έννοιες (Τριαντάρη, 2021). Για να αναλυθεί λεπτομερώς το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, πρέπει πρώτα να οριστεί η έννοια της ηθικής, ποια πράξη είναι ηθική και ποια όχι.

Από την αρχαιότητα η σπουδή του αριστοτελικού στοχασμού στην ηθική σκέψη, αποτέλεσε έναν πολύτιμο οδηγό για εμάς σήμερα στη σύγχρονη μορφή επικοινωνίας σε μια μεταηθική εποχή, όπου ο βίαιος λόγος, οι συγκρούσεις και η έλλειψη δικαιοσύνης και ισότητας υφίστανται σε μεγάλο βαθμό στην κοινωνική ζωή (Τριαντάρη, 2020). Η ηθική φιλοσοφία του Αριστοτέλη συναντάται σε όλες τις κοινωνίες σε μια ανταγωνιστική κατάσταση με την ηθική φιλοσοφία του Καντ (Τριαντάρη, 2021). Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη, η ηθική είναι πρακτική φιλοσοφία με βασική έννοιά της την ευδαιμονία. Βασικές αρετές για να υπάρξει η ηθική είναι η μεσότητα, η προαίρεση και η φρόνηση, αρετές που οδηγούν στην ευδαιμονία (Τριαντάρη, 2021). Η ευδαιμονία καθιστά την ευημερία ως το ανώτερο αγαθό για τον άνθρωπο. Επίσης, η ηθικές αξίες των ανθρώπων επηρεάζονται από την εκπαίδευσή τους, σύμφωνα με την αριστοτελική σπουδή. Συγκεκριμένα, υποστήριζε ότι ο άνθρωπος πρέπει να ελέγχει τις παρορμήσεις και τα συναισθήματά του ώστε να διαμορφώνει έναν ηθικό χαρακτήρα. Η ηθική φιλοσοφία του Αριστοτέλη αποτέλεσε το κομβικό σημείο μεταξύ του Σωκράτη, του Πλάτωνα και των Σοφιστών,

οι οποίοι ασχολήθηκαν με ζητήματα ηθικής ζωής των ανθρώπων και άνοιξαν τον δρόμο στον Αριστοτέλη προκειμένου να καθιερώσει πρώτος τον όρο ηθική για να συνδεθεί με το έθος και το ήθος τονίζοντας τον χαρακτήρα των ανθρώπων (Τριαντάρη, 2021). Ο Αριστοτέλης έδωσε στην αρετολογία τελολογική βάση και μετατόπισε την ηθική από γνώση σε πρακτική επιστήμη (Τριαντάρη, 2021). Η ιδιαιτερότητα που είχε η ηθική φιλοσοφία του Αριστοτέλη τον έκανε διαχρονικό καθώς η ηθική του βρήκε πρόσφορο έδαφος στην καθημερινότητα των ανθρώπων και τους απάλλαξε από την υπερβατική αντίληψη του Σωκράτη και του Πλάτωνα (Τριαντάρη, 2021). Συνεπώς γίνεται αντιληπτό ότι οι απόψεις του Αριστοτέλη αποβλέπουν στην ανάπτυξη της συνείδησης με σκοπό οι αποφάσεις στους εργασιακούς χώρους να είναι ηθικές (Τριαντάρη, 2005). Έτσι η αριστοτελική ηθική εφαρμόζεται σήμερα όχι μόνο σε ζητήματα κοινωνικά και πολιτικά αλλά και σε ζητήματα του εργασιακού χώρου (Τριαντάρη, 2021). Συγκεκριμένα, οι άνθρωποι σήμερα επιχειρούν να πετύχουν μέσα από την εμπειρία σε καθημερινά προβλήματα της εργασίας του, την καλλιέργεια των αρετών του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η ηθική να εφαρμόζεται στη διαχείριση των συγκρούσεων, στη λήψη αποφάσεων, στην εταιρική διακυβέρνηση και στην ανάδειξη ενός υπεύθυνου και φρόνιμου ηγέτη (Τριαντάρη, 2021). Ο Αριστοτέλης έλεγχε όλες τις παραμέτρους και τους παράγοντες που επηρέαζαν την ηθική, όπως τις συμπεριφορές των εμπλεκομένων, τους λόγους και τα όσα έχουν συμβεί προκειμένου να οδηγηθεί σε ασφαλή συμπεράσματα (Τριαντάρη, 2021). Επίσης, τόνισε πως η πράξη είναι έκφραση της ανθρώπινης βούλησης που ανάλογα την κατάσταση οδηγεί στην πραγματοποίηση συγκεκριμένων σκοπών. Η αντίληψη αυτή ολοκληρώθηκε με τον τελολογικό και εμπειρικό χαρακτήρα της ηθικής του Αριστοτέλη και ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα τόσο στην κοινωνία και την πολιτική όσο και στην εργασία (Τριαντάρη, 2021).

Κατά τη νεότερη φιλοσοφία σύμφωνα με τη μελέτη της Τριαντάρη (2021) στο βιβλίο της Ηθική στη λήψη αποφάσεων η ηθική θεωρία του Καντ επέδρασε σημαντικά στην ηθική των επιχειρήσεων. Η ηθική θεώρηση του Καντ ενδυνάμωσε συστηματικά το ζήτημα του σεβασμού προς το πρόσωπο σε βάρος του οποίου κερδίζουν χρήματα άνθρωποι που είναι ανήθικοι (Τριαντάρη, 2021). Έτσι ο Καντ τόνισε την καθαρότητα των προθέσεων των ανθρώπων, καθώς οι προθέσεις και τα κίνητρα επηρεάζουν και καθορίζουν την αξία της ηθικής πράξης και η κάθε πράξη ορίζεται από το καθήκον που έχει ο κάθε άνθρωπος να πράξει και όχι το τι πράττει ή έπραττε. Το καθήκον έχει τη μορφή νόμου με αποτέλεσμα να συνδεθεί κατά τον Καντ η ηθική με το νόμο. Επίσης, ο Καντ υποστήριξε το συναίσθημα του σεβασμού προς το νόμο και το σεβασμό προς τον άνθρωπο. Συνεπώς, το μοναδικό κίνητρο σύμφωνα με τον Καντ, για κάθε πράξη πρέπει να είναι ο σεβασμός στο νόμο στον οποίο υπακούει με το ηθικό καθήκον του ανθρώπου (Τριαντάρη, 2021). Έτσι, ο Καντ όρισε την ηθικότητα ως πράξη σύμφωνη με τον ηθικό νόμο, το καθήκον, μια πράξη δεοντοκρατική με κίνητρο το σεβασμό στο καθήκον. Συγκεκριμένα, αν ένας οργανισμός καταφέρει τον στόχο που έχει θέσει με αθέμιτα μέσα και επωφεληθούν όλοι οι εργαζόμενοι από αυτό η πράξη θεωρείται ηθική. Ο Καντ δεν ενδιαφέρεται για το αποτέλεσμα των πράξεων αλλά για την ηθική αξία των πράξεων που εξαρτάται από τη βούληση

και τη φρόνηση (Ανδρουλιδάκης, 2017). Οι ηθικές θεωρήσεις του Καντ αποτέλεσαν σταθμό στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των οργανισμών (Τριαντάρη, 2021).

Σήμερα, σύμφωνα με τον Θίρουχ η ηθική είναι ένας κλάδος της φιλοσοφίας που ασχολείται με το πως οι άνθρωποι πρέπει να συμπεριφέρονται στους άλλους με σκοπό να προάγεται το κοινωνικό συμφέρον. Περιλαμβάνει τις έννοιες του καλού και του ωφέλιμου και διακρίνει το δίκαιο από το άδικο. Επίσης, ως κλάδος της φιλοσοφίας ασχολείται με τις αξιολογικές κρίσεις μεταξύ του τι είναι καλό και τι κακό, τι είναι δίκαιο και τι είναι άδικο (Μπαμπινιώτης, 1998). Η ηθική σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη περιλαμβάνει το ήθος, τις ηθικές αξίες και τους ηθικούς κώδικες. Έθος είναι η ουσιαστικότερη και βαθύτερη καλλιέργεια του χαρακτήρα του ανθρώπου με σκοπό να συμπεριφέρεται λελογισμένα και με σεβασμό προς τον εαυτό του και προς τους άλλους (Μπαμπινιώτης, 2002). Οι ηθικές αξίες είναι εκείνες που διαμορφώνουν το ήθος του ανθρώπου. Είναι τα ιδανικά τα οποία πιστεύει και ασπάζεται ως τρόπο ζωής, σκέψης και συμπεριφοράς δημιουργώντας έτσι τον δικό του κώδικα ηθικής. Τέλος, ηθικός κώδικας είναι το σύνολο των κανόνων συμπεριφοράς που ορίζεται από ένα σύστημα ηθικής, το οποίο θέτει τα όρια εντός των οποίων το άτομο μπορεί να κινηθεί (Μπαμπινιώτης, 2002).

Συνεπώς, με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό το γεγονός ότι η ηθική και οι ηθικές αξίες και κώδικες είναι απαραίτητα για την εύρυθμη λειτουργία ενός εργασιακού χώρου. Συγκεκριμένα η ηθική συμβάλλει στη σωστή επικοινωνία και συνεργασία των εργαζομένων με αποτέλεσμα η αποδοτικότητά τους να είναι ακόμη καλύτερη. Η καλή και αποτελεσματική επικοινωνία, που βασίζεται στην ηθική οδηγεί σε επιτυχημένες διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο των ατόμων (Τριαντάρη, 2020). Αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε καλύτερη συνεργασία των εργαζομένων γεγονός που συνεπάγεται τη μέγιστη απόδοσή τους αλλά και τη δημιουργία σωστής κουλτούρας και οργανωσιακής ανάπτυξης. Όταν σε έναν εργασιακό χώρο δεν υπάρχουν ηθικές αξίες και κώδικες και δεν εφαρμόζεται η έννοια της ηθικής είναι επόμενο να συμβαίνουν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού.

Τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης είναι πολύ συχνά στην εποχή μας καθώς οι άνθρωποι και οι ανθρώπινες σχέσεις συχνά δε διέπονται από τις αρετές της ηθικής. Έτσι οδηγούμαστε σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης τόσο στην εργασία όσο και στην κοινωνία γενικότερα. Τα φαινόμενα αυτά εκδηλώνονται με διαφορετικό τρόπο και κάτω από διαφορετικές συνθήκες δεδομένου ότι κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός. Για το λόγο αυτό υπάρχουν ποικίλα μοντέλα τα οποία αναφέρουν τον τρόπο εκδήλωσης, την διάρκεια και τις συνθήκες υπό τις οποίες εμφανίζονται (Leymann, 1990, Zapf & Gross, 2001).

## 2.2 Τα μοντέλα της ηθικής παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο είναι ένα φαινόμενο πολυσύνθετο, όπως είναι ευρέως γνωστό. Επίσης, δεν εμφανίζεται για μία και μοναδική στιγμή και σταματάει (Leymann, 1990, Zarf & Gross, 2001). Αντιθέτως, αυξάνεται με πολύ αργούς ρυθμούς και πολλές φορές εμφανίζεται μετά από μία μακρά περίοδο ηρεμίας και γι' αυτό πολλοί είναι οι ερευνητές που έχουν δείξει έντονο ενδιαφέρον να ασχοληθούν με την μελέτη του φαινομένου. Άλλοι ερευνητές που μελέτησαν το φαινόμενο του της ηθικής παρενόχλησης και κατέγραψαν τα δικά τους μοντέλα είναι ο Herald Ege και ο Einarsen.

### 2.2.1 Το μοντέλο του Heinz Leymann

Το πιο γνωστό και λεπτομερές μοντέλο της ηθικής παρενόχλησης είναι αυτό του Heinz Leymann (1990), το οποίο περιγράφει με πολύ αναλυτικό τρόπο το φαινόμενο σε τέσσερα διαδοχικά στάδια.

- 1<sup>ο</sup> στάδιο : Καθημερινή διένεξη

Στο πρώτο στάδιο γνωστοποιείται το γεγονός ότι μία διένεξη ή σύγκρουση στον εργασιακό χώρο και στο σχολείο είναι δυνατό να εκδηλωθεί αυθόρμητα είτε λόγω διαφορετικών απόψεων, πεποιθήσεων και αντιλήψεων των εργαζομένων, είτε λόγω ανταγωνισμού ή φθόνου που υπάρχει μεταξύ τους. Τέτοιου είδους συγκρούσεις εκδηλώνονται μέσω ειρωνικών αστεϊσμών ή λεκτικών επιθέσεων από τον θύτη προς το θύμα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός φορτισμένου κλίματος στην εργασία. Τέτοιου είδους συγκρούσεις είναι δύσκολο να γίνουν αντιληπτές. Ωστόσο, αν συνεχιστούν για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορούν να αποτελέσουν την αρχή της ηθικής παρενόχλησης του θύματος στον εργασιακό χώρο (Garvois, 2006).

- 2<sup>ο</sup> στάδιο : Αρχή φαινομένου ηθικής παρενόχλησης

Στο στάδιο αυτό οι συγκρούσεις και οι διενέξεις είναι όλο και πιο συχνές, συστηματικές και έντονες. Το στάδιο αυτό χαρακτηρίζεται ως η «ωρίμανση της καθημερινής διένεξης» καθώς σε αυτό το στάδιο αποκρυσταλλώνεται ο ρόλος του θύτη και του θύματος. Συγκεκριμένα, ο θύτης σε αυτό το στάδιο λειτουργεί με επαναλαμβανόμενο τρόπο και με εκφοβιστικές στρατηγικές επιτίθεται στο θύμα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να αποξενώνεται και να απομονώνεται από το εργασιακό του περιβάλλον και τους άλλους εργαζομένους. Σε αυτό το στάδιο το θύμα λόγω της χρόνιας ανασφάλειας και άγχους που βιώνει εμφανίζει ψυχολογικά παθολογικά συμπτώματα που τον ωθούν στην απουσία από την εργασία του (Leymann, 1996).

- 3<sup>ο</sup> στάδιο : Συμμετοχή της διοίκησης

Στο τρίτο στάδιο η ηθική παρενόχληση γίνεται πλέον σοβαρή και απειλητική για το θύμα. Συγκεκριμένα η ηθική παρενόχληση του θύματος παύει να συμβαίνει μόνο στον εργασιακό περιβάλλον του θύτη και του θύματος, αλλά εξαπλώνεται σε όλο τον οργανισμό ή την εκπαιδευτική μονάδα. Το θύμα αρχίζει να απουσιάζει επαναλαμβανόμενα πλέον από την εργασία του, είναι περιθωριοποιημένο από την εργασία του και αισθάνεται ανήμπορο να αντιδράσει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του (Leymann, 1996).

- 4<sup>ο</sup> στάδιο : Αποκλεισμός του θύματος

Στο τελευταίο αυτό στάδιο το θύμα απομακρύνεται εντελώς από το εργασιακό του περιβάλλον. Συγκεκριμένα, το θύμα οδηγείται σε παραίτηση είτε εκούσια, είτε ακούσια λόγω εξαναγκασμού από τον θύτη που του ασκεί την ηθική παρενόχληση. Ωστόσο, με την παραίτηση του θύματος οι αρνητικές συνέπειες που υφίσταται δε σταματούν. Η ψυχολογική βία που έχει υποστεί θα παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, θα αλλοιώσουν τη ψυχοσύνθεση του και θα ευθύνονται για τις μεγάλες αλλαγές που θα συμβούν στον χαρακτήρα του. Συγκεκριμένα, θα επιθυμεί να αλλάξει εργασιακό χώρο, ίσως και επάγγελμα, θα εμφανίζει απροθυμία προς την εργασία, επιθετική συμπεριφορά, μανιοκατάθλιψη και σε ακραίες περιπτώσεις τάσεις αυτοκτονίας (Einarsen, 1999). Ωστόσο, όταν η ηθική παρενόχληση υφίσταται σε σχολική μονάδα, η αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος δεν είναι εύκολο να πραγματοποιηθεί, ιδίως στους μόνιμους εκπαιδευτικούς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να εμφανίζει απροθυμία να πάει στο σχολείο και να γίνεται μη λειτουργικό στην διδακτική διαδικασία μη μπορώντας να εκτελέσει τα εκπαιδευτικά του καθήκοντα.

### 2.2.2 Το μοντέλο του Herald Ege

Ο ερευνητής Herald Ege, ο οποίος ήταν ψυχολόγος με κύρια ενασχόληση τα εργασιακά θέματα, ήταν ο πρώτος που ασχολήθηκε με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην Ιταλία το 1996. Ο Ege διαφοροποιήθηκε από το μοντέλο του Leymann, καθώς πρόσθεσε δύο νέα στάδια στο φαινόμενο. Συγκεκριμένα, υποστήριξε ότι πριν την έναρξη της ηθικής παρενόχλησης προηγείται μία κατάσταση συγκρούσεων σε καθημερινό επίπεδο, όπου ακόμη ο θύτης δεν έχει τη διάθεση εξόντωσης του θύματος. Το στάδιο αυτό το όρισε ως «μηδενική κατάσταση». Έπειτα στο πρώτο στάδιο, η ηθική παρενόχληση γίνεται πιο επιθετική προς το θύμα. Στη συνέχεια, στο δεύτερο στάδιο αρχίζει η παρενόχληση των εργαζομένων με εκφοβιστικές στρατηγικές. Στο τρίτο στάδιο, το θύμα λόγω το συνεχή εκφοβισμού αρχίζει να εμφανίζει τα πρώτα ψυχοσωματικά συμπτώματα. Στο επόμενο στάδιο επεμβαίνει η διοίκηση προσπαθώντας να επιλύσει το πρόβλημα χωρίς όμως να τα καταφέρει. Στο πέμπτο στάδιο το θύμα καταφεύγει σε ψυχοσωματική αγωγή προσπαθώντας να βοηθήσει το εαυτό του. Ωστόσο, δεν τα καταφέρνει

με αποτέλεσμα στο έκτο και τελευταίο στάδιο να απομακρύνεται οριστικά από το εργασιακό του περιβάλλον, αν αυτό είναι δυνατό. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών καταφεύγει σε απόσπαση ή μετάθεση προκειμένου να αλλάξει εκπαιδευτική μονάδα (Ege, 1996).

### 2.2.3 Το μοντέλο του Einarsen

Ο ερευνητής Einarsen, μετά από πολλές έρευνες στη Νορβηγία, διαπίστωσε ότι η ηθική παρενόχληση περιλαμβάνει τέσσερα στάδια (Σπυριδάκης, 2009). Το πρώτο στάδιο ονομάζεται «επιθετική συμπεριφορά». Σε αυτό το στάδιο εκδηλώνεται η εκφοβιστική συμπεριφορά του θύτη προς το θύμα, η οποία στην αρχή είναι παραπλανητική. Πρόκειται για ένα σύντομο σε διάρκεια διάστημα κατά το οποίο ο θύτης με έμμεσο τρόπο επιτίθεται προς ένα ή περισσότερους εργαζομένους στον επαγγελματικό χώρο όπου βρίσκονται. Παράλληλα, επιτίθεται διακριτικά και παραπλανητικά με αποτέλεσμα να μην μπορεί το θύμα να αντιληφθεί έγκαιρα αυτό που γίνεται ούτε να μπορεί να καταλάβει ποιος είναι ο στόχος του θύτη (Σπυριδάκης, 2009).

Στο δεύτερο στάδιο, το οποίο ονομάζεται «φάση του εκφοβισμού», ο θύτης χλευάζει το θύμα και το καθιστά ανίκανο να αντιδράσει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Η επιθετική συμπεριφορά του θύτη γίνεται πιο άμεση και έντονη και πλέον γίνεται πιο συχνά (Σπυριδάκης, 2009). Το θύμα σε αυτό το στάδιο λόγω της ταπείνωσης που αισθάνεται απομονώνεται. Παράλληλα, δεν μπορεί να αντιδράσει και να αμυνθεί είτε για ψυχολογικούς λόγους που τον εμποδίζουν να εκφραστεί δυναμικά είτε γιατί έχει επηρεαστεί από τον εκφοβισμό και αδυνατεί να αντιδράσει νιώθοντας ανίκανος (Τρογαΐδου, 2020).

Στο τρίτο στάδιο, του «στιγματισμού» ο συνεχής χλευασμός του θύματος έχει ως αποτέλεσμα να στιγματιστεί στο εργασιακό του περιβάλλον. Ιδίως αν το θύμα είναι ένα άτομο με ανασφάλειες από τη φύση του και χαμηλή ψυχολογική ενδυνάμωση ο στιγματισμός ενδυναμώνεται με αποτέλεσμα το θύμα να απομονώνεται (Τρογαΐδου, 2020).

Στο τελευταίο στάδιο, το οποίο ονομάζεται «φάση σοβαρού τραύματος», το θύμα καταρρέει καθώς αποξενώνεται από το εργασιακό του περιβάλλον με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται η σωματική του και ψυχική του υγεία (Einarsen et al, 1994). Συγκεκριμένα, η κατάσταση που έχει δημιουργηθεί επηρεάζει αρνητικά τη διανοητική, ψυχολογική και σωματική υγεία του θύματος (Τρογαΐδου, 2020). Σε αυτό το στάδιο εμφανίζονται συμπτώματα άγχους σε διάφορες μορφές, όπως εμμονική στάση προς αυτό που αντιμετωπίζει. Ο στιγματισμός και ο εκφοβισμό δημιουργούς προκαταλήψεις σε βάρος του θύματος καθώς αντιμετωπίζεται από τους ανωτέρους του αλλά και από τους υπόλοιπους συναδέλφους του ως ένα πρόβλημα του εργασιακού τους χώρου. Έτσι η κοινωνική απομόνωση αυξάνεται με αποτέλεσμα το θύμα να



αισθάνεται κοινωνικά νεκρό στο εργασιακό του περιβάλλον. Το γεγονός αυτό με τη σειρά του οδηγεί το θύμα στην απόφαση της παραίτησης και σε κάποιες ακραίες περιπτώσεις ακόμη και στην αυτοκτονία (Einarsen et al., 2010).

Συνεπώς, με βάση τις παραπάνω πληροφορίες γίνεται αντιληπτό το γεγονός ότι η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που είναι δύσκολο να ερευνηθεί λόγω της ποικιλομορφίας του, καθώς πρόκειται για ένα σύνθετο φαινόμενο που επηρεάζεται από πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες. Παράλληλα, η μορφή και ο τρόπος εκδήλωσής του εξαρτάται και από την αιτία την οποία προκλήθηκε. Όπως ήδη αναφέρθηκε ο εργασιακός εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση επηρεάζονται και εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες. Ένα από αυτά είναι και οι αιτίες. Ανάλογα τα αίτια που προκαλούν τον θύτη να επιτεθεί στο θύμα ο εκφοβισμός θα πάρει μορφή και θα εκδηλωθεί αντίστοιχα. Συνεπώς, είναι πολύ σημαντικό να γίνει εκτενής αποσαφήνιση των αιτιών που προκαλούν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης.

### 2.3 Αίτια ηθικής παρενόχλησης

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης αυξάνεται τα τελευταία χρόνια με ραγδαίους ρυθμούς (Hirigoyen, 2002). Εμφανίζεται σε όλους τους χώρους εργασίας όπως τους Οργανισμούς, τις εταιρίες, τις εκπαιδευτικές μονάδες και σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα (Hutchinson, 2013). Η ηθική παρενόχληση είναι ένα σύνθετο φαινόμενο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, το οποίο επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Συνεπώς, είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε τον τρόπο με τον οποίο η ηθική παρενόχληση συνδέεται και σχετίζεται με άλλες μεταβλητές προκειμένου να είναι δυνατή η δημιουργία θεωρητικών μοντέλων και αποτελεσματικών παρεμβάσεων. Συγκεκριμένα, μέσω της κατανόησης συγκεκριμένων παραγόντων που οδηγούν σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης μπορούν να πραγματοποιηθούν αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον και στρατηγικές παρέμβασης και πρόληψης (Nielsen & Einarsen, 2018). Σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με τους παράγοντες που οδηγούν σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης έχει διαπιστωθεί πως διάφοροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες λόγω των συνθηκών εργασίας αλλά και η προδιάθεση που υπάρχει λόγω της προσωπικότητας του θύτη έχουν ως αποτέλεσμα τα φαινόμενα εκφοβισμού και βίας στον εργασιακό χώρο (Hauge et al., 2010· Nielsen & Knardahl, 2015). Αυτό υποδηλώνει, από τη μία, πως η παρενόχληση και η εργασία αλληλοεπιδρούν γεγονός που συνάδει με την παρενόχληση ως δυναμικό κοινωνικό φαινόμενο. Ωστόσο, από την άλλη πλευρά δε γνωρίζουμε πότε η ηθική παρενόχληση είναι αιτία ή συνέπεια. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, προκειμένου να κατανοήσουμε την αιτιώδη φύση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητη η δημιουργία προηγμένων σχεδίων μελέτης ώστε κάποιος να είναι σε θέση να μελετήσει και να ορίσει τους λόγους και τις αιτίες που εμφανίζονται φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό χώρο (Nielsen & Einarsen, 2018).

Σύμφωνα με την ερευνήτρια Hirigoyen (2002), οι αιτιολογικοί παράγοντες που οδηγούν σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης είναι τα σύγχρονα οικονομικά και κοινωνικά πλαίσια που δημιουργούν ιδανικά περιβάλλοντα για εκφοβιστικές συμπεριφορές. Επίσης, σημαντικές αιτίες είναι ο κυνισμός και η διαστροφή του συστήματος λόγω του αυξημένου ναρκισσισμού που υπάρχει στην κοινωνία του σήμερα. Ακόμη, υπάρχουν επαγγελματικά περιβάλλοντα όπου η ηθική παρενόχληση μπορεί να συμβεί ευκολότερα.

Σύμφωνα με τον ερευνητή Leymann (1996), αιτίες που σχετίζονται με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης είναι η οργάνωση του εργασιακού χώρου, γεγονός που επηρεάζεται άμεσα από την Διοίκηση και τους ιεραρχικά ανώτερους του εργασιακού χώρου, όπως της εκπαιδευτικής μονάδας. Άλλες αιτίες που εντείνουν συμπεριφορές παρενόχλησης κατά τον Leymann είναι οι ρυθμοί εργασίας και το έντονο άγχος των εργαζομένων. Επίσης, λόγω της έντονης πίεσης που ασκείται από τους ανωτέρους δημιουργείται ένα έντονα αρνητικό και στρεσογόνο περιβάλλον για τους εργαζομένους. Άλλη αιτία εμφάνισης του φαινομένου είναι ο αυταρχικός τύπος διοίκησης λόγω της οργανωσιακής κουλτούρας του οργανισμού ή του σχολείου.

Ο Andersson (2001), υποστήριξε ότι οι αιτίες της ηθικής παρενόχλησης συνδέονται με ελλείψεις στην οργανωσιακή δομή του οργανισμού και στον λαθεμένο τρόπο διοίκησης των ανώτερων ιεραρχικά. Επίσης, η πολύ έντονη πίεση ή η πολύ χαμηλή πίεση των εργαζομένων οδηγεί σε φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού. Συγκεκριμένα, υποστήριξε ότι η ηθική παρενόχληση οφείλεται σε ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά καθώς και σε οργανωσιακά προβλήματα. Σύμφωνα με τον Andersson (2001), οι τρεις αιτίες που συμβάλλουν στην εμφάνιση φαινομένων ηθικής παρενόχλησης είναι οι εξής:

1. Η δυναμική της ομάδας
2. Η οργανωσιακή κουλτούρα του οργανισμού
3. Η προσωπικότητα του θύτη και του θύματος

Σχετικά με τη δυναμική της ομάδας, είναι σύνηθες να εμφανίζονται φαινόμενα εκφοβισμού σε εργασιακά περιβάλλοντα και ομάδες που εργάζονται κάτω από έντονους ρυθμούς και άγχος. Στην περίπτωση αυτή, συνήθως κάποιο άτομο επωμίζεται όλο εργασιακό στρες με αποτέλεσμα να θυματοποιείται. Αυτό το άτομο χαρακτηρίζεται ως αποδιοπομπαίος τράγος καθώς όλοι οι εργαζόμενοι του φέρονται επιθετικά (Hirigoyen 2002). Συνεπώς, όταν το ίδιο άτομο βρίσκεται συνεχώς σε αυτή τη θέση εμφανίζονται τα φαινόμενα της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με την Hirigoyen, το φαινόμενο αυτό μπορεί να παρατηρηθεί και να αξιολογηθεί καλύτερα από εξωτερικούς παρατηρητές με περισσότερη αντικειμενικότητα παρά από αυτούς που το βιώνουν.

Σχετικά με την οργανωσιακή κουλτούρα αιτίες που οδηγούν σε εκδήλωση φαινομένων εκφοβισμού είναι η έλλειψη αλληλεγγύης και επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων, η

λαθεμένη διαχείριση χρόνου, η άδικη κατανομή αρμοδιοτήτων εις βάρος ενός εργαζομένου, τα ασφυκτικά χρονικά περιθώρια προκειμένου να εκτελέσει τα καθήκοντά του σε συνδυασμό με τον υψηλό φόρτο εργασίας.

Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε αν τα χαρακτηριστικά του θύματος προϋπήρχαν πριν το γεγονός της παρενόχλησης ή αν δημιουργήθηκαν μετέπειτα (Sancini et al, 2013). Ακόμη πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι τα χαρακτηριστικά αυτών που παρενοχλούν έχουν διαμορφωθεί από τα παιδικά τους χρόνια λόγω αντίστοιχων τραυματικών εμπειριών κατά το στάδιο της κοινωνικοποίησής τους. Παράλληλα, η ανατροφή που έλαβαν από το οικογενειακό τους περιβάλλον είναι πιθανό να τους ωθήσει σε συμπεριφορές εκφοβισμού όταν αισθάνονται απειλή λόγω της υπερβολικής τους αυτοπεποίθησης. Επίσης, τον θύτη τον διακατέχουν έντονα συναισθήματα ζήλιας και ανταγωνισμού στον εργασιακό του χώρο, ενώ το θύμα αισθάνεται έντονο άγχος και νευρικότητα λόγω της χαμηλής αυτοεκτίμησης με αποτέλεσμα να μειώνει συνεχώς τον εαυτό του και τις ικανότητές του (Vartia 1996).

Με βάση όλα τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι η ηθική παρενόχληση επηρεάζεται εξίσου από την οργανωσιακή πολιτική της εταιρείας αλλά και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύτη και του θύματος, τα οποία αναλύονται λεπτομερώς παρακάτω. Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι μία κατάσταση αμφίδρομη καθώς επηρεάζεται άμεσα από τους εμπλεκόμενους. Για να εξεταστεί σωστά ένα φαινόμενο ηθικής παρενόχλησης πρέπει να ερευνηθούν οι προσωπικότητες που εμπλέκονται σε αυτό. Έτσι, θα προκύψουν σημαντικά στοιχεία δεδομένου ότι τα άτομα που εμπλέκονται σε τέτοιες καταστάσεις συνήθως έχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ τους. Συνεπώς, αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση η διερεύνηση της προσωπικότητας του θύτη και του θύματος ώστε να διερευνηθεί το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### 3.1 Τα χαρακτηριστικά του θύματος

Όπως έχει ήδη αναφερθεί μία από τις αιτίες που συμβάλλουν στην εκδήλωση φαινομένων ηθικής παρενόχλησης είναι η προσωπικότητα και ο χαρακτήρας του θύματος. Θύματα μπορεί να είναι επίλεκτα πρόσωπα που αντιστέκονται στη χειραγώγηση και στον εκφοβισμό (Khos, 2010). Ακόμη μπορεί να είναι άτομα που διαφέρουν από τους υπόλοιπους, άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση, ευαίσθητη προσωπικότητα και περιθωριοποιημένα με ελλιπές δίκτυο (Tehrani, 2003). Τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου περιλαμβάνουν σταθερές διατάξεις που το ωθούν να σκέφτεται, να αισθάνεται και να συμπεριφέρεται με ένα συγκεκριμένο τρόπο (Tuckey & Neall, 2014). Η προσωπικότητα των θυμάτων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην διερεύνηση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού (Bowling et al., 2010, Coyne, 2011, Einarsen et al., 2011). Επίσης, οι διαθέσεις των ατόμων προκαλούν αρνητική στάση στους συναδέλφους πολλές φορές. Έτσι ενδέχεται να παραβιάζουν κανόνες της εργασίας επιβαρύνοντας τους άλλους και δημιουργώντας αρνητική διάθεση εναντίον τους (Bowling et al., 2010). Από την άλλη πλευρά η αρνητικότητα του θύματος, η νεύρωση και η χαμηλή αυτοεκτίμηση μπορεί να οδηγήσει στη θυματοποίηση αυτού στον εργασιακό του χώρο (Bowling et al., 2010, Nielsen & Knardahl, 2015).

Η Hirigoyen (2002) ύστερα από την έντονη ενασχόλησή της με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οποιοσδήποτε μπορεί βιώσει συμπεριφορές βίας παρόλο που οι θύτες υποστηρίζουν πως τα θύματα είναι άτομα ευάλωτα που έχουν γεννηθεί για να βιώνουν τέτοιες καταστάσεις. Ωστόσο, σύμφωνα με την Hirigoyen (2002), ορισμένα χαρακτηριστικά που διαθέτουν τα θύματα είναι η διαφορετικότητα τους. Για παράδειγμα, το θύμα μπορεί να έχει διαφορετική καταγωγή, φύλο ή κάποιο ιδιαίτερο διαφορετικό χαρακτηριστικό. Παράλληλα, τα θύματα συχνά είναι άτομα που λόγω της προσωπικότητάς τους επισκιάζουν άλλους εργαζομένους, οι οποίοι λόγω δικών τους ανασφαλειών τους επιτίθενται. Ακόμη και οι πιο δυναμικοί χαρακτήρες, έντιμοι εργαζόμενοι με ζήλο για την εργασία τους και υψηλή αυτοπεποίθηση μπορεί να γίνουν θύματα εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα Hirigoyen (2002).

Εφόσον δεν υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά προσωπικότητας στα θύματα, υπάρχουν κάποια επαγγελματικά περιβάλλοντα όπου τα φαινόμενα της ηθικής παρενόχλησης είναι πιο εύκολο να εκδηλωθούν (Hirigoyen, 2002). Συγκεκριμένα, υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι αρνούνται να αποδεχτούν τη διαφορετικότητα κάποιου συναδέλφου τους, όπως το φύλο του, την καταγωγή του, το χρώμα του δέρματός του ή τις θρησκευτικές του αντιλήψεις. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως σύμφωνα με τα στοιχεία της 5<sup>ης</sup>

Ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας (Eurofound 2012), σε ορισμένες χώρες όπως Ιρλανδία, Γερμανία, Σουηδία, Νορβηγία και Ισπανία δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα ποσοστά παρενόχλησης μεταξύ των δύο φύλων. Αντιθέτως, σε άλλες χώρες όπως Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Λουξεμβούργο και Εσθονία οι γυναίκες βιώνουν φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης συχνότερα και σε μεγαλύτερο ποσοστό στον εργασιακό τους χώρο από άντρες συναδέλφους τους. Εξάιρεση αποτελεί η Γαλλία, όπου οι άντρες βιώνουν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες.

Με την παραπάνω διαπίστωση συμφώνησε και ο Leymann (1987), ο οποίος ήταν ο πρώτος που υποστήριξε ότι όποιος γίνεται θύμα εργασιακού εκφοβισμού δε διαθέτει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά είναι μία κατάσταση που μπορεί να συμβεί στον οποιοδήποτε. Επίσης, υποστήριξε την άποψη πως δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι τύποι προσωπικότητας που είναι πιο εύκολο να θυματοποιηθούν. Παράλληλα, τα θύματα δεν χαρακτηρίζονται από κάποια συγκεκριμένη ψυχική κατάσταση, ούτε είναι πάντα άνθρωποι αδύναμοι, ευαίσθητοι ή ανασφαλείς. Αντιθέτως τα θύματα νοσοούν ψυχολογικά μετά την ηθική παρενόχληση που βιώνουν στον εργασιακό τους χώρο (Hoel et al., 2010, Mikkelsen & Einarsen, 2002). Εμφανίζουν συμπτώματα όπως στρες, χρόνια κόπωση, προβλήματα συγκέντρωσης, ύπνου και γενικότερα υγείας (Hallberg & Strandmark, 2006, Chung & Kowalski, 2012).

Αξίζει να σημειωθεί πως άλλο ένα χαρακτηριστικό που συνήθως εντοπίζεται στα θύματα, αλλά όχι κατά κανόνα, είναι το γεγονός ότι αυτά τα άτομα κάποιες φορές δεν είναι ικανά να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους με αποτέλεσμα να έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση (Bowling et al, 2010). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι υπόλοιποι συνάδελφοι να του φέρονται υποτιμητικά και να τον περιθωριοποιούν και κατά συνέπεια το θύμα αισθάνεται ανεπαρκής (Einarsen et al., 2007).

Επίσης, σύμφωνα με την Hirigoyen (2002), θύματα δεν είναι πάντα άτομα αδύναμα, με ελλιπείς εργασιακές ικανότητες. Αντίθετα, το θύμα συχνά είναι άτομο με πολλές ικανότητες το οποίο λόγω της προσωπικότητάς του επισκιάζει άλλους εργαζομένους, οι οποίοι του φέρονται επιθετικά για να καλύψουν την ανεπάρκειά τους (Khoο, 2010). Τέλος, σύμφωνα με την Hirigoyen (2002), παρά το γεγονός ότι οποιοσδήποτε μπορεί να γίνει θύμα ηθικής παρενόχλησης, συγκεντρώνει τις κατηγορίες ατόμων που βιώνουν πιο συχνά καταστάσεις βίας και παρενόχλησης ως εξής:

- Άτομα με κάποιο ιδιαίτερο διαφορετικό χαρακτηριστικό
- Άτομα πολύ ικανά στην εργασία τους που αποτελούν απειλή για τους υπόλοιπους εργαζομένους
- Άτομα αντιδραστικά που δε χειραγωγούνται
- Άτομα ανεξάρτητα που δεν εμπλέκονται σε εργασιακές συμμαχίες και “κλίκες”
- Άτομα που προστατεύονται και έχουν την εύνοια των ανωτέρων τους

- Άτομα που είναι λιγότερο αποδοτικά
- Άτομα που βιώνουν μία δύσκολη προσωπική περίοδο

Συνεπώς, με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως οποιοσδήποτε εργαζόμενος μπορεί να πέσει θύμα παρενόχλησης, ωστόσο υπάρχουν κάποια εργασιακά πλαίσια που τέτοια φαινόμενα είναι πιο εύκολο να αναπτυχθούν για ποικίλους λόγους. Ο σημαντικότερος λόγος που αναφέρθηκε και που συμφωνούν οι ερευνητές είναι η μη αποδοχή της διαφορετικότητας κάποιου εργαζομένου, όπως είναι το φύλο, η καταγωγή ή οι διαφορετικές πεποιθήσεις και αντιλήψεις. Ωστόσο, εκτός από το θύμα σημαντικό ρόλο στον εκφοβισμό διαδραματίζει και ο θύτης και η προσωπικότητά του. Η προσωπικότητα και τα χαρακτηριστικά του θύτη επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο θα εκδηλωθεί ο εργασιακός εκφοβισμός. Παράλληλα, όλοι όσοι γίνονται θύτες τέτοιων καταστάσεων έχουν κάποια κοινά βιώματα που τους διαμόρφωσαν τον χαρακτήρα έτσι ώστε δυνητικά να γίνονται και οι ίδιοι θύτες στη ζωή τους. Συνεπώς, είναι απαραίτητη η διερεύνηση αυτών των χαρακτηριστικών του θύτη δεδομένου ότι βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το θύμα, προκειμένου να διερευνηθεί καλύτερα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης.

### 3.2 Χαρακτηριστικά του θύτη

Οι ερευνητές Leymann, 1990, και Einarsen & Raknes, 1997 υποστήριξαν πως ο θύτης συνήθως είναι ένα άτομο που εκμεταλλεύεται την επαγγελματική του θέση και την εξουσία του προκειμένου να βλάψει άλλους εργαζομένους.

Η Hirigoyen (2013), υποστήριξε ότι ο θύτης είναι προσωπικότητα διαταραγμένη ψυχολογικά που ικανοποιείται πληγώνοντας συναδέλφους του. Με αυτόν τον τρόπο ενισχύει την αυτοεκτίμησή του προβάλλοντας στους άλλους συναισθήματα που δεν μπορεί ο ίδιος να αισθανθεί.

Σύμφωνα με τον ερευνητή O Tehrani (2003), οι θύτες κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατατάσσονται αυτοί που αναζητούν συνεχώς την υποστήριξη γιατί νοιώθουν αβοήθητοι. Έτσι όταν δε βρίσκουν την υποστήριξη που αναζητούν επιτίθενται στους συναδέλφους τους. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν αυτοί που κολακεύουν συνεχώς τους άλλους με σκοπό να πετύχουν αυτό που θέλουν. Οι θύτες της δεύτερης κατηγορίας χαρακτηρίζονται ως χειριστικοί διότι θέλουν όλα να γίνονται όπως αυτοί επιθυμούν, προκειμένου να εξυπηρετήσουν τους σκοπούς και τα συμφέροντά τους.

Άλλη μία θεωρία σύμφωνα με την Oade (2009), είναι ότι οι θύτες ενεργούν με βάση διαφορετικούς εσωτερικούς παράγοντες. Για το λόγο αυτό η κάθε συμπεριφορά παρενόχλησης

και εκφοβισμού διαφέρει. Παράλληλα, οι θύτες παρενοχλούν για ποικίλους λόγους, όπως λόγω ανασφάλειας της υπεροχής τους, είτε γιατί θέλουν να εντυπωσιάσουν καθώς φοβούνται ότι δεν είναι τόσο καλοί στη δουλειά τους όσο το θύμα που παρενοχλούν προκειμένου να το μειώσουν.

Παράλληλα αξίζει να σημειωθεί πως οι θύτες χαρακτηρίζονται από έντονο εγωισμό και ανασφάλεια. Είναι άτομα χειριστικά και ανέντιμα (Κηοο, 2010). Σύμφωνα με τον ερευνητή Κηοο (2010), οι θύτες είναι παθολογικά ψεύτες, με πολύ καλή ικανότητα να εξαπατούν άλλους και με έντονη την επιθυμία να ελέγχουν τα πάντα. Συμπεριφέρονται επαναλαμβανόμενα και συστηματικά επιθετικά προς το θύμα, ενώ υπερβολικά φιλικά προς τους υπόλοιπους συναδέλφους και τους ανωτέρους τους (Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014).

Σύμφωνα με τον Hout (2018), οι θύτες κατατάσσονται σε οκτώ κατηγορίες ως εξής:

1. Ο αντιπαθητικός. Αυτό το είδος θύτη εντοπίζεται και αναγνωρίζεται πολύ εύκολα στον εργασιακό του χώρο. Συγκεκριμένα, έχει συνεχώς επικριτική και επιθετική συμπεριφορά προς τους συναδέλφους του. Επικρίνει και σχολιάζει συνεχώς αρνητικά τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται οι υπόλοιποι και επιθυμεί να τον φοβούνται.
2. Ο γκουρού. Αυτός ο τύπος θύτη θεωρεί πως τα γνωρίζει όλα. Κατέχει θέση υπεροχής, δεν αναλαμβάνει ευθύνες και δεν ακολουθεί κανόνες καθώς θεωρεί τον εαυτό του αλάνθαστο. Μπορεί να είναι ικανός στη δουλειά του αλλά λόγω επιπολαιότητας κάνει λάθη και επιβαρύνει τους υπόλοιπους συναδέλφους του.
3. Ο διπρόσωπος. Ο συγκεκριμένος τύπος φέρεται πολύ φιλικά σε όλους αλλά τους μαχαιρώνει πισώπλατα προκειμένου να πάρει τα εύσημα της εργασίας.
4. Ο κριτικός. Ο συγκεκριμένος τύπος μειώνει συνεχώς τους υπόλοιπους εργαζόμενους με σκοπό να φανεί ο ίδιος ικανότερος. Ασκεί συνεχώς αρνητική κριτική στο έργο των υπολοίπων χωρίς αιτία, βρίσκοντας σε αυτούς συνέχεια λάθη.
5. Αυτός που προσποιείται. Αυτός ο τύπος θεωρεί πως είναι απαραίτητος και περιμένει συνεχώς την αναγνώριση. Εντοπίζει λάθη στον τρόπο εργασίας των υπολοίπων και ζητάει συνεχώς να γίνονται όλα όπως τα επιθυμεί αυτός.
6. Αυτός που αναζητά την προσοχή. Είναι πάντα φιλικός προς τους ανωτέρους του και τους συναδέλφους του. Όταν, όμως δεν τους δίνουν την προσοχή που επιζητά γίνεται εχθρικός και επιθετικός.
7. Ο επιβλέπων. Ο συγκεκριμένος τύπος είναι αυτός που επεμβαίνει συνεχώς στις δουλειές των υπολοίπων. Επιθυμεί να ελέγχει τα πάντα χωρίς απαραίτητα τα έχει την εξουσία να το κάνει.
8. Ο ψυχοπαθής. Αυτή η κατηγορία θύτη είναι η πιο επικίνδυνη και καταστροφική. Ειδικά αν κατέχει θέση εξουσία μπορεί να βλάψει ανεπανόρθωτα τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Συμπερασματικά με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως οι θύτες συγκεντρώνουν πληθώρα αρνητικών χαρακτηριστικών όπως εγωισμό και αλαζονεία. Είναι άτομα χειριστικά και επικριτικά που επιθυμούν να ελέγχουν τους υπόλοιπους προκειμένου όλα να γίνονται όπως επιθυμούν. Με αυτό τον τρόπο έχουν ως σκοπό είτε να πληγώσουν τους άλλους νοιώθοντας έτσι ευχαρίστηση, είτε να εξυπηρετήσουν τα προσωπικά τους συμφέροντα.

Ωστόσο, πέρα από τις προσωπικότητες που εμπλέκονται στον εργασιακό εκφοβισμό και τα χαρακτηριστικά τους τα οποία συμβάλουν στον τρόπο με τον οποίο θα εκδηλωθεί ο εκφοβισμός, σημαντικό ρόλο παίζει και ο εργασιακός χώρος στον οποίο θα γίνει. Συγκεκριμένα, διαφορετικά θα εκδηλωθεί σε έναν οργανισμό ή σε μια επιχείρηση και διαφορετικά σε μια εκπαιδευτική μονάδα όπου συχνά οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι γυναίκες. Συνεπώς είναι απαραίτητο να διερευνάται και ο χώρος στον οποίο εμφανίζεται. Για το λόγο αυτό, στην παρούσα εργασία θα αναλυθεί παρακάτω ο εργασιακός εκφοβισμός στις σχολικές μονάδες, ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται σε αυτές, τα αίτια και οι επιπτώσεις που επιφέρει.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### 4.1 Η ηθική παρενόχληση στις εκπαιδευτικές μονάδες

Μέσα από τις έρευνες που έχουν γίνει σε διεθνές επίπεδο γύρω από το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, διαπιστώθηκε ότι ένας από τους επαγγελματικούς χώρους όπου τέτοια φαινόμενα εκδηλώνονται συχνά, είναι οι εκπαιδευτικές μονάδες (Fahie & Devine, 2014). Αυτό συμβαίνει διότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί συνεχή επαφή με ανθρώπους, όπως τον διευθυντή, τους συναδέλφους, τους μαθητές και τους γονείς. Ο εκπαιδευτικός υποχρεούται να είναι σε συνεχή επικοινωνία με άλλα άτομα που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία και αυτό δημιουργεί ένα επιρρεπές εργασιακό περιβάλλον σε φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης.

Μελέτες που έχουν γίνει επιδεικνύουν τους εκπαιδευτικούς ως ομάδα υψηλού κινδύνου να δεχθούν εκφοβιστικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον (Riley, Duncan & Edwards, 2011). Συγκεκριμένα, οι έρευνες σχετικά με την παρενόχληση των εκπαιδευτικών στο εργασιακό τους περιβάλλον ξεκίνησαν στις αρχές του αιώνα στις Ηνωμένες Πολιτείες και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Blase & Blase, 2002). Στη συνέχεια, αντίστοιχες έρευνες έγιναν στην Ινδία (Sinha & Yadav, 2017) και στην Κίνα (McCormack, Casimir, Djurkovic, & Lang 2009). Έπειτα, έρευνες έγιναν στην Ιρλανδία (Fahie & Devine, 2014), την Τουρκία (Kormaz & Cemaloglu 2010), και σε άλλες χώρες παγκοσμίως. Σε μία εκπαιδευτική μονάδα είναι σύνθηρες το φαινόμενο του εκφοβισμού μεταξύ μαθητών. Ωστόσο, με ραγδαίους ρυθμούς αυξάνεται ο εκφοβισμός μεταξύ εκπαιδευτικών, από μαθητές ή γονείς προς τον εκπαιδευτικό και από τον διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς. Έρευνες που έχουν γίνει εστιάζουν το ενδιαφέρον τους σε συμπεριφορές εκφοβισμού που συμβαίνουν από εκπαιδευτικούς προς μαθητές ή μεταξύ συναδέλφων (Conn, 2004) και από τους μαθητές προς τους εκπαιδευτικούς (De Wet & Jacobs 2006, De Wet, 2010, Pervin & Turner, 1998). Συνεπώς, ο εργασιακός εκφοβισμός που συμβαίνει σε σχολικές μονάδες είναι ένα σύνθετο φαινόμενο (Parsons, 2005) καθώς μπορεί να συμβαίνει είτε προς τους εκπαιδευτικούς είτε από τους εκπαιδευτικούς.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί, πως στον εργασιακό εκφοβισμό που τελείται στα σχολεία εντοπίζεται μια ανισορροπία της εξουσίας μεταξύ του θύτη και του θύματος. Συγκεκριμένα, ο εκφοβισμός συμβαίνει από ανώτερα άτομα προς αδύναμα στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα. Ωστόσο, στην εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να γίνει από μαθητή προς εκπαιδευτικό ή από εργαζόμενο προς τον διευθυντή. Για το λόγο αυτό οι ερευνητές που ασχολήθηκαν με φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού σε σχολικές μονάδες χρησιμοποίησαν τον όρο «παρενόχληση της αντίθεσης» για να δείξουν ότι ένα άτομο με μεγαλύτερη εξουσία όπως ο εκπαιδευτικός βιώνει εκφοβισμό από κάποιον πιο αδύναμο του εργασιακού του περιβάλλοντος, όπως τους μαθητές του (DeSouza, 2011). Αρκετοί ήταν οι ερευνητές που

ασχολήθηκαν με αυτή την ανισορροπία θύτη και θύματος, μαθητή και εκπαιδευτικού. Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί ως άτομα ενήλικα και ισχυρά με ικανότητες διαχείρισης μίας τάξης θεωρείται ότι είναι πιο δύσκολο να δεχτούν βία από μαθητές τους (De Wet, 2010). Παρόλα αυτά σύμφωνα με τους ερευνητές Pervin & Turner (1998) ο εκφοβισμός των εκπαιδευτικών από τους μαθητές και η άσχημη συμπεριφορά τους είναι το ίδιο. Με άλλα λόγια, ορισμένοι εκπαιδευτικοί θεωρούν την κοροϊδία, τα παρατσούκλια και την ανυπακοή με άσχημο λεκτικό τρόπο ως άσχημη συμπεριφορά, ενώ πρόκειται για εκφοβιστικές συμπεριφορές (Hempel-Jorgensen, 2009), την ίδια στιγμή που άλλοι τα θεωρούν εκδηλώσεις εκφοβισμού και παρενόχλησης (Köiv, 2015). Για το λόγο αυτό οι ερευνητές Pervin & ο Turner (1998) τόνισαν πως για να θεωρηθούν αυτές οι καταστάσεις ως εκφοβιστικές προς τον εκπαιδευτικό πρέπει να συμβαίνουν συστηματικά και επαναλαμβανόμενα.

Ο εργασιακός εκφοβισμός που παρατηρείται στις σχολικές μονάδες δεν χαρακτηρίζεται συνήθως από σωματική βία. Αντιθέτως, στόχος του θύτη είναι η άσκηση ψυχολογικής πίεσης μέσω συναισθηματικής βίας (Khoο, 2010). Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός θύτης θα επιτεθεί στο θύμα με πιο κρυφό τρόπο, όπως λεκτικές γελοιοποιήσεις, κριτική του έργου του, αρνητικό σχολιασμό σε βάρος του. Παράλληλα, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που συνήθως εξέχουν στις εκπαιδευτικές μονάδες δέχονται ψυχολογική βία από τους άντρες συναδέλφους τους λόγω της απειλής που αισθάνονται (Khoο, 2010). Η ηθική παρενόχληση που συμβαίνει στις εκπαιδευτικές μονάδες δε διαφέρει στα υπόλοιπα που έχουν ήδη αναφερθεί, όπως στις μορφές και στις αιτίες. Οι επιπτώσεις αυτών των φαινομένων είναι αρνητικές για το σύνολο του εκπαιδευτικού χώρου και όχι μόνο για το ίδιο το άτομο καθώς ο χώρος της εκπαίδευσης συνδέεται με τη διάδοση του πνεύματος και πρέπει να είναι ασφαλής για όλους.

Ωστόσο η εκπαιδευτικές μονάδες είναι μικρές κοινωνίες στις οποίες υπάρχουν τα μέλη τα οποία ανήκουν εκεί, οι εκπαιδευτικοί, ο διευθυντής και οι μαθητές. Αυτοί είναι σε άμεση συνάρτηση με τους γονείς και κατ' επέκταση με ολόκληρη την κοινωνία καθώς ότι συμβαίνει εκεί έχει επιπτώσεις στο σύνολο της κοινωνίας. Λόγω του ότι στις εκπαιδευτικές μονάδες τα μέλη που ανήκουν είναι σε διαφορετική θέση και ασκούν διαφορετική επιρροή οι κατηγορίες στις οποίες διακρίνεται ο εργασιακός εκφοβισμός διαμορφώνονται αντίστοιχα. Συνεπώς, πρέπει να ερευνηθούν οι κατηγορίες ώστε να προκύψουν ασφαλή συμπεράσματα για τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού στις σχολικές μονάδες.

#### 4.2 Κατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού στη σχολική μονάδα

Ο εργασιακός εκφοβισμός στο σχολείο είναι ένα φαινόμενο σύνθετο που εμπλέκει πολλές και διαφορετικές ομάδες ανθρώπων. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να δεχτούν βία από κάποιον συνάδελφό τους που ανήκουν στην ίδια ιεραρχική θέση. Παράλληλα, μπορεί να δεχτούν βία από τον Διευθυντή τους που ανήκει σε ανώτερη ιεραρχικά θέση. Ακόμη, μπορεί να δεχτούν από

κάποιον μαθητή τους που ανήκει σε πιο αδύναμη θέση. Ακόμη μπορεί να δεχτούν βία από γονείς ή από το βοηθητικό εκπαιδευτικό προσωπικό. Όλα αυτά μπορούν να συμβούν και αντίστροφα με τον εκπαιδευτικό να είναι στο ρόλο του θύτη (Delfabbro et al., 2006).

Σύμφωνα με τους ερευνητές Vanderkerckho & Commers (2003), υπάρχουν τρεις κατηγορίες εκφοβισμού προς τους εκπαιδευτικούς που συναντώνται στις εκπαιδευτικές μονάδες. Η πρώτη κατηγορία είναι η από πάνω προς τα κάτω. Συγκεκριμένα σε αυτή την περίπτωση ο εκφοβισμός ξεκινάει από τον διευθυντή-ηγέτη της εκπαιδευτικής μονάδας προς τους εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με τους Vanderkerckho & Commers (2003), αυτή η μορφή συναντάται πιο συχνά στις σχολικές μονάδες καθώς συχνά οι διευθυντές είναι αυταρχικοί και επιθετικοί προς τους εκπαιδευτικούς. Στην περίπτωση αυτή οι σχέσεις και οι αλληλεπιδράσεις της ηγεσίας με τους εκπαιδευτικούς χαρακτηρίζεται ως προβληματική (Blase & Blase, 2002). Η δεύτερη μορφή είναι η οριζόντια που τελείται μεταξύ συναδέλφων εκπαιδευτικών που βρίσκονται στην ίδια ιεραρχικά θέση. Η τρίτη κατηγορία είναι ο εκφοβισμός που γίνεται από κάτω προς τα πάνω. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση αυτή οι εκπαιδευτικοί ασκούν βία προς τον διευθυντή της σχολικής μονάδας. Τέλος, ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνονται αυτά τα φαινόμενα στην εκπαιδευτική μονάδα δε διαφοροποιείται από όσα έχουν ήδη αναφερθεί. Συγκεκριμένα, ο εκφοβισμός στα σχολεία εκδηλώνεται λεκτικά, ψυχολογικά, κοινωνικά και σε μικρότερη συχνότητα σωματικά, διότι τα σχολεία θεωρούνται χώροι πιο εξευγενισμένοι (Khoο, 2010).

Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι στα σχολεία όπου οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι γυναίκες είναι πού πιθανό και εύκολο να βρεθούν στη θέση του θύματος από τον διευθυντή τους ή κάποιον συνάδελφο λόγω των διακρίσεων και των προκαταλήψεων που συνεχίζουν να διαιωρίζονται ακόμη και σήμερα εις βάρος τους. Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό να αναλυθούν και να ερευνηθούν οι αγώνες που έγιναν από την πλευρά των γυναικών για την εξάλειψη αυτών των προκαταλήψεων. Εξίσου σημαντικό είναι να αναφερθούν και τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που επικρατούν από παλιά εις βάρος των γυναικών καθώς όπως αποδεικνύεται το φύλο επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού τόσο σε οργανισμούς όσο και σε εκπαιδευτικές μονάδες. Για το λόγο αυτό πρέπει να ερευνηθούν οι αγώνες των γυναικών για την εξάλειψη των στερεοτύπων που οδήγησαν σε προκαταλήψεις εις βάρος τους οι οποίες διαιωρίζονται μέχρι και σήμερα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>

### 5.1 Ιστορική αναδρομή στους αγώνες των γυναικών για ισότητα

Οι αγώνες για τη γυναικεία ισότητα ξεκίνησαν σε περιοχές που δεν ήταν ανδροκρατούμενες και μάλιστα από άντρες πολύ πριν φτάσουν στην Ευρώπη, οι οποίοι δημιούργησαν ένα νέο κράτος με εντελώς διαφορετικές κοινωνικές δομές (Grown, Gurtra, & Kham, 2003). Το κίνημα των γυναικών για ισότητα στη Ευρώπη ξεκίνησε από τις σκανδιναβικές χώρες πριν από 100 χρόνια. Οι αγώνες έγιναν πιο έντονοι μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο καθώς τότε έγινε κατανοητό το γεγονός ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα πρέπει να είναι ίσα για όλους και σεβαστά από όλους (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005).

Σύμφωνα με την Γεωργιάδου (2007), η Καλλιρόη Παρρέν πριν από 100 περίπου χρόνια, στο άρθρο της «Δυστυχείς Εργάτιδες» είχε αναφέρει πως οι γυναίκες είναι ο πιο επικερδής παράγοντας της βιομηχανίας.

Στο Α΄ Πανελλήνιο Γυναικείο Συνέδριο, το οποίο έγινε το 1921 στο Λύκειο Ελληνίδων με πρόεδρο την Καλλιρόη Παρρέν αποφασίστηκε οι άνδρες και οι γυναίκες να έχουν ίσο ενεργό ρόλο σε εργατικά θέματα (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005). Στα Ελληνικά Συντάγματα, η αρχή για την ισότητα των δύο φύλων έγινε στο Σύνταγμα του 1926. Παράλληλα, μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο, το Μάιο του 1946 αποφασίστηκε η ισότητα στα δύο φύλα να τηρείται στα εργατικά καθήκοντα και στα μισθολογικά θέματα (Σανδάλη, 2001). Μέχρι το 1952 στην Ελλάδα παρόλο που υπήρχε δημοκρατικό πολίτευμα, οι γυναίκες δε συμμετείχαν στα πολιτικά καθώς δεν κατείχαν δικαίωμα ψήφου και σε άλλα κοινωνικά δρώμενα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα σε ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού να καταπατώνται τα θεμελιώδη τους δικαιώματα (Σανδάλη, 2001). Μετά την Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948 και με τις διάφορες συμβάσεις του ΟΗΕ οι γυναίκες κατάφεραν να κερδίσουν την ισότητα σε όλους τους τομείς (Grown, Gurtra, & Kham, 2003). Έπειτα, λόγω του ότι ψηφίστηκε η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ το 1952 η Ελλάδα αναγκάστηκε να υιοθετήσει αυτή την κατεύθυνση και έτσι οι γυναίκες απέκτησαν πολιτικά δικαιώματα (Σανδάλη, 2001). Παράλληλα, δημιουργήθηκαν κανόνες για την προστασία των γυναικών στο εργασιακό τους περιβάλλον προκειμένου να προστατεύονται σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού.

Στη συνέχεια, μέχρι την έναρξη της δικτατορίας στις 21 Απριλίου 1967, οι γυναίκες με έντονους αγώνες επιδίωξαν να εξασφαλίσουν την ισότητα με τους άνδρες σε θέματα που αφορούσαν την εργασία τους. Στόχος τους ήταν οι ίσες εργασιακές σχέσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον προκειμένου να μην συμβαίνουν φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού προς τις ίδιες. Ωστόσο αυτό το κίνημα απέτυχε λόγω των ανώμαλων και δυσμενών κοινωνικοπολιτικών συνθηκών και

της έλλειψης δημοκρατίας που επικρατούσε εκείνη την περίοδο (Γεωργιάδου, 2007). Αυτό άλλαξε με το Σύνταγμα του 1975, στο οποίο αποφασίστηκε και θεσμοθετήθηκε όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτου φύλου να έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες αμοιβές στην εργασία τους (Γεωργιάδου, 2007). Το Σύνταγμα του 1975 αναθεωρήθηκε το 1986 και κατόπιν το 2001 και ισχύει μέχρι και σήμερα με την προσθήκη ότι το κράτος πρέπει να μεριμνά για τις ανισότητες που συμβαίνουν, σε εργασιακά περιβάλλοντα, ιδίως σε βάρος των γυναικών (Γεωργιάδου, 2007).

Η αρχή για την ισότητα των δύο φύλων στην Ελλάδα έγινε με το Σύνταγμα του 1975 και το 1981 με 1989 θεσμοθετήθηκαν νόμοι που είχαν ως στόχο να εξαλειφθούν οι διακρίσεις σε βάρος τους. Παρόλο που το θέμα της ισότητας των δύο φύλων θεωρείται λυμένο, εξακολουθούν μέχρι και σήμερα οι γυναίκες να βιώνουν άσχημες καταστάσεις που οδηγούν σε εκφοβισμό, λόγω προκαταλήψεων στο εργασιακό τους αλλά και ευρύτερα κοινωνικό τους περιβάλλον. Απέχουμε πολύ ακόμη από το τέλος της διαδρομής δεδομένου ότι οι γυναίκες βιώνουν ακόμη και σήμερα διακρίσεις, ανισοκατανομή καθηκόντων και εκφοβισμό στην εργασία τους. Πρέπει να γίνουν σημαντικά βήματα ακόμη προκειμένου η γυναίκα να κατέχει μια απόλυτα ισότιμη θέση στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία ευρύτερα ώστε να μειωθούν και τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού εις βάρος της.

## 5.2 Ισότητα των δύο φύλων

Είναι γνωστό το γεγονός πως όταν αναφερόμαστε στον όρο ισότητα μεταξύ των δύο φύλων εννοούμε την κατάργηση όλων των προκαταλήψεων και των διακρίσεων που διακρίνονται σε βάρος των γυναικών ή των αντρών με σκοπό και τα δύο φύλα να έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις (Backingham-Hatfield, 2002). Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πως το θέμα της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα αναγνωρίζεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως μία από τις πιο θεμελιώδεις αξίες του κοινοτικού δικαίου (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005).

Συγκεκριμένα ο όρος ισότητα περιλαμβάνει την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και αντρών. Παράλληλα περιλαμβάνει την εξάλειψη όλων των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων (Backingham-Hatfield, 2002). Επίσης, σύμφωνα με τις Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, (2005), η έννοια της ισότητας περιλαμβάνει την εξάλειψη της φτώχειας, την ελεύθερη πρόσβαση στην εκπαίδευση και στην υγεία, την ελεύθερη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον. Συγχρόνως, τα δικαιώματα των γυναικών είναι και πρέπει να θεωρούνται ανθρώπινα δικαιώματα.

Είναι παγκοσμίως γνωστό το γεγονός ότι αυτή η διάκριση μεταξύ των δύο φύλων τείνει να εξαλειφθεί σε μεγάλο βαθμό καθώς οι περισσότερες χώρες είναι πολιτισμένες και προσφέρουν ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες για να εκφραστούν, να εργαστούν και να συμμετέχουν στην κοινωνική ζωή αξιοποιώντας έτσι τις όποιες δυνατότητές τους σε όλους τους τομείς της ζωής. Ωστόσο, υπάρχουν και χώρες λιγότερο πολιτισμένες και εξευγενισμένες όπου οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της εργασίας, της έκφρασης της άποψής τους σε σημαντικά κοινωνικά θέματα, της συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων. Οι γυναίκες σε αυτές τις περιοχές δεν έχουν το δικαίωμα να εργάζονται ή σε περιπτώσεις που εργάζονται είναι υποχρεωμένες να δέχονται την όποια παρενοχλητική ή εκφοβιστική συμπεριφορά από άλλους εργαζομένους. Ακόμη και η ενδυμασία τους στις χώρες αυτές πρέπει να είναι σύμφωνη με τους κανόνες της χώρας χωρίς να υπάρχει ελευθερία έκφρασης από την πλευρά των γυναικών. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό το γεγονός ότι δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου άνθρωποι βιώνουν ακόμη και σήμερα φυλετικές διακρίσεις στο εργασιακό τους ή κοινωνικό τους περιβάλλον (Elson, 2002). Οι άνθρωποι αυτοί χρειάζονται τη βοήθεια και τη στήριξη όλων ώστε να ζουν ισότιμα και να μπορούν να απολαμβάνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα που έχουν, όπως την ελεύθερης έκφρασης και της ίσης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο φαινόμενα εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης που οφείλονται σε φυλετικές διακρίσεις θα μειωθούν και θα εξαλειφθούν. Άλλωστε είναι γνωστό πως μόνο μέσω της ισότητας οι άνθρωποι ζουν οργανωμένα, δημιουργικά και αποτελεσματικά με αποτέλεσμα να επιτυγχάνουν τους στόχους τους σε ένα εργασιακό ή κοινωνικό περιβάλλον, καθώς υπάρχει ποικιλία απόψεων και τακτικών προς επίτευξη του κοινού στόχου. Άλλωστε, σύμφωνα με την Γεωργιάδου (2007), καμία διάκριση είτε φυλετική είτε οποιαδήποτε άλλη δεν οδηγεί σε ανάπτυξη, εξέλιξη και βελτίωση. Αντιθέτως φέρει εκφοβιστικές συμπεριφορές και φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης, καταστάσεις που διαταράσσουν την ομαλή λειτουργία του εργασιακού περιβάλλοντος ή της κοινωνίας (Γεωργιάδου, 2007).

Είναι ευρέως γνωστό ότι στην εποχή μας στις αναπτυσσόμενες χώρες η αντίληψη που κυριαρχεί είναι αυτή της ελεύθερης οικονομίας και της ανταγωνιστικής οικονομίας στην αγορά εργασίας (Anand & Sen, 2000). Συνεπώς, σύμφωνα με την Γεωργιάδου (2007), τα ζητήματα της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών αντιμετωπίζονται μέσα από το πρίσμα αυτής της λογικής και πολιτικής. Σήμερα η έννοια της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών αντιλαμβάνεται ως αντιλαμβάνεται κυρίως ως ισότητα στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό λαμβάνονται μέτρα και γίνονται ενέργειες προκειμένου να ενισχυθεί η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την οικονομία (Σανδάλη, 2001). Ο όρος ισότητα χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει βασικές έννοιες που αφορούν επαγγέλματα που ασκούν οι άντρες και οι γυναίκες. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει την ισότητα στις αποδοχές, το ίσο δικαίωμα στη λήψη αποφάσεων σε θέματα που αφορούν την εργασία, στις πιθανότητες ανεργίας αν η εταιρεία θέλει να μειώσει προσωπικό. Με άλλα λόγια οι γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν ίσες αποδοχές με τους άντρες εργαζομένους, να συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων και η γνώμη τους να λαμβάνεται υπόψη και όχι

να υποτιμάται. Ακόμη να μην αποτελεί τον εύκολο στόχο για απόλυση σε περίπτωση μείωσης προσωπικού. Η εφαρμογή όλων των παραπάνω θα έχει ως αποτέλεσμα φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης προς τις γυναίκες εργαζομένους να μειωθούν και μετέπειτα να εξαλειφθούν (Σανδάλη, 2001). Παράλληλα, στις εκπαιδευτικές μονάδες οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως λιγότερο ικανές να διδάξουν σε όλες τις τάξεις. Συχνό είναι το φαινόμενο να μην δίνουν στις γυναίκες μεγάλες τάξεις του δημοτικού με την πρόφαση ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν διδακτικά ή να επιβάλλουν την τάξη σε πιο ατίθασα μεγάλα παιδιά. Επίσης, πολλές φορές δε λαμβάνουν υπόψη στη λήψη αποφάσεων τη γνώμη των γυναικών καθώς υποτιμάται η ικανότητά τους και η άποψή τους για σημαντικά ζητήματα του σχολείου. Παράλληλα, ο διευθυντής που συνήθως είναι άντρας δημιουργεί σε ορισμένες περιπτώσεις φυλετικές διακρίσεις στη σχολική μονάδα υποτιμώντας τις ικανότητες των γυναικών εκπαιδευτικών χρησιμοποιώντας ειρωνικά ή χλευαστικά σχόλια σε βάρος τους. Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αφορούν είτε τον τρόπο εργασίας των γυναικών είτε την εμφάνιση είτε γενικότερα τη συμπεριφορά των γυναικών σε μία σχολική μονάδα. Αυτές οι διακρίσεις οδηγούν σε εκφοβιστικές συμπεριφορές σε βάρος των γυναικών και σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης σε βάρος τους. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό πως οι παλιότερες ριζοσπαστικές και επαναστατικές θέσεις των γυναικών που έγιναν γνωστές με τα κινήματα που αναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο, δε φαίνεται σήμερα να απασχολούν πλατιά τον κόσμο και τις γυναίκες (Anand & Sen, 2000).

Ωστόσο σύμφωνα με την Σανδάλη (2001), η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να θεσπίσει τακτικές οι οποίες θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ενεργή συμμετοχή της στην οικονομία. Συγκεκριμένα, προσπαθεί να συμβάλλει με πολιτικές και νόμους στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα, στην ίση μεταχείρισή της σε όλα τα επαγγέλματα, στη μείωση των απολύσεων των γυναικών ώστε να μην αυξάνεται η ανεργία των γυναικών. Γενικότερα, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ως στόχο μέσα από πολιτικές να ενισχύσει και να θεσπίσει την ενεργή συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση, την υγεία, την πολιτική, τον πολιτισμό, την αγορά εργασίας, την οικονομία, τη λήψη αποφάσεων. Όλα τα παραπάνω θα συντελέσουν στη μείωση και την εξάλειψη φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στα εργασιακά περιβάλλοντα αλλά και στην κοινωνία ευρύτερα (Σανδάλη, 2001). Ωστόσο, παρά τους αγώνες που έχουν γίνει για ισότητα των δύο φύλων και τους νόμους που έχουν θεσπιστεί, τα στερεότυπα συνεχίζουν να διαιωίζονται δημιουργώντας προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών και κατ' επέκταση διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα.

### 5.3 Διακρίσεις δύο φύλων

Κατά το παρελθόν δημιουργήθηκε το κίνημα του φεμινισμού εξαιτίας της έντονης ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων και εξαιτίας των σοβαρών κοινωνικών διακρίσεων που υπήρχαν μεταξύ αντρών και γυναικών (Fraser, 2009). Πρόκειται για μία φιλοσοφική και κοινωνιολογική θεωρία που έχει ως αρχή της την ισότητα των δύο φύλων υποστηρίζοντας τη χειραφέτηση της γυναίκας και την εξίσωσή της με τον άντρα στην κοινωνία, την οικογένεια, το πολιτικό γίνεσθαι και στην εργασία για λόγους ηθικής τάξης (Fraser, 2009).

Οι διακρίσεις ως προς το φύλο στους επαγγελματικούς χώρους και όχι μόνο είναι εμφανείς. Στο χώρο της εκπαίδευσης αν και η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες λίγες από αυτές κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις (Κανταρτζή, 2006). Το να είσαι άντρας ή γυναίκα στις μέρες μας σηματοδοτεί τους διαφορετικούς ρόλους και τη διαφορετική κατανομή εξουσίας στην πολιτική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή (Κανταρτζή, 2006). Τα αγόρια και τα κορίτσια μεγαλώνουν σε μια κοινωνία αναπτύσσοντας διαφορετικές δεξιότητες, στάσεις και αντιλήψεις ώστε μελλοντικά να μπορούν να αναλάβουν διαφορετικούς ρόλους. Αυτό από μόνο του συμβάλλει στη δημιουργία στερεοτύπων μεταξύ τους τα οποία οδηγούν σε προκαταλήψεις και αυτές με τη σειρά τους σε διακρίσεις που διαιωνίζονται μέχρι και σήμερα.

Η διάκριση που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα χωρίζεται σε άμεση και έμμεση. Άμεση είναι η διάκριση που χαρακτηρίζεται από λιγότερο ευνοϊκή συμπεριφορά προς ένα άτομο και συνδέεται εμφανώς με το φύλο. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα άμεσης διάκρισης είναι όταν σε μία αγγελία για θέση εργασίας η εταιρεία ζητάει αποκλειστικά άντρες για τη στελέχωση της θέσης. Αυτή η διάκριση βάζει τις γυναίκες σε μειονοτική θέση καθώς υποκρύπτει ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στη συγκεκριμένη θέση θεωρώντας τις ανίκανες, γεγονός που αποτελεί προκατάληψη εις βάρος τους δεδομένου ότι υπάρχουν γυναίκες που μπορούν να ανταπεξέλθουν σε θέσεις εργασίας που θεωρούνται «αντρικές». Συνεπώς, η προϋπόθεση αυτή αποτελεί διάκριση με βάση το φύλο εκτός αν δικαιολογείται από το νόμο. Έμμεση είναι η διάκριση κατά την οποία ένα ουδέτερο κριτήριο θέτει άτομα του ενός φύλου σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άτομα του άλλου φύλου. Σε αυτή την περίπτωση εξαιρούνται καταστάσεις όπου είναι αναγκαίο να γίνει αυτός ο διαχωρισμός από το νόμο προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος που έχει τεθεί. Ένα παράδειγμα έμμεσης διάκρισης είναι η σύνδεση κάποιων παροχών με κριτήρια όπως η οικογενειακή κατάσταση, η έννοια του «επικεφαλής ή προστάτης της οικογένειας».

Παράλληλα, όταν κάποιος αναφέρεται στην ισότητα των δύο φύλων στην ουσία αναφέρεται στην αναγνώριση από την πολιτεία ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών σε γυναίκες και άντρες



(Offen, 1988). Ωστόσο, ο όρος δεν είναι απόλυτα σωστός δεδομένου ότι δεν μπορεί να υπάρξει απόλυτη ισότητα διότι τα δύο φύλα παρουσιάζουν διαφορές και ιδιαιτερότητες που από τη φύση τους τα διαφοροποιεί με αποτέλεσμα το κάθε φύλο να είναι ικανότερο σε ορισμένες συνθήκες εκ φύσεως (Γεωργιάδου, 2007). Συνεπώς, η λέξη ισότητα θα πρέπει να δώσει τη θέση της στον όρο ισοτιμία που θα έπρεπε να είναι αυτονόητη και όχι να απαιτείται ακόμη και σήμερα με κινήματα και αγώνες. Άλλωστε είναι επιστημονικά αποδεδειγμένο το γεγονός ότι οι άνθρωποι γεννιούνται ίσοι με διαφορετικές όμως δυνατότητες και ικανότητες το κάθε φύλο και άτομο. Για το λόγο αυτό και το κάθε άτομο όσο μεγαλώνει εξελίσσεται διαφορετικά προκειμένου να προσαρμοστεί σε κοινωνικούς κόλπους. Τον όρο ανισότητα τον δημιουργήσαμε εμείς καθώς είναι έννοια τεχνητή. Γι' αυτό πρέπει όλοι μας να συμβάλλουμε στην εξασθένηση αυτού του όρου και να δείξουμε σεβασμό στη διαφορετικότητα του καθενός προκειμένου να εξαλειφθούν προκαταλήψεις και στερεότυπα του παρελθόντος που συμβάλουν στην παρενόχληση λόγω διαφορετικότητας σε ικανότητες και δυνατότητες που οφείλονται είτε σε διαφορετικό φύλο είτε σε διαφορετικό στιδήποτε άλλο έχουν τα άτομα μεταξύ τους (Κεφάλας, 2008). Η κοινωνία για να είναι υγιής, να εξελίσσεται και να αναπτύσσεται ομαλά πρέπει να συμπεριφέρεται και στα δύο φύλα με ισοτιμία, λαμβάνοντας και τα δύο φύλα θέσεις εξουσίας έχοντας τις ελευθερίες και τα δικαιώματά τους κατοχυρωμένα. Οι αντιλήψεις που εξακολουθούν να υποτιμούν τις γυναίκες δημιουργούν προβλήματα στις σχέσεις γυναικών και αντρών επηρεάζοντας αρνητικά τη ψυχολογία των δύο φύλων και τα οδηγεί σε συνεχή αντιπαράθεση και σύγκρουση είτε μέσα στην οικογένεια είτε μέσα στην εργασία. Τα φαινόμενα αυτά δυσχεραίνουν την ομαλή συνεργασία των δύο φύλων στο εργασιακό τους περιβάλλον καθώς αναλώνονται συνεχώς σε συγκρούσεις αντί να συνεργάζονται ομαλά για την επίτευξη των στόχων τους. Όλα αυτά επιφέρουν αρνητικές επιπτώσεις στη ζωή των γυναικών (Σανδάλη, 2001). Συγκεκριμένα αυτές οι συνεχείς συγκρούσεις επιφέρουν:

➤ Προβλήματα στην οικονομική και κοινωνική ζωή

Συγκεκριμένα οι συνεχείς συγκρούσεις μεταξύ των δύο φύλων δυσχεραίνουν την οικονομική ανάπτυξη της κοινωνίας ή της εταιρίας διότι τα μέλη της δεν μπορούν να συνεργαστούν ομαλά για την επίτευξη του στόχου από κοινού δεδομένου ότι δημιουργούνται συνεχώς εντάσεις σε επίπεδο κοινωνίας ή εργασιακού χώρου.

➤ Προβλήματα στην έκφραση της δημιουργικότητας και της προσωπικής επιβεβαίωσης

Οι γυναίκες δεν μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τη δημιουργικότητα τους καθώς έχουν το φόβο ότι η γνώμη τους θα απορριφθεί από συνεργάτες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην επιβεβαιώνονται και συνεπώς να μη δίνουν το εκατό τοις εκατό των ικανοτήτων τους στο εργασιακό τους περιβάλλον και γενικότερα.

- Προσβολή γυναικείας αξιοπρέπειας περιφρόνηση δυνατοτήτων και γυναικείας υπόστασης

Οι γυναίκες βιώνουν συχνά στο εργασιακό τους περιβάλλον και όχι μόνο καταστάσεις όπου προσβάλλεται η αξιοπρέπεια τους όπως ειρωνική στάση από άντρες συναδέλφους, εκφοβισμό από ανώτερους ότι θα απολυθούν αν δε φέρουν εις πέρας την αρμοδιότητα που έχουν αναλάβει. Όλα αυτά υποτιμούν τη γυναικεία τους υπόσταση και τις προσβάλλουν ηθικά.

- Διαμόρφωση χαμηλής αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης

Όλα τα παραπάνω που έχουν ήδη αναφερθεί συμβάλλουν στη μείωση της αυτοεκτίμησης των γυναικών. Νιώθουν ανίκανες στο εργασιακό τους περιβάλλον καθώς συνεχώς επικρίνονται οι ικανότητές τους από άλλους συναδέλφους. Η ψυχολογία τους επηρεάζεται αρνητικά από τις συνεχείς επικρίσεις που δέχονται και χάνουν την πίστη στον εαυτό τους και στις ικανότητές τους. Επίσης, η αυτοπεποίθησή τους εξαφανίζεται καθώς έχουν συνεχώς το φόβο της απόρριψης στην εργασία τους και γενικότερα στο περιβάλλον τους.

- Απουσία αυτοσεβασμού, ψυχολογικές διαταραχές

Η ανισότητα με τους άντρες και οι συνεχείς συγκρούσεις δημιουργούν όπως ήδη αναφέρθηκε καταστάσεις παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών. Αυτή η συνεχής σύγκριση με τους άντρες δημιουργεί στις γυναίκες ανασφάλειες, μειώνει τον αυτοσεβασμό τους και συμβάλλει στην εμφάνιση ψυχολογικών διαταραχών όπως κατάθλιψη και άρνηση να πάνε στην εργασία τους καθώς ξέρουν ότι θα βρεθούν αντιμέτωπες με καταστάσεις που τις προσβάλλουν ηθικά.

Τα παραπάνω που αναφέρθηκαν οδηγούν στην αντίληψη που είχαν οι γυναίκες σχετικά με την εικόνα τους ανά τους αιώνες και η απουσία οποιουδήποτε από αυτά δικαιολογεί την παθητικότητα που δείχνουν οι γυναίκες ακόμη και σήμερα καθώς πιστεύουν ότι δεν αξίζουν κάτι καλύτερο (Paglia, 2008).

Μεταξύ των δύο φύλων υπάρχει διάκριση και ανισότητα τόσο ως προς το είδος των επαγγελματιών όσο και ως προς την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η διάκριση σε βάρος των γυναικών εκδηλώνεται με πολλούς τρόπους. Αρχικά οι γυναίκες ωθούνται στο να επιλέξουν επαγγέλματα «κατάλληλα» για αυτές και μένουν σε κατώτερες ιεραρχικές θέσεις θεωρώντας ότι δεν μπορούν να ανελιχθούν (Κανταρτζής, 2006). Από πολύ μικρή ηλικία η κοινωνία ακόμη και σήμερα περνάει σε αγόρια και κορίτσια στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα επαγγέλματα που μπορεί να κάνει κάθε φύλο. Επίσης, πολλές γυναίκες αναγκάζονται να σταματήσουν την

επαγγελματική τους καριέρα όταν έρχεται το δίλλημα «παιδί ή καριέρα», γεγονός το οποίο βασίζεται στη λανθασμένη προκατάληψη ότι η μητέρα δεν μπορεί να εργάζεται για να μεγαλώνει σωστά το παιδί της (Κανταρτζή, 2006). Αυτή η προκατάληψη δεν υπήρξε ποτέ εις βάρος των ανδρών καθώς θεωρείται δεδομένο ότι υπεύθυνη για την οικογένεια και την ανατροφή του παιδιού είναι εξ ολοκλήρου η γυναίκα (Κανταρτζή, 2006).

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει η πλειονότητα των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες σε όλες σχεδόν τις Ευρωπαϊκές χώρες. Θεωρείται επάγγελμα «γυναικείο» καθώς ταυτίζεται με κοινωνικά στερεότυπα για τις γυναίκες και τους ρόλους τους. Το επάγγελμα της εκπαιδευτικού συνάδει με το ρόλο της γυναίκας ως μητέρα και ως υπεύθυνη για την ανατροφή των παιδιών. Παράλληλα, η διδασκαλία θεωρείται ένα καλό επάγγελμα για γυναίκες και μέτριο για άντρες. Συνεπώς, πρόκειται για στερεοτυπική αντίληψη που προκαλεί στερεότυπα (Αναγνωστοπούλου κ.α., 2004). Για τις γυναίκες λοιπόν το επάγγελμα της δασκάλας θεωρείται κατάλληλο και λόγω ωραρίου καθώς της επιτρέπει να δημιουργήσει και οικογένεια. Αντίληψη εξίσου στερεοτυπική που δημιουργεί διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα (Βασιλού και Παπαγεωργίου, 1992). Παράλληλα, εξαιτίας του χαμηλού κύρους σαν επάγγελμα δεν επιλέγεται από άντρες, αντίληψη που υποτιμά το γυναικείο φύλο καθώς υποβαθμίζονται τα επαγγέλματα στα οποία κυριαρχούν γυναίκες (Shakeshaft, 1998). Πρέπει εδώ βέβαια να αναφερθεί ότι στην Ελλάδα τα ποσοστά των γυναικών στην εκπαίδευση είναι μειωμένα (1960 45%, 1970 47,3%, 1980 47,8%, 1985-6 48%, 1989-90 51%) σε σύγκριση με άλλες χώρες. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί ως συνέπεια της κρατικής παρέμβασης, η οποία καθόριζε τα ποσοστά των ανδρών και γυναικών στις Παιδαγωγικές Ακαδημίες (Ν. 5802/1933, άρθρο 4). Ο συγκεκριμένος νόμος όριζε το εξής : «Ο αριθμός των εγγραφόμενων εις εκάστην ταξίν των παιδαγωγικών ακαδημιών, οριζόμενος υπό του Εκπαιδ. Συμβουλίου, επ' ουδενί λόγω δύναται να υπερβεί τους 40, εξ ων 15 δύνανται να είναι θήλεις» (Αντωνίου, 1996, σ. 134).

Συνεπώς, με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό το γεγονός ότι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις του παρελθόντος εις βάρος των γυναικών εξακολουθούν να διαιωνίζονται και σήμερα δυσχεραίνοντας την επαγγελματική και όχι μόνο ζωή των γυναικών.

Σύμφωνα με τον Borjas (2016) οι διακρίσεις εκφράζονται ως μία προσωπική προκατάληψη κατά την οποία κάποιος εργαζόμενος αποφεύγει να αλληλοεπιδρά και να συνεργάζεται με γυναίκες συναδέλφους του. Τα συγκεκριμένα άτομα αποφεύγουν να εργάζονται σε οργανισμούς όπου εργάζονται και γυναίκες (Σταμούλη, 2021). Για παράδειγμα δύο οργανισμοί παρέχουν θέση εργασίας με τον ίδιο μισθό σε κάποιον άντρα. Στον έναν οργανισμό εργάζονται μόνο άντρες ενώ στον άλλον και γυναίκες. Ένας άντρας που είναι προκατειλημμένος απέναντι στις γυναίκες θα διαλέξει τον πρώτο οργανισμό (Borjas, 2016).

Ωστόσο, σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθούν και οι επιπτώσεις που έχει το ανδρικό φύλο καθώς η εικόνα και ο ρόλος του ισχυρού οδηγεί σε παραπάνω ευθύνες και υποχρεώσεις που

πολλές φορές δεν μπορούν να βγάλουν εις πέρας. Συνεπώς, ο μύθος για κατωτερότητα της γυναίκας γίνεται αιτία να δημιουργηθούν αρκετά σοβαρά προβλήματα (Σανδάλη, 2001) :

- Δυσχεραίνουν οι ανθρώπινες σχέσεις καθώς χαρακτηρίζονται από ανταγωνισμό, επιθετικότητα και εκμετάλλευση.
- Καλλιεργούνται αρνητικά συναισθήματα όπως καχυποψία, επιθετικότητα, βία, προκαταλήψεις, υποκρισία και εχθρότητα.
- Αυξάνεται ο αυταρχισμός και οι κοινωνικές αδικίες διότι τα άτομα μίας κοινωνίας δεν απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και ελευθερίες.
- Δεν αξιοποιούνται οι γυναικείες δυνατότητες με αποτέλεσμα πολλές εταιρίες να μην παράγουν έργο στο μέγιστο που θα μπορούσαν αν αξιοποιούσαν ισότιμα τις δεξιότητες των γυναικών εργαζομένων.
- Ο κόσμος γίνεται ανδροκρατούμενος αφού κάθε έννοια εκδημοκρατισμού και προόδου καταπατάται και διαστρεβλώνεται. Συνεπώς όσο και να έχει εξελιχθεί ο κόσμος τεχνολογικά, πνευματικά έχει μείνει πολύ πίσω. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να φανερώνεται η υποκρισία που εξακολουθεί να υπάρχει στον κόσμο.
- Δυσχεραίνει η οικογενειακή συνοχή καθώς παρεμποδίζεται η ομαλή ανατροφή των παιδιών και η διάπλαση υγιών χαρακτήρων. Σε οικογενειακά πλαίσια που ακόμη και σήμερα είναι φανερό η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων είναι επόμενο να μεταλαμπαδεύονται στα παιδιά τα ίδια στερεότυπα και προκαταλήψεις με αποτέλεσμα το φαινόμενο και οι διακρίσεις να διαιωνίζονται.

Από την άλλη μεριά υπάρχουν και παράγοντες που ευνοούν την ισότητα (Σανδάλη, 2001) όπως:

- Η συμπερίληψη των γυναικών στη βιομηχανική παραγωγή συνέβαλε στην ανεξαρτητοποίησή τους καθώς έπαψαν να ασχολούνται αποκλειστικά και μόνο με την οικογένεια αναπτύσσοντας και επαγγελματική ζωή πέρα από οικογενειακή.
- Η τεχνολογία και ο αυτοματισμός αυξήθηκαν. Τα περισσότερα επαγγέλματα απαιτούν τεχνογνωσία και πνευματική γνώση και όχι αποκλειστικά μυϊκή δύναμη. Οι γυναίκες δεν υστερούν στην τεχνογνωσία και στην γνώση γενικότερα με αποτέλεσμα να είναι πλέον εξίσου ικανές με τους άντρες στα περισσότερα επαγγέλματα.
- Το πνευματικό και μορφωτικό επίπεδο αυξήθηκε και εξελίχθηκε στις γυναίκες με αποτέλεσμα την πνευματική τους ωρίμανση.

Ωστόσο τα προβλήματα προκύπτουν αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων εξαιτίας των απαρχαιωμένων αντιλήψεων και προκαταλήψεων που διαιωνίζονται από το παρελθόν εις βάρος των γυναικών και του ρόλου τους στην κοινωνία που θεωρούν τη γυναίκα κατώτερη από τον άντρα και προορισμένη να ασχολείται μόνο με την οικογενειακή ζωή. Παρόλα αυτά η κατάσταση μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο αν ανακατασκευαστεί η κυρίαρχη αντίληψη για τις γυναίκες που είναι ριζωμένη στα μυαλά όχι μόνο των αντρών αλλά και πολλών γυναικών που μεγάλωσαν με τέτοια νοοτροπία. Πρέπει να γίνει ευρέως αποδεκτό το γεγονός ότι τα δύο φύλα έχουν μεταξύ τους εκ φύσεως διαφορές καθώς όλοι οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί. Αυτές οι διαφορές όμως δεν πρέπει να συμβάλουν στην δημιουργία ανισοτήτων που με τη σειρά τους συμβάλουν στη δημιουργία φαινομένων παρενόχλησης και εκφοβισμού. Αντιθέτως όλα τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου είναι απαραίτητο να διακατέχονται από αξίες ισότητας και να απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και ελευθερίες στο εργασιακό τους περιβάλλον και γενικότερα στην κοινωνία. Ωστόσο, οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα δεν περιορίζονται μόνο στην επαγγελματική ζωή αλλά διαιωνίζονται γενικότερα στην κοινωνική ζωή των ατόμων. Για το λόγο αυτό πρέπει να διερευνηθούν και να αναλυθούν σε βάθος προκειμένου να αποσαφηνιστεί καλύτερα ο εργασιακός εκφοβισμός αφού πηγή της εμφάνισής του είναι οι διακρίσεις που επικρατούν σε πολλούς τομείς ανάμεσα στα δύο φύλα.

#### 5.4 Κατηγορίες διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων

Αν και είναι γνωστό το γεγονός ότι έχει υπάρξει μεγάλη πρόοδος σε ό,τι αφορά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών παρόλα αυτά υπάρχουν χώρες όπου οι γυναίκες εξακολουθούν να μην απολαμβάνουν τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματά τους. Η κατάσταση σε αυτές τις χώρες εξακολουθεί να παραμένει δύσκολη και τραγική για τις γυναίκες που ζουν εκεί καθώς δεν έχουν πολύ βασικά δικαιώματα όπως της ελεύθερης έκφρασης, της εργασίας, της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και της ενεργής συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας και της οικονομίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες αυτές να βιώνουν καταστάσεις εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στην εργασία τους ή στην κοινωνία τους γενικότερα δεδομένου ότι υποτιμώνται από τους άντρες. Υπάρχει ένα σύνολο διεθνών πράξεων και συμφωνιών που αποβλέπουν στο συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Βλαστός, 1988).

Είναι αντιληπτό ότι η ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στο χώρο εργασίας οδηγεί αυτόματα στην αντιστάθμιση του μειονεκτήματος των γυναικών σε ό,τι είναι σχετικό με την πρόσβαση και την ενεργή συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, για την αγορά

εργασίας η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών συνεπάγεται ίση και δίκαιη κατανομή των θέσεων ανάμεσα σε αυτούς (Βλαστός, 1988). Με άλλα λόγια είτε πρόκειται για μητέρα εργαζόμενη είτε για πατέρα εργαζόμενο τα δικαιώματα είναι ίδια σχετικά με τις άδειες που μπορούν να πάρουν προκειμένου να περιθάλψουν το παιδί τους (Welle & Heilman). Ωστόσο αυτό πολλές φορές δε συμβαίνει στην πράξη. Συγκεκριμένα γυναίκες οι οποίες είναι μητέρες είναι δύσκολο σε ορισμένες περιπτώσεις να βρουν δουλειά ή η θέση που τους δίνουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι κατώτερη των δυνατοτήτων τους για το λόγο ότι μπορεί να λείπει συχνά. Σε άλλες περιπτώσεις δεν της επιτρέπουν να πάρει άδεια τέκνου ή άδεια ανατροφής τέκνου, όπως στην περίπτωση της αναπληρώτριας εκπαιδευτικού. Παρόλα αυτά τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να συνδυάζουν την επαγγελματική τους με την προσωπική τους ζωή. Συνεπώς, είναι απαραίτητο να προστατεύονται από το νόμο και να μπορούν να ασκήσουν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα συνδυάζοντας και την προσωπική τους ζωή (Βλαστός, 1988).

Με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η ισότιμη συμμετοχή και των γυναικών και των αντρών στην αγορά εργασίας αλλά και στην οικογενειακή ζωή αποτελεί πλεονέκτημα και για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο στοιχείο για την εξέλιξη της κοινωνίας καθώς η μητρότητα, η πατρότητα αποτελούν κοινωνικές αξίες που πρέπει να προστατεύονται από την κοινωνία και το κράτος.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως μια σημαντική διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα είναι η διάκριση που γίνεται στο μισθό. Οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ γυναικών και αντρών επηρεάζουν τη θέση της γυναίκα στην κοινωνία γενικότερα (Σταμούλη, 2021). Συγκεκριμένα, οι χαμηλοί μισθοί των γυναικών έχουν ως αποτέλεσμα να νιώθουν ανασφάλεια και να στρέφονται προς τους άντρες τους δεδομένου ότι αισθάνονται εξαρτημένες από αυτούς. Έτσι, οι άντρες νιώθουν πιο ισχυροί και ικανοί γεγονός που μπορεί με τη σειρά του να οδηγήσει σε ενδοοικογενειακή βία. Παράλληλα, γυναίκες που μεγαλώνουν μόνες τους το παιδί τους αναγκάζονται να ζουν σε φτωχότερες συνθήκες (Witkowska, 2013).

Οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων έχουν απασχολήσει πολλούς ερευνητές. Κάποιες μορφές διακρίσεων που συναντάμε στην αγορά εργασίας είναι οι εξής (McConnell and Brue, 1986; Kot, 1999):

- Μισθολογική διάκριση κατά την οποία άντρες και γυναίκες που κατέχουν την ίδια θέση σε ένα εργασιακό περιβάλλον αλλά αμείβονται διαφορετικά υποβιβάζοντας τη γυναικεία εργασία.
- Διάκριση σχετική με την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο. Οι γυναίκες δύσκολα προσλαμβάνονται από έναν οργανισμό, αλλά θα είναι οι πρώτες που θα απολυθούν αν καταστεί ανάγκη μείωσης του προσωπικού.

- Ο επαγγελματικό διαχωρισμός όπου γίνεται καταμερισμός των καθηκόντων των δύο φύλων ώστε να υπάρχουν δύο διαφορετικά εργατικά δυναμικά (Marshall, 1998).
- Ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός όταν η εκπαίδευση δεν δίνεται το ίδιο και στα δύο φύλα (McConnell and Brue, 1986).

Οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων οδηγούν σε διαχωρισμό αρκετών επαγγελματιών με βάση το φύλο. Ο διαχωρισμός αυτός οφείλεται σε στερεότυπα και βιολογικές διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα. Συγκεκριμένα, υπάρχει η λανθασμένη πεποίθηση ότι αυτές οι βιολογικές διαφορές επηρεάζουν τον χαρακτήρα, την προσωπικότητα και τις δεξιότητες του κάθε ατόμου ανάλογα με το φύλο του. Για παράδειγμα, οι άντρες παρουσιάζονται ως πιο ισχυροί και δυναμικοί και οι γυναίκες ως το αδύναμο φύλο, στερεότυπο που οδηγεί σε προκατάληψη και διάκριση. Η αντίληψη αυτή στερεί από τις γυναίκες ορισμένες θέσεις εργασίας (Witkowska, 2013).

Σύμφωνα με τον Βλαστό (1988), υπάρχουν κάποια θέματα σχετικά με τις διακρίσεις μεταξύ αντρών και γυναικών, τα οποία πρέπει να αναφερθούν. Αρχικά, μέσα από κάποια νομικά συστήματα έπρεπε να αναγνωριστούν στους άντρες που εργάζονται δικαιώματα προκειμένου να συμμετέχουν περισσότερο ενεργά στην οικογενειακή ζωή ώστε να υπάρξει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Παράλληλα, έπρεπε να αναγνωριστεί το δικαίωμα της άδειας πατρότητας ώστε σε περίπτωση που γινότουσαν πατεράδες να μπορούν να πάρουν άδεια μαζί με τη μητέρα ανεξαρτήτως της άδειας της μητέρας. Επίσης, ήταν απαραίτητο να παρθούν μέτρα που θα έθεταν σε ισορροπία τη σχέση γυναικών και αντρών σχετικά με την παροχή φροντίδας τέκνων ηλικιωμένων και γενικότερα ατόμων που εξαρτώνται από αυτούς. Έτσι θα μπορούσαν και οι άνδρες να παρέχουν φροντίδα σε άτομα που εξαρτώνται από αυτούς. Συνεπώς γίνεται αντιληπτό ότι και οι άντρες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα με τις γυναίκες σχετικά με την οικογενειακή ζωή προκειμένου και αυτοί να μπορούν να παρέχουν τη στήριξη και τη βοήθειά τους στα παιδιά τους και σε άλλα εξαρτώμενα από αυτούς άτομα που χρήζουν βοήθειας. Όλα τα παραπάνω θα συνέβαλαν και στην ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα, με αυτόν τον τρόπο και τα δύο φύλα θα μπορούσαν να συνδυάσουν την οικογενειακή τους ζωή με την εργασιακή τους και έτσι δε θα υπήρχαν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως στην Ελλάδα όπως και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες έχουν θεσπιστεί νόμοι ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των γυναικών και να υπάρχει ισότητα με τους άντρες. Συγκεκριμένα έχουν θεσπιστεί νόμοι που θέτουν σε ισορροπία και ισότητα τα δύο φύλα και τις μεταξύ τους σχέσεις μέσα στην οικογένεια, στην εργασία και γενικότερα στην κοινωνία. Παρόλη τη νομοθεσία που υπάρχει για την προστασία της γυναίκας στην εργασία, την οικογένεια και την κοινωνία δεν είναι λίγα τα περιστατικά παρενόχλησης ή

εκφοβισμού σε βάρος της είτε στο εργασιακό της περιβάλλον είτε στην οικογένειά της, μέσω της ενδοοικογενειακής βίας που όλο και αυξάνεται στις μέρες μας, είτε γενικότερα στην κοινωνία την οποία ζει. Τα τελευταία χρόνια ιδίως παρατηρείται μια αύξηση τέτοιων φαινομένων και μια θλιβερή στροφή προς την πατριαρχία και σε οικογενειακό αλλά και σε εργασιακό περιβάλλον. Δεν είναι λίγα τα περιστατικά βίας σε βάρος των γυναικών και στο εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και στο οικογενειακό τους. Παρόλα αυτά στόχος όλων των νόμων που έχουν θεσπιστεί έχουν ως σκοπό την προστασία των γυναικών και τη μείωση των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα καθώς είναι ευρέως γνωστό το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες κατέχουν την ίδια θέση στην κοινωνία. Συνεπώς θα πρέπει να έχουν ίση αντιμετώπιση με τους άντρες στην εργασία, την οικογένεια και γενικότερα στην κοινωνία.

Τα ίσα δικαιώματα στο οικογενειακό πλαίσιο αποτέλεσε την αρχή της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα καθώς ήταν αυτά που θεσπίστηκαν σε πρώτο στάδιο και προσαρμόστηκαν στα νέα δεδομένα και στον σύγχρονο τρόπο ζωής των αντρών και των γυναικών. Σχετικά με γρήγορους ρυθμούς το μοντέλο της πατριαρχικής οικογένειας εξασθένησε και έδωσε τη θέση του στο μοντέλο της σύγχρονης οικογένειας στην οποία κυριαρχεί η ισότητα και η γυναίκα μπορεί να κάνει ότι και ο άντρας όπως το να εργαστεί, να συμμετέχει στα πολιτικά, να εκφράζει ελεύθερα την άποψή της σε θέματα κοινωνικά. Παράλληλα, ο αναχρονιστικός θεσμός της προίκας εξαλείφθηκε. Η γυναίκα πλέον μπορούσε να διατηρήσει το επίθετό της, να εργαστεί και να εκφραστεί ελεύθερα. Επίσης, η ανατροφή των παιδιών δεν ήταν πλέον αποκλειστικά δική της υπόθεση διότι γινόταν από κοινού με τον άντρα χωρίς να υπάρχει καμία διάκριση πλέον μεταξύ των δύο φύλων (Γεωργιάδου, 2007).

Στο εργασιακό περιβάλλον οι αλλαγές έγιναν με πιο αργούς ρυθμούς. Οι αλλαγές αυτές ξεκίνησαν από το δημόσιο τομέα εργασίας καθώς οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε διαγωνισμούς του δημοσίου διεκδικώντας κάποιο διορισμό σε μία θέση εργασίας του δημοσίου. Παράλληλα οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να κατέχουν εργασιακά ακόμη και θέση εξουσίας. Επίσης, εργαζόμενες γυναίκες που ήταν σε εγκυμοσύνη προστατεύονταν περισσότερο καθώς δεν τις απέλυαν ούτε η εγκυμοσύνη τους αποτελούσε ανασταλτικό παράγοντα σε μία ενδεχόμενη πρόσληψη (Βλαστός, 1988). Η μητρότητα άρχισε να προστατεύεται με κάθε τρόπο πλέον στο εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενες μητέρες απέκτησαν το δικαίωμα γονικής άδειας και άδειας ασθένειας τέκνου προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους και να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή. Επίσης, οι γυναίκες εργάζονται κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με τους άντρες έχοντας πλέον ίσα δικαιώματα με αυτούς και αμείβονται το ίδιο με αυτούς σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας (Κεφάλας, 2008). Παράλληλα, σταδιακά απέκτησαν το δικαίωμα στην ασφάλιση και λαμβάνουν επιδόματα τέκνων και γάμου (Αναστασάκη n.d). Αναφορικά με τον αγροτικό τομέα όπου απασχολούνται πολλές γυναίκες, οι εργαζόμενες σε αυτόν τον χώρο, έχουν το δικαίωμα συνταξιοδότησης και μπορούν να είναι μέλη συνεταιριστικών οργανώσεων. Όλες οι



εργαζόμενες γυναίκες στον αγροτικό τομέα αντιμετωπίζονται πλέον ισάξια με τους άντρες αγρότες έχοντας το δικαίωμα να απολαμβάνουν όλα τα δικαιώματα μητρότητας που υπάρχουν στον αγροτικό τομέα. Αναφορικά με την εκπαίδευση η γυναίκες εκπαιδευτικοί μπορούν να εργαστούν σε εκπαιδευτικές μονάδες και μάλιστα είναι αυτές που απαρτίζουν τα σημερινά Ελληνικά σχολεία. Ακόμη έχουν το δικαίωμα διορισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες. Η ανισότητα όμως που εξακολουθεί να υπάρχει σε περίπτωση εγκυμοσύνης είναι ότι η μόνιμη διορισμένη εκπαιδευτικός μπορεί να λάβει μεγαλύτερη άδεια σε διάρκεια για την ανατροφή του παιδιού της και κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης σε σχέση με την αναπληρώτρια εκπαιδευτικό η οποία μπορεί να πάρει μια πολύ μικρή άδεια κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά. Ωστόσο, απολαμβάνει όλα τα άλλα δικαιώματα που κατέχουν και οι άντρες εκπαιδευτικοί.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ο τομέας της ασφάλισης ο οποίος είναι και ο σημαντικότερος στην εξίσωση των δύο φύλων. Όλες οι γυναίκες πλέον έχουν ίσα δικαιώματα στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και είναι ασφαλισμένες ακόμη και εάν είναι άνεργες. Αυτό ισχύει και για το δημόσιο, ιδιωτικό και αγροτικό χώρο εργασίας στον οποίο μπορεί να εργάζεται ή να εργαζόταν στο παρελθόν. Παράλληλα ιδιαίτερα σημαντικό γεγονός ήταν και η δημιουργία κέντρων τεχνητής γονιμοποίησης για γυναίκες που δεν μπορούν να γονιμοποιήσουν. Συγκεκριμένα με αυτόν τον τρόπο δόθηκε το δικαίωμα της μητρότητας σε όλες τις γυναίκες που επιθυμούν να γίνουν μητέρες και δεν μπορούν. Συνεπώς, τα δικαιώματα που απέκτησαν οι γυναίκες αναφορικά με την επαγγελματική τους ζωή γίνεται αντιληπτό ότι ήταν απαραίτητα προκειμένου να ζήσουν μια ζωή ελεύθερη και ισότιμη με τους άντρες (Μπουχουρούδη, 2009).

Παράλληλα, αναφορικά με τη βία κατά των γυναικών θεσπίστηκαν νόμοι που καταδικάζουν συμπεριφορές παρενόχλησης και κακοποίησης εις βάρος τους. Συγκεκριμένα διώκονται ποινικά εγκλήματα βιασμών, γεγονός που αποτέλεσε μια τεράστια ηθική δικαίωση για τις γυναίκες. Επίσης, περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο σε βάρος γυναικών καταδικάζονται αν και εφόσον οι γυναίκες τα καταγγείλουν. Το τελευταίο διάστημα ιδίως παρατηρείται ότι οι γυναίκες δε φοβούνται να μιλήσουν για περιστατικά παρενόχλησης εις βάρος τους στο χώρο εργασίας τους και όχι μόνο. Οι ενοχές και ο φόβος που θα ένιωθαν παλιότερα οι γυναίκες σε αντίστοιχες καταστάσεις έδωσαν τη θέση τους στο θάρρος και στη τόλμη να μιλήσουν προκειμένου τέτοια φαινόμενα να εξαλειφθούν εντελώς. Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο το κίνημα “me too”, το οποίο αποτελείται από γυναίκες που βρίσκουν το θάρρος να καταγγείλουν συμπεριφορές κακοποίησης και παρενόχλησης που βίωσαν στον εργασιακό τους χώρο και όχι μόνο. Συγκεκριμένα, πρόκειται για ανεξάρτητο κοινωνικό κίνημα ενάντια στη σεξουαλική κακοποίηση, βία ή και παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής που προαναφέραμε εις βάρος ανήλικων και ενήλικων ατόμων. Το κίνημα αυτό δρα μέσω της προτροπής δημοσιοποίησης τέτοιων περιστατικών. Το κίνημα ξεκίνησε η Αμερικανίδα ακτιβίστρια Τάρανα Μπέρκ το 2006. Η Μπερκ άρχισε να χρησιμοποιεί το “me too” για να βοηθήσει Αφροαμερικανικής καταγωγής γυναίκες οι οποίες είχαν βιώσει κακοποίηση και

παρενόχληση όλων των μορφών προκειμένου να υπερασπιστούν τον εαυτό τους και να διαμαρτυρηθούν δημόσια. Η ίδια μάλιστα η Μπερκ είχε υπάρξει θύμα κακοποίησης για μεγάλο χρονικό διάστημα στη ζωή της. Η έκφραση “me too” που στα ελληνικά σημαίνει «και εγώ επίσης» έγινε το σήμα κατατεθέν του κινήματος. Ονομάστηκε έτσι γιατί ήταν τα λόγια που Μπερκ είχε πει σε ένα κορίτσι 12 ετών που είχε βιώσει κακοποίηση. Έτσι η έκφραση έγινε ευρέως γνωστή με τους υποστηρικτές του κινήματος να υποστηρίζουν ότι εάν όλες οι γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση έγραφαν δημόσια την έκφραση θα αποδεικνυόταν πόσο μεγάλο εξακολουθεί να είναι το πρόβλημα στις μέρες μας που υποτίθεται πως οι γυναίκες έχουν εξισωθεί με τους άντρες σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής. Τέλος, η εμφάνιση αυτού του κινήματος συνέβαλε σημαντικά στην ποινική δίωξη των ατόμων που κακοποίησαν γυναίκες και κατά συνέπεια στη φυλάκισή τους. Συνεπώς γίνεται αντιληπτό ότι οι γυναίκες ακόμη και σήμερα γίνονται εύκολα θύματα παρενόχλησης στην κοινωνία και την εργασία τους. Ωστόσο μέσω της δημοσιοποίησης αυτών των φαινομένων οι γυναίκες αισθάνονται περισσότερη ασφάλεια αφού πλέον αυτές οι συμπεριφορές διώκονται και καταδικάζονται ποινικά. Τέλος, γίνεται κατανοητό ότι οι γυναίκες πρέπει να μιλάνε όταν βιώνουν τέτοιες καταστάσεις προκειμένου να συμβάλλουν στη μείωση και ίσως και εξάλειψή τους. Όταν δέχονται παρενόχληση ή εκφοβισμό στην εργασία τους ή στο οικογενειακό τους περιβάλλον ή οπουδήποτε αλλού πρέπει να το αναφέρουν άμεσα καθώς έχουν κάθε δικαίωμα ελεύθερης και ισάξιας ζωής με τους άντρες. Το δικαίωμα της ηθικής ζωής το κατέχουν όλοι οι άνθρωποι ανεξαιρέτως και κάθε συμπεριφορά ηθικής παρενόχλησης πρέπει να δημοσιοποιείται και να καταδικάζεται. Όλες αυτές οι διακρίσεις που αναφέρθηκαν μεταξύ των δύο φύλων οφείλονται στα στερεότυπα που επικρατούν από παλιά και τα οποία με τη σειρά τους οδήγησαν σε προκαταλήψεις. Οι προκαταλήψεις αυτές συνέβαλαν στην δημιουργία διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Συνεπώς, για την καλύτερη διερεύνησή τους πρέπει να αναλυθούν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που οδηγούν στις διακρίσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω.

## 5.5 Προκαταλήψεις και στερεότυπα

Παρόλο που στις μέρες μας οι γυναίκες έχουν κατακτήσει με αγώνες τα θεμελιώδη δικαιώματά τους οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα συνεχίζουν να διαιωνίζονται εις βάρος τους σε μεγάλο βαθμό στον χώρο εργασίας τους και όχι μόνο. Τα στερεότυπα ορίζονται ως τυποποιημένες αντιλήψεις που έχουν κάποιοι άνθρωποι και διαιωνίζουν σχετικά με το φύλο, τη θέση εργασίας, την κοινωνική θέση και άλλα.

Σύμφωνα με την Τσαούση (2006), παραδείγματα στερεότυπων είναι τα εξής:

- ❖ Οι γυναίκες είναι φλύαρες
- ❖ Οι γυναίκες δεν είναι καλοί οδηγοί
- ❖ Οι γυναίκες δεν μπορούν να εργαστούν σε δύσκολα εργασιακά περιβάλλοντα
- ❖ Οι άντρες είναι εγωιστές
- ❖ Οι άντρες δεν είναι τρυφεροί
- ❖ Οι άντρες δεν μπορούν να ασχοληθούν με τα οικοκυρικά
- ❖ Οι γυναίκες δεν μπορούν να διαπρέψουν στις επιστήμες
- ❖ Οι γυναίκες δεν μπορούν να επιβληθούν σε θέσεις εξουσίας
- ❖ Οι άντρες δεν μπορούν να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών
- ❖ Οι γυναίκες δεν μπορούν να πάρουν σοβαρές αποφάσεις για εργασιακά θέματα

Όπως γίνεται εμφανές τα στερεότυπα εκφράζουν κάτι πολύ γενικευμένο που είναι ανακριβές και βασίζεται σε αυθαίρετες απόψεις χωρίς να είναι επιστημονικά αποδεδειγμένο αυτό που υποστηρίζει. Συγκεκριμένα μια κοινωνική ομάδα μπορεί να παρουσιάζει κάποια αδυναμία ή κάποια διαφοροποίηση. Έτσι τα μέλη της στοχοποιούνται και δημιουργούνται εις βάρος τους αντιλήψεις που είναι εικασίες χωρίς καμία ουσιαστική βάση. Συνεπώς δέχονται αντίστοιχη συμπεριφορά που τους προσβάλλει καθώς όλοι είναι επηρεασμένοι από τα στερεότυπα που επικρατούν εις βάρος τους (Badehnausen & Richeson, 2010). Αυτά τα στερεότυπα οδηγούν στη δημιουργία προκαταλήψεων. Ως προκατάληψη ορίζεται οποιαδήποτε αρνητική συμπεριφορά εις βάρος αυτών των ατόμων (Τσαούση, 2006). Και τα στερεότυπα όπως και οι προκαταλήψεις είναι αβάσιμες απόψεις ατόμων για άλλα άτομα τα οποία δεν γνωρίζουν προσωπικά και αυθαίρετα βγάζουν κάποια συμπεράσματα εις βάρος τους απλά και μόνο επειδή ανήκουν στη συγκεκριμένη ομάδα (Badehnausen & Richeson, 2010). Συνεπώς γίνεται κατανοητό ότι οι προκαταλήψεις βασίζονται σε στερεότυπα και σε μεροληπτικές και αβάσιμες εικασίες αναφορικά με μία ομάδα (Τσαούση, 2006).

Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις εξακολουθούν δυστυχώς να κυριαρχούν στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα παρά τους αγώνες που έχουν γίνει από την πλευρά των γυναικών (Tropp, 2003). Η ισότητα των δύο φύλων στην επαγγελματική ζωή έχει θεσμοθετηθεί, όμως είναι γνωστό ότι οι γυναίκες ακόμη και σήμερα δεν απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους άντρες και πολλές φορές η συμπεριφορά που δέχονται είναι προσβλητική. Η θέση της γυναίκας στην επαγγελματική ζωή σήμερα χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και αδιέξοδα διότι οι νόμοι που έχουν θεσπιστεί δε συμβάλουν στην ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας (Tropp, 2003). Άλλωστε είναι γνωστό πως το ζήτημα της ίσης αμοιβής και μεταχείρισης που αφορούν τις εργαζόμενες γυναίκες αποτελούν ένα πολύ μικρό μέρος στο σύνολο του Εργατικού Δικαίου σαν να αφορά μια μικρή κατηγορία

εργαζομένων (Channar, Abassi, & Ujan, 2011). Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο αντιμετωπίζονται με επιφυλακτικότητα και προκατάληψη ως προς τις ικανότητές τους και τις γνώσεις τους. Συχνά οι απόψεις τους επικρίνονται για σοβαρά εργασιακά θέματα. Επίσης, δικαιώματα που της δόθηκαν αναφορικά με τη μητρότητα γίνονται η αιτία για δημιουργία επιπλέον προκαταλήψεων (Eagly & Karau, 2002).

Παράλληλα η διάκριση που κατηγοριοποιεί τα επαγγέλματα σε γυναικεία και ανδρικά δημιουργεί επιπλέον προκαταλήψεις και στερεότυπα σε βάρος των γυναικών. Υπάρχουν συγκεκριμένα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται περισσότερες γυναίκες όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα παραϊατρικά επαγγέλματα και η εκπαίδευση. Από την άλλη υπάρχουν και επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται κυρίως άντρες όπως τα κατασκευαστικά επαγγέλματα, της βιομηχανίας και επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με μεταφορές (Channar, Abassi, & Ujan, 2011).

Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας με λιγότερη αυτονομία ενώ οι άντρες κατέχουν θέσεις εξουσίας. Αυτή η διάκριση με βάση το φύλο έγινε για να αποκλειστούν οι γυναίκες από θέσεις εξουσίας και όχι για να μην κατέχουν θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται ως βαριές και ανθυγιεινές. Οι γυναίκες κατείχαν σε μεγάλο βαθμό θέσεις κακοπληρωμένες με δύσκολες συνθήκες οι οποίες ήταν σχετικές με την καθαριότητα καθώς υπήρχε η προκατάληψη ότι σε αυτόν τον τομέα είναι ικανές (Channar, Abassi, & Ujan, 2011). Βέβαια αυτή η συνθήκη στο πέρασμα του χρόνου μειώθηκε και άλλαξε διότι οι γυναίκες μέσα από την εργασία τους απέδειξε ότι είναι περισσότερο ικανή από όσο πίστευαν οι περισσότεροι. Έτσι κατάφερε να ανεξαρτητοποιηθεί οικονομικά αλλά και κοινωνικά. Πλέον συναντάμε γυναίκες που ασχολούνται με τα πολιτικά, κατέχουν θέσεις εξουσίας και είναι άριστες επιχειρηματίες (Eagly & Karau, 2002). Συνεπώς γίνεται αντιληπτό ότι η ανισότητα και η αδικία που υπάρχει εις βάρος των γυναικών δεν είναι αποτέλεσμα πεποιθήσεων ότι δεν μπορεί να τα καταφέρει λόγω χαμηλού μορφωτικού επιπέδου ή χαμηλής επαγγελματικής κατάρτισης. Αντίθετα οι γυναίκες μορφωτικά πολλές φορές υπερέχουν τους άντρες. Συμπερασματικά λοιπόν πρόκειται για στερεότυπα και προκαταλήψεις που υπάρχουν και διαιωνίζονται εις βάρος της λόγω φύλου και όχι λόγω έλλειψης ικανοτήτων (Channar, Abassi, & Ujan, 2011). Τέλος αξίζει να αναφερθεί ότι οι κοινωνίες εξελίσσονται. Η μόρφωση και η εκπαίδευση που παρέχεται πλέον τείνει να εξαλείψει φαινόμενα διακρίσεων και ανισοτήτων. Οι γυναίκες λαμβάνουν πλέον συχνά τον θαυμασμό των αντρών και τα θεσμικά πλαίσια προσπαθούν να τις προστατέψουν όλο και περισσότερο.

Όλα αυτά τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών οδήγησαν τόσα χρόνια στην παγίωση των διακρίσεων που υπάρχουν μέχρι σήμερα. Επίσης, οι διακρίσεις είναι υπεύθυνες για τα περισσότερα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι οι γυναίκες γίνονται συχνότερα θύματα

τέτοιων καταστάσεων. Οι συνέπειες αυτών των καταστάσεων είναι ολέθριες τόσο για το άτομο όσο και για την εργασία του και την κοινωνία γενικότερα. Συνεπώς, είναι επιτακτική ανάγκη να σταματήσουν να διαιωνίζονται προκαταλήψεις και στερεότυπα που εντείνουν τις διακρίσεις μεταξύ αντρών και γυναικών και οδηγούν σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης δεδομένου ότι οι συνέπειες και οι επιπτώσεις τέτοιων φαινομένων δημιουργούν ανεπανόρθωτα προβλήματα τόσο στο θύμα όσο και στην κοινωνία και την οικονομία γενικότερα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

### 6.1 Οι επιπτώσεις του φαινομένου στο θύμα

Τα στερεότυπα όπως ήδη αναφέραμε προκαλούν προκαταλήψεις που είτε σχετίζονται με το διαφορετικό φύλο είτε με οτιδήποτε άλλο. Αυτά τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις με τη σειρά τους προκαλούν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον και όχι μόνο. Τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης που εμφανίζονται σε πολλούς εργασιακούς χώρους έχουν ήδη αναφερθεί και πολλές φορές θύματα είναι οι γυναίκες λόγω των προκαταλήψεων που συνεχίζουν να δικαιωνίζονται εις βάρος της λόγω της διάκρισης των δύο φύλων. Τα φαινόμενα αυτά προκαλούν μια σειρά από αρνητικές επιπτώσεις στο ίδιο το θύμα, στο εργασιακό του περιβάλλον και στην απόδοσή του στην εργασία και στην κοινωνία στην οποία ζει το άτομο. Λόγω της ραγδαία αύξησης αυτών των φαινομένων είναι αναγκαίο να διερευνηθούν και οι επιπτώσεις του φαινομένου, ώστε να καταδειχθούν τα σοβαρά προβλήματα που προκύπτουν από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Η ηθική παρενόχληση έχει πολύ αρνητικές συνέπειες στη ζωή τόσο του θύματος όσο και της οικογένειάς του. Συγκεκριμένα, δημιουργεί στο θύμα άγχος καθώς δε γνωρίζει πως να αποφύγει αυτές τις καταστάσεις στην εργασία του με αποτέλεσμα να βρίσκεται σε πανικό. Ακόμη αισθάνεται μη παραγωγικός καθώς επικρίνονται συνεχώς οι ικανότητές του με αποτέλεσμα να αμφισβητεί και ο ίδιος τις δυνατότητές του. Επίσης, δυσκολεύεται να συνεργαστεί διότι νιώθει ανασφάλεια και φόβο προς τους συνεργάτες του. Το άγχος του σωματοποιείται με αποτέλεσμα να αισθάνεται σωματική δυσφορία και να εμφανίζει διάφορες ψυχολογικές διαταραχές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να οδηγείται σε καταχρήσεις όπως το αλκοόλ και άλλα (Escartin, 2016). Παράλληλα, το θύμα βασανίζεται από αϋπνίες και πολλές φορές εμφανίζει συμπτώματα κατάθλιψης. Πολύ συχνά γίνεται και ο ίδιος επιθετικός προκειμένου να προστατεύσει τον εαυτό του. Αν τα φαινόμενα δε σταματήσουν με τα κατάλληλα μέτρα, το θύμα μπορεί να εμφανίσει πολύ σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα και να χρήζει ψυχιατρικής και ψυχοθεραπευτικής υποστήριξης (Salin, 2003).

Τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης επηρεάζουν το θύμα ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά. Αυτή η κακομεταχείριση καταστρέφει την ψυχική ευεξία του θύματος και γι' αυτό προκαλεί ψυχοπαθολογικές και ψυχοσωματικές διαταραχές (Keashly and Harvey, 2005). Αναφορικά με την ψυχολογία του θύματος, ο θύτης αποσταθεροποιεί με ύπουλο τρόπο το θύμα με αποτέλεσμα το θύμα να χάνει την αυτοπεποίθησή του και την αυτοεκτίμησή του. Διακατέχεται από φόβο, άγχος, ντροπή, ενοχές και θυμό. Χάνει το κίνητρό του για εργασία και

δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί. Αισθάνεται συνεχώς ότι θα απορριφθεί και γι' αυτό διακατέχεται από επιθετική συμπεριφορά έχοντας την τάση να απομονώνεται. Οι εμμονές του τον ωθούν σε παραίτηση, καταθλιπτική διάθεση και έχει τάσεις αυτοκαταστροφής (Τούντας, 2011 και Τσουκαλά, 2007). Παράλληλα, προσβάλλονται η ηθική και αξιοπρέπεια του θύματος διότι νιώθει ότι καταπατάται η ελευθερία του και τα δικαιώματά του. Κατά συνέπεια μειώνονται η επιθυμία του για εργασία και η αποδοτικότητά του. Το θύμα βιώνει μετατραυματικό στρες το οποίο προκύπτει μετά από επαναλαμβανόμενες τραυματικές εμπειρίες. Συνεπώς το άτομο φοβάται να πάει στην εργασία του γιατί ξέρει τι θα βιώσει, θεωρεί πως οποιαδήποτε παρατήρηση είναι επιθετική. Ακόμη αισθάνεται αδύναμος και δυσκολεύεται να ξεπεράσει αυτά που βίωσε ακόμη και αν απομακρυνθεί από τη δουλειά του (Τσουκαλά, 2007). Δεν είναι λίγες οι φορές που το θύμα προκειμένου να το ξεπεράσει χρειάζεται ψυχοθεραπεία (Τούντας, 2011).

Αναφορικά με τη σωματική υγεία του θύματος, το άγχος που βιώνει προκαλεί ψυχοσωματικά προβλήματα καθώς όταν ένα άτομο νιώθει άγχος για μεγάλο χρονικό διάστημα αυτό σωματοποιείται. Συγκεκριμένα, πολλές φορές το θύμα εμφανίζει εξανθήματα, έλκη, διαταραχές στη διατροφή και στον ύπνο του. Ακόμη, παρουσιάζει καρδιαγγειακές παθήσεις και κρίσεις πανικού, δεν μπορεί να συγκεντρωθεί και δεν έχει καλή μνήμη καθώς σκέφτεται συνεχώς αυτό που βιώνει. Επίσης, αισθάνεται μία μόνιμη κόπωση λόγω του ότι δεν κοιμάται καλά. Συχνά τα θύματα καταφεύγουν σε καταχρήσεις όπως αλκοόλ, κάπνισμα και φάρμακα (Τούντας, 2011 και Ege, 2007). Σύμφωνα με τον Ιατρό Εργασίας Δρίβα η αποδοτικότητα του θύματος μπορεί να μειωθεί ως 80%.

Το θύμα, επίσης, βιώνει και προβλήματα ως προς την κοινωνικότητά του μετά από καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Από έρευνες που έχουν γίνει έχει προκύψει ότι τα άτομα που έχουν βιώσει φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης είναι λιγότερο κοινωνικά και δημοφιλή. Διακατέχονται από μία εσωστρέφεια καθώς φοβούνται να εμπιστευτούν τους άλλους έχοντας την πεποίθηση ότι θα τους κατακρίνουν για οτιδήποτε και δε θα τους αποδεχτούν. Παράλληλα, νιώθουν περιθωριοποιημένα από την υπόλοιπη ομάδα και αδυνατούν να επικοινωνήσουν (Leymann, 1986). Η ανάλυση που έκαναν οι Sancini et al (2013), επιβεβαιώνει τις παραπάνω έρευνες. Συγκεκριμένα, στην ανάλυσή τους υποστηρίζουν ότι τα θύματα δεν πιστεύουν στην έννοια της δικαιοσύνης δεδομένου ότι οι υπόλοιποι τους φέρονται άδικα, γίνονται πιο κυνικοί και δε είναι συναισθηματικά ισορροπημένοι καθώς έχουν εξάρσεις επιθετικότητας για λόγους άμυνας από την ανασφάλειά τους. Ακόμη, έχουν έντονο στρες και χαμηλή αυτοεκτίμηση γεγονός που επηρεάζει τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις. Παράλληλα, δεν αισθάνονται προσωπική ικανοποίηση ούτε αλληλεγγύη από τους συναδέλφους τους. Επίσης, βιώνουν συχνά κρίσεις πανικού και επιθυμούν την απομόνωση καθώς δεν έχουν θετική στάση απέναντι στη ζωή λόγω των βιωμάτων τους.

Σύμφωνα με τον Παναγιωτάκη (2014) τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης εμφανίζουν συχνά προβλήματα υγείας τα οποία εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των θυμάτων. Τα προβλήματα αυτά διακρίνονται σε ψυχοπαθολογικά, ψυχοσωματικά και συμπεριφορικά. Ο βαθμός και η ένταση με την οποία θα εμφανιστούν στον καθένα εξαρτάται από την προσωπικότητα και τον χαρακτήρα του καθενός (Παναγιωτάκη, 2014).

Τα ψυχοπαθολογικά προβλήματα που εμφανίζουν τα θύματα είναι τα εξής:

- Εκδηλώσεις άγχους.
- Απάθεια.
- Αποφυγή αντιδράσεων.
- Προβλήματα συγκέντρωσης.
- Αντιδράσεις φόβου.
- Κατάθλιψη και μελαγχολία.
- Αναβίωση του γεγονότος.
- Υπερδιέγερση.
- Αϋπνία.
- Ανασφάλεια.
- Εμμονές.
- Επιθετικότητα.
- Έντονες αλλαγές στη διάθεση.
- Εφιάλτες και άσχημος ύπνος.
- Αναποφασιστικότητα.
- Μη ανάληψη πρωτοβουλιών.

Τα ψυχοσωματικά προβλήματα που εμφανίζουν τα θύματα είναι τα εξής:

- Άσθμα και προβλήματα αναπνοής.
- Αρτηριακή πίεση.
- Καρδιακή αρρυθμία.
- Στεφανιαία νόσος.
- Ταχυκαρδία.
- Δερματίτιδα.
- Πονοκέφαλοι.
- Τριχόπτωση.
- Μυϊκοί πόνοι.
- Έλλειψη ισορροπίας.



- Ημικρανίες.
- Στομαχικοί πόνοι.
- Έλκος.

Τα συμεριφορικά προβλήματα που εμφανίζουν τα θύματα είναι τα εξής:

- Αυτοπαθητικές και ετεροπαθητικές αντιδράσεις.
- Διαταραχές διατροφής.
- Αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ.
- Αύξηση καπνίσματος.
- Κοινωνική απομόνωση.
- Εσωστρέφεια.
- Κυνικότητα.
- Επιθετικότητα.
- Δυσκολίες στην επικοινωνία με τους άλλους.
- Δυσκολίες στη συνεργασία.
- Σεξουαλικές δυσλειτουργίες.
- Αισθήματα περιθωριοποίησης.

Παρά τις αρνητικές επιπτώσεις που βιώνει το θύμα λόγω του εργασιακού εκφοβισμού η δυσκολία να βρει εργασία και ο φόβος της ανεργίας είναι οι κυριότεροι λόγοι που τον ωθούν στο να μην παραιτηθεί από την εργασία του. Αυτός ο φόβος έχει ως αποτέλεσμα να ανέχεται και να υπομένει τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση με ολέθριες συνέπειες για την ψυχολογία του, όπως ήδη αναφέρθηκαν παραπάνω (Τσιαμά, 2013). Παράλληλα, έχει τον φόβο πως αν απομακρυνθεί από την δουλειά του μπορεί να αποκοπεί γενικότερα από την αγορά εργασίας (Grund, 1995 από Leymann, H. 1996:174). Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει ο εργασιακός εκφοβισμός καταστρέφουν την οργανωσιακή κουλτούρα με αποτέλεσμα το άτομο να χάνει το κίνητρό του και να απομονώνεται καθώς δε βρίσκει ικανοποίηση στην εργασία του (Einarsen, 2000: Zapf et al. 1999 από Akar et al. 2011:181). Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθούν κάποια ευρήματα ερευνών που έχουν γίνει στην Ιρλανδία όπου πραγματοποιήθηκε έρευνα από την οποία προέκυψε ότι το 40% των ερωτηθέντων είχε αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική του υγεία ενώ το 43% είχε προβλήματα στην ψυχική τους υγεία. Το 26% ζήτησε ιατρική βοήθεια και το 92% ζήτησε ψυχιατρική βοήθεια. Επίσης το 20% ξεκίνησε ψυχιατρική αγωγή με χρήση ψυχοφαρμάκων (Di Martino et al.2003). Από άλλες έρευνες που έχουν γίνει προέκυψε ότι η μακροχρόνια σωματική και ψυχική εξασθένηση των θυμάτων τους οδηγεί σε έλλειψη επιθυμίας για εργασία διότι απομονώνονται και δεν αισθάνονται προσωπική ικανοποίηση για την εργασία τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούν την πεποίθηση ότι είναι ανίκανοι για την τέλεση οποιασδήποτε εργασίας

(Hirogoyen, 2013). Άτομο το οποίο βιώνει τέτοιες καταστάσεις είναι επόμενο να μην μπορεί να εργαστεί και κατά συνέπεια να δυσχεραίνει την ομαλή λειτουργία του οργανισμού. Παράλληλα, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι που είναι μάρτυρες τέτοιων καταστάσεων δυσκολεύονται εξίσου να εργαστούν φοβούμενοι πως θα βρεθούν στην ίδια θέση. Έτσι, ταραάζεται η ομαλή λειτουργία του οργανισμού και κατά συνέπεια η αποδοτικότητα και η οικονομία. Συνεπώς, οι επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού δεν είναι εμφανείς μόνο στο θύμα αλλά και στο εργασιακό του περιβάλλον γενικότερα, γεγονός που θα αναλυθεί εκτενώς παρακάτω.

## 6.2 Επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον και στην εργασία

Από τις έρευνες έχει προκύψει ότι τα φαινόμενα της ηθικής παρενόχλησης δεν έχουν αρνητικές επιπτώσεις μόνο στο θύμα αλλά και στο εργασιακό του περιβάλλον είτε πρόκειται για εταιρία είτε για οργανισμό ή εκπαιδευτική μονάδα. Συγκεκριμένα όταν το άτομο βιώνει καταστάσεις εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στην εργασία του είναι επόμενο να μη συνεργάζεται ομαλά με τους συνεργάτες του και να μην είναι οργανωτικός και παραγωγικός λόγω του στρες και του άγχους που βιώνει όπως ήδη έχει αναφερθεί. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα στην οργανωτική και ομαδική αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα του οργανισμού (Serafeimidou & Dimou, 2016). Μία από τις πολλές αρνητικές επιπτώσεις είναι το γεγονός ότι το θύμα επιθυμεί να απουσιάζει από τον εργασιακό του χώρο. Αυτό σε συνδυασμό με την απώλεια κινήτρων, την έλλειψη προσωπικής ικανοποίησης και αφοσίωσης από την εργασία οδηγούν σε μείωση της παραγωγικότητάς τους. Αυτό με τη σειρά του έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας του οργανισμού και την αύξηση των δαπανών προκειμένου να λειτουργήσει σωστά ο οργανισμός (Einarsen and Cooper, 2003). Με άλλα λόγια η παραγωγικότητα και η απόδοση του θύματος μειώνεται σύμφωνα με έρευνες μέχρι και 80% λόγω του εργασιακού εκφοβισμού που βιώνει, ωστόσο ο οργανισμός εξακολουθεί να τον αμείβει στο 100%. Συνεπώς ο οργανισμός ζημιώνεται οικονομικά όταν συμβαίνουν σε αυτόν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης και δε λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψή τους. Σε περίπτωση που το θύμα επιθυμεί να μετακινηθεί σε άλλη θέση οικειοθελώς ο οργανισμός θα πρέπει να εκπαιδεύσει το νέο εργαζόμενο που θα καταλάβει τη θέση του. Αυτό συνεπάγεται περαιτέρω έξοδα για τον οργανισμό προκειμένου να εκπαιδεύσει τον νέο εργαζόμενο για τη στελέχωση της θέσης. Παράλληλα, στον οργανισμό επικρατεί αρνητικό κλίμα λόγω αυτών των φαινομένων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι να μην αποδίδουν στο 100% των δυνατοτήτων τους καθώς καθημερινά γίνονται μάρτυρες άσχημων και προσβλητικών καταστάσεων. Αυτό το γεγονός σε συνδυασμό με τον φόβο που αισθάνονται οι υπόλοιποι εργαζόμενοι μη βρεθούν στη θέση του θύματος ωθούν και τους υπόλοιπους εργαζόμενους να επιθυμούν να παραιτηθούν

από την εργασία τους. Επίσης, όταν αυτά τα γεγονότα μαθαίνονται στην κοινωνία ο συγκεκριμένος οργανισμός θα είναι δύσκολο να βρει νέο προσωπικό καθώς κανείς δε θέλει να εργαστεί σε ένα περιβάλλον όπου γίνονται τέτοια φαινόμενα και κυριαρχεί το αρνητικό κλίμα, το άγχος και ο φόβος (Heames and Harvey, 2006).

Εκτός από την αποδοτικότητα ο εργασιακός εκφοβισμός επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις και στην ποιότητα του έργου που παράγει ο οργανισμός (Κοϊνης και Σαρίδης, 2013). Συγκεκριμένα όταν οι εργαζόμενοι του οργανισμού δεν είναι αποδοτικοί όπως θα έπρεπε δεν μπορούν να τηρήσουν τις προθεσμίες που θέτουν για την εκπλήρωση των στόχων τους. Παράλληλα, αδυνατούν να εξυπηρετήσουν σωστά του ενδιαφερόμενους πολίτες γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να δέχεται πλήγμα η φήμη του οργανισμού. Επίσης, το ηθικό των εργαζομένων πέφτει και χάνουν την εμπιστοσύνη τους προς τη Διοίκηση διότι θεωρούν πως δεν είναι ικανοί να τους προστατέψουν με αποτέλεσμα να επικρατεί ένα κλίμα γενικότερης ανασφάλειας. Ακόμη είναι πιθανό και σύνηθες το θύμα να διαπράττει λάθη κατά την διεκπεραίωση των καθηκόντων του λόγω άγχους και έντονου στρες και ο θύτης να δημιουργεί δολιοφθορές στον οργανισμό. Σε αυτά τα κόστη ανήκουν και τα έξοδα που θα έχει ο οργανισμός σε περίπτωση καταγγελιών και ανίχνευσης αυτών των καταστάσεων (Ferrari, 2004. Heames & Harvey, 2006. Ege, 2007).

Αναφορικά με το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν εργασιακό εκφοβισμό επιθυμούν να απουσιάζουν από την εργασία τους, έχουν γίνει έρευνες. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ιρλανδία προέκυψε ότι το 20% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν πάρει άδεια ασθενείας μετά τον εργασιακό εκφοβισμό που δέχτηκαν (O' Conell et al. 2007). Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στη Μεγάλη Βρετανία έδειξαν πως εξαιτίας του φαινομένου χάνονται κάθε χρόνο από 19 έως 40 εκατομμύρια εργάσιμες ημέρες. Αυτό σε χρήματα μεταφράζεται σε 22\$ δις κόστος (Leymann, 1990b; O' Moore, 2000; Giga et al. 2008). Επίσης, τα θύματα εμφανίζουν χαμηλή συγκέντρωση κατά την εργασία τους με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή τους όπως ήδη έχει αναφερθεί. Παράλληλα σε εργασιακούς χώρους όπου τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης επαναλαμβάνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα παρατηρείται σταδιακή αποδυνάμωση του εργατικού δυναμικού καθώς οι εργαζόμενοι επιθυμούν να παραιτηθούν και ο οργανισμός αδυνατεί να βρει νέο προσωπικό λόγω του πλήγματος που έχει δεχτεί η φήμη του στην κοινωνία (Djurkovic et al. 2008). Συγκριμένα, άτομα ικανά με γνώσεις απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία του οργανισμού αναγκάζονται να παραιτηθούν ακόμη και αν δεν είναι οι ίδιοι θύματα του εργασιακού εκφοβισμού, διότι δεν τους αρέσει να πηγαίνουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου το κλίμα είναι στρεσογόνο και αρνητικό (Lutgen-Sandvik, 2009; Rayner et al, 2002). Το γεγονός αυτό επηρεάζει αρνητικά τον οργανισμό καθώς εργάζεται με μειωμένο προσωπικό (Tehrani, 2005). Τέλος, στα κόστη του οργανισμού συγκαταλέγεται και οι αποζημιώσεις που πρέπει να δώσουν στα θύματα σε περίπτωση τραυματισμού εντός της εργασίας και σε περίπτωση απόλυσης του θύματος ή του θύτη (Heames & Harvey, 2006). Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι τα φαινόμενα ηθικής

παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού δημιουργούν μεγάλα κόστη στον οργανισμό. Ωστόσο σε κάθε χώρο εργασίας οι επιπτώσεις διαφοροποιούνται ανάλογα τα άτομα που εμπλέκονται σε αυτό. Για παράδειγμα, στις σχολικές μονάδες όπου εμπλέκονται δάσκαλοι, μαθητές και γονείς οι επιπτώσεις είναι πολύ σοβαρές καθώς επηρεάζονται και οι μαθητές οι οποίοι αποτελούν το μέλλον της κοινωνίας μας. Συνεπώς, είναι σημαντικό να αναφερθούν εκτενώς οι επιπτώσεις στον εκπαιδευτικό καθώς είναι άμεσα συνδεδεμένες με την παιδεία και την κοινωνία μας.

### 6.3 Επιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στον εκπαιδευτικό

Τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης εντοπίζονται σε μεγάλο βαθμό και στις εκπαιδευτικές μονάδες. Σε αυτούς τους εργασιακούς χώρους ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να γίνεται είτε από μαθητές προς εκπαιδευτικούς είτε από τον διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς και το αντίστροφο. Παράλληλα, φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης παρατηρούνται σε μεγάλο βαθμό και μεταξύ μαθητών, το λεγόμενο bullying, φαινόμενο το οποίο δε θα αναλυθεί περαιτέρω στην παρούσα εργασία. Ωστόσο, ο εργασιακός εκφοβισμός, γνωστός ως mobbing, παρουσιάζει πολλά κοινά στοιχεία με το Bullying καθώς ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται αλλά και οι επιπτώσεις είναι σε μεγάλο βαθμό οι ίδιες. Η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι το mobbing εμφανίζεται στα εργασιακά περιβάλλοντα με αποτέλεσμα οι επιπτώσεις να μην είναι εμφανείς μόνο στο θύμα αλλά και στον εργασιακό χώρο ευρύτερα. Ωστόσο, αναφορικά με τον εργασιακό εκφοβισμό στις εκπαιδευτικές μονάδες τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης είτε από μαθητές προς εκπαιδευτικούς είτε μεταξύ εργαζομένων όλο και πληθαίνουν. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι επιπτώσεις αυτών των φαινομένων να είναι έντονες και να επηρεάζουν την υγεία των εκπαιδευτικών. Επίσης, ταράζεται η ψυχική τους ισορροπία και δέχεται πλήγμα η επαγγελματική τους φήμη και η σταδιοδρομία τους. Όλα αυτά οδηγούν και σε οικονομικά προβλήματα διότι μειώνονται οι οικονομικές τους απολαβές σε περίπτωση που χρειαστεί να παραιτηθούν ή να βγουν σε κάποια άδεια προκειμένου να σταματήσουν να βιώνουν αυτές τις άσχημες καταστάσεις που προκαλούν τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού. Όλες αυτές οι επιπτώσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι που είναι θύματα τέτοιων φαινομένων και συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες (Rigby, 2008).

Συγκεκριμένα, υπάρχουν οι επιπτώσεις που επηρεάζουν την ψυχολογία του θύματος, τη σωματική υγεία τους, την κοινωνικότητά τους και την εργασία τους. Όπως συμβαίνει σε όλα τα επαγγέλματα και έχει ήδη αναφερθεί οι επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού προκαλεί μια σειρά από αρνητικές επιπτώσεις τόσο στο θύμα όσο και στην εργασία του αλλά και στην

κοινωνία. Έτσι ακριβώς συμβαίνει, λοιπόν, και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών (Κουρκούτας, 2008).

Αναφορικά με τις ψυχολογικές επιπτώσεις ο εκπαιδευτικός που είναι θύμα τέτοιων καταστάσεων, αισθάνεται εξουθένωση και μη επιθυμία να εργαστεί. Η διαδικασία της διδασκαλίας είναι μια πολύ σημαντική εργασία δεδομένου ότι αποτελεί λειτούργημα. Οι εκπαιδευτικοί μεταδίδουν γνώση, ηθικές αξίες. Όταν όμως βιώνουν τέτοιες καταστάσεις στο σχολείο που διδάσκουν είναι επόμενο να μην μπορούν να διδάξουν και να μεταδώσουν όλα αυτά που επιθυμούν. Παρουσιάζουν ανία, έλλειψη ενδιαφέροντος και επιθυμίας να παρουσιαστούν στο σχολείο όπου εργάζονται και διδασκαλία μετατρέπεται σε μία επίπονη διαδικασία για αυτούς λόγω της αρνητικής ψυχολογικής κατάστασης στην οποία βρίσκονται. Επίσης, παρουσιάζουν έντονο άγχος, το οποίο τους οδηγεί σε καταθλιπτική διάθεση. Ο εκπαιδευτικός πρέπει στην τάξη να ξεχνάει όλα του τα προβλήματα και να είναι χαρούμενος γεμάτος όρεξη και ενέργεια να μεταδώσει αξίες και γνώσεις στους μαθητές του. Αυτό όμως δε μπορεί να γίνει όταν ο ίδιος διακατέχεται από αρνητικά συναισθήματα. Παράλληλα, αισθάνεται ανασφάλεια, χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, τα οποία είναι εμφανή και στους μαθητές μέσα από την συμπεριφορά του. Όλα αυτά οδηγούν σε αγοραφοβία και σε ένα πλήθος ψυχοσωματικών συμπτωμάτων που έχουν ήδη αναφερθεί παραπάνω (Rigby, 2008· Κουρκούτας, 2008· Μακρή-Μπότσαρη, 2010).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις στη σωματική υγεία των θυμάτων, συχνά παρουσιάζουν αϋπνίες, πονοκεφάλους, κόπωση. Παράλληλα, εμφανίζουν πόνους στο στομάχι και αναπνευστικά προβλήματα. Σε γενικές γραμμές εμφανίζουν όλα τα συμπτώματα τα οποία έχουν ήδη αναφερθεί παραπάνω, σχετικά με τη σωματική υγεία των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού (Rigby, 2008· Κουρκούτας, 2008).

Όσον αφορά τις επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο των εκπαιδευτικών, είναι σύνηθες οι εκπαιδευτικοί που έχουν βιώσει τέτοιες καταστάσεις να επιθυμούν να αλλάξουν εκπαιδευτική μονάδα ή ακόμη και εργασία. Ωστόσο, η αλλαγή σχολικού περιβάλλοντος δεν είναι πάντα εφικτό να συμβεί δεδομένου ότι εξαρτάται από πολλούς παράγοντες το αν θα δοθεί στον εκπαιδευτικό απόσπαση ή μετάθεση σε άλλο σχολείο. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο εκπαιδευτικός αναγκάζεται να πάρει κάποια άδεια, γεγονός που μειώνει τις οικονομικές του απολαβές και τον εξαναγκάζει να βρίσκεται σε μία κατάσταση αεργίας που πολλές φορές επιφέρει πολύ αρνητικές επιπτώσεις ακόμα και σε σύγκριση με την ανεργία. Παράλληλα, όταν ο εκπαιδευτικός δεν μπορεί να μεταφερθεί σε άλλο σχολείο εξαναγκάζεται να βιώνει καθημερινά τον εργασιακό εκφοβισμό και σε κάποιες περιπτώσεις όπου δεν αντέχει ωθείται σε παραίτηση προκειμένου να βρει κάποια άλλη εργασία. Επίσης, δεν μπορεί να αναπτύξει υγιείς κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στο σχολικό περιβάλλον με αποτέλεσμα να γίνεται μοναχικός και

εσωστρεφής. Αυτό έχει ως συνέπεια να απομονώνεται και στην υπόλοιπη κοινωνική του ζωή οδηγώντας τον, αυτή η κατάσταση, σε καταχρήσεις όπως το αλκοόλ (Jankauskiene et al, 2008).

Οι επιπτώσεις που επηρεάζουν την εργασιακή του απόδοση περιλαμβάνουν την εξουθένωση και την ανία προς την εργασία τους. Αυτά τα συναισθήματα έχουν ολέθριες επιπτώσεις και στην διδασκαλία τους. Η άσχημη ψυχολογία είναι εμφανής στους μαθητές και στους γονείς. Ο εκπαιδευτικός δεν μπορεί να προσφέρει στην τάξη το 100% των δυνατοτήτων του. Διακατέχεται από συνεχόμενο άγχος και αρνητισμό, συναισθήματα που δυσχεραίνουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα να μην μπορεί να εκπληρώσει τις μαθησιακές του δραστηριότητες, οδηγώντας τον σε μείωση προσδοκιών από μαθητές και εκπαιδευτικούς. Συνεπώς, δεν αισθάνεται την επιθυμία να δημιουργήσει και να οργανώσει την εκπαιδευτική διαδικασία που απαιτείται κάθε μέρα λόγω την ανίας και της μελαγχολικής του διάθεσης (Ozkilic & Kartal, 2012).

Από όλα τα παραπάνω προκύπτει ότι ο εκπαιδευτικός που βιώνει καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης στον σχολείο όπου διδάσκει δεν μπορεί να παράγει το επιθυμητό έργο κατά την εκπαιδευτική διαδικασία γεγονός που επηρεάζει την παιδεία μας γενικότερα, δεδομένου ότι από τους εκπαιδευτικούς εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό οι επόμενες γενιές και οι ηθικές αξίες που θα τους μεταλαμπαδευτούν από τους εκπαιδευτικούς τους. Συνεπώς, οι επιπτώσεις στην εκπαίδευση και στον εκπαιδευτικό δημιουργούν προβλήματα στις εκπαιδευτικές μονάδες και στην ομαλή λειτουργία τους.

#### 6.4 Επιπτώσεις στις εκπαιδευτικές μονάδες

Όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, οι επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευτικούς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό και η εκπαιδευτική μονάδα στην οποία εκδηλώνονται φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Αρχικά, επηρεάζονται όλα τα μέλη της εκπαιδευτικής μονάδας και η και η σχολική κοινότητα ως σύνολο. Συγκεκριμένα, επηρεάζονται όλοι οι εκπαιδευτικοί, διότι καθημερινά γίνονται μάρτυρες άσχημων καταστάσεων. Παράλληλα, διακατέχονται από τον φόβο ότι θα βρεθούν και οι ίδιοι στη θέση του θύματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα γενικότερο αρνητικό κλίμα και ένα κλίμα ανασφάλειας και μη εμπιστοσύνης. Η ανασφάλεια αυτή υπάρχει και μεταξύ των εκπαιδευτικών αλλά και προς τη διοίκηση και τον διευθυντή, ο οποίος σε πολλές περιπτώσεις αδυνατεί να επιλύσει την κατάσταση. Η κατάσταση αυτή δημιουργεί προβλήματα στη συνεργασία των εκπαιδευτικών και στη διεξαγωγή σχολικών δραστηριοτήτων. Γενικότερα δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα στην ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας διότι οι εκπαιδευτικοί αδυνατούν να συνεργαστούν ομαλά μεταξύ τους αλλά

και με τα υπόλοιπα μέλη που απαρτίζουν τη σχολική μονάδα, όπως μαθητές και γονείς. Παράλληλα, λόγω του εργασιακού εκφοβισμού, οι εκπαιδευτικοί χάνουν τον ενθουσιασμό τους και το μεράκι τους για την εκπαιδευτική διαδικασία. Γεγονός που αντιλαμβάνονται και οι μαθητές δεδομένου ότι το μάθημα δεν γίνεται με ευχάριστο τρόπο από τη μεριά του εκπαιδευτικού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο εκπαιδευτικός να επιθυμεί να απουσιάζει συχνά από το σχολείο όπου εργάζεται, γεγονός το οποίο βλάπτει την γενικότερη ομαλή λειτουργία του σχολείου. Επίσης, όλα αυτά έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην γενικότερη εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. Συγκεκριμένα, το όραμα και ο αρχικός ενθουσιασμός εξαφανίζονται μετά από τέτοια γεγονότα και δίνουν τη θέση τους στην απάθεια, την ανία και την έλλειψη ενδιαφέροντος επιδεινώνοντας με αυτόν τον τρόπο το γενικότερο κλίμα της εκπαιδευτικής μονάδας (DeWet, 2010, Ozkilic & Kartal, 2012).

Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα να δημιουργείται στην εκπαιδευτική μονάδα μία αρνητική ατμόσφαιρα και ένα αντί-δημιουργικό κλίμα, δεδομένου ότι τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού δεν είναι ευχάριστα. Αντιθέτως, δημιουργούν άσχημα συναισθήματα και στο θύμα αλλά και στους μάρτυρες αυτών των καταστάσεων. Αυτό το αρνητικό κλίμα είναι, πολλές φορές, το έναυσμα για την εμφάνιση επιπλέον προβλημάτων στην εκπαιδευτική διαδικασία και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Συγκεκριμένα, οι μαθητές αντιλαμβάνονται το αρνητικό κλίμα που επικρατεί στο σχολείο και την άσχημη ψυχολογική διάθεση του εκπαιδευτικού. Συνεπώς, αυτό έχει αντίκτυπο στις προσδοκίες για τις επιδόσεις των μαθητών. Παράλληλα, δημιουργούνται προβλήματα στην ομαλή εκτέλεση των καθηκόντων της εκπαιδευτικής μονάδας και στον ορθό συντονισμό των εργασιών. Ακόμη, παρεμποδίζεται η επικοινωνία των εκπαιδευτικών μεταξύ τους αλλά και με τους μαθητές τους. Όλα αυτά δυσχεραίνουν την ομαλή λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας (Ozkilic & Kartal, 2012). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως ότι γίνεται στο σχολείο επηρεάζει άμεσα και την κοινωνία δεδομένου ότι στο σχολείο οι μαθητές παίρνουν ηθικές αξίες πέρα από γνώση. Συνεπώς, αν ο εκπαιδευτικός δεν είναι σε θέση να μεταλαμπαδεύσει ηθικές αξίες και ιδανικά αυτομάτως το λειτούργημά του δεν τελείται ορθά και οι γενιές που θα βγουν στην κοινωνία δε θα είναι σωστά προετοιμασμένες με τα απαραίτητα εφόδια για την ομαλή προσαρμογή τους στην κοινωνία (Ozkilic & Kartal, 2012).

## 6.5 Επιπτώσεις στην κοινωνία

Η ηθική παρενόχληση που λαμβάνει χώρα στα εργασιακά περιβάλλοντα επηρεάζει και την κοινωνία επιφέροντας σε αυτήν σοβαρές επιπτώσεις. Συγκεκριμένα, σε κοινωνικό επίπεδο, η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα δεδομένου ότι έχει αρνητικές επιπτώσεις στο σύνολο της κοινωνίας. Αρχικά, οι εργαζόμενοι που είναι θύματα τέτοιων φαινομένων βγαίνουν πρόωρα σε σύνταξη προκειμένου να απαλλαγούν από

την κατάσταση που βιώνουν. Σε διαφορετική κατάσταση αυτοί θα συνέχιζαν να εργάζονται και να παράγουν έργο. Η απόφασή τους να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα αποτελεί μια σημαντική επιβάρυνση για το κοινωνικό σύνολο. Σημαντικό είναι το παράδειγμα της Σουηδίας και της Γερμανίας όπου πολλοί εργαζόμενοι λόγω του εργασιακού εκφοβισμού οδηγήθηκαν στην απόφαση της συνταξιοδότησης. Σύμφωνα με τον Leymann, στη Σουηδία το κόστος για τον οργανισμό για τέτοια φαινόμενα κυμαίνεται από 100.000 μέχρι 300.000 ευρώ ετησίως. Αυτή τους η απόφαση κόστισε πάρα πολύ ακριβά στο κοινωνικό σύνολο (Ege, 2007).

Παράλληλα, σύμφωνα με τον Leymann, σε έρευνα που έγινε το 1992, περίπου το 25% του εργατικού δυναμικού πάνω από την ηλικία των 55 ετών συνταξιοδοτήθηκε νωρίτερα. Το 20% με 40% που βγήκε σε σύνταξη ήταν θύματα φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού. Το κράτος της Σουηδίας για να αντιμετωπίσει αυτά τα φαινόμενα θέσπισε νόμο βάσει του οποίου οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να παρουσιάζουν ένα σχέδιο επαγγελματικής αποκατάστασης στο Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης (Social Insurance Office) σε περίπτωση που ένας υπάλληλος απουσιάζει για λόγο ασθένειας για ένα μήνα ή για έξι φορές μέσα σε δώδεκα μήνες (Leymann, 1996).

Σε άλλες περιπτώσεις ο εργαζόμενος που είναι θύμα τέτοιων φαινομένων επιθυμεί και επιδιώκει να αλλάξει εργασιακό περιβάλλον. Σε περίπτωση που αυτό δεν είναι εφικτό επιδιώκει να λαμβάνει πολύ συχνά άδειες προκειμένου να μην πηγαίνει στο εργασιακό του περιβάλλον. Αυτές οι καταστάσεις επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό και κατά συνέπεια τον φορολογούμενο πολίτη, ο οποίος θα πρέπει να καλύψει τα έξοδα για την εκπαίδευση του νέου εργαζομένου. Παράλληλα, αν η θέση δεν καλυφθεί τα προβλήματα σε κοινωνικό επίπεδο δεν παύουν να υπάρχουν. Επίσης, άλλη μία σημαντική επιβάρυνση σε επίπεδο οικονομίας είναι οι δαπάνες για την περίθαλψη του θύματος ή οι δαπάνες για την ψυχολογική υποστήριξη που θα χρειαστεί ενδεχομένως μετά από τις καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης που θα έχει βιώσει στην εργασία του. Τέλος, η φαρμακευτική θεραπεία που θα χρειαστεί και η ψυχοθεραπεία επιβαρύνουν οικονομικά την κοινωνία (Felson 1992, Hirigoyen 2002, Ferrari 2004).

Ωστόσο, πέρα από το οικονομικό κόστος οι επιπτώσεις για το κοινωνικό σύνολο εντοπίζονται στην ποσότητα και στην ποιότητα του έργου που παράγουν οι οργανισμοί. Συγκεκριμένα, όταν οι οργανισμοί δυσλειτουργούν οι πελάτες-πολίτες δεν θα είναι ικανοποιημένοι από την εξυπηρέτηση. Παράλληλα, όταν η εκπαιδευτική μονάδα δε λειτουργεί ομαλά οι γονείς και οι μαθητές θα το αντιλαμβάνονται. Η εκπαιδευτική διαδικασία δε θα γίνεται σωστά. Αυτό το γεγονός έχει άμεσο αντίκτυπο στην ευρύτερη κοινωνία. Επίσης, η αρνητική ψυχολογία και το δυσάρεστο κλίμα έχουν επιπτώσεις όχι μόνο στην απόδοση των θυμάτων αλλά και των υπόλοιπων εργαζομένων που είναι μάρτυρες αυτών των άσχημων καταστάσεων. Συνεπώς, είναι εμφανές ότι οι αρνητικές επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού εντοπίζονται σε πολλά επίπεδα.



Όλες αυτές οι επιπτώσεις που αναφέρθηκαν στο παρόν κεφάλαιο μπορούν να μειωθούν μόνο αν μειωθεί το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού. Για να γίνει αυτό πρέπει να εφαρμοσθούν συγκεκριμένες στρατηγικές και πολιτικές τόσο από τα ίδια τα άτομα όσο και από τα εργασιακά περιβάλλοντα και την κοινωνία γενικότερα. Συνεπώς, είναι απαραίτητο να ερευνηθούν οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου προκειμένου να μειωθούν και ακόμα και να εξαλειφθούν τέτοια φαινόμενα ή να προληφθούν συγκρούσεις πριν οδηγήσουν σε εκφοβισμό.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>

### 7.1 Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένου

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, τα φαινόμενα της ηθικής παρενόχλησης στα εργασιακά περιβάλλοντα όλο και αυξάνονται. Συνεπώς, είναι απαραίτητο να ληφθούν κάποια μέτρα τόσο σε θεσμικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ατόμου, οργανισμού και κοινωνίας. Τα φαινόμενα αυτά πρέπει να αντιμετωπιστούν σε όλα τα επίπεδα προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια του κάθε εργαζομένου. Συγκεκριμένα, η πρόληψη και η αντιμετώπιση του φαινομένου πρέπει να εφαρμόζεται εκεί ακριβώς που συμβαίνει μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, δηλαδή, στο οποίο λαμβάνει χώρα (Rayner et al. 2002).

Όπως σε κάθε εργασιακό χώρο έτσι και στο σχολείο και σε κάθε οργανισμό είναι απαραίτητο όλοι οι εργαζόμενοι και ο οργανισμός να κατανοήσουν το πόσο σημαντικό και ωφέλιμο είναι να εργάζονται σε ένα υγιές περιβάλλον. Οι αξίες που πρέπει να κυριαρχούν σε ένα τέτοιο περιβάλλον είναι η συνεργασία, η αλληλεγγύη, ο αλληλοσεβασμός και η εκτίμηση. Με αυτόν τον τρόπο όλοι οι εργαζόμενοι και οι εκπαιδευτικοί μίας σχολικής μονάδας πρέπει να επιδιώκουν την καλλιέργεια ενός θετικού κλίματος, το οποίο θα συμβάλλει στην ευημερία των εργαζομένων και στη βελτίωση του αποτελέσματος. Οι εκπαιδευτικοί, είναι απαραίτητο, να ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τις πρακτικές αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων προκειμένου να είναι σωστά προετοιμασμένοι να τα διαχειριστούν. Με αυτόν τον τρόπο θα αποφεύγονται τυχόν δυσλειτουργίες εις βάρος της σχολικής μονάδας και οι μαθητές δε θα επωμίζονται τις αρνητικές συνέπειες αυτών των καταστάσεων. Παράλληλα, έτσι, θα μπορούσαν να διαχειριστούν καλύτερα τέτοιες καταστάσεις σε περίπτωση που ήταν και οι ίδιοι θύματα φαινομένων ηθικής παρενόχλησης. Συνεπώς, προκύπτει ότι η σωστή ενημέρωση είναι η αρχή για την πρόληψη και την αντιμετώπιση αυτών των καταστάσεων στο πλαίσιο των σχολείων και όχι μόνο (Bhatia, 2013). Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι αν στο σχολείο υπάρχει ενημέρωση για φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης και οι μαθητές θα είναι σωστά προετοιμασμένοι για το μέλλον προκειμένου να αποφύγουν τέτοιες καταστάσεις ή και να τις διαχειριστούν σωστά σε περίπτωση που βρεθούν μάρτυρες ή θύματα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους ή και όχι χώρο. Το σχολείο είναι μια βασική πηγή παιδείας και πληροφόρησης. Συνεπώς, πρέπει να παρέχεται σε μαθητές, εκπαιδευτικούς και γονείς πολύπλευρη πληροφόρηση και ενημέρωση για ποικίλα θέματα και κοινωνικά φαινόμενα (Bhatia, 2013).

Εν συνεχεία, σχετικά με τους τρόπους που χρησιμοποιούν τα θύματα για να αντιμετωπίσουν φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης οι στρατηγικές που ακολουθούν διακρίνονται σε δύο κατηγορίες. Συγκεκριμένα, διακρίνονται σε αυτές που εστιάζουν στο συναίσθημα και σε αυτές που εστιάζουν στο πρόβλημα. Οι στρατηγικές οι οποίες εστιάζουν στο συναίσθημα έχουν να κάνουν με τη διαχείριση των συναισθηματικών αντιδράσεων από την πλευρά του θύματος. Το θύμα προσπαθεί να αντιμετωπίσει τον εργασιακό εκφοβισμό είτε μέσω του χιούμορ είτε μέσω της συγχώρεσης (Aquino & Thau, 2009). Από την άλλη πλευρά, οι στρατηγικές που εστιάζουν στο πρόβλημα έχει να κάνει με το πως το θύμα αντιμετωπίζει το πρόβλημα και τον θύτη. Επίσης, στις στρατηγικές αυτές περιλαμβάνεται και το κατά πόσο το θύμα μπορεί να ζητήσει βοήθεια από άλλους συναδέλφους, συγγενείς ή φίλους προκειμένου να αντιμετωπίσει τον εργασιακό εκφοβισμό που δέχεται (Fahie & Devine, 2014).

Οι τρόποι αντιμετώπισης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού έχουν δύο πλευρές. Από τη μία πλευρά είναι η πρόληψη και από την άλλη η διαχείριση των εκδηλώσεων ηθικής παρενόχλησης και εκφοβιστικής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο και όχι μόνο. Ωστόσο, αν και υπάρχει πληθώρα στη βιβλιογραφία για το φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού από τις μελέτες προκύπτει ότι δεν έχει αναλυθεί σε βάθος οι τρόποι με τους οποίους μπορούν να αντιμετωπιστούν αυτά τα φαινόμενα, καθώς επίσης δεν υπάρχουν και σαφείς τρόποι πρόληψης. Με βάση αυτό είναι πολύ δύσκολο να βρει κάποιος έναν οδηγό ή κάποια αναφορά για τον τρόπο διαχείρισης και αντιμετώπισης τέτοιων καταστάσεων. Συγκεκριμένα, δεν υπάρχει συγκεκριμένος τρόπος για να κινηθεί κάποιος ξεκινώντας από τον εννοιολογικό προσδιορισμό και τη συνειδητοποίηση του φαινομένου ώστε να φτάσει στις χρήσιμες πρακτικές που θα τον βοηθούσαν. Συνεπώς, παρόλο που πρόκειται για ένα φαινόμενο σύνθετο και πολύπλοκο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι προτάσεις για τους τρόπους αντιμετώπισης είναι ελλιπείς και αόριστες (Salin, 2009· Saam, 2010).

Ωστόσο, ένας από τους σημαντικότερους τρόπου αποφυγής φαινομένων ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού είναι η πρόληψη. Όπως σε όλες τις καταστάσεις έτσι και σε αυτήν είναι πολύ σημαντικό το φαινόμενο να γίνει γνωστό και αντιληπτό από την πρώτη στιγμή που θα εκδηλωθεί σε έναν εργασιακό χώρο και όχι μόνο. Όταν το συμβάν γίνει γνωστό έγκαιρα έρχεται και η αποδοχή του πιο εύκολα. Η αποδοχή είναι το πιο σημαντικό βήμα προκειμένου να αντιμετωπιστεί η κατάσταση ομαλά. Το θύμα, ωστόσο, φοβάται να αποδεχτεί την κατάσταση πιστεύοντας ότι έτσι θα γίνει μόνιμη. Αυτή η πεποίθηση είναι λάθος γιατί η αποδοχή βοηθάει και στην επίλυση και αντιμετώπιση όλων των προβλημάτων. Συνεπώς, προκύπτει ότι είναι απαραίτητος ο αυτοέλεγχος και η ψυχραιμία προκειμένου να αποφευχθούν σπασμωδικές και επιπόλαιες κινήσεις που θα δυσχεραίνουν το πρόβλημα (Almost, 2006).

Επίσης, στο πλαίσιο της πρόληψης, είναι απαραίτητο σε έναν εργασιακό χώρο να επιλύονται οι όποιες συγκρούσεις και διαφορές προκύπτουν τη στιγμή που λαμβάνουν χώρα. Διαφορετικά

συνεχίζουν να διαιωνίζονται δημιουργώντας τριβές στους εργαζομένους και κατά συνέπεια συμβάλουν σε καταστάσεις εργασιακού εκφοβισμού. Ακόμη, οι στρατηγικές πρόληψης τέτοιων καταστάσεων περιλαμβάνουν τον προσδιορισμό των εμφανών και κρυφών συνεπειών που θα έχει η σύγκρουση ώστε να αποφευχθεί η κλιμάκωση και η διαιώνιση της αντιπαράθεσης. Συγκεκριμένα, αν η αντιπαράθεση συνεχίσει να κλιμακώνεται, είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει σε εκφοβιστικές συμπεριφορές στα πλαίσια της εργασίας. Σύμφωνα με τους Leiter & Maslach (2007), η ήπια αντιμετώπιση των συγκρούσεων είναι πιο σωστή και αποτελεσματική από την ένταση και τη νευρικότητα. Για το λόγο αυτό όλοι οι οργανισμοί και οι εκπαιδευτικές μονάδες είναι απαραίτητο να έχουν ένα διαμεσολαβητή, ο οποίος σε περιπτώσεις συγκρούσεων θα επιδιώκει με δίκαιο και ομαλό τρόπο να επαναφέρει την ισορροπία στο εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να μην εκδηλωθούν φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού.

Ωστόσο, σε περιπτώσεις όπου το φαινόμενο έχει ήδη εκδηλωθεί και έχει γίνει αντιληπτό, ένας τρόπος αντιμετώπισης που μπορεί να φέρει ξανά την ισορροπία και την ηρεμία στον εργασιακό χώρο, είναι μία λύση συνεργατική ανάμεσα στους εμπλεκόμενους στην κατάσταση. Συγκεκριμένα, για να συμβεί αυτό είναι απαραίτητο οι δύο πλευρές να έρθουν σε διάλογο ώστε να κατανοήσουν τις βασικές αξίες και τη λογική με την οποία ενεργεί η κάθε πλευρά. Παράλληλα, είναι απαραίτητο να γίνουν γνωστά τα κίνητρα τα οποία ωθούν τον θύτη στην εκφοβιστική συμπεριφορά. Με αυτόν τον τρόπο η μία πλευρά θα κατανοήσει την άλλη και ίσως έτσι επέλθει η συμφιλίωση (Σαρατσιώτης, 2006). Μέσω αυτής της διαδικασίας με στόχο την επίλυση των συγκρούσεων που θα οδηγούσαν σε φαινόμενα εκφοβισμού οι εμπλεκόμενοι έρχονται σε επαφή με πολλές οπτικές που δημιουργούν το πρόβλημα και με αυτόν τον τρόπο προσεγγίζουν πιθανές λύσεις του προβλήματος. Παράλληλα, τα κίνητρα του θύτη είναι πολύ σημαντικό να διερευνηθούν και να γίνουν γνωστά. Υπάρχει το ενδεχόμενο σε αυτά να υπάρχουν θετικά στοιχεία τα οποία μπορεί να επηρεάσουν θετικά την κατάσταση (Molnar & Lindquist, 1993).

Αναφορικά με την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων οι Keashly και Neuman (2009), προτείνουν έναν συγκεκριμένο τρόπο αναφοράς αυτών των καταστάσεων. Αυτός ο τρόπος αναφοράς περιλαμβάνει άτυπους και άγραφους κανόνες σωστής συμπεριφοράς στα εργασιακά περιβάλλοντα. Παράλληλα, οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η επικοινωνία που διακατέχεται από σεβασμό και κατανόηση συμβάλλει θετικά στη μείωση φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού. Συνεπώς, είναι απαραίτητο όλοι οι οργανισμοί και οι εκπαιδευτικές μονάδες να έχουν μία κουλτούρα στην οποία να κυριαρχεί η επικοινωνία, ο σεβασμός και η δικαιοσύνη.

Οι Rayner & Lewis (2011) υποστηρίζουν ότι οι διοίκηση πρέπει να παρεμβαίνει σε όλες τις συγκρούσεις προκειμένου να κυριαρχεί η ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, πρέπει να εφαρμόζονται πολιτικές στον εργασιακό χώρο που να καταδεικνύουν τον εκφοβισμό ως

κίνδυνο προκειμένου να επιλύονται τα φαινόμενα εκφοβισμού την στιγμή που πρέπει όταν εκδηλώνονται. Οι πολιτικές αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν εκπαίδευση και ενδυνάμωση προκειμένου να γνωρίζουν όλοι τον ρόλο τους και τις ευθύνες τους. Με αυτόν τον τρόπο θα αποφεύγονται διενέξεις και παρεξηγήσεις που θα οδηγούσαν σε φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, οι La Van & Martin (2008), προτείνουν έναν πίνακα που θα χρησιμοποιεί η διοίκηση ώστε να επιλύει καταστάσεις εργασιακού εκφοβισμού. Συγκεκριμένα, σε αυτόν τον πίνακα επισημαίνεται η δυνατότητα χρήσης τόσο τυπικών όσο και άτυπων τακτικών πρόληψης. Οι τακτικές αυτές περιλαμβάνουν συστηματική έρευνα στο πλαίσιο ενός εργασιακού χώρου για περιοχές που έχουν ευάλωτα σημεία. Επίσης, περιλαμβάνονται τρόποι ευαισθητοποίησης των εργαζομένων μέσα από υποσυνείδητα σήματα που δυσκολεύουν την ανοχή σε καταστάσεις εκφοβιστικές.

Ακόμη, οι McCarthy et al. (2002), εστιάζουν την προσοχή τους σε πολιτικές προκειμένου να επιλύσουν το πρόβλημα. Συγκεκριμένα, δεν έχουν ως στόχο να ενοχοποιήσουν τον θύτη αλλά σκοπός τους είναι να επιλυθεί η όποια εκφοβιστική κατάσταση.

Τέλος, σε συνδυασμό με τις πολιτικές αποφυγής περιστατικών εκφοβισμού ιδιαίτερο ρόλο παίζουν η στάση των συναδέλφων και η αντιμετώπιση του θύματος από πλευράς τους. Παράλληλα, η στήριξη και η βοήθεια που παρέχουν στο θύμα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο (D'Crux & Noronha, 2010). Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού οι μάρτυρες δεν υποστηρίζουν το θύμα καθώς φοβούνται μήπως βρεθούν και οι ίδιοι στη θέση του. Αυτό συμβαίνει λόγω φόβου εξαιτίας της δύναμης που πιθανότατα έχει ο θύτης (Leymann, 1996). Πέρα από του γενικούς τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης είναι απαραίτητο το άτομο να λάβει κάποια μέτρα από μόνο του προκειμένου να προλάβει έγκαιρα καταστάσεις εκφοβισμού εις βάρος του αλλά και να διαχειριστεί τέτοια φαινόμενα. Χρειάζεται ψυχική ενδυνάμωση ώστε να αντιμετωπίσει τέτοια φαινόμενα στο εργασιακό του περιβάλλον και στήριξη από την κοινωνία προκειμένου να είναι εφοδιασμένος με τα κατάλληλα εφόδια για την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων τόσο στην εργασία του όσο και στην κοινωνία γενικότερα. Συνεπώς, η μελέτη των στρατηγικών πρόληψης και αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την εξάλειψη του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης.

## 7.2. Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένου σε επίπεδο ατόμου και κοινωνίας

Η ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον όπως έχει ήδη αναφερθεί, είναι ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα το οποίο όλο και αυξάνεται με ραγδαίους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια. Παράλληλα είναι ένα πολύπλευρο φαινόμενο, το οποίο επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Αυτό το γεγονός σε συνδυασμό με το ότι δεν υπάρχουν σαφείς στρατηγικές αντιμετώπισης στη διεθνή βιβλιογραφία το καθιστούν ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα το οποίο είναι δύσκολο να επιλυθεί. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες τεχνικές τόσο σε επίπεδο ατόμου όσο και κοινωνία που μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη και ίσως και στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Αναφορικά με την αντιμετώπιση σε επίπεδο ατόμου σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ύπαρξη ενός διαμεσολαβητή ή ειδικών συμβούλων. Επίσης, σε κάθε εργασιακό χώρο είναι απαραίτητο να υπάρχουν ψυχολόγοι, δικηγόροι, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και γιατροί εργασίας. Αυτοί πρέπει να είναι κατάλληλα καταρτισμένοι ώστε να μπορούν να ελέγχουν το εργασιακό περιβάλλον και να επεμβαίνουν σε τυχόν συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις. Ακόμη, πρέπει να επικοινωνούν με τους εργαζομένους ώστε να επιτυγχάνεται ομαλή συνεργασία. Έτσι θα προλαμβάνονται και θα επιλύονται τυχόν αντιπαραθέσεις που θα οδηγούσαν ίσως σε καταστάσεις εργασιακού εκφοβισμού (Keashly, 1998). Ακόμη και στα σχολεία η ύπαρξη σχολικών ψυχολόγων συμβάλει στην ομαλή λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων. Συγκεκριμένα, μαθητές και εκπαιδευτικοί έχουν τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν με τον σχολικό ψυχολόγο για τυχόν προβλήματα. Αυτό κατά συνέπεια συμβάλει στην αντιμετώπιση των συγκρούσεων.

Το θύμα-εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί στα κατάλληλα άτομα, τα οποία θα το βοηθήσουν. Παράλληλα πρέπει να κρατήσει την αυτοεκτίμησή του προκειμένου να μιλήσει ανοιχτά για το πρόβλημα που αντιμετωπίζει. Επίσης, η βοήθεια του ψυχολόγου είναι απαραίτητη σε περίπτωση που το θύμα φτάσει στην κατάθλιψη (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Η ψυχοθεραπευτική διαδικασία και η συμβουλευτική υποστήριξη βοηθάει το άτομο να ισορροπήσει ξανά συναισθηματικά και να επανενταχθεί στην εργασία του μετά από φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού. Όπως έχει ήδη αναφερθεί τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού τείνουν να εγκαταλείπουν την εργασία τους και να αναζητούν εργασία σε άλλο περιβάλλον. Συνεπώς, η συμβουλευτική υποστήριξη συμβάλει ώστε το άτομο να βρήσει την χαμένη του αυτοπεποίθηση (Tehrani, 2003). Παράλληλα, τα θύματα τα οποία επιλέγουν να στραφούν στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον χρειάζονται συμβουλευτική υποστήριξη προκειμένου να αποφευχθούν παρόμοιες καταστάσεις (Tehrani, 2003).

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να καταγγείλουν περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού τα οποία αντιλαμβάνονται προκειμένου να καταδικάζονται συλλογικά. Παράλληλα, είναι αδιανόητο εν έτη 2023 κάποιος να μην αποδέχεται και σέβεται τη διαφορετικότητα των άλλων. Όλοι είναι

ίσοι στα δικαιώματα και την εργασία. Συνεπώς, πρέπει όλοι να σέβονται τον συνάνθρωπό τους και τη διαφορετικότητά τους. Οι μάρτυρες, λοιπόν, τέτοιων φαινομένων αλλά και τα θύματα δεν πρέπει να σιωπούν. Αντιθέτως, πρέπει να μιλούν και με αποδείξεις να γίνεται η απαραίτητη διαδικασία προκειμένου να αντιμετωπιστεί η κατάσταση.

Ωστόσο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, στη διεθνή βιβλιογραφία δεν υπάρχουν συγκεκριμένες στρατηγικές προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού. Παρόλα αυτά, οι τακτικές με τις οποίες ο καθένας θα αντιμετωπίσει τέτοια φαινόμενα εξαρτάται από την προσωπικότητα και τον χαρακτήρα του. Σύμφωνα με τον Leymann (1986), η αυτοπεποίθηση και η αυτοεκτίμηση διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο το θύμα θα αντιμετωπίσει την κατάσταση καθώς με θετική στάση και πιστεύοντας στον εαυτό του το θύμα μπορεί πιο εύκολα να αποδεχτεί και να λύσει μία κατάσταση εργασιακού εκφοβισμού.

Σύμφωνα με τον Hirigoyen (2012) η αδιαφορία, το χιούμορ και το χαμόγελο συμβάλουν στην αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων. Παράλληλα, το θύμα πρέπει είναι κατάλληλα προετοιμασμένο για να υπερασπιστεί τον εαυτό του κρατώντας σημειώσεις για ό,τι συμβαίνει. Το θύμα πρέπει να συγκρατεί τον εαυτό του ώστε να μην επιτεθεί ούτε να ειρωνευτεί τον θύτη. Είναι απαραίτητο να φαίνεται ασυγκίνητος ώστε να μην ενδώσει στον θύτη, διότι έτσι θα δημιουργηθεί ένας φαύλος κύκλος δράσης – αντίδρασης. Την επιθετικότητα και την ειρωνεία των θυμάτων οι θύτες τα χρησιμοποιούν στη συνέχεια ως άλλοθι για να δικαιολογήσουν τις πράξεις τους υποστηρίζοντας ότι το θύμα ξεκίνησε την επίθεση και αυτοί ανταπέδωσαν. Σε πολλές περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού τα θύματα δεν αντιδρούν από φόβο ότι η κατάσταση θα επιδεινωθεί. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υποφέρουν από ψυχοσωματικά προβλήματα διότι βιώνουν την κατάσταση μόνοι τους. Κατά συνέπεια οδηγούνται σε αγχολυτικά και αντικαταθλιπτικά φάρμακα. Παράλληλα, εγκαταλείπουν την εργασία τους προκειμένου να μη βιώνουν άλλο τα συναισθήματα άγχους και στρες που τους προκαλεί η παρενόχληση που δέχονται (Hirigoyen, 2012).

Ωστόσο, η κατάσταση αυτή μπορεί να σταματήσει αν το θύμα δεχτεί βοήθεια από κάποιον ιεραρχικά ανώτερο του θύτη ή αν καταφέρει να αλλάξει είτε θέση στην εργασία του είτε γενικότερα εργασιακό περιβάλλον. Ο θύτης θεωρεί ότι η συμπεριφορά του είναι σωστή αφού θέλει να είναι ο κυρίαρχος της κατάστασης. Συνεπώς, είναι απαραίτητο το θύμα να αποφύγει οποιαδήποτε σύγκρουση μαζί του που θα πυροδοτήσει την κατάσταση (Hirigoyen, 2012). Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι το κάθε άτομο με βάση τον χαρακτήρα του θα αντιμετωπίσει διαφορετικά μία κατάσταση εργασιακού εκφοβισμού. Για το λόγο αυτό και καθώς δεν υπάρχουν συγκεκριμένες στρατηγικές που να εγγυώνται στο θύμα ότι η κατάσταση θα τελειώσει είναι απαραίτητο να υπάρχουν σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, διαμεσολαβητές, σύμβουλοι διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Οι ψυχολόγοι είναι απαραίτητοι για να παρέχουν υποστήριξη στο θύμα και να βοηθούν και τα δύο μέρη να

κατανοήσουν την κατάσταση και κατά συνέπεια να την επιλύσουν. Παράλληλα, οι διαμεσολαβητές και οι σύμβουλοι ανθρώπινου δυναμικού είναι απαραίτητοι για να διαχειρίζονται και να επιλύουν τυχόν συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις που θα οδηγούσαν σε εκφοβιστικές συμπεριφορές. Συνεπώς, η ύπαρξή τους θα συνέβαλε σε μεγάλο βαθμό στην πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων. Εκτός από τις στρατηγικές που πρέπει να εφαρμόσει το ίδιο το άτομο για να αντιμετωπίσει καταστάσεις εκφοβισμού στον εργασιακό του χώρο, είναι απαραίτητο και ο ίδιος ο οργανισμός να λάβει μια σειρά από μέτρα για να προλάβει συγκρούσεις που θα οδηγούσαν σε καταστάσεις εκφοβισμού. Ακόμη και αν μια σύγκρουση καταλήξει σε εκφοβισμό ο οργανισμός πρέπει να γνωρίζει με ποιον τρόπο θα το διαχειριστεί προκειμένου να συνεχίσει να λειτουργεί ομαλά. Συνεπώς, είναι απαραίτητη η μελέτη των τρόπων πρόληψης από την πλευρά του εργασιακού περιβάλλοντος.

### 7.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένου σε επίπεδο οργανισμού

Πέρα από τις στρατηγικές που ακολουθεί το κάθε άτομο μεμονωμένα σε κάθε εργασιακό περιβάλλον είναι απαραίτητη να δράσει και ο ίδιος ο Οργανισμός. Τι κάθε άτομο με βάση τον χαρακτήρα και την προσωπικότητά του θα αντιμετωπίσει διαφορετικά μια εκφοβιστική συμπεριφορά που βιώνει, όπως έχει ήδη αναφερθεί. Ωστόσο, είναι απαραίτητο και ο Οργανισμός στον οποίο συμβαίνουν φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού να λάβει μια σειρά από στρατηγικές προκειμένου να εξαλειφθούν τέτοια φαινόμενα. Ιδιαίτερα χρήσιμο είναι να υπάρχουν σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα άτομα κατάλληλα καταρτισμένα ώστε να εντοπίζουν έγκαιρα τέτοια φαινόμενα και να μπορούν να συμβάλλουν στην επίλυσή τους προκειμένου να προλαβαίνουν καταστάσεις και τυχόν αντιπαραθέσεις που θα οδηγούσαν σε εκφοβιστικές συμπεριφορές. Με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια δεδομένου ότι θα υπάρχουν στον οργανισμό ιατροί εργασίας και ψυχολόγοι που θα μπορούν να τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τον εκφοβισμό που δέχονται. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το παράδειγμα με το Βέλγιο όπου σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα τοποθετήθηκαν άτομα εμπιστοσύνης τα οποία επιλέχθηκαν με βάση την προσωπικότητά τους προκειμένου να συμβάλουν στην αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων (Hirigoyen, 2002). Συγκεκριμένα, αυτά τα άτομα παρείχαν τη βοήθειά τους σε όσους τη ζητούσαν και τους καθοδηγούσαν σωστά ώστε να επιλύσουν το πρόβλημα που αντιμετώπιζαν στην εργασία τους.

Η Hirigoyen (2002) προτείνει μία στρατηγική πρόληψης και επίλυσης τέτοιων φαινομένων, η οποία αποτελείται από τέσσερα στάδια. Αρχικά σε πρώτο στάδιο όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να



ενημερώνονται και να ευαισθητοποιούνται για θέματα ηθικής παρενόχλησης μέσα από εκπαιδευτικά σεμινάρια που πρέπει να γίνονται μέσα στον Οργανισμό. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούν να εντοπίζουν τέτοιες καταστάσεις και θα γνωρίζουν ποια είναι τα δικαιώματά τους. Στο δεύτερο στάδιο είναι απαραίτητη η επιμόρφωση ατόμων καταρτισμένων όπως ψυχολόγοι, ιατροί εργασίας, διαμεσολαβητές και άλλα άτομα εμπιστοσύνης. Στο τρίτο στάδιο είναι ιδιαίτερα χρήσιμο να επιμορφώνονται ανώτερα άτομα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού όπως οι διευθυντές. Έτσι θα μάθουν να αντιμετωπίζουν έγκαιρα και σωστά τέτοιες καταστάσεις αποκτώντας μεγαλύτερη εμπειρία (Κοΐνης και Σαρίδης, 2013). Στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο είναι χρήσιμο να διαθέτουν όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα ένα ενημερωτικό έγγραφο, το οποίο θα ενημερώνει όλους τους εργαζομένους σχετικά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Με αυτόν τον τρόπο θα είναι όλοι ενήμεροι για το πως θα μπορούσαν να χειριστούν ανάλογες καταστάσεις, ποιες είναι οι ποινές αυτών που τις προκαλούν, ποια τα δικαιώματα του καθενός. Αυτό το σχέδιο πρόληψης θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο και βοηθητικό και θα συνέβαλε σημαντικά στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού. Για τους λόγους αυτούς θα ήταν πολύ θετικό αν το εφάρμοζαν όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα (Hirigoyen, 2002). Πέρα από τα μέτρα που θα λάβει το κάθε άτομο μεμονωμένα και ο κάθε οργανισμός, είναι απαραίτητο να οριστούν πολιτικές, νόμοι και κανόνες που να καταδικάζουν τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού. Συνεπώς, είναι χρήσιμο να αναφερθούν οι τρόποι πρόληψης που ισχύουν σε θεσμικό επίπεδο ώστε να γνωρίζει το κάθε άτομο με ποιον τρόπο μπορεί να προστατευτεί θεσμικά.

#### 7.4 Πρόληψη σε επίπεδο θεσμικό

Σε θεσμικό επίπεδο σύμφωνα με τον Κωνσταντινίδη (2010), είναι απαραίτητη η νομοθετική ρύθμιση. Συγκεκριμένα, αν υπάρξουν αυστηρότεροι νόμοι ως ποινές σε τέτοια φαινόμενα θα συμβάλει σημαντικά στην πρόληψη τέτοιων φαινομένων. Επίσης, σημαντικό είναι να γίνουν έρευνες, οι οποίες θα συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση των παραμέτρων του φαινομένου. Είναι γνωστό ότι σε πολλές χώρες έχουν θεσπιστεί νόμοι, οι οποίοι συμβάλουν στην εξάλειψη φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού. Συγκεκριμένα, σε αρκετές χώρες της Ευρώπης η Ιταλία, η Γερμανία και η Σουηδία έχουν χαρακτηρίσει τον εργασιακό εκφοβισμό ως «επαγγελματική νόσο» (Κωνσταντινίδης, 2011, Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014). Αξίζει να αναφερθεί πως η Σκανδιναβία ήταν η πρώτη χώρα στην οποία εφαρμόστηκαν πολιτικές κατά της ηθικής παρενόχλησης στα εργασιακά περιβάλλοντα. Παράλληλα, στη Σουηδία από το 1983 έχουν θεσπιστεί νόμοι οι οποίοι υποχρεώνουν τους εργοδότες να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη εκφοβιστικών συμπεριφορών (Σπυριδάκης, 2009). Επίσης, έχουν θεσπιστεί νόμοι για φαινόμενα

εργασιακού εκφοβισμού στο Βέλγιο, την Γαλλία την Ολλανδία και την Φινλανδία. Αντίστοιχα νόμοι έχουν θεσπιστεί στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Γερμανία, στην Ιταλία και στην Ισπανία (Σπυριδάκης, 2009).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι στην Ιταλία ο εργασιακός εκφοβισμός θεωρείται ποινικό αδίκημα και μπορεί να τιμωρηθεί ακόμη και με δύο έτη φυλάκισης ο θύτης. Επίσης, ο διαμεσολαβητής διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο καθώς συμβάλει έμπρακτα στην επίλυση φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού. Παράλληλα, υπάρχουν και εργατικά σωματεία, τα οποία συμβάλουν επίσης στην επίλυση τέτοιων καταστάσεων. Επιπλέον, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος από το νόμο να προστατεύει τους εργαζομένους του από τέτοια φαινόμενα. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και στο Βέλγιο όπου ο διευθυντής είναι υποχρεωμένος να προστατεύει τους εργαζομένους (Τούντας, 2011).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Ολλανδία, η οποία έλαβε προληπτικά μέτρα και ο αριθμός των κρουσμάτων του εργασιακού εκφοβισμού μειώθηκε αισθητά (Σπυριδάκης 2009). Αντίθετα, στη Ιρλανδία και στη Σλοβενία πρόσφατα θεσπίστηκαν νόμοι σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό (Eurofound/EurWork, 2015). Παράλληλα, υπάρχουν και χώρες εκτός Ευρώπης, όπως ο Καναδάς, η Αυστραλία και οι Η.Π.Α, οι οποίες έχουν θεσπίσει νόμους για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης.

Όπως γίνεται αντιληπτό στις περισσότερες χώρες έχει γίνει πρόοδος σχετικά με τη νομοθεσία για τον εργασιακό εκφοβισμό. Ωστόσο, στην Ελλάδα δεν υπάρχουν συγκεκριμένες ρυθμίσεις και νόμοι για το φαινόμενο. Αντίθετα, εφαρμόζονται οι νόμοι που αφορούν την προστασία του δικαιώματος στην εργασία, την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Κατά συνέπεια τα θύματα δεν κινούνται νομικά διότι γνωρίζουν ότι κατά πάσα πιθανότητα δε θα δικαιωθούν (Eurofound/EurWork, 2015).

Συνεπώς, απαιτείται από τις Κυβερνήσεις όλων των χωρών να κατανοήσουν την έκταση και τη σημαντικότητα του προβλήματος καθώς επίσης και τις απώλειες που αυτό προκαλεί. Με αυτόν τον τρόπο θα θεσπίσουν νόμους και διατάξεις προκειμένου να περιοριστεί το φαινόμενα μέσα από τις θεσμικές παρεμβάσεις που θα γίνουν (Eurofound/EurWork, 2015). Τέλος, είναι απαραίτητο όλοι οι αρμόδιοι έτεροι όπως διοικήσεις οργανισμών, συνδικάτα να συνεργαστούν προκειμένου να εξαλειφθούν αυτά τα φαινόμενα σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα. Σε αυτό το σημείο αξίζει να ερευνηθεί και να αναφερθεί το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει στην Ελλάδα για φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Με αυτόν τον τρόπο τα άτομα θα γνωρίζουν τους νόμους που τους καλύπτουν και τους προστατεύουν σε τέτοιες καταστάσεις και θα είναι ενήμεροι για το νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας.

## 7.5 Νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στην Ελλάδα δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι νόμοι που σχετίζονται με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Ωστόσο, το 2005 ψηφίστηκε στην Ελλάδα ο νόμος 3304 σύμφωνα με τον οποίο όλοι οι άνθρωποι πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα ανεξαρτήτως φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Αυτός ο νόμος αποτέλεσε σημαντική εξέλιξη για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων στα εργασιακά τους περιβάλλοντα. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Μπάτση (2018) η παραβατικότητα που σχετίζεται με την ηθική παρενόχληση περιορίζεται σε αυτές που έχουν ως αιτία την φυλετική καταγωγή, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό. Συνεπώς, δεν εστιάζει σε οποιαδήποτε εκφοβιστική συμπεριφορά μπορεί να δεχτεί το θύμα στον εργασιακό του χώρο.

Εν συνεχεία, σύμφωνα με τον Μπουμπουχερόπουλο (2014) δεν υπάρχουν θεσμοθετημένοι νόμοι για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες σαν τη Σουηδία, το Βέλγιο, την Γαλλία και την Ιταλία. Συγκεκριμένα, η ηθική παρενόχληση ως νομική έννοια δεν συνδέεται με συγκεκριμένες έννομες συνέπειες. Κατά συνέπεια, όταν οι υποθέσεις αυτές φτάνουν στα δικαστήρια υπάρχουν δυσκολίες ως προς την απόδειξη των στοιχείων της παρενόχλησης. Με άλλα λόγια δεν μπορεί εύκολα να αποδειχθεί η συστηματικότητά της, η ύπαρξη εχθρικού περιβάλλοντος για το θύμα, η σχέση δράστη – θύματος διότι ο θύτης λειτουργεί μεθοδευμένα χωρίς να αφήνει στοιχεία της δράσης του.

Με το Ν. 4443/2016 εξομοιώνεται η έννοια της παρενόχλησης με την έννοια της διάκρισης, για περιπτώσεις όπου σημειώνεται άσχημη συμπεριφορά με στόχο την προσβολή της αξιοπρέπειας κάποιου ατόμου ή και τη δημιουργία εκφοβιστικού, επιθετικού περιβάλλοντος. Επομένως, γίνεται κατανοητό ότι για να συμπεριληφθεί κάποια συμπεριφορά στα παραπάνω πρέπει να είναι ανεπιθύμητη για το θύμα και να προσβάλει την αξιοπρέπεια του θύματος. Για το λόγο αυτό στα εργασιακά περιβάλλοντα είναι δύσκολο να χαρακτηριστούν πολλές εκφοβιστικές συμπεριφορές ως παρενόχληση.

Σύμφωνα με Λεντζή (2016), η ανάρτηση θρησκευτικών εικόνων σε περιβάλλοντα όπου βρίσκονται άτομα διαφορετικής θρησκείας περιλαμβάνεται στην έννοια της παρενόχλησης δεδομένου ότι συμβάλλει στη δημιουργία αρνητικού και εχθρικού κλίματος από θρησκευτική άποψη (Ντούλα, 2017). Συνεπώς, σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4443/2016 όταν το θύμα υποστηρίζει ότι καταπατήθηκε το δικαίωμά του για ίση μεταχείριση και αποδεικνύει με αποδείξεις και πραγματικά γεγονότα ότι υπήρξε διάκριση εις βάρος του το αντίδικο μέρος πρέπει να αποδείξει πως δεν επρόκειτο για παρενόχληση και πως δεν παραβιάστηκε το δικαίωμα της ισοτιμίας και της ίσης μεταχείρισης.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι στο Ελληνικό Δίκαιο δεν υπάρχουν διατάξεις που να εφαρμόζονται συγκεκριμένα σε περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού στα εργασιακά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με την Ελληνική νομοθεσία η συνεχής επίθεση που γίνεται από εργοδότες και διοικητικά πρόσωπα διακρίνεται από τις περιπτώσεις εκφοβισμού που διαδραματίζονται μεταξύ των εργαζομένων που καταλαμβάνουν ίση βαθμολογικά θέση. Στην πρώτη περίπτωση, αν και δεν υπάρχουν ειδικοί κανονισμοί, η άσκηση του δικαιώματος διοίκησης από τον ανώτερο ιεραρχικά στον Οργανισμό υπόκειται στη γενική ρήτρα του άρθρου 281 του Ελληνικού Αστικού Κώδικα αναφορικά με την κατάχρηση του δικαιώματος αυτού. Σύμφωνα με το άρθρο 281, η άσκηση αυτού του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικό ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Συγκεκριμένα, όταν ένα δικαίωμα ασκείται κατά αυτόν τον τρόπο μπορεί να οδηγήσει στο να κηρυχθεί άκυρη μία πράξη. Ωστόσο, ανεξάρτητα από το αν η εκφοβιστική συμπεριφορά γίνεται από τον εργοδότη ή από εργαζόμενο αποτελεί αδίκημα καθώς καταπατάται το δικαίωμα της ισοτιμίας και της ίσης μεταχείρισης και προσβάλλεται η προσωπικότητα του θύματος.

Σύμφωνα με το άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα σχετικά με το δικαίωμα της προσβολής της προσωπικότητας αναφέρει το εξής: «Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη. Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται».

Σύμφωνα με το άρθρο 59 του Ελληνικού Αστικού Κώδικα υπάρχουν μέσα για την αποκατάσταση των ηθικών προκαταλήψεων σύμφωνα με τα οποία : «Στις περιπτώσεις των δύο προηγούμενων άρθρων το δικαστήριο με την απόφασή του, ύστερα από αίτηση αυτού που έχει προσβληθεί και αφού λάβει υπόψη το είδος της προσβολής, μπορεί επιπλέον να καταδικάσει τον υπαίτιο να ικανοποιήσει την ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί. Η ικανοποίηση συνίσταται σε πληρωμή χρηματικού ποσού, σε δημοσίευμα, ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις».

Παράλληλα, υπάρχουν γενικές αρχές, οι οποίες εφαρμόζονται για την αποκατάσταση των προκαταλήψεων. Συνεπώς, σύμφωνα με το άρθρο 914 : « Όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει την υποχρέωση να τον αποζημιώσει». Επίσης, το άρθρο 932 του Ελληνικού Αστικού Δικαίου σχετικά με την αποκατάσταση της ηθικής προκατάληψης αναφέρει : « Σε περίπτωση αδικοπραξίας, ανεξάρτητα από την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει εύλογη κατά την κρίση του χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Αυτό ισχύει ιδίως για εκείνον που έπαθε προσβολή της υγείας, της τιμής ή της αγνείας του ή στερήθηκε την ελευθερία του. Σε περίπτωση θανάτωσης προσώπου η χρηματική αυτή ικανοποίηση μπορεί να επιδικαστεί στην οικογένεια του θύματος λόγω ψυχικής οδύνης».

Τα ελληνικά δικαστήρια εφαρμόζουν αυτούς τους νόμους σε αντίστοιχες περιπτώσεις όπου προκύπτει αδικαιολόγητη απόλυση ή παρενόχληση. Τέλος, οι παραπάνω νόμοι και διατάξεις δεν αποκλείουν το να συμβούν εσωτερικές διοικητικές κυρώσεις ιδίως στον δημόσιο τομέα και στα επαγγέλματα που εντάσσονται σε αυτόν, όπως είναι οι εκπαιδευτικοί. Συνεπώς, σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης σε μία εκπαιδευτική μονάδα είναι πιθανό να υπάρξουν κυρώσεις και ποινές ανεξάρτητα από τις παραπάνω διατάξεις, όπως απομάκρυνση κάποιου εκπαιδευτικού από τη σχολική μονάδα.

Ωστόσο, οι εργαζόμενοι δεν προστατεύονται από τις παραπάνω διατάξεις από εκφοβιστικές συμπεριφορές, καθώς ο εργασιακός εκφοβισμός σε αυτή την περίπτωση δε ρυθμίζεται από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Συνεπώς, ο εργαζόμενος που δέχεται εργασιακό εκφοβισμό ή ηθική παρενόχληση στο εργασιακό του περιβάλλον μπορεί να κάνει τα εξής:

- Να ζητήσει από τον εργοδότη του την άρση της προσβολής.
- Να ζητήσει χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ή ακόμη και υλικής βλάβης, αν υφίσταται.
- Να υποστηρίξει πως η εκφοβιστική συμπεριφορά έχει σκοπό να τον οδηγήσει σε εξαναγκαστική απόλυση. Έτσι, μπορεί να ζητήσει αποζημίωση απόλυσης ή θα μπορούσε να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.
- Να ασκήσει αγωγή στον εργοδότη ώστε να απαιτήσει αποζημίωση σε περίπτωση που υπάρξει εργατικό ατύχημα ή του προκληθεί επαγγελματική νόσος.
- Να στείλει αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη.
- Να υποβάλλει μήνυση για παραβίαση του δικαιώματος της ισοτιμίας και της ίσης μεταχείρισης. Παράλληλα, η μήνυση μπορεί να αφορά και άλλα αδικήματα εις βάρος του όπως συκοφαντική δυσφήμιση (363 ΠΚ), εξύβριση (361 ΠΚ).

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί πως ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να προστατεύει τους εργαζομένους του προκειμένου να μην παραβιάζεται το δικαίωμά τους για ίση μεταχείριση με βάση νομοθετικές διατάξεις (άρθρο 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Συντ.). Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται ηθικά, σωματικά και ψυχικά από τέτοιου είδους καταστάσεις. Παράλληλα, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να προστατεύει τους εργαζομένους από τέτοιες συμπεριφορές όταν προέρχονται από άλλους συναδέλφους της ίδια βαθμολογικά θέσης με το θύμα.

Αναφορικά με τα παραπάνω προκύπτει ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθεσία προκειμένου να εξαιρεθεί το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης από τα εργασιακά

περιβάλλοντα. Ωστόσο, το θύμα μπορεί να προστατευτεί μέσα από ένα πλέγμα άλλων γενικότερων διατάξεων που αναφέρθηκαν παραπάνω. Ενδεικτικά, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει αποζημίωση επικαλούμενος την πρόκληση ηθικής ή υλικής βλάβης. Επίσης, μπορεί να απευθυνθεί στον Συνήγορο του Πολίτη ή στην Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να επιβληθούν διοικητικές κυρώσεις στον εργοδότη του, ο οποίος δεν τον προστάτεψε ή του άσκησε ο ίδιος εκφοβισμό. Ακόμη, μπορεί να υποβάλει μήνυση για καταπάτηση τους δικαιώματός του για ίση μεταχείριση (Ν. 3304/2005) και για άλλες παραβάσεις όπως εξύβριση, συκοφαντική δυσφήμιση. Επίσης, σε περίπτωση απόλυσης λόγω εμπάθειας ή εκδίκησης μπορεί εξίσου να υποβάλει μήνυση στον εργοδότη του ζητώντας αποζημίωση. Επιπλέον, σε περίπτωση που οδηγηθεί σε εξαναγκαστική παραίτηση μέσω του εκφοβισμού μπορεί να ζητήσει αποζημίωση υποστηρίζοντας ότι ο εκφοβισμός είχε ως σκοπό να τον αναγκάσει να υποβάλει παραίτηση. Τέλος, σε περίπτωση που του προκληθεί εργατικό ατύχημα ή κάποια επαγγελματική νόσος λόγω του εκφοβισμού έχει το δικαίωμα να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης κατά του εργοδότη.

## Συμπεράσματα

Σύμφωνα με την βιβλιογραφική έρευνα που έγινε προκύπτει ότι η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Για το λόγο αυτό είναι δύσκολο να ερευνηθεί και να οριστεί. Συγκεκριμένα, η ηθική παρενόχληση που εμφανίζεται σε εργασιακά περιβάλλοντα επηρεάζεται από πολλές παραμέτρους. Ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται από το θύτη διαφέρει όπως διαφέρει και ο τρόπος με τον οποίο το αντιμετωπίζει το θύμα. Οι αιτίες που το προκαλούν σαν φαινόμενο διαφέρουν από περιβάλλον σε περιβάλλον. Επίσης, οι αιτίες διαφέρουν λόγω του ότι ο κάθε θύτης έχει διαφορετική προσωπικότητα και κίνητρα που τον παρακινούν να παρενοχλήσει ένα άτομο. Παράλληλα, οι μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται το φαινόμενο διαφέρουν. Η παρενόχληση μπορεί να είναι σωματική, λεκτική ή ψυχολογική όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Επομένως δεν έχει συγκεκριμένη μορφή και τρόπο εκδήλωσης. Σε κάθε εργασιακό περιβάλλον εκδηλώνεται με διαφορετικό τρόπο ανάλογα τα κίνητρα και τον σκοπό του θύτη.

Επίσης, η ηθική παρενόχληση σαν έννοια περιλαμβάνει οποιαδήποτε συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα του θύματος. Ο όρος ηθική έχει τις ρίζες του πολύ παλιά από την εποχή όπου ο Αριστοτέλης μιλούσε για την αρετή της ηθικής. Σήμερα δυστυχώς εύκολα καταπατάται και συχνά ξεχνιέται από τους ανθρώπους σε όλους τους τομείς. Οποιαδήποτε πράξη είναι μη ηθική και βλάπτει το θύμα είτε σωματικά είτε ψυχολογικά εντάσσεται στα πλαίσια της ηθικής παρενόχλησης. Παράλληλα, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης εμφανίζεται παντού στην κοινωνία μας και σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι εφικτό να εκδηλωθεί. Αντίστοιχα, όταν εμφανίζεται σε σχολικές μονάδες επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και επιφέρει πολύ αρνητικές συνέπειες στην κοινωνία.

Ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται διαφέρει ανάλογα με τον χαρακτήρα και την προσωπικότητα του θύτη. Κάθε άνθρωπος έχει διαφορετικά χαρακτηριστικά και έτσι και ο κάθε θύτης ανάλογα με τα βιώματά του, τον χαρακτήρα του και τα κίνητρά του παρενοχλεί και εκφοβίζει το θύμα με διαφορετικό τρόπο. Ανάλογα με τον χαρακτήρα του μπορεί να εκφοβίσει λεκτικά, ψυχολογικά ή σωματικά. Παράλληλα, και ο χαρακτήρας του θύματος διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο. Συνεπώς, ο τρόπος του θύτη επηρεάζεται και από τον χαρακτήρα του θύματος. Επιπλέον, λόγω του ότι ο κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός, το κάθε θύμα που βρίσκεται σε αυτή τη θέση αντιμετωπίζει και διαφορετικά τον εκφοβισμό που δέχεται. Συνεπώς ο τρόπος με τον οποίο το θύμα θα αντιμετωπίσει τον εργασιακό εκφοβισμό που δέχεται εξαρτάται από την προσωπικότητά του, την αυτοπεποίθησή του και την αυτοεκτίμησή του.

Ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού είναι το φύλο. Από τα παλαιότερα χρόνια η γυναίκα δεν αντιμετωπιζόταν ισάξια με τον άντρα και δεν απολάμβανε τις ίδιες ελευθερίες με αυτόν. Ωστόσο, έγιναν πολλοί αγώνες και κατάφεραν εν τέλει να έχουν τα ίδια δικαιώματα με αυτούς.

Απέκτησαν, έτσι, το δικαίωμα στην εργασία και μπορούσαν πλέον να εργαστούν ελεύθερα. Παρόλα αυτά, κάποια στερεότυπα εξακολουθούν να επικρατούν εις βάρος τους. Αυτά τα στερεότυπα με τη σειρά τους δημιουργούν προκαταλήψεις εις βάρος τους, οι οποίες συνεχίζουν να διαιωνίζονται ακόμη και σήμερα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες ακόμη και σήμερα εύκολα να γίνονται θύματα εργασιακού εκφοβισμού στα εργασιακά τους περιβάλλοντα. Ακόμη και στις εκπαιδευτικές μονάδες συχνά αντιμετωπίζονται υποτιμητικά από τον διευθυντή τους. Είναι εύκολο, λοιπόν, να βρεθούν στη θέση του θύματος όχι μόνο στην εργασία τους αλλά γενικότερα στην κοινωνία του σήμερα. Η κοινωνία μας τείνει να γίνεται και πάλι πατριαρχική, γεγονός το οποίο είναι εμφανές από τις ηθικές παρενοχλήσεις και όχι μόνο που γίνονται καθημερινά εις βάρος των γυναικών. Επίσης, είναι πιθανό να βρεθεί στη θέση του θύματος και άντρας, ιδίως σε κάποιο σχολείο με θύτη τους μαθητές. Συνεπώς, είναι ανάγκη οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που οδηγούν σε διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα να σταματήσουν να διαιωνίζονται ανά τους αιώνες προκειμένου να μειωθούν τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης εις βάρος των γυναικών στα εργασιακά τους περιβάλλοντα.

Οι επιπτώσεις του φαινομένου είναι πολλές για το θύμα, την εργασία του αλλά και την κοινωνία γενικότερα. Παράλληλα, όταν το φαινόμενο εμφανίζεται σε εκπαιδευτική μονάδα οι επιπτώσεις στον εκπαιδευτικό, το σχολείο, τους μαθητές και όλο το σύνολο της σχολικής μονάδας είναι ολέθριες. Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός παύει να είναι λειτουργικός στη διδασκαλία γεγονός το οποίο είναι εμφανές και στους μαθητές. Έτσι, το μάθημα δεν είναι δημιουργικό και ευχάριστο προς τους μαθητές γεγονός που γίνεται αντιληπτό και από τους γονείς. Επίσης, η ομαλή λειτουργία του σχολείου ταραζείται και το σχολείο αδυνατεί να επιτελέσει το έργο του. Συγκεκριμένα, εκπαιδευτικός που βιώνει τέτοιες καταστάσεις δε μπορεί να μεταδώσει αξίες και αρετές και στους μαθητές του με αποτέλεσμα η επόμενη γενιά να μην είναι σωστά εφοδιασμένη να σταθεί στην κοινωνία και να προστατευτεί από τους κινδύνους της. Συνεπώς, η ηθική παρενόχληση που εκδηλώνεται σε εκπαιδευτικές μονάδες με θύματα τους εκπαιδευτικούς έχουν ολέθριες συνέπειες για τους μαθητές και την κοινωνία.

Δυστυχώς, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες στρατηγικές για να σταματήσει το φαινόμενο. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιοι τρόποι που μπορούν να συμβάλλουν στην πρόληψη του φαινομένου. Όπως ήδη αναφέρθηκε είναι απαραίτητο όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα να έχουν διαμεσολαβητή και ψυχολόγο ώστε να επεμβαίνουν σε συγκρούσεις πριν οδηγήσουν σε φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης. Ακόμη, οι διευθυντές πρέπει να αντιλαμβάνονται έγκυρα τέτοιες καταστάσεις πριν αυτές γίνουν χειρότερες. Συνεπώς, χρειάζονται εξειδίκευση για την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων και άτομα κατάλληλα καταρτισμένα που θα συμβάλλουν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.

Τέλος, αναφορικά με τη νομοθεσία στην Ελλάδα για τέτοιες καταστάσεις δεν υπάρχουν συγκεκριμένες διατάξεις που να καταδικάζουν τον εργασιακό εκφοβισμό που εκδηλώνεται σε



χώρους εργασίας. Ωστόσο, οποιαδήποτε πράξη προσβάλλει και καταπατά το δικαίωμα για ίση μεταχείριση όλων των ανθρώπων ανεξαρτήτου φύλου, ιθαγένειας και θρησκείας είναι καταδικάσιμο και αποτελεί αδίκημα. Συνεπώς, τα θύματα καλύπτονται από άλλες νομοθεσίες ως ένα βαθμό αν ο θύτης τους βλάψει σωματικά ή ψυχολογικά. Συμπερασματικά, αποτελεί ανάγκη να θεσπιστούν ειδικότεροι νόμοι για φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης σε όλους τους εργασιακούς χώρους και τις εκπαιδευτικές μονάδες προκειμένου με αυτόν τον τρόπο να μειωθούν αυτά τα φαινόμενα και ακόμη και να εξαλειφθούν. Όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα της εργασίας και πρέπει να μπορούν να εργαστούν χωρίς φόβο. Ίσως, με τη θέσπιση πιο συγκεκριμένων και αυστηρών νόμων φαινόμενα παρενόχλησης και εκφοβισμού να εξαλειφθούν γενικότερα στην κοινωνία μας. Είναι αδιανόητο εν έτη 2023 η γυναίκα να υποτιμάται και να γίνεται συχνά θύμα εργασιακού εκφοβισμού ή παρενόχλησης γενικότερα στην κοινωνία. Συνεπώς, η θέσπιση πιο συγκεκριμένων νόμων αποτελεί επιτακτική ανάγκη.

## Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αναστασάκη, Α. (2019). Η θέση των γυναικών στην ελληνική ακαδημαϊκή κοινότητα: η έμφυλη διάσταση της ερευνητικής και εκδοτικής παραγωγικότητας των μελών ΔΕΠ.
- Αναγνωστοπούλου, Μ., Αρβανίτη, Ι., & Κανταρτζή, Ε. (1971). Η ανάληψη διδασκαλίας στην Α΄ τάξη από γυναίκες εκπαιδευτικούς. Επιλογή ή συμμόρφωση. *Journal*, *v*, *8*, 222.
- Βασιλού-Παπαγεωργίου, Β. (1994). Το γυναικείο φύλο στο διδασκαλικό επάγγελμα. *Τα εκπαιδευτικά*, *33*, 52-62.
- Βασιλού-Παπαγεωργίου, Β. (1992). Το επάγγελμα και η κοινωνική θέση του εκπαιδευτικού. *Εκπαιδευτικά*, *25*, 26, 114-121.
- Βλαστός, Σ. (1988). Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα. Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Δεληχάς, Μ. Τούκας Δ. Σπυρούλη Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.
- Αριστοτέλης, Κ., & Μαρία, Σ. Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας Ανασκοπική μελέτη. Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης *Hellenic journal of Nursing Science*, *11*.
- Κανταρτζή, Ευαγγελία, and Κωνσταντίνος Ανθόπουλος. "Η συμμετοχή των δύο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης." *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων* *11* (2006): 5-19.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2010). Θυμός–Επιθετικότητα–Εκφοβισμός. Θεωρητικές προσεγγίσεις και Πρακτικές Διαχείρισης. Θεωρητικές προσεγγίσεις και Πρακτικές Διαχείρισης. Αθήνα: Παπαζήση.
- Μουρούνα, Α. (2018). Ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) στη δημιουργία εργασιακής σιωπής σε περιόδους οργανωσιακών αλλαγών: μελέτη περίπτωσης του Δήμου Παπάγου-Χολαργού.
- Μπουμπουχερόπουλος, Σ. Π. (2014). Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Εκδόσεις: Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- Μπουχουρούδη, Μ. Ν. (2009). Η ισότητα των δύο φύλων στην κοινωνική ασφάλιση (νομοθετικές ρυθμίσεις και εφαρμογή της αρχής από την ελληνική νομολογία και τη νομολογία του Δεκ) (No. GRI-2010-4977). Aristotle University of Thessaloniki.
- Μπάτση, Χ. (2018). Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα.
- Ντούλα, Κ. Θ. (2017). Η αξιολόγηση των ομαδικών διαδικασιών ενός ψυχοεκπαιδευτικού προγράμματος σε μαθητές δημοτικού σχολείου με στόχο τη μείωση του άγχους και αύξηση του ευ ζην με τη χρήση του χιούμορ.

Παπαγιαννοπούλου, Μ., & Παπαρούνη, Ρ. (2005). Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα, σ, 13.

Πασσά, Ε. (2008). Η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στη σχέση εργασίας.

Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ., & Σταθαρού, Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 6(3), 123-127.

Σιαμίδου, Χ. (2021). Η Θυματοποίηση στην Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο της Εργασίας: Σύνδεση Ακαδημαϊκής Γνώσης με τη Διαμεσολάβηση.

Σταμούλη, Μ. Ε. (2021). Διακρίσεις μεταξύ των δυο φύλων στην αγορά εργασίας (Master's thesis).

Σπυριδάκης, Μ. (2009). Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. Εκδόσεις: Διόνικος, Αθήνα.

Τέγος, Δ. (2017). Εργασιακός εκφοβισμός: προσωπικά χαρακτηριστικά και εργασιακά αποτελέσματα (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Τζαφάλια, Μ. (2020). Ηθική παρενόχληση–εκφοβισμός στο δημόσιο τομέα. Πως σχετίζεται το φαινόμενο με τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού (Doctoral dissertation, Πρόγραμμα Δημόσιας Διοίκησης, Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης, Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου).

Τριαντάρη, Σ. (2020). Ηθική και κοινωνική φιλοσοφία της επικοινωνίας. Κ&Μ Σταμούλη

Τριαντάρη, Σ. (2021). Ηθική στη λήψη αποφάσεων. Κ&Μ Σταμούλη

Τρογαΐδου, Α. (2020). Η επικοινωνιακή σημασία της Διαμεσολάβησης ως τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Τσιάμα, Μ. Χ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, Άρθρα και Μελέτες 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Φουρτινάκης, Δ., Κωστάκη, Ε., & Κολιάκα, Α. (2017). Διακρίσεις και ηθική παρενόχληση κατά των γυναικών εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Χονδροπούλου, Ε. (2017). Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (Mobbing) των δημοσίων υπαλλήλων.

Ηλία Χείρα, Σ. (2014). Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου Mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Κύπρο.

## Αγγλική Βιβλιογραφία

- Anand, S., & Sen, A. (2000). Human development and economic sustainability. *World development*, 28(12), 2029-2049.
- Andersson, G. (2001). The motives of foster parents, their family and work circumstances. *British Journal of Social Work*, 31(2), 235-248.
- Aquino, K., & Douglas, S. (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 195-208.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual review of psychology*, 60(1), 717-741.
- Almost, J. (2006). Conflict within nursing work environments: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 53(4), 444-453.
- Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of educational Administration*.
- Blase, J., & Blase, J. (2002). The dark side of leadership: Teacher perspectives of principal mistreatment. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 671-727.
- Bodenhausen, G. V., & Richeson, J. A. (2010). Prejudice, stereotyping, and discrimination.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., & Watson, C. P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress*, 24(2), 140-158.
- Borjas, G. J. (2003). Τα οικονομικά της εργασίας. *Labour Economics*.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., & Watson, C. P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress*, 24(2), 140-158.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*, Toronto, Ontario, Canada. Lexington Books, DC Heath'den
- aktaran Einarsen, S.(2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184.
- Buckingham-Hatfield, S. (2002). Gender equality: A prerequisite for sustainable development. *Geography*, 227-233.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. International Labour Organization.
- Channar, Z. A., Abbassi, Z., & Ujan, I. A. (2011). Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 5(1), 177-191.
- Conn, K. (2004). *Bullying and harassment: A legal guide for educators*. ASCD.

- Delfabbro, P., Winefield, T., Trainor, S., Dollard, M., Anderson, S., Metzger, J., & Hammarstrom, A. (2006). Peer and teacher bullying/victimization of South Australian secondary school students: Prevalence and psychosocial profiles. *British Journal of Educational Psychology*, 76(1), 71-90.
- DeSouza, E. R. (2011). Frequency rates and correlates of contrapower harassment in higher education. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(1), 158-188.
- De Wet, C. (2010). Victims of educator-targeted bullying: A qualitative study. *South African Journal of Education*, 30(2).
- De Wet, N. C., & Jacobs, L. (2006). Educator-targeted bullying: Fact or fallacy?. *Acta Criminologica: African Journal of Criminology & Victimology*, 19(2), 53-73.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2010). The exit coping response to workplace bullying: The contribution of inclusivist and exclusivist HRM strategies. *Employee Relations*.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal*, 18(4), 405-422.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Ege, H. (2007). *Il Fenomeno del Mobbing: prevenzione, strategie, soluzioni*.
- Ege, H. (1996). *Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Pitagora Editrice.
- Einarsen, S., Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2010). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, 38.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.

- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (Eds.). (2002). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds.). (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC press.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Elson, D. (2002). Gender justice, human rights, and neo-liberal economic policies. *Gender justice, development and rights*, 78-114.
- Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology research and behavior management*, 157-169.
- Fahie, D., & Devine, D. (2014). The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235-252.
- Felson, R. B., & Tedeschi, J. T. (1993). *Aggression and violence: Social interactionist perspectives* (pp. xiii-265). American Psychological Association.
- Ferrari, E. (2004). *Raising awareness on mobbing: An EU perspective*. European Commission.
- Fevre, R., Robinson, A., Jones, T., & Lewis, D. (2010). Researching workplace bullying: the benefits of taking an integrated approach. *International Journal of Social Research Methodology*, 13(1), 71-85.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 438- 456.
- Fraser, N. (2009). *Feminism, Capitalism, and the Cunning of History*. *New Left Review*. March-April. 56.
- Garvois, J. (2006). Mob rule: in departmental disputes, professors can act just like animals. *Chron. Sec Fac*, 52(32), A10.
- Grown, C., Gupta, G. R., & Khan, Z. (2003). *Promises to keep: achieving gender equality and the empowerment of women*. Background Paper of the Task Force on Education and Gender Equality: Millenium Project. Washington, DC: International Center for Research on Women.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian journal of psychology*, 51(5), 426-433.
- Heilman, M. E., & Welle, B. (2005). Formal and informal discrimination against women at work: the role of gender stereotypes.

- Hempel-Jorgensen, A. (2009). The construction of the 'ideal pupil' and pupils' perceptions of 'misbehaviour' and discipline: contrasting experiences from a low-socio-economic and a high-socio-economic primary school. *British Journal of Sociology of Education*, 30(4), 435-448.
- Heames, J. T., Harvey, M. G., & Treadway, D. (2006). Status inconsistency: An antecedent to bullying behaviour in groups. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 348-361.
- Hirigoyen, M. F. (2009). Ηθική παρενόχληση: Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή. Αθήνα: Πατάκης (1η έκδοση 2000).
- Hirigoyen, M. F. (2002). Ηθική Παρενόχληση: στο χώρο της εργασίας, Αθήνα, Πατάκης.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manchester: Manchester School of Management, UMIST.
- Hoel, H., & Salin, D. (2002). Organisational antecedents of workplace bullying. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 221-236). CRC Press.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of management*, 21(2), 453-468.
- Jankauskiene, R., Kardelis, K., Sukys, S., & Kardeliene, L. (2008). Associations between school bullying and psychosocial factors. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(2), 145-162.
- Keashly, L., & Harvey, S. (2005). Emotional Abuse in the Workplace.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48-70.
- Keith, S., & Martin, M. E. (2005). Cyber-Bullying: creating a culture. *Reclaiming children and youth, The Journal of Strength-based Interventions*, 134(3), 224-228.
- Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61.
- Korkmaz, M., & Cemaloglu, N. (2010). Relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations. *Educational Research Quarterly*, 33(3), 3-38.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2007). Burnout erfolgreich vermeiden: sechs Strategien, wie Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern. Springer.
- Leymann, H., & Gustafsson, B. (1984). Psychological violence at work places. Two explorative studies. *Arbetskyddsstyrelsen*, Stockholm.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1986). Mobbing-Psychological violence at work places. Lund: Studentlitteratur.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Lutgen-Sandvik, P., Namie, G., & Namie, R. (2010). Workplace bullying: Causes, consequences, and corrections. *Destructive organizational communication*, 43-68.

Martin, W., & LaVan, H. (2010). Workplace bullying: A review of litigated cases. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(3), 175-194.

McCormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N., & Yang, L. (2009). Workplace bullying and intention to leave among schoolteachers in China: the mediating effect of affective commitment 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2106-2127.

McMahon, S. D., Martinez, A., Espelage, D., Rose, C., Reddy, L. A., Lane, K., ... & Brown, V. (2014). Violence directed against teachers: Results from a national survey. *Psychology in the Schools*, 51(7), 753-766.

Molnar, A., & Lindquist, B. (1993). Προβλήματα συμπεριφοράς στο σχολείο: Οικοσυστημική προσέγγιση.

Mikkelsen, E. G. E., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 87-111.

Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of work and organizational psychology*, 18(1), 81-101.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42, 71-83.

Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128-149.

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302.

Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying: How to identify, respond to and manage bullying behavior in the workplace*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

O'Connell, P., Calvert, E., & Watson, D. (2007). *Bullying in the workplace: Survey Reports 2007*.

O'Moore, M. (2000). Critical issues for teacher training to counter bullying and victimisation in Ireland. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 26(1), 99-111.



Ozkilic, R., & Kartal, H. (2012). Teachers bullied by their students: how their classes influenced after being bullied?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 3435-3439.

Offen, K. (1988). Defining feminism: A comparative historical approach. *Signs: Journal of women in culture and society*, 14(1), 119-157.

Olweus, D. (1993). Acoso escolar, "bullying", en las escuelas: hechos e intervenciones. Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega, 2, 1-23.

Olweus, D., & Limber, S. P. (2018). Some problems with cyberbullying research. *Current opinion in psychology*, 19, 139-143.

Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M., & Ellonen, N. (2020). Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in human behavior*, 109, 106363.

Paglia, C. (2008). Feminism past and present: Ideology, action, and reform. *Arion: A Journal of Humanities and the Classics*, 16(1), 1-18.

Parsons, L. (2005). *Bullied teacher, bullied student: How to recognize the bullying culture in your school and what to do about it*. Pembroke Publishers Limited.

Pervin, K., & Turner, A. (1998). A study of bullying of teachers by pupils in an inner London school. *Pastoral Care in Education*, 16(4), 4-10.

Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?*. CRC Press.

Rayner, C., & Lewis, D. (2020). Managing workplace bullying: The role of policies. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 497-519). CRC Press.

Riley, D., Duncan, D. J., & Edwards, J. (2011). Staff bullying in Australian schools. *Journal of Educational Administration*.

Rigby, K. (2008). *Children and bullying: How parents and educators can reduce bullying at school*. Blackwell Publishing.

Saam, N. J. (2010). Interventions in workplace bullying: A multilevel approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 51-75.

Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments.

Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. *Personnel review*.

Sancini, A., Tomei, F., Ciarrocca, M., Di Pastena, C., Rosati, M. V., Di Giorgio, V., ... & Tomei, G. (2012). Mobbing: A meta-analysis. *Prevention & Research*, 2(2), 175-19.

Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International journal of law and psychiatry*, 30(4-5), 340-354.

Serafeimidou, A., & Dimou, M. (2016, June). Workplace bullying with special emphasis in the Greek public sector-A review article. In 11 th MIBES Conference-Heraklion, Crete, Greece (pp. 22-24).

Shakeshaft, C. (1989). *Women in educational administration*. Sage Publications, Corwin Press, 2455 Teller Road, Newbury Park, CA 91320.

Tehrani, N. (2002). Counselling and rehabilitating employees involved with bullying. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 288-302). CRC Press.

Tropp, L. R. (2003). The psychological impact of prejudice: Implications for intergroup contact. *Group processes & intergroup relations*, 6(2), 131-149.

Tuckey, M. R., & Neall, A. M. (2014). Workplace bullying erodes job and personal resources: Between- and within-person perspectives. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 413.

Vandekerckhove, W., & Commers, M. S. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of business Ethics*, 45(1), 41-50.

Vartia-Väänänen, M. (2003). Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 203-214.

Witkowska, D. (2013). Gender Disparities in the Labor Market in the EU. *International Advances in Economic Research*, 19, 331-354.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*.

Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 497-522.