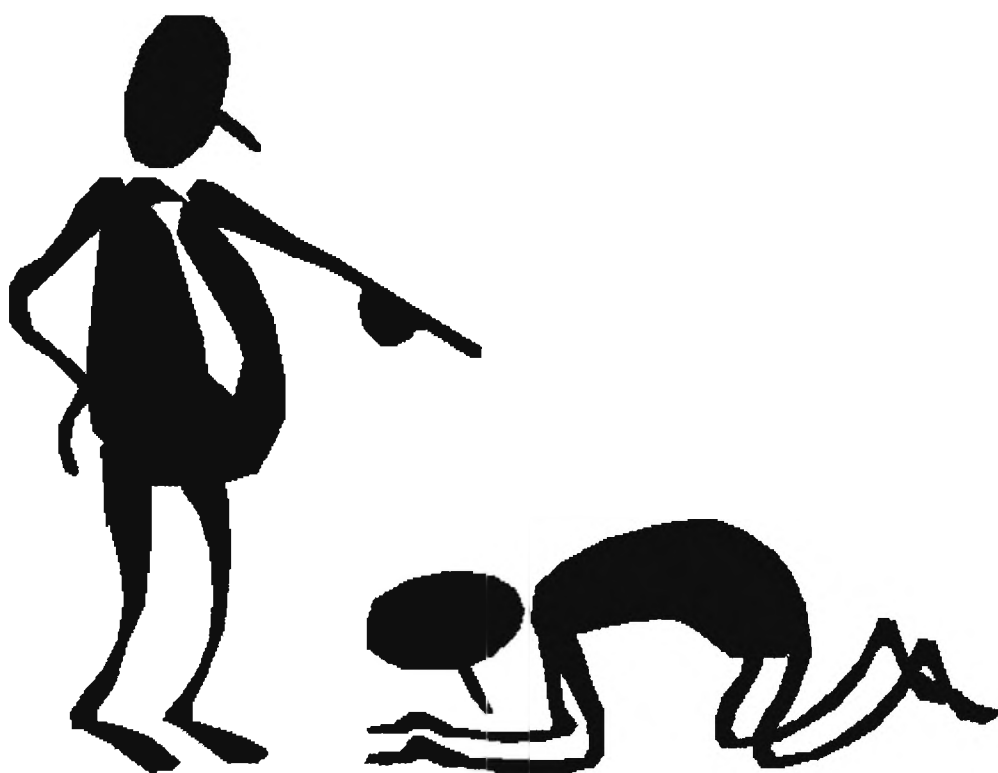




# Ηθική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας



Εκπόνηση διπλωματικής εργασίας  
Αναστασία- Μυρτώ Καρατάσου Α.Μ: 06208Μ007  
Διδάσκουσα: Ιορδάνογλου Δήμητρα

ΑΘΗΝΑ 2011



## Περιεχόμενα

|   |  |
|---|--|
| Εισαγωγή.....σελ.4  |  |
| Μέρος πρώτο:  |  |
| Απόπειρες ορισμού του φαινομένου.....σελ.5  |  |
| Η Διαδικασία της ηθικής παρενόχλησης.....σελ.6  |  |
| Προσεγγίσεις φαινομένου.....σελ.7   |  |
| Χαρακτηριστικά θυμάτων ηθικής παρενόχλησης.....σελ.9  |  |
| Τα χαρακτηριστικά του επιτιθέμενου.....σελ.15   |  |
| Τομείς εφαρμογής ηθικής παρενόχλησης.....σελ.16   |  |
| Δημόσια διοίκηση  |  |
| Τοπική αυτοδιοίκηση   |  |
| Στρατός   |  |
| Ιατρικός Τομέας   |  |
| Παιδεία   |  |
| Έρευνα  |  |
| Ο ιδιωτικός τομέας  |  |
| Ο μη κερδοσκοπικός τομέας   |  |
| Ο χώρος του αθλητισμού  |  |
| Ο χώρος της πολιτικής   |  |
| Επιπτώσεις του Mobbing.....σελ.19   |  |
| Επιπτώσεις στην εταιρεία.....σελ.20   |  |
| Επιπτώσεις κοινωνικές – οικονομικές.....σελ.21  |  |
| Οι επιπτώσεις στην υγεία.....σελ.22   |  |
| Οι επιπτώσεις της τραυματικής εμπειρίας της ηθικής παρενόχλησης-<br>Μετατραυματικό-<br>άγχος.....σελ.23 |  |
| Τα αίτια της ηθικής παρενόχλησης.....σελ.29   |  |
| Η παρενόχληση ως πεδίο έρευνας.....σελ.31   |  |

Μέρος δεύτερο

|   |  |
|---|--|
| Ερευνητικές μελέτες.....σελ.32                                  |  |
| Φινλανδία   |  |
| Νορβηγία  |  |
| Η παρενόχληση στην Ευρωπαϊκή ένωση και στην Ελλάδα.....σελ.33   |  |
| Α. Προσβολές στη δυνατότητα έκφρασης.                           |  |
| Β. Προσβολές των κοινωνικών σχέσεων                             |  |
| Γ. Επενέργειες στην κοινωνική φήμη                              |  |
| Δ. Προσβολές στην ποιότητα της απασχόλησης και της ζωής.        |  |
| Ε. Σωματικές προσβολές με συνέπεια την υγεία.                   |  |
| Μέτρα πρόληψης- αντιμετώπισης.....σελ.35                        |  |
| Νομοθετικά μέτρα αντιμετώπισης-Συμπεράσματα.....σελ.36          |  |
| Ο ρόλος και η συνδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος.....σελ.38 |  |
| Βιβλιογραφία.....σελ.41   |  |

## Εισαγωγή

Το παρόν πόνημα έχει ως θέμα την ηθική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας. Την εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής, ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας

Η ηθική παρενόχληση είναι ένα θέμα που τα τελευταία χρόνια άρχισε να ορίζεται και να γίνεται γνωστό, ενώ σταδιακά επιτείνεται η ανάγκη να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη και την προστασία των θυμάτων.

Το βιβλίο της Marie France Hirigoyen η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κυκλοφόρησε στη Γαλλία το 1998 και με αφορμή τον προβληματισμό που δημιούργησε, είχε ως αποτέλεσμα, την κατάθεση πρότασης νόμου στο γαλλικό κοινοβούλιο και την ενσωμάτωση του όρου στο γαλλικό εργατικό δίκαιο.

Η εισαγωγή του ξεκινά με τον Pierre Desproges να αναφέρει " <sup>1</sup>Με μια εύστοχη λέξη μπορείς να σκοτώσεις ή να ταπεινώσεις, χωρίς να λερώσεις τα χέρια σου. Μία από τις μεγαλύτερες χαρές της ζωής είναι η ταπείνωση των ομοίων μας "

Όσο και αν σας κάνει εντύπωση, η νομοθεσία δεν περιλαμβάνει απαγόρευση της ηθικής παρενόχλησης και, συνεπώς η μήνυση κατά του εργοδότη, γίνεται μια διαδικασία πολύχρονη και επώδυνη.

Το μόνο που υπάρχει είναι ένα ψήφισμα (εγκρίθηκε) των Ηνωμένων Εθνών, ως παράρτημα της Διακήρυξης των θεμελιωδών αρχών της δικαιοσύνης σχετικά με τα θύματα της κατάχρησης εξουσίας.

Με τον όρο "θύματα" νοούνται τα άτομα που έχουν υποστεί, είτε ατομικά είτε ομαδικά, βλάβη, κυρίως ζημιά στη σωματική ή πνευματική τους ακεραιότητα, ηθική οδύνη, υλική απώλεια ή σοβαρή ζημιά στα θεμελιώδη δικαιώματά τους λόγω ενεργειών ή παραλείψεων που δεν συνιστούν παραβίαση της εθνικής ποινικής νομοθεσίας, αλλά αποτελούν παραβιάσεις των διεθνών προδιαγραφών όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα.

---

1 Marie France Hirigoyen, Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, εκδόσεις Πατάκη

## Απόπειρες ορισμού του φαινομένου

Η ηθική παρενόχληση περιγράφεται ως μία επιθετική συμπεριφορά, που χωρίς τη χρήση σωματικής βίας, στοχεύει μέσα από τη συστηματική επανάληψη να ταπεινώσει το θύμα και να πλήξει την αξιοπρέπειά του.

Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στις προσωπικές σχέσεις και την οικογένεια καθώς είναι μέρος της ενδοοικογενειακής βίας. Συμβαίνει έκδηλα στον εργασιακό χώρο, αλλά και στο σχολείο. Η δυσκολία να διερευνήσουμε την έκταση και την ένταση του φαινομένου βρίσκεται τόσο στην «ιδιωτική» φύση της κατάστασης όσο και στην ασάφεια του ορισμού. Το πρώτο λοιπόν που πρέπει να κάνουμε είναι να ορίσουμε τι είναι ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Θα καθοριστεί η έννοια της παρενόχλησης, σύμφωνα με το νομικό καθεστώς της Ελλάδας αλλά και των υπόλοιπων ευρωπαϊκών κρατών, ενώ παράλληλα θα γίνει μία απόπειρα αποσαφήνισης του όρου με βάση ερευνητικά αποτελέσματα και μετρήσεις του φαινομένου.

Αρχικά, σε πρώτη φάση θα διευκρινιστεί τι συνιστά και τι δεν συνιστά ηθική παρενόχληση, για μία διασαφήνιση του ορισμού αλλά ταυτόχρονα για να εντοπιστούν τα όρια ανάμεσα στην ηθική παρενόχληση και σε άλλες διαστάσεις της βίας της καθημερινότητας.

Πολλές φορές, ο όρος χρησιμοποιείται καταχρηστικά, χωρίς να έχουν επισημανθεί και οριοθετηθεί οι περιπτώσεις τις οποίες καλύπτει και κάποια άτομα υιοθετούν το ρόλο του θύματος στις οποιεσδήποτε συνδιαλλαγές τους και δεν είναι λίγες οι φορές που προφασίζονται ψευδώς ηθική παρενόχληση προκειμένου να επωφεληθούν και να χρησιμοποιήσουν τους άλλους για να πετύχουν το σκοπό τους.

Από την άλλη πλευρά, η επίδραση του άγχους- κεφαλαιώδους σημασίας για την ψυχολογική πραγματικότητα των ανθρώπων, έχει ως αποτέλεσμα τη συσσώρευση διαφόρων μορφών φοβίας που μπορούν να υποβαθμίσουν την ποιότητα ζωής με συνέπεια τις κακές συνθήκες

εργασίας, τις επαγγελματικές δυσκολίες, τις δικαιολογημένες επιθέσεις σε εργασιακό επίπεδο μεταξύ εργαζομένων και εργαζομένων-προϊσταμένων, εργοδοτών καθώς και την κακομεταχείριση από διευθυντικά στελέχη.

Ενώ όλα τα παραπάνω σύμφωνα με την κοινή λογική θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως απόπειρες ηθικής παρενόχλησης, τελικά όπως θα αναλυθεί παρακάτω, δεν υφίσταται ηθική παρενόχληση σε καμία ενέργεια, όσο δυσάρεστη, κακόβουλη και επίπονη και να είναι και αυτό επειδή πρέπει να ενυπάρχει η έννοια της πρόθεσης και του δόλου σε κάθε πράξη, όπως θα επικεντρωθούμε εκτενέστερα στο κυρίως μέρος της εργασίας.

Κατόπιν, γίνεται ανάλυση του τρόπου και της διαδικασίας που τελικά φτάνουμε στο σημείο να παρενοχλούμε κάποιον, πώς τον πληγώνουμε και τον στιγματίζουμε και τι καθιστά την συγκεκριμένη πράξη διαστρεφική.

## Η Διαδικασία της ηθικής παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση σε όλα τα πλαίσια όπου εμφανίζεται – οικογενειακά, σχολικά και εργασιακά– χαρακτηρίζεται από μια διαστρεφική διαδικασία. Ετυμολογικά η λέξη διαστρέφω σημαίνει στρέφω, αντιστρέφω, ανατρέπω. Από τον 19ο αιώνα χρησιμοποιείται για να ονοματιστεί η παρέκκλιση των ενστίκτων. Το άτομο που είναι διεστραμμένο χαρακτηρίζεται από αίσθηση μεγαλείου, πιστεύει ότι όλα του οφείλονται, ζηλεύει και εκμεταλλεύεται. Επειδή νιώθει στην πραγματικότητα ότι το ίδιο δεν έχει υπόσταση, ότι είναι κενό, προσκολλάται στο θύμα και το ρουφάει ή αντλεί ικανοποίηση από την εξουδετέρωσή του. Η διαδικασία μέσα από την οποία χτίζεται η ηθική παρενόχληση περιλαμβάνει τρία στάδια:

1. Το στάδιο της σαγήνης, κατά το οποίο ο θύτης γοητεύει το θύμα και πιθανώς τον περιγυρό τους, πείθοντας ότι είναι κυρίαρχος και ανώτερος.
2. Ακολουθεί η φάση της διαστρέφησης της επικοινωνίας. Σε αυτή την

κατάσταση ο επιτιθέμενος αρνείται την άμεση επικοινωνία, βάζει ανάμεσα στον ίδιο και το θύμα το εμπόδιο της γραφειοκρατίας, πιθανώς επικοινωνεί μόνο με σημειώματα ή μέσω τρίτων. Στο αίτημα του θύματος για εξηγήσεις για την επιθετική και προσβλητική συμπεριφορά απαντά ότι δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, με αποτέλεσμα το θύμα να αμφιβάλλει και να νιώθει ή να φαίνεται τρελό.

3. Κάποια στιγμή, και ίσως με κάποια ασήμαντη αφορμή, ο θύτης περνάει στη φάση της διαστροφικής βίας. Έχοντας παγιδέψει το θύμα, αρχίζει πραγματικά να το προσβάλλει και να το ταπεινώνει, εκφράζοντας έτοιμιαισθήματα μίσους, τα οποία το θύμα αντιλαμβάνεται αλλά δεν μπορεί να τα αποδείξει. Απέναντι σ' αυτή τη στάση το θύμα είτε δεν αντιδρά και ενοχοποιείται αναζητώντας τις δικές του ευθύνες είτε αντιδρά έντονα, χωρίς όμως το περιβάλλον να μπορεί να καταλάβει γιατί. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να θεωρείται κακό και υστερικό.

Έτσι, γίνεται ευκολότερο, με τους σχετικούς χειρισμούς του θύτη, να πάρει το ρόλο του εξιλαστήριου θύματος για την κρίση στην οποία μπορεί να βρίσκεται η ομάδα.

### Προσεγγίσεις φαινομένου

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης ανάλογα με τον τρόπο που ορίζεται, τις συνισταμένες που διαθέτει και τον ορισμό από τους ερευνητές και τους ειδικούς έχει αντίστοιχες προσεγγίσεις.

Για αυτόν τον λόγο, κρίθηκε σκόπιμη, η παράθεση και ανάλυση των εξής όρων, οι οποίοι απαρτίζουν και ολοκληρώνουν την παρουσία του φαινομένου :

- Mobbing
- Bullying
- Harassment
- Whistleblowers
- Ijime

«<sup>2</sup>Η εσκεμμένη ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, με στόχο την αποπομπή του ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων από το εργασιακό γίγνεσθαι, μπορεί να δώσει μέχρι ενός σημείου τον ορισμό του συνδρόμου mobbing. Επιστημονικά το σύνδρομο αυτό ορίζεται η άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος, προκειμένου να ωθηθεί να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του.

Το φαινόμενο αυτό αναπτύχθηκε τα τελευταία 20 χρόνια στους εργασιακούς χώρους, το οποίο, αν και η πραγματική διάσταση του δεν είναι ακόμα γνωστή, αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Το σύνδρομο mobbing δεν αποτελεί μια αυτούσια νοσολογική οντότητα αλλά το πλαίσιο για επανειλημμένες ψυχολογικού ή άλλου τύπου και βαθμού επιθέσεις, με αδικαιολόγητες επικρίσεις και συκοφαντίες, ανάθεση άχαρων και υποτιμητικών καθηκόντων, καθώς και για ενέργειες που θα μπορούσαν να θίξουν την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Ακόμη όμως κι αν δεν υφίσταται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι διαφορετικοί ορισμοί ή οι περιγραφές, συνολικά, φέρνουν στην επιφάνεια αυτό που αποτελεί πραγματικότητα για ορισμένους ανθρώπους στους εργασιακούς χώρους.»

Μια χαρακτηριστική περιγραφή του mobbing είναι κι η εξής:

«<sup>3</sup>Μια κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά, εντός ή εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού, που εκδηλώνεται ειδικότερα με ενέργειες, λόγια εκφοβισμού, πράξεις, χειρονομίες, τρόπους οργάνωσης της εργασίας και μονομερή γραπτά κείμενα που έχουν χαρακτήρα ή σκοπό να προσβάλουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του, να θέσουν σε κίνδυνο τη θέση απασχόλησής του ή να δημιουργήσουν εχθρικό, εκφοβιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό

2 <http://sciencearchives.wordpress.com/2010/03/28/%CF%8D-mobbing-%CE%AE-%CE%AF/>

3 <http://sciencearchives.wordpress.com/2010/03/28/%CF%8D-mobbing-%CE%AE-%CE%AF/>



περιβάλλον.»

Το mobbing αποτελεί, λοιπόν, μια αποτελεσματική τακτική ψυχολογία τρομοκρατίας στους εργασιακούς χώρους και χρησιμοποιείται κατάλληλα από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, για ν' απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή και το πλεονάζον προσωπικό.

Χαρακτηριστικά, ο όρος mobbing προέρχεται από την αγγλική λέξη mob που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ. Χρησιμοποιήθηκε το 1800 από τους βρετανούς βιολόγους, στην περιγραφή της επιθετικής συμπεριφοράς κατά την πτήση ορισμένων ειδών αποδημητικών πουλιών.

Το 1900, ο ηθολόγος Konrad Lorenz το χρησιμοποιεί για να ερμηνεύσει την εχθρική συμπεριφορά της αγέλης έναντι των αδύνατων ζώων της ίδιας ράτσας. Ο Γερμανός ψυχολόγος Heinz Leyman<sup>4</sup>, ίσως ένας από τους εγκυρότερους σύγχρονους μελετητές της ψυχολογίας της εργασίας, στη δεκαετία του '80, απέδωσε τον όρο στην ανθρώπινη κοινωνία, περιγράφοντας το σύνολο των αρνητικών επιδράσεων στην υγεία, από την ηθική παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους, ως «σύνδρομο mobbing». Οι διαστάσεις του φαινομένου δεν είναι δυνατόν να υποτιμηθούν. Οι πρώτες επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες δείχνουν ότι το mobbing προκαλεί καταστροφικά αποτελέσματα στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και, κατ' επέκταση, των οικογενειών τους.

Η προσβλητική μεταχείριση οδηγεί πολλούς εργαζόμενους σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία, λόγω ανικανότητας προς εργασία, ή τους αναγκάζει να παραιτηθούν.

### Χαρακτηριστικά θυμάτων ηθικής παρενόχλησης

Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά των θυμάτων είναι το πρόσχημα της ηλικίας, δηλαδή μέσα από έρευνα επιβεβαιώνεται πώς η υπερίσχυση της ηθικής παρενόχλησης απαντάται σε ένα μέσο όρο ηλικίας 50 ετών, επειδή

---

4 [http://en.wikipedia.org/wiki/Heinz\\_Leymann](http://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann)

συνήθως τα άτομα αυτά στο χώρο εργασίας κρίνονται λιγότερο ικανά και πιο δυσπροσάρμοστα.

Σύμφωνα πάντα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην ηθική παρενόχληση ποικίλλουν. Οι εχθρικές συμπεριφορές, οι διάφορες μορφές παρενόχλησης, όπως προσβολή των συνθηκών εργασίας, απομόνωση και άρνηση της επικοινωνίας-επαφής με το θύμα, η προσβολή της αξιοπρέπειας καθώς και η λεκτική-σωματική ή σεξουαλική βία είναι μερικές μόνο από τις συμπεριφορές που συγκαταλέγονται στην ηθική παρενόχληση.

Από την άλλη πλευρά, αν υπάρχει κάτι που χαρακτηρίζει όλα τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης αυτό είναι μύθος, σύμφωνα με τη Marie France Hirigoyen. «<sup>5</sup>Μπορεί ο οποιοσδήποτε να πέσει θύμα της ηθικής παρενόχλησης.

Θα ήταν πιο δόκιμο να εξετάσουμε τα περιβάλλοντα όπου το άτομο μπορεί πιο εύκολα να βρεθεί στο στόχαστρο.

Μία από τις ερμηνείες που έχουν δοθεί για την ηθική παρενόχληση, είναι ότι στη βάση της παρενόχλησης υπάρχει η άρνηση της διαφορετικότητας. Η δυσκολία του επιτιθέμενου ή της ομάδας να ανεχθεί κάποιον που είναι διαφορετικού φύλου, εθνικότητας, αντιλήψεων ή και ηλικίας ή που γενικά δεν συμβαδίζει με το σύστημα και για αυτό το λόγο διαφέρουν».

Τα άτομα που διαφέρουν, είναι άξια και πιθανότατα διαθέτουν μία δυναμική, μπορεί να γεννούν τη ζήλεια και τον φθόνο ή απλώς την αντιπάθεια και να βρίσκονται έτσι στο επίκεντρο επιθέσεων που προκύπτουν από αυτά τα ανομολόγητα συναισθήματα. Πρέπει να σημειωθεί, πάντως, ότι, ενώ για πολλά χρόνια, η παρενόχληση θεωρούνταν «προνόμιο» των ανδρών και οι γυναίκες είχαν το ρόλο του θύματος, τελευταία έχουν παρατηρηθεί πολλά περιστατικά όπου άνδρες παρενοχλούνται συστηματικά από γυναίκες, κυρίως όταν αυτές βρίσκονται σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Γεγονός είναι, ωστόσο, ότι τις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις κατέχουν στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων άνδρες.

Τα τελευταία χρόνια, θύματα εργασιακής παρενόχλησης «πέφτουν» συχνά και οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών, που αισθάνονται -ή οδηγούνται να αισθάνονται- ανίκανοι να αντεπεξέλθουν στις σύγχρονες

---

5 Marie France Hirigoyen, ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

εργασιακές συνθήκες.

Χαρακτηριστικός είναι ο τρόπος με τον οποίο αντιμετώπισε νεαρός διευθυντής μεγαλύτερο ηλικιακά υπάλληλο, όπως καταγράφηκε σε έρευνα:

«*Κύριε Χρήστο, απaráδεκτη εμφάνιση κειμένου. Δεν ξέρω τι θα κάνεις, θα πας να κάνεις κανένα φροντιστήριο για υπολογιστές. Δεν είναι δυνατόν να τρως τόσες ώρες για να μου παρουσιάζεις αυτό το χάλι. Καλά, και άλλοι έχουν δυσκολία, αλλά πήγαν και έμαθαν τουλάχιστον τα βασικά, εσύ δηλαδή τι πρόβλημα έχεις με τα κομπιούτερ; Και μάλιστα κάποιοι και μεγαλύτερης ηλικίας από σένα. Να το ξέρεις, δεν θα ανεχτώ άλλο αυτήν την κατάσταση. Νομίζω ότι και στο χωριό σου κομπιούτερ έχουν πλέον. Κι από την άλλη θέλουμε να είμαστε Ευρώπη*».

Πολύ συχνά οι εταιρείες χρησιμοποιούν αυτά τα ανθρώπινα αισθήματα στρέφοντας συναδέλφους εναντίον αλλήλων, προκειμένου να ξεφορτωθούν κάποιον χωρίς να αναλάβουν την ευθύνη.

Τα αισθήματα αυτά και οι συνέπειές τους στη συμπεριφορά ενισχύονται από το φόβο που προκαλεί η απειλή της απώλειας της θέσεως εργασίας και κατ' επέκταση της ανεργίας.

Έτσι, είναι πιο πιθανό να υποστούν τέτοιου είδους επιθέσεις<sup>7</sup>:

1. Όσοι δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας, όσοι δηλαδή αποτελούν μειονότητα ή είναι οι ίδιοι μόνοι διαφορετικοί σε κάτι από την υπόλοιπη ομάδα. Άτομα που δεν είναι ομογενοποιημένα σε σύγκριση με τα υπόλοιπα.

Εδώ είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι η ηθική παρενόχληση έχει φύλο. Σύμφωνα με τις περισσότερες έρευνες οι γυναίκες είναι αρκετά συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης. Δεν είναι μόνο ο αριθμός των θυμάτων που διαφέρει, αλλά και η ποιότητα της παρενόχλησης. Μία γυναίκα είναι πιο πιθανό να προσβληθεί και να εξευτελιστεί με αναφορές στο φύλο της και όχι σε ιδιαίτερα δικά της χαρακτηριστικά,

6 [http://news.kathimerini.gr/4dcgi/\\_w\\_articles\\_ell\\_1\\_07/03/2004\\_96048](http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_1_07/03/2004_96048)

7 Marie France Hirigoyen, Η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας.

σε λάθη ή παραλήψεις της. Είναι επίσης πιθανό να συνυπάρχει η ηθική με τη σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα, μια εργαζόμενη να αρνηθεί τις προτάσεις προϊσταμένου, εργοδότη ή συναδέλφου και εκείνος να αρχίσει να την προσβάλλει.

2. Οι ομοφυλόφιλοι ή ομοφυλόφιλες, και μάλιστα με τέτοια ένταση και βαρύτητα που να φτάνει στα όρια της κοινωνικής διάκρισης.

3. Ανάλογα με την πλειοψηφία των μελών μιας ομάδας, κάποιος αρκετά νέος, που η ομάδα τον βλέπει ανταγωνιστικά, ή κάποιος μεγαλύτερος σε ηλικία, του οποίου οι αποδοχές μπορεί να είναι αρκετά υψηλές, ενώ η απόδοση, σύμφωνα με τα ποσοτικά κριτήρια της επιχείρησης, να θεωρείται μειωμένη.

4. Άτομα που μπαίνουν σε ένα χώρο εργασίας δείχνοντας μεγάλες ικανότητες και που πιθανώς θεωρούνται απειλητικά για την υπάρχουσα ομάδα. Το ίδιο ισχύει και για όσους αντιστέκονται στη χειραγώγηση και στη γοητεία ενός κυριαρχικού προϊσταμένου ή συναδέλφου. Τα πολύ ικανά άτομα ή αυτά που η παρουσία τους καταλαμβάνει χώρο λόγω της δυναμικής προσωπικότητάς τους, καθώς θεωρούνται απειλή για την ομαλή λειτουργία της ομάδας. Εκφράζονται με δυναμισμό και έχουν το θάρρος της γνώμης τους ενώ παράλληλα είναι πολύ έντιμοι.

5. Όσοι δεν έχουν μέσα στον εργασιακό χώρο συμμαχίες ή το σωστό δίκτυο, δηλαδή άνθρωποι μοναχικοί από τη φύση τους ή απομονωμένοι από τις συνθήκες. Για παράδειγμα, μετά από μία συγχώνευση μπορεί σε ένα τμήμα να βρεθούν πολύ λιγότεροι υπάλληλοι από τη μία εταιρεία και πολύ περισσότεροι από την άλλη, πιθανώς και σε σχέση ανταγωνισμού μεταξύ τους. Στέκονται μόνοι τους και απροστάτευτοι, καθώς κατά τη διάρκεια της σύγκρουσης και της διαμάχης δεν λαμβάνουν την ανάλογη υποστήριξη από τους άλλους.

6. Οι έγκυοι και οι λεχώνες, αλλά και –όπως ήδη είπαμε– τα άτομα

μεγαλύτερης ηλικίας. Γενικά άτομα που για διάφορους λόγους είναι ή θεωρούνται λιγότερο αποδοτικά, τουλάχιστον ως προς τα ποσοτικά κριτήρια και για αυτό το λόγο θεωρούνται προστατευμένα.

7. Άτομα που περνούν μια δύσκολη φάση, για παράδειγμα μια απώλεια, μια σοβαρή ασθένεια στην οικογένεια, ένα χωρισμό κ.λπ.

Οι παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων μπορεί να λειτουργήσουν ως εξιλαστήρια θύματα για μια ομάδα που πιέζεται συνολικά (κι εδώ επανέρχεται το ζήτημα της διοίκησης και πόσο τα χαρακτηριστικά της μπορεί να επιτρέπουν και να ενισχύουν το φαινόμενο).

Από ψυχολογικής άποψης, μπορεί να βρεθούν σε αυτή τη θέση άτομα που για νευρωτικούς λόγους σαμποτάρουν τον εαυτό τους κάνοντας πολλά λάθη και δίνοντας αφορμές για να κατηγορηθούν.

**Άλλα ατομικά χαρακτηριστικά που μπορεί να έχουν τα θύματα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να είναι<sup>8</sup>:**

- χαμηλή αυτοεκτίμηση, να έχουν απόλυτη ανάγκη να αναγνωριστούν μέσω της δουλειάς. Δεδομένου του γεγονότος ότι ζούμε σε μία ναρκισσιστική κοινωνία όπου μετράει περισσότερο η εικόνα, το φαίνεσθαι, τα άτομα αισθάνονται περισσότερο ανασφαλή και αυτό φαίνεται στο χώρο εργασίας τους.

- να είναι για τους παραπάνω λόγους ή και για άλλους υπερβολικά ευσυνείδητα και αφοσιωμένα σε συνδυασμό με την επιτακτική ανάγκη της αναγνώρισης τους στον τομέα της καριέρας, όταν το άτομο επενδύει στη δουλειά του, σε περίπτωση που απομακρυνθεί ή παρενοχληθεί το άτομο αποκόβεται και καταρρέει ναρκισσιστικά. Τα υπερβολικά ευσυνείδητα άτομα, με ανεπτυγμένο το περί δικαίου αίσθημα και που είναι πολύ αφοσιωμένα στη δουλειά τους, εξωραϊζοντας την.

---

8 <http://www.grouptherapist.gr/?q=node/12>

## Ηθική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας

- να είναι υπερβολικά ευαίσθητα και να το δείχνουν μέσα σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας. Να αισθάνονται τις προσβολές περισσότερο από τους υπόλοιπους και ως αποτέλεσμα αποδιοργανώνονται και οδηγούνται πιθανότατα σε ψυχικές διαταραχές.
- φυσικά τα άτομα που έχουν μη μόνιμες θέσεις και εξ αυτών εκείνοι που είναι γνωστό ότι έχουν πολύ μεγάλη οικονομική ανάγκη.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες με τα χαρακτηριστικά αυτά αφενός είναι πιο πιθανό να βρεθούν σε αυτή τη θέση αφετέρου είναι πιο δύσκολο να αντισταθούν και να τερματίσουν αυτή τη συμπεριφορά.

- Τα λιγότερα αποδοτικά άτομα, δεν προσαρμόζονται πολύ εύκολα ή δεν εργάζονται με γρήγορη ταχύτητα. Ιδίως, σε περίοδο αναδιαρθρώσεων ασκείται ιδιαίτερη πίεση στους εργαζομένους, εξαιτίας των γρήγορων ανακατατάξεων, με αποτέλεσμα όσοι δεν συγχρονίζονται να απορρίπτονται από τους συναδέλφους τους.



## Χαρακτηριστικά του επιτιθέμενου

Η ηθική παρενόχληση χαρακτηρίζεται από μία παρεκκλίνουσα δηλαδή διαστρεφική συμπεριφορά. Είναι φυσιολογικό να σκεφτούμε ότι όλοι μπορεί να βρεθούμε στη θέση να μιλήσουμε άσχημα σε κάποιον, να μεταθέσουμε τις ευθύνες εξαιτίας του άγχους που νιώθουμε, να τον απομονώσουμε γιατί δεν μας είναι συμπαθής, να μιλήσουμε άσχημα για αυτόν ή για αυτήν.

Η διαφορά είναι ότι για τους περισσότερους ανθρώπους αυτά είναι μεμονωμένα περιστατικά για τα οποία μετανιώνουμε όταν αντιληφθούμε τις συνέπειές τους, πολλές φορές μάλιστα προσπαθούμε να επανορθώσουμε.

Αντιθέτως, υπάρχουν άνθρωποι που για ποικίλους ψυχολογικούς και κοινωνικούς λόγους λειτουργούν κυρίως ή και αποκλειστικά με αυτό τον τρόπο, άνθρωποι που βιώνοντας οι ίδιοι πολύ μεγάλη ανασφάλεια παίρνουν το ρόλο του κατηγορού, ο οποίος νιώθουν ότι τους προστατεύει. Έτσι, λειτουργούν στρέφοντας οποιαδήποτε μομφή πιστεύουν ότι θα μπορούσε να στραφεί προς αυτούς εναντίον του επιλεγμένου θύματος. Αυτό μπορεί να συμβαίνει:

1. Επειδή κάποιος συστηματικά δεν μπορεί να αντέξει το άγχος και το μεταθέτει σε κάποιον άλλο.
2. Γιατί κάποιος μπορεί να είναι τυραννικός και να δυναστεύει ολόκληρη την ομάδα ή ένα μόνο άτομο.
  - I.
    3. Λόγω του ότι, μπορεί κάποιος να έχει στο χαρακτήρα του παρανοϊκά στοιχεία, με αποτέλεσμα να βρίσκεται συνεχώς σε άμυνα ξεσπώντας πάνω στο θύμα, από το οποίο νιώθει ότι απειλείται.
  4. Γιατί μπορεί ο θύτης να έχει μια τέτοια δομή προσωπικότητας ώστε να δημιουργεί σχέσεις αποκλειστικά βασισμένες στην εξουσία πάνω στον άλλον, στη δυσπιστία και στην εκμετάλλευση. Από την άλλη πλευρά,

φυσικά μπορεί η ομάδα από υποταγή να ακολουθεί τη διαστροφή του αρχηγού, ο οποίος μπορεί να είναι προϊστάμενος ή ένας απλός εργαζόμενος με ιδιαίτερα ισχυρή προσωπικότητα.

Αυτό είναι ένα φαινόμενο κοινωνικό και ψυχικό που το συναντάμε πολύ συχνά σε καταστάσεις βίας, όπου οι «αδύναμοι» μιας ομάδας ασυνείδητα ή συνειδητά ταυτίζονται με τον επιτιθέμενο για να αποφύγουν να βρεθούν στο ρόλο του θύματος.

Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον τέτοια άτομα φτάνουν όλο και συχνότερα σε διευθυντικές θέσεις και σε άλλες θέσεις ευθύνης.

Όσο κι αν φαίνεται περίεργο, το mobbing έχει ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία του εργαζομένου. Μεταξύ άλλων, το άτομο που παρενοχλείται στον εργασιακό του χώρο μπορεί να εμφανίσει κατάθλιψη, δυσκολία στην επικοινωνία και τη σύναψη διαπροσωπικών σχέσεων, υψηλά επίπεδα στρες, αδυναμία συγκέντρωσης, αυτοκτονικές τάσεις, εκδήλωση βίαιων συμπεριφορών. Συνυφασμένα δε με αυτού του είδους τα φαινόμενα εμφανίζονται να είναι και τα σύνδρομα μετατραυματικού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Στα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνονται κεφαλαλγίες, γαστρεντερικές διαταραχές, διαταραχές ύπνου, κ.ά. «Τα συμπτώματα αυτά, εάν δεν αντιμετωπισθούν για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να οδηγήσουν σε ακόμα σοβαρότερες διαταραχές».

## Γομείς εφαρμογής ηθικής παρενόχλησης

Μια άλλη πτυχή που θα εξεταστεί είναι οι τομείς, οι εργασιακοί χώροι που εφαρμόζεται η ηθική παρενόχληση καθώς επίσης και οι ιδιαιτερότητες τους.

### Δημόσια διοίκηση

I. Αρχικά στη δημόσια διοίκηση, σύμφωνα με έρευνα που έχει



διεξαχθεί, γίνεται αντιληπτό πως στον δημόσιο τομέα σημειώνουμε μία κυριαρχία της ηθικής παρενόχλησης. Στο δημόσιο τομέα, η ηθική παρενόχληση διαρκεί περισσότερα χρόνια διότι τα άτομα προστατεύονται και δεν απολύονται με την ίδια ευκολία από ότι στον ιδιωτικό τομέα. Μία άλλη αξιοσημείωτη διαφορά είναι ότι, στο δημόσιο τομέα η ηθική παρενόχληση εφαρμόζεται προς χάριν της επίδειξης ισχύος και όχι τόσο στα πλαίσια του ανταγωνισμού για μεγαλύτερη αποδοτικότητα.

## **II. Τοπική αυτοδιοίκηση**

Ένας άλλος χώρος που εφαρμόζεται το φαινόμενο, είναι η τοπική αυτοδιοίκηση, δήμοι, νομαρχίες και περιφέρειες, όπου θα εξεταστούν και εκεί οι παράγοντες που συντελούν στην εξάπλωση του φαινομένου.

## **III. Στρατός**

Ο στρατός και η στρατιωτική διοίκηση είναι ο χώρος που εξαιτίας της ιεραρχίας, δεν μπορούν εύκολα να καταγγελθούν περιστατικά. Σε περίπτωση καταγγελίας, ολόκληρη η διοίκηση καταρρέει και τα άτομα για ακόμα μία φορά βρίσκονται εκτεθειμένα.

## **IV. Ιατρικός τομέας**

Ο κοινωνικό-ιατρικός τομέας, σύμφωνα με μελέτες αναφέρεται ως ιδιαίτερα εκτεθειμένος, το νοσοκομειακό προσωπικό επωμίζεται ευθύνη πολλαπλή ως προς τη φροντίδα των ασθενών και των τεχνικών εγκαταστάσεων των μηχανημάτων, με αποτέλεσμα να φέρουν περισσότερο συσσωρευμένο άγχος.

## **V. Παιδεία**

Ο χώρος της παιδείας, όπου δεν εποπτεύονται και δεν αξιολογούνται οι εκπαιδευτικοί και έτσι οι μεταξύ τους σχέσεις έχουν δυσχέρεια.

## **VI. Έρευνα**

Ως προς το χώρο της έρευνας, παρατηρείται πολύ συχνά το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, καθώς οι θέσεις είναι πολύ λίγες, τα προσόντα των υποψηφίων ανταγωνιστικά. Στη συνέχεια, ο αδίσταχτος ερευνητής θα χρησιμοποιήσει γνώσεις παραγμένες από άλλους και θα τις οικειοποιηθεί ως δικές του και έτσι επιτελείται ολοφάνερα ο σκοπός υπερίσχυσης του δυνατότερου και όχι η διάδοση της γνώσης.

## VII. Ο ιδιωτικός τομέας

1. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν το εξής χαρακτηριστικό, σε όσες παρατηρείται η ηθική παρενόχληση δεν διαρκεί για αρκετό καιρό, καθώς τα άτομα είναι λίγα το κόστος ενός αντιπαραγωγικού ατόμου είναι δυσβάσταχτο.
2. Οικογενειακές επιχειρήσεις, δυστυχώς η παρενόχληση όπως επισημαίνεται και στο βιβλίο της Marie France Hirigoyen ,ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας ,σελ.156, εκδόσεις Πατάκη. Η παρενόχληση από ένα μέλος της οικογένειας, στις οικογενειακές επιχειρήσεις δε θεωρείται παρενόχληση από τους γιατρούς εργασίας και τα συνδικάτα. Έτσι πολλά περιστατικά δεν μπορούν να αναφερθούν και να τιμωρηθούν οι υπεύθυνοι.
3. Στις μεγάλες αλυσίδες διανομής, ο χώρος θεωρείται ανελέητος καθώς εφαρμόζονται σκληρές τεχνικές μύησης στους κανόνες που προστάζει η επιχείρηση. Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ξεκινάει ένας αγώνας πλύσης εγκεφάλου με ενίσχυση της συλλογικής ταυτότητας και αποκλεισμό την ύπαρξη της διαφορετικής ατομικότητας. Οτιδήποτε φαντάζει ατομικό, το αποκλείουν, το προσβάλλουν και αναγκάζουν και τα υπόλοιπα άτομα να το απορρίψουν. Αυτό επιτυγχάνεται είτε με προσβολές προς τα άτομα που ολισθαίνουν, είτε με εξαναγκασμό της αποχώρησής τους.

## VIII. Ο μη κερδοσκοπικός τομέας

Η συχνότητα της ηθικής παρενόχλησης στους συλλόγους αποδεικνύει ότι το φαινόμενο δεν συνδέεται με οικονομικά κίνητρα, ανταγωνισμό και αποδοτικότητα στην εργασία αλλά με την απόκτηση εξουσίας.

## IX. Ο χώρος του αθλητισμού

Στον χώρο του αθλητισμού είναι δύσκολη η καταγγελία της παρενόχλησης καθώς το άτομο που την υφίσταται, δέχεται πιέσεις, απειλές, ακόμα και αποκλεισμούς. Όμως σύμφωνα ,με τη Hirigoyen “Παρόλο που οι ειδικοί του mobbing θεωρούν ότι η ηθική παρενόχληση δεν είναι σοβαρή στον αθλητισμό, αφού οι αθλητές μπορούν να φύγουν, μία υψηλού επιπέδου αθλητική δραστηριότητα χρειάζεται μία επένδυση συχνά μεγαλύτερη απ' ότι μία επαγγελματική δραστηριότητα, και το γεγονός της παραίτησης αναμφίβολα αποτελεί πλήγμα στην ταυτότητα του αθλητή ή της αθλήτριας.”

## X. Ο χώρος της πολιτικής

Στον χώρο της πολιτικής η παρενόχληση είναι πολύ σύνηθες φαινόμενο. Προκειμένου να ασχοληθεί κάποιος με την πολιτική θεωρείται ότι διαθέτει ισχυρή θέληση, αντοχή στα χτυπήματα και τις συκοφαντίες και οπωσδήποτε παρηγορία και θάρρος να δηλώσει αυτό που του συμβαίνει.

Οι τρεις παραπάνω χώροι δεν λειτουργούν αυστηρά υπό το καθεστώς δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, αποτελούν ξεχωριστά πεδία προς διερεύνηση και για αυτό το λόγο παρατέθηκαν ως χώροι εργασίας που λειτουργούν με μικτό καθεστώς.

## Επιπτώσεις του Mobbing

Το σύνδρομο mobbing εκδηλώνεται κυρίως με σοβαρές επιπτώσεις, που μπορεί να λάβουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, μειωμένης αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων και ψυχολογικών αντιδράσεων. Επίσης, μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δεν σταματήσει η παρενόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δεν ληφθούν τα

κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς. Οι αρνητικές συνεπές για τις επιχειρήσεις, σε ότι αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις είναι σημαντικές, καθώς παρατηρήθηκε ότι το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζομένου μπορεί να σημειώσει πτώση κατά 80%, όσον αφορά τις ικανότητές του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του.

### Επιπτώσεις στην εταιρεία

Εκτός όμως από την υγεία των εργαζομένων, η εργασιακή παρενόχληση έχει επιπτώσεις και στη λειτουργία μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού. Έχει βρεθεί ότι η απόδοση ενός εργαζομένου που υφίσταται εργασιακή παρενόχληση μπορεί να μειωθεί έως και 80%, ενώ παράλληλα ευνοούνται οι καταστάσεις εργασιακής σκηνιρίας, καθώς συχνά τα θύματα εξαναγκάζονται να δουλεύουν για λογαριασμό των θυτών. Έρευνες στη Μεγάλη Βρετανία έδειξαν ότι το 25% των θυμάτων του mobbing οδηγούνται τελικά στην παραίτηση. Μολονότι για την εταιρεία, το κόστος της αντικατάστασης των υπαλλήλων αυτών είναι πολύ μεγάλο, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν λαμβάνονται μέτρα για τον περιορισμό του φαινομένου ή τη θεραπεία των θυμάτων. Τελευταίες έρευνες μάλιστα έχουν δείξει ότι η κύρια αιτία που οδηγεί κάποιους να προβούν στην παρενόχληση των συναδέλφων τους ή των υφισταμένων τους είναι ο φόβος και η ανασφάλεια από τις συνεχείς αλλαγές και την αναδιοργάνωση του εργασιακού καθεστώτος, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις εξαγορών και συγχωνεύσεων.

Όπως επίσης τονίζει ο κ. Αντωνίου, «σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το στυλ ηγεσίας από την πλευρά των προϊσταμένων, εάν δηλαδή υπάρχει μια αυταρχικού τύπου ηγεσία και όχι μια συμμετοχικού τύπου ηγεσία. Η πιθανότητα εκδήλωσης τέτοιων φαινομένων αυξάνεται όταν στην επιχείρηση επικρατεί κουλτούρα ισχύος». Άλλοι παράγοντες για τη γένεση παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας είναι η έλλειψη αυτονομίας των εργαζομένων, η σύγκρουση ρόλων, η έλλειψη ελέγχου, η διαρκής υπερένταση στο εργασιακό περιβάλλον και η αδυναμία πολλών διευθυντών να επιλύσουν διαφορές που

αναπτύσσονται στο χώρο εργασίας.

### Επιπτώσεις κοινωνικές - οικονομικές

Η καταχρηστική αυτή πράξη, ανάλογα με τη συχνότητα και τη διάρκεια της έντασης που συμβαίνει επηρεάζει και το άτομο που την υφίσταται και είναι δέκτης της, με αποτέλεσμα την διακοπή της εργασίας, τις συνεχόμενες άδειες, την δυσλειτουργικότητα σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας και της προσωπικής ζωής του ατόμου, αλλά και σε κοινωνικό- μακροσκοπικό επίπεδο σε κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις.

Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι το 37% των περιπτώσεων η παρενόχληση έχει ως αποτέλεσμα την αποχώρηση του θύματος από την εργασία, είτε μέσω απόλυσης, είτε μέσω παραίτησης. Όπως επισημαίνεται στο βιβλίο της Marie France Hirigoyen, ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σελ.129 εκδόσεις Πατάκη το 66% των περιπτώσεων το άτομο έχει αποκλειστεί από τον κόσμο της εργασίας προσωρινά λόγω της ηθικής παρενόχλησης, αν συναριθμηθούν και τα άτομα που βρίσκονται σε μακρά περίοδο ασθένειας, αναπηρίας ή είναι στο ταμείο ανεργίας. Έτσι τα νούμερα αυτά και μόνο είναι εντυπωσιακά και αναδεικνύουν την ανάγκη να θεσπιστούν μέτρα πρόληψης.

Οι οικονομικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο είναι η απώλεια εισοδήματος για τα άτομα που βρίσκονται στο ταμείο ανεργίας, ιατρικά έξοδα σε ψυχιάτρους-ψυχολόγους, τα οποία δεν καλύπτονται από τα ταμεία και δικηγορικά έξοδα.

“Η ηθική παρενόχληση δημιουργεί επίσης ένα κλίμα ανησυχίας, φόβου και αστάθειας, που εξαπλώνεται σε ολόκληρη την κοινωνία. Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, των αναδιαρθρώσεων και των συγχωνεύσεων των επιχειρήσεων, αυτές οι διαδικασίες κάνουν τους ανθρώπους να χάνουν την εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και αποδυναμώνουν τον κόσμο της εργασίας.”

Δημιουργούν ένα άρρωστο εργασιακό κλίμα, επειδή νοσεί και επιφέρει

---

<sup>9</sup> Η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, Marie France Hirigoyen, μετάφραση Ασπασία Σιγάλα, εκδόσεις Πατάκη, 2001 σελ.131-132.

Ηθική παρενόχληση  
στον χώρο της εργασίας

την ανασφάλεια και το φόβο στους εργαζόμενους. Δύσκολα μπορεί κάποιος σε ατομικό επίπεδο να καταφέρει να διεκδικήσει τα δικαιώματά του, να βρει το δίκιο του, εφόσον δεν λειτουργεί στα πλαίσια μιας ομάδας και νιώθει αδύναμος να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Νιώθει μόνος και περικυκλωμένος μέσα σε ένα εργασιακό παιχνίδι αντιπάλων, μέσα σε μία σκληρή μάχη που διεξάγεται προκειμένου να εφαρμοστούν παιχνίδια εξουσίας και η επίδειξη ισχύος των άλλων, εγκλωβισμένος στον ίδιο του τον εαυτό.



Οι επιπτώσεις στην υγεία

Οι επιπτώσεις της τραυματικής εμπειρίας της ηθικής παρενόχλησης

Κατ' αρχάς είναι σημαντικό να ξέρουμε ότι η επίδραση που θα έχει μια επίθεση ή οι συνεχείς επιθέσεις εξαρτάται και από το ιστορικό του θύματος, δηλαδή από παλιότερα τραύματα, αδυναμίες, από την επένδυση που έχει κάνει κανείς στην εργασία του και στην επαγγελματική του ταυτότητα κ.λπ. Οι συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης σχετίζονται με τους εξής παράγοντες:

1. την ταυτότητα των ατόμων και τη μεταξύ τους σχέση
2. το αν η παρενόχληση ασκείται από ένα άτομο ή από όλη την ομάδα
3. το αν η παρενόχληση στοχεύει σε ένα μόνο άτομο ή σε περισσότερα
4. τη διάρκεια και την ένταση της επίθεσης

Βασικός στόχος της παρενόχλησης είναι η διαρκής αποσταθεροποίηση του θύματος. Επομένως, αυτή είναι και η πρώτη και βασικότερη συνέπεια. Το άτομο δεν είναι σίγουρο για τίποτα. Από τη μία φοβάται ανά πάσα στιγμή ότι μπορεί να κάνει λάθος στη δουλειά του κι από την άλλη αμφιβάλει για το αν αντιλαμβάνεται ορθά την επίθεση ή αν είναι ιδέα του, όπως συχνά του λένε οι γύρω του.

Τα αποτελέσματα αυτής της κατάστασης μπορεί να υπάρχουν, να έχουν αντίκτυπο και να αλληλεπιδρούν σε διανοητικό, ψυχολογικό, ηθικό και σωματικό επίπεδο, στο κάθε άτομο<sup>10</sup> :

### Μετατραυματικό άγχος.

Με τον όρο αυτό ορίζουμε τις εκφράσεις άγχους που προκύπτουν από μία τραυματική εμπειρία ή από επαναλαμβανόμενες τραυματικές καταστάσεις σε μια χρονική περίοδο. Το άτομο μπορεί να φοβάται καθημερινά να πάει στην εργασία του ή μπορεί να αντιλαμβάνεται ως επίθεση κάθε παρατήρηση που του γίνεται και να πληγώνεται εκ νέου. Σε πολλές περιπτώσεις, ακόμα κι αν ο εργαζόμενος απομακρυνθεί από το εργασιακό περιβάλλον και από τον θύτη, μπορεί να μην μπορεί να

---

10 The bully at work : What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity. Σελ.85, σελ.133, published by sourcebooks, Workplace Bullying Institute. 2009.

προχωρήσει, να αναμασά το πρόβλημά του, να νιώθει από τη μία ανεπανόρθωτα αδικημένος κι από την άλλη ασυγχώρητα αδύναμος. Εξαιτίας της τραυματικής εμπειρίας που τα άτομα υφίστανται, οι φοβίες το άγχος και η απειλή της επίθεσης από τον κίνδυνο, σωματοποιούνται. Άρα μακροπρόθεσμα, σε μία περίοδο που θα οξυνθεί μία κατάσταση και το άτομο νιώσει παρόμοια ψυχολογική κατάσταση τα συμπτώματα θα επανεμφανιστούν και έτσι ελλοχεύει ο κίνδυνος να δημιουργηθεί όπως προαναφέρθηκε το μετα-τραυματικό άγχος. Μερικά από τα συμπτώματα του οποίου είναι :

- Οι απότομες αυξομειώσεις βάρους
- Στομαχικές διαταραχές (γαστρίτιδες, κολίτιδες, έλκος στομάχου, ανορεξία)
- Ορμονικές διαταραχές (προβλήματα θυρεοειδούς, ανώμαλος κύκλος περιόδου)
- Αρτηριακή υπέρταση
- Αδιαθεσίες, ίλιγγοι
- Δερματικές παθήσεις

Εντυπωσιακό είναι το γεγονός πως ένα φυσικό σοκ μπορεί να έχει ψυχικό αντίκτυπο και ένα συναισθηματικό σοκ μπορεί να έχει συναισθηματικά συμπτώματα.

Έτσι περνάει από το σωματικό στο ψυχικό και αντίστροφα. Η παρουσίαση ή ο φόβος του γεγονότος δημιουργεί με τη σειρά του το ίδιο το σύνδρομο”.

Οι επιπτώσεις της τραυματικής εμπειρίας, είναι ότι μετά την περίοδο του έντονου άγχους, τα συμπτώματα του ατόμου που έχει υποστεί την ηθική παρενόχληση μετατρέπονται συνήθως σε ψυχική διαταραχή<sup>11</sup>.

- I. Ως προς τις ψυχοσωματικές διαταραχές, μπορεί να εμφανιστούν αϋπνίες, ψυχοσωματικές ενοχλήσεις, όπως οσφυαλγίες, δερματικό έκζεμα, στομαχικοί πόνοι, αλλά και κατάθλιψη ή ναυτίες. Τα συμπτώματα αυτά μπορεί να μην είναι άμεσες συνέπειες της παρενόχλησης, αλλά κυρίως της αίσθησης ανημποριάς του θύματος

---

11 Marie France Hirigoyen, η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.



να αντιδράσει αποτελεσματικά. Η κατάσταση αυτή λέγεται επίκτητη αίσθηση αδυναμίας και οδηγεί σε παραίτηση και μεγάλη ψυχική οδύνη.

Αυτή η αίσθηση είναι και ο βασικός τραυματικός παράγοντας της παρενόχλησης και κατά βάση κάθε επίθεσης. Το άτομο νιώθει ότι βρίσκεται σε αδιέξοδο και όσο περισσότερο υποτάσσεται τόσο περισσότερο ντρέπεται και κατηγορεί τον εαυτό του, με αποτέλεσμα τα λόγια και οι πράξεις του επιτιθέμενου να βρίσκουν όλο και πιο πρόσφορο έδαφος, δημιουργώντας έτσι ένα φαύλο κύκλο.

II. Ως προς το ηθικό κομμάτι της παρενόχλησης, αρχικά το θύμα διακατέχεται από αισθήματα ντροπής και ταπείνωσης. Ο θυμός και το μίσος σε πρώτη φάση δεν έχουν κάνει την εμφάνιση τους, ακόμα. Η ντροπή έχει σχέση με την μη έγκαιρη αντίδραση και διάγνωση της νοσηρής κατάστασης που βιώνει. Απουσιάζει η δυνατότητα ευθυκρισίας των ατόμων, καθώς κλονίζεται η κρίση τους, αμφισβητείται η άποψή τους ενώ παράλληλα διασαλεύεται η ψυχική τους ισορροπία.

Χαλκεύεται η αλήθεια, αμέσως μετά παραποιείται η ταυτότητα του θύματος, καθώς οι ισορροπίες είναι εύθραυστες εκείνη την περίοδο και συνακόλουθα το άτομα διχάζεται, αλλοιώνεται ψυχικά και το μόνο που του απομένει είναι η επιφυλακτικότητα, η καχυποψία και η δυσπιστία.

III. Σε ψυχολογικό επίπεδο, το αποτέλεσμα της έντονης δυσπιστίας, επιφέρει παράλληλα τις λεγόμενες ψυχικές αλλοιώσεις και τον κλονισμό του ψυχισμού είναι η ακαμψία της προσωπικότητας του θύματος και η ενεργοποίηση των παρανοϊκών του χαρακτηριστικών. Τα θύματα δυσπιστούν για όλους και για όλα και διέπονται από αίσθημα καταδίκης που μπορεί να φτάσει τα όρια της παραφροσύνης, σε πολλές περιπτώσεις. Συχνά παρατηρείται ολοκληρωτική απουσία μίσους για τον επιτιθέμενο, καθώς όλη η επιθετικότητα του θύματος στρέφεται προς τα μέσα κι έτσι έχουμε όπως είπαμε κατάθλιψη, αυτό-κατηγορίες, συνεχείς αποτυχίες, ακόμα και σκέψεις αυτοκτονίας. Μπορεί να προκύψουν ψυχιατρικές διαταραχές για τις οποίες υπήρχε προδιάθεση αλλά δεν είχαν

εκδηλωθεί.

Αναβίωση παλιών τραυμάτων που τονώνουν την αίσθηση αδυναμίας, ιδίως αν ένα άτομο έχει τραυματικές εμπειρίες στα παιδικά του χρόνια, τότε που η αδυναμία αντίδρασης μπορεί να ήταν δεδομένη και ταυτόχρονα το παιδί αδυνατούσε να επεξεργαστεί αυτό που του συνέβαινε με αποτέλεσμα το παλιό τραύμα να γίνεται κάτι πολύ σκοτεινό και τρομακτικό μέσα στη μνήμη και την ψυχή του ενήλικου πια ατόμου. Με αυτό τον τρόπο, λοιπόν, μια επίθεση στην ενήλικη ζωή μπορεί να έχει ψυχικό αντίκτυπο πολύ μεγαλύτερο από ότι θα περίμενε κανείς.

#### IV.

Σε διανοητική βάση, έχει ήδη αναφερθεί την πιθανότητα το θύμα να μην ξέρει πού πατάει και να κάνει αλλεπάλληλα λάθη. Θα μπορούσαμε να ονομάσουμε αυτή την κατάσταση απώλεια ευθυκρισίας, η οποία πηγάζει από τα συνεχή διπλά μηνύματα που το αποσταθεροποιούν.

Παρατηρείται, επίσης, ορισμένες φορές απώλεια ζωτικότητας, ακόμα και μετά την απομάκρυνση από το θύτη και από το χώρο εργασίας. Το θύμα έχει καταγράψει μια ήττα και δεν έχει κουράγιο να ξαναπροσπαθήσει.

Συναισθήματα που παρατηρούνται ή αναφέρονται από τα θύματα είναι παραίτηση, σύγχυση, αμφιβολία, άγχος, φόβος και τάση για απομόνωση.

Άτυπα, το άγχος και η αγωνία είναι τα συμπτώματα όταν η ηθική παρενόχληση είναι πρόσφατη και υπάρχει το περιθώριο επίλυσης της. Γενικότερα αγχώδης διαταραχές, αϋπνίες, νευρικότητα, ημικρανίες, στομαχικές διαταραχές και κόπωση και οτιδήποτε σωματοποιείται είναι σημάδι πως ο οργανισμός βρίσκεται σε υπερδιέγερση καθώς δέχεται ένα εξωτερικό ερέθισμα απειλητικό.

Κατόπιν τούτου, ακολουθεί το αίσθημα της αδυναμίας, ανικανότητας και της ταπείνωσης του ατόμου να αντεπεξέλθει. Μπορεί να λυθεί, εφόσον ζητηθεί στο άτομο συγγνώμη ή απομακρυνθεί από το άτομο που το βασανίζει.

Στην περίπτωση που εξακολουθεί το άτομο να παρενοχλείται είναι πασιφανές να παρουσιάσει κατάθλιψη, να εισέλθει στο δεύτερο στάδιο και έτσι ενέχεται ο κίνδυνος της αυτοκτονίας. Κάτι το οποίο πρέπει να σημειωθεί γιατί είναι σοβαρό.

Ως φυσικό επακόλουθο των παραπάνω, ακολουθούν οι ψυχοσωματικές διαταραχές οι οποίες θεραπεύονται από μόνες τους ή χορηγείται στους ασθενείς συμπτωματική θεραπεία.

Αναδρομικά βιώνονται καταστάσεις παρόμοιες με εκείνες της περιόδου που συνέβαινε η ηθική παρενόχληση και το άτομο διαρκώς επιβεβαιώνεται για τις φοβίες του.

Σύμφωνα με τον Φρόιντ, τραυματική εμπειρία δεν υπάρχει παρά μόνο στην παιδική ηλικία, κατά τη διάρκεια της σύστασης της ψυχικής-σεξουαλικής ενέργειας του ατόμου, παρόλα αυτά σύμφωνα με την Marie France Hirigoyen δεν πρόκειται για περιπτώσεις ατόμων με μαζοχιστικά στοιχεία, επειδή παραμένουν παθητικοί σε καταστάσεις πόνου και δυσφορίας, απλά γίνονται δέσμιοι της κοινωνικής πραγματικότητας και των συμβάσεων της, με αποτέλεσμα να μην διαδραματίζουν ρόλο σημαντικό οι ενδοψυχικές συγκρούσεις.

Σύμφωνα με το εγχειρίδιο διεθνούς κατάταξης των ψυχικών ασθενειών, DSM I άτομα που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση υφίστανται νευρώσεις και πιο σπάνια ψυχώσεις, αναβιώνοντας επίπονες εικόνες και δραματικές σκηνές. Παρατηρείται επίσης η φοβία των ατόμων να επιστρέψουν στο περιβάλλον το οποίο εργάζονταν να συναντήσουν παλιούς συναδέλφους και με αποτέλεσμα να τους καλλιεργείται η αίσθηση του φόβου.

Η απομυθοποίηση της δουλειάς και της σημασίας της στο συναισθηματικό κόσμο του παρενοχλημένου, η αναβίωση παλιών τραυμάτων που αναδύονται από την προσωπική ιστορία του καθενός, είναι μερικές μόνο από τις επιπτώσεις των ατόμων στην προσωπική τους ζωή.

Δημιουργείται ένας διχασμός στον ψυχισμό του ατόμου καθώς το κλίμα

Ηθική παρενόχληση  
στον χώρο της εργασίας

ανασφάλειας και ταπείνωσης που επικρατεί σε τέτοιες περιπτώσεις πυροδοτεί την παραφροσύνη. Αποσταθεροποιώντας τη ψυχική δομή του ατόμου και αποδιοργανώνοντας τον ψυχισμό του ατόμου.

Συνήθως, η εμφάνιση της παραφροσύνης εμφανίζεται προκειμένου να καλλιεργηθούν άμυνες, ώστε να βοηθήσουν το άτομο, όχι μόνο να αντεπεξέλθει στο χώρο εργασίας του αλλά και στην προσωπική του ζωή, για να επιβιώσει και να μπορέσει να αντιδράσει το θύμα εγκαίρως σε αυτό το δυσλειτουργικό περιβάλλον που βρίσκεται.



### Τα αίτια της ηθικής παρενόχλησης

Είναι πολλοί οι παράγοντες που συντελούν στην ύπαρξη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Διαδραματίζουν πολύ νευραλγικό ρόλο, όχι μόνο οι θύτες και τα θύματα που απαρτίζουν το κοινωνικό σύνολο, αλλά και η ίδια η βία που ενυπάρχει σε οποιαδήποτε έκφανση της καθημερινής ζωής των ανθρώπων. Η βία ως τρόπος οργάνωσης του καπιταλιστικού συστήματος και κατ' επέκταση οργάνωσης της εργασίας - επιβίωσης της παγκοσμιοποίησης σε συνδυασμό με τα άτομα θύτες-θύματα θα πρέπει να αποκαλεστούν πλαίσια που καλλιεργούν το έδαφος για την

παρενόχληση.

Πιο συγκεκριμένα, όπου κυριαρχεί το έντονο άγχος, η δυσλειτουργική οργάνωση, οι διαστροφικοί τρόποι διαχείρισης και οργάνωσης ευνοούν τις ατομικές παρεκκλίνουσες συμπεριφορές.

Η απουσία ορίων, κανόνων λειτουργίας και κυριαρχίας έντονου άγχους σε μία επιχείρηση, εταιρεία ή οργανισμό υποσκιάζουν το υγιές εργασιακό κλίμα και επιφέρουν την απομόνωση, την έλλειψη επικοινωνίας και τις κοινωνικές συναναστροφές.

Για παράδειγμα, όταν εφαρμόζονται 35 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως, η εργασία εντατικοποιείται, τα άτομα πρέπει να είναι περισσότερο παραγωγικά και δεν έχουν χρόνο για εργασιακές και κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας.

Επιπλέον, μέσα σε αυτό το νοσηρό κλίμα που περιγράφηκε, αν προστεθεί και το αναπόφευκτο γεγονός των συγχωνεύσεων, των αναδιαρθρώσεων και των ανακατατάξεων σε μία επιχείρηση το κλίμα δυσχεραίνει την κατάσταση και οξύνει την ψυχολογία του εργαζόμενου.

Τη στιγμή που η επικοινωνία συρρικνώνεται, μέσα από τη χρήση των μέσων της τεχνολογίας mail και περιορίζεται σε φράσεις στείρες-τεχνικές κοφτές και τεχνοκρατικές, δεν υπάρχει χρόνος για εποικοδομητικό διάλογο και ανταλλαγή απόψεων. Επομένως τα άτομα δεν έχουν μάθει να επικοινωνούν και τη στιγμή που έχουν ανάγκη από μία ενθάρρυνση, μία συμβουλή, προκειμένου να αποφευχθεί η σύγκρουση με τους υπόλοιπους, επιλέγουν τη σιωπή.

Στο αυταρχικό και άκαμπτο στυλ διαχείρισης λοιπόν περισσότερο από ότι στο πιο φιλελεύθερο και συμμετοχικό ελλοχεύει ο κίνδυνος της παρενόχλησης.

Η έλλειψη αναγνώρισης μπορεί να θεωρηθεί ένα ακόμα αίτιο στην εγκαθίδρυση των παρενοχλητικών στάσεων. Είναι γνωστό ότι η εργασία δομεί την προσωπικότητα του ατόμου, εκπληρώνει τους σκοπούς του και τον βοηθάει να συνεχίζει να προσπαθεί. Όταν όμως το άτομο που εργάζεται δεν αναγνωρίζεται, δεν επιβραβεύεται για την προσπάθεια του είναι σαν να εξαφανίζεται συμβολικά από το τοπίο. Αυτή η αίσθηση του κενού που βιώνει το άτομο και η κλονισμένη του αυτοεκτίμηση, μπορεί

να το οδηγήσει να αντιδράσει με δύο διαφορετικούς τρόπους. Ο ένας οδηγεί στην υποταγή και την παθητική στάση ενώ ο άλλος το αντίθετο, στην επανάσταση.

Η αντιμετώπιση των εργαζομένων σαν μηχανές απόδοσης και παραγωγής και όχι σαν ανθρώπινα όντα επιβεβαιώνει περίτρανα τον κυνισμό του συστήματος διαχείρισης των οποιωνδήποτε οργανωτικών σχημάτων. Δυστυχώς τέτοια περιβάλλοντα είναι τοξικά για τον άνθρωπο και δεν τον προστατεύουν ως ολότητα.

Όσο περισσότερη ιεραρχημένη είναι μία οργάνωση τόσο πιθανότερη είναι η εμφάνιση ηθικής παρενόχλησης. Περισσότερη έλλειψη σεβασμού και αποποίησης ευθυνών περισσότεροι κίνδυνοι εμφάνισης της παρενόχλησης. Όταν η κατάχρηση εξουσίας και η κρίση των αξιών και η ασυνειδησία των διοικούντων εμφανίζεται τότε αναδύονται τέτοια δυσάρεστα φαινόμενα.

Συνέπεια επομένως, της ναρκισσιστικής κοινωνίας που διαβιώνουμε είναι η αξιακή κρίση εξαιτίας του οικονομικού κυνισμού που επιφέρει το χωνευτήρι της παγκοσμιοποίησης. Άρα τα αίτια μόνο μακροσκοπικά ειδομένα μας υποδεικνύουν πως το άτομο μέσα στην υπάρχουσα κοινωνία έχει σαν διεξόδους το ρόλο του θύτη και του θύματος, όχι αιτιοκρατικά αλλά λογικά.

## Η παρενόχληση ως πεδίο έρευνας

Σύμφωνα με τα σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα από το 1990 και έπειτα σε χώρες Σκανδιναβικές και αγγλοσαξονικές και κατόπιν σε χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης καταδεικνύεται η πορεία, η μεθοδολογία εξερεύνησης του φαινομένου και αναπτύσσεται σταδιακά η σχετική βιβλιογραφία.

Ουσιαστική συνεισφορά στη μελέτη του φαινομένου έχουν προσφέρει μέσα από την ερευνητική τους συμβολή η γαλλίδα ψυχίατρος Marie France Hirigoyen και ο Leymann. Η δημοσίευση του βιβλίου με τίτλο η

ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, είχε ως αποτέλεσμα να προβλεφθεί νομοθετικά στα πλαίσια του Εργατικού και ποινικού κώδικα το 2002, αντίστοιχα και με τη δουλειά του Leymann το ίδιο συνέβη και στη Σουηδία, από το 1993.

Διενεργώντας εκτεταμένες έρευνες, καταρτίζοντας ερωτηματολόγια και βάσισαν τα αποτελέσματα τους σύμφωνα με ποιοτικά εμπειρικά δεδομένα κατάφεραν να αφυπνίσουν συνειδήσεις και να ενημερώσουν για ένα θέμα ταμπού, για το οποίο, μέχρι τότε αποσιωπούσε η κοινή γνώμη και δεν είχε κάποιος εμπειριστατωμένα καταπιαστεί.

## Ερευνητικές μελέτες

### Φινλανδία

<sup>12</sup>Η Maarit Vartia διεξήγαγε σχετική έρευνα σε δείγμα 1.577 μελών της Φινλανδικής Ομοσπονδίας Υπαλλήλων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με την αποστολή ερωτηματολογίου 149 ερωτήσεων κατ' οίκον ."

Το 85% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες και το 15% άνδρες ενώ ο μέσος όρος ηλικίας 40 έτη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα το 10,1% υπήρξαν θύματα παρενόχλησης, το 8,7 ήταν μάρτυρες του φαινομένου, ενώ το 81,1% δεν είχε βιώσει κάτι ανάλογο. Το αξιοπερίεργο του ερευνητικού αποτελέσματος είναι πως δεν υπάρχει έμφυλος διαχωρισμός ως προς την παρενόχληση, εξίσου άνδρες και γυναίκες γίνονται αποδέκτες.

### Νορβηγία

Η επιδημιολογική μελέτη που διενεργήθηκε από τους Einersen και Skogstad στη Νορβηγία αφορούσε ερωτώμενους που επιλέχθηκαν από 14 διαφορετικά ερευνητικά προγράμματα που είχαν ως κοινό άξονα διερεύνησης την ποιότητα της εργασιακής ζωής, υπό την επιστημονική διεύθυνση του πανεπιστημίου του Bergen για το διάστημα 1990-1994.

Η εν λόγω μελέτη διενεργήθηκε στον πανεπιστημιακό χώρο, τη βιομηχανία, σε μέλη συνδικάτων, σε ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης και υπηρεσίες κοινωνικής πολιτικής , σε δείγμα 7.787 εργαζομένων εκ

---

12 Vartia M., 1996, " the sources of bullying-psychological work environment and organizational climate ", European Journal of Work and Organizational psychology,σελ.203-214.τ



των οποίων το 43,9% ήταν άνδρες και το 55,6% γυναίκες. Το αποτέλεσμα της έρευνας είναι ότι το 8,6% του πληθυσμού θεώρησε ότι έχει υποστεί παρενόχληση κατ'επανάληψη. Σύμφωνα με την έρευνα αυτή που δέχονται περισσότερο την παρενόχληση είναι οι παλαιότεροι υπάλληλοι σε σχέση με τους πιο καινούργιους.

## Η παρενόχληση στην Ευρωπαϊκή ένωση και στην Ελλάδα

Μέσα σε ένα κλίμα εργασιακής ανασφάλειας και κλίματος αβεβαιότητας για το μέλλον, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας απασχολεί σε μεγάλο βαθμό -υπό το κοινωνικό πρίσμα- την Ευρωπαϊκή ένωση. Ως εκ τούτου, έχουν διεξαχθεί εμπειρικές έρευνες προκειμένου να εντοπιστεί η συχνότητα και η ένταση του φαινομένου αλλά και οι επιπτώσεις του στον εργασιακό χώρο και τα άτομα.

«Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (European Parliament 2001: 8) η οποία βασίζεται στις μελέτες του Leymann, η παρενόχληση στην εργασία τεκμηριώνεται στη βάση 45 ενεργειών που λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, για χρονικό διάστημα άνω των έξι μηνών από ένα ή περισσότερα άτομα. Οι ενέργειες αυτές έχουν ως εξής :

### A. Προσβολές στη δυνατότητα έκφρασης.

1. περιορισμός δυνατότητας έκφρασης.
2. διαρκής διακοπή κατά την ομιλία.
3. η δυνατότητα έκφρασης εμποδίζεται από τους συναδέλφους.
4. γιουχάρισμα ή κατσάδιασμα.
5. διαρκής κριτική για τη δουλειά κάποιου .
6. διαρκής κριτική για την ιδιωτική ζωή κάποιου.
7. απειλητικά τηλεφωνήματα.
8. λεκτικές απειλές.
9. απειλητικά μηνύματα.
10. άρνηση επαφής μέσω απαξιωτικών βλεμμάτων ή κινήσεων.
11. άρνηση επαφής μέσω εισηγήσεων, χωρίς να διατυπωθεί τίποτε άμεσα.

### B. Προσβολές των κοινωνικών σχέσεων

1. το εμπλεκόμενο άτομο αγνοείται .
2. δεν επιτρέπεται στο εμπλεκόμενο άτομο να εκφραστεί.
3. μεταφορά σε δωμάτιο απομονωμένο από συναδέλφους.
4. δεν επιτρέπεται στους συναδέλφους να ομιλούν στο εμπλεκόμενο άτομο.
5. αδιαφορία από τους συναδέλφους.

### Γ. Επενέργειες στην κοινωνική φήμη

1. διασπορά κακόφημων σχολίων για το εμπλεκόμενο άτομο.
  2. διάδοση φημών για τον εμπλεκόμενο/η .
  3. το εμπλεκόμενο άτομο παρουσιάζεται ως γελοίο.
  4. διατύπωση υποψιών ότι κάποιος είναι ψυχολογικά ασθενής.
  5. προσπάθεια εξαναγκασμού προς κάποιον να εξετασθεί ψυχιατρικά.
  6. χλευασμός για ένα μειονέκτημα.
  7. μίμηση βαδίσματος, φωνής, ή κινήσεων ώστε κάποιος να φαίνεται γελοίος .
  8. προσβολές κατά των πολιτικών ή θρησκευτικών απόψεων του ατόμου.
  9. λοιδορία της εθνικότητας κάποιου.
  10. το εμπλεκόμενο άτομο εξαναγκάζεται να επιτελέσει έργο που προσβάλλει την αυτοπεποίθησή του.
  11. η προσφορά εργασίας κρίνεται με επίπλαστο ή προσβλητικό τρόπο.
  12. οι αποφάσεις αμφισβητούνται
  13. το εμπλεκόμενο άτομο υπόκειται σε ανήθικη μεταχείριση ή σε άλλες υποτιμητικές εκφράσεις.
- το εμπλεκόμενο άτομο υπόκειται σε σεξουαλικές προσεγγίσεις ή προτάσεις.

### Δ. Προσβολές στην ποιότητα της απασχόλησης και της ζωής.

1. δεν ανατίθενται καθήκοντα.
2. αφαιρούνται καθήκοντα από τον άνθρωπο ώστε να μην μπορούν να έχουν στοχοθεσία.
3. ανάθεση άχρηστων λειτουργικά εργασιών.
4. ανάθεση καθηκόντων που δεν αντιστοιχούν στα προσόντα του/της.

5. το εμπλεκόμενο άτομο αναλαμβάνει διαρκώς νέα καθήκοντα.
6. το εμπλεκόμενο άτομο αναλαμβάνει προσβλητικά εργασιακά καθήκοντα.

ανάθεση καθηκόντων στο εμπλεκόμενο άτομο που υπερβαίνουν τα προσόντα του με σκοπό να συναινέσει για τη φήμη του.

#### **Ε. Σωματικές προσβολές με συνέπεια την υγεία.**

1. εξαναγκασμός πραγματοποίησης ανθυγιεινών εργασιών.
2. απειλή χρήσης φυσικής δύναμης.
3. εφαρμογή έμμεσης πίεσης ώστε το εμπλεκόμενο άτομο να «πάρει ένα μάθημα».
4. σωματική κακομεταχείριση.
5. πρόκληση ζημιών με σκοπό τη βλάβη του εμπλεκόμενου ατόμου.
6. πρόκληση βλάβης στο σπίτι ή στο μέρος της εργασίας.
7. σεξουαλικά αγγίγματα.

### **Μέτρα πρόληψης- αντιμετώπισης**

#### **Πώς θα περιοριστεί η συναδελφική «βία»**

Όπως γίνεται φανερό, το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης οφείλεται σε μεγάλο βαθμό σε δυσλειτουργίες της οργανωτικής δομής μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού και έτσι η αντιμετώπιση αλλά και η πρόληψή του μπορεί να επιτευχθεί μόνο με επεμβάσεις από και μέσα στην ίδια την επιχείρηση. Ορισμένα από τα μέτρα πρόληψης που μπορεί να λάβει η διεύθυνση ενός οργανισμού είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων της, ώστε να αποκτήσουν πλήρη έλεγχο στην εργασία τους, με σκοπό τη μείωση των επιπέδων άγχους, η μείωση των περιθωρίων δράσης των ανώτερων υπαλλήλων έναντι των κατωτέρων και η άμεση επικοινωνία με τους υπαλλήλους ώστε να ενημερώνεται έγκαιρα για τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζουν. «Γενικότερα, οι οργανισμοί οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη εκδήλωσης φαινομένων εργασιακής τρομοκρατίας και για την αποτελεσματική διαχείρισή τους.

Η διεθνής εμπειρία σε ανάλογες περιπτώσεις έχει δείξει ότι η προσανατολισμένη στις διαπροσωπικές σχέσεις συμπεριφορά, δηλαδή η

προσωποκεντρική και όχι η <sup>13</sup>εργοκεντρική, από την πλευρά των προϊσταμένων, αποτρέπει σε σημαντικό βαθμό την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων», σημειώνει ο κ. Αντωνίου. Στην περίπτωση που έχει εντοπιστεί από τη διεύθυνση κάποιο κρούσμα εργασιακής παρενόχλησης, έχει αποδειχθεί ότι η μεσολάβηση στη διαμάχη που έχει ξεσπάσει ενός τρίτου -ή, ακόμα καλύτερα, εξειδικευμένου στα προβλήματα του εργασιακού χώρου. Ατόμου, μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματική. Όταν υπάρχουν ακραίες μορφές παρενόχλησης, η επιχείρηση μπορεί να υιοθετήσει πολιτικές υποστήριξης και θεραπείας των εργαζομένων που τις βίωσαν ή τις βιώνουν.



### Νομοθετικά μέτρα αντιμετώπισης-Συμπεράσματα

Είναι χρήσιμο λοιπόν και αναγκαίο να αντιμετωπίσει η ελληνική νομοθεσία με ειδικούς κανόνες την ηθική παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση στη εργασία από άποψη ποινικού και εργατικού δικαίου. Ακόμη είναι αναγκαίο να υπάρξουν συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα για τα φαινόμενα αυτά. Μεταξύ αυτών των μέτρων θα πρέπει να υπάρξει:

Ειδική και αυτοτελής νομική προστασία της προσβολής της

προσωπικότητας του/της εργαζόμενου/ης με ειδική έμφαση στις συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, που συνοδεύονται από βλάβη της σωματικής της ψυχικής υγείας του θύματος. Στην νομική προστασία θα πρέπει να θεσπισθεί νομοθετικά ελάχιστο ποσό χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη και διασφάλιση της θέσης εργασίας ( ιδίως προστασία από απόλυση και ακώλυτη υπηρεσιακή εξέλιξη ).

ειδική νομική προστασία έναντι αντιποίνων λόγω καταγγελίας ή συμμετοχής στη διαδικασία πραγμάτωσης της αρχής της ισότητας περιλαμβανομένων των συμπεριφορών ηθικής η σεξουαλικής παρενόχληση.

Δημιουργία συστήματος καταγραφής δεδομένων και ενημέρωσης για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

Ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου και γενικά της συμμετοχής των οργανώσεων των εργοδοτών και του συνδικαλιστικού κινήματος στην εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

**Συμπερασματικά λοιπόν μπορούμε να καταλήξουμε στο ότι:**

- Η ηθική παρενόχληση τραυματίζει τις εργασιακές σχέσεις και πλήττει την αξιοπρέπεια του θύματος μέσα στο εργασιακό του χώρο απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής του ζωής και μερικές φορές την ασφάλεια της ψυχικής και σωματικής του ακεραιότητας.
- Οι κοινωνικές αντιλήψεις για τον στερεότυπο ρόλο των εργαζομένων ανδρών και γυναικών είναι εκείνες που καλλιεργούν τους αφανείς παράγοντες διάκρισης με βάση το φύλο, οι οποίοι υποθάλλουν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης και επιβάλλουν την ανοχή των θυμάτων
- Η ηθική παρενόχληση έχει πολλές μορφές, και για αυτό η

καταγραφή τους είναι χρήσιμη τόσο για την ευαισθητοποίηση κατά του φαινομένου, όσο και για την καταστολή του στις ατομικές περιπτώσεις.

- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ειδική μορφή παρενόχλησης και πρέπει η νομική προστασία των θυμάτων να είναι ανάλογη με αυτή της παρενόχλησης.
- Η ελληνική νομοθεσία προστατεύει την προσωπικότητα του ατόμου και του εργαζόμενου, μόνον με γενικούς κανόνες και η ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αντιμετωπίζονται με ειδικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

### **Ο ρόλος και η συνδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος**

Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος στο θέμα της ηθικής παρενόχλησης είναι κατεξοχήν παιδευτικός. Έτσι το κύριο βάρος «κοινωνικά και πολιτικά» πέφτει στις πλάτες του συνδικαλιστικού κινήματος που καλείται να διαμορφώσει ήθη και συνειδήσεις που αποκλείουν τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης μέσα στους εργασιακούς χώρους. Η κοινωνική αλληλεγγύη μεταξύ των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι αυτή που μπορεί να απομονώσει, να καταγγείλει και να καταπολεμήσει :

- Τα φαινόμενα μαζικού χλευασμού,
- Τις καταστάσεις ατομικής κακομεταχείρισης
- Τις διώξεις εργαζομένων που λειτουργούν με κριτική πρωτοβουλία και γίνονται στόχος κακομεταχείρισης από τους συνάδελφους ή και τους προϊσταμένους τους.
- Τις καταστάσεις προσβλητικού, εκφοβιστικού εργασιακού περιβάλλοντος
- Και τέλος τις καταστάσεις, που συνιστούν μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης .

Οι γυναίκες εργαζόμενες με την είσοδό τους στην εργασία

αντιμετωπίζουν ένα μεγάλο αριθμό φανερών και όχι μόνον, προκαταλήψεων, οι οποίες κύρια οφείλονται στο κοινωνικό πρότυπο που ισχύει και είναι ο ανδρικός τρόπος οργάνωσης της παραγωγής και η μονοσήμαντη αφοσίωση στην εργασία σαν μέσου προσωπικής αυτοεπιβεβαίωσης και καταξίωσης.

Αυτός είναι ο λόγος που κύρια οι εργαζόμενες γυναίκες υφίσταται συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης κατά την εργασία τους, από τον εργοδότη, προϊσταμένους, άλλους συναδέλφους ή και τρίτους που συναλλάσσονται με τον εργοδότη. Απέναντι σ' αυτά τα φαινόμενα, το συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί να αποτελέσει το φυσικό θεματοφύλακα των συμφερόντων των εργαζομένων και τον μαζικό χώρο διαλόγου και ευαισθητοποίησης για την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

Είναι λοιπόν σημαντικό, όπως και σε όλες τις μορφές βίας, τα θύματα να σπάνε τη σιωπή και να αναζητούν συμμάχους μέσα και έξω από τον εργασιακό χώρο. Το θύμα πολλές φορές έχει ανάγκη κατ' αρχάς να ακουστεί και να ονομαστεί αυτό που του συμβαίνει.

Σε αυτό μπορούν να βοηθήσουν τα συνδικάτα και άλλοι εργασιακοί φορείς, οι φίλοι και οι συγγενείς, καθώς και κάποιος εξειδικευμένος ειδικός ψυχικής υγείας αλλά και σε γιατρούς εργασίας και υπεύθυνους ανθρώπινων πόρων.

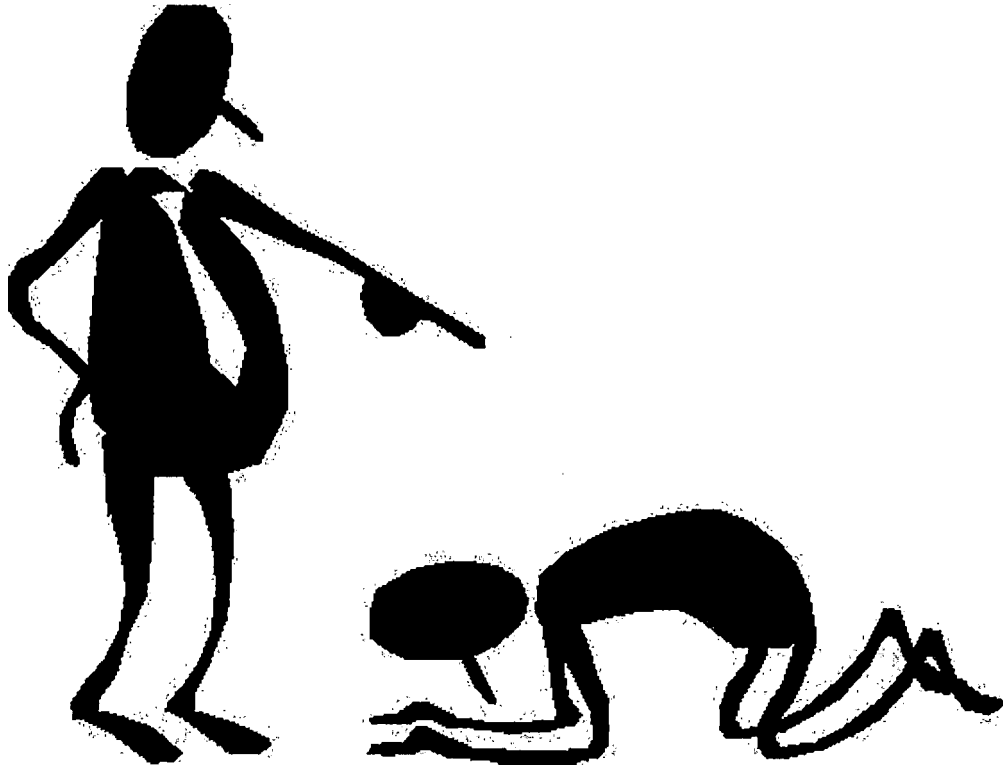
Το άτομο χρειάζεται να νιώσει ότι δεν είναι υπερβολικό ή τρελό και να κατανοήσει την εμπειρία του. Στη συνέχεια, μπορεί να γίνει εφικτό να βάλει όρια μέσα στη δουλειά, να οικοδομήσει συμμαχίες, να αναζητήσει τρόπους να εκτονώνει το άγχος και να επαναδιεκδικήσει το χώρο και την αξιοπρέπειά του.

Επομένως, οι άτυπες επιπτώσεις των ατόμων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση δεν σχετίζονται τόσο με την μορφή της ψυχικής τους δομής αλλά κυρίως με την ένταση και τη διάρκεια της επίθεσης που υπέστησαν.

Ο κλινικός γιατρός, ο ψυχολόγος, ο ψυχίατρος, ο γιατρός εργασίας, εφόσον είναι ειδικευμένος, μπορούν να εντοπίσουν την ηθική

Ηθική παρενόχληση  
στον χώρο της εργασίας

παρενόχληση αποκλειστικά και μόνο από τις επιπτώσεις στην υγεία των ασθενών.





**Βιβλιογραφικές πηγές**

Μαρία Φρασε Ηλιόγρονι: Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αθήνα 1998

Μαρία Φρασε Ηλιόγρονι: Η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Αθήνα 2002

Μάνος Σκουρδής: Εθνοτική και κοινωνική ανισότητα στην εργασία. Αθήνα 2002

The bully at work : What you can do to stop the bull and reclaim your dignity published by sourcesonline. Workplace Bullying Institute 2002

Yukia M.: The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate ". European Journal of Work and Organizational psychology.1995

**Διαδικτυακές πηγές**

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/e0698.htm>

<http://www.leymann.se/english/frame.html>

[http://en.wikipedia.org/wiki/Heinz\\_Leymann](http://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann)

<http://sciencearchives.wordpress.com/2010/02/28/%CE%8D-%CE%8B-%CE%A3-%CE%A3/>

[http://www.kathimerini.gr/40arti/w\\_articles\\_all\\_1\\_07/03/004\\_06048](http://www.kathimerini.gr/40arti/w_articles_all_1_07/03/004_06048)

<http://www.grouptherapist.gr/?c=node/12>

<http://library.panteion.gr:8080/dspace/bitstream/122456789/1288/1/massahou.pdf>



**ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ**

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

