

**Θέμα: Οι συνθήκες εργασίας
στο δημόσιο τομέα σε περίοδο
κρίσης: Η περίπτωση της
παρενόχλησης**

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΠΟΥΛΗΣ
Α.ΜΗΤΡΩΟΥ 04201220**

**Διπλωματική εργασία στο πλαίσιο του
μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών
«Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση Και
Ιδιότητα Του Πολίτη»
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Κόρινθος, Ιούνιος 2014
Επιβλέπων καθηγητής: Μ. Σπυριδάκης**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες.....	3
Abstract.....	5
Περίληψη.....	7
Το επιστημολογικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας	9
Εισαγωγή.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	13
1.1 Ιστορική αναδρομή.....	13
1.2 Η έννοια της παρενόχλησης	20
1.3 Είδη παρενόχλησης	23
1.4 Μορφές παρενόχλησης.....	26
1.5 Στάδια παρενόχλησης.....	29
1.6 Τα αίτια της παρενόχλησης	32
1.7 Συνέπειες της παρενόχλησης στο υποκείμενο, τον οργανισμό και την κοινωνία	35
1.8 Παράγοντες που δυσκολεύουν τη μέτρηση του φαινομένου της παρενόχλησης ..	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	40
2.1 Παρενόχληση και οργανωτική κουλτούρα	40
2.2 Παρενόχληση και σχέσεις εξουσίας	45
2.3 Το προφίλ «θύτη» και «θύματος» της παρενόχλησης.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	53
3.1 Συχνότητα εμφάνισης της παρενόχλησης	53
3.2 Έρευνες για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο	55
3.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης	58
3.4 Η παρενόχληση στο δημόσιο τομέα	64
3.5 Η πρόταση της Φιλανδίας -Μοντέλο για την αντιμετώπιση του φαινομένου	68
3.6 Ο ρόλος του προϊσταμένου και της διοίκησης στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση του φαινομένου.....	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	75
4.1 Η θεσμική αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην Ελλάδα	75

4.2 Η θεσμική αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	84
5.1 Ο μεθοδολογικός σχεδιασμός της έρευνας	84
5.2 Επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων της έρευνας	91
5.3 Αξιοπιστία και εγκυρότητα.....	93
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	94
6.1 Παρουσίαση και ανάλυση των συνεντεύξεων της έρευνας	94
6.1.1 Η ταυτότητα των πληροφορητών	94
6.1.2 Η οριοθέτηση της έννοιας παρενόχλησης από τους ερωτώμενους	98
6.1.3 Η διαπίστωση του προβλήματος	104
6.1.4 Η παρενόχληση σε περίοδο κρίσης	113
6.1.5. Η πρόληψη της παρενόχλησης	121
6.1.6 Η αντιμετώπιση της παρενόχλησης	126
6.1.7 Φύλο, ηλικία, εκπαίδευση και εργασιακή θέση	130
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	132
7.1 Συζήτηση	132
7.2 Συμπεράσματα και προτάσεις	136
Βιβλιογραφία	143
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	143
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	144
Ηλεκτρονικές πηγές.....	146
8.ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	151
8.1 Οδηγός συνέντευξης.....	151
8.2 Πίνακες-Γραφήματα.....	154
8.3. Υπόδειγμα συμφωνίας στο χώρο εργασίας για τη σεξουαλική παρενόχληση	160

Ευχαριστίες

Καταρχήν, θα ήθελα να μοιραστώ μαζί σας, ότι η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία συντάχθηκε σε μια πολύ δύσκολη, επίπονη και ψυχοφθόρα χρονικά περίοδο της ζωής μου. Στη πορεία του χρόνου χρειάστηκε να κάνω τις μικρές ή μεγάλες δικές μου υπερβάσεις για να φτάσω στο τέλος αυτής της διαδρομής. Ήταν μια δύσκολη διαδρομή λόγω κάποιων ιδιαίτερων συνθηκών που διαμορφώθηκαν στο οικογενειακό μου περιβάλλον, αλλά συνάμα και πολύ δημιουργική.

Για τους παραπάνω λόγους, θα ήθελα να εκφράσω πρωτίστως τις θερμές μου ευχαριστίες, στον επιβλέποντα μου, Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, κ. Μάνο Σπυριδάκη, για την αδιάκοπη καθοδήγηση του καθ' όλη την διάρκεια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής.

Η αμέριστη ηθική συμπαράστασή του, η επιστημονική του αρτιότητα καθώς και η διδασκαλική του δεξιότητα, μου αποκάλυψαν ένα θησαυρό νέων γνώσεων και με οδήγησαν σε καινοτόμα και μέχρι πρότινος, ανεξερεύνητα μονοπάτια σκέψης.

Επιπροσθέτως, η ενδυνάμωση, η κατανόηση αλλά και η συγγραφική του δεινότητα, αποτέλεσαν παράδειγμα προς μίμηση και με ενθάρρυναν για την ολοκλήρωση της εκπόνησης της παρούσας εργασίας.

Θα ήταν παράλειψη μου να μην ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και συμφοιτητές μου στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Κοινωνικές Διακρίσεις Μετανάστευση και Ιδιότητα του Πολίτη», του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου για όλα όσα πολύτιμα έμαθα κατά την διάρκεια των σπουδών μου και για την ευκαιρία ζωής που μου χάρισαν.

Επίσης, θα ήθελα να αναφερθώ σε κάποιους ανθρώπους εκτός του στενού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος, που υπήρξαν σημαντικοί πόλοι στη ζωή μου, προσδίδοντάς μου την απαιτούμενη ισορροπία. Θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω τους φίλους μου Τάσο, Τίνα, Αφροδίτη και Μαρία, που ήταν, είναι και ελπίζω να είναι δίπλα μου και στο μέλλον.

Βέβαια, το μεγαλύτερο ευχαριστώ το οφείλω σε δυο δικούς μου ανθρώπους στη μητέρα μου και στη γιαγιά μου, των οποίων η πίστη στις δυνατότητες μου αποτέλεσε αρωγό σε όλους τους στόχους και τα όνειρα της προσωπικής μου διαδρομής.

Τέλος, την παρούσα εργασία την αφιερώνω σε ένα πρόσωπο που αγαπώ κι εκτιμώ βαθύτατα, στην αδελφή μου Θεοδώρα, μια αγωνίστρια της ζωής.

Abstract

The phenomenon of harassment in the workplace is an important limiting factor for both the psycho-spiritual balance of workers and the proper functioning of organizations.

Its study took place relatively recently even though historically it coexists with the emergence of human labor.

In particular, a great number of researchers in the last two to three decades have attempted to look into the causes that lead to harassment behavior, and the impact this may have in the workplace.

To be precise, the origin of the aforementioned phenomenon dates back in the 1980s in the Nordic countries and since then onwards in the European Union, where it gets more and more acute. This phenomenon preoccupies both social researchers and the general scientific community intensely and in various ways, as well as trade unionists and those directly involved namely the workers themselves. Simultaneously the state is "summoned" to form a more active role in prevention and treatment securing the protection against any employee who will come up against with the phenomenon of harassment.

Consequently, harassment is not a new phenomenon, it cannot be considered an old one either, as only since 1976 has been made the subject of scientific study by Carroll M. Brodsky. So for the most part of it, since the 70s and onwards the concept of harassment gradually invaded into the terminology of the legal and social science, especially in the European continent, with different names each time, depending on the tradition and culture of each country and their scientific field (Spyridakis, 2009:50).

Harassment could be argued as primarily being the unwanted and intrusive behavior among people, not necessarily simple of a sexual nature, but a phenomenon associated with the workplace. It affects with an ever increasing pace and number employees, senior officers and others, jeopardizing their employment status, their mental health and overall threatening dignity and human value.

Even nowadays, the fact remains that this phenomenon is multidimensional, on account of various factors involved in its study and treatment (factors which we will attempt to deal with and highlight in this paper), as well as the ambiguities of the

existing legal institutional framework, making the study of this phenomenon particularly timely and imminent.

As it is noted by M. Spyridakis, harassment in the workplace in Greece has not received systematic scientific study and empirical research from the perspective of social science. The fact is, that apart from his attempt and some others, the study of harassment could be considered deficient.

Therefore, this research is one of the first academic studies required to look into labor relations which are born, emerged and prevalent in the public sector, focusing on the case of harassment, in a time period where the parameter crisis has made its presence noticeable in the socio-political and working life of the country.

Περίληψη

Το φαινόμενο της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα τόσο για την ψυχοπνευματική ισορροπία των εργαζομένων όσο και για την εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών.

Αν και ιστορικά συνυπάρχει με τις απαρχές της ανθρώπινης εργασίας, μόλις πρόσφατα ξεκίνησε η εμπειριστατωμένη και ενδεδειγμένη μελέτη του.

Πιο συγκεκριμένα, πολλοί ερευνητές, τις τελευταίες δύο με τρεις δεκαετίες, επιχείρησαν να διερευνήσουν τα αίτια που οδηγούν σε συμπεριφορές παρενόχλησης, αλλά και τις επιπτώσεις που αυτή ενδεχομένως να έχει στον εργασιακό τομέα.

Ειδικότερα η αφετηρία του εν λόγω φαινομένου, πρέπει να αναζητηθεί τη δεκαετία του 1980 στις Σκανδιναβικές χώρες και από τη δεκαετία του 1980 και μετά στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου παίρνει ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις.

Εμφανίζεται, με διαφορετικές ονομασίες κάθε φορά, ανάλογα με «την παράδοση και την κουλτούρα της κάθε χώρας και του εκάστοτε επιστημονικού πεδίου» (Σπυριδάκης 2009:50).

Απασχολεί έντονα και ποικιλοτρόπως τόσο τους κοινωνικούς ερευνητές και εν γένει την επιστημονική κοινότητα, όσο τους συνδικαλιστές και τους άμεσα εμπλεκόμενους, δηλαδή τους ίδιους τους εργαζόμενους. Παράλληλα η πολιτεία «καλείται» να διαμορφώσει έναν πιο ενεργητικό ρόλο σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης του, εξασφαλίζοντας συνθήκες προστασίας απέναντι σε κάθε εργαζόμενο που έρχεται αντιμέτωπος/η με το φαινόμενο της παρενόχλησης.

Κατά συνέπεια, η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι δεν αποτελεί ένα καινούργιο φαινόμενο, αλλά δεν αποτελεί και παλιό, αφού μόλις το 1976 γίνεται αντικείμενο επιστημονικής μελέτης από τον Carroll M. Brodsky¹.

Η παρενόχληση, όχι απαραίτητα μόνο σεξουαλικής φύσης, μπορεί να επιχειρηματολογήσει κανείς ότι είναι πρωτίστως συμπεριφορά μεταξύ των ανθρώπων, η οποία βρίσκει πρόσφορο έδαφος στον εργασιακό χώρο και εξελίσσεται στον χωροχρόνο. Πλήττει με ολοένα αυξανόμενους

¹ Αμερικανός ψυχίατρος, ο οποίος και διατύπωσε για πρώτη φορά μια τυποποίηση κατηγοριών παρενόχλησης

ρυθμούς πλήθος υπαλλήλων, προϊσταμένων, θέτοντας σε κίνδυνο την εργασιακή τους κατάσταση, την ψυχική τους υγεία και απειλώντας γενικότερα την αξιοπρέπεια και την ανθρώπινη αξία.

Ακόμα και στις μέρες μας, τόσο εξαιτίας του γεγονότος ότι το εν λόγω φαινόμενο είναι πολυδιάστατο, λόγω των ποικίλων παραγόντων που υπεισέρχονται στη μελέτη και αντιμετώπιση του (παράγοντες τους οποίους θα επιχειρήσουμε να αναδείξουμε και να πραγματευτούμε στην παρούσα εργασία), όσο και των ασαφειών του υπάρχοντος νομικού θεσμικού πλαισίου, καθιστούν τη μελέτη αυτού ιδιαίτερος πολύπλοκη, μα συνάμα άμεση και επίκαιρη.

Όπως σημειώνει μάλιστα ο Σπυριδάκης, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, στην Ελλάδα δεν έχει τύχει συστηματικής επιστημονικής μελέτης αλλά και εμπειρικής διερεύνησης από τη σκοπιά της κοινωνικής επιστήμης. Είναι γεγονός, ότι πέρα από την προσπάθεια του ίδιου και μερικών άλλων,² η μελέτη της παρενόχλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι παρουσιάζει ένα μεγάλο κενό.

Συνεπώς, η εν λόγω έρευνα αποτελεί μια από τις πρώτες ακαδημαϊκές μελέτες που καλούνται να διερευνήσουν τις εργασιακές σχέσεις που γεννιούνται, αναδύονται και επικρατούν στο δημόσιο τομέα, εστιάζοντας στην περίπτωση της παρενόχλησης, σε μια χρονική περίοδο μάλιστα όπου η παράμετρος κρίση έχει κάνει αισθητή την παρουσία της στην κοινωνικοπολιτική και εργασιακή ζωή της χώρας.

² Αναφερόμαστε στην δουλειά του Σπύρου Δρίβα, της Χριστίνας Καρακιουλάφη και των Αρτινοπούλου Β, Παπαθεοδώρου Θ. Σχετικά βλέπε, Δρίβας (2002), Καρακιουλάφη Χ, (2003, 2005,2007), Αρτινοπούλου Β, Παπαθεοδώρου Θ. (2004και 2006).Επιπλέον στην ελληνική γλώσσα έχουν μεταφραστεί τα Hirigoyen M.F, (2000 και 2002. Για τις νομικές διαστάσεις του ζητήματος βλέπε Ντότσικα 2005.Ακόμα για την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης βλ, Παπαθεοδώρου, Θ, Καρύδης, Β και Βιδάλη, Σ 2001

Το επιστημολογικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας

Αυτό που πρέπει να γίνει σαφές από την αρχή της συγκεκριμένης μελέτης, είναι ότι η παρενόχληση στον χώρο εργασίας, αποτελεί ένα μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα, ένα υπαρκτό εργασιακό πρόβλημα, που μόλις τα τελευταία χρόνια φαίνεται να ξεπερνά τις σκοπέλους της ελάχιστης αναγνωρισιμότητας και της απουσίας αντιμετώπισης. Αν και στην Ευρώπη το φαινόμενο της παρενόχλησης έχει απασχολήσει σε σημαντικό βαθμό τόσο τον δημόσιο διάλογο όσο και την ακαδημαϊκή κοινότητα, στην Ελλάδα όπως αναφέρθηκε πρωτότερα, ενδεχομένως, να μην του έχουμε δώσει τη σημασία που του αναλογεί. Εξάλλου οι δομές της ελληνικής κοινωνίας σπάνια αναδεικνύουν ζητήματα που «ενοχλούν» ή «προσβάλλουν», καθόσον υπάρχει διάχυτη διστακτικότητα στην ανάδειξη και αντιμετώπιση τους.

«Στην ουσία έχουμε να κάνουμε με μια συμπεριφορά, η οποία αποτελεί έκφραση ιδιότυπων μορφών κυριαρχίας και ιεραρχίας που ωθούν στο διασυρμό την προσωπικότητα του θύματος με πολλές, ως φυσική συνέπεια ψυχολογικές επιπτώσεις» (Σπυριδάκης: 2009).

Αποτέλεσμα της εν λόγω συμπεριφοράς είναι η διαρκής υποτίμηση της θέσης εργασίας, ως επί των πλείστον για τις γυναίκες, η όξυνση της ανισότητας των φύλων και η απώλεια των κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων.

Είναι πασιφανές, ότι η παρενόχληση στο χώρο εργασίας συνιστά συμπεριφορά αντικοινωνική, η οποία παραβιάζει ευθέως τους κανόνες και τις αρχές που διέπουν την νόμιμη εργασία, όπως για παράδειγμα, τα θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου στην εργασία, την αρχή της ίσης μεταχείρισης, αλλά κατ' επέκταση την ίδια την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και υπόσταση.

Η επανάληψη της ανωτέρω περιγραφόμενης συμπεριφοράς, με διαρκώς αυξανόμενη συχνότητα, καθώς και η εξάπλωση αυτής, την καθιστά πλέον, μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο πέρα από τις γνωστές του σε όλους ψυχολογικές επιπτώσεις, δημιουργεί και μια ανισότητα στα εργασιακά δικαιώματα.

Στο πλαίσιο αυτό η παρούσα εργασία έχει ως κύριο στόχο την μελέτη και την καταγραφή των πεποιθήσεων των εργαζόμενων ανάλογα με την εκάστοτε ιδιότητα που τους διακρίνει στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα.

Στην μελέτη αυτή, ο χώρος εργασίας όπου διαδραματίζεται η παρενόχληση, αντιμετωπίζεται ως ένα υποσύστημα της κοινωνικής δομής, μέσα στο οποίο αναπτύσσονται σχέσεις-εξουσιαστικές σχέσεις-και ρόλοι, που διαρθρώνονται στο δίπτυχο δράστη και θύματος παρενόχλησης.

Παράλληλα, ο ερευνητής μέσα από την παρούσα μελέτη επιδιώκει να διερευνήσει:

- **Το πώς οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι οριοθετούν το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία τους στην εκάστοτε υπηρεσία του δημόσιου τομέα.**
- **Το πώς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με βάση την εκάστοτε ιδιότητά τους αξιολογούν την παρενόχληση ως πρόβλημα.**
- **Το κατά πόσο έχει επηρεάσει η παράμετρος κρίση και ότι αυτή συνεπάγεται τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους και το μέλλον τους στον εργασιακό τους βίο.**
- **Να καταγράψει τις αντιδράσεις τους σε επίπεδο πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, διερευνώντας το πώς οι ίδιοι μιλούν για αυτό, μέσα από την ποιοτική μέθοδο των συνεντεύξεων, με βάση την εκάστοτε ιδιότητά τους (υπάλληλοι, προϊστάμενοι, συνδικαλιστές).**

Συνεπώς, τολμάμε να ισχυριστούμε ότι, η παρούσα μελέτη φέρεται να διακρίνεται από ένα διεπιστημονικό χαρακτήρα, καθώς αγγίζει θέματα που άπτονται των επιστημών της Κοινωνιολογίας και της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων.

Επίσης, εστιάζει και επικεντρώνεται πρωτίστως στον Ελληνικό χώρο έτσι ώστε να είναι εφικτή η όσο το δυνατόν αρτιότερη παρουσίαση του θέματος, μέσα στα στενά γεωγραφικά όρια της Ελλάδος.

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και ειδικότερα στον δημόσιο τομέα, αποτελεί ένα σημαντικό και επίκαιρο κοινωνικό ζήτημα. Πολύ περισσότερο, σε μια χρονική περίοδο όπου η οικονομική κρίση μαστίζει τις περισσότερες χώρες του ευρωπαϊκού νότου και ιδίως τη χώρα μας, ενώ η υπογραφή του μνημονίου και το καθεστώς δημοσιονομικής επιτήρησης που έχει τεθεί η Ελλάδα από την Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επιφέρει μια σειρά από κοσμογονικές αλλαγές στον χώρο της πολιτικής, της κοινωνικής και της εργασιακής ζωής ειδικότερα.

Η εκδήλωση του ανωτέρου φαινομένου, αφορά κυρίως επαναλαμβανόμενες πρακτικές που αποσκοπούν στην βίαιη επιβολή μορφών κυριαρχίας οι οποίες επιφέρουν παράπλευρες ψυχολογικές και σωματικές συνέπειες για το θύμα. Οι συνέπειες αυτές συχνά αφορούν και επεκτείνονται στις συνθήκες και σχέσεις που διαμορφώνονται στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος.

Αξίζει να επισημανθεί ότι το συγκεκριμένο φαινόμενο παρατηρήθηκε αρχικά σε μεγάλη συχνότητα στον γυναικείο πληθυσμό, που ήταν πιο ευάλωτος στο πλαίσιο ευρύτερων ανισοτήτων και σχέσεων κυριαρχίας. Με την πάροδο των ετών, αλλά, κυρίως ανατρέχοντας στις τελευταίες δεκαετίες συνειδητοποιούμε ότι η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι μια έννοια που κατέχει υψηλή θέση στην καρδιά και στην σκέψη των εργαζομένων, ως αποτέλεσμα της βιωμένης εμπειρίας τους, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και των εκάστοτε κοινωνικών ερευνητών.

Αντιλαμβανόμαστε, ότι η πρόληψη του φαινομένου της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, δεν επικεντρώνεται μόνο σε απλές διαφωνίες απόψεων μεταξύ εργαζομένων σε διαπροσωπικό επίπεδο, όπως λανθασμένα συχνά θεωρείται, αλλά επιπρόσθετα συνιστά νομική υποχρέωση την οποία κάθε εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει-διασφαλίζει προκειμένου οι εργαζόμενοί του να λειτουργούν σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Στον δημόσιο τομέα, η δυναμική παρέμβαση των διευθυντών, προϊσταμένων, συνδικαλιστών, αλλά και κατ' επέκταση της ίδιας της πολιτείας, μπορεί ενδεχομένως να έχει ενεργό και προληπτικό ρόλο για την πάταξη απαράδεκτων συμπεριφορών που έχουν να κάνουν με το συγκεκριμένο φαινόμενο. Οι παρεμβάσεις αυτές, οι οποίες πιθανόν να έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα, οφείλουν να έχουν ως αφετηρία την

καλλιέργεια μιας σωστής και διαυγούς κατανόησης του φαινομένου της παρενόχλησης, η οποία στη συνέχεια μπορεί να συνδράμει στη γνώση της ακριβούς έκτασης και διάστασης που λαμβάνει, καθώς και στην εξοικείωση με τις κατάλληλες και ενδεδειγμένες ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισής του, με συνέπεια τη μείωση της έκτασής του.

Επιπλέον, το κόστος σχεδιασμού και εφαρμογής μιας ενεργητικής προληπτικής πολιτικής μέσα από προγράμματα-σεμινάρια εκπαίδευσης-κατάρτισης είναι σημαντικά χαμηλότερο από τις επιπτώσεις της παρενόχλησης στο θύμα και τις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.

Στην ελληνική πραγματικότητα, όπως επισημάνθηκε, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας δεν έχει τύχει διεξοδικής μελέτης και εμπειρικής διερεύνησης από τη σκοπιά των κοινωνικών επιστημόνων, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, ούτε όμως έχει αντιμετωπιστεί και ως αυτοτελές νομικό ζήτημα από την ελληνική δικαιοσύνη. Η ελληνική νομοθεσία, απλά καλύπτει με γενικούς και αόριστους κανόνες την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του ατόμου και συνεπακόλουθα του εργαζόμενου.

Η παρενόχληση όμως, είτε στη σεξουαλική είτε σε οποιαδήποτε άλλη μορφή ή διάσταση δεν προσβάλλει μονάχα την αξιοπρέπεια, αλλά έχει και σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου.

Συνεπώς γίνεται ορατή και τολμούμε να ισχυριστούμε και ξεκάθαρη, τόσο η έλλειψη μιας διαυγούς νομικής ρύθμισης όσο και η μη σαφής οριοθέτηση των εργασιακών σχέσεων και συμπεριφορών, με αποτέλεσμα το φαινόμενο αυτό να αντιμετωπίζεται ανεπαρκώς με «κοινές» διατάξεις του Αστικού και Ποινικού Κώδικα.

Στο σημείο αυτό, κρίνουμε σκόπιμο να επισημάνουμε ότι η θέση του ερευνητή, η οποία αναδεικνύεται καλύτερα στη συνέχεια, επικεντρώνεται πρωτίστως στο ότι η παρενόχληση αυτή κάθε αυτή, αλλά και σε οποιαδήποτε διάσταση και μορφή της πρέπει να αντιμετωπίζεται ποινικά καθώς και να τιμωρείται είτε είναι λεκτική, είτε έχει να κάνει με ασέλγεια λόγω κατάχρησης εξουσίας, είτε ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, κλπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Ιστορική αναδρομή

Ξεκινώντας τη μελέτη για τη διεξαγωγή της έρευνας για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας των δημόσιων οργανισμών ή επιχειρήσεων, αναδύθηκε ο πρώτος προβληματισμός, ο οποίος αφορούσε στην προέλευση αυτού του όρου και στη σχέση του με την εργασία. Στην προσπάθεια εξεύρεσης απαντήσεων για τον παραπάνω προβληματισμό διαπιστώσαμε ότι το εν λόγω φαινόμενο είναι τόσο παλιό όσο και η ίδια η εργασία στο πλαίσιο του βιομηχανικού καπιταλισμού.

Ιδιαίτερα στην Ευρώπη ο όρος «παρενόχληση» συναντάται με διαφορετικές ονομασίες κάθε φορά, ανάλογα με την παράδοση και την κουλτούρα της κάθε χώρας και του εκάστοτε επιστημονικού πεδίου.

Στην αγγλοσαξονική βιβλιογραφία για παράδειγμα, συναντάμε κυρίως τον όρο «bullying», ενώ στη σκανδιναβική κυριαρχεί ο όρος «mobbing».

Κάποιοι όροι με τους οποίους έχει αποδοθεί από τους επιστήμονες η συγκεκριμένη μορφή έκφρασης επιθετικότητας στον χώρο εργασίας είναι:

- «Bullying» (Olweus 1993, Einarsen & Skogstad 1996, Hoel & Cooper 2000, Salin 2001)
- «Mobbing» (Leymann 1996, Zapf 1999)
- «Psychological terror» (Ψυχολογική τρομοκρατία) (Leymann 1996)
- «Harassment» (Παρενόχληση) (Brodsky 1976)
- «Work Harassment» (Εργασιακή Παρενόχληση) (Bjorkqvist, Osterman & Hjelt-Back 1994)
- «Harcèlement Moral» (Ηθική Παρενόχληση) (Hirigoyen 2009)
- «Emotional abuse» (Συναισθηματική βία/κακοποίηση) (Keashly & Jagatic 2003)
- «Scapegoating» (Αποδιοπομπαίος τράγος, Εξιλαστήριο θύμα) (Thylefors 1987, αναφ. σε Vartia 2002)
- «Workplace incivility» (Andersson and Pearson 1999)
- «Abusive Supervision» (Tepper 2000)
- «Victimization» (Aquino 2000, αναφ. σε Notelaers 2010)

- «Harcèlement Psychologique», «Workplace Aggression», «Bossing», «Intimidation», «Psychological terrorization», «Psychological violence», «Maltrato psicológico» κ.ά. (Τσιάμα, 2013:7).

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημάνουμε ότι κοινή συνισταμένη τόσο των διαφορετικών όρων όσο και διαστάσεων που τείνουν να προσδιορίσουν το εν λόγω φαινόμενο, έχουν να κάνουν κυρίως με το νόημα ή με τη σκοπιμότητα της συμπεριφοράς που το περιγράφει, καθώς και με την ιστορικότητα της καταγωγής του.

Όπως πρωτύτερα αναφέρθηκε, μόλις το 1976 η «παρενόχληση» γίνεται αντικείμενο της επιστημονικής έρευνας του Αμερικανού ψυχιάτρου Carol M. Brodsky, ο οποίος στο βιβλίο του που φέρει τον τίτλο, *The harassed worker*, διατυπώνει για πρώτη φορά μια τυποποίηση κατηγοριών παρενόχλησης. Αξιοσημείωτο δε, είναι ότι ως επί των πλείστον η δουλειά του Brodsky ήταν εστιασμένη κυρίως στην ιατρο-κοινωνική φύση του φαινομένου, δίνοντας ελάχιστη σημασία στις ψυχολογικές και κοινωνιολογικές του διαστάσεις.

Μια δεκαετία σχεδόν νωρίτερα (1963) ο ψυχολόγος Lorenz χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο «mobbing», για να καταγράψει και να μελετήσει την επιθετικότητα στο ζωικό βασίλειο. Για τον προαναφερθέντα ο συγκεκριμένος όρος περιγράφει την επιθετική συμπεριφορά μιας αγέλης ζώων απέναντι σε ένα ή περισσότερα μέλη της, με σκοπό την εκδίωξή τους από αυτήν. Επίσης, ο Lorenz χρησιμοποίησε τον συγκεκριμένο όρο για να περιγράψει την συσπείρωση μιας ομάδας ζώων ενάντια σε ένα ζώο άλλου είδους το οποίο νιώθουν ως απειλή, με σκοπό να το εκφοβίσουν.

Μια δεκαετία σχεδόν αργότερα (1972) ο Heinemann, δανείστηκε τον όρο «mobbing» στην προσπάθειά του να αναλύσει και να ερμηνεύσει την επιθετική συμπεριφορά των μαθητών κατά τη διάρκεια των σχολικών διαλειμμάτων. Ειδικότερα τον χρησιμοποίησε με σκοπό να περιγράψει την καταστροφική συμπεριφορά μιας ομάδας παιδιών προς ένα άλλο και μόνο παιδί, που το θεωρεί πολύ διαφορετικό από την ομάδα. Ουσιαστικά ο προαναφερθέντας αναφέρεται σε μια κατάσταση «όλοι εναντίον ενός».

Από το 1980 και έπειτα με κύριο εκφραστή τον Σουηδό ψυχίατρο Leymann διαπιστώθηκε ότι παρόμοιες συμπεριφορές εκδηλώνονται και στον εργασιακό χώρο. Ο συγκεκριμένος επιδόθηκε σε μια συστηματική έρευνα που εστιαζόταν στη σχέση μεταξύ του χώρου εργασίας, των φαινομένων ανεπιθύμητης συμπεριφοράς εντός αυτής, καθώς και των σχετικών με αυτή συνεπειών. Τη δεκαετία του 90 και πιο

συγκεκριμένα το 1992, ο εν λόγω ψυχίατρος διεξήγαγε μια επιδημιολογική έρευνα με συνεντεύξεις σε δείγμα 2.400 εργαζομένων στη Σουηδία. Σύμφωνα με τα στατιστικά ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας 154.000 εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες σε σύνολο 4,4 εκατομμυρίων ενεργού εργασιακά πληθυσμού, είχαν υποστεί επιθετική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας τους. Επιπρόσθετα υπολογίστηκε ότι από αυτούς, περίπου οι 120.000 βίωναν το συγκεκριμένο πρόβλημα ετησίως, ως νεοεισερχόμενοι στους εργασιακούς χώρους. Τέλος, εκτιμήθηκε ότι σχεδόν ένας στους τέσσερις εργαζόμενους που εισέρχονταν στην αγορά εργασίας, ήταν εξαιρετικά πιθανό να βιώσει κάτι ανάλογο.

Γενικότερα ο Leymann κατά τη διάρκεια της επιστημονικής του πορείας επιχείρησε να μελετήσει τα κοινωνικά χαρακτηριστικά, τους τρόπους εκδήλωσης του φαινομένου της παρενόχλησης, τις πολλές και ποικίλες συνέπειες του, όπως και τους πιθανούς τρόπους πρόληψής του.

Από την άλλη πλευρά, ο όρος «bullying», έλκει την καταγωγή του από τον Νορβηγό καθηγητή Olweus, ο οποίος το 1978, σε έρευνες που διενήργησε σε σχολεία προσπάθησε να διερευνήσει την εξατομικευμένη κακομεταχείριση και την συστηματική επιθετικότητα, ενός πιο «ζωηρού» παιδιού προς ένα άλλο, πιο αδύναμο. Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι στη συγκεκριμένη έννοια εμπεριέχονται τόσο η φυσική βία, όσο και η λεκτική προσβολή.

Ο Σπυριδάκης σημειώνει ότι οι παραπάνω όροι, στις προαναφερθείσες έρευνες αφορούν επαναλαμβανόμενες ενέργειες και λόγια εχθρικού χαρακτήρα, που έχουν ως στόχο την κοινωνική απομόνωση, τον εκφοβισμό, τη υποταγή και την περιθωριοποίηση του ατόμου από το περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται. Η διαφορά τους έγκειται, σημειώνει ο ίδιος, στη διαδικασία της περιγραφής και όχι σε αυτήν του αποτελέσματος. Επιπρόσθετα, αξιομνημόνευτο είναι το γεγονός ότι έχει διαπιστωθεί ότι το «mobbing» έχει περισσότερο μαζικό χαρακτήρα, ενώ το «bullying» πιο εξατομικευμένο.

Από τη δεκαετία του 1990 και ύστερα, πληθώρα ερευνών λαμβάνουν χώρα κυρίως στις σκανδιναβικές χώρες, τις αγγλοσαξονικές, τη Γαλλία και τη Γερμανία. Κρίνεται σημαντικό να διευκρινιστεί, ότι πέρα από τις προαναφερθείσες περιοχές, με το πέρασμα των χρόνων η «παρενόχληση» γίνεται αντικείμενο επιστημονικής έρευνας και μελέτης από ολοένα και περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό που αξίζει δε να επισημανθεί, είναι ότι η πλειοψηφία των νεότερων ερευνών συγκλίνει στο γεγονός ότι η «παρενόχληση», είναι ένα πρόβλημα, το οποίο

αποκρύπτονταν ανέκαθεν κάτω από ένα πέπλο σιωπής, μυστικοπάθειας, και με έντονη την έλλειψη σαφήνειας, γεγονός που συνετέλεσε σε μεγάλο βαθμό στην αναπαραγωγή και τη διατήρηση του.

Στις παρακάτω γραμμές αποτυπώνονται μερικές από τις πιο χαρακτηριστικές και κατά την άποψη του ερευνητή, πιο ενδιαφέρουσες έρευνες. Αναλυτικότερα:

- Η Γαλλίδα ψυχίατρος Hirigoyen -που θεωρείται μαζί με τον Leymann από τους πιο βασικούς μελετητές του συγκεκριμένου φαινομένου- διατυπώνει την άποψη, ότι «με τον όρο παρενόχληση στο χώρο εργασίας πρέπει να εννοήσουμε κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα» (Hirigoyen, 2000:65).

Η Hirigoyen είναι της άποψης ότι η παρενόχληση έχει ηθικό χαρακτήρα, και ότι ως έννοια προσδιορίζεται ως κάτι που υπερβαίνει κατά πολύ το εργασιακό άγχος, το οποίο μάλιστα, εάν προέρχεται από την πίεση του φόρτου εργασίας, έχει την πεποίθηση ότι δεν συνιστά παρενόχληση. Όταν όμως το άγχος έχει να κάνει με τη σκόπιμη ανάθεση υπερβολικά πολλών καθηκόντων, τότε έχουμε να κάνουμε με ηθική παρενόχληση και μάλιστα αρκετά σοβαρή. Κατά την Hirigoyen λοιπόν, ηθική παρενόχληση νοείται όχι μόνο όταν ο προϊστάμενος/διευθυντής «πιέζει» συναισθηματικά ή ψυχολογικά το προσωπικό του, αλλά και όταν ο ομοιόβαθμος συναδέλφος επιχειρεί να αποκτήσει ψυχολογικό προβάδισμα έναντι του συναδέλφου του.

Το οξύμωρο του παραπάνω διατυπωθέντος συλλογισμού είναι ότι η απαιτητική και «βασανιστική» άσκηση της διευθυντικής εξουσίας εντός του χώρου εργασίας, μπορεί και να μην συνιστά ηθική παρενόχληση από μόνη της, εφόσον η συμπεριφορά του προϊστάμενου/διευθυντή είναι ίδια και εξίσου ανάρμοστη προς όλους τους υφιστάμενους του. Μόνο όταν η συμπεριφορά αυτή «φωτογραφίζει», στοχεύει και «στοχοποιεί» έναν συγκεκριμένο υπάλληλο με επαναλαμβανόμενο τρόπο, τότε μόνο μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι μιλάμε για ηθική παρενόχληση.

Τόσο η Hirigoyen, όσο και ο Leymann φαίνεται να συμφωνούν στο γεγονός ότι η παρενόχληση λαμβάνει χώρα, μόνο αν είναι επαναλαμβανόμενη.

Όμως, η Hirigoyen διαφοροποιείται στο γεγονός πως πιστεύει ότι αρκεί μια πολύ έντονη, μοναδική, εχθρική συμπεριφορά, η οποία μπορεί να προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου. «Επιπλέον, μια ακόμη διαφορά των δυο έγκειται στο

ότι ο Leymann δίδει ιδιαίτερη έμφαση στο βαθμό διάχυσης του φαινομένου, ενώ η Hirigoyen επεκτείνει το πεδίο του ορισμού για να συμπεριλάβει και το βαθμό της δριμύτητάς του, δίνοντας μεγαλύτερη σημασία στην ψυχολογική παράμετρο που αυτό ενέχει και προκαλεί» (Σπυριδάκης 2009:59). Από την άλλη πλευρά φαίνεται να υπάρχει σύγκλιση απόψεων μεταξύ των δυο όσον αφορά την πρόθεση.

Τέλος, κρίνουμε σημαντικό να επισημανθεί, ότι η Hirigoyen κάνει επιπλέον δυο κατηγοριοποιήσεις (Hirigoyen 2002). Πιο συγκεκριμένα μιλά αρχικά για τους α) «whistleblowers», για εκείνους δηλαδή τους εργαζόμενους, οι οποίοι αντιδρούν, όταν αντιλαμβάνονται ότι αδικούνται είτε οι ίδιοι είτε οι συνάδελφοι τους και πέφτουν θύματα απάτης, διαπλοκής ή υφίστανται παραβιάσεις του νόμου, με σκοπό το κέρδος. Στην πραγματικότητα έχουμε να κάνουμε με άτομα που διακατέχονται από υψηλό αίσθημα ευθύνης, κριτικό πνεύμα, που ασκούν σωστά τη δουλειά τους, με αποτέλεσμα πολλές φορές να «ξεβλοεύουν» ανωτέρους και συναδέλφους. Η δεύτερη κατηγορία εργαζομένων που εντάσσεται στο πεδίο της παρενόχλησης ονομάζεται β) «ijime». Ουσιαστικά, στη συγκεκριμένη κατηγορία η Hirigoyen συμπεριλαμβάνει τα καθόνια και τις ταπεινώσεις που υφίστανται τα παιδιά και οι εργαζόμενοι τόσο στο σχολείο, όσο και στις επιχειρήσεις στην Ιαπωνία. Αυτού του είδους οι συμπεριφορές έχουν κατά κανόνα βασικό στόχο την εναρμόνιση και τον σωφρονισμό των παραπάνω κατά κάποιο τρόπο με την κουλτούρα που διακρίνει τους χώρους ενασχόλησής τους.

- Η Vartia διεξήγαγε σχετική έρευνα σε δείγμα 1.577 μελών της Φινλανδικής Ομοσπονδίας υπαλλήλων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με την αποστολή ερωτηματολογίου 149 ερωτήσεων κατ'οίκον (Vartia 1996). Σημαντικό συμπέρασμα που προέκυψε από την ανωτέρω έρευνα είναι το γεγονός ότι η παρενόχληση δεν ξεχωρίζει φύλο. Κατά συνέπεια, αποδέκτες και θύματα της παρενόχλησης είναι εξίσου τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες. Τα επιμέρους συμπεράσματα της συγκεκριμένης έρευνας είναι ότι ο συνδυασμός της ανασφάλειας στην εργασία με τις δυσκολίες που αναφέρονται στον χώρο όπου αυτή διενεργείται δημιουργεί πιθανότητες εκδήλωσης παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, ο τρόπος που επιλύονται οι διαφορές, δηλαδή αν λύνονται αυταρχικά ή μέσω μιας διαδικασίας διαλόγου και γόνιμου-εποικοδομητικού προβληματισμού, συντελεί στην εκδήλωση παρενόχλησης ή μη.
- Η επιδημιολογική μελέτη των Einarsen και Skogstad στη Νορβηγία αφορούσε ερωτώμενους με σκοπό τη διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής τους ζωής. Τα

αποτελέσματα ανέδειξαν, ότι η παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο ευρύτατο, διάχυτο, το οποίο έχει διεισδύσει στην εργασιακή ζωή της χώρας και αντιστοιχεί σε ένα ποσοστό της τάξεως του 8,6% του εργαζόμενου πληθυσμού. Η συγκεκριμένη έρευνα φαίνεται να έρχεται να επιβεβαιώσει το γεγονός ότι η παρενόχληση υφίσταται σε αρκετά μεγάλο βαθμό στις σκανδιναβικές χώρες, μιας και παρατηρείται όχι μόνο σε εργασιακούς χώρους, αλλά και στα σχολεία (Solberg and Olweus 2003).

Κάποια αξιοπρόσεχτα συμπεράσματα της συγκεκριμένης έρευνας έχουν να κάνουν κυρίως με το γεγονός ότι η παρενόχληση φαίνεται να διαδραματίζεται σε εργασιακά περιβάλλοντα μεγάλων και έντονων ιεραρχημένων οργανισμών, όπου οι παρενοχλούντες είναι πιθανόν να «κρύβονται» είτε πίσω από την υψηλή τους θέση στην κλίμακα της ιεραρχίας, είτε πίσω από μη διαφανείς μηχανισμούς.

Η αυστηρή εφαρμογή της ιεραρχίας, καθώς και η διαβάθμιση των λειτουργιών, σύμφωνα με το οποίο κάθε θέση υπάγεται στον έλεγχο μιας ανώτερης βαθμίδας αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων. Παράλληλα, παρατηρείται το φαινόμενο «παλιού-νέου» όσον αφορά τους στρατεύσιμους. Το συγκεκριμένο γεγονός κάνει έντονη την εμφάνιση του και στους Ελληνικούς δημόσιους οργανισμούς³. Πιο συγκεκριμένα οι νέοι παρενοχλούνται περισσότερο από τους παλιούς, ίσως, επειδή οι παλιοί, έχουν κατά νου, ότι στον χώρο εργασίας πρέπει να τους συμπεριφέρεται κανείς με περισσότερο σεβασμό και εκτίμηση, κάτι που οι νεότεροι δεν το απαιτούν τόσο επιτακτικά.

Έρευνες διεξήγαγαν και οι Zapf, Knorz και Kulla στη Γερμανία συμπεραίνοντας ότι η παρενόχληση αποτελεί μια αγχώδη κατάσταση που συνδέεται άμεσα με τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται σε έναν οργανισμό. Επιπρόσθετα, κατέληξαν στη διαπίστωση ότι η παρενόχληση έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στην ψυχοσωματική υγεία όσο και την κοινωνική ευημερία του ατόμου. Με την πλειοψηφία των συμπερασμάτων των παραπάνω ερευνητών είναι σύμφωνος και ο Leymann.

- Τέλος, στη δική τους μελέτη προχώρησαν και οι Hoel, Cooper και Farangher, όπου σύμφωνα με τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας οι παρενοχλούντες είναι συνήθως άτομα που προέρχονται από τις ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες. Επίσης, σε ποσοστό 62,2% οι άνδρες εργαζόμενοι παρενοχλήθηκαν σχεδόν αποκλειστικά από

³ Το φαινόμενο «παλιού-νέου» αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα της δομής των ελληνικών ένοπλων δυνάμεων, όπου το σύστημα δόμησης και ιεράρχησης τους παρουσιάζει πολλά κοινά σημεία με αυτό των Ελληνικών δημόσιων οργανισμών

άλλους άνδρες εργαζόμενους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες αγγίζει το 37,3%.

Ένα άλλο σημείο που αξίζει να μας προβληματίσει, στην εν λόγω έρευνα είναι το γεγονός ότι τα διοικητικά στελέχη, είναι σε θέση να προσδιορίσουν καλύτερα το υπό διερεύνηση φαινόμενο, πιθανότατα λόγω της επαγγελματικής τους ιδιότητας. Συγκεκριμένα, μπορεί να τους δίδεται η δυνατότητα να είναι «παρόντα» σε περιστατικά παρενόχλησης, καθώς επίσης και να είναι σε θέση να συνειδητοποιούν διαυγέστερα τους όρους εκδήλωσής της.

Συνοψίζοντας, στην παρούσα ενότητα είδαμε συνοπτικά μια σειρά από μελέτες, που κινήθηκαν στο πνεύμα που είχε χαράξει σε πρώτη φάση ο Leymann. Οι οποίες, επιχείρησαν να καταγράψουν την έννοια της παρενόχλησης, τις διαστάσεις της, κλπ. Οι περισσότερες εξ αυτών διεξήχθησαν με ερωτηματολόγια, σε χώρους εργασίας ή συνδικαλιστικούς φορείς και ανέδειξαν ότι η περίπτωση της παρενόχλησης, αποτελεί μια «αδιαπραγμάτευτη» και αδιάψευστη πραγματικότητα στον εργασιακό βίο των ανθρώπων.⁴

⁴ Τα στοιχεία των ερευνών που παρατίθενται στην παρούσα ενότητα προέρχονται από το βιβλίο του Σπυριδάκης Μ. (2009) «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία»: Εκδόσεις Διόνικος

1.2 Η έννοια της παρενόχλησης

Η έννοια της παρενόχλησης γενικότερα, αλλά και ειδικότερα η σεξουαλική παρενόχληση (sexual harassment), ο εκφοβισμός (bullying), καθώς και συχνά η ηθική παρενόχληση (mobbing), τείνουν να γίνουν στην εποχή μας η εργασιακή καθημερινότητα για εκατομμύρια γυναίκες και άντρες σε όλο τον κόσμο, σε πολλές χώρες, μεταξύ των οποίων και η χώρα μας.

Για το λόγο αυτό, με την παρούσα εργασία επιχειρούμε να επικεντρωθούμε στην αναλυτική περιγραφή και ακραιφνή ανάλυση του φαινομένου της παρενόχλησης πρωτίστως στον δημόσιο τομέα, μελετώντας τις εργασιακές σχέσεις, ανατρέχοντας σε ορισμούς, έρευνες, ιστορικές και ιατρικές παραθέσεις, κλπ.

Αν εστιάσουμε την ανάλυση μας στον ορισμό της υπό διερεύνηση έννοιας διαπιστώνουμε, κατόπιν αναδρομής σε ποικίλες βιβλιογραφικές αναφορές/παραπομπές, ότι η παρενόχληση ως έννοια ενέχει έναν υψηλό βαθμό περιπλοκότητας, ασάφειας, απροσδιοριστίας, που αγγίζει σε αρκετές των περιπτώσεων την έννοια του δυσνόητου. Κατά συνέπεια προκύπτει μια σημαντική δυσκολία στον εντοπισμό των χαρακτηριστικών του εν λόγω φαινομένου και στον εννοιολογικό του προσδιορισμό, δεδομένου ότι αποτελεί ένα πολύ καλά κρυμμένο φαινόμενο. Το γεγονός αυτό οφείλεται κυρίως στον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο βιώνεται και γίνεται αντιληπτό από τους ίδιους τους εργαζόμενους των δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων. Αυτό σημαίνει ότι το φαινόμενο δεν αναγνωρίζεται ως τέτοιο από το σύνολο των «εμπλεκομένων», εφόσον η εμπειρία της πρόσληψής του διαφοροποιείται τόσο από άτομο σε άτομο όσο και από ομάδα σε ομάδα (Einarsen 2000).

Ακόμα και στις μέρες μας, γίνεται αντιληπτό ότι ο προσδιορισμός της έννοιας «παρενόχληση» συνιστά μεγάλο πρόβλημα, καθώς κάθε άτομο ή ομάδα αντιλαμβάνεται με διαφορετικό τρόπο τα όρια της συμπεριφοράς που εμπίπτουν στην έννοια της παρενόχλησης.

Στη πλειοψηφία των λεξικών της ελληνικής γλώσσας η έννοια της παρενόχλησης περιγράφεται ως διατάραξη της ησυχίας κάποιου προσώπου, τις περισσότερες φορές κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Συνεπώς λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω προβληματισμούς κάποιος μπορεί να συμπεράνει ότι παρενόχληση συνιστά μια σειρά, ένα σύνολο ανεπιθύμητων ενεργειών, οι οποίες αποφέρουν μια πλειάδα αρνητικών συνεπειών για τον/τους αποδέκτη-ες.

Από την άλλη, κάποιος άλλος μπορεί να αντιπαρατεθεί στον προαναφερθέν ισχυρισμό, επιχειρηματολογώντας ότι τόσο στην καθημερινότητα μας, όσο στον ίδιο τον εργασιακό μας χώρο λαμβάνουν χώρα μια σειρά από «στενάχωρες» καταστάσεις, που, όμως δεν συνιστούν αυτομάτως και παρενόχληση, όπως λόγω χάρη οι συγκρούσεις και οι αντικρουόμενες θέσεις ή ιδέες για τα πολιτικά κόμματα.

Έχοντας κατά νου όσα καταγράφηκαν παραπάνω, σχετικά με την πολυπλοκότητα της έννοιας παρενόχληση, καθώς και τη δυσκολία του σαφούς κι ακριβούς προσδιορισμού και ορισμού της, αλλά και τις πολιτισμικές αλλά γλωσσικές ιδιαιτερότητες των κρατών-μελών, ταυτιζόμαστε με τον συλλογισμό του Σπυριδάκη, ο οποίος υπογραμμίζει ότι η παρενόχληση είναι μια εννοιολογικός δυναμική πρακτική, η οποία υπόκειται πάντοτε σε διαπραγμάτευση μέσα από διαδικασίες, αποδοχής, αμφισβήτησης και μεταβολής.

Στο πλαίσιο αυτό, συγκεκριμένο φαινόμενο αφορά «κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες εντάσσονται σε θεσμοθετημένα συμπεριέχοντα κοινωνικής δράσης και οι οποίες δεν έχουν αμφίδρομο χαρακτήρα. Συνεπώς, γίνεται κατανοητό ότι παραβιάζεται η αμοιβαιότητα που διακρίνει την κοινωνική αλληλόδραση, ενώ καλλιεργούνται εκείνες οι προϋποθέσεις που προετοιμάζουν το έδαφος για την ανάπτυξη σχέσεων εξουσίας και κοινωνικής ασυμμετρίας» (Σπυριδάκης, 2009:40).

Οδηγούμαστε, κατά συνέπεια, στην ανισότητα των σχέσεων κοινωνικής ιεραρχίας, στην εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο, στην επίδειξη δύναμης αυτού που υπερέχει έναντι αυτού που υστερεί, του ισχυρού έναντι του αδύναμου, με αποτέλεσμα την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ως βασικού και αναφαίρετου θεμελιώδους δικαιώματος.

Οι προαναφερθείσες επίμονες, αρνητικές και ανήθικες πράξεις-λεκτικές ή σωματικές-οι επιθετικές συμπεριφορές, τα εκδικητικά, μνησικάκα, κακόβουλα σχόλια, κλπ, στο χώρο εργασίας, συνιστούν αυτό που καλούμε εκβιασμό (bullying). Ο εξευτελισμός, όπως περιγράφεται, είναι δυνατόν να οδηγήσει-σε αντίστοιχα αποτελέσματα με τη σωματική βία-σε ψυχική ασθένεια, όπως ονομάστηκε (Hirigoyen, 2002).

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα παρατέθηκαν παραπάνω-και για τις ανάγκες διευκόλυνσης της παρούσας εργασίας-υιοθετούμε από εδώ και στο εξής τον παρακάτω ορισμό της έννοιας «παρενόχληση»:

«Είναι διαδικασία, κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/νη αντιλαμβάνεται ότι για κάποιο χρονικό διάστημα αποτελεί την απόληξη ένσκοπων ανεπιθύμητων ενεργειών και συμπεριφορών, από κάποιον άλλον ή άλλους, διαμέσου της καταχρηστικής επίδειξης δύναμης, δίχως πάντοτε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει την κατάσταση αυτή και, ως εκ τούτου, να υπερασπιστεί τον εαυτό του/της, με αρνητικές συνέπειες στη σωματική, νοητική, πνευματική, ηθική, ατομική και κοινωνική του/της υπόσταση» (Σπυριδάκης 2009: 43).

1.3 Είδη παρενόχλησης

Όπως προαναφέραμε, η παρενόχληση είναι ιδιαίτερα περίπλοκη εννοιολογικά και πολύ δύσκολα εμπειρικά προσδιορίσιμη, με αποτέλεσμα να συναντά κανείς στη διεθνή βιβλιογραφία μια μεγάλη ποικιλία όρων, αλλά και ορισμών οι οποίοι προσπαθούν να προσεγγίσουν, να περιγράψουν και να οριοθετήσουν τις διαστάσεις του συγκεκριμένου φαινομένου.

Πιο συγκεκριμένα οι περισσότεροι σημαντικοί σημασιολογικοί όροι είναι οι κάτωθι:

- **Harcelement Moral** (ηθική παρενόχληση): Ο όρος εισήχθη από τη Hirigoyen και αναφέρεται στην «εμπρόθετη ταπείνωση και προσβολή με απώτερο στόχο την αποσταθεροποίηση του αποδέκτη και την υπονόμευση της προσωπικής αυταξίας και ακεραιότητας επειδή αυτός καταγγέλλει τις δυσλειτουργίες του συστήματος όπου εντάσσεται. Η διαδικασία αυτή έχει επαναλαμβανόμενο ή συστηματικό χαρακτήρα επιθετικής και αδιόρατης φύσης η οποία δύσκολα εντοπίζεται και ως εκ τούτου, αποδεικνύεται» (Hirigoyen 2002: 19,87).

«Ο Leymann από την άλλη ορίζει το εν λόγω φαινόμενο ως τη ψυχολογική βία η οποία ασκείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων. Εκφράζεται μέσα από μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου» (Τσιάμα 2013:4).

Γενικότερα αυτό που αξίζει να επισημανθεί σε αυτό το σημείο είναι ότι η ηθική παρενόχληση πρόκειται ουσιαστικά για μια συστηματική, ύπουλη και μακροχρόνια διαδικασία η οποία μέσω της διαρκούς της επανάληψης αποσκοπεί στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του εργαζόμενου. Ίσως η εν λόγω χαρακτηριστική διάσταση είναι και αυτή που την διαφοροποιεί από τους άλλους στρεσογόνους παράγοντες.

- **Bullying** (εξατομικευμένη κακομεταχείριση): Ο συγκεκριμένος όρος εισήχθη στην ψυχολογία της εργασίας το 1984 και αφορά ταπεινωτικές συμπεριφορές, ή απειλές και βία που μπορεί να λαμβάνουν χώρα, στο χώρο εργασίας, στα σχολεία, σε φυλακές, στο σπίτι (Einarssen 2000). Ειδικότερα, στον εργασιακό χώρο, «ορίζεται ως η κατάσταση όπου ένα άτομο, κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης μακράς

περιόδου, γίνεται δέκτης αρνητικών συμπεριφορών άλλων ατόμων, ενώ συγχρόνως βρίσκεται σε αδυναμία να υπερασπιστεί τον εαυτό του» (Αντωνίου, 2008: 253). Το bullying έχει σοβαρές αρνητικές συνέπειες τόσο σε ατομικό, όσο και σε συλλογικό επίπεδο, καθώς επιφέρει αρνητικές συνέπειες και στον ίδιο τον οργανισμό ως σύνολο.

- **Bossing** (διευθυντική παρενόχληση): «Ο συγκεκριμένος όρος αναφέρεται σε μεμονωμένα επεισόδια εντός των οργανισμών, τα οποία οργανώνονται και εκπορεύονται είτε από τη διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού, είτε από τους διευθυντές των τμημάτων. Στοχεύουν σε έναν ή περισσότερους εργαζομένους με σκοπό την εξώθηση τους σε παραίτηση» (Ferrari, 2004:3).
- **Mobbing** (μαζικός χλευασμός): Ο όρος mobbing προέρχεται από το αγγλικό ρήμα mob (επιτίθεμαι, ενοχλώ, περικυκλώνω) και υποδηλώνει μια ενοχλητική και επιθετική συμπεριφορά. Πρωτοαναφέρθηκε τον 18ο αιώνα από βρετανούς βιολόγους, στην προσπάθειά τους να περιγράψουν την επιθετική συμπεριφορά κατά την πτήση ορισμένων αποδημητικών πτηνών.

Το 1900 ο Lorenz, όπως επισημάνθηκε πρωτύτερα, χρησιμοποιεί τον όρο για να χαρακτηρίσει την επιθετική συμπεριφορά της αγέλης ζώων ενάντια στα πιο αδύνατα μέλη της. Με το πέρασμα των χρόνων έχει παρατηρηθεί ότι συγκεκριμένος όρος, σε αρκετές περιπτώσεις, ταυτίζεται με το bullying. Ουσιαστικά, πρόκειται για τον πιο συνήθη τρόπο με τον οποίο περιγράφεται η έννοια της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αφορά σε εχθρικές πράξεις ανάμεσα σε ομοιόβαθμους συναδέλφους και εκφράζεται μέσω μιας συστηματικά επιθετικής συμπεριφοράς σε βάρος ενός προεπιλεγμένου αποδέκτη (Δρίβας, 2002). Δια μέσου της «πλύσης εγκεφάλου» επιχειρείται μια ψυχολογική αποδυνάμωση του ατόμου με κυρίαρχο σκοπό την απομάκρυνσή του από την ομάδα ή την εργασία.

- **Σωματική βία** (βλ **Πίνακα 2, σελ156,157**): Εδώ έχουμε να κάνουμε, κυρίως με τη χρήση φυσικής δύναμης εναντίον ενός άλλου ατόμου ή ομάδας ατόμων, η οποία μπορεί να προκαλέσει βλαπτικά σωματικά, σεξουαλικά ή ψυχολογικά αποτελέσματα, όπως για παράδειγμα το δάρσιμο, τις κλωτσιές, το χαστούκισμα, τα μαχαιρώματα, τους πυροβολισμούς, τα δαγκώματα και τα τσιμπήματα (International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization και Public Services International, 2002).
- **Ψυχολογική βία**: Αφορά τη σκόπιμη χρήση δύναμης, ή απειλή χρήσης σωματικής δύναμης, εναντίον άλλου ατόμου ή ομάδας που «οδηγεί» σε φυσικές, νοητικές, πνευματικές, ηθικές ή κοινωνικές βλάβες. Περιλαμβάνει τη λεκτική κακομεταχείριση,

την εξατομικευμένη κακομεταχείριση, τον μαζικό χλευασμό, την ηθική παρενόχληση καθώς και πάσης φύσεως απειλές (Σπυριδάκης, 2009).

- Σεξουαλική παρενόχληση: «Σύμφωνα με την οδηγία 2000/43/ΕΚ, πρόκειται για κατάσταση κατά την οποία εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή προφορικής, μη προφορικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, εν γνώσει του αυτουργού, κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, την εργασία ή την επαγγελματική εκπαίδευση στο χώρο απασχόλησης, εργασίας ή επαγγελματικής εκπαίδευσης, με σκοπό ή αποτέλεσμα που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, προσβλητικό, ταπεινωτικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον» (Αρτινοπούλου-Παπαθεοδώρου 2006:28).

Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης (Vartia 2002), εάν αυτό προσβάλλει την αξιοπρέπεια του προσώπου και δημιουργεί δυσμενές περιβάλλον (Κιοσσέ-Παυλίδου 2008).

«Αντίθετα, για την παραδοχή της ύπαρξης της ηθικής παρενόχλησης απαιτούνται, κατά κανόνα, συνεχείς και επαναλαμβανόμενες αρνητικές πράξεις ή συμπεριφορές. Είναι πιθανό η ηθική παρενόχληση να εμφανιστεί ως συνέχεια της σεξουαλικής, σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος/η αρνείται τις προτάσεις αυτού που τον παρενοχλεί (Τσουκαλά,2005) ή μπορεί ακόμα και να συνυπάρχουν» (Τσιάμα,2013:14).

- Ανεπιθύμητες συμπεριφορές, «οι οποίες επικεντρώνονται στο κοινωνικό φύλο, την ηλικία, τη φυλή, τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, την κοινωνική καταγωγή και οι οποίες, όταν εκδηλώνονται στο χώρο εργασίας και την απασχόληση, εν γένει, παραβιάζουν, την αρχή της ίσης μεταχείρισης» (Σπυριδάκης, 2009:47).

1.4 Μορφές παρενόχλησης

Η παρενόχληση κατά τη διάρκεια εκδήλωσή της στον εργασιακό χώρο λαμβάνει κάποιες μορφές, τις οποίες θεωρούμε χρήσιμο να αναφέρουμε στην παρούσα φάση, διότι πιστεύουμε ότι η γνώση τους, συμβάλλει τόσο στην ανάπτυξη και στην συνειδητοποίηση του ίδιου του προβλήματος της παρενόχλησης, όσο εν τέλει στην ίδια την αντιμετώπιση του.

Αναλυτικότερα, ο Αντωνίου (2008) θεωρεί ότι τέσσερις είναι οι μορφές παρενόχλησης που εντοπίζονται στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, κάνει λόγο για:

- Κάθετη μορφή παρενόχλησης
- Οριζόντια μορφή παρενόχλησης
- Κάθετη και η οριζόντια μορφή παρενόχλησης
- Παρενόχληση προς τους προϊσταμένους

Η πρώτη μορφή παρενόχλησης περιλαμβάνει, όλες τις περιπτώσεις εκείνες όπου ο προϊστάμενος παρενοχλεί τον υφιστάμενο, μέσα σε μια σχέση εξουσίας που λαμβάνει χώρα ως εξής:

Ο προϊστάμενος κάνει, κατά κάποιο τρόπο, κατάχρηση του νόμιμου δικαιώματός του να αξιολογεί τους υφισταμένους του σε διάφορα επίπεδα, είτε αυτό έχει να κάνει με την απόδοσή τους, είτε με την μισθοδοσία τους, είτε με την παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα εργασίας τους. Κατά συνέπεια θεωρεί ως αυτονόητη την παρενόχληση των υπαλλήλων του και ως κάτι «φυσιολογικό», σύνηθες και δεδομένο. Πολλές φορές ένας προϊστάμενος υιοθετεί «μία τέτοια τακτική, λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας που έχει ο ίδιος και του φόβου του να μη χάσει τον «έλεγχο». Πολύ συχνά ένας ανασφαλής προϊστάμενος μπορεί να αισθανθεί «απειλή» από την παρουσία, στο τμήμα του, ενός εργαζόμενου που είναι πολύ ικανός και αποδοτικός ή έχει υψηλότερα τυπικά προσόντα από τον ίδιο» (Τσιάμα, 2013:23).

Η συγκεκριμένη κατηγορία παρενόχλησης θεωρείται η πιο συχνή και «κλασσική», με αποτέλεσμα πολλές φορές ο υπάλληλος να αναγκάζεται να χάνει ακόμα και την ίδια του την εργασία ή κάποια ενδεχόμενα οφέλη που μπορεί να αποκομίσει από αυτή (προαγωγή, αύξηση μισθού, κλπ) ή ακόμη και να στιγματίζεται ο μετέπειτα εργασιακός του βίος. Εντούτοις, το πιο σημαντικό πρόβλημα δεν είναι η ίδια η

παρενόχληση, αλλά η έλλειψη μαρτύρων υπεράσπισης των παρενοχλούμενων που οδηγούν στην παραδοχή και την επιβεβαίωση μιας τέτοιας πράξης εναντίον του προϊσταμένου.

Στο σημείο αυτό δεν πρέπει να λησμονούμε ότι η παρενόχληση, όπως και η αιμομιξία, ο βιασμός, κλπ, παρουσιάζει, αυτό που στην επιστήμη της εγκληματολογίας είναι γνωστό και ως μεγάλος σκοτεινός αριθμός εγκληματικότητας. Τέτοιου είδους περιστατικά δύσκολα καταγγέλλονται, αλλά και συνάμα, δύσκολα προσέρχονται μάρτυρες υπεράσπισης, δεδομένου ότι ο φόβος για ενδεχόμενες συνέπειες τους αναγκάζει να σιωπήσουν.

Η δεύτερη μορφή αναφέρεται στην περίπτωση όπου συνάδελφος παρενοχλεί συνάδελφο. Η συγκεκριμένη μορφή παρενόχλησης, όπως υποστηρίζει η Hirogoyen, πηγάζει από μια σειρά κοινωνικών στερεοτύπων, κυρίως, για το γυναικείο φύλο (παθητικότητα, έλλειψη συνέπειας και αφοσίωσης στην εργασία) που αναδεικνύουν με έμφαση ότι η γυναίκα, εξαιτίας του φύλου της, αδυνατεί να ανταποκριθεί πρωτίστως στις επαγγελματικές τις υποχρεώσεις.

Η τρίτη μορφή παρενόχλησης διαδραματίζεται όταν ο προϊστάμενος γνωρίζει, αλλά σιωπά. Με άλλα λόγια, ενώ έχει υποπέσει στην αντίληψή του, η ύπαρξη περιστατικών παρενόχλησης μεταξύ συναδέλφων, δεν επεμβαίνει άμεσα ώστε να βοηθήσει στην επίλυση ή στη διαλεύκανση αυτών, αντίθετα, τα αμελεί σκοπίμως και αφήνει τα πράγματα να εξελίσσονται κάτω από το πέπλο μιας σιωπηρής συνενοχής.

Τέλος, η τέταρτη μορφή παρενόχλησης, είναι η παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση προς τους προϊσταμένους, όπου ένας προϊστάμενος παρενοχλείται από έναν ή περισσότερους υφισταμένους. Η παρενόχληση αυτή μπορεί να διαταράξει το εργασιακό κλίμα, αν και συνήθως δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη (Hirogoyen, 2002). Είναι σπανιότερη από τις άλλες μορφές ηθικής παρενόχλησης. Εμφανίζεται, όχι συχνά, σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει αναγνώριση στο πρόσωπο του προϊσταμένου, από ένα ή περισσότερα άτομα της ομάδας (Ferrari 2004). Αυτό συμβαίνει σε περιπτώσεις που π.χ. το άτομο προέρχεται από τον ίδιο εργασιακό χώρο και υπάρχει αμφισβήτηση για τις συνθήκες αξιολόγησης και προαγωγής του. «Ενδέχεται η αμφισβήτηση να έχει πραγματικά ερείσματα, μπορεί όμως και να οφείλεται σε λόγους αντιζηλίας» (Τσιάτα, 2013:23-24).

Από όσους προβληματισμούς αναπτύχθηκαν παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι η όποια μορφή εκδήλωσης παρενόχλησης, σε μια υπηρεσία, σε έναν δημόσιο

οργανισμό, σε μια επιχείρηση, πρέπει να αντιμετωπίζεται με την ύψιστη σοβαρότητα, μεθοδικότητα και συνέπεια.

Στη συνέχεια της παρούσας μελέτης θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε διαμέσου της μεθόδου της λήψης συνεντεύξεων, το αν υπάρχει κάποια μορφή παρενόχλησης στις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα, και αν ναι, ποια είναι η πιο συνηθισμένη μορφή της, αν αυτή λαμβάνει χώρα στις εργασιακές σχέσεις και τους δημοσίου οργανισμούς περιστασιακά ή συναντάται κατά εξακολούθηση, κλπ.

1.5 Στάδια παρενόχλησης

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι δεν είναι ένα αυθύπαρκτο, αυτοδύναμο φαινόμενο, που εμφανίζεται μονοδιάστατα στον συγκεκριμένο χώρο.

Αντίθετα, πρόκειται στην ουσία για μια διαδικασία που έχει ως σημείο αφετηρίας, μια διαμάχη, η οποία εξελίσσεται κλιμακωτά και προοδευτικά, διατρέχοντας συγκεκριμένα στάδια.

Σύμφωνα με τον Einarsen, ο οποίος διεξήγαγε μια σειρά από εμπειρικές έρευνες στην Νορβηγία, η παρενόχληση στην εργασία περιλαμβάνει τέσσερα τουλάχιστον στάδια, τα οποία έχουν ως εξής:

1. Εχθρική συμπεριφορά,
2. Μαζικός χλευασμός,
3. Στιγματισμός,
4. Τραυματικό βίωμα (Einarsen, 1999:19).

Σύμφωνα με τους Ben Zur, H., & Yagil, D.(2005) η παρενόχληση στην εργασία περιλαμβάνει τρία στάδια: Πιο συγκεκριμένα:

- ✓ **1ο στάδιο:** Χαρακτηρίζεται από μια προσβλητική γλώσσα, διάδοση διάφορων φημών, καθώς και καλλιέργεια δυσπιστίας στην εκάστοτε συνεργασία.
- ✓ **2ο στάδιο:** Εμπεριέχει έντονη ειρωνεία και διάφορες απειλές.
- ✓ **3ο στάδιο:** Συχνές εκδηλώσεις έντονου θυμού και χρήση φυσικών μέσων ή όπλων.

Με την σειρά του ο Leymann διέκρινε και αυτός τέσσερα στάδια. Ποιο συγκεκριμένα έκανε λόγο για:

- **Κρίσιμα Γεγονότα:** Στο στάδιο αυτό μπορεί να διακρίνει κανείς όλες τις διαδικασίες που «καλούνται» απαραίτητες για την πυροδότηση μιας σύγκρουσης.
- **«Mobbing» και στιγματισμός:** Στο συγκεκριμένο στάδιο περιλαμβάνονται μια σειρά από συμπεριφορές, όπου η επαναλαμβανόμενη συχνότητα τους για μακρύ χρονικό διάστημα προσδίδουν στον αποδέκτη μια συγκεκριμένη ταυτότητα. Η κακομεταχείριση είναι το χαρακτηριστικό των συμπεριφορών που «δεσπόζουν» σε αυτή τη φάση.

- **Διαχείριση από τη διοίκηση:** Στο συγκεκριμένο στάδιο, από τη στιγμή που επεμβαίνει η διοίκηση, η εν λόγω υπόθεση παίρνει επίσημο χαρακτήρα, οι εμπλεκόμενοι βγαίνουν από την αφάνεια και την ανωνυμία, με αποτέλεσμα, στη συνέχεια να είναι πολύ πιθανόν να «στοχοποιηθούν», να στιγματιστούν, να απαξιωθούν και μετέπειτα, όπως θα δούμε στην συνέχεια της μελέτης μας, μέχρι και να εξοβελιστούν ως κάτι αρνητικό για τον οργανισμό.
- **Εξοβελισμός:** Στο στάδιο αυτό τα θύματα εξαναγκάζονται είτε να εγκαταλείψουν την εργασία τους-με το πιθανότερο σενάριο να παραιτηθούν από τη διεκδίκηση οποιασδήποτε νόμιμης αποζημίωσης, αφού εξωθούνται σε εθελούσια παραίτηση-είτε κυριευμένοι από μια σειρά αρνητικών συναισθημάτων, όπως λόγου χάρη, φόβο, ανασφάλεια, εγκαταλείπουν εφ' όρου ζωής τον εργασιακό βίο ή προβαίνουν ακόμα και στο «απονενομημένο διάβημα».

Οι συνέπειες λοιπόν που μπορεί να προκαλέσει η παρενόχληση μακροπρόθεσμα στη ζωή του ατόμου που τη βιώνει δεν μπορούν εύκολα να καταγραφούν και να αποτιμηθούν, ωστόσο εκτιμάται ότι είναι μακροχρόνιες και επιβαρυντικές.

Από την άλλη πλευρά ο Ege (**βλ Πίνακας 1, σελ 154**) συνέχισε και διεύρυνε τον συλλογισμό του Leymann προσθέτοντας δυο ακόμη στάδια, ενώ διατύπωσε και τις ενστάσεις του όσον αφορά κυρίως την εφαρμογή του μοντέλου του Leymann στις χώρες της μεσογείου και ιδιαίτερα στην Ιταλία.

Πιο συγκεκριμένα, ο Ege υποστήριξε ότι τα στάδια της παρενόχλησης διακρίνονται στα εξής:

- **Μηδενική κατάσταση:** Ουσιαστικά, μιλάμε για μια κατάσταση αφετηρίας της εκάστοτε παρενόχλησης και αρνητικής συμπεριφοράς, όπου όλοι σαν να παραβρίσκονται σε μια «παλαίστρα», σε ένα «στίβο μάχης» είναι εναντίον όλων με στόχο την τελική επικράτηση.
- **Πρώτη φάση:** έχει να κάνει με τη φάση της ένστοχης διαμάχης.
- **Δεύτερη φάση:** το θύμα νιώθει άβολα, αμήχανα και βιώνει την ολοένα χειροτέρευση των συνθηκών.
- **Τρίτη φάση:** εμφάνιση έντονων ψυχοσωματικών συμπτωμάτων.
- **Τέταρτη φάση:** η διοίκηση είτε χειρίζεται λάθος και αδέξια την κατάσταση ή προβαίνει σε επιπλέον κακομεταχείριση, αντί να προσπαθεί να την μειώσει ή να την εξαλείψει.

- **Πέμπτη φάση:** Στη συγκεκριμένη φάση, η ψυχοσωματική υγεία του θύματος έχει ολοένα φθίνουσα πορεία.
- **Έκτη φάση:** Εδώ κυριαρχεί ο εξοβελισμός, που όπως αναφέραμε και στον Leymann, το θύμα μπορεί να εξαναγκαστεί σε παραίτηση από την εργασία του και όλων των συνεπαγόμενων νόμιμων διεκδικήσεων, να αυτοκτονήσει ή να εγκαταλείψει τον εργασιακό βίο εφ' όρου ζωής.

1.6 Τα αίτια της παρενόχλησης

Οι διάφορες συναφείς μελέτες και οι βιβλιογραφικές αναφορές που σχετίζονται με το φαινόμενο της παρενόχλησης, κατά τη διάρκεια αναζήτησης των αιτιών εμφάνισής του, συγκλίνουν σε τρεις γενικές κατηγορίες αυτών. Πιο συγκεκριμένα, οι αιτίες αναζητούνται:

- Σε ατομικούς παράγοντες, όπως ο ρόλος του άγχους, των συγκρούσεων και της προσωπικότητας.
- Στις συνθήκες εργασίας και κατά πόσο αυτές διευκολύνουν την εμφάνιση του φαινομένου.
- Στην οργάνωση της εργασίας, η οποία έχει να κάνει κατ' επέκταση με την οικονομική, πολιτισμική και επιχειρηματική στρατηγική του κάθε δημόσιου οργανισμού.

Στην ουσία, η αναζήτηση των αιτιών εστιάζεται στη βάση ενός συνδυασμού παραγόντων, εκ των οποίων ο περισσότερος πειστικός παράγοντας φαίνεται να είναι αυτός που σχετίζεται με το νέο πρότυπο της οργάνωσης των επιχειρήσεων. Στη πραγματικότητα, γίνεται λόγος για ευέλικτες επιχειρήσεις και ευέλικτες σχέσεις εργασίας, όπου η απασχόληση δεν είναι σταθερή και όπου πλέον προσδιορίζεται πιο εύκολα το προσωρινά απασχολούμενο προσωπικό από το μόνιμο.

Ο Leymann διακρίνει έξι τέτοιους παράγοντες που μπορεί κανείς να τους προσδώσει τον χαρακτηρισμό ως βασικών αιτιών γέννησης των συγκρούσεων και εμφάνισης του φαινομένου της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Συγκεκριμένα κάνει λόγο για:

1. **Την οργάνωση εργασίας:** Εδώ επικεντρωνόμαστε στο γεγονός ότι η κακή οργάνωση, καθώς και η μη εύστοχη κατανομή αρμοδιοτήτων προς τους εργαζόμενους, γεννά συγκρούσεις, γεγονός που οφείλεται στην αδυναμία έλεγχου της έννοιας του χρόνου από την πλευρά του εργαζομένου, σε εργασιακό φόρτο χαμηλής ή υψηλής έντασης, σε χαμηλή ποιότητας εργασίας καθώς και σε ασφυκτικές χρονικές πιέσεις για την επίτευξη των στόχων και την παράδοση του «έργου».
2. **Τα εργασιακά καθήκοντα:** Τα προαναφερθέντα αφορούν στην ποιότητα εργασίας. Πιο αναλυτικά, εάν πρόκειται για μονότονα επαναλαμβανόμενη δραστηριότητα δίχως να απαιτούνται ιδιαίτερες δεξιότητες τότε ο εργαζόμενος ενδέχεται να κορεστεί, να

πλήξει και να μετατραπεί σε παρενοχλούντα αναζητώντας διέξοδο από την πλήξη του.

- 3. Η οργανωτική κουλτούρα και η διευθυντική διαχείριση:** Οι βάρδιες καθώς και η απουσία επικοινωνίας, η έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων, κα, τείνουν να απομονώσουν και να αποξενώσουν τους εργαζόμενους μεταξύ τους. Επιπλέον, η απουσία προσπαθειών για τη σφυρηλάτηση της αλληλεγγύης και της κοινωνικοποίησης των εργαζομένων είναι πιθανό να οδηγήσει σε ανεπιθύμητες συμπεριφορές, με κύριους αποδέκτες στην πλειοψηφία των περιπτώσεων τους νεοπροσληφθέντες στο χώρο εργασίας.

Επιπρόσθετα ως άξιο αναφοράς μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός ότι η αδιαφορία για την άποψη των εργαζομένων από τη σκοπιά της διοίκησης δύναται να συντελέσει συνδυαστικά στην εμφάνιση του εν λόγω φαινομένου. Με άλλα λόγια, όταν η διοίκηση δεν προσδίδει κάποια βαρύνουσα σημασία στο λόγο και την άποψη των εργαζομένων, ωθώντας τους να «κυριευτούν» από αισθήματα χρησιμότητας και σημαντικότητας στην όλη λειτουργία ενός οργανισμού ή μια επιχείρησης, είναι πιθανόν να πυροδοτηθεί το φαινόμενο της παρενόχλησης.

- 4. Η ομάδα εργασίας και η κοινωνική δυναμική της:** Οι ομάδες που λειτουργούν σε συνθήκες πίεσης παρουσιάζουν αυξημένες πιθανότητες να οδηγηθούν σε κατάσταση σύγκρουσης διότι είναι δύσκολο να επιτευχθεί εσωτερική ισορροπία. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων αυτών ένα μέλος από την ομάδα, στοχοποιείται και «φορτώνεται» με ενοχές για την αστάθεια της, γίνεται «εξιλαστήριο θύμα» και χρησιμοποιείται ως «αποδιοπομπαίος τράγος».
- 5. Θεωρίες της προσωπικότητας:** Για τον Leymann οι θεωρίες της προσωπικότητας δεν εξηγούν επαρκώς τη δημιουργία του φαινομένου. Ο κάθε εργαζόμενος είναι ξεχωριστός, έχοντας μια αυθύπαρκτη και αυτοδύναμη προσωπικότητα, συνεπώς ο οποιοσδήποτε μπορεί να μετατραπεί σε παρενοχλούντα, εάν βρεθεί στο κατάλληλο κοινωνικό πλαίσιο.
- 6. Η κρυφή λειτουργία της ψυχολογίας στην κοινωνία:** «Για τον Leymann η συχνή και άκριτη χρήση των όρων της ψυχολογίας στη Δυτική κοινωνία διευκολύνει τον παρενοχλούντα να κατηγορήσει τον αποδέκτη ως τον υπαίτιο για όλα τα προβλήματα» (Σπυριδάκης, 2009:101-103).

Στο σημείο αυτό, αξίζει να επισημάνουμε ότι σύμφωνα με την μελέτη των Di Martino, Hoel and Cooper στην εμφάνιση του φαινομένου αυτού, ως αιτίες μπορεί να προσθέσουμε και άλλους τρεις επιγραμματικά παράγοντες που είναι οι κάτωθι:

- Οι αλλαγές των επιστατών ή των μάντζερ
- Η απασχόληση σε πελατοκεντρικά προσανατολισμένες υπηρεσίες
- Η εργασιακή ανασφάλεια

Εν κατακλείδι, γίνεται κατανοητό ότι «για την πυροδότηση του μηχανισμού της εκδήλωσης του φαινομένου της παρενόχλησης πρέπει να συνδυαστούν και να συνυπάρξουν μια σειρά από παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί εντάσσονται σε ένα πλαίσιο κοινωνικής διαντίδρασης η οποία παράγει σημειολογικά φορτισμένες πρακτικές» (Σπυριδάκης,2009:115).

Αυτό που προκύπτει τελικά είναι ότι η παρενόχληση δεν εκλαμβάνεται ως ατομικό, μοναδικό, μονοδιάστατο, μεμονωμένο πρόβλημα, αλλά ως συνέπεια του συγκερασμού των κοινωνικών σχέσεων που αναδύονται και «οικοδομούνται» στο εργασιακό περιβάλλον.

Το προαναφερθέν συνηγορεί στο ότι το φαινόμενο της παρενόχλησης πρέπει να κατανοείται, να ερμηνεύεται και να αξιολογείται, έχοντας κατά νου ότι το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας, ότι σηματοδοτεί έναν μικρόκοσμο, στον οποίο να μεν σχέσεις εξουσίας και δύναμης ενυπάρχουν, αναπτύσσονται και εξελίσσονται, αλλά και από την άλλη εργαζόμενοι ενυπάρχουν και αναπτύσσουν τη δικιά τους δυναμική και των οποίων είναι φορείς και ενίοτε εκφραστές. Σε διαφορετική περίπτωση, το πρόβλημα τίθεται στην ατομική του διάσταση και όχι στην κοινωνική του, όπως κατά τη γνώμη μας είναι το πρόβλημα.

Συνεπώς, είναι πιθανόν να προκύψουν κάποιες παρερμηνείες, όπως για παράδειγμα η σημασία του άγχους, ο ρόλος του οποίου μπορεί να προσωποποιείται, όταν μάλιστα αυτό προέρχεται από συγκεκριμένες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας και κατ' επέκταση της οργανωτικής κουλτούρας του οργανισμού.

1.7 Συνέπειες της παρενόχλησης στο υποκείμενο, τον οργανισμό και την κοινωνία

Πολλές φορές, η εκδήλωση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας μπορεί να επιφέρει ένα μεγάλο αριθμό συνεπειών τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για την ίδια την επιχείρηση ή τον δημόσιο οργανισμό. Έρευνες που έχουν εκπονηθεί στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δείχνουν ότι περισσότεροι από 40 εκατομμύρια εργαζόμενοι πέφτουν θύματα λεκτικής και ψυχολογικής βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

Από τα στοιχεία των ερευνών προκύπτει ότι οι γυναίκες είναι σε μεγαλύτερο βαθμό θύματα αυτής της πρακτικής σε σχέση με τους άνδρες, ενώ οι κλάδοι των ξενοδοχείων, των εστιατορίων, της υγείας και της δημόσιας διοίκησης παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά κακής μεταχείρισης των εργαζομένων.⁵ Οι επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης από άτομα σε άτομα διαφέρουν, ενώ ποικίλουν και εξαρτώνται από τις γενικές συνθήκες μέσα στις οποίες η βία ή παρενόχληση συνέβη, καθώς και από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος (Πουλίδα&Θεοχαρίδου, 2007).

Όσοι πέφτουν θύματα παρενόχλησης στην εργασία είναι πιθανό να εμφανίσουν και μια σειρά από ψυχολογικές διαταραχές και κλινικά συμπτώματα, ενώ οι αρνητικές συνέπειες της παρενόχλησης δεν αφορούν μόνο το άτομο το οποίο δέχεται την επίθεση αλλά μπορούν να επεκταθούν και στον οικογενειακό του περίγυρο και φυσικά να έχουν επιπτώσεις και στην εργασία του.

Οι ψυχικές συνέπειες που συνοδεύουν την παρενόχληση, καταγράφονται από μια Νορβηγική έρευνα (Einarsen,1996), όπου μελετήθηκαν θύματα σοβαρών περιπτώσεων εκφοβισμού και άτομα που είχαν υποστεί δραματικές καταστροφές.

Στην εν λόγω έρευνα ένα μεγάλο ποσοστό των θυμάτων εκφοβισμού φάνηκε να υποφέρουν από συμπτώματα μετατραυματικού στρες σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτούς που είχαν βιώσει καταστροφές. Στην ίδια μελέτη καταγράφεται ότι μέχρι το 40% των στόχων εκφοβισμού, έχουν σκεφτεί την αυτοκτονία, γεγονός που «πιστοποιεί» τη σοβαρότητα των επιπτώσεων για τα θύματα του εκφοβισμού.

⁵ Έθνος, 19/4/2012.

Όσον αφορά τις συναισθηματικές επιπτώσεις, αυτές επιδρούν συνολικά στην προσωπικότητα του ατόμου, καθώς «παγιώνεται στη συνείδηση του ότι η αξία του δεν έγκειται στην εργασία που προσφέρει, αλλά στο βαθμό ανταπόκρισης του σε προτάσεις ή πιέσεις σεξουαλικής υφής» (Παπαθεοδώρου, Καρύδης και Βιδάλη, 2001: 10).

Επιπρόσθετα, όπως σημειώνουν οι Παπαθεοδώρου, Καρύδης και Βιδάλη, (2001), το άτομο μπορεί να βρεθεί σε πολύ δύσκολη θέση, αφού πολλές φορές καλείται να αντιμετωπίσει ένα εχθρικό περιβάλλον συναδέλφων, γεγονός που επιδρά τόσο στην απόδοση του και την ομαδική εργασία, όσο και στη συνεργασία του με τους άλλους εργαζόμενους-συναδέλφους.

Τα παραπάνω συντελούν και συμβάλουν στη συχνή και αδικαιολόγητη πολλές φορές απουσία από την εργασία του για μεγάλα χρονικά διαστήματα, την παραίτηση του, ενδεχομένως και την φυγή του.

Παράλληλα μεγάλη συχνότητα παρουσιάζει και η δυσπιστία ή η αμφισβήτηση που αντιμετωπίζει το άτομο από το οικογενειακό του περιβάλλον.

Σύμφωνα με την Αρτινοπούλου (2000), αυτή η δυσπιστία ή αμφισβήτηση ενδεχομένως μπορεί να οφείλεται στην «έλλειψη εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα κακοποίησης γυναικών» ή σε παγιωμένα πρότυπα και στερεότυπα, αποτέλεσμα χρόνιων παραδόσεων, προκαταλήψεων, κλπ.

Αναλογιζόμενοι όσα καταγράφηκαν στις παραπάνω γραμμές μπορούμε να ισχυριστούμε ότι συνοπτικά οι επιπτώσεις παρενόχλησης στον εργαζόμενο μπορούν να εκτιμηθούν ότι είναι οι εξής:

1. Συχνή ή μακροχρόνια απουσία από την εργασία λόγω αισθήματος ανικανότητας γι' αυτή ή ασθένειας.
2. Σωματική δυσφορία ή εμφάνιση ψυχοσωματικών ενοχλημάτων.
3. Επιδείνωση τυχόν παθήσεων του ατόμου λόγω της συμμετοχής του ψυχικού παράγοντα ακόμα και σε θεωρητικά σωματικές νόσους.
4. Μειωμένη αντοχή στο άγχος ή γενικότερα και σε άλλες αγχωτικές καταστάσεις, ακόμα και άσχετες με την παρενόχληση.
5. Διαταραχές στον ύπνο.
6. Αλλαγή της συμπεριφοράς με επιθετικά στοιχεία.
7. Αίσθημα σημαντικής κόπωσης.
8. Ανορεξία ή βουλιμία.

9. Ανάπτυξη εξαρτητικών συμπεριφορών με χρήση ψυχοτρόπων φαρμάκων, αλκοόλ ή άλλων ουσιών με στόχο την επίτευξη εσωτερικής ηρεμίας.
10. Κατάθλιψη, που μπορεί να οδηγήσει ακόμη και στην αυτοκτονία, όπως συνέβη, σύμφωνα με πρόσφατα δημοσιεύματα, σε σχεδόν μαζικό επίπεδο στη γαλλική εταιρεία "France Telecom".
11. Μυοσκελετικά προβλήματα.
12. Μετατραυματικό στρες.
13. Φοβίες και άγχος.
14. Κατακόρυφη πτώση της παραγωγικότητας.

Κατά συνέπεια γίνεται αντιληπτό ότι γενικά η χρόνια αυτή πιεστική κατάσταση (stress), μπορεί να οδηγήσει το θύμα σε κατάθλιψη, αγχωτικές κρίσεις, κρίσεις πανικού, εμφάνιση ψυχοσωματικών διαταραχών ή επιδείνωση ακόμα και σωματικών παθήσεων (**βλ Γράφημα 2, σελ 155**).

Τα θύματα της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας χρειάζονται σίγουρα ψυχολογική στήριξη την οποία μπορεί να αναζητήσουν είτε στο οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον, είτε σε ειδικευμένους για τέτοιες περιπτώσεις συμβούλους ψυχικής υγείας.

Μια άλλη λύση, ενδεχομένως μπορεί να είναι, (στην περίπτωση που αυτό θεωρείται εφικτό) το θύμα να συζητήσει ευθέως με το άτομο που του προκαλεί το πρόβλημα. Καλό είναι μια τέτοια συζήτηση να γίνει παρουσία τρίτων (παρουσία μαρτύρων) καθώς σε αυτές τις περιπτώσεις ο θύτης αντιλαμβάνεται ότι η συμπεριφορά του είναι γνωστή σε πολλά άτομα και εμφανίζει τάσεις υποχώρησης. Αν, ωστόσο, ο θύτης τυγχάνει να είναι προϊστάμενος του θύματος υπάρχει η δυνατότητα συζήτησης του προβλήματος σε ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια.

Στο σημείο αυτό θεωρούμε σκόπιμο να επισημάνουμε ότι πολλές επιχειρήσεις, κυρίως πολυεθνικές, έχουν εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας με ειδικές αναφορές για αυτά τα θέματα.

Στη συνέχεια, θα ήταν παράλειψη μας στο να μην αναφερθούμε στο ότι η παρενόχληση όπως υποστηρίζει η Συμεωνίδου-Καστανίδου (2007) έχει αρνητικές συνέπειες και για τους εργοδότες, στην προκειμένη περίπτωση μελέτης το ελληνικό δημόσιο οργανισμό, αφού επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα, τη λειτουργικότητα κι αποτελεσματικότητα του οργανισμού τους.

Ειδικότερα τέτοιου είδους συνέπειες σύμφωνα με τον Αντωνίου (2008) μπορεί να είναι η ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, η δημιουργία δυσάρεστου

εργασιακού περιβάλλοντος, η μείωση της παραγωγικότητας, η συνεχής απαίτηση αδειών ασθένειας εκ μέρους των θυμάτων-εργαζομένων ώστε να μην παραμένουν για πολύ στην εργασία τους, κλπ.

Κλείνοντας, πρέπει να σημειώσουμε ότι «η σοβαρότητα των όποιων επιπτώσεων στα θύματα εξαρτάται από την ταυτότητα των θυμάτων, τη σχέση μεταξύ των πρωταγωνιστών και τον αριθμό των εμπλεκόμενων ατόμων στην παρενόχληση» (Αντωνίου, 2008: 262).

1.8 Παράγοντες που δυσκολεύουν τη μέτρηση του φαινομένου της παρενόχλησης

Οι παράγοντες που δυσκολεύουν τη μελέτη του φαινομένου της παρενόχλησης τόσο όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων, όσο και για τη μέτρηση του εύρους της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου, δύνανται να είναι οι εξής:

- ✓ Καταρχήν η επίδραση των κοινωνικών και πολιτισμικών προτύπων στον καθορισμό του τι στοιχειοθετείται ως βία, γεγονός που εμποδίζει τη γενική συναίνεση για έναν ενιαίο ορισμό της βίας κατά των θυμάτων γυναικών ή ανδρών.
- ✓ Οι αλλαγές στα ποσοστά καταγγελιών για κακοποίηση, ανάλογα με τον ορισμό της βίας που χρησιμοποιείται, τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι ερωτήσεις, τον τύπο του πληθυσμού-στόχου και το περιβάλλον στο οποίο γίνεται η συνέντευξη (απομονωμένο μέρος, οικείο, κλπ), (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2000)

Όπως επισημάνθηκε και σε άλλα σημεία της παρούσας μελέτης, δεν είναι μεγάλο το εύρος των ερευνών που έχουν διεξαχθεί για την παρενόχληση, εξάλλου είναι γνωστό ότι το υπό μελέτη φαινόμενο, παρουσιάζει, αυτό που στη γλώσσα των εγκληματολόγων είναι γνωστό, κι ως μεγάλος αριθμός σκοτεινής εγκληματικότητας, μιας και τα θύματα δύσκολα προβαίνουν στην καταγγελία του θύτη και της ανεπιθύμητης ενέργειας στην οποία ο δράστης έχει υποπέσει εις βάρος τους, είτε φοβούμενοι τον κοινωνικό στιγματισμό, είτε θεωρώντας αυτές τις δυσάρεστες καταστάσεις φυσιολογικές και τμήμα της καθημερινής τους εργασίας.

Έτσι σύμφωνα με τον Einarsen ο δισταγμός αυτός, έχει ως αποτέλεσμα να καλύπτει και να ενδυναμώνει τον θύτη, γεγονός με τη σειρά του να οδηγεί σε ένα φαύλο κύκλο κακοποίησης και σιωπής.

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί ο ρόλος του κοινωνικού περιβάλλοντος στην αναπαραγωγή, ανατροφοδότηση των ανισοτήτων και τελικά στην καλλιέργεια της ανοχής της βίας και των εκάστοτε ανεπιθύμητων συμπεριφορών. Η οικογένεια, το σχολείο, ως πρωτογενείς φορείς κοινωνικοποίησης, ο χώρος εργασίας, οι θεσμοί, το κράτος έχουν μεγάλο μερίδιο ευθύνης τόσο στην γέννηση, όσο και στην αναπαραγωγή, στην συνέχιση και διατήρηση του υπό μελέτη φαινομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Παρενόχληση και οργανωτική κουλτούρα

Ο Σπυριδάκης (2009:116-117) σημειώνει ότι «οι οργανισμοί εν γένει δεν είναι άψυχα κανονιστικά κελύφη απαλλαγμένα από συναισθήματα, πάθη, προσδοκίες και συγκρούσεις, η «εντός» τους έμψυχη διεργασία δίνει νόημα τόσο στις υφιστάμενες διαπροσωπικές συμπεριφορές όσο και στον τρόπο πρόσληψης των κανόνων που τους συγκροτούν ως τέτοιους.

Στο μέτρο που η παρενόχληση αφορά και προέρχεται από τη διαπροσωπική διενέργεια της ανθρώπινης δράσης αποτελεί προϊόν και αντανάκλαση της ποιότητας των κοινωνικών σχέσεων, καθώς και των συνθηκών που επικρατούν στο μικρό-χώρο της εργασίας.

Συνεπώς, ως παράγωγο συγκεκριμένων και ιδιαίτερων κοινωνικών σχέσεων, αποτελεί μέρος του τρόπου με τον οποίο αυτές οργανώνονται ως σύστημα νοημάτων και ηθικών στάσεων, δηλαδή ως κουλτούρα».

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ολοένα και μια μεγαλύτερη διαμάχη σχετικά με την ακριβή έννοια της κουλτούρας και την επίδραση που ασκεί αυτή τόσο στις δομές των οργανώσεων όσο και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Αποτελεί δε αναμφισβήτητο γεγονός, ότι με το πέρασμα των χρόνων οι συζητήσεις και τα δημοσιεύματα για την έννοια της κουλτούρας και την επίδραση που έχει αυτή στους οργανισμούς δημόσιους και μη, ολοένα και αυξάνονται. Αρκετοί ερευνητές έχουν διεξάγει τόσο εμπειρικές, όσο και επιστημονικές μελέτες για την κουλτούρα θέλοντας να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στις οργανώσεις.

Όμως, τελικά, αυτό που αποδεικνύεται είναι ότι οι σύγχρονες βιομηχανικά αναπτυγμένες οργανώσεις και γενικότερα κοινωνίες χαρακτηρίζονται από διαρκώς αυξανόμενη διαφοροποίηση και πολυπλοκότητα στις κοινωνικές τους σχέσεις, γεγονός που δημιουργεί ένα επιπρόσθετο εμπόδιο για την μελέτη της κουλτούρας.

Η έννοια της κουλτούρας στη θεωρία των οργανώσεων πρέπει να αναζητηθεί αρχικά στις έρευνες της σχολής των ανθρωπίνων σχέσεων, στις οποίες γίνεται λόγος ότι η αποδοτικότητα στις επιχειρήσεις διαφοροποιείται ανάλογα με το εργασιακό κλίμα που παρατηρείται στους οργανισμούς. Επιπρόσθετα ιδιαίτερη αναφορά γίνεται

και για τη συναισθηματική διάσταση, αλλά και για τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων στις οργανώσεις.

Τελικά, όπως διαφαίνεται οι απόψεις σχετικά με την έννοια της κουλτούρας δεν διαφέρουν από άλλες έννοιες με κοινωνικό περιεχόμενο, όπως για παράδειγμα το κοινωνικό περιβάλλον, με αποτέλεσμα αυτή να αντιμετωπίζεται ως ένας ακόμα απροσδιόριστος παράγοντας που χαρακτηρίζει μια κοινωνία, ο οποίος προκαλεί στις οργανώσεις, επιδράσεις που παραμένουν αδιευκρίνιστες και συγκεχυμένες.

Έτσι, με βάση όσα διατυπώθηκαν παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι ο όρος «κουλτούρα» χρειάζεται εννοιολογική αποσαφήνιση γιατί κατά την διάρκεια της ιστορικής εξέλιξης των κοινωνιών προσλαμβάνει διαφορετικό περιεχόμενο.

Κατά συνέπεια η οργανωτική κουλτούρα μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι είναι το σύνολο των αντιλήψεων, αξιών, συνηθειών, παραδόσεων και πρακτικών οι οποίες έχουν διάρκεια και αποτελούν βιώματα και πεποιθήσεις όλων των μελών του οργανισμού. Όπως κάθε κράτος έχει τη δική του κουλτούρα ή πολιτισμικές αξίες, έτσι και κάθε οργανισμός έχει την κουλτούρα του.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμη η διευκρίνιση, ότι η οργανωτική κουλτούρα μιας κερδοσκοπικής ανώνυμης εταιρείας (Α.Ε) είναι πολύ διαφορετική από αυτήν ενός δημόσιου οργανισμού, για παράδειγμα ενός δημόσιου νοσοκομείου, ενός δημόσιου γηροκομείου, ή ενός δημόσιου Πανεπιστημιακού Ιδρύματος. Όπως, δεν είναι πανομοιότυπη και η οργανωτική κουλτούρα μεταξύ διαφορετικών δημόσιων οργανισμών, μιας και ο κάθε δημόσιος οργανισμός διακρίνεται για τη διαφορετική του δυναμική, τις διαφορετικές του αρχές, καθώς και την ανομοιογένεια του στον τρόπο επίλυσης ή διευθέτησης εργασιακών προβλημάτων μεταξύ των υπαλλήλων ή εκείνων που σχετίζονται με την εργασία τους.

Η οργανωτική κουλτούρα, ουσιαστικά φαίνεται να λαμβάνει τη μορφή ενός «κοινωνικού συμβολαίου». Τα πολιτισμικά στοιχεία μεταλαμπαδεύονται στα νέα μέλη, τα οποία μούνται για το πώς να αντιλαμβάνονται, να σκέπτονται και να αισθάνονται μέσα στον οργανισμό. Γενικά, η οργανωτική κουλτούρα καθοδηγεί τη συμπεριφορά των μελών του οργανισμού και επηρεάζει το έργο που κάνουν. Επίσης η επικοινωνία και το ηγετικό στυλ που ασκεί ο προϊστάμενος ή ο διευθυντής στον οργανισμό επηρεάζονται από την οργανωτική κουλτούρα.

Άξιο αναφοράς είναι και το γεγονός, ότι όλες οι διαδικασίες των καινοτομιών, λήψης αποφάσεων, επικοινωνίας, οργάνωσης, μέτρησης της απόδοσης κλπ.,

μεταβάλλονται σημαντικά από οργανισμό σε οργανισμό και οι διαφορές αυτές αποδίδονται στην οργανωτική κουλτούρα.

Εκτός αυτών, σημαντικό είναι το γεγονός ότι η οργανωτική κουλτούρα φαίνεται να παρουσιάζει κοινά σημεία με την προσωπικότητα του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα, όπως το άτομο, έτσι και ο οργανισμός μπορεί να περιγραφεί ως συντηρητικός, προοδευτικός, σταθερός, δυναμικός, ελεγχόμενος και μη ελεγχόμενος. Η κουλτούρα δεν επηρεάζει μόνο τον τρόπο που τα μέλη του οργανισμού συνδέονται το ένα με το άλλο, αλλά και τη σχέση τους με τα άτομα που είναι εκτός οργανισμού.

Υπάρχουν δύο επίπεδα κουλτούρας στους οργανισμούς. Η «παρατηρήσιμη» κουλτούρα και η κεντρική κουλτούρα ή κουλτούρα «κορμού» (Τοφάλλη, 2012).

Η μεν πρώτη, προσδιορίζεται κυρίως με το τι βλέπει και τι ακούει μέσα στον οργανισμό κάποιος, είτε αυτός είναι υπάλληλος, είτε είναι πελάτης. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ίσως η ένδυση των ατόμων. Δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα ντύνονται ή ο τρόπος που τα άτομα συμπεριφέρονται μεταξύ τους, αποτελούν πολιτισμικά στοιχεία ή στοιχεία κουλτούρας.

Η δε δεύτερη, μας καθοδηγεί να κατανοήσουμε και να αναγνώσουμε τον τρόπο λειτουργίας μίας επιχείρησης και αποτελεί το δεύτερο επίπεδο της οργανωτικής κουλτούρας. Το επίπεδο αυτό συνιστάται από αξίες και πεποιθήσεις, οι οποίες επηρεάζουν τη συμπεριφορά

Ο Edgar Schein υποστηρίζει ότι η οργανωτική κουλτούρα αναπτύσσεται λόγω των δύο παρακάτω προκλήσεων που αντιμετωπίζει κάθε οργανισμός:

- α) την αντιμετώπιση του μεταβαλλόμενου εξωτερικού περιβάλλοντος, στο οποίο ο οργανισμός πρέπει να προσαρμοστεί για να επιβιώσει.
- β) την εγκαθίδρυση και διατήρηση αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των μελών του οργανισμού. Με αυτό ο οργανισμός συμβάλλει στην επίτευξη της εσωτερικής ολοκλήρωσης του ατόμου.

Η οργανωτική κουλτούρα συνεπώς αναπτύσσεται στην περίπτωση που τα μέλη αντιλαμβάνονται με όμοιο τρόπο τη γνώση και τις υποθέσεις όπως και όταν πρέπει να αντιμετωπίζουν θέματα εξωτερικής προσαρμογής και εσωτερικής ολοκλήρωσης. Η ανάπτυξη της οργανωτικής κουλτούρας έχει ως βασική πηγή τον ιδρυτή του οργανισμού.

Χαρακτηριστικό και εύγλωττο παράδειγμα κατά τη γνώμη μας αποτελεί η κουλτούρα της «πάλαι ποτέ» Ολυμπιακής Αεροπορίας, όπου στα πρώτα χρόνια λειτουργίας της είχε ταυτιστεί με τα πολιτισμικά στοιχεία του ιδρυτή της Αριστοτέλη

Ωνάση. Ο ιδρυτής είχε περάσει στα μέλη της εταιρείας τις αξίες της πειθαρχίας, της αποτελεσματικότητας, της εργασίας κλπ. Σήμερα η Ολυμπιακή Αεροπορία δεν έχει πλέον αυτά τα πολιτισμικά στοιχεία, αφού άλλαξε ιδιοκτησιακό καθεστώς και κατά συνέπεια και η κουλτούρα της (Μπούτου -Ινιωτάκη, 2007).

Σύμφωνα με τον Μαρξισμό «η οργανωτική κουλτούρα του καπιταλιστικού συστήματος προσδιορίζεται από την οικονομία της αγοράς. Κατά τη διάρκεια περάσματος από την φεουδαρχική στην καπιταλιστική κοινωνία, έχουμε την καταστροφή του συστήματος των συντεχνιών, ενώ με το πέρασμα στην τελευταία έχουμε την αύξηση της παραγωγικότητας, την εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού και την εμφάνιση αυτού που ονομάστηκε συλλογικός εργάτης, αυτού δηλαδή που ανά πάσα στιγμή μπορεί να αντικαταστήσει κάποιον άλλον. Ο διαχωρισμός της υλικής από την πνευματική εργασία αποτελούν την αφετηρία κατά τον Μαρξ της οργανωτικής κουλτούρας του καπιταλισμού» (Μαρξ-Ενγκελς, 1997:77).

Όσον αφορά τον Max Weber, όπου η πλειοψηφία των ορισμών της οργανωτικής κουλτούρας έλκουν την καταγωγή τους, θεωρεί ότι «η κουλτούρα του καπιταλισμού συναρμόζεται με την ανάπτυξη του κράτους και τους επαγγελματίες της διαχείρισης» (Κασιμάτη-Ψημμένος 2004: 446).

Μάλιστα, στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε εν συντομία και στις σκέψεις των Κασιμάτη και Ψημμένου, οι όποιοι υποστηρίζουν ότι «η οργανωτική κουλτούρα αποτελεί τους κώδικες συμπεριφοράς που κατά κάποιον τρόπο προσδιορίζουν, καθοδηγούν, και επιπλέον εξηγούν, τη δράση των υπαλλήλων μέσα σε έναν οργανισμό. Οι παραπάνω θεωρούν ότι δημιουργείται εκείνο το ηθικό και πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο οι υπάλληλοι οργανισμών μοιράζονται ένα κοινό κώδικα επεξήγησης της συμπεριφοράς τους, ένα κοινό κώδικα επικοινωνίας προκειμένου να οριοθετήσουν τις πράξεις τους μέσα στον οργανισμό όπου εργάζονται» (Κασιμάτη-Ψημμένος 2004: 446).

Επιπρόσθετα, θεωρούμε σημαντικό να υπενθυμίσουμε ότι σε προηγούμενες αναφορές μας στη παρούσα μελέτη αναφερθήκαμε σε μια υψηλού βαθμού περιπλοκότητα των οργανισμών, καθώς και μια αταξία και σύγχυση που κυριαρχεί σε αυτούς.

Σε συνέχεια των παραπάνω η περίπτωση της παρενόχλησης, όπως το θέτει ο Σπυριδάκης (2009: 121) μπορεί να ερμηνευτεί μόνο «ως αποτέλεσμα του τρόπου με τον οποίο οι κανόνες και οι επιταγές εντός του οργανισμού επιβάλλονται ή

μεταβιβάζονται στους δρώντες και αφετέρου του τρόπου ερμηνείας και πρόσληψής τους από αυτούς».

Επιπλέον όπως τονίζει η Hirigoyen (2002: 202, 212) «η μη αποδοχή των αξιών του οργανισμού συνεπάγεται ένα είδος ιδιότυπου «εσωτερικού» κοινωνικού αποκλεισμού είτε από τη διεύθυνση, είτε από ομοιόβαθμους συναδέλφους, ανεξάρτητα εάν οι δυο τελευταίες κατηγορίες εργαζομένων πιστεύουν σε αυτές ή όχι». Με άλλα λόγια όταν οι εργαζόμενοι δεν συμμορφώνονται, δεν πειθαρχούν, ή εν τέλει δεν πιστεύουν στις αξίες αυτές η περίπτωση της παρενόχλησης κάνει αισθητή την παρουσία της.

Εκτιμώντας, όσα συνοπτικά επιχειρήθηκε να καταγραφούν παραπάνω πιστεύουμε ότι γίνεται κατανοητό και κρίνεται απαραίτητο, σκόπιμο και ιδιαίτερος εποικοδομητικό, η παρενόχληση να εξετάζεται ως αναπόσπαστο κομμάτι της οργανωτικής κουλτούρας του εκάστοτε οργανισμού.

Παράλληλα μέσα από την περιγραφή, την εννοιολογηση και την εφαρμογή της οργανωτικής κουλτούρας και των οργανισμών πιστεύουμε ότι γίνεται ακόμα πιο διαυγής και κατανοητή η προέλευση, η διατήρηση και η λειτουργία του φαινομένου της παρενόχλησης, όπου εκτός των άλλων αποκτά κι έναν περισσότερο κοινωνικό χαρακτήρα και μια μεγαλύτερη κοινωνική διάσταση. Κατά συνέπεια μειώνεται σταδιακά ή εξαλείφεται προοδευτικά η διαμορφωμένη πεποίθηση ότι η παρενόχληση αποτελεί ατομικό πρόβλημα.

Κατά τη γνώμη μας, η διατύπωση του παραπάνω συλλογισμού, πιθανότατα να «υποκρύπτει» και να υποδεικνύει έναν συγκεκριμένο τρόπο μεθοδολογικής προσέγγισης του εν λόγω φαινομένου.

2.2 Παρενόχληση και σχέσεις εξουσίας

Από την μέχρι στιγμής μελέτη του φαινομένου της παρενόχλησης, γίνεται ενδεχομένως κατανοητό ότι η παρενόχληση γεννάται, σφυρηλατείται, αναπτύσσεται και κάνει αισθητή την παρουσία της μέσα από σχέσεις και κοινωνικές πρακτικές, αντικείμενο των οποίων είναι κυρίως κάποιο διακύβευμα, συλλογικό ή ατομικό. Οι σχέσεις αυτές αξίζει να υπογραμμιστεί ότι χαρακτηρίζονται από την έντονη ιεράρχηση τους, ενώ παράλληλα συνοδεύονται από μια σειρά ανεπιθύμητων συμπεριφορών, οι οποίες προσδιορίζονται πέραν της οργανωτικής κουλτούρας και από τα ιδιοτελή συμφέροντα και τις επιδιώξεις των διαφόρων εμπλεκόμενων υποκειμένων είτε είναι αυτά ανώτερα στελέχη, είτε είναι ομοιόβαθμα στελέχη.

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο Σπυριδάκης (2002: 166) τοποθετείται εκφράζοντας την άποψη ότι «οι εξουσιαστικές σχέσεις εντός του χώρου εργασίας δεν έχουν μια αποκλειστική φορά, δηλαδή από πάνω προς τα κάτω, αλλά και μια οριζόντια, εφόσον η παρενόχληση ως αποτέλεσμα, αφορά και την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ ίσων θεσμικά ατόμων».

Εκτιμώντας όσα προελέχθησαν, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η παρενόχληση και η σχέση της με την εξουσία δεν είναι τίποτε άλλο παρά μια σχέση «μηχανής» παραγωγής ανεπιθύμητων συμπεριφορών, ενίοτε βλαπτικών ως προς τις συνέπειές τους η οποία διαχέεται και κυριαρχεί εντός του εργασιακού χώρου.

Η παρενόχληση είναι δύσκολο, έως αδύνατο να μην είναι αναπόφευκτη διότι βασικά αφορά σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται εντός του χώρου εργασίας. Ο χώρος εργασίας, είναι προφανές ότι δεν είναι μια ουδέτερη ζώνη, αλλά ένας «στίβος μάχης», μια «παλαίστρα» όπου ο καθένας παλεύει για να κερδίσει τη ζωή του. Το παράδειγμα της FranceTeelcom και η αυτοκτονία εργαζομένων λόγω των πιεστικών και αρνητικών συνθηκών είναι το λιγότερο συγκλονιστικό, αλλά συνάμα αληθινό. Μέσα από αυτό προκύπτει ότι η εργασιακή σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων πλευρών στο εργασιακό περιβάλλον είναι αν μη τι άλλο μια σχέση εξουσίας.

Εξουσία είναι «η ικανότητα να επηρεάζουμε την συμπεριφορά ενός άλλου ατόμου μέσω κάποιας μορφής κύρωσης», όπως και η επιβολή συγκεκριμένων όρων που εκπορεύονται από το φορέα-άτομο που ασκεί εξουσία.

Όμως, η έννοια της εξουσίας δεν έχει μόνο αυτή τη διάσταση. Η τρισδιάστατη άποψη για την εξουσία δίνει επιπλέον έμφαση στο ρόλο των πολιτικών συμφερόντων και ασπάζεται τη θέση ότι οι επιθυμίες και οι πεποιθήσεις των ανθρώπων μπορούν να τροποποιούνται και να διαμορφώνονται με τέτοιο τρόπο που να μπορεί να θεωρηθεί ότι έρχονται σε αντίθεση με τα θεμελιώδη συμφέροντά τους. Η εξουσία δεν ανήκει μόνο στους επίσημους πολιτικούς και κοινωνικούς θεσμούς αλλά είναι μια ιδιότητα που είναι διάχυτη στο πλαίσιο ενός δικτύου κοινωνικών σχέσεων. Είναι παντού, όχι επειδή αγκαλιάζει τα πάντα, αλλά επειδή προέρχεται από παντού.

Ο εργοδότης έχει το σύννομο δικαίωμα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός εργαζόμενος μπορεί-άτυπα και ανεπίσημα-να ματαιώσει την επίτευξη των παραπάνω στόχων.

Συνεπώς, είτε επίσημα, είτε ανεπίσημα, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πεδίο αντιπαράθεσης, παρ' όλη τη φιλολογία περί εργασιακής γαλήνης και τήρησης του συμβολαϊκού χαρακτήρα τους και από τα δύο μέρη ως δείγμα καλής πίστης που διέπει τις σχέσεις μεταξύ των δύο μερών.

Για τον Foucault, «η εξουσία, στην ιεραρχημένη πειθαρχική επιτήρηση, δεν κατέχεται σαν ένα πράγμα, ούτε μεταβιβάζεται σαν ιδιοκτησία. Λειτουργεί σαν μηχανοδομή. Και ναι μεν, η πυραμιδική οργάνωση της, της δίνει κάποιον αρχηγό, αλλά ολόκληρο το σύστημα είναι εκείνο που παράγει εξουσία και κατανέμει τα άτομα στο μόνιμο και συνεχές τούτο πεδίο» (Foucault 1989: 235). Κάτω από αυτές τις συνθήκες στον εργασιακό χώρο αναπτύσσονται και παράγονται αντιλήψεις, τελετουργίες, συμφέροντα και φιλοδοξίες, συγκρότησης επίτευξης των ορίων αυτών, κλπ.

Όπως χαρακτηριστικά το θέτει ο Σπυριδάκης (2009: 169), «η εξουσία δεν είναι σταθερή, αλλά μετακινείται, μοιάζει με κινουμένη άμμο η οποία ακριβώς απορροφά μέσα της δίκτυα σχέσεων, σημασιών, καθώς και συμμαχιών δημιουργώντας διαμφισβητούμενα πεδία στρατηγικής διαχείρισης και τακτικής».

Συνεπώς, η παρενόχληση κατά τον ίδιο έχει να κάνει ουσιαστικά με την «επενέργεια μιας διαδικασίας δημιουργίας συνθηκών υποταγής εντός του εργασιακού χώρου με απώτερο σκοπό την κανονικοποίηση, η οποία αντιπροσωπεύει την παγίωση του ισχύοντος λόγου, εντός του οποίου οι συνθήκες αυτές δημιουργούνται» (Σπυριδάκης 2009: 169).

2.3 Το προφίλ «θύτη» και «θύματος» της παρενόχλησης

Σε αυτό το σημείο της εργασίας, θα επιχειρήσουμε συνοπτικά να σκιαγραφήσουμε το προφίλ του ατόμου που ασκεί παρενόχληση, αλλά και του θύματος που παρενοχλείται.

Ποικίλα είναι τα χαρακτηριστικά της παρενόχλησης, όπως για παράδειγμα η ναρκισσιστική συμπεριφορά, η μεγαλομανία, η ζήλεια, η προσπάθεια οικειοποίησης των θετικών στοιχείων του άλλου, η διαστρέβλωση του λόγου, ο χλευασμός, η περιφρόνηση, η επιβολή εξουσίας, το διαίρει και βασίλευε, κα.

Σύμφωνα με την τρίτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, την οποία διεξήγαγε το 2000 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, μεταξύ των 21.703 ερωτώμενων το 2% (δηλαδή το 4% των γυναικών και 1% των ανδρών) έχουν δεχθεί ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την έρευνα του Κέντρου Ερευνών Θεμάτων Ισότητας (Αρτινοπούλου κ.α., 2004), σε δείγμα 1.200 γυναικών, το 15% των ερωτώμενων δήλωσε ότι έχει έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (γνωρίζει φίλη, συγγενή ή/και συνάδελφο που έχει υποστεί ή υφίσταται ανάλογες καταχρηστικές συμπεριφορές), ενώ ένα 10% των ερωτώμενων γυναικών έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Μεταξύ των θυμάτων, οι πιο νέες γυναίκες (16-25 ετών) πέφτουν πιο συχνά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (σε ποσοστό 57,5%). Το 35,8% των γυναικών που δήλωσε ότι παρενοχλήθηκε σεξουαλικά ήταν νέο-προσληφθέν, ενώ όσο αυξάνεται η παραμονή των γυναικών στο χώρο εργασίας μειώνονται και οι αναφορές περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι και το μορφωτικό επίπεδο των θυμάτων αποτελεί σημαντικό παράγοντα παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα έρευνες, υποστηρίζουν ότι το 75% των θυμάτων παρενόχλησης είχε ως χαρακτηριστικό γνώρισμα το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (Murdock, 1993).

Όσον αφορά στην ψυχολογική παρενόχληση, σύμφωνα με μια έρευνα εθνικής εμβέλειας για το mobbing που διεξήχθη στη Γερμανία την περίοδο 2000-2002, ως θύματα με μεγαλύτερη συχνότητα τέτοιων συμπεριφορών παρουσιάζονται κυρίως οι γυναίκες, οι νεώτεροι (-ες) εργαζόμενοι και οι μαθητευόμενοι (-ες). Στα 100 θύματα

τέτοιων συμπεριφορών τα 58 ήταν γυναίκες, ενώ το 3.5% των εργαζόμενων γυναικών έπεσαν θύματα mobbing, σε αντίθεση με το 2% για την περίπτωση των αντρών. Επιπλέον, κυρίως οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι αυτοί που ανέφεραν ότι έχουν υπάρξει θύματα τέτοιας συμπεριφοράς (Meschkutat κ.α., 2002).

Σε ανάλογα συμπεράσματα, όσον αφορά στο «φύλο» του θύματος, καταλήγει και η έρευνα που πραγματοποιήθηκε μέσα στο 2000 από μια γαλλική οργάνωση υποστήριξης θυμάτων ηθικής παρενόχλησης (Mots pour maux au Travail). Σύμφωνα με την έρευνα αυτή, σε δείγμα 1.210 εργαζομένων, το 9,6% των ερωτώμενων θεωρήθηκαν ως θύματα ηθικής παρενόχλησης. Μεταξύ αυτών, το 72,4% ήταν γυναίκες άνω των 40 ετών (Mots pour maux au Travail, 2000).

Αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός, ότι ο οποιοσδήποτε τύπος ανδρός ή γυναικός, ανεξαρτήτου ιεραρχικής θέσης μπορεί να πέσει θύμα παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μιας δημόσιας υπηρεσίας.

Πάντως, σε γενικές γραμμές και σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το προφίλ των θυμάτων, που εντάσσονται στις ομάδες «υψηλού κινδύνου», είναι στην πλειοψηφία τους οι διαζευγμένες ή εν διαστάσει γυναίκες, οι νεοπροσληφθείσες στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες των οποίων τα συμβόλαια εργασίας και οι εκάστοτε συμβάσεις τους δεν είναι καθόλα νόμιμες, οι γυναίκες που η εργασιακή τους απασχόληση έχει να κάνει με τα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα (π.χ οδηγός, μηχανικός αυτοκινήτων, πυροσβέστης, κλπ), οι ομοφυλόφιλες γυναίκες ή άνδρες, εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν κάποια σωματική αναπηρία, κλπ **(βλ Γράφημα 1, σελ 155)**.

Εκτός των άλλων αξίζει να αναφερθούμε και στις φυλετικές μειονότητες, δεδομένου ότι άτομα διαφορετικής εθνικότητας από τον θύτη, συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά να υποστούν παρενόχληση, μια διάκριση που έχει ως βάση της κυρίως τον ρατσισμό. Άλλωστε, η παρενόχληση από τη φύση της ως έννοια είναι αλληλένδετη και αλληλοσυμπληρωμένη με τον εκφοβισμό, την εκβίαση και την προσβολή.

Σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες, προκύπτει μια ενδεικτική εικόνα, από την οποία διαφαίνεται ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων το άτομο που παρενοχλούσε συνδέθηκε με τον άνδρα.

Ειδικότερα, αναφορικά με το προφίλ του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, η έρευνα του ΚΕΘΙ (Αρτινοπούλου κ.α., 2004) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για άνδρα στο 97% των περιπτώσεων, έγγαμο, ηλικίας έως 45 ετών, με ανώτατη κυρίως μόρφωση. Επιπλέον, στις περισσότερες των

περιπτώσεων κατέχει ανώτερη ιεραρχικά θέση στην επιχείρηση από εκείνη των γυναικών-θυμάτων (στο 45% των περιπτώσεων πρόκειται για διευθυντές), ενώ σπανιότερα πρόκειται για άμεσα προϊστάμενο, συνάδελφο ή πελάτη. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις και τις μαρτυρίες των γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι κυριότεροι λόγοι που οδήγησαν το δράστη στην εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς αφορούσαν κυρίως στο χαρακτήρα του, καθώς συχνά παρενοχλούσε κι άλλες γυναίκες, ή ακόμα και την έλξη που αισθανόταν ο δράστης για το θύμα (Αρτινοπούλου κ.α., 2004).

Εντούτοις, υπάρχουν κι έρευνες που καταδεικνύουν ως κύριους υπεύθυνους τους συναδέλφους, ενώ ακολουθούν οι ιεραρχικά ανώτεροι. Σύμφωνα λοιπόν με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που επιχειρεί να συνοψίσει τα αποτελέσματα των ερευνών που έγιναν σε 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 1998 (με εξαίρεση τα κράτη της Ν. Ευρώπης), συνήθως οι δράστες είναι άντρες συνάδελφοι (κατά μέσο όρο 50%) ή ιεραρχικά ανώτεροι (κατά μέσο όρο 30%), ενώ σπανιότερα αναφέρονται ως δράστες πελάτες ή ασθενείς (κατά μέσο όρο 15%).

Στην περίπτωση της ψυχολογικής παρενόχλησης, ο δράστης, επίσης, είναι συνήθως άντρας, συνάδελφος ή ιεραρχικά ανώτερος, και σε προσωπικό επίπεδο ως αιτίες μπορούν να θεωρηθούν η ζήλια, ο ανταγωνισμός, η έλλειψη προσωπικής αυτοεκτίμησης, η αντίδραση σε κάποια κριτική που ασκήθηκε σε αυτόν από το θύμα, κλπ. (Di Martino κ.α., 2003).

Σύμφωνα με τη Γερμανική έρευνα για το mobbing, ο τυπικός δράστης είναι άντρας, ιεραρχικά ανώτερος ή προϊστάμενος, 34 έως 55 ετών και εργάζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα στην εταιρεία (Meschkutat κ.α., 2002). Παράλληλα, στο 38,2% των περιπτώσεων, οι ιεραρχικά ανώτεροι είναι οι μοναδικοί δράστες, ενώ, στο 12,8%, υιοθετούν αυτή τη συμπεριφορά σε συνεργασία με άλλα άτομα. Τέλος, στο 20,1% των περιπτώσεων, ως δράστης έχει αναγνωριστεί μια ομάδα συναδέλφων και στο 22,3% ένα μεμονωμένο άτομο.

Η έρευνα της οργάνωσης «Mots pour maux au Travail» (2000), έδειξε ότι οι δράστες ήταν κυρίως άντρες άνω των 40 ετών. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων (περίπου 90%), ο δράστης ήταν ιεραρχικά ανώτερος ή προϊστάμενος, ενώ στο 8% και στο 1% των περιπτώσεων ο δράστης ήταν συνάδελφος ή υφιστάμενος, αντιστοίχως.

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, το κοινό χαρακτηριστικό αυτών των ανδρών, είναι το ιδανικό του κυρίαρχου αρσενικού με μια υιοθετημένη αρνητική στάση απέναντι στο γυναικείο φύλο. Επίσης, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το

περιβάλλον που μεγάλωσε και ο τρόπος που ανατράφηκε ο θύτης, παράγοντες που προκαθορίζουν τον μετέπειτα ρόλο του ως ενήλικα (Ναλμπάντης, 2011).

Όσον αφορά, συγκεκριμένα την σεξουαλική παρενόχληση, ορισμένοι άνδρες υποστηρίζουν ότι προκαλούνται συχνά από τον γυναικείο τρόπο ντυσίματος θεωρώντας ότι η γυναίκα έχει ήδη δώσει τη συγκατάθεση της για την περαιτέρω συμπεριφορά τους. Συνεπώς, από αυτή την σκοπιά, το να παρενοχληθεί το θύμα σεξουαλικά συνδέεται με την ψυχική κατάσταση και την γενικότερη αντίληψη του "θύτη" και όχι με τη φυσική εμφάνιση του θύματος (Wyatt, 2000).

Πολλοί συγγραφείς (π.χ., Leymann, 1990, Einarsen & Raknes, 1997) αναφέρουν ότι ο εκφοβιστής είναι ένα άτομο που χρησιμοποιεί κακόπιστα την πιθανή επιβλητική φυσική του παρουσία και τη δύναμή του, προκειμένου να βλάψει ή να τρομοκρατήσει πιο αδύναμα άτομα. Στην πραγματικότητα, το φυσικό μέγεθος και η δύναμη του θύτη αποτελεί ένα «παραπλανητικό εργαλείο» στα χέρια του, αφού η πραγματική του επιρροή προς τα θύματά του στο χώρο εργασίας εστιάζεται στη θέση και την εξουσία που κατέχει στον εργασιακό χώρο. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, ο εκφοβισμός επικεντρώνεται σπάνια στο γένος, τη φυλή ή την αναπηρία. Είναι πιθανότερο να σχετίζεται με την ικανότητα ή μάλλον την υποτιθέμενη ανικανότητα του θύματος.

Σε συνέχεια όσων σκέψεων καταγράφηκαν παραπάνω, ο Fendrich (2001) συνοψίζει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι φορείς ηθικής παρενόχλησης σε τέσσερις ευρείες κατηγορίες διαταραχών:

1. Αντικοινωνική Διαταραχή Προσωπικότητας
2. Ναρκισσιστική Διαταραχή Προσωπικότητας
3. Θεατρική Διαταραχή Προσωπικότητας
4. Ψυχαναγκαστική Διαταραχή Προσωπικότητας

Ο ίδιος επισημαίνει ότι τα κύρια χαρακτηριστικά των ανθρώπων που η προσωπικότητά τους είναι δομημένη με βάση τις παραπάνω διαταραχές είναι η έλλειψη ενσυναίσθησης, αισθήματος ενοχής και μεταμέλειας για τις πράξεις τους.

Η Hirigoyen (2002), στη συνέχεια, έρχεται να παραθέσει και να επισημάνει κάποια επιπλέον στοιχεία που ωθούν ένα άτομο στο να παρενοχλήσει ένα άλλο μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον. Χαρακτηριστικά σημειώνει ότι πρόκειται για στοιχεία τα οποία αποδίδονται περισσότερο στα συναισθήματα που κινητοποιούν τον θύτη να κάνει την παρενόχληση παρά σε οποιονδήποτε άλλο παράγοντα. Ο φόβος είναι το πρώτο συναίσθημα που πηγάζει από τις συνεχείς μεταρρυθμίσεις και

αναδιοργανώσεις των επιχειρήσεων και καθιστά τον εργαζόμενο επιφυλακτικό με τους γύρω του. Δημιουργεί επιθετικές συμπεριφορές μέσα από την μεγαλοποίηση και μεγέθυνση των καταστάσεων που κάνουν το άτομο να αισθάνεται ότι απειλείται.

Ορισμένοι οργανισμοί και ενίοτε δημόσιοι βασίζουν την διαχείριση του προσωπικού τους ακριβώς πάνω σε αυτό το στοιχείο του φόβου. Η μη αποδοχή ενός ατόμου εξαιτίας της διαφορετικότητας του από το σύνολο των ανθρώπων- ομάδας στην οποία ανήκει είναι ένα ακόμη στοιχείο που προκαλεί παρενόχληση. Ο τρόπος ομιλίας, συμπεριφοράς, ένδυσης, μέχρι και ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο εργάζεται και τον διαφοροποιεί από το σύνολο, μπορεί να προκαλέσει την παρενόχλησή του. Οτιδήποτε συνεπώς διαφοροποιείται από τις τάσεις της ομάδας, θεωρείται «αλλότριο» και η παρενόχληση λειτουργεί ως μέσο για την στοίχιση και την ταύτιση του εργαζόμενου με τους ρυθμούς και την λογική της ομάδας στην οποία ανήκει. Προς αυτή την κατεύθυνση κινούνται και οι απόψεις του Murdock (1993), ο οποίος υποστηρίζει ότι ευκολότεροι στόχοι θεωρούνται άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας, άτομα που χειραγωγούνται, που δεν είναι δημοφιλή και δεν διαθέτουν το δικό τους υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο. Τέλος, άτομα που εμφανώς διανύουν μια δύσκολη προσωπική-επίπονη περίοδο της ζωής τους.

Ωστόσο, η παρενόχληση δεν παύει να αποτελεί ένα κυκλικό φαινόμενο, έναν «φαύλο κύκλο» με την έννοια ότι, πέρα από τα αρχικά κίνητρα, στην πορεία, ξεχνιούνται ακόμα και τα αίτιά της. Μία σειρά σκόπιμων ενεργειών του επιτιθέμενου αγχώνει το θύμα, το ωθεί να υιοθετήσει αμυντική στάση, πράγμα που προκαλεί νέες επιθέσεις. Κατά την εξέλιξη της σύγκρουσης, παρουσιάζονται φαινόμενα αμοιβαίας φοβίας: η θέα του μισητού προσώπου προκαλεί θυμό στη μία πλευρά, η θέα του επιτιθέμενου προκαλεί φόβο στο θύμα. Είναι ένα καθορισμένο ανακλαστικό, άλλοτε επιθετικό, άλλοτε αμυντικό. Ο φόβος προκαλεί στο θύμα παθολογική συμπεριφορά, που χρησιμεύει ως άλλοθι για την αναδρομική αιτιολόγηση της επίθεσης. Αντιδρά συνήθως βίαια και παράλογα. Οι διώκτες στρέφουν τα πάντα εναντίον του. Ο βασικός στόχος είναι να έρθει το θύμα σε δύσκολη θέση, να νιώσει άβολα, να κυριευθεί από σύγχυση και να κάνει το λάθος.

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω, η Τζαμαλούκα (2007) επιχειρεί να σκιαγραφήσει κάποια χαρακτηριστικά του εν δυνάμει βίαιου εργαζόμενου, καταλήγοντας στα εξής:

- Πιθανή βίαιη ενέργεια εντός ή εκτός εργασιακού χώρου.
- Η ελλειπτική συμπεριφορά, που υποδηλώνει απώλεια αντίληψης ή

συνειδητοποίησης των πράξεων του.

- Η εξαιρετικά συγκρουσιακή ή αντικοινωνική συμπεριφορά.
- Ο απομονωτισμός και οι μοναχικές τάσεις.
- Ενδεχόμενη απειθή συμπεριφορά, που συνοδεύεται από υπαινιγμούς βίας.
- Η τάση υπερβολικής αντίδρασης στην κριτική.
- Το υπερβολικό ενδιαφέρον για τους πολέμους, τα όπλα, τις μαζικές δολοφονίες, τις καταστροφές κλπ.
- Κάποια σοβαρή παράβαση των κανόνων ασφαλείας.
- Η κατοχή όπλων, πυροβόλων, μαχαιριών ή παρόμοιων αντικειμένων στο χώρο εργασίας.
- Η καταπάτηση του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής των άλλων, όπως είναι για παράδειγμα η έρευνα στα γραφεία των άλλων.
- Τα διαρκή παράπονα και οι συχνές αδικαιολόγητες διαφορές.
- Η συμπεριφορά προκλητική αντιποίνων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Συχνότητα εμφάνισης της παρενόχλησης

Είναι γεγονός, ότι ο Κώδικας Πρακτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όταν αναφέρεται στο φαινόμενο της παρενόχλησης, εστιάζει ισοδύναμα στο γυναικείο και ανδρικό φύλο. Εντούτοις, η πλειοψηφία των συναφών ερευνών, έχουν να κάνουν με τη παρενόχληση των γυναικών. Αυτό συμβαίνει διότι υπάρχει διάχυτη η πεποίθηση στην κοινή γνώμη ότι οι γυναίκες πέφτουν θύματα παρενόχλησης, κυρίως σεξουαλικής, περισσότερο από τους άνδρες. Την ίδια αίσθηση αποπνέουν σε κάποιο βαθμό και οι απαντήσεις των ερωτώμενων στις συνεντεύξεις που διεξήγαγε ο ερευνητής στην παρούσα έρευνα. Το σημαντικότερο όμως είναι ότι τα παραπάνω έρχονται να επιβεβαιωθούν και από σχετικές έρευνες, όπως για παράδειγμα τα ερευνητικά δεδομένα της τέταρτης έκθεσης της Ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας (Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας, 2007)⁶, που συνηγορούν ότι η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται με μεγαλύτερη συχνότητα σε γυναίκες νεαρής ηλικίας στην συντριπτική τους πλειοψηφία, παρά σε άνδρες.

Από τη άλλη πλευρά και σε έρευνες που σχετίζονται με το bullying παρατηρούμε παρεμφερή αποτελέσματα και εξάγουμε συναφή συμπεράσματα.

Συγκεκριμένα, όπως αναφέρει η Ε. Σπανού (Ειδικευόμενη στη Συστημική Οικογενειακή & Ομαδική Θεραπεία), σε έρευνα που διεξήχθη το 2007 σχετικά με το bullying, τα ποσοστά συχνότητας εμφάνισης bullying συμπεριφορών στις γυναίκες, είναι 79,9% έναντι 73,8% για τους άνδρες, σε συχνότητα εμφάνισης μεγαλύτερη από μία φορά το μήνα.

Με άλλα λόγια, παρατηρείται κι εδώ μία τάση συχνότερης εμφάνισης bullying συμπεριφορών στο γυναικείο φύλο, χωρίς ωστόσο να παρατηρούνται μεγάλες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το ανδρικό.

Επιπλέον, είναι αλήθεια πως με το πέρασμα των χρόνων έχει παρατηρηθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζει μια κλιμακούμενη μείωση όσον αφορά το

⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) “Women and Violence at Work”, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>

γυναικείο φύλο και μια σχετική αύξηση στο ανδρικό. Το παραπάνω συμπέρασμα φαίνεται να επιβεβαιώνεται και μέσα από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους ερωτώμενους κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων άμεσα ή έμμεσα. Αυτό πιθανότατα έχει να κάνει με τη χειραφέτηση των γυναικών, την άνοδο του εκπαιδευτικού τους υπόβαθρου, τη συχνότερη εγκατάλειψη της «οικογενειακής εστίας» για την αναζήτηση εργασίας, την εύρεση εργασίας σε σημαντικά διοικητικά πόστα, την ανάληψη θέσεων εργασίας σε πρώην ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, κλπ.

Η ηλικία επίσης είναι ένας σημαντικός παράγοντας εμφάνισης του εν λόγω φαινομένου. Έχει παρατηρηθεί, ότι τα νεότερα άτομα παρενοχλούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι τα μεγαλύτερα τα οποία συνήθως δεν αντιδρούν. Αυτό έρχεται να επιβεβαιωθεί και από την έρευνα του ΚΕΘΙ (Αρτινοπούλου, κα, 2004) που μαρτυρά ότι μεταξύ των θυμάτων, οι πιο νέες γυναίκες (16-25 ετών) πέφτουν πιο συχνά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (σε ποσοστό 57,5%).

Εκτός των άλλων, άξια σχολιασμού αποτελούν τα ερευνητικά δεδομένα που δημοσιεύτηκαν στο περιοδικό Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας (τεύχος 55, Σεπτέμβριος 2013) και τα οποία υποδηλώνουν ότι ο κίνδυνος της παρενόχλησης φαίνεται να σχετίζεται και να είναι υψηλότερος σε κάποιες κατηγορίες εργαζομένων, όπως για παράδειγμα σε εργαζόμενους που συναναστρέφονται πολύ με το κοινό.

3.2 Έρευνες για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα δεν έχει διεξαχθεί μεγάλος αριθμός επιστημονικών μελετών και ερευνών για το φαινόμενο της παρενόχλησης, ιδιαιτέρως από τη σκοπιά της κοινωνικής επιστήμης.

Αντιθέτως, σε μια από τις διαστάσεις της, τη σεξουαλική, παρατηρείται μια πιο ενεργή δραστηριότητα όσον αφορά το αντικείμενο της μελέτης και της έρευνας.

Αναλυτικότερα, χρήζει αναφοράς η έρευνα που διεξήχθη από το Παιδαγωγικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών και από την οποία προκύπτει ότι το 66.7% των γυναικών έχει υποστεί, τουλάχιστον μία φορά, κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Ουσιαστικά, όμως, η πιο ολοκληρωμένη έρευνα στην Ελληνική επικράτεια για την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας έγινε από το Κ.Ε.Θ.Ι τον Απρίλιο του 2004.

Ενδεικτικά κάποια από τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι:

- ✓ οι γυναίκες μικρότερης ηλικίας (έως 25 ετών) είναι σε μεγαλύτερη συχνότητα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, σε σύγκριση με τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 25 ετών).
- ✓ Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρθηκαν κυρίως σε περιστατικά όπως ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα, προκλητικές χειρονομίες, φορτική πίεση για ραντεβού ή έξοδο, πίεση για σύναψη σχέσης, αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο, κα.
- ✓ Η συντριπτική πλειοψηφία των δραστών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άνδρες (97%). Οι δράστες, στις περισσότερες των περιπτώσεων, κατέχουν ανώτερη θέση στη επιχείρηση από τις γυναίκες θύματα της παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- ✓ Οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης (72,5%) λαμβάνουν χώρα μέσα στην πρώτη διετία εργασίας της γυναίκας. Στις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας, η διοίκηση της εταιρείας δεν είχε αντιληφθεί το γεγονός (67,5%). Ωστόσο και στις περιπτώσεις που η σεξουαλική παρενόχληση είχε γίνει αντιληπτή από την Διοίκηση (20%), οι ιθύνοντες κατά κύριο λόγο (56,7%), δεν πήραν κάποια μέτρα αντιμετώπισης.

Είναι άξιο αναφοράς το γεγονός ότι στις περιπτώσεις όπου η διοίκηση πήρε μέτρα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης (43,3%), τα μέτρα έπληξαν κυρίως το

θύμα. Μιας και στο (30,8%) των περιπτώσεων υπήρξε απόλυση, ενώ ο δράστης αντιμετωπίστηκε κυρίως με συστάσεις.

- ✓ Οι γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, εμπιστεύονται τη δυσάρεστη αυτή εμπειρία κυρίως σε φίλους (48,3%) και σε μέλη της οικογενείας τους (45%), ενώ αρκετές από αυτές συζητούν για την παρενόχληση με συναδέλφους (20,8%), ή απευθύνονται στην διοίκηση της επιχείρησης (11,7%). Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών-θύματων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία που αγγίζει το 13,3% δεν εκμυστηρεύεται την εμπειρία του σε κανέναν.

Σε μια μεταγενέστερη έρευνα που διεξήχθη (2007) στην Κύπρο από το Κέντρο Ερευνών Cyprus College, ύστερα από ανάθεση του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σχεδόν ένας στους δέκα ερωτώμενους (8%) αναφέρουν προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες είναι σε μεγαλύτερη συχνότητα (72.3%) θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, από ότι οι άντρες (27.7%). Επίσης συχνότερο φαίνεται να είναι το φαινόμενο στην επαρχία Λεμεσού και στις αστικές περιοχές. Τα άτομα μικρότερης ηλικίας (21-30 ετών) είναι τα συχνότερα (61%) θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Κατά μέσο όρο τα άτομα που παρενοχλούνται σεξουαλικά στην εργασία ανήκουν στην ηλικία των 29 χρονών. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο μέσος όρος ηλικίας των παρενοχλημένων γυναικών είναι χαμηλότερος (27 ετών) από το γενικό μέσο όρο, ενώ για τους άντρες που παρενοχλούνται σεξουαλικά συμβαίνει το αντίθετο (32 ετών).

Επιπρόσθετα, ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη που αφορούσε τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο καθαρισμού, όπου η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια από τις σημαντικότερες διαστάσεις των δυσμενών συνθηκών εργασίας που επικρατούν στον συγκεκριμένο κλάδο εργασίας. Σύμφωνα με την συγκεκριμένη έρευνα, διαπιστώθηκε ότι συνήθως τα θύματα είναι αλλοδαπές γυναίκες, νεαρής ηλικίας, οι οποίες δεν ομιλούν την ελληνική γλώσσα και ζουν κάτω από τον φόβο της απέλασης και της οικονομικής ένδειας, είναι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και αντιμετωπίζουν σωρεία ψυχολογικών προβλημάτων. Η πλειοψηφία αυτών των γυναικών δεν απευθύνεται σε αναζήτηση βοήθειας, είτε επειδή διακατέχεται από αισθήματα ντροπής και φόβου, είτε λόγω έλλειψης ενημέρωσης και πληροφόρησης για το που ακριβώς πρέπει να απευθυνθεί (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Ιανουάριος 2009).

Αξιοπρόσεκτη είναι και η πρώτη ελληνική έρευνα για την ηθική παρενόχληση (βλ **πίνακα 4, σελ159**). Την συγκεκριμένη διεξήγαγε το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και ειδικότερα το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και η οποία ολοκληρώθηκε το 2010. Με βάση την πιο αυστηρή μέθοδο υπολογισμού της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου, το 13,2% των ερωτηθέντων μπορούν να χαρακτηρισθούν ξεκάθαρα, θύματα της ηθικής παρενόχλησης. Το 47% βρίσκονται σε μια «γκρίζα ζώνη όπου υφίστανται αρνητικές συμπεριφορές με μικρότερη όμως συχνότητα. Μόνο το 39,3 % μπορεί να θεωρηθεί ότι δεν αποτελούν θύματα. Τα ποσοστά αυτά δεν διαφέρουν από τα αντίστοιχα ποσοστά των προηγούμενων ερευνών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Παπαλεξανδρή, Γαλανάκη 2011).

Τέλος, αξία σχολιασμού είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη την χρονική περίοδο 2005-2006 (Fasting, 2005; Chroni, Fasting&Knorre, 2006) κι αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση στον ελληνικό αθλητισμό. Πιο συγκεκριμένα, από τις συμμετέχουσες, το 71% κατέγραψε ότι είχε κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στη μέχρι τώρα ζωή της. Είναι εμφανές ότι σε μια εργασιακή σχέση, ακόμη και όταν αυτή έχει τη μορφή συνεργασίας, όπως συνήθως χαρακτηρίζεται η σχέση προπονητή-αθλητή, βιώνεται μια κατάσταση όπου υπάρχει λειτουργική εξάρτηση με αποτέλεσμα το άτομο που παρενοχλείται να βρίσκεται σε ευάλωτη θέση. Στη συγκεκριμένη σχέση προπονητή-αθλητή, ελάχιστοι είναι οι προπονητές/ιες που εργάζονται χωρίς να λαμβάνουν αποδοχές. Οι περισσότεροι έχουν γραπτά συμβόλαια ή προφορικές συμφωνίες με ομάδες, συλλόγους, αθλητές, ομοσπονδίες, χορηγούς, κλπ. Ως εκ τούτου, κάποιος πληρώνεται από κάποιον για να φέρει εις πέρας ένα έργο το οποίο έχει ως αντικείμενο την εκγύμναση, προετοιμασία και υποστήριξη των αθλητών.

Συνεπώς, έχουμε να κάνουμε με ένα είδος εργασιακής σχέσης, η οποία βέβαια σε ορισμένες περιπτώσεις, λαμβάνει τη μορφή συνεργασίας με τον αθλητή ή την αθλήτρια διότι κι εκείνος ή εκείνη πληρώνεται για να προπονηθεί και να λαμβάνει μέρος στους αγώνες, με όσο το δυνατόν καλύτερα αποτελέσματα.

3.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης

Η παρενόχληση αποτελεί ένα μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο «προσβάλλει» τις εργασιακές σχέσεις, «θρυμματίζει» την αξιοπρέπεια του θύματος μέσα στον εργασιακό του χώρο, θέτοντας σε κίνδυνο την επαγγελματική του ασφάλεια, αλλά και την ψυχοσωματική του υγεία και ακεραιότητα. Στην πραγματικότητα, η παρενόχληση αποτελεί κάτι περισσότερο από μια μορφή διάκρισης και γι αυτό είναι δύσκολο-σχεδόν αδύνατο-να μετρηθεί.

Σύμφωνα λοιπόν με την γνώμη του ερευνητή, πρωτίστως, η αντιμετώπιση της παρενόχλησης πρέπει να προϋποθέτει την ανάπτυξη στοχευμένων και καινοτόμων πολιτικών πρόληψης του φαινομένου, οι οποίες μπορούν να στηριχθούν μόνο στο πραγματικό ενδιαφέρον της Πολιτείας να ανατρέψει τα παραδοσιακά στερεότυπα σχετικά με τον ρόλο των δύο φύλων και όχι μόνο.

Τα τελευταία χρόνια, βέβαια, έγιναν κάποιες προσπάθειες για την αντιμετώπιση του φαινομένου, βελτιώσεις που συνέβαλαν εν μέρει στην προστασία τόσο των θυμάτων-όσο και των μαρτύρων-ενθαρρύνοντας τους κατά κάποιο τρόπο να προβούν στη δημοσιοποίηση του ζητήματος.

Όμως, σύμφωνα με την άποψη του ερευνητή, το ελληνικό κράτος, με τους εκπροσώπους του, τόσο με την ψήφιση του νέου νόμου, όσο και γενικότερα στη συνέχεια-έδειξε και δείχνει να αντιμετωπίζει το ζήτημα της παρενόχλησης, ως μία τυπική εκπλήρωση των υποχρεώσεών του έναντι της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή εντελώς «επιδερμικά». Η ελληνική νομοθεσία προστατεύει την προσωπικότητα του «θύματος»-του εργαζομένου-μόνο με γενικούς κανόνες και η ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αντιμετωπίζονται με ειδικούς κανόνες της εργασιακής νομοθεσίας. Μία τέτοια αντιμετώπιση δυστυχώς δεν δημιουργεί αισιοδοξία σχετικά με την πολιτική που πρόκειται να ακολουθηθεί στο μέλλον.

Ανεξάρτητα όμως της υφιστάμενης πραγματικότητας, είναι αναγκαίο πιστεύουμε η δημόσια διοίκηση σταδιακά όχι μόνο να ενθαρρύνει αλλά και να «επιβάλλει» την ανάπτυξη συγκεκριμένων κωδικών συμπεριφοράς για τη σεξουαλική, τη λεκτική, την ηθική παρενόχληση και τις άλλες μορφές της, τουλάχιστον στους δημόσιους οργανισμούς, δίνοντας κατά κάποιο τρόπο το καλό παράδειγμα και στον ιδιωτικό τομέα.

Επιπλέον, το προσωπικό των επιθεωρητών εργασίας χρειάζεται πρόσθετη επιμόρφωση και κατάρτιση. Τουλάχιστον, ένας υπάλληλος σε κάθε επιθεώρηση εργασίας πρέπει να επιμορφωθεί ώστε να είναι σε θέση να διεκπεραιώνει αυτές τις υποθέσεις με επαγγελματισμό και εχεμύθεια. Η επιμόρφωση για το ψυχοκοινωνικό υπόβαθρο του «παρενοχλητικού» εργασιακού περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις που έχει στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων είναι χρήσιμη γνώση για όσους έχουν ευθύνη δράσης.

Εκτός των παραπάνω, κρίνεται επιβεβλημένη η πρόσληψη κοινωνικών επιστημόνων (ψυχολόγων, κοινωνιολόγων, κοινωνικών λειτουργών) με το κατάλληλο γνωστικό και εργασιακό υπόβαθρο για να χειριστούν τέτοιες «λεπτές» και δύσκολες υποθέσεις. Επαγγελματίες ικανοί, που να γνωρίζουν πως αντιμετωπίζεται ένας άνθρωπος που βρίσκεται σε κρίση, που να είναι σε θέση να τον καθοδηγήσουν, να τον ενδυναμώσουν ψυχοκοινωνικά, αλλά και να έχουν την ικανότητα και την οξυδέρκεια να «τιθασεύσουν» τον παρενοχλούντα εργοδότη, φροντίζοντας μεταξύ άλλων να τον ενημερώσουν ότι η επιχείρησή του θα βρίσκεται υπό στενή παρακολούθηση, όσον αφορά μελλοντικές καταγγελίες βίας.

Στο ίδιο πνεύμα πρέπει να στηριχθεί και να ενισχυθεί από πλευράς πολιτείας ο θεσμός του Συνηγόρου του Πολίτη. Μια ενίσχυση που εστιάζεται τόσο στην ποσοτική και ποιοτική αύξηση του έμφυχου δυναμικού, όσο και την ανάθεση περισσότερων αρμοδιοτήτων.

Παράλληλα, με όσα καταγράφηκαν παραπάνω θεωρούμε σκόπιμο να επανεξεταστούν και να ρυθμιστούν ζητήματα που συχνά προκύπτουν από την καταγγελία του υπό διαπραγμάτευση φαινομένου, όπως για παράδειγμα, η προστασία από απόλυση ή στην υπηρεσιακή ανέλιξη και εξέλιξη του καταγγέλλοντος, προστασία έναντι αντιποίνων λόγω καταγγελίας, χρηματική αποζημίωση για το θύμα, κα.

Είμαστε σχεδόν πεπεισμένοι ότι η ποινικοποίηση δεν λύνει από μόνη της ένα τεράστιο και υπαρκτό πρόβλημα, στο οποίο η κοινωνία φαίνεται να «κλείνει τα μάτια», να «κωφεύει» και να το αντιμετωπίζει με ενοχή και σιωπή, αλλά, στο μέτρο που αυτό είναι εφικτό θέτει τα όρια της απαγόρευσης και αποτελεί την εγγυήτρια δύναμη προστασίας του δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις, απαλλαγμένες από βάνανυες συμπεριφορές κατά της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και προσωπικότητας.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να επισημάνουμε ότι οι/τα συνδικαλιστικές-α οργανώσεις-σωματεία σωματεία των εκάστοτε φορέων, δεν είναι άμοιρα ευθυνών έναντι των μελών που εκπροσωπούν.

Αντιθέτως, οφείλουν να διαδραματίσουν σημαντικό και πρωταγωνιστικό ρόλο στην πρόληψη της παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους, μέσα από τις παρεμβολές τους για την εφαρμογή κατάλληλων και δίκαιων όρων στις εργασιακές συμβάσεις.

Ευκαιρίας δοθείσης, αξίζει να γίνει μια σύντομη αναφορά στο παράδειγμα της Δανίας, όπου τον πιο σημαντικό ρόλο στην πρόληψη και καταστολή της παρενόχλησης διαδραμάτισαν οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις που ενστερνίστηκαν και προώθησαν την Ευρωπαϊκή Οδηγία από κοινού σε όλους τους χώρους εργασίας. Είναι αρκετά ξεκάθαρο στις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στο Δανέζικο νόμο για την ισότητα, ότι ο εργοδότης έχει την νομική ευθύνη να αποτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Οι Δανοί εργοδότες ανακάλυψαν, μέσω των διαφόρων δικαστικών υποθέσεων ότι το εν λόγω φαινόμενο κοστίζει σε αποζημιώσεις και γι αυτό απέδειξαν υψηλό κίνητρο για να το αποφύγουν. Η Δανέζικη γραμματεία ισότητας, η γόνιμη συνεργασία των εργατικών οργανώσεων με τις οργανώσεις εργοδοτών, οι διακανονισμοί στους χώρους εργασίας, οι εκάστοτε δικαστικές αποφάσεις που αξίωναν μεγάλες αποζημιώσεις από τους θύτες σεξουαλικής παρενόχλησης, κα συνέβαλλαν στη σταδιακή μείωση του υπό διερεύνηση φαινομένου (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2011).

Γενικότερα, η πρόληψη της παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους, τόσο για τους εμπλεκόμενους φορείς, όσο και για τα εμπλεκόμενα φυσικά πρόσωπα, πρέπει να αποτελέσει το «μεγάλο τους στοίχημα», αφού στοιχειοθετεί ίσως τον πιο σημαντικό παράγοντα αντιμετώπισης του συγκεκριμένου φαινομένου.

Εκτιμώντας όσα καταγράφηκαν παραπάνω-την σχετική βιβλιογραφία, αλλά και τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης-πιστεύουμε ότι το **Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία & Κοινωνικούς Φορείς που έχει επιμεληθεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας** αποτελεί μια πάρα πολύ καλή πρακτική που δείχνει τον δρόμο τόσο στην κεντρική πολιτική σκηνή, αλλά και στον χώρο της εργασίας ιδιωτικό ή δημόσιο, αλλά και σε όλους τους άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενους.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον προαναφερθέντα οδηγό η διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας προϋποθέτει τρία επίπεδα πρόληψης και

αντιμετώπισης «εντός των τειχών» του χώρου εργασίας. Το μοντέλο αφορά κυρίως μεγάλους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, όπως π.χ. νοσοκομεία, ΙΚΑ, υπουργεία, δήμους, τράπεζες, μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

1. Πρωτογενής πρόληψη

Η πρωτογενής πρόληψη έχει σκοπό να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση με το να επηρεάσει τον συγκεκριμένο Οργανισμό, δημόσιο ή ιδιωτικό, και όλα τα μέλη του. Τα διευθυντικά μέλη ενημερώνονται και τους υπενθυμίζονται οι υποχρεώσεις τους μέσω εγκυκλίων από τις αρμόδιες αρχές ως προς τους σχετικούς νόμους. Οι εργαζόμενοι/-ες ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή τις αρμόδιες αρχές, τις μετεκπαιδευτικές ημερίδες, τη σύνταξη και διανομή ενημερωτικών φυλλαδίων, εγχειριδίων ή ταινιών.

2. Δευτερογενής πρόληψη

Η δευτερογενής πρόληψη έχει σκοπό να προλάβει τις ζημίες που δημιουργεί η σεξουαλική παρενόχληση και η βία στον χώρο εργασίας, υποδεικνύοντας αφενός τις διαδικασίες που μπορεί να ακολουθήσει κάθε εργαζόμενος/-η που θέλει να προβεί σε μια καταγγελία και αφετέρου τα πρόσωπα (π.χ. έναν προσωπάρχη ή άλλο ανώτερο στέλεχος) που δέχονται καταγγελίες. Τα πρόσωπα αυτά, εξουσιοδοτούνται να διοργανώνουν μια άμεση αντικειμενική διοικητική εξέταση «εντός των τειχών», προστατεύονται από αντίποινα και συγχρόνως παρέχουν υποστήριξη και βοήθεια σε εργαζόμενες/-ους που έχουν υποστεί βία και σεξουαλική παρενόχληση. Η παραδειγματική διοικητική τιμωρία του δράστη καθώς και η καταβολή προστίμων και αποζημιώσεων είναι απαραίτητα εργαλεία για την πρόληψη.

3. Τριτογενής πρόληψη

Η τριτογενής πρόληψη έχει σκοπό να περιορίσει τις ζημίες στα πληγέντα άτομα μέσω της συμβουλευτικής και της ανεύρεσης της καλύτερης δυνατής λύσης στο εργασιακό πρόβλημά τους. Μόνο έτσι μπορούν να αποφευχθούν νέα κρούσματα παρενόχλησης. Εκπρόσωποι εργαζομένων, το Σωματείο ή το Εργατικό Κέντρο

πρέπει, μαζί με τη Διοίκηση/Διεύθυνση, να διασφαλίσουν ένα υγιές περιβάλλον εργασίας μέσω σύναψης συμφωνιών.

Αναλογιζόμενοι όσα καταγράφηκαν παραπάνω, θεωρούμε, ως μια αξιόλογη πρόταση για την πρόληψη ή την εξάλειψη της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, την θέσπιση από πλευράς της πολιτείας ενός κώδικα ηθικής συμπεριφοράς μεταξύ προϊσταμένων κι υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο, με άλλα λόγια προτείνεται η δημιουργία ενός χρήσιμου εγχειριδίου για όλους, η υπογραφή ενός «εργασιακού πρωτόκολλου» για όλους, το οποίο θα προσβλέπει στην υποστήριξη και αποσαφήνιση του ρόλου των μεν και των δεν, πάνω στις ιδέες της υπευθυνότητας, της εμπιστοσύνης, της ικανότητας, του σεβασμού, της ασφάλειας, της ειλικρίνειας, του επαγγελματισμού και της ισοτιμίας.

Άλλου είδους προτάσεις ή πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης ενδεχομένως μπορεί να είναι:

- η υιοθέτηση αντι-παρενοχλητικών πολιτικών και διαδικασιών οι οποίες είναι σύμφωνες με τις διεθνείς θέσεις πάνω σε θέματα ηθικής και σε ανθρώπινα δικαιώματα.
- Η ενθάρρυνση ανοιχτού διαλόγου πάνω στην παρενόχληση, την ομοφυλοφοβία και την εκμετάλλευση ανδρών και γυναικών στους εργασιακούς χώρους.
- Η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων (προϊσταμένων και υπαλλήλων), αλλά και των θυμάτων παρενόχλησης στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα των διοικήσεων και των οργανισμών.
- Η ενεργός επίβλεψη της αποτελεσματικότητας όλων των προσπαθειών για απουσία παρενόχλησης.
- Η χρηματοδότηση νέων πρωτοπόρων ερευνών για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Έχοντας κατά νου όσα παρατέθηκαν στις παραπάνω γραμμές, πιστεύουμε, ότι στόχος όλων των πολιτικών πρόληψης που θα σχεδιαστούν ή θα αναπτυχθούν τα επόμενα χρόνια, δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στην αναγνώριση και τιμωρία των παρενοχλούντων, αλλά πρωτίστως στην ενημέρωση των άμεσα ενδιαφερόμενων ώστε να προληφθούν μελλοντικά περιστατικά παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους δημόσιους ή ιδιωτικούς.

Επιπρόσθετα οι οδηγίες και οι πολιτικές που χαράσσονται, σχεδιάζονται και καλούνται να εφαρμοστούν, πρέπει να τηρούνται και η ισχύς τους να υποστηρίζεται έμπρακτα, πρωτίστως από τα υψηλότερα ιεραρχικά κλιμάκια της κάθε διοίκησης.

Για παράδειγμα, οι Pryor et al. (1993) υποστηρίζουν ότι σε εργασιακούς χώρους όπου η εκδήλωση διαφόρων συμπεριφορών σεξουαλικού περιεχομένου είναι αρκετά συνηθισμένες, δεν αποτελεί έκπληξη εάν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζονται και μάλιστα συχνά. Οι ίδιοι οι συγγραφείς αναφέρουν ότι η πιθανότητα εμφάνισης παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι μικρότερη σε οργανισμούς όπου η διοίκηση δείχνει έμπρακτα-μέσα από τις δικές της συμπεριφορές αλλά και τους τρόπους αντιμετώπισης των περιστατικών-ότι δεν είναι ανεκτή σε αυτές.

3.4 Η παρενόχληση στο δημόσιο τομέα

Παρόλο που η παρενόχληση εφαρμόζεται όπου το επιτρέπει ο τρόπος οργάνωσης, υπάρχουν εργασιακοί χώροι που είναι περισσότερο εκτεθειμένοι. Τέτοιοι χώροι είναι ο δημόσιος και ο ιδιωτικός χώρος, όπου οι εργαζόμενοι συχνά συναντούν προσβλητικές και δυσάρεστες παρατηρήσεις, αρνητική κριτική, καθώς και προσωπικό, λεκτικό ή σωματικό εκφοβισμό.

Στον δημόσιο τομέα η παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει αρκετά μεγάλο διάστημα, ως και χρόνια, γιατί κατά βάση τα άτομα προστατεύονται από την «μονιμότητα» και δεν μπορούν εύκολα να απολυθούν, παρά μόνο σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος.

Αντίθετα στον ιδιωτικό τομέα είναι βιαιότερη, διαρκεί πιο λίγο και αρκετά συχνά τελειώνει με την αποχώρηση του θύματος.

Γι αυτό το λόγο, στο δημόσιο τομέα, οι μέθοδοι της παρενόχλησης είναι περισσότερο ολέθριες και έχουν δραματικά αποτελέσματα στην υγεία και στην προσωπικότητα των θυμάτων. Η κατάχρηση εξουσίας είναι γνωστή στον τομέα αυτό. Έτσι γίνεται κατανοητό γιατί μερικοί υπάλληλοι που είχαν εξιδανικεύσει το δημόσιο έχουν απογοητευτεί (Shallcross και συν.,2008).

Ο παραπάνω συλλογισμός φαίνεται να ταυτίζεται με την άποψη της πλειοψηφίας των ειδικών επιστημόνων που έχουν ασχοληθεί με τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων και η οποία συνίσταται, στο ότι η εκδήλωση της παρενόχλησης και κακομεταχείρισης στους εργασιακούς χώρους, συνιστά κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια, αλλά και μια από τις βασικότερες αιτίες κατάθλιψης και άγχους. Φαινόμενα παρενόχλησης, στην οποιαδήποτε μορφή της, στη χώρα μας παρατηρούνται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Παρότι μέχρι πρότινος οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα δεν αισθάνονταν ανασφαλείς στο χώρο εργασίας τους, ούτε βίωναν το φόβο της απόλυσης, που ένιωθαν και βίωναν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι, τα πράγματα στις μέρες μας, στην εποχή του μνημονίου, της κρίσης, της εφεδρείας και της διαθεσιμότητας, δείχνουν να αλλάζουν και όχι μόνο δεν είναι καλύτερα γι' αυτούς, αλλά τείνουν προς το χειρότερο, με ρυθμούς πολύ υψηλής ταχύτητας.

Μάλιστα, όπως επισημαίνει η Κουκουλιάτα⁷, ενώ η νομοθεσία που ισχύει για τον ιδιωτικό τομέα είναι ισότιμη και για το δημόσιο στη χώρα μας, υπάρχει καταφανής αδιαφορία της Πολιτείας για τις συνθήκες εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων.

Πιο συγκεκριμένα, «Οι επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ο ιατρός εργασίας και τεχνικός ασφαλείας είναι σχεδόν ανύπαρκτοι στον δημόσιο τομέα, ο οποίος, ως εργοδότης, είναι απαραίτητο να εφαρμόζει πρώτος τη νομοθεσία, που έχει θεσπιστεί για την υγεία και ασφάλεια των εργαζόμενων. Στον ιδιωτικό τομέα κάνουμε ελέγχους και αν ως Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας κρίνουμε ότι υπάρχει παρανομία, μπορούμε να δώσουμε μία δεύτερη ευκαιρία ή να επιβάλουμε πρόστιμο ή να υποβάλλουμε μήνυση. Στο δημόσιο τομέα, σε περίπτωση παρανομίας, μπορούμε να υποβάλλουμε μόνο μηνύσεις που αργούν να εκδικαστούν», επισημαίνει η Κουκουλιάτα και καταλήγει, λέγοντας: «Η μεταχείριση των εργαζόμενων με αξιοπρέπεια, ευγένεια, χωρίς διακρίσεις καθώς και η δημιουργία ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, με ανάπτυξη δομών στήριξης και πολιτικών προστασίας, συμβάλλει στη σωματική, ψυχολογική και κοινωνική ευημερία των εργαζομένων, γιατί, όλοι αξίζουν το σεβασμό στο χώρο εργασίας».

Σε ανάλογο ύφος κινείται και η Κλινική ψυχολόγος Τατάρσελ⁸, η οποία εστιάζοντας ειδικά στη σεξουαλική παρενόχληση υποστηρίζει ότι η παρενόχληση στο Δημόσιο τομέα σχεδόν πάντα έχει ως αποτέλεσμα τη μετάθεση της εργαζόμενης σε άλλο τμήμα, ενώ ο παρενοχλών δεν υφίσταται καμιά επίπτωση- παρά το γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται ρητά από την Ελληνική νομοθεσία και προβλέπονται κυρώσεις για τον εργοδότη, ο οποίος στην προκειμένη περίπτωση είναι το Ελληνικό δημόσιο.

Ενημερωτικά αναφέρουμε, ότι το 2010 οι αναφορές για σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσώπευαν το 12% του συνολικού αριθμού αναφορών για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου, που δέχτηκε ο Συνήγορος του Πολίτη. Όλες οι αναφερόμενες ήταν γυναίκες.

7 Το θέμα της ψυχολογικής παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα προβάλλει η παθολογοανατόμος του τμήματος Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης Εργασίας Καβάλας, Αλέκα Κουκουλιάτα, με αναρτημένη ανακοίνωση, που παρουσιάζει στην πολυθεματική διημερίδα, που διοργανώνει το 2ο Γενικό Νοσοκομείο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Θεσσαλονίκης "Παναγία"

⁸ (ομότιμη Καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης, μέλος του Εθνικού Παρατηρητηρίου για την Βία κατά των Γυναικών στην Κοπεγχάγη και μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής για τη Βία στη Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων στην Ελλάδα)

Στο ίδιο μήκος κύματος με τις προαναφερθείσες η Γιαννακούρου⁹, επισημαίνει ότι μόνο για το έτος 2010 οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα πενταπλασιάστηκαν σε σχέση με το 2009, ενώ το ίδιο διάστημα αυτές που αφορούσαν τον ιδιωτικό τομέα σχεδόν τριπλασιάστηκαν, φτάνοντας στο 65%. Ωστόσο, ο συνολικός αριθμός τους παραμένει μικρός σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες.

Στο σημείο αυτό θεωρούμε χρήσιμο να επισημάνουμε, ότι σύμφωνα με τον νόμο **3769/2009 - ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009, άρθρο 14**, «Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ». Το συγκεκριμένο νομοθέτημα αποτελεί ένα σημαντικό και ουσιαστικό βήμα, διότι αφενός συμβάλει στην αποφυγή του κατακερματισμού των αρμοδιοτήτων των σχετικών υπηρεσιών και αφετέρου συντελεί στο να γίνει εφικτή η καταστολή της παρενόχλησης στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.

Συνεπώς το πρώτο βήμα για κάποιον-κάποια που εργάζεται στο δημόσιο τομέα και πέσει θύμα παρενόχλησης είναι, να απευθυνθεί στο Συνήγορο του Πολίτη αποστέλλοντας μια γραπτή καταγγελία με όσον το δυνατόν πιο αναλυτικές λεπτομέρειες της παρενόχλησης και ζητώντας άμεσα το άνοιγμα φακέλου του.

Εφόσον υπάρξει καταγγελία ο Συνήγορος του Πολίτη καλείται να εξετάσει αν παραβιάστηκε το δικαίωμα του καταγγέλλοντος στην ίση μεταχείριση, όπως αυτό κατοχυρώνεται στους νόμους 3896/2010 και 3769/2009. Εφόσον διαπιστωθεί κάποιου είδους παραβίαση, τότε επιχειρεί να διαμεσολαβήσει άμεσα για να αποκαταστήσει το δικαίωμά του αναφερόμενου. Κάποιες πιθανές ενέργειες στην προσπάθεια προάσπισης του καταγγέλλοντος μπορεί να είναι:

- Η ανάκληση της απόφασης ή του μέτρου που τον αφορά
- Κοινοποίηση συστάσεων
- Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης σχετικά με την υπό εξέταση υπόθεση
- Εξέταση τυχόν μαρτύρων και διενέργεια αυτοψιών
- Διατύπωση νομοθετικών προτάσεων, επιδίωξη συμφιλιωτικής επίλυσης της διαφοράς, επιβολή προστίμων, κα.

⁹ βοηθός Συνηγόρου του Πολίτη

Οι πρωτοβουλίες που δεν μπορεί να αναλάβει ο θεσμός του Συνηγόρου του Πολίτη σχετικά με την ισότητα των φύλων έγκειται στα εξής:

- Δεν εκπροσωπεί δικαστικά όσους προβαίνουν σε καταγγελίες
- Δεν επιβάλλει κυρώσεις
- Δεν επιβάλλει πρόστιμα, αλλά εισηγείται επιβολή προστίμων
- Δεν αποζημιώνει τα θύματα παρενόχλησης

3.5 Η πρόταση της Φιλανδίας - Μοντέλο για την αντιμετώπιση του φαινομένου

Η εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και η διασφάλιση μιας ορισμένης ποιότητας κατά την απασχόληση υπήρξε ανέκαθεν το κυρίαρχο αίτημα των εργαζόμενων και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων τους.

Εκείνο, όμως που διαπιστώνεται τα τελευταία χρόνια, είναι η διαφοροποίηση κάποιων εκ των αιτημάτων, είτε με την προσθήκη νέων, είτε με την κατάργηση κάποιων άλλων, ή ακόμα και με αλλαγές όσον αφορά την ιεράρχησή τους.

Έτσι, λοιπόν, τις τελευταίες δεκαετίες πέρα από τα πιο «παραδοσιακά αιτήματα» που σχετίζονται με τους μισθούς, το ωράριο εργασίας, την υγιεινή και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο-οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους διατυπώνουν καινούργια αιτήματα, που έχουν να κάνουν με το σεβασμό της αξιοπρέπειας, την κατάργηση κάθε είδους διάκρισης, την προστασία και τη διασφάλιση της ψυχοσωματικής υγείας των εργαζομένων, κλπ.

Με βάση τις νέες διαμορφωθείσες συνθήκες, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται κυρίως στις διάφορες μορφές διάκρισης εις βάρος των εργαζομένων (λόγω του φύλου, της καταγωγής, της θρησκείας, της σεξουαλικής τους προτίμησης, κλπ.), στις ψυχοσωματικού χαρακτήρα παθήσεις, καθώς και στις διάφορες μορφές βίας και παρενόχλησης (σεξουαλική, ψυχολογική παρενόχληση, κλπ.).

Με αφορμή τα παραπάνω, στη συγκεκριμένη ενότητα θα παρουσιάσουμε ένα επιτυχημένο μοντέλο που εφαρμόστηκε στην Φιλανδία και συγκεκριμένα στην περιφέρεια της Uusimaa από την περιφερειακή αρχή για την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, που είχε ως κύριο σκοπό την αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης.

Αναλυτικότερα:

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 ο αριθμός των καταγγελιών για παρενόχληση, διακρίσεις και άλλες περιπτώσεις κακής μεταχείρισης όσον αφορά εργαζομένους αυξάνονταν στην περιφέρεια της Uusimaa. Η πλειοψηφία των προβλημάτων παραπέμπονταν συχνά προς διερεύνηση και επίλυση στις μονάδες ασφαλείας στο χώρο εργασίας, τις υπηρεσίες για την υγεία των εργαζομένων ή τις αρχές προστασίας εργαζομένων. Η όλη διαδικασία για την αντιμετώπιση και επίλυση των παραπάνω

προβλημάτων αποδείχθηκε εξαιρετικά χρονοβόρα με αποτέλεσμα οι αρμόδιοι επιθεωρητές να εισέλθουν σε μια διαδικασία αναζήτησης μιας πιο αποτελεσματικής και λιγότερο χρονοβόρας μεθόδου για την διερεύνηση και επίλυση των παραπάνω.

Η λύση δόθηκε από την περιφερειακή αρχή για την ασφάλεια στο χώρο της εργασίας η οποία ανέπτυξε μια κοινή μεθοδολογία για την αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης. Ουσιαστικά η συγκεκριμένη μέθοδος διευκόλυνε τους επιθεωρητές για τη διερεύνηση των επιμέρους καταγγελιών και ταυτόχρονα τους βοήθησε στο να εντοπίσουν τις ελλείψεις στο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον οι οποίες προκάλεσαν την παρενόχληση. Παράλληλα διευκόλυνε και τους εργοδότες όσον αφορά τις ενέργειες που θα ακολουθούσαν για την αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον.

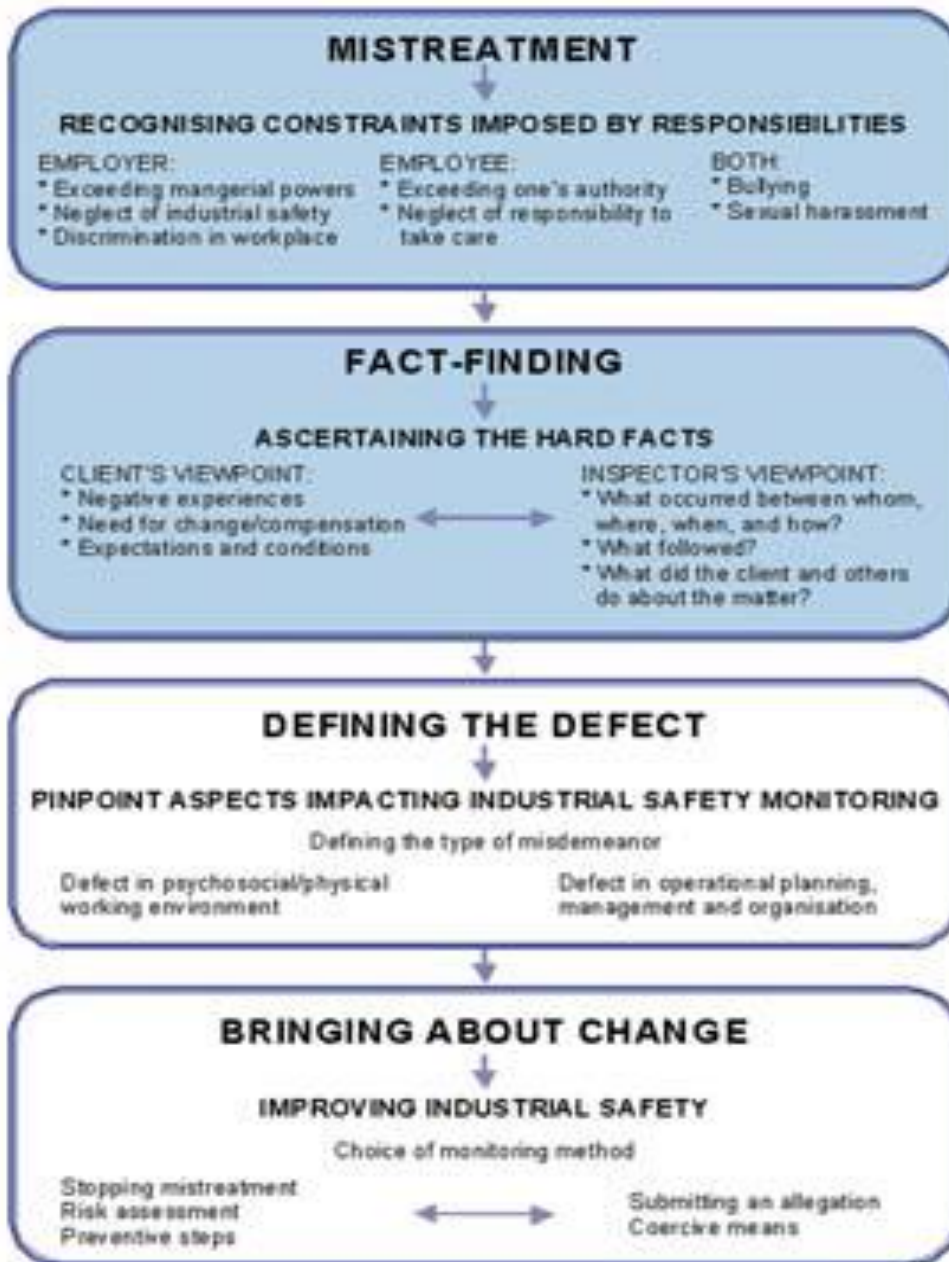
Η συγκεκριμένη μέθοδος ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη στην εισαγωγή μέτρων για την πρόληψη της παρενόχλησης, την παρακολούθηση της πορείας του φαινομένου, ενώ η χρήση της ήταν κατάλληλη τόσο από υπηρεσίες για την υγεία των εργαζομένων, όσο και από επιθεωρητές.

Περιλάμβανε ένα στάδιο αναγνώρισης, μια φάση διερεύνησης, ένα στάδιο προσδιορισμού οργανωτικών μειονεκτημάτων ή ελλείψεων και μια φάση υλοποίησης.

Βασικό στοιχείο της μεθόδου ήταν ένα ερωτηματολόγιο. Οι εκάστοτε ερωτήσεις είχαν ως βασικό σκοπό τον εντοπισμό των προβλημάτων και δεδομένων ή βασικών στοιχείων ενός συγκεκριμένου περιστατικού, αλλά και την αξιολόγηση των απαιτούμενων ενεργειών. Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί ότι η αναφερόμενη μέθοδος κάλυπτε τόσο το επίπεδο οργανισμού, όσο και το ατομικό επίπεδο.

Η αποτελεσματικότητα του συγκεκριμένου μοντέλου δοκιμάστηκε, αναπτύχθηκε και εφαρμόστηκε σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα κατά τη διάρκεια περίπου μιας διετίας, με τη συμμετοχή είκοσι επιθεωρητών στην Περιφερειακή Αρχή για την Ασφάλεια στην Εργασία της Uusimaa.

PROCESS FOR HANDLING MISTREATMENT



Πηγή: Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

3.6 Ο ρόλος του προϊσταμένου και της διοίκησης στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση του φαινομένου

Είναι αλήθεια ότι η επιχειρησιακή, η οργανωτική κουλτούρα διαδραματίζουν σημαντικότατο ρόλο στην εκδήλωση ή μη συμπεριφορών παρενόχλησης στους δημόσιους και μη οργανισμούς, καθώς ουσιαστικά είναι αυτές που καθορίζουν τις αποδεκτές συμπεριφορές και τους τρόπους συνδιαλλαγής και αλληλεπίδρασης στο χώρο εργασίας. Εξίσου βασικό ρόλο διαδραματίζουν τα χαρακτηριστικά του τμήματος του κάθε δημόσιου οργανισμού, όπως και η ιεραρχική του δομή με τα φυσικά πρόσωπα που την πλαισιώνουν.

Ο προϊστάμενος της διεύθυνσης ενός δημόσιου οργανισμού, είναι εκείνο το άτομο που κατέχει σημαντική θέση στην ιεραρχία, που ασκεί εξουσία και έχει την ευθύνη για τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, καθώς και τον έλεγχο-αξιολόγηση της απόδοσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων του οργανισμού.

Ο ρόλος του προϊσταμένου στους δημόσιους οργανισμούς, του αντίστοιχου manager στις επιχειρήσεις, καθώς και το στυλ ηγεσίας του, είναι, επίσης καθοριστικά, στην εμφάνιση ή μη του φαινομένου της παρενόχλησης. Ένας προϊστάμενος καινοτόμος, με ανάληψη πρωτοβουλιών, με υψηλή αυτοπεποίθηση, με επιχειρηματική σκέψη, μέντορας, με πατρική ή μητρική φιγούρα, συντονιστής, με οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες, μπορεί να αποθαρρύνει την εμφάνιση παρενοχλητικών συμπεριφορών προς τους υφισταμένους του, όπως και να λειτουργήσει προληπτικά, για την αποτροπή τους.

Όταν ένα τμήμα λοιπόν χαρακτηρίζεται για την δόμηση του, για τον δυναμισμό του, για την προσήλωση του στην καινοτομία και τον άνθρωπο, τότε φαίνεται να περιορίζεται σημαντικά η συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου παρενόχλησης, σε διαφορετική περίπτωση, τέτοια φαινόμενα είναι περισσότερο πιθανά να λάβουν χώρα.

Πάντως αυτό που φαίνεται να ισχύει είναι ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, σε χώρες στις οποίες η κατανομή της εξουσίας είναι υψηλή, οι προϊστάμενοι των εκάστοτε διευθύνσεων έχουν μεγαλύτερη ισχύ σε σχέση με τους υπαλλήλους. Οι δημόσιοι οργανισμοί τείνουν να είναι περισσότερο συγκεντρωτικοί, να έχουν περισσότερα επίπεδα διαβάθμισης και περισσότερο εποπτικό προσωπικό. Το

περιγραφόμενο μοντέλο, μπορούσε να το συναντήσει κανείς στα πρώην κομμουνιστικά καθεστώτα.

Αντίθετα, σε χώρες στις οποίες η εξουσία δεν είναι τόσο άνισα κατανομημένη, οι οργανισμοί είναι περισσότερο αποκεντρωτικοί, τα ιεραρχικά επίπεδα είναι λιγότερα και οι εργασίες αξιολογούνται με την ίδια βαρύτητα. Κοινά χαρακτηριστικά, με τις συγκεκριμένες συνθήκες και διαδικασίες, σύμφωνα με την άποψη του ερευνητή, μπορεί για παράδειγμα να τις αναζητήσει κάποιος σε χώρες της βόρειας και κεντρικής Ευρώπης.

Εκτός των όσων καταγράφηκαν παραπάνω, οφείλουμε να επισημάνουμε ότι ο προϊστάμενος είναι το πρόσωπο αναφοράς, το οποίο οφείλει να διαχειρίζεται τις εκάστοτε συγκρούσεις που λαμβάνουν χώρα στον δημόσιο οργανισμό. Ο ρόλος του λοιπόν είναι εξαιρετικά κομβικός στην περίπτωση εκδήλωσης οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης σε έναν δημόσιο οργανισμό, γιατί σε αυτή την περίπτωση καλείται να διαχειριστεί πρόσωπα, καταστάσεις, συγκρούσεις, κλπ.

Σε αυτό το πλαίσιο οι προϊστάμενοι καλούνται να γνωρίζουν κάποιες τεχνικές αντιμετώπισης των συγκρούσεων που μπορεί να δημιουργηθούν από την παρενόχληση. Αυτοί που θεωρούν τη σύγκρουση ανεπιθύμητη προσπαθούν να την ελαχιστοποιήσουν ή να την εξοβελίσουν οριστικά, ενώ εκείνοι που θεωρούν τη σύγκρουση απαραίτητη, ιδιαίτερα στις βιομηχανίες όπου η δημιουργικότητα και η καινοτομία είναι αναγκαία και οι αλλαγές σύνθητες φαινόμενο, προσπαθούν να την εντάξουν στην κουλτούρα της επιχείρησης, σαν κάτι απολύτως φυσικό.

Οι Blake και Mouton (βασιζόμενοι στον Schermerhorn et al. 1982) πρότειναν πέντε τρόπους διοίκησης συγκρούσεων, όπου ο καθένας αντιστοιχεί σε διαφορετικές συνθήκες.

1. **Η πρώτη τεχνική είναι η αποφυγή.** Τα συγκρουόμενα μέρη στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν ενδιαφέρονται τόσο για το συμφέρον των αντιπάλων, όσο και για τα συμφέροντα της οργάνωσης. Ο συγκεκριμένος τρόπος ως διαδικασία χειρισμού συγκρούσεων είναι χρήσιμος, όταν το ανακύπτον πρόβλημα είναι ήσσονος σημασίας και υπάρχουν σημαντικότερα θέματα να διευθετηθούν. Επίσης, η αποφυγή είναι χρήσιμη όταν η πιθανότητα να επιτευχθούν οι στόχοι της ομάδας είναι πολύ μικρή. Αυτό που προκύπτει ως συμπέρασμα είναι ότι η συγκεκριμένη τεχνική είναι εξαιρετικά χρήσιμη, όταν κάποιος προσπαθεί να κερδίσει χρόνο και να μειώσει τις εντάσεις.

2. **Η δεύτερη τεχνική είναι η εξομάλυνση.** Στην προκειμένη περίπτωση η πρώτη συγκρουόμενη ομάδα ενδιαφέρεται για τα συμφέροντα της αντιπαρατιθέμενης ομάδας. Ο σκοπός είναι η διατήρηση μιας ειρηνικής συνύπαρξης. Το ενδιαφέρον για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων είναι μάλλον μειωμένο αφού αυτό που προέχει είναι η διατήρηση των ομαλών σχέσεων. Ο τρόπος αυτός συστήνεται από τον Robbins (βασισζόμενος στον Scemerhorn et al. 1982)
3. **Η Τρίτη τεχνική είναι η συμβιβαστική.** Στη συγκεκριμένη τεχνική οι αντιπαρατιθέμενες ομάδες ακολουθούν τη μέση οδό, έτσι ώστε να μην υπάρχει κερδισμένος και χαμένος ανάμεσα στους δύο. Αυτή η τεχνική διακανονισμού οδηγεί σε αμοιβαία ικανοποίηση των εμπλεκόμενων μερών αλλά δεν προσφέρει μόνιμες και σίγουρες λύσεις. Ο συμβιβασμός προτιμάται στην περίπτωση που οι αντιτιθέμενες ομάδες είναι ισοδύναμες.
4. **Η τέταρτη τεχνική χειρισμού συγκρούσεων είναι η εξουσιαστική.** Εδώ ο ισχυρός επιβάλλει τον «νόμο» του, δηλαδή τον τρόπο επίλυσης της σύγκρουσης. Αν η διοίκηση έχει αρκετά μεγάλη ισχύ και ευελιξία, καθορίζει η ίδια το πώς θα χειριστεί τη σύγκρουση. Από την αντίθετη πλευρά, αν τα συνδικαλιστικά σωματεία έχουν περισσότερη δύναμη, η διοίκηση υποκύπτει στις πιέσεις και ενδίδει στις απαιτήσεις τους ακολουθώντας τις κατευθύνσεις τους. Ο εν λόγω τρόπος χαρακτηρίζεται για την αυταρχικότητα του, την επίδειξη δύναμης και συνηθίζεται όταν παίρνονται δυσάρεστες αποφάσεις, όπως περικοπές, απολύσεις κ.λ.π.
5. **Η τελευταία τεχνική είναι αυτή της επίλυσης των προβλημάτων.** Σ' αυτήν την περίπτωση αξιολογούνται εναλλακτικοί τρόποι δράσης με αντικειμενικό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τους ενδοιασμούς και τις επιφυλάξεις. Ειδικότερα η εν λόγω τακτική επιλέγεται όταν οι στόχοι είναι εξίσου σημαντικοί και για τα δύο μέρη, καθώς και όταν είναι επιθυμητή η ενθάρρυνση των εργαζομένων στη συμμετοχή και συγκατάθεση τους στη λήψη των αποφάσεων ή και στην επίλυση προβλημάτων. Με την επίλυση των όποιων προβλημάτων συντελείται η εξάλειψη των συγκρούσεων όταν αυτές γίνονται δυσλειτουργικές και απομακρύνονται τα όποια εμπόδια με στόχο την επίτευξη μεγαλύτερης απόδοσης (Αντωνάκης Ι, 2012).

Από όλες τις τεχνικές που καταγράφηκαν παραπάνω δεν προτείνουμε κάποια ως την πιο ενδεδειγμένη, καθώς κάθε φαινόμενο παρενόχλησης στο χώρο ενός δημόσιου οργανισμού, αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση προβλήματος, που μπορεί να επιλυθεί με έναν και μοναδικό τρόπο.

Όμως, είναι γεγονός ότι, από όσα διατυπώθηκαν παραπάνω διαφαίνεται ότι ο ρόλος του προϊστάμενου δεν έχει να κάνει μόνο με την εξασφάλιση εκείνων των προϋποθέσεων που θεωρούνται οι πιο ενδεδειγμένες για την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού, αλλά επιπρόσθετα συνηγορούν στην μετουσίωση του σε άνθρωπο κλειδί που με τη στάση του, τη συμπεριφορά του και τις αποφάσεις του συμβάλλει είτε στην μείωση είτε στην εξάλειψη των εκάστοτε φαινομένων παρενόχλησης.

Παράλληλα, είναι αναγκαίο να προσθέσει κανείς ότι, οι προϊστάμενοι δεν είναι «άβουλα ανθρωπάκια» στα χέρια της διοίκησης, ούτε απλά οι «κομιστές» των εντολών αυτής, αλλά άτομα με αυθύπαρκτες και αυτοδύναμες προσωπικότητες, που φανερώνουν συχνά τη βούληση να ικανοποιήσουν τα δικά τους συμφέροντα και να εκπληρώσουν τους δικούς τους στόχους. Ο συνδυασμός των παραπάνω παραγόντων, είναι εξαιρετικά πιθανό να δημιουργήσει πρόσφορο έδαφος στην εμφάνιση φαινομένων παρενόχλησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση που οι προϊστάμενοι δεν επιτύχουν τη δημιουργία τέτοιων συνθηκών, που να διαπνέονται από κλίμα σεβασμού, αξιοπιστίας και αποτελεσματικής επικοινωνίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Η Θεσμική αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην Ελλάδα

Εστιάζοντας στον Ελλαδικό χώρο, στο Ελληνικό ποινικό δίκαιο και στον Έλληνα νομοθέτη θέλουμε να τονίσουμε ότι ο τελευταίος με τη βοήθεια του υπάρχοντος Ποινικού Κώδικα μπορούσε να αντιμετωπίσει, όχι όμως επαρκώς, τις περιπτώσεις παρενόχλησης και των εκάστοτε μορφών της. Το ανωτέρω μπορούσε να πραγματοποιηθεί ακόμα και πριν τη θέσπιση των Ευρωπαϊκών Οδηγιών, χρησιμοποιώντας διατάξεις του Ποινικού Κώδικα, μολονότι αυτές είναι κατανοητό δεν επαρκούσαν για να καλύψουν όλα τα φαινόμενα που εντάσσονται στην παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση.

Αναλυτικότερα, το σκεπτικό της παραπάνω τοποθέτησης πηγάζει από τις διατάξεις περί εξύβρισης (άρθρο 361), περί προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας (άρθρο 337 ΠΚ), περί παράνομης βίας (άρθρο 330 ΠΚ), περί ασέλγειας με κατάχρηση εξουσίας και περί ασέλγειας μεταξύ αρρένων (άρθρα 343 και 347 ΠΚ αντίστοιχα).

Ωστόσο, η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως αυτοτελούς αδικήματος έλαβε χώρα όχι με την τροποποίηση του Ποινικού Κώδικα, αλλά με τη θέσπιση του **ειδικού ποινικού νόμου 3488/2006**.

Στο σημείο αυτό κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε, ότι, όπως υποστηρίζει η Ε. Συμεωνίδου-Καστανίδου¹⁰ η διάταξη για το έγκλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης εμφάνιζε εξ αρχής μια προφανή-αλλά-όχι και πρωτόγνωρη για τα ελληνικά δεδομένα προχειρότητα.

Ουσιαστικά, αυτό που συνέβη στην πραγματικότητα είναι, ότι ο νομοθέτης περιορίστηκε στο να αντιγράψει στο άρθρο 3 του νομοσχεδίου τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης από την Οδηγία του 2002 και να αναγάγει σε ποινικό αδίκημα στο άρθρο 16 του ίδιου νομοσχεδίου κάθε «διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης». Η εξαιρετικά έντονη αοριστία της διάταξης, η γενικόλογη

¹⁰ Εισήγηση σε εκδήλωση του δικηγορικού συλλόγου με θέμα: Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Ν3488/2006: Η νομική αντιμετώπιση ενός αθέατου εφιάλητη», Μάιος 2007

διατύπωση της, που οφειλόταν στο ότι δεν αναλυόταν η έννοια της συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα και στο ότι δεν προέκυπτε από πουθενά με σαφήνεια το προσβαλλόμενο έννομο αγαθό, είναι κάτι που επισημάνθηκε και από το Επιστημονικό Συμβούλιο της Βουλής.

Τα όσα καταγράφηκαν παραπάνω, είχαν ως συνέπεια, να αναγκάσουν τον νομοθέτη να παραμερίσει την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης του άρθρου 3 του νομοσχεδίου και πλέον έγκλημα σεξουαλικής παρενόχλησης να θεωρείται ότι διαπράττει **«όποιος τελεί την πράξη του άρθρου 337 παρ. 1 ΠΚ, εκμεταλλεόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας»**. Η σεξουαλική λοιπόν παρενόχληση στο εξής κατέληξε να είναι μια **ειδική μορφή προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας**.

Η τελευταία νομοθετική εξέλιξη στο εν λόγω ζήτημα ήταν η ψήφιση του **ν.3896/2010**, που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/EK μόλις τέσσερα χρόνια μετά την έκδοσή της, χωρίς όμως να προβεί σε καμιά ουσιαστική αλλαγή των διατάξεων οι οποίες περιλαμβάνονταν στον καταργηθέντα πλέον 3488/2006.

Πλέον, σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 4 του ν. 3896/2010, η σεξουαλική παρενόχληση τυποποιείται στην παρ. 5 του άρθρου 337 ΠΚ με την ακόλουθη διατύπωση: **«όποιος τελεί την πράξη της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, εκμεταλλεόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ»**.

Ο συγκεκριμένος νόμος μπορεί να ενδυναμώνει την θέση των θυμάτων σε ανεκτό βαθμό, αλλά δεν είναι σε θέση να λειτουργήσει προληπτικά προλαμβάνοντας την παρενόχληση. Συγκεκριμένα, το θύμα μπορεί να έχει τη δυνατότητα να καταγγείλει το δυσάρεστο αυτό συμβάν, από την άλλη όμως το πιθανότερο είναι να χάσει την δουλειά του αν εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα ή να κινδυνεύει να μεταταχθεί σε κάποια άλλη υπηρεσία ή διεύθυνση αν εργάζεται σε μια δημόσια υπηρεσία. Το αιτούμενο και προσδοκώμενο στην προκειμένη περίπτωση είναι η νομοθεσία να μεριμνά για να μην συμβαίνει παρενόχληση, αν και αυτό κατά τη γνώμη μας θεωρείται μη ρεαλιστικό στην σημερινή Ελληνική αγορά εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω η Ε. Συμεωνίδου-Καστανίδου «ασκώντας εποικοδομητική κριτική» στον έλληνα νομοθέτη υποστηρίζει ότι: Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια προσβολή στον τομέα της γενετήσιας ζωής, άρα η τυποποίησή

της μπορεί να ενταχθεί στο 19ο Κεφάλαιο του Ειδικού Μέρους του ΠΚ, όπως έχουν κάνει και άλλοι ευρωπαίοι νομοθέτες (intellectum/2007 - 2008, τεύχος 3)¹¹.

Στο σημείο αυτό δράττουμε την ευκαιρία να επισημάνουμε ότι, η σεξουαλική παρενόχληση δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται ως μία ενιαία αξιόποινη συμπεριφορά, γιατί περιλαμβάνει εμφανώς δύο αυτοτελείς πράξεις:

Η πρώτη έχει να κάνει με τη προσβολή μόνο της τιμής στη γενετήσια σφαίρα, και η δεύτερη εστιάζεται στη προσβολή της γενετήσιας ελευθερίας μέσω άμεσων ή έμμεσων εκβιασμών που προέρχονται από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή γενικότερα από άτομα που μπορούν να επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη του θύματος.

Σε ότι αφορά τις πράξεις που θίγουν απλώς την τιμή, οι κοινές διατάξεις για την προστασία των θυμάτων φαίνονται απολύτως επαρκείς. Κατά συνέπεια το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι δεν χρειαζόταν ένας επιπλέον κυρωτικός κανόνας.

Σχετικά με τις πράξεις που περικλείουν άμεσο ή έμμεσο εκβιασμό, τα πράγματα είναι διαφορετικά. Στην περίπτωση αυτή χρειάζεται πράγματι μία νέα διάταξη που να καλύπτει ουσιαστικά το νομικό κενό μεταξύ βιασμού και παράνομης βίας και να τιμωρεί κάθε ασελγή χειρονομία ή πράξη ή την πρόταση για την τέλεσή τους, εφόσον πραγματοποιείται από πρόσωπα που μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική πρόοδο και ανέλιξη του θύματος. Η τέλεση των ασελών πράξεων με τον ίδιο τρόπο πρέπει να συνιστά επιβαρυντική κατάσταση.

Όσον αφορά το «mobbing», αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι το συγκεκριμένο φαινόμενο άρχισε μόλις πρόσφατα να αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης στη χώρα μας.

Επίσης, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου εμφανίζεται να απασχολεί μόλις το 2004 τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Παράλληλα, σχετικά πρόσφατα, το 2005 σε εισήγηση του σωματείου εργαζομένων της Union Eurobank, σε σχετική ημερίδα, γίνεται αναφορά στην ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 9ης Δεκεμβρίου 2008 ως «ηθική παρενόχληση», νοείται η καταχρηστική

¹¹ Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο Ελληνικό Ποινικό Δίκαιο (Ν. 3488/2006) – Ελισάβετ Συμεωνίδου – Καστανίδου - Έκδοση του 3ου τεύχους του περιοδικού Intellectum (Νοέμβριος 2007- Μάρτιος 2008)

επί ορισμένο χρονικό διάστημα διαγωγή που εκδηλώνεται κατά τρόπο επαναληπτικό ή συστηματικό με είδη συμπεριφοράς, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις που γίνονται με πρόθεση και θίγουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη φυσική ή ψυχολογική ακεραιότητα ενός προσώπου. Πολλές φορές για την συστηματική προσβολή του θύματος επιστρατεύεται η πρόφαση της ανεπαρκούς απόδοσης, ακόμα και όταν η απόδοση του εργαζομένου σαμποτάρεται συστηματικά από τον επιτιθέμενο (για παράδειγμα όταν δεν του δίνεται πρόσβαση στα στοιχεία που χρειάζεται για την εκπλήρωση του έργου του)».

Σημαντική παράμετρος στη περιγραφόμενη αυτή συμπεριφορά αποτελεί η σχέση εξουσίας ή ιεραρχικής ισχύος που έχει ο θύτης έναντι του θύματος, γι' αυτό το λόγο στην πλειοψηφία των περιπτώσεων τον ρόλο του θύτη τον έχουν διευθυντές, προϊστάμενοι, τμηματάρχες κ.λ.π.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Κατά συνέπεια, η νομοθετική ρύθμιση για την προστασία από το συγκεκριμένο φαινόμενο, κρίνεται επιβεβλημένη και στην χώρα μας, αφού θα αποτελούσε ένα είδος ελάχιστης πρόληψης, ενώ θα προέβλεπε τρόπους επίλυσης και αποκατάστασης της αξιοπρέπειας των θυμάτων.

Συνεχίζοντας, αναφέρουμε ότι το 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (ΦΕΚ Α' 16/27-01-2005). Ο εν λόγω νόμος ενσωμάτωσε τις οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK, ωστόσο σύμφωνα με το «σκεπτικό του» περιορίζει το παράνομο των παρενοχλήσεων μόνο σ' αυτές που έχουν ως έρεισμα και βάση, τα προαναφερθέντα, χωρίς να επεκτείνεται ή να εστιάζει σε οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά της οποίας μπορεί να τύχει ο εργαζόμενος στον χώρο εργασίας του.

Ολοκληρώνοντας τη συγκεκριμένη ενότητα και αναλογιζόμενοι όσες θεσμικές προσπάθειες διατυπώθηκαν στις παραπάνω γραμμές, θεωρούμε ότι αποτελεί επιτακτική ανάγκη η αντιμετώπιση της εργασιακής παρενόχλησης στο σύνολο των μορφών και των διαστάσεων της, πιο δυναμικά, πιο απλά, πιο καινοτόμα, αφού, όπως προαναφέραμε, σειρά από επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες συνηγορούν στο ότι το εν λόγω φαινόμενο έχει καταστροφικά αποτελέσματα για την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και κατ' επέκταση, των ίδιων των οικογενειών τους.

4.2 Η Θεσμική αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Το περιεχόμενο της παρούσας ενότητας έχει ως βασικό σκοπό και στόχο να αναδείξει πρωτίστως το αν η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα αρμόδια θεσμικά της όργανα, θεωρούν την παρενόχληση ως πρόβλημα, καθώς και το βαθμό του μεγέθους που προσδίδουν στο πρόβλημα αυτό και δευτερευόντως να γίνει μια καταγραφή των θεσμικών ρυθμίσεων των κρατών-μελών ώστε να υπάρξει μια περισσότερο ολοκληρωμένη εικόνα για τη σημασία που αποδίδεται στο εν λόγω φαινόμενο από την πλευρά της Ευρώπης.

Είναι γεγονός ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναλάβει μια σειρά πρωτοβουλιών, έχει προχωρήσει στην έκδοση σχετικών οδηγιών, καθώς και στη διενέργεια μελετών-εκθέσεων με βασικό στόχο την επιστημονική διερεύνηση του συγκεκριμένου φαινομένου αλλά και την έναρξη ευαισθητοποίησης του κόσμου.

Όσον αφορά, το σχετικό με τη παρενόχληση νομοθετικό έργο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αφετηρία του πρέπει να αναζητηθεί και να προσδιοριστεί στο 1986, όταν η Ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου υιοθέτησε **Ψήφισμα σχετικά με τη βία που ασκείται κατά των γυναικών** (Επίσημη εφημερίδα της Ε.Ε, C 176 της 14-07-1986), σε μία προσπάθεια να προσεγγίσει το ζήτημα τόσο θεωρητικά, όσο και πρακτικά.

Στη συνέχεια, το Συμβούλιο εξέδωσε το **Ψήφισμα της 29ης Μαΐου 1990 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία** (Επίσημη εφημερίδα της Ε.Ε, LO 49 της 24-02-1992), όπου επιβεβαίωσε ότι η σεξουαλική παρενόχληση δύναται να παραβιάζει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως αυτή ορίζεται στην Οδηγία **76/207/ΕΟΚ**.

Με βάση το Ψήφισμα αυτό, η Επιτροπή αποφάσισε να προβεί στη σύνταξη ενός Κώδικα Συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στην εργασία.

Κατόπιν λοιπόν συστάσεως της επιτροπής η τελευταία κατέληξε σε ένα ευρύ ορισμό¹² σχετικά με το τι νοείται ως σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό φαίνεται από το

¹² Ως σεξουαλική παρενόχληση χαρακτηρίζεται «η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανόμενης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιοβάθμων, (που) είναι απαράδεκτη αν :

γεγονός ότι η επιτροπή δεν αντιμετωπίζει πλέον τη σεξουαλική παρενόχληση, απλά, ως εκδήλωση βίας κατά των γυναικών, αλλά ως προσβολή της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στην εργασία, προσβολή συνυφασμένη με την διάκριση λόγω φύλου.

Επιπλέον, η Επιτροπή δέχεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου, ξεπερνώντας όμως την αντίληψη ότι μόνο η γυναίκα χρίζει σχετικής προστασίας, αν και δέχεται ότι το ανδροκρατούμενο περιβάλλον εργασίας οδηγεί προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος, εξειδικεύει την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας που προκαλεί μια απαράδεκτη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ενώ όλες οι προηγούμενες αναφορές απευθύνονταν στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας με ένα γενικό και αόριστο επίπεδο.

Δέκα χρόνια μετά από όσα αποτυπώθηκαν παραπάνω, εκδόθηκε η **Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου** (Επίσημη εφημερίδα της Ε.Ε, L269 της 05-10-2002), σύμφωνα με την οποία τονίζεται ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή που κατοχυρώνεται στα άρθρα 2 και 3 παρ.2 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Επίσης, στην εν λόγω οδηγία ορίζεται ρητά ότι η παρενόχληση η οποία συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου αντιβαίνει προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σε βαθμό που η καταπολέμησή της πρέπει να εντάσσεται στις πάγιες πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να θεωρείται μέρος του κοινοτικού κεκτημένου.

Πιο συγκεκριμένα, με τις οδηγίες 2002/73, 2000/43 και 2000/78 η παρενόχληση γενικά και η σεξουαλική παρενόχληση ειδικά προσδιορίζονται-νοημοδοτούνται ως παράγοντες που δημιουργούν συνθήκες άμεσων και έμμεσων διακρίσεων.

Όπως σημειώνουν μάλιστα, οι Αρτινοπούλου-Παπαθεοδώρου, το πεδίο εφαρμογής των οδηγιών αυτών και πρωτίστως της πρώτης εστιάζει στις διακρίσεις λόγω κοινωνικού φύλου, δηλαδή στη σεξουαλική παρενόχληση, ωστόσο αποδίδει έμφαση και στην παρενόχληση εν γένει ως κατάσταση, κατά την εξέλιξη της οποίας

α) η συμπεριφορά αυτή είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική για το άτομο που την υφίσταται

β) η απόρριψη ή η υποταγή ενός ατόμου σε μια τέτοια συμπεριφορά εργοδοτών ή εργαζομένων (περιλαμβανόμενων των ιεραρχικά ανωτέρων ή ομοιοβάθμων) χρησιμοποιείται, κατά τρόπο συγκεκριμένο ή μη, ως βάση για λήψη απόφασης που έχει επίπτωση στην πρόσβαση του ατόμου σε επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση, σε συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, σε θέματα μισθοδοσίας ή άλλες αποφάσεις σχετιζόμενες με την απασχόληση ή/και

γ) η συμπεριφορά αυτή δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για το άτομο που την υφίσταται.

εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά, η οποία προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον κατά την πρόσβαση στην απασχόληση ή στον χώρο εργασίας.

Στη συνέχεια, δίνεται ένας νέος ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης, σαφώς πιο συστατικός σε σχέση με τον προηγούμενο, που είναι ο εξής: ***οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη συμπεριφορά, λεκτική, μη λεκτική ή σωματική, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.***

Ο συγκεκριμένος ορισμός είναι αυτός που έχει υιοθετηθεί και από το ελληνικό ποινικό δίκαιο.

Σε συνέχεια αυτής της εξελικτικής πορείας, η **Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου της Ευρώπης** (Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ, L373 της 21-12-2004), προχώρησε ένα βήμα παραπέρα, επεκτείνοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης και στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Επίσης απαγόρευσε τη (σεξουαλική ή μη) παρενόχληση και σε τομείς εκτός της εργασίας ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Τέλος, τόνισε την υποχρέωση των κρατών-μελών όχι μόνο να απαγορεύσουν θεσμικά τέτοιου είδους συμπεριφορές, αλλά επιπλέον να εφαρμόσουν αποτελεσματικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

«Στο Ευρωπαϊκό δίκαιο η παρενόχληση, είτε με την γενική της έννοια είτε τη σεξουαλική, εκλαμβάνεται ως συμπεριφορά άμεσης ή έμμεσης διάκρισης αναφορικά με την ίση μεταχείριση, γεγονός που συντελεί στην υποβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος έχοντας τα εξής χαρακτηριστικά: 1. Είναι ανεπιθύμητη, 2. Προσβάλλει την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και 3. Μειώνει το κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας» (Ντότσικα 2005:85).

Όσον αφορά τις διάφορες εκθέσεις και τις εκάστοτε μελέτες, όπως έχουμε προαναφέρει τα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα επιχειρούν να αναδείξουν το ζήτημα της παρενόχλησης και κατ' επέκταση να ευαισθητοποιήσουν τα κράτη μέλη τους.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι τον Αύγουστο του 2001 η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέταξε σχετική έκθεση που φέρει τον τίτλο «bullying at work», στην οποία γίνεται λόγος για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας μέσα από μια προσπάθεια να ορισθεί και να περιγραφεί το εν λόγω φαινόμενο, να επισημανθούν οι αιτίες και οι συνέπειες του, αλλά και να καταγραφεί το σχετικό με αυτή ρυθμιστικό πλαίσιο στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επίσης γίνεται αναφορά, σε κάποιες προτάσεις για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, διαμέσου των δομών της εκπαίδευσης, των εργαζομένων, των συνδικαλιστών, την επιλογή ενός προσώπου κοινής αποδοχής στο χώρο εργασίας στο οποίο θα απευθύνονται οι παρενοχλούμενοι, κλπ.

Στις 8/11/2007 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοινώνει την ευρωπαϊκή/ο συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία, η οποία υπεγράφη μεταξύ των διακλαδικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατόπιν διαβούλευσης της Επιτροπής με αυτούς. Στην συγκεκριμένη συμφωνία **καταδικάζονται άπαντες** όλες οι μορφές παρενόχλησης και επιβεβαιώνεται το **καθήκον του εργοδότη** για προστασία των εργαζομένων του από αυτές. Επιπρόσθετα ζητείται από τις εταιρείες να είναι αμείλικτες σε τέτοιου είδους φαινόμενα, καθώς και να υιοθετήσουν μια σειρά διαδικασιών αντιμετώπισης και πάταξης του εν λόγω φαινομένου.

Όπως έχει διατυπωθεί νωρίτερα στην παρούσα εργασία, στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η αντιμετώπιση του ζητήματος της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει ξεκινήσει να εμπεδώνεται σε νόμους από τη δεκαετία του 90. Αξίζει όμως μια σύντομη και πιο εμπειρισταωμένη αναφορά στις νομικές προσπάθειες που κατέβαλαν ειδικά κάποια κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η **Σουηδία** ήταν η πρώτη χώρα που προχώρησε σε νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με το ζήτημα της παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα εισήγαγε δυο διατάξεις κατά το έτος 1993, την 1) *Περί Κινδύνων Στον Εργασιακό Χώρο* και την 2) *Περί Θυματοποίησης στην Εργασία*, στην βάση των ερευνών του Leymann.

Και στις δυο διατάξεις γίνεται όσο το δυνατόν πιο ξεκάθαρη η απαίτηση προς τους εργοδότες να σχεδιάζουν και να οργανώνουν την εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε να προλαμβάνεται και να αποφεύγεται η εμφάνιση του υπό διερεύνηση φαινομένου.

Στην **Ολλανδία** από την άλλη, θεσπίστηκε η διάταξη *Περί Εργασιακών Συνθηκών* το 1994, όπου οι εργοδότες καλούνται να προστατεύουν τους υπαλλήλους τους από την παρενόχληση και την οποιαδήποτε μορφή της.

Στη **Γαλλία**, μόλις το 2002 ομολογουμένως, κάπως αργοπορημένα σε σχέση με τα προαναφερόμενα κράτη-μέλη, θεσπίστηκε ο νόμος *Περί Κοινωνικού Εκσυγχρονισμού* (Loi 2002-73 du 17 Janvier 2002), ο οποίος εισήγαγε νέες ρυθμίσεις σχετικά με την σεξουαλική και ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον, στον Ποινικό και Αστικό Κώδικα.

Στον συγκεκριμένο νόμο προσδιορίζεται η έννοια της ηθικής παρενόχλησης καθώς και οι υποχρεώσεις του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση του υπο

διερεύνηση φαινομένου, ενώ τέλος δίδεται η δυνατότητα στο θύμα καταφυγής σε εξωτερικό διαμεσολαβητή.

Στο **Βέλγιο** παρεμφερής ήταν ο νόμος (Loi du 11 Juin 2002) όπου καθορίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη σε σχέση με την πρόληψη των κινδύνων παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Στη **Φιλανδία**, το 2002 έχουμε τον πρώτο νόμο που ψηφίστηκε στη χώρα αυτή για τέτοιου φύσεως προβλήματα, πιο συγκεκριμένα το κοινοβούλιο ψήφισε έναν νόμο Περί της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, στον οποίο περιλαμβάνονται η σωματική, η ψυχολογική βία, η σεξουαλική παρενόχληση, κα.

Τέλος, όσον αφορά τις **Αγγλοσαξονικές χώρες**, όπως η Ιρλανδία και η Μ. Βρετανία, διαπιστώνουμε ότι το ζήτημα της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δεν έχει τύχει ξεχωριστής νομικής ρύθμισης και αντιμετώπισης, αλλά αντιθέτως στηρίζεται στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο στη βάση συναφών με αυτή διατάξεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 Ο μεθοδολογικός σχεδιασμός της έρευνας

Κεντρικός και βασικός στόχος της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση, η ανάλυση και η επεξεργασία του κοινωνικού προβλήματος της παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα, όπως αυτό εμφανίζεται μέσα από τις συνθήκες εργασίας που λαμβάνουν χώρα σε περίοδο κρίσης στον συγκριμένο χώρο.

Με άλλα λόγια ο ερευνητικός σκοπός επικεντρώθηκε στο να γίνει κατανοητό το πώς βλέπει και βιώνει το υπό εξέταση φαινόμενο το υποκείμενο της έρευνας, να ξεδιπλώσει το νόημα των εμπειριών του και να εξαγάγει τη βιωμένη εμπειρία του σε επιστημονικές ερμηνείες (Φίλιας, 1996).

Όπως πιθανότατα να έγινε αντιληπτό από όσα διατυπώθηκαν σε προηγούμενες ενότητες, η έννοια της παρενόχλησης «ανθεί» σε πολλούς χώρους εργασίας, διευθύνσεις, τμήματα, κ.α. Οι εν λόγω χώροι διακρίνονται από τον υψηλό βαθμό πολυπλοκότητας, γραφειοκρατικής οργάνωσης¹³ (ίσως το χαρακτηριστικότερο γνώρισμα της εργασιακής δομής και συγκρότησης του δημοσίου τομέα), καθώς και από έντονα ιεραρχημένες κοινωνικές σχέσεις.

Όσον αφορά το σχεδιασμό της έρευνας, αυτός διήλθε μέσα από τέσσερα στάδια:

1. **Πρόσβαση στο πεδίο της έρευνας:** Στην παρούσα έρευνα η έννοια του πεδίου έχει να κάνει εξολοκλήρου με ένα κοινωνικό φαινόμενο και πρόβλημα στον έντονα ιεραρχημένο χώρο εργασίας του δημοσίου τομέα και όχι με ένα συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο. Κατά συνέπεια η επαφή του ερευνητή με τους πληροφορητές ξεκίνησε τόσο από το δίκτυο εργαζομένων της τότε εργασίας του που ήταν κοντινό και άμεσο προς αυτόν, όσο και από την περιοχή της γενέτειρας του, όπου διατηρούσε μια σειρά γνωριμιών. Η διαδικασία αυτή συνεχίστηκε με τη μέθοδο των κατ' ακολουθία γνωριμιών.

¹³ Η γραφειοκρατία θεωρήθηκε η καταλληλότερη μορφή οργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών, αφενός γιατί ενδείκνυται για ογκώδεις οργανώσεις με μια πληθώρα επαναλαμβανόμενων και ομοιόμορφων εργασιών, αφετέρου διότι εξασφαλίζει σταθερότητα, προβλεψιμότητα, ασφάλεια. Λόγω της πυραμοειδούς μορφή της, η γραφειοκρατία εμφανίζεται ως μονολιθική οργάνωση, που χαρακτηρίζεται από ολοκληρωτική συγκέντρωση της εξουσίας λήψης αποφάσεων στην κορυφή. Λεονάρδου Τ-Ε.Σ.Δ.Δ-ΙΕ Εκπαιδευτική Σειρά, Η συμβολή της ηγετικής συμπεριφοράς στην αλλαγή οργανωσιακής κουλτούρας, 2011

Αρχικά το ενδιαφέρον του ερευνητή για τη διενέργεια της παρούσας έρευνας ενεργοποιήθηκε ύστερα από μια σειρά «φιλικών-καθημερινών» συζητήσεων με κάποιους συναδέλφους του για τις εργασιακές σχέσεις που επικρατούν σήμερα στο δημόσιο τομέα. Η θεματολογία των συζητήσεων των συνομιλητών επικεντρώνονταν κυρίως στο τι συνέβαινε στο παρελθόν, καθώς και το κατά ποσό επηρεάζει τη διαμόρφωση των παραπάνω η κρίση που έχει κάνει αισθητή την παρουσία της στην ζωή και την καθημερινότητα ολόκληρης της Ελληνικής κοινωνίας, με τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα να είναι ένα σημαντικό κομμάτι της κοινωνίας που «βάλλεται» ιδιαίτερα, αν όχι «βάνουσα». Το ενδιαφέρον αυτό ενισχύθηκε και εξαιτίας κάποιων προσωπικών βιωμάτων παρενόχλησης, κατά το παρελθόν, του ίδιου του ερευνητή στο χώρο εργασίας ενός δημόσιου οργανισμού.

Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι καταβλήθηκε προσπάθεια από μεριάς του οι πληροφορητές να προέρχονται από όσο το δυνατόν περισσότερες βαθμίδες, όσο το δυνατόν περισσότερων διαφορετικών διευθύνσεων-τμημάτων και δημόσιων οργανισμών.

- 2. Ποιοτική μέθοδος:** Η ποιοτική μέθοδος επιλέχθηκε για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, καθότι αποτελεί πεποιθήση του ερευνητή ότι η συγκεκριμένη μέθοδος είναι η πιο ενδεδειγμένη για τη μελέτη σε βάθος του φαινομένου της παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα, την αποτύπωση και αποκρυστάλλωση των πεποιθήσεων, όπως και την καταγραφή ενδεχόμενων προτάσεων πρόληψης τόσο από μέρους των εργαζομένων (προϊστάμενων και υφιστάμενων), όσο και των συνδικαλιστικών τους οργάνων. Σύμφωνα μάλιστα με την Mason (2003) ο συγκεκριμένος τύπος έρευνας επιδιώκει την παραγωγή σφαιρικής αντίληψης επί τη βάση πλαισίων και λεπτομερών στοιχείων, όπως αυτά εμφανίζονται στο φυσικό κοινωνικό τους πλαίσιο.

Στην συγκεκριμένη έρευνα ο αριθμός των πληροφορητών που αποδέχθηκε να συμμετάσχει στη διαδικασία των συνεντεύξεων και από τις οποίες αντλήθηκαν τα δεδομένα ήταν δώδεκα.

Πιο συγκεκριμένα οι πληροφορητές που προθυμοποιήθηκαν να δώσουν συνέντευξη ήταν πέντε υπάλληλοι, άνδρες (τέσσερεις) και γυναίκες (μία), πέντε προϊστάμενοι, άνδρες (δύο) και γυναίκες (τρεις), καθώς και δυο άνδρες συνδικαλιστές. Οι εμπλεκόμενοι εργαζόνταν ως «απλοί» υπάλληλοι ή κατείχαν θέση προϊσταμένου σε διάφορες υπηρεσίες και διευθύνσεις του δημοσίου τομέα (Δημόσιο νοσοκομείο, Υγειονομική Περιφέρεια, Αιρετή Περιφέρεια, Δήμους, κλπ).

Ο ερευνητής αντιμετώπισε αρκετές δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβαση στους πληροφορητές. Καταβλήθηκε αρκετός χρόνος και κόπος από μέρους του στην ανεύρεση των προαναφερόμενων, αλλά και αρκετή προσπάθεια για να πειστούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία της συνέντευξης.

Κυρίως τα μεγαλύτερα προβλήματα τα αντιμετώπισε με τα υψηλόβαθμα στελέχη, αλλά και τους συνδικαλιστές. Για τους μεν πρώτους οι προσπάθειες ανεύρεσης τους στάθηκαν πολλές φορές άκαρπες (λόγω του μη συγκεκριμένου ωραρίου εργασίας τους, των αυξημένων υποχρεώσεών τους, την έλλειψη επιθυμίας τους να μιλήσουν ανοικτά για το υπό διερεύνηση θέμα και την καχυποψία τους αναφορικά με την χρήση ή αξιοποίηση των ευρημάτων), για τους δε δεύτερους λόγω της υφιστάμενης κατάστασης στον δημόσιο τομέα και των συχνών απεργιακών κινητοποιήσεων απαιτήθηκε ακόμα περισσότερος χρόνος από τους πρώτους, πολλές ακυρώσεις των προκαθορισμένων ραντεβού, προβλήματα της τελευταίας στιγμής, κλπ. Για τους προαναφερόμενους λόγους οφείλουμε να επισημάνουμε ότι η συγκεκριμένη ομάδα (συνδικαλιστές) υποαντιπροσωπεύεται ως κατηγορία στην παρούσα μελέτη.

- 3. Στο τρίτο και τέταρτο στάδιο έλαβε χώρα η διεξαγωγή της έρευνας και η ανάλυση των δεδομένων:** Η συγκεκριμένη ποιοτική έρευνα έλαβε χώρα μέσω της διεξαγωγής ατομικών συνεντεύξεων. Η συνέντευξη ως μέσο συλλογής υλικού έρευνας, θεωρείται ότι προσφέρει πληροφορίες υψηλότερης ποιότητας με μικρότερο βαθμό στατιστικής μεροληψίας από άλλες μεθόδους που υπάρχουν στη διάθεση των κοινωνικών επιστημόνων (Howard and Sharp, 2001).

Πιο συγκεκριμένα η προτίμηση της συγκεκριμένης μεθόδου έγκειται στο γεγονός ότι σκοπός της έρευνας αποτέλεσε η μελέτη όλων των εμπλεκόμενων για το φαινόμενο της παρενόχλησης, οι εκάστοτε πεποιθήσεις περί ορισμού της έννοιας παρενόχλησης, η σκιαγράφηση του προφίλ θυτών και θυμάτων, αλλά και η ανάδειξη κάποιων μέτρων-σχεδίων-προτάσεων για την πρόληψη και αντιμετώπιση του εν λόγω φαινομένου.

Έχοντας λοιπόν κατά νου ότι η συνέντευξη επί της ουσίας δεν είναι τίποτε άλλο παρά ένα είδος ανάλυσης με συγκεκριμένο σκοπό, μέσα σε περιορισμένο χρόνο ή μέσα από περιορισμένες πηγές, όπου ο ένας από τους συνομιλητές καλείται να «αντλήσει» πληροφορίες ή να εκλάβει κάποια χρήσιμα συμπεράσματα, θεωρήσαμε τη χρήση της συγκεκριμένης μεθόδου ως την πιο ενδεδειγμένη, εξαιτίας και του γεγονότος, ότι το φαινόμενο το οποίο μελετάται, ενέχει αρκετά στοιχεία υποκειμενικότητας και σχετικότητας, και ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται από τον

θύτη ή βιώνεται από το θύμα σχετίζεται με συγκεκριμένους παράγοντες (Lankin, 1994).

Στην περίπτωση μας η συνέντευξη που ακολουθήσαμε με τον/την κάθε συνεντευξιαζόμενο/η ήταν η ημιδομημένη συνέντευξη, καθώς ο βαθμός που αυτή δομείται διαφέρει από περίπτωση σε περίπτωση.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στη βάση ανοικτών ερωτήσεων με σκοπό οι πληροφορητές να αναπτύξουν ελεύθερα τις απόψεις τους. Παράλληλα οργανώθηκαν γύρω από έναν οδηγό συνέντευξης που πλαισίωνε τη διερεύνηση των κεντρικών αξόνων της μελέτης και στους οποίους θα αναφερθούμε διεξοδικότερα στη συνέχεια.

Άλλο σημείο που χρήζει αναφοράς, είναι, ότι κατόπιν συνεννόησης με τους πληροφορητές επιλέχθηκε η συνέντευξη να μην δοθεί ούτε στο γραφείο του ερευνητή, ούτε σε χώρο του πληροφορητή (π,χ σπίτι του). Οι άνθρωποι που συμφωνούν να δώσουν μια συνέντευξη αξίζουν κάποια διακριτικότητα, γι αυτόν τον λόγο προτιμήθηκε ένας δημόσιος χώρος (μια μη πολυσύχναστη καφετέρια), μπορούμε να ισχυριστούμε «συναισθηματικά ουδέτερος» και για τους δυο, ο οποίος εξασφάλιζε την όσο το δυνατόν πιο εύρυθμη διεξαγωγή και ροή της συνέντευξης.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης πρόσωπο με πρόσωπο με την/τον κάθε ερωτώμενη/ο, ο συνεντευκτής προσπάθησε εκτός των άλλων να είναι ευγενής, καθησυχαστικός και συνάμα ενθαρρυντικός απέναντι στις/στους ερωτώμενες/ερωτώμενους, αφού η συνομιλία τους με κάποιον άγνωστο κι ο φόβος τους ότι αυτά που εκμυστηρεύονται, υπάρχει πιθανότητα να γνωστοποιηθούν, ήταν φυσικό επακόλουθο ότι θα τις/τους «συγκρατούσε» στην κατάθεση της δικιάς τους αλήθειας.

Για τους παραπάνω λόγους ο ερευνητής φρόντισε να ξεκαθαρίσει από την αρχή στις/στους ερωτώμενες/ους το αντικείμενο που στοχεύει η συγκεκριμένη εργασία, να τους τονίσει το ότι διατυπωθεί από μέρους τους θα παραμείνει ανώνυμο, διότι η οποιαδήποτε αναφορά στις απόψεις τους θα γίνει με την χρησιμοποίηση ψευδωνύμων και όχι με βάση τα πραγματικά στοιχεία που αναγράφονται στην ταυτότητά τους, να τις/τους διαφωτίσει για το τι ακριβώς περιμένει από αυτές/αυτούς, επισημαίνοντας τους το ειδικό βάρος της συμμετοχής τους στην ανάδειξη ενός τέτοιου ζητήματος το οποίο απασχολεί και άλλους εργαζομένους σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα καθώς και να είναι συντονισμένος στη γλώσσα του σώματος αυτών, έτσι ώστε να είναι σε θέση να αντιλαμβάνεται την κάθε μορφή συμπεριφοράς και να καταλαβαίνει αν ο/η

ερωτώμενος/η πλήττει, κουράστηκε, θύμωσε, εκνευρίστηκε, αναστατώθηκε ή βρέθηκε σε αμηχανία (Φίλιας, 1996).

Εκτός των άλλων ο ερευνητής δια μέσου της μεθόδου αυτής προσπάθησε να ανιχνεύσει ιδέες, αντιδράσεις, προκαταλήψεις, κίνητρα, συναισθήματα, κλπ, των συνεντευξιαζόμενων που δεν μπορούν να αποτυπωθούν, να αναδειχτούν και να αξιοποιηθούν για παράδειγμα με τη χρήση κάποιου ερωτηματολογίου.

Οι βασικοί άξονες, καθώς και οι ερωτήσεις που διατυπώθηκαν ανιχνεύτηκαν μέσω της ανασκόπησης και διερεύνησης της υπάρχουσας σχετικής βιβλιογραφίας-αρθρογραφίας.

Αναλυτικότερα, όπως αναφερθήκαμε και σε προηγούμενη ενότητα της παρούσας μελέτης για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού επιχειρήθηκε να εξετασθούν από τον ερευνητή οι εξής θεματικοί άξονες:

- ✓ **Η ταυτότητα των πληροφορητών.** Οι ερωτήσεις στον άξονα αυτό αφορούσαν προσωπικά στοιχεία, το μορφωτικό βάθος, τις σπουδές, και την εργασιακή εμπειρία κυρίως στον δημόσιο τομέα. Ο άξονας αυτός που ήταν και ο εισαγωγικός κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων συνετέλεσε σημαντικά στο «σπάσιμο του πάγου» και τη δημιουργία ενός θετικού κλίματος.
- ✓ **Ο δεύτερος άξονας «οριοθέτηση του προβλήματος»** περιλάμβανε το πώς οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι οριοθετούν κι αντιλαμβάνονται το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία τους, στην εκάστοτε υπηρεσία του δημόσιου τομέα. Ουσιαστικά οι ίδιοι οι ερωτώμενοι καλούνταν να οριοθετήσουν την έννοια της παρενόχλησης, να την ορίσουν και να την αναδείξουν μέσω προσωπικών βιωμάτων, των συναδέλφων τους ή γενικότερα με βάση τις παρατηρήσεις τους στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα στον συγκεκριμένο άξονα ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να οριοθετήσουν τις συνέπειες της παρενόχλησης για εκείνον που παρενοχλεί, που παρενοχλείται, αλλά και τελικά για τον ίδιο τον εργασιακό χώρο, στην προκειμένη περίπτωση για τους δημόσιους οργανισμούς.
- ✓ **Ο τρίτος άξονας περιλάμβανε «τη διαπίστωση του προβλήματος»** το πώς δηλαδή οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με βάση την εκάστοτε ιδιότητά τους και τις προσωπικές τους εμπειρίες αξιολογούν την παρενόχληση ως πρόβλημα. Το αν έχουν υποστεί οι ίδιοι ή συνάδελφοι τους οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, το αν η τελευταία αφορά τα δυο φύλα, κλπ. Τέλος τους ζητήθηκε να ονοματίσουν τους παράγοντες που κατά την άποψη τους συντελούν στην εμφάνιση και διατήρηση της παρενόχλησης στους δημόσιους οργανισμούς.

- ✓ **Ο τέταρτος άξονας περιλάμβανε τον όρο κρίση**, ίσως την πιο «χλιοειπωμένη» λέξη τα τελευταία χρόνια στην Ελληνική κοινωνία. Στον άξονα αυτό επιχειρείται να διερευνηθεί το κατά πόσο έχει επηρεάσει η παράμετρος κρίση και ότι αυτή συνεπάγεται τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους και το μέλλον τους στον εργασιακό τους βίο. Επιπρόσθετα γίνεται προσπάθεια «άντλησης» των απόψεων των εργαζομένων για τους όρους κινητικότητα, διαθεσιμότητα, εφεδρεία, κλπ.
- ✓ **Στον πέμπτο άξονα της «πρόληψης»** επιχειρήθηκε μια προσπάθεια καταγραφής των απόψεων των εργαζομένων διερευνώντας το πώς οι ίδιοι μπορούσαν ενδεχομένως να συμβάλλουν στην πρόληψη του εν λόγω φαινομένου. Επιπρόσθετα, ζητήθηκε και μελετήθηκε η θέση τους σχετικά με το κατά πόσο μια σχετική εκπαίδευση-κατάρτιση μπορεί να επιδράσει θετικά στην μείωση ή αν είναι δυνατόν στην εκμηδένιση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- ✓ **Τέλος στον έκτο άξονα, αυτόν της «αντιμετώπισης»** μελετήθηκαν τα μέτρα που θα λάμβαναν οι προϊστάμενοι από τη θέση ευθύνη τους ή οι υπάλληλοι αν είχαν αυτή τη δυνατότητα, καθώς και το αν θα αποσιωπούσαν τέτοιου είδους περιστατικά, την έκταση που θα του έδιναν, αν θα το επίλυαν σε προσωπικό επίπεδο, κλπ.

Μέσα από την μελέτη των παραπάνω αξόνων κατεβλήθη κάθε δυνατή προσπάθεια για την διερεύνηση των απόψεων και πεποιθήσεων των εργαζομένων, των προϊσταμένων τους, καθώς και των συνδικαλιστικών οργάνων των εργαζομένων του δημοσίου τομέα για την περίπτωση της παρενόχλησης σε μια χρονική περίοδο που ολόκληρη η Ελληνική κοινωνία και ιδιαίτερα οι δημόσιοι υπάλληλοι «δοκιμάζονται» από τον παράγοντα κρίση.

Στο σημείο αυτό, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι για την τελική διατύπωση των ερωτήσεων προηγήθηκε μια ανιχνευτική έρευνα (pilot study), σε μικρό δείγμα δυο εργαζομένων και ενός προϊσταμένου, ώστε να διαπιστώσει ο ερευνητής την καταλληλότητα ή την αστοχία κάποιων ερωτήσεων της συνέντευξης και να αποφευχθούν στο μέτρο του δυνατού κάποιες δυσκολίες που πιθανόν να προέκυπταν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας.

Κατά τη διάρκεια της προαναφερθείσας διαδικασίας αναδείχτηκαν θέματα που ήταν σημαντικά για τους ερωτώμενους και τα οποία φάνηκε να τους απασχολούν και να τους προβληματίζουν ιδιαίτερα. Παράλληλα στα σημεία όπου παρατηρήθηκαν ελλείψεις στο πεδίο της έρευνας ή παρανοήσεις στη διατύπωση των ερωτήσεων, έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις, με αποτέλεσμα κάποιες ερωτήσεις πριν την τελική τους μορφή να δοκιμαστούν και να επαναδιατυπωθούν.

Τέλος, όσον αφορά τη δειγματοληψία της συγκεκριμένης εργασίας, οι πληροφορητές που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκαν με δυο τρόπους:

- 1. Με βολική δειγματοληψία ή γνωστή και ως δειγματοληψία ευκολίας ή ευχέρειας (convenience sampling), όπου τα δείγματα σχηματίζονται με βάση την ευκολία και τη διαθεσιμότητα των μελών που την αποτελούν.**
- 2. Με δειγματοληψία χιονοστιβάδας (snowball sampling), κατά την οποία εντοπίζονται κάποια αρχικά άτομα που υποδεικνύουν κάποια άλλα και αυτά άλλα, κλπ (Cohen and Manion, 1994, Ζαφειροπουλος, 2005).**

Πιο συγκεκριμένα εφαρμόστηκε δειγματοληψία ευκολίας ή ευχέρειας καθώς: Πρώτον οι πληροφορητές προέρχονταν από διάφορες δημόσιες υπηρεσίες δυο αστικών περιοχών της Πελοποννήσου και της Αττικής, στις οποίες περιοχές ο ερευνητής γνώριζε κάποιους ανθρώπους που μπορούσαν να τον φέρουν σε επαφή με εργαζομένους (υφιστάμενους και προϊστάμενους). Δεύτερον τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν αυτά που ήταν διαθέσιμα ως προς το να συμμετάσχουν, σε μια εποχή που οι εργασιακές δραστηριότητες των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα δεν τους αφήνουν πολλά περιθώρια ελεύθερου χρόνου.

Δειγματοληψία χιονοστιβάδας εφαρμόστηκε με τον εντοπισμό υπαλλήλων, προϊσταμένων, συνδικαλιστών, που με τη σειρά τους υπέδειξαν άλλους υπαλλήλους, προϊσταμένους, συνδικαλιστές, κ.ο.κ.

5.2 Επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων της έρευνας

Οι συνεντεύξεις της παρούσας έρευνας μελετήθηκαν με την τεχνική της ανάλυσης περιεχομένου (content analysis), η οποία είναι μια μέθοδος δευτερογενούς ανάλυσης ποιοτικού υλικού. Η τεχνική αυτή, θεωρείται από τις πιο αξιόλογες ερευνητικές τεχνικές στις ανθρωπιστικές επιστήμες, παιδαγωγική, ψυχολογία, λογοτεχνία, γλωσσολογία, ψυχιατρική, κλπ (Krippendorff, 1980).

Στην ανάλυση περιεχομένου ακολουθούνται κάποια στάδια, γεγονός το οποίο συνέβη και στην συγκεκριμένη εργασία. Ειδικότερα:

Το πρώτο στάδιο περιλάμβανε μια αρχική θεωρητική επεξεργασία και μια αποσαφήνιση του φαινομένου της παρενόχλησης, καθώς και των κάτωθι ερευνητικών ερωτημάτων:

- Το πώς οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι οριοθετούν το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία τους στην εκάστοτε υπηρεσία του δημόσιου τομέα.
- Το πώς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με βάση την εκάστοτε ιδιότητά τους αξιολογούν την παρενόχληση ως πρόβλημα.
- Το κατά πόσο έχει επηρεάσει η παράμετρος κρίση και ότι αυτή συνεπάγεται τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους και το μέλλον τους στον εργασιακό τους βίο.
- Να καταγράψει τις αντιδράσεις τους σε επίπεδο πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, διερευνώντας το πώς οι ίδιοι μιλούν για αυτό, μέσα από την ποιοτική μέθοδο των συνεντεύξεων, με βάση την εκάστοτε ιδιότητά τους (υπάλληλοι, προϊστάμενοι, συνδικαλιστές).

Συνήθως το «στάδιο» αυτό διατρέχει ολόκληρη την ερευνητική διαδικασία, ενώ ανασχηματίζεται και μετασχηματίζεται καθώς συλλέγονται τα δεδομένα και προχωρά η ταξινόμηση, η καταγραφή και η ανάλυση τους.

Το δεύτερο στάδιο περιλάμβανε τον ακριβή καθορισμό των πηγών του ποιοτικού υλικού, που ήταν οι δώδεκα πληροφορητές (υπάλληλοι-προϊστάμενοι-συνδικαλιστές).

Το τρίτο στάδιο αφορούσε τον προσδιορισμό της μονάδας καταγραφής και ανάλυσης (Κυριαζή 1999), δηλαδή των τμημάτων, ή ολόκληρων των κειμένων των συνεντεύξεων που απομαγνητοφωνήθηκαν και που παρουσίαζαν ερευνητικό ενδιαφέρον κατά την άποψη του ερευνητή.

Το τέταρτο στάδιο αφορούσε στην συστηματοποίηση των εννοιολογικών κατηγοριών στις οποίες κατατάσσονται τα ποιοτικά δεδομένα και στις οποίες βασίζεται ουσιαστικά η ανάλυση περιεχομένου.

Το πέμπτο στάδιο, άμεσα αλληλένδετο και πολλές φορές ταυτόχρονο με το προηγούμενο, είναι αυτό της κωδικοποίησης του υλικού εντός κάθε κατηγορίας και μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών (Ιωσηφίδης,2008).

Η διαμόρφωση των εν λόγω κατηγοριών δημιουργήθηκε με βάση τους στόχους και τα ερευνητικά μας ερωτήματα. Στη συνέχεια και με την πάροδο του χρόνου οι κατηγορίες διαμορφώθηκαν με βάση τα δεδομένα που συγκεντρώσαμε. Κατόπιν πραγματοποιήθηκε εκ νέου κωδικοποίηση των δεδομένων των νέων κατηγοριών.

Εφαρμόζοντας την ανάλυση περιεχομένου, ο ερευνητής, μπόρεσε να λάβει χρήσιμες πληροφορίες για τις τάσεις που επικρατούν στους χώρους εργασίας των δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων, τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων πλευρών (υπάλληλων, προϊσταμένων, συνδικαλιστών), ιδέες για την αντιμετώπιση του συγκεκριμένου φαινομένου, τις προκαταλήψεις που κυριαρχούν στον εν λόγω χώρο, συμπεριφορές, ηθικές και άλλοτε ανήθικες που εκδηλώνονται στις δημόσιες υπηρεσίες, επιχείρησε να συγκρίνει τους τρόπους παρουσίασης των πληροφοριών από τους πληροφορητές, να αναδειξεί τα επιχειρήματα που τέθηκαν από τους προαναφερόμενους, τις αλληλεπιδράσεις κατά την επικοινωνία, κλπ, προσπαθώντας να εξάγει όσο το δυνατόν πιο έγκυρα, αξιόπιστα και αντικειμενικά αποτελέσματα.

Είναι κοινά αποδεκτό ότι η σωστή χρησιμοποίηση της ανάλυσης περιεχομένου από μέρος του ερευνητή μπορεί να του αποφέρει σημαντικά ποιοτικά δεδομένα, τόσο ως προς την ανάλυση, όσο και ως προς την εξαγωγή εποικοδομητικών συμπερασμάτων.

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί ότι η ανάλυση στην παρούσα εργασία αφορά γενικότερα την οργανωτική κουλτούρα και την εργασιακή οργάνωση σε δημόσιους οργανισμούς. Συνεπώς η κατηγοριοποίηση που ακολουθήθηκε σχετίζεται με πτυχές του φαινομένου ως μέρος αυτών των δυο διαστάσεων και όχι με μια σειρά ανεπιθύμητων συμπεριφορών που ενδεχομένως συνοδεύουν την εκδήλωση του συγκεκριμένου φαινομένου.

5.3 Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Η συνέντευξη όπως σημειώνει ο Ιωσηφίδης (2003) αποτελεί ίσως την πιο διαδεδομένη μέθοδο άντλησης ποιοτικού υλικού και πληροφοριών στις κοινωνικές επιστήμες. Η συνέντευξη ως ερευνητικό εργαλείο παίρνει πολλές μορφές, ενώ στην ποιοτική κοινωνική έρευνα η μέθοδος που χρησιμοποιείται ευρέως είναι **η συνέντευξη σε βάθος (in depth interview)**.

Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχθηκε και στην παρούσα εργασία με βασικό σκοπό τη συλλογή όσο το δυνατόν πλουσιότερων πληροφοριών, για τις εμπειρίες, τις απόψεις, τις στάσεις και τις αναπαραστάσεις των συμμετεχόντων.

Από πλευράς ερευνητή κατεβλήθη κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να υιοθετήσει μια όσο το δυνατόν αμερόληπτη στάση, να μεταφέρει τις απόψεις κάθε ερωτώμενου/ης αυτούσιες, χωρίς προσωπικές παρεμβάσεις και να δώσει περαιτέρω έμφαση στο ανθρώπινο στοιχείο της συνέντευξης. Στην ουσία αυτό που επιχειρήθηκε από τον ερευνητή ήταν να μην κατευθύνει τους ερωτώμενους κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, να διατηρήσει τον αυτοέλεγχο και την αυτοκυριαρχία του, αποφεύγοντας να θέσει ερωτήσεις που να δίνουν έμφαση σε κάποιον παράγοντα ή στοιχείο.

Στην πράξη, ως χρήσιμο συμπέρασμα που αποκόμισε ο ερευνητής από την συγκεκριμένη διαδικασία είναι ότι η συνέντευξη επί της ουσίας δεν είναι τίποτε άλλο παρά ένα είδος ανάλυσης, συνομιλίας με συγκεκριμένο σκοπό, όπου κατά τη διάρκειά της αξιοποιεί μια βασική ανάγκη του ανθρώπου, που δεν είναι άλλη από την επικοινωνία. Η εν λόγω διαπίστωση καθιστά τη συνέντευξη ως μια από τις πολυτιμότερες μεθόδους έρευνας των κοινωνικών επιστημών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1 Παρουσίαση και ανάλυση των συνεντεύξεων της έρευνας

6.1.1 Η ταυτότητα των πληροφορητών

Στη συγκεκριμένη ενότητα και πριν αρχίσουμε να αναλύουμε διεξοδικά τους άξονες της έρευνας, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε κάποια στοιχεία που σκιαγραφούν το προφίλ των πληροφορητών (βλ Πίνακα 3, σελ158). Αξίζει να υπενθυμίσουμε ότι τα ονόματα των πληροφορητών δεν είναι αληθή, διότι ο ερευνητής επιλέγει να χρησιμοποιήσει ψευδώνυμα για λόγους δεοντολογίας και προστασίας αυτών.

Οι πληροφορητές που συμμετείχαν στην συγκεκριμένη έρευνα είναι άνδρες και γυναίκες που έχουν μέσο όρο ηλικίας τα σαράντα δύο έτη, βρίσκονται δηλαδή στην πιο ενεργή και παραγωγική τους ηλικία, είναι όλοι τελειόφοιτοι σχολών ΑΕΙ και ΤΕΙ, ενώ κάποιοι εξ' αυτών είναι και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι εξ' αυτών είναι έγγαμοι, γονείς κατά μέσο όρο δυο παιδιών και εργάζονται σε φορείς του δημόσιου τομέα για περίπου 13,1 έτη. Όσο για αυτούς που κατέχουν θέση ευθύνης το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί στη θέση αυτή ανέρχεται στα 3,7 έτη.

Στο σημείο αυτό, κρίνουμε σημαντικό να κάνουμε μια σύντομη αναφορά για τον/την κάθε ερωτώμενο/η.

Η Γιολάντα είναι 27 ετών, απόφοιτη της εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης και κάτοχος δυο μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Είναι άγαμη και εργάζεται στο δημόσιο τομέα από το 2008.

Ο Τάσος είναι 45 ετών, έγγαμος, πατέρας δυο ανήλικων παιδιών, τελειόφοιτος Παντείου Πανεπιστημίου και κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών από το εξωτερικό. Η άποψη που αποκόμισε ο ερευνητής μέσα από τη διαδικασία των συνεντεύξεων για τους δυο προαναφερθέντες, είναι ότι τόσο ο Τάσος, όσο και η Γιολάντα είναι δύο άριστα καταρτισμένα στελέχη του δημοσίου τομέα, με όρεξη να «προσφέρουν», τις γνώσεις και να μεταλαμπαδεύσουν τις ιδέες τους στην εργασία τους.

Όμως, οι συγκεκριμένοι υπάλληλοι, δυσκολεύονται να «αποδεχθούν», αλλά και να τους «αποδεχθεί» η ιεραρχική δομή του ελληνικού δημοσίου. Ίσως, οι δυσκολίες να είναι μεγαλύτερες για τον Τάσο, εξαιτίας τόσο των διαφορετικών του βιωμάτων από την εκπαίδευσή του στο εξωτερικό όσο ιδιαίτερας από την εκεί προϋπηρεσία του.

Από την άλλη, η Αλεξάνδρα, γεννήθηκε σε μια μικρή πόλη της επαρχίας, είναι 37 ετών, έγγαμη, μητέρα δυο ανήλικων παιδιών, τελειόφοιτη ΤΕΙ και με προϋπηρεσία έντεκα ετών στο δημόσιο τομέα. Η προαναφερθείς ακολούθησε τον σύζυγο της, που είναι και αυτός δημόσιος υπάλληλος στη γενέτειρα του, για να διαμείνει μόνιμα και να εργαστεί μαζί του συνυπηρετώντας.

Η Άννα 38 ετών, έγγαμη, πτυχιούχος ΑΕΙ και η σχετικά η πιο «φρέσκια» στον δημόσιο τομέα, με προϋπηρεσία 3,5 ετών, πηγαινοέρχεται καθημερινά από την Αθήνα σε μια κοντινή πόλη της επαρχίας, διανύοντας καθημερινά μια απόσταση σχεδόν διακοσίων χιλιομέτρων, ξοδεύοντας πολύ από τον πολύτιμο χρόνο της.

Τέλος, η Δήμητρα είναι 34 ετών, έγγαμη, μητέρα δυο ανήλικων παιδιών και τελειόφοιτη ΤΕΙ Κοινωνικής Εργασίας, η οποία μόλις ολοκλήρωσε τη μετάταξη της σε ένα δημόσιο οργανισμό της επαρχίας, ενώ, μέχρι πρόσφατα διένυε την αντίθετη διαδρομή από την Άννα. Στο σημείο αυτό, αξίζει να υπογραμμίσουμε ότι όλοι οι προαναφερθέντες υπάλληλοι έχουν διοριστεί στις εργασίες του, μέσω του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ).

Συνεχίζοντας την παρουσίαση των συνεντευξιζόμενων, θα επιχειρήσουμε να προβούμε σε μια «σύντομη γνωριμία» με τους προϊσταμένους των τμημάτων.

Πιο συγκεκριμένα, η Μαρία είναι 46 ετών, πτυχιούχος ΑΕΙ, προϊσταμένη ταμειακή υπηρεσίας με 15 χρόνια προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα, από τα οποία, τα δυο σε θέση ευθύνης. Είναι διαζευγμένη, μητέρα δυο ενήλικων παιδιών και στο παρελθόν έχει υποπέσει, κατά δήλωσή της, θύμα, τόσο σεξουαλικής, όσο και λεκτικής παρενόχλησης.

Θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης έχει υπάρξει και ο Κώστας 46 ετών, πτυχιούχος ΑΕΙ, πατέρας δυο παιδιών, με 15 χρόνια προϋπηρεσία σε δημόσιο οργανισμό, από τα οποία, τα τέσσερα σε θέση ευθύνης.

Επίσης, θύμα λεκτικής παρενόχλησης έχει υπάρξει η Αγγελική 40 ετών, πτυχιούχος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Παντείου Πανεπιστημίου, μητέρα τριών παιδιών, με δεκατέσσερα χρόνια προϋπηρεσίας, από τα οποία τα πέντε ως προϊσταμένη γενικής διεύθυνσης ενός οργανισμού.

Ο Στάθης από την άλλη είναι 37 ετών, τελειόφοιτος ΑΕΙ, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με δέκα χρόνια προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα, από τα οποία τα πέντε υπηρετώντας τα σε θέση ευθύνης, σε ένα τμήμα που προΐσταται του ίδιου του του εαυτού, αφού κατά δήλωση του είναι υπό στελέχωση.

Η τελευταία ερωτώμενη, η Αναστασία, προΐσταμένη κοινωνικής υπηρεσίας, ηλικίας 40 ετών, πτυχιούχος ΤΕΙ Κοινωνικής Εργασίας, μητέρα δυο ανηλίκων, με προϋπηρεσία σε δημόσιο οργανισμό 12-13 χρόνια περίπου, από τα οποία μόλις οχτώ μήνες υπηρετώντας σε θέση ευθύνης.

Πριν ολοκληρώσουμε τη σύντομη «γνωριμία μας» με τους συνεντευξιαζόμενους, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε και κάποια στοιχεία για τους συνδικαλιστές.

Ο Γιώργος, είναι 54 ετών, άγαμος, προϊστάμενος στο γραφείο κίνησης ενός μεγάλου δήμου της επαρχίας τα τελευταία έξι χρόνια. Έχει σπουδάσει εργοδηγός-μηχανολόγος, ενώ εργάζεται συνολικά 32 χρόνια στο δημόσιο.

Στο ερώτημα του ερευνητή πως προέκυψε τον ενδιαφέρον του για τον συνδικαλισμό, μας απάντησε ως εξής:

«Προέκυψε καταρχάς γιατί υπήρχε ενδιαφέρον για τους συναδέλφους, το σύνολο, τότε ήμασταν μια ομάδα, βέβαια ήμασταν λιγότεροι και κάποιοι άνθρωποι έπρεπε να ενδιαφέρονται πιο πολύ για τους υπόλοιπους. Δηλαδή να ενδιαφέρονται για τα δικαιώματά τους, για τις αυξήσεις τους, γιατί τα πράγματα ήταν πολύ διαφορετικά τότε από ότι τώρα».

Όσον αφορά την άποψη του, για τους συνδικαλιστές, ο Γιώργος τοποθετείται ως εξής:

«Υπάρχουν δυο κατηγορίες, αν μπορούσα να τους χαρακτηρίσω έτσι. Υπάρχει ο συνδικαλιστής που διεκδικεί και όντως τρέχει για πράγματα που πρέπει να κερδίζει και υπάρχει αυτός που ασχολείται με τον συνδικαλισμό για να παίρνει άδειες και να καλοπερνάει».

Συνεχίζοντας, δεν διστάζει να κάνει και την αυτοκριτική του λέγοντας

«Και να σου πω το πιο τρανταχτό, αν αυτή τη στιγμή κινδυνεύουν τα ταμεία, οι συντάξεις μας, μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχουν και οι συνδικαλιστές, διότι όταν έγινε η μετατροπή των χρημάτων σε δομημένα ομόλογα μέσω των συμβουλίων που διοικούσαν για τα χρήματα των ταμείων υπήρχαν και άνθρωποι που ήσαν συνδικαλιστές, δηλαδή από κάποιες υπηρεσίες μέλη της ΑΔΕΔΥ, που τους είχαν επιλέξει να μας εκπροσωπούν στα ταμεία, πράγμα που σημαίνει ότι δεν έκαναν σωστά τη δουλειά τους».

Τέλος δεν διστάζει να εκφράσει την απογοήτευση του για το «σινάφι του», εξηγώντας μας

«Εγώ είμαι απογοητευμένος από τους συνδικαλιστές γενικώς. Εγώ για παράδειγμα είμαι 20 χρόνια πρόεδρος και δεν έχω κάνει ποτέ χρήση συνδικαλιστικής άδειας, εν αντιθέσει με άλλους συναδέλφους που όχι μόνο εξαντλούσαν, αλλά επωφελούνταν την ιδιότητα του συνδικαλιστή».

Ο δεύτερος ερωτώμενος συνδικαλιστής είναι ο Ηλίας 49 ετών, έγγαμος, πτυχιούχος ΑΕΙ και κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Εργάζεται 27 χρόνια στο δημόσιο τομέα, τα τελευταία τρία χρόνια ως τμηματάρχης και αναπληρωτής διευθυντής στη διεύθυνση μεταφορών ενός μεγάλου δημόσιου οργανισμού, ενώ με το συνδικαλισμό ασχολείται τα τελευταία είκοσι συναπτά έτη.

Ασχολήθηκε με το συνδικαλισμό εξαιτίας του ενδιαφέροντός του για θέματα που άπτονται των εργαζομένων, ενώ στο ερώτημα του ερευνητή τι σημαίνει για τον ίδιο συνδικαλισμός, απαντά με τον εξής τρόπο,

«Εγώ θεωρώ ότι ο συνδικαλισμός, ο υγιής συνδικαλισμός είναι ένα όχημα το οποίο θα πρέπει να υπηρετείται από ανθρώπους που το έχουν και το θέλουνε. Το βασικότερο από όλα όμως είναι ότι μέσα από το συνδικαλισμό μπορεί να κατακτήσεις, ήδη έχουν κατακτηθεί πολλά, ειδικά αυτή την τριετία που υπάρχει η φοβερή κρίση, και άλλα προβλήματα, νομίζω ότι ο συνδικαλισμός είναι κάτι επίκαιρο, ασχέτως αν αυτή τη στιγμή η κοινωνία και ο κόσμος τον βλέπει τελείως διαφορετικά και θεωρεί ότι είναι ένα όχημα ανέλιξης στελεχών με άλλους στόχους. Νομίζω ότι ο υγιής συνδικαλισμός είναι αυτό που κάνει το παν για να προσφέρει στους εργαζόμενους και τα αιτήματά τους».

Στην πορεία της κουβέντας μας «ξεσπά» κι αυτός για το «σινάφι του» λέγοντας χαρακτηριστικά

«Να βγουν και να κάνουν την αυτοκριτική τους για όλα αυτά τα χρόνια. Να σταθούν δίπλα στον εργαζόμενο, μέχρι τώρα ήταν πάνω από τον εργαζόμενο. Τις συνδικαλιστικές καρέκλες τις αξιοποίησαν για να γίνουν βουλευτές και υπουργοί, το βλέπουμε με τους προέδρους της ΓΣΕ, της ΑΔΕΔΥ, ΟΤΟΕ, κλπ».

6.1.2 Η οριοθέτηση της έννοιας παρενόχλησης από τους ερωτώμενους

Στη συγκεκριμένη ενότητα, αποτυπώνεται η προσπάθεια του ερευνητή να αναδείξει πώς οριοθετείται η έννοια της παρενόχλησης από τους ερωτώμενους μέσα από τις απαντήσεις τους.

Για να πετύχει το σκοπό του, θέτει κάποια θεμελιώδη ερωτήματα, σχετικά, με το πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία τους ή το τι συνιστά κατά τη γνώμη τους η έννοια παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Επιπρόσθετα, ο ερευνητής ενδιαφέρεται να ενημερωθεί από τους ερωτώμενους για τη συχνότητα του φαινομένου της παρενόχλησης, καθώς επίσης και για το ποιες είναι κατά τη γνώμη τους οι συνέπειες αυτής, τόσο για τον εργαζόμενο που παρενοχλείται, όσο και για εκείνον που παρενοχλεί, αλλά κατ' επέκταση για τον ίδιο το περιβάλλον εργασίας όπου εργάζονται και οι δυο.

Μέσα από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους ερωτώμενους σχετικά με τα ανωτέρω, παρατηρείται μια σύγκληση απόψεων αναφορικά με το πώς ενστερνίζεται η πλειοψηφία το φαινόμενο της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Έτσι, σύμφωνα με τη Γιολάντα, η παρενόχληση *«... είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που λαμβάνει χώρα κυρίως στο εργασιακό τομέα, έχει να κάνει με διάφορα είδη, με τη σεξουαλική παρενόχληση, τη λεκτική, με θέματα διαχείρισης κρίσης, λεκτική βία, με διαφωνίες μεταξύ συναδέλφων, προϊσταμένων, ή της διεύθυνσης....»*.

Η αίσθηση της Αλεξάνδρας για το υπό διερεύνηση φαινόμενο, κωδικοποιείται στην παρακάτω φράση

«Παρενόχληση νομίζω ότι είναι να δυσκολεύεσαι να εκφραστείς στο χώρο εργασίας σου, άνετα, να δουλέψεις, άνετα, να.... Αυτά».

Συνεχίζοντας την «καταγραφή των απαντήσεων των ερωτώμενων σχετικά με το πώς νοηματοδοτούν την έννοια παρενόχληση, επικεντρωνόμαστε στα λόγια της προϊσταμένης Αγγελικής, η οποία εξηγεί ότι με την

«Παρενόχληση, δεν αναφερόμαστε μόνο στη σεξουαλική η οποία είναι και γνωστή, μπορεί αναφερόμαστε σε κάποιον που παρεμβαίνει στον τρόπο που εμείς

λειτουργούμε στην δουλειά μας, να θέλουμε να το κάνουμε με κάποιο συγκεκριμένο τρόπο και κάποιος άλλος να μας επιβάλλει κάτι διαφορετικό».

Για την Μαρία, μια εκ των προϊσταμένων, η παρενόχληση δεν έχει να κάνει *«ούτε με το φλερτ», «ούτε με ένα αστείο», «με ένα κομπλιμέντο»,* έχει να κάνει όμως με τη *«φορτική ενόχληση».*

Ο συνδικαλιστής Ηλίας, από την άλλη πλευρά τοποθετείται ως εξής:
«Καταρχήν είναι κατακριτέο. Όπου κι αν γίνεται, είτε στο δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα. Θεωρώ πως είναι εκφυλιστικά φαινόμενα, είναι βασικά θέμα ηθικής. Υπάρχει το αγαθό της εργασίας που είναι πέρα και πάνω από όλα. Από εκεί και πέρα οποιαδήποτε παρενόχληση γίνεται από τον προϊστάμενο, γιατί τέτοια φαινόμενα έχουμε αντιληφθεί και έχουμε δει κατά καιρούς νομίζω ότι είναι έξω και πέρα από την ηθική».

Συνεπώς μέσα από το άθροισμα αποσπασματικών φράσεων των ερωτώμενων (υπαλλήλων, προϊσταμένων και συνδικαλιστών) προκύπτει ως παρενόχληση, *μια πράξη πίεσης, εξαναγκασμού, παρεμβάσεων, στέρησης της ελευθερίας της έκφρασης, κατακριτέα, εκφυλιστική, ως γενικότερης προσβολής του ατόμου και της αξιοπρέπειας του.*

Από την άλλη πλευρά, μέσα από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων προκύπτει ότι το φαινόμενο της παρενόχλησης δεν συνιστά ένα μέγεθος ή μια κατάσταση απόλυτη ή μετρήσιμη, γι αυτό εξάλλου και οι ερωτώμενοι απαντούν με γενικό, ενδεχομένως αόριστο ή περιγραφικό τρόπο στις ερωτήσεις που τους τίθενται από πλευράς του ερευνητή. Φαίνεται να επιβεβαιώνεται η θεωρία περί πολυπλοκότητας της συγκεκριμένης έννοιας, γεγονός που αναφέρθηκε και αναδείχθηκε στις αρχικές ενότητες της παρούσας εργασίας.

Όσον αφορά τη συχνότητα εμφάνισης του εν λόγω φαινομένου στο χώρο εργασίας, από τις απαντήσεις όλων των εμπλεκόμενων πλευρών ανεξαρτήτου ιδιότητας στον χώρο εργασίας, προκύπτει ότι η συχνότητα και το μέγεθος της παρενόχλησης ποικίλει.

Για παράδειγμα η Δήμητρα και ο συνδικαλιστής Γιώργος μιλούν για ένα φαινόμενο που το έχουν παρατηρήσει ελάχιστες φορές στην εργασία τους. Η Μαρία και ο Κώστας θεωρούν ότι η παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι ένα φαινόμενο που ακολουθεί φθίνουσα πορεία στο πέρασμα του χρόνου. Η Αλεξάνδρα, η Γιολάντα, η Άννα, η Αγγελική και ο συνδικαλιστής Ηλίας πιστεύουν ότι παραμένει ενεργό στον

χώρο εργασίας, ενώ ο Στάθης, η Αναστασία και ο Τάσος δηλώνουν ότι δεν έχει υποπέσει στην αντίληψη τους κάποιο φαινόμενο παρενόχλησης, αν και ο τελευταίος «εξομολογείται» ότι

«υπάρχουν διακρίσεις που γίνονται εις βάρος ορισμένων»

στον δημόσιο οργανισμό στον οποίο εργάζεται.

Κάτι άλλο που θεωρούμε ως αξιοσημείωτο, είναι το γεγονός ότι δια μέσου των συνεντεύξεων παρατηρείται κάτι οξύμωρο που στοιχειοθετείται στο εξής:

Όσοι εργαζόμενοι δεν έχουν πέσει προσωπικά θύμα παρενόχλησης θεωρούν ότι το φαινόμενο παρουσιάζει μεγάλη συχνότητα στον χώρο εργασίας, στηριζόμενοι κυρίως σε αυτά που είτε έχουν «ακούσει», είτε έχουν διαπιστώσει προσωπικά στο χώρο εργασίας τους. Από την άλλη υπάρχουν και «φωνές» όπως του Κώστα και της Μαρίας, που ενώ έχουν υποστεί παρενόχληση θεωρούν ότι η συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου φθίνει ή έχει σχεδόν εκλείψει, δεδομένου ότι οι νέες γενιές εργαζομένων όπως δηλώνει χαρακτηριστικά η Μαρία είναι πιο «χαλαρές», ενώ οι παλιότερες θεωρούσαν ότι ήταν «κατακτητές». Για το λόγο το αληθές, η Μαρία μας εξηγεί ότι

«Όχι πλέον, δηλαδή θεωρώ ότι όσο πάει κι εκλείπει με την έννοια και οι σχέσεις των ανθρώπων έχουν γίνει πολύ πιο χαλαρές να το πω και οι γενιές εκείνες που ήταν άντρες ήταν οι παλιότερες γενιές δηλαδή οι 50ρηδες και πάνω που θεωρούσαν ότι είμαι κατακτητής, πλέον η πιο νέα γενιά, έχει πιο, έχει διαφορετικά την έννοια της παρενόχλησης, αν η άλλη δεν θέλει δεν το προχωράει, δεν τρελαίνεται κιόλας. Ενώ η παλιά γενία των ανδρών ήταν μαθημένη αλλιώς, αυτό θεωρώ ότι πλέον έχει εκλείψει»,

Ενώ ο Κώστας αναρωτιέται και τοποθετείται ως εξής:

«Τώρα; Άκου να σου πω, κοίταξε εμένα πλέον κόβει το μάτι μου, έχω μια εμπειρία, είμαι και παθών θα καταλάβαινα, αλλά όχι δεν νομίζω. Δεν βάζω και το χέρι μου στη φωτιά, αλλά όχι».

Η γενικότερη αυτή στάση αναδεικνύεται σε σημαντικό βαθμό τόσο από τις απαντήσεις των προϊσταμένων όσο και από αυτές των συνδικαλιστών.

Όσον αφορά τις συνέπειες της παρενόχλησης τόσο για προϊσταμένους, υπαλλήλους και γενικότερα για τον ίδιο το χώρο της εργασίας, διαπιστώνεται μια ταύτιση απόψεων από τους ερωτώμενους.

Συγκεκριμένα, η Γιολάντα θεωρεί ότι όλες οι εμπλεκόμενες πλευρές υφίστανται «αρνητικές συνέπειες». Συγκεκριμένα, η ίδια αναφέρει ότι ο παρενοχλούμενος

«βιώνει και κυριεύεται από αισθήματα καταπίεσης, δυσφορίας, χωρίς διάθεση να πάει στην εργασία του να δουλέψει, αισθάνεται κοινωνικά περιθωριοποιημένος, ενώ μπορεί να φτάσει ακόμα και σε συναίσθημα κατάθλιψης».

Η ίδια αίσθηση φαίνεται να διακατέχει και την Αλεξάνδρα η οποία μας εξηγεί ότι *«από τη στιγμή που δεν θες να πας για δουλειά, γενικότερα, δεν θα δουλέψεις και σωστά».*

Όπως και η Αλεξάνδρα, έτσι και η Άννα κινείται στο ίδιο «μοτίβο» αναφέροντας *«έλλειψη αρμονίας, συναδελφικότητας, ομαδική εργασία, διάθεσης για δουλειά, οπότε όλα αυτά έχουν αρνητικές συνέπειες σε μια υπηρεσία».*

Η Άννα είναι επίσης της γνώμης ότι *ο παρενοχλούμενος εργαζόμενος κυριεύεται από «αισθήματα αρνητισμού και μη ελευθερίας»,*

γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο τόνο στην εργασία του, όσο και στη σχέση του με τους συναδέλφους του, με αποτέλεσμα να εξοβελίζεται το πνεύμα συναδελφικότητας και να «θρυμματίζονται» οι συναδελφικές σχέσεις.

Όσον αφορά το άτομο που παρενοχλεί, η ίδια πιστεύει ότι ενδεχομένως *«ωθείται από κάποια οικογενειακά, προσωπικά προβλήματα και δεν δείχνει ιδιαίτερα σημάδια συμμόρφωσης ή μεταμέλειας μιας και όπως δηλώνει χαρακτηριστικά βλέπει ότι μπορεί να το κάνει, ότι τον «παίρνει» να το συνεχίζει».*

Η θέση της προϊσταμένης Αγγελικής στο εξεταζόμενο υποερώτημα είναι η κάτωθι *«Συνέπειες υπάρχουνε γιατί όταν υπάρχει κακή διάθεση μεταξύ 2 ανθρώπων που πιέζονται να συνεργαστούν, αυτομάτως αυτό δεν βοηθάει τη συνεργασία, να κάνουμε τη δουλειά μας όσο καλύτερα γίνεται, ταυτόχρονα γι αυτόν που παρενοχλεί, αν το κάνει με πολύ άσχημο τρόπο μπορεί να υπάρξει κάποια αναφορά και από εκεί και πέρα μπορεί να υπάρξουν και κάποιες άλλες πειθαρχικές συνέπειες».*

Στη συνέχεια και στο ερώτημα του ερευνητή για τις συνέπειες στο χώρο εργασίας, η ερωτώμενη αναφέρει ότι

«Η εργασία, είναι ένα έργο που μπορεί να φτάσει μέχρι το 10, αν δεν υπάρχουν καλές σχέσεις και συνεργασία, και μπαίνουν συνέχεια εμπόδια εκεί που είναι για 10 να φτάσει στο 7».

Η Δήμητρα από την άλλη, έχει τη διάθεση να προσδώσει και κάποια ελαφρυντικά στον παρενοχλούμενο, υποστηρίζοντας ότι και αυτός από κάπου πιέζεται και ενδεχομένως από κάπου να «παρενοχλείται» προσθέτουμε εμείς, με αποτέλεσμα να

συμβάλλει ενδεχομένως άθελα του στην όλη δυσάρεστη διαμορφωθείσα κατάσταση, στο σχηματισμό δηλαδή ενός «φαύλου κύκλου».

Είναι γεγονός, ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι προϊστάμενοι, όπως αναφέρει παραπάνω η Δήμητρα, καλούνται πιεζόμενοι από ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια ενός δημόσιου οργανισμού να διαχειριστούν επώδυνες καταστάσεις, ενεργώντας ως διαμεσολαβητές ανάμεσα σε αυτούς και τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Στόχος των εκάστοτε προϊσταμένων είναι η όσο το δυνατόν καλύτερη διαπραγμάτευση για την αποκόμιση των μεγαλύτερων προσωπικών κερδών που μπορεί να τους αποφέρουν είτε στη βελτίωση της υπάρχουσας θέσης που κατέχουν τη δεδομένη χρονική στιγμή είτε στην γενικότερη επαγγελματική τους ανέλιξη.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες οι προϊστάμενοι καλούνται να διαδραματίσουν διττό ρόλο, αφενός του ηγέτη εμπνέοντας εμπιστοσύνη και σιγουριά στους υπαλλήλους τους, αφετέρου του εκπροσώπου της διοίκησης για την επίτευξη των «δικών της θέλω».

Κατά συνέπεια στην προσπάθεια τους αυτή και ανάλογα με το αν αποδίδουν σωστά ή μη στο ρόλο του συνδετικού κρίκου μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης, είναι πιθανόν να παρασυρθούν σε συμπεριφορές ή σε πράξεις που υποδηλώνουν παρενόχληση.

Ο Κώστας σε συνέχεια των παραπάνω διατυπώνει κάπως γλαφυρά την άποψη του υποστηρίζοντας ότι

«Για όλους φίλε υπάρχουν συνέπειες, αλλά το πιστεύεις, δεν το πιστεύεις η πιο χαμένη είναι η υπηρεσία, μετά αν το κλίμα χαλάσει δεν τσουλάει με τίποτα. Ο παρενοχλούμενος δεν έχει όρεξη για δουλειά, ο παρενοχλών του την έχει στημένη, αλλά και από την άλλη ίσως φοβάται μήπως του τη φέρει ο άλλος, άντε σε ένα τέτοιο κλίμα εσύ να δουλέψεις».

Με άλλα λόγια αυτό που προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ανεξαρτήτου εργασιακής ιδιότητας, είναι η δημιουργία ενός δυσάρεστου-αρρωστημένου κλίματος, σε ένα περιβάλλον «προσβλητικό για την προσωπικότητα του ατόμου», όπου επικρατεί ο φόβος, η «ψυχική βία», η αβεβαιότητα, καθώς κι έλλειψη επιθυμίας για εργασία.

Οι εργαζόμενοι διαμέσου των απαντήσεων τους «φωτογραφίζουν» ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου εκλείπουν σε μεγάλο βαθμό οι προϋποθέσεις που διασφαλίζουν ένα κλίμα ηρεμίας και αυτοεκπλήρωσης τόσο σε τυπικό, όσο και άτυπο επίπεδο.

Αυτό έχει ως συνέπεια, να έχουμε άμεσα ζημιωμένους τον παρενοχλούμενο, αλλά και τον χώρο εργασίας του και σε μικρότερο βαθμό τον παρενοχλούντα.

6.1.3 Η διαπίστωση του προβλήματος

Στην παρούσα ενότητα, επιχειρείται να αναδειχθεί στην επιφάνεια, το πώς οι ερωτώμενοι διαπιστώνουν το πρόβλημα του φαινομένου της παρενόχλησης.

Αρχικά οι συνεντευξιαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν για το αν έχουν διαπιστώσει οι ίδιοι την ύπαρξη φαινομένων παρενόχλησης στην εργασία τους, ή για το αν όσο εργάζονταν-στην μέχρι τώρα επαγγελματική τους καριέρα, έχουν εμπειρία/ες που να τη/τις αξιολογούν ως παρενόχληση. Επίσης ερωτώνται, αν έχουν υποστεί παρενόχληση σε κάποια χρονική περίοδο της ζωής τους, κι αν αυτό έχει συμβεί, να προβούν σε μια σύντομη αναφορά. Παράλληλα τους ζητείται να απαντήσουν σχετικά με το με ποιους τρόπους πιστεύουν ότι εμφανίζεται το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και ποιοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση και διατήρησή του. Τέλος, τοποθετούνται αναφορικά με το αν η παρενόχληση αφορά και στα δύο φύλα.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων όπως αποτυπώνεται από τις απαντήσεις τους, διατείνονται ότι έχουν διαπιστώσει την ύπαρξη φαινομένων παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο. Η εμπλοκή τους έχει διαδραματιστεί, είτε έχοντας το ρόλο του θύματος, είτε των «μαρτύρων» ή αυτών που έχουν ακούσει από τρίτους να υφίστανται φαινόμενα παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο.

Όσον αφορά αυτούς που είχαν έμμεση εμπλοκή, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι παρακάτω τοποθετήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, η υπάλληλος Γιολάντα μας εξηγεί
«εμένα προσωπικά δεν μου έχει συμβεί, είμαι τυχερή, αλλά έχω διαπιστώσει και στην Αθήνα που ήμουνα μεταξύ των συναδέλφων, αλλά κι εδώ έχω ακούσει κάποια φαινόμενα».

Η Αλεξάνδρα από την άλλη μας εξιστορεί τη δικιά της «αλήθεια», αναφέροντάς μας

«Ναι, παρενόχληση στην εργασία, σε άλλους συναδέλφους. Μέχρι και σεξουαλική παρενόχληση, έχουμε διαπιστώσει. Προϊσταμένης σε υπάλληλο».

Στη συνέχεια ο υπάλληλος Τάσος σημειώνει ότι
«Στο χώρο που εργάζομαι σήμερα δεν έχω διαπιστώσει κάτι, θεωρώ ότι υπάρχουν διακρίσεις βέβαια, κατά τη δική μου εκτίμηση αποτελούν μια κατηγορία

παρενόχλησης, διακρίσεις που γίνονται εις βάρος ορισμένων, κι από αυτή την άποψη, δεν θα το όριζα και ως παρενόχληση κιόλας, αλλά μια μορφή».

Η προϊσταμένη Αναστασία στο ίδιο μήκος κύματος με τους άλλους μας παραθέτει την δικιά της άποψη, λέγοντας

«Κάποια πολύ έντονη, σοβαρή παρενόχληση, που να μου δημιουργήσει πραγματικό πρόβλημα, όχι. Υπήρχαν όμως περιστατικά τα οποία θεωρώ ότι ήταν στα όρια της παρενόχλησης, αλλά με διάφορους προσωπικούς χειρισμούς τα παρέκαμπα».

Στο σημείο αυτό, επισημαίνεται, ότι όπως παρατήρησε ο ερευνητής κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων (χρoιά της φωνής, στάση σώματος, αμηχανία, κλπ), κάποιοι από τους ερωτώμενους του έδωσαν την αίσθηση, είτε ότι ήρθαν σε δύσκολη θέση, είτε, ότι επεδίωξαν να κατευθύνουν αλλού τη συζήτηση, μέσω των απαντήσεών τους. Συγκεκριμένα γνώριζαν αλλά απέφυγαν να δώσουν αναλυτικές απαντήσεις.

Στο υποερώτημα, εάν είχαν βιώσει ανάλογη εμπειρία που να την αξιολογούν ως παρενόχληση, οι μισοί από τους ερωτηθέντες-και αυτό είναι το παράδοξο σε σχέση με την προηγούμενη αναφορά-φαίνονται πιο χαλαροί, περισσότερο απελευθερωμένοι και μας εξομολογούνται ότι στο παρελθόν έχουν υπάρξει και οι ίδιοι θύματα παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα, ο Κώστας μας εξιστορεί το γεγονός, ότι ο ίδιος έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης λέγοντας,

«Να ήταν μόνο μια και δυο φορές. Φαντάσου όταν είχα πρωτοπάει σε μια πόλη της επαρχίας, μόλις είχα πρωτοδιοριστεί, το όνομα δεν χρειάζεται να στο πω, δεν χρειάζεται και να τα ξέρεις όλα (γελάει) μου την έπεσε όλη υπηρεσία. Συζήταγα με τους φίλους μου και αναρωτιόμουν, αν αυτό είναι φαινόμενο του δημοσίου, της πόλης ή των γυναικών. Όλες οι συνάδελφοι, δώρα μου παίρνανε, κλπ. Στην αρχή το πήρα στο χαβαλέ, ήταν όλες μεγαλύτερες, μετά όμως η μια που αργότερα έγινε και προϊσταμένη μου έγινε και πιεστική».

Στο σημείο αυτό, ο Κώστας περιγράφει κάπως γλαφυρά το πώς αισθάνεται κι αντιδρά ένα άτομο που παρενοχλείται. Η αντίδρασή του γίνεται κλιμακωτά. Στην αρχή το παίρνει στην «πλάκα», λίγο αφήφιστα, ειδικά αν το θύμα παρενόχλησης είναι άντρας, στη συνέχεια προσπαθεί να πείσει τον εαυτό του ότι δεν μπορεί να συμβαίνει στον ίδιο ένα τέτοιο περιστατικό και στο τέλος κυριεύεται από αισθήματα πίεσης, άγχους και φόβου.

Ο Κώστας, κατόπιν παρότρυνσής μας, συνεχίζει την εξιστόρησή του με περισσότερες λεπτομέρειες υποστηρίζοντας ότι,

«Μου στέλνε συνέχεια μηνύματα, μου λέγε ότι με σκέπτεται, ότι θέλει να μείνουμε μαζί, μια μέρα μου φτιάξε φαγητό και ήρθε με ένα ταπερ στην υπηρεσία, μια άλλη φορά με ενημέρωσε ότι έστειλε την κόρη της κατασκήνωση και ήθελε να πάμε ένα τετραήμερο με όλα τα έξοδα πληρωμένα, κλπ».

Ο ίδιος δεν ανήκει στην πλειοψηφία των ατόμων που έπεσε θύμα παρενόχλησης και το αποσιώπησε (πιθανότατα στην αντίδρασή του αυτή ρόλο διαδραμάτισε και το φύλο του), αντίθετα, επιχείρησε να της μιλήσει, αλλά όπως μας είπε *«δεν έβγαλε άκρη»*, ενώ χρησιμοποιεί και τη λέξη *«μασονία»* θέλοντας να υποδηλώσει την αλληλεγγύη που υπάρχει μεταξύ των υψηλόβαθμων στελεχών στο δημόσιο τομέα.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να επισημανθεί ότι όπως αναφέρεται στο «Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενους, εργοδότες και κοινωνικούς φορείς», οι άνδρες τις περισσότερες φορές αντιλαμβάνονται τις σεξουαλικές πρωτοβουλίες των γυναικών, ως κάτι κολακευτικό, παρά ανεπιθύμητο, ενώ σπάνια δε, εκλαμβάνουν τέτοιου είδους συμπεριφορές ως σεξουαλική παρενόχληση, ασχέτως αν ενοχλούνται. Οι άνδρες δεν προβαίνουν στην καταγγελία παρενόχλησης, διότι φοβούνται την γελοιοποίησή τους, αφού σκεπτόμενοι εντελώς απλοϊκά, θεωρούν ότι σαν πραγματικοί άνδρες μπορούν από μόνοι τους να χειριστούν και να επιλύσουν τέτοιου είδους υποθέσεις. Η μοναδική περίπτωση που μπορεί να αισθανθούν απειλή, από οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, είναι όταν αυτή ασκείται από ιεραρχικά ανώτερη τους, όπως δηλαδή συνέβη και στην περίπτωση του Κώστα (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2011)

Η Μαρία από την άλλη, θεωρεί ότι υπάρχει και σεξουαλική και λεκτική παρενόχληση, όπου θύμα των δυο προαναφερθέντων μορφών έχει υπάρξει η ίδια στο παρελθόν, σημειώνοντας χαρακτηριστικά

«Από όλα έχω δεχθεί. Από όλες τις πλευρές».

Η ίδια υποστηρίζει έχει νιώσει πολύ άσχημα, ότι αυτός που παρενοχλεί *«σίγουρα έχει ψυχολογικά προβλήματα»*, ότι έχει φτάσει στο σημείο να πει *«ότι θα σηκωθώ να φύγω από την υπηρεσία»*, ενώ έχει κοντραριστεί πολλές φορές, με αποτέλεσμα όπως δηλώνει η ίδια να την *«πετάζουν από το γραφείο»*.

Ένας από αυτούς που την παρενόχλησαν στο παρελθόν, υπήρξε και ο ίδιος ο δήμαρχος. Επίσης, θέλοντας να περιγράψει τη σεξουαλική παρενόχληση που είχε υποστεί, χρησιμοποιεί τον όρο **«dight»**, δηλώνοντας χαρακτηριστικά

«ρε παιδί μου ήταν ενοχλητική, έντονη, αλλά πέρασε, πώς να στο πω; Στον τσακωμό».

Πρόσθετα, ισχυρίζεται, ότι από την πρώτη στιγμή που παρενοχλήθηκε, η ίδια το αντιλήφθηκε, διότι όπως εξηγεί

«ήταν ρητό, ξεκάθαρο, αυτό που ζητούσε ο άλλος»

και γλύτωσε μετά από έξι-επτά μήνες αρνήσεων επειδή όπως διατυπώνει γλαφυρά *«πήγε κάπου αλλού και γλύτωσα».*

Εκτός των άλλων, στο ερώτημα του ερευνητή αν κατήγγειλε το συμβάν, απαντά αφοπλιστικά ότι αυτό θα ήταν

«το τελευταίο πράγμα που θα έκανε και ότι θα προτιμούσε να εγκαταλείψει πρώτα το χώρο εργασίας της».

Τα προαναφερθέντα είναι αισθήματα που βιώνει η πλειοψηφία των θυμάτων παρενόχλησης και στα όποια αναφερθήκαμε εκτεταμένα σε προηγούμενες ενότητες της παρούσας εργασίας.

Επιπρόσθετα, η Μαρία σημειώνει ότι πέρα από την προσωπική παρενόχληση που υπέστη, έχει διαπιστώσει την ύπαρξη φαινομένων παρενόχλησης και στην εργασία της, προσπαθώντας να το αιτιολογήσει λέγοντας

«να σου πω θεωρώ ότι πάει σύμφωνα με την εξουσία, ιδιαίτερα στους άντρες η εξουσία λειτουργεί ως διεγερτικό, να στο πω έτσι, δηλαδή όσο πιο ψηλά είναι ο άλλος θεωρεί ότι έχει πιο πολλά δικαιώματα απέναντι στους ανθρώπους. Οπότε εκμεταλλεύεται την κατάσταση, το κύρος του την ιδιότητα του. Το κύρος της θέσης και όχι του ανθρώπου και προσπαθεί να περάσει αυτά που θέλει».

Θύμα λεκτικής παρενόχλησης υπήρξε σύμφωνα με τα λεγόμενά της η Αλεξάνδρα η οποία, υποστηρίζει χαρακτηριστικά

«Ξύνεις πληγές. Ε, δεν είχα καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους Δεν τους άρεσε ο τρόπος που δούλευα, δεν τους άρεσε....»

Στην ερώτησή μας αν ήταν πειστικοί ή την απειλούσαν, η Αλεξάνδρα απαντά

«Ε, ναι απειλές, φωνές»

και το επεξηγεί κατόπιν νέας δικιά μας ερώτησης σχετικά με το είδος των απειλών, αναφέροντας

«θα σου κοπούν κάποια από τα χρήματα που παίρνεις»,

σχολιάζοντας ότι

«θα χαλάσει η διαγωγή σου, ο φάκελος σου».

Συνεχίζοντας, διαπιστώνουμε ότι για ηθική παρενόχληση μιλάει ο Τάσος, ο οποίος τοποθετείται ως εξής:

«Θεωρώ ότι είχα γίνει ας πούμε αντικείμενο, αποδέκτης επιθέσεων, άδικων εξαιτίας της αξιοπρέπειας μου και της επαγγελματικής μου κατάρτισης, κι αυτό πήρε και απτή μορφή όταν μου αφαιρέθηκαν αυθαίρετως διάφορα «προνόμια» ή δικαιώματα θα τα έλεγα καλύτερα, όπως κάποιες άδειες, όπου με βάση τον υπαλληλικό κώδικα θα έπρεπε να της πάρω, ωστόσο με αυθαίρετο τρόπο μου αφαιρέθηκαν. Επίσης είχα χρεωθεί το μεγαλύτερο μέρος των αρμοδιοτήτων του συγκεκριμένου τμήματος και κατά συνέπεια το μεγαλύτερο βάρος της εργασίας. Επίσης θα έλεγα ότι είχα απομονωθεί κιόλας σε ένα βαθμό σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους».

Η Άννα από την άλλη εκφράζει το δικό της «πιστεύω», τοποθετούμενη ως εξής:
«... να αναλάβεις ένα αντικείμενο το οποίο ενώ έχεις πει ότι δεν θες να το κάνεις για κάποιους λόγους είτε επειδή οι γνώσεις σου δεν επαρκούν, είτε επειδή δεν θες να το κάνεις έμπαση περιπτώσει, να σε αναγκάζουν να το κάνεις».

Στην ερώτηση μας με τι πρόσχημα γίνεται αυτό, η Άννα απαντά
«Πολλές φορές θα σε ρίξουν στο φιλότιμο, ένα το οποίο είναι και το χειρότερο βέβαια και το δεύτερο κοίταζε να δεις θα το κάνεις ή επειδή δεν έχουμε άλλον ή έχουμε και προθεσμία γι αυτό. Δηλαδή δεν σου δίνουν και κανένα περιθώριο να αντιδράσεις, ότι χειρότερο καις ε πράγματα που μερικές φορές είναι κι επικίνδυνα με την έννοια ότι ένα οικονομικό αντικείμενο έχει και στοιχεία τα οποία θέλουν και πολύ προσοχή, να σου πουν να κάνεις και κάτι το οποίο δεν συμφωνείς κιόλας».

Τέλος χρησιμοποιεί το επίθετο «τυχερή» για να εκφράσει την ανακούφιση της, επειδή αυτό της συνέβη μόνο δυο φορές.

Η προαναφερθείσα, φέρεται να πιστεύει-αν επιχειρήσουμε να ερμηνεύσουμε και να αποκωδικοποιήσουμε τα λεγόμενά της-ότι αυτοί που παρενοχλούν λεκτικά, κατά κάποιο τρόπο ακολουθούν μια συγκεκριμένη μεθοδολογία, δηλαδή είτε το κάνουν πιέζοντας ψυχολογικά, είτε ποντάροντας στην έλλειψη προσωπικού, ή επικαλούνται κάποιες ασφυκτικές προθεσμίες, οι οποίες δεν μπορούν να πάρουν αναβολή, ή τελικά προσπαθούν να ρίξουν κάποιον στο φιλότιμο.

Αν δεν ευδοκμήσουν όλα τα παραπάνω, δεν διστάζουν να απειλήσουν τα θύματά τους λέγοντάς τους τα εξής:

«μη μιλάτε γιατί υπάρχουν πάρα πολλά που μπορεί να γίνουν».

Συνεπώς, το φαινόμενο της παρενόχλησης ακολουθεί μια κλιμακωτή εξέλιξη από αυτόν που την ασκεί.

Αρχικά ο παρενοχλών προσπαθεί επιχειρηματολογώντας, να πείσει τον συνομιλητή του. Αν αυτό δεν καταστεί δυνατό, προσπαθεί να του ενεργοποιήσει το φιλότιμο, όπως εύγλωττα υποστηρίζει η Άννα, ή να τον προειδοποιήσει αν δεν ευδοκιμήσει η προαναφερόμενη τακτική και στο τέλος να τον απειλήσει ακόμα και με τον εξοβελισμό του, από τον εκάστοτε οργανισμό.

Όσον αφορά την Αγγελική, μας εξιστορεί τη δικιά της ιστορία ως εξής:

«Ας πούμε να πάω εγώ για κάποιο έλεγχο και να προσπαθούν να μου επιβάλλουν να πάρω μια απόφαση ή να παίρνουν τηλέφωνο άτομα πιο ψηλά από εμένα, στην ιεραρχία να μου δώσουν εντολή, παρόλα αυτά εγώ αντιστέκομαι και δεν μπορώ να πάω σε ένα έλεγχο αν δεν έχω ελέγξει φακέλους, χαρτιά και να πω γεια σας ήρθαμε».

Στην ερώτηση μας πως το διαχειρίζεται η ίδια, μας απαντά

«.....Προσπαθώ με τρόπο όμορφο να τους εξηγήσω ότι δεν μπορώ να το κάνω διότι υπάρχουν λόγοι, τους εκθέτω επιχειρήματα, όταν κάτι μου επιβάλλεται έξωθεν».

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημάνουμε ότι σε γενικές γραμμές και όπως αυτό διαφαίνεται μέσα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων η παρενόχληση δεν αφορά μόνο τους έχοντες εξουσία ή τους ασκούντες διοίκηση. Διότι όπως απορρέει από τη διαδικασία των συνεντεύξεων, θύματα παρενόχλησης υπήρξαν και οι ίδιοι οι προϊστάμενοι.

Δεν επιβεβαιώνεται δηλαδή σε όλες τις περιπτώσεις, ο συλλογισμός του Ege, σύμφωνα με τον οποίο η παρενόχληση διενεργείται είτε από ένα άτομο που συνήθως είναι ανώτερο ιεραρχικά στο πλαίσιο του οργανισμού, είτε, σπανιότερα, από μια ομάδα ομοιόβαθμων συναδέλφων (Ege, 1997). Παρενόχληση δύναται να δεχθούν όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως θέσης στην ιεραρχία.

Όσον αφορά, την αντίδραση των συνδικαλιστών, δηλαδή για το πώς διαχειρίζονται ή αντιμετωπίζουν το εν λόγω φαινόμενο, ο Γιώργος, μας εκμυστηρεύεται, ότι ο ίδιος έκανε ενέργειες τόσο προς τον δήμαρχο, όσο και προς τον αντιδήμαρχο, χωρίς από αποτέλεσμα. Συνεχίζει την εξιστόρηση της μαρτυρίας του ισχυριζόμενος, ότι υπήρχε άτομο που

«ασκούσε λεκτική βία και έκανε χρήση εξουσίας».

Παράλληλα διατυπώνει το συμπέρασμα ότι

«Τους βολεύει ο τρόπος του συγκεκριμένου ατόμου. Δηλαδή τους βολεύει με την εξής έννοια έκαναν τη δουλειά τους, αυτός ασκεί πιέσεις μέχρι να σε βάλει να κλαίς δηλαδή, έχω δει συνάδελφο να κλαίει, της λέω γιατί κλαίς; Δεν μου είπε, αλλά κατάλαβα αμέσως».

Στο ίδιο μήκος κύματος και ο άλλος συνδικαλιστής ο Ηλίας μας εξιστορεί ότι έχει βιώσει συμβάν παρενόχλησης συναδέλφου, μάλιστα υπήρξε προσωπική του παρέμβαση για την προστασία της συναδέλφου που παρενοχλούνταν επί μήνες. Ενώ στο ερώτημα της ύπαρξης ή μη καταγγελίας, ο Ηλίας απαντά ως εξής:

«Προφορική καταγγελία γιατί σπάνια βλέπουμε να φτάνουν, να παίρνουν το ρίσκο να κάνουν επίσημη καταγγελία διότι προφανώς το κόστος που προκύπτει πέρα από την παρενόχληση, είναι να χάσεις και τη δουλειά σου. Κανείς δεν τολμάει ή υποκύπτει ή περνάει όλο αυτό το δράμα».

Συνεχίζοντας την εξέταση των υπολοίπων απαντήσεων που δόθηκαν από τους ερωτώμενους διαπιστώνεται ότι η παρενόχληση σε έναν δημόσιο οργανισμό μπορεί να εκφραστεί με ποικίλους τρόπους, για παράδειγμα αυτό μπορεί να γίνει με **«αγγίγματα»**, **«χειρονομίες»**, **«λεκτικές επιθέσεις»**, **μέσω του «άδικου υποβιβασμού»**, με **«πίεση και εξαναγκασμό»**, καθώς και την ύπαρξη διαφωνιών μεταξύ συναδέλφων ή προϊσταμένων.

Όσον αφορά τις μορφές που μπορεί να έχει αυτή, οι περισσότεροι αναφέρουν τη σεξουαλική, λεκτική, ψυχολογική, ακόμη και με τη μορφή οικονομικής συνδιαλλαγής γίνεται λόγος από τον Ηλία, έναν από τους συνδικαλιστές.

Στο ερώτημα του ερευνητή, τι υπονοεί με τον όρο αυτό, ο Ηλίας διευκρινίζει *«Αυτό πιστεύω ότι υπάρχει σε σχέσεις εργασίας που συναντάμε στον ιδιωτικό τομέα, σε γραφεία ή επιχειρήσεις. Στο δημόσιο τομέα δεν μπορεί να προκύψει αυτό, διότι υπάρχει η μονιμότητα των υπαλλήλων».*

Συνεπώς, οι παραπάνω απαντήσεις έρχονται να επιβεβαιώσουν και το θεωρητικό κομμάτι της παρούσας εργασίας που κάνει λόγο για την πολυπλοκότητα των τρόπων έκφρασης της παρενόχλησης.

Όσον αφορά το υποερώτημα σχετικά με τους παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση και στην διατήρηση του εν λόγω φαινομένου, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια πληθώρα ποικίλων απαντήσεων που μπορούν να αφορούν είτε τον θύτη, τις αντιλήψεις του, το κοινωνικό του ιστορικό (ο χαρακτήρας του, το πως ανατράφηκε), είτε το θύμα και την ψυχολογία του, καθώς και τα γενικότερα αντιληπτικά στερεότυπα.

Πιο συγκεκριμένα η Αγγελική είναι της άποψης ότι οι παράγοντες
*«Μπορεί να είναι εντελώς υποκειμενικοί. Να είναι καθαρά ο συνεργάτης μας έτσι
ως χαρακτήρας και να είναι λίγο πιο δεσποτικός... ή μπορεί να είναι συμφέροντα
που μπορεί να εξυπηρετηθούν»*

Ο προϊστάμενος Κώστας υποστηρίζει ότι ρόλο ενδεχομένως να «παίζουν»,
*«τα οικογενειακά προβλήματα, τα απωθημένα που μπορεί να έχει κάποιος, την
αυτοεπιβεβαίωση, κλπ.... ο φόβος φίλε και η καρέκλα. Όσο υπάρχει φόβος και
καρέκλα αυτό θα υπάρχει εσαεί».*

Και συνεχίζει σχολιάζοντας γλαφυρά
«Είναι η γλυκιά η καρέκλα, άσχημο χούι».

Ο έτερος των προϊσταμένων ο Στάθης θεωρεί σημαντικό ότι
*«...υπάρχει μια αυθαιρεσία στην εξουσία... δεν έχουν διευκρινιστεί τα όρια των
συμπεριφορών...».*

Η υπάλληλος Γιολάντα με τη σειρά της θεωρεί ότι
*«...μπορεί να είναι το άγχος για τη διεκπεραίωση της δουλειάς, προσωπικά
προβλήματα που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι, η θέση ευθύνης που μπορεί να
δημιουργήσει υπεροψία σε κάποιες περιπτώσεις...».*

Από την άλλη ο Τάσος στέκεται κυρίως στο γεγονός
*«.....της έλλειψης ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης... το αν κινηθεί κανείς
νομικά συνήθως γίνεται θύμα για δεύτερη φορά...»*

ενώ η Αναστασία ισχυρίζεται ότι η διατήρηση του φαινομένου της παρενόχλησης
οφείλεται στον χειρισμό, με αποτέλεσμα όπως σχολιάζει δηκτικά
«όταν είσαι ανεξέλεγκτος ο κάθε προϊστάμενος μπορεί να κάνει ότι θέλει».

Τέλος, σχετικά με το τελευταίο υποερώτημα, αν το φαινόμενο υφίσταται και στα
δυο φύλα, η καθολική απάντηση όλων των συνεντευξιαζόμενων ανεξαρτήτου
ιδιότητας στο χώρο εργασίας του, είναι καταφατική, με μια υποσημείωση ότι αυτό
είναι πιο εύκολο να συμβεί στις γυναίκες.

Χαρακτηριστική είναι η τοποθέτηση της Αναστασίας που σημειώνει
*«Μπορεί να συμβεί στον οποιοδήποτε. Δεν μπορεί να συμβεί μόνο σε γυναίκες,
αλλά θεωρώ ότι είναι πιο εύκολο σε αυτές».*

Στο σημείο αυτό, αξίζει να εστιάσουμε στο πώς ξεδιπλώνει το σκεπτικό της για το
εν λόγω υποερώτημα η Μαρία, η οποία υποστηρίζει χαρακτηριστικά
*«Κοίταξε να δεις στους άντρες με τις γυναίκες είναι πιο έντονο. Στις γυναίκες
μπορεί να αρέσει κάποιος αλλά δεν θα φτάσουν σε τέτοια επίπεδα παρενόχλησης.*

Το πολύ πολύ να πάνε να του πούνε ξέρεις μου αρέσεις. Είναι άρρωστη η άλλη αν φτάσει σε τέτοιο επίπεδο που είπαμε. Στους άντρες μπορεί να είναι κι έτσι, αλλά ακόμη δεν έχει περάσει στην κοινωνία μας ότι αυτό που κάνει το πολύ φορτικό, είναι άρρωστο. Δηλαδή το θεωρείς πιο εύκολο να σε παρενοχλήσει ο άντρας το θεωρείς μέρος».

Από τα παραπάνω λόγια της Μαρίας διαφαίνεται εύγλωττα η διατύπωση ενός κοινωνικού στερεοτύπου το οποίο είναι χρόνια ριζωμένο στη σκέψη, στην νοοτροπία και στον τρόπο αντίληψης της πραγματικότητας από μέρους της ελληνικής κοινωνίας.

6.1.4 Η παρενόχληση σε περίοδο κρίσης

Στην παρούσα ενότητα ο ερευνητής προσπαθεί να αφουγκραστεί και να αναδείξει το πώς βιώνουν και αξιολογούν την παράμετρο κρίση σε σχέση με το φαινόμενο της παρενόχλησης οι ερωτώμενοι μέσα από μια σειρά υπο-ερωτημάτων, όπως:

Πώς είναι οι σχέσεις των ερωτώμενων με τους συναδέλφους τους σήμερα, πώς ήταν αυτές προ εκδήλωση της κρίσης (πριν το 2010) ή πώς είναι η σχέση τους με τον προϊστάμενο τους/υπαλλήλους τους σήμερα. Αν έχουν υποστεί μείωση μισθού κι αν πιστεύουν ότι η συγκεκριμένη παράμετρος έχει επηρεάσει τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους. Αν έχουν υπάρξει επιπτώσεις από τη μείωση του μισθού τους, σε ποιους τομείς και το κυριότερο αν αισθάνονται ασφαλείς πλέον στον τομέα της εργασίας τους. Εκτός των παραπάνω, τους τίθενται και μια σειρά από άλλα ερωτήματα, όπως για παράδειγμα τι σημαίνουν για αυτούς πλέον όροι, όπως κινητικότητα, διαθεσιμότητα, εφεδρεία, κλπ.

Από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων στα παραπάνω προκύπτουν διαφορετικές και ποικίλες τοποθετήσεις, στάσεις, απόψεις, εκδοχές.

Πάντως, είναι αξιοσημείωτο ότι στην πλειοψηφία τους οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η κρίση που κυριαρχεί στις μέρες μας, μπορεί να έχει καταρρακώσει την ψυχολογία των ανθρώπων και κυρίως των εργαζομένων, μπορεί να έχει αδειάσει τις τσέπες τους και τις προσδοκίες τους, αλλά στη πληθώρα των περιπτώσεων δεν έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη συναδελφική σχέση και αλληλεγγύη, αλλά ούτε τη σχέση μεταξύ υπαλλήλων και προϊσταμένων. Αξιοσημείωτα είναι τα λεγόμενα του συνδικαλιστή Γιώργου που σημειώνει ότι στην εποχή μας

«Έχει γίνει μεγαλύτερη σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων και όχι μόνο, αφού οι συνάδελφοι κοιτάνε και παραδίπλα που δεν είναι εργαζόμενοι. Από το στέρημα τους δίνουν σε οικογένειες που πεινάνε. Οι σχέσεις έχουν γίνει πολύ πιο δυνατές από πριν. Αν και οι σχέσεις εδώ στο δήμο πάντα ήταν άριστες μεταξύ των συναδέλφων. Η σχέση των ανθρώπων έχει γίνει πιο ανθρώπινη, πιο ζεστή».

Ακόμα, κι αν έχει υπάρξει μια φθορά στις σχέσεις, σε κάποιες των περιπτώσεων, οι ερωτώμενοι δεν διστάζουν μέσα από τις απαντήσεις τους να προσδώσουν κάποιου είδους ελαφρυντικά στους έχοντες «παρεκκλίνει».

Πιο συγκεκριμένα, η Γιολάντα, μια από τους ερωτώμενες που θεωρούν ότι ο παράγοντας κρίση έχει επηρεάσει τις συναδελφικές σχέσεις των ανθρώπων, σημειώνει χαρακτηριστικά

«Ναι πιστεύω ότι έχει επηρεάσει πάρα πολύ... Αλλά βλέπω συναδέλφους που είναι πολύ πιεσμένοι οικονομικά κι αυτό τους βγαίνει και στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους, πιο αγχώδεις, πιο νευρωτικοί, με έλλειψη διάθεσης εργασίας, οπότε σίγουρα επηρεάζει».

Όσον αφορά τις σχέσεις υπαλλήλων με τους προϊσταμένους η τοποθέτηση της είναι ότι

«Ενδέχεται να επηρεάσει. Ο υπάλληλος ή προϊστάμενος αντίστοιχα, μπορεί να έχει ένα πρόβλημα οικονομικό, οικογενειακό, προσωπικό και να φερθεί λανθασμένα, όχι μόνο αυτός που έχει θέσει ευθύνης, γιατί υπάρχει λανθασμένη άποψη ότι μόνο αυτός μπορεί να δημιουργήσει, αλλά κι ο άλλος μπορεί να έχει νεύρα και να μιλήσει άσχημα στον προϊστάμενο, στον διευθυντή».

Στο σημείο αυτό ο συνδικαλιστής Γιώργος θέτει και μια άλλη διάσταση του θέματος που πιθανόν να μην έχει γίνει αντιληπτή από κάποιους, υποστηρίζοντας ότι

«Κοιτάζτε η κρίση έφερε και ένα άλλο αποτέλεσμα. Την φυγή των προϊσταμένων διότι σε όλες τις υπηρεσίες του νομού έχουν φύγει όλοι οι προϊστάμενοι και έχουν αναλάβει οι νεότεροι. Τώρα συνεπώς δεν μπορεί να υπάρξει αυτή η σύγκριση. Πιστεύω ότι εν μέρει είναι καλές».

Ο Τάσος από την άλλη πλευρά όσον αφορά τις συναδελφικές σχέσεις θεωρεί ότι παράγοντες όπως η «αβεβαιότητα», το «άγχος» και η γενικότερη δημιουργία ενός «άσχημου κλίματος» έχουν συμβάλει στη διάσπαση και στην επιδείνωση των εν λόγω σχέσεων. Παράλληλα ο ίδιος έχει την εντύπωση ότι υπό αυτές τις διαμορφωθείσες συνθήκες οι προϊστάμενοι βρίσκουν πρόσφορο έδαφος να χαράξουν την πολιτική τους και να επιβάλουν την στρατηγική και τα πιστεύω τους, επισημαίνοντας χαρακτηριστικά

«Οι προϊστάμενοι εκμεταλλεύονται τις δεδομένες συνθήκες και το ότι μπορεί να βρεθεί κανείς χωρίς δουλειά, να απολυθεί ή να βρεθεί σε διαθεσιμότητα όπως έχουν ονομάσει τέλος πάντων την απόλυση, θεωρώ κάποιοι το εκμεταλλεύονται στις σχέσεις τους και στη συνεργασία τους με τους υφισταμένους τους».

Στο ίδιο μήκος κύματος με τον Τάσο κινείται και η άποψη της Άννας σημειώνοντας ότι

«σε επίπεδο συναδελφικότητας φοβάται περισσότερο ο ένας τον άλλον με την έννοια ότι γιατί εσύ; όχι εγώ, γιατί εσύ έχεις αυτό το προνόμιο; Γιατί έχω εγώ το άλλο;»,

ενώ όσον αφορά τις σχέσεις με τους προϊσταμένους υπογραμμίζει ότι

«όπως επηρεάζει συναδελφικά επηρεάζει και τη σχέση με τον προϊστάμενο. Είναι σαφές».

Ο Κώστας ως προϊστάμενος ταυτίζεται με τις απόψεις που διατυπώθηκαν παραπάνω προσθέτοντας

«Σίγουρα έχουν επηρεαστεί, αλλά προσπαθώ να το διαχειρίζομαι όσο καλύτερα μπορώ, και από αυτούς όμως δεν έχω παράπονο. Τί να πεις στον άλλον που έρχεται η τράπεζα να του πάρει το σπίτι; Πες μου εσύ. Πάμε όμως καμιά φορά και πίνουμε ένα καφέ και τα λέμε, παλιά τρώγαμε και κάτι, τώρα μας τρώνε άλλοι».

Όσον αφορά τη σχέση του με τους ανωτέρω σχολιάζει χαρακτηριστικά

«...και αυτοί προσπαθούν, κι εγώ. Η πίεση μπορεί να φέρει και μια κουβέντα παραπάνω, αλλά όλοι στην ίδια μοίρα είμαστε αδελφέ».

Την δια αίσθηση πάνω κάτω με τον Κώστα όσον αφορά τους προϊσταμένους έχει και ο έτερος των προϊσταμένων, ο Στάθης.

Ενώ για τις συναδελφικές σχέσεις, ο τελευταίος προσθέτει μια νέα παράμετρο, που κατά την κρίση του «κάνει τη διαφορά» και εμπεριέχει μια «*αίσθηση αδικίας*» που αναδύεται ανάμεσα σε αυτούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και αυτούς της Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) εξαιτίας της δυσανάλογης περικοπής της μισθοδοσίας τους, όπως επισημαίνει.

Πάντως, είναι αλήθεια, ότι σε γενικές γραμμές η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων ταυτίζεται με τις απόψεις που πηγάζουν από το περιεχόμενο των απαντήσεων της Αγγελικής η οποία όσον αφορά τους συναδέλφους σημειώνει χαρακτηριστικά

«...τώρα η κρίση μας έχει φέρει πιο κοντά, αυτός ο φόβος της κινητικότητας... μας έχει κάνει περισσότερο ανοικτούς ο ένας προς των άλλον»,

ενώ όσον αφορά τη σχέση με τους προϊσταμένους εξηγεί

«...υπάρχει σεβασμός ενθεν κι κειθεν. Ο καθένας προσπαθεί να κάνει τη δουλειά του όσο καλύτερα μπορεί».

Βλέπουμε λοιπόν, μέσα από την πλειοψηφία των απαντήσεων, ότι η κρίση εκλαμβάνεται ως ένας παράγοντας καταλυτικός τόσο μεταξύ ομοίοβαθμων υπαλλήλων, όσο και στις σχέσεις υπαλλήλων-προϊσταμένων, αλλά σίγουρα, όχι ως

παράγοντας ανατροπής και κατακερματισμού των διαπροσωπικών σχέσεων, των συναδελφικών σχέσεων, των σχέσεων ιεράρχησης και εξουσίας.

Άλλωστε, η διαμορφωθείσα κατάσταση δεν μπορεί να περιγραφεί με καλύτερο τρόπο, παρά μέσα από την τοποθέτηση του συνδικαλιστή Ηλία, ο οποίος σημειώνει *«Το βασικότερο είναι ότι έχει αλλάξει η καθημερινότητα του εργαζομένου. Υπάρχει φοβερή πίεση, εκτός από την οικονομική κρίση, δεν υπάρχουν περιθώρια. Ο εργαζόμενος προσπαθεί να αντεπεξέλθει στις καθημερινές ανάγκες που είναι πέρα των δυνατοτήτων του σε σχέση με αυτά που παίρνει, περισσότερα δίνουμε από αυτά που παίρνουμε. Υπάρχει η αβεβαιότητα της καθημερινότητας, για το αύριο το οποίο, δεν το ξέρουμε και δεν το γνωρίζουμε με όλα αυτά τα τρία μνημόνια που περάσαμε δεν ξέρουμε πότε θα τελειώσει αυτή η κρίση. Δεν ξέρουμε αν θα ξημερώσει και θα είμαστε στις δουλειές μας αύριο και βέβαια το σημαντικότερο είναι ότι όλα αυτά επηρεάζουν και την υγεία μας, την ψυχολογία μας και γενικότερα την καθημερινότητα της ζωής μας».*

Σχετικά με τα υπόλοιπα υποερωτήματα, όλοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί περικοπές στις αποδοχές τους, άλλοι περισσότερο, κι άλλοι λιγότερο, ανεξαρτήτου της εργασιακής τους ιδιότητας. Η συντριπτική πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων θεωρεί, ότι το παραπάνω γεγονός δεν έχει επηρεάσει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας του γεγονότος ότι η μείωση μισθού που έχει περιέλθει είναι οριζόντια και αφορά άπαντες.

Συνεπώς, τόσο μέσα από τα λεγόμενα των ερωτώμενων, όσο και από την αίσθηση που αποκομίζει ο ίδιος ο ερευνητής από τις απαντήσεις τους, διαφαίνεται ότι ισχύει το «όλοι βρίσκονται στην ίδια μοίρα».

Αναφορικά με το υποερώτημα αν η μείωση μισθού έχει επηρεάσει και τους άλλους τομείς της ζωή τους, όλοι ερωτώμενοι απαντούν κατηγορηματικά πως ναι και όλων οι απαντήσεις κινούνται στο ύφος της απάντησης της Γιολάντας, η οποία σημειώνει χαρακτηριστικά

«Θεωρώ ότι επηρεάζει όλους τους τομείς, τον προσωπικό τομέα, οικογενειακό, φιλικό, όλες τις διαπροσωπικές σχέσεις».

Η Άννα κινούμενη στο ίδιο πνεύμα σημειώνει αφοπλιστικά

«...οι άνθρωποι έχουν χάσει το χαμόγελο τους. Δεν μπορώ να πω κάτι άλλο»,

ενώ ο προϊστάμενος Κώστας συμπληρώνει γλαφυρά

«Αν ο άλλος δεν έχει να πάρει στο παιδί του ένα κουτί γάλα, κι ένα πιάτο μακαρόνια, τι να λέμε τώρα; Ξέρεις ότι υπάρχουν εδώ παιδιά που είχαν πάρει

δάνειο από το παρακαταθηκών και τώρα η μισθοδοσία τους είναι 80 και 100 ευρώ. Άντε ζήσε εσύ έτσι αν είσαι μάγκας. Άστα φίλε σκατά και απόσκατα και με το συμπάθιο που μιλάω κι έτσι».

Τέλος ο συνδικαλιστής Ηλίας μέσα από την απάντηση που δίνει
«...Προφανώς στη ζωή μας δεν υπάρχει χώρος και χρόνος για ξεκούραση, ούτε για διακοπές, ούτε να πάρεις άδεια, ούτε τίποτα. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι κάνουν και δεύτερη δουλειά»,

εμφαίνεται ότι η ζωή των ανθρώπων έχει κατακτήσει πλέον μονοδιάστατη, μονόπλευρη, προβλέψιμη, μίζερη, χωρίς όραμα και ελπίδα.

Κατά τη διάρκεια μελέτης του άξονα της κρίσης, μέσα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων προκύπτει κι ένα έντονο κλίμα ανασφάλειας. Κανείς εργαζόμενος πλέον σε δημόσιο οργανισμό δεν αισθάνεται ασφαλής για το εργασιακό του μέλλον, μάλιστα όπως σημειώνει γλαφυρά ο Κώστας

«Όποιος σου πει ναι ή θα ναι τρελός ή θα χει άκρη στο Μαξίμου»,

ενώ ο Τάσος μιλάει ευθέως για άρση μονιμότητας στον δημόσιο τομέα, σημειώνοντας χαρακτηριστικά

«...Πλέον η μονιμότητα δεν υφίσταται...»,

θίγοντας ένα ζήτημα «ταμπού» εδώ και χρόνια για τις εκάστοτε ελληνικές κυβερνήσεις που όλο καταπιάνονται για να επιλύσουν το εν λόγω ζήτημα, όταν όμως αφουγκράζονται τις αντιδράσεις των δημοσίων υπαλλήλων που αποτελούν ένα σεβαστό κομμάτι των Ελλήνων ψηφοφόρων το αναβάλλουν συνεχώς για αργότερα, μην έχοντας όμως και κατά κοινή ομολογία ένα συγκεκριμένο και ξεκάθαρο πλάνο ανασυγκρότησης του Ελληνικού δημοσίου.

Αισθήματα άγχους, ανασφάλειας, εργασιακής αβεβαιότητας, η έλλειψη ευχαρίστησης για να εργαστείς, να ονειρευτείς, είναι ενδεικτικά κάποια συναισθήματα που βιώνει η Αλεξάνδρα, αλλά και τα οποία είναι κοινότυπα όπως διαπιστώνει ο ερευνητής για όλους τους εμπλεκόμενους στους δημόσιους τομείς.

Τα παραπάνω σύμφωνα με τον συνδικαλιστή Ηλία οφείλονται σε δυο λόγους:

«Ο πρώτος λόγος είναι ότι υπάρχει ο εκφυλισμός του συνδικαλιστικού κινήματος ή μάλλον των συνδικαλιστών που όλα αυτά τα χρόνια είχαν το τιμόνι του κινήματος, γιατί έχουμε τεράστιες ευθύνες απέναντι στους εργαζόμενους και απέναντι στην κοινωνία. Και το δεύτερο είναι ότι η κοινωνία έχει ξεπεράσει πλέον τους συνδικαλιστές και δεν είναι πειστική προς πάσα κατεύθυνση, έχουν χάσει την αξιοπιστία τους απέναντι στους συναδέλφους».

Ένα άλλο γεγονός που χρήζει σχολιασμού είναι, ότι ακόμα και αυτοί που έχουν εισέλθει στο δημόσιο τομέα κατόπιν νόμιμων διαδικασιών (ΑΣΕΠ) δε νιώθουν καθόλου «σίγουροι» και ασφαλείς.

Όπως η Γιολάντα που σημειώνει
«...αισθάνομαι πιο ασφαλής επειδή έχω κάποια τυπικά προσόντα... χωρίς να είμαι 100% ασφαλής...»,

όπως ο Τάσος που επισημαίνει
«το χειρότερο βέβαια είναι ότι δεν υπάρχουν αξιολογήσεις ούτε αντικειμενικά κριτήρια, όσον αφορά τις αποχωρήσεις από το δημόσιο, για το ποιοι φεύγουν και το ποιοι θα μείνουν. κατά συνέπεια θεωρώ ότι ανεξάρτητα από προσόντα που μπορεί να έχει κανείς, πτυχία, εργασιακή εμπειρία, ανεξάρτητα το πώς βρέθηκε στο δημόσιο, αξιοκρατικά κριτήρια και μέσω του ΑΣΕΠ, ή όχι, δεν μπορεί να νιώθει κανείς πλέον ασφαλής για τη θέση του στο δημόσιο»,

ή ο Κώστας που σημειώνει
«Εγώ καλώς η κακώς ήμουν από τους πρώτους που μπήκα με ΑΣΕΠ. Λένε θα βοηθήσει. Για αν δούμε διότι εγώ πιστεύω ότι η σαβούρα θα μείνει πάλι..... αυτοί κάνανε το δημόσιο του πεταματού, ή μάλλον όχι αυτοί, αλλά αυτοί που τους φυτέψανε, οι πολιτικάντηδες δηλαδή».

Το σημαντικότερο όμως, κατά την γνώμη του ερευνητή φαίνεται να είναι αυτό που αναφέρει παρακάτω ο Στάθης

«Σε κάποιες χρονικές στιγμές μου έρχεται μια αίσθηση ότι αυτά που κάνω τώρα μπορεί να είναι μάταια. Ότι δεν υπάρχει ανταπόκριση, ότι δεν θα τα αξιολογήσει κανείς αυτά που κάνω αν είναι θετικά ή αρνητικά ούτε εμένα ούτε τη δουλειά μου».

Από τα λεγόμενα του Στάθης περιγράφεται η κατάσταση που βιώνουν οι εργαζόμενοι του ελληνικού δημοσίου, οι οποίοι όπως λέει και ο ελληνικός θυμόσοφος λαός κινούνται στο «άγνωστο με βάρκα την ελπίδα». Οι τρέχουσες εξελίξεις, καθώς και το διαμορφωθέν σκηνικό, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις αρκετών από τους ερωτώμενους φαίνεται να επηρεάζει σε κάποιο βαθμό, είναι αλήθεια όχι τόσο καταλυτικό και τις συναδελφικές σχέσεις.

Ο Στάθης εξηγεί χαρακτηριστικά

«...αποφοίτους ΔΕ σε σχέση με τους ΠΕ. Εκεί μια διάκριση υπάρχει. Έχουν ένα ύφος διαίρεσης και ανταγωνισμού. Φοβούνται ότι θα είναι οι πρώτοι που θα φύγουνε, ότι ενώ δουλεύσουνε κανονικά έχουν υποστεί τη μεγαλύτερη μείωση»,

ενώ η Μαρία επισημαίνει

«Βέβαια τον επηρεάζει διότι δεν παύεις να το συζητάς. Είναι ένα θέμα συζήτησης. Βρε παιδί μου τι θα γίνει; Θα είμαστε δεν θα είμαστε..;».

Όσον αφορά τις έννοιες διαθεσιμότητα, κινητικότητα, εφεδρεία η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων και η καθολική των υπαλλήλων δήλωσε ότι οι προαναφερθείσες έννοιες είναι ταυτόσημες με την απόλυση.

Η Γιολάντα κάνει λόγο για επικαλυμμένους όρους, ο Τάσος για επικοινωνιακούς, κάποιος άλλος το ονοματίζει διαφορετικά, όμως όλοι συνηγορούν ότι ο βραχυπρόθεσμος, αλλά κυρίως ο μακροπρόθεσμος στόχος είναι οι απολύσεις και όπως επισημαίνει ο συνδικαλιστής Ηλίας

«...Είναι όροι που κατά καιρούς εφεύρουν που είναι τα οχήματα για την απόλυση των εργαζομένων γιατί το δημόσιο θα πρέπει να μείνει με 350.000 εργαζομένους από τις 650.000 που είχε με την πρώτη καταγραφή. Το δεύτερο είναι ότι θέλουν μικρότερο δημόσιο περισσότερο ιδιωτικό και όλα τα κομμάτια του νευραλγικού τομέα του δημοσίου να περάσουν στους ιδιώτες και ψάχνουν μέσα από την κινητικότητα να διώξουν τον κόσμο».

Στις παραπάνω καταγραφείσες απόψεις που αντιπροσωπεύουν την πλειοψηφία, έρχονται να προστεθούν και κάποιες αν όχι αιρετικές σίγουρα κάπως διαφορετικές, κι άκρως ενδιαφέρουσες για γόνιμο προβληματισμό, όπως για παράδειγμα αυτή του Στάθη που διατυπώνει την άποψη

«Εγώ δεν είμαι τελείως αντίθετος, δηλαδή αν υπάρχει κάπου κάποιο κενό στη δημόσια διοίκηση, είναι λογικό να υπάρχει ένας σχετικός σχεδιασμός να καλύπτει τα κενά. Αλλά αυτό θα πρέπει να γίνεται με κάποια κριτήρια και τις ανάγκες των υπηρεσιών. Τώρα έτσι όπως γίνεται λόγω μνημονίου που το επιτάσσει η τρόικα που το επιτάσσει βιαστικά χωρίς μελέτη δεν ανταποκρίνεται σε αυτό που σκέφτομαι εγώ. Σίγουρα αυτό θα πρέπει να υπήρχε και παλιά. Όταν υπάρχει κάπου κενό να σκέφτονται ποιος ενδιαφέρεται να καλύψει το κενό. Σίγουρα με τη συναίνεση του υπαλλήλου και λαμβάνοντας υπόψη κι άλλα κριτήρια, οικογενειακά, τόπου κατοικίας, όλα»,

ή της Μαρίας που τοποθετείται υποστηρίζοντας

«Η κινητικότητα όταν υπάρχει στην ίδια πόλη και δεν αναγκάζεται να φύγει για την κολοπετινίτσα, οκ δεν υπάρχει και θέμα. Δημόσιος υπάλληλος είσαι από τη μια υπηρεσία στην άλλη δεν υπάρχει πρόβλημα, εφόσον τα προσόντα σου κάνουν και για την άλλη θέση. Δηλαδή όταν οικογενειακά, οι φίλιες, του ο κύκλος του, η ζωή

του δεν τινάζονται στον αέρα δεν τίθεται ζήτημα. Για την διαθεσιμότητα, όντως αυτό είναι άσχημο διότι ο άλλος έχει προγραμματίσει την ζωή του με αυτό τον μισθό, δεν μπορεί επειδή το υπουργείο έτσι αποφάσισε, ή επειδή δεν του βγαίνουν οι αριθμοί, όταν μάλιστα έχουμε να κάνουμε με ανθρώπους, δεν είναι όλα αριθμοί. Όταν τινάζεται η ζωή του άλλου στον αέρα, γι αυτό έχουμε και αυτοκτονίες, γι αυτό έχουμε κι αυτά που δεν φαίνονται. Όσον αφορά την εφεδρεία, αυτό αφορά το κομμάτι των συνταξιούχων, που είναι κοντά στη σύνταξη, οι όποιοι θέλουν να βγουν 2-3 χρόνια στη σύνταξη, τους δίνει το 75% του μισθού, έμπαση περιπτώσει αυτό μπορείς να το κουμαντάρεις. Έχουν μεγαλώσει υποτίθεται τα παιδιά τους, δεν έχουν υποχρεώσεις αυτοί οι άνθρωποι».

Σε ανάλογο ύφος με τους δυο προαναφερθέντες κινείται και η άποψη του συνδικαλιστή Γιώργου για τους όρους κινητικότητα, διαθεσιμότητα, κλπ, ο οποίος με διάθεση αυτοκριτικής σημειώνει

«Φωνάζουν όψιμοι συνδικαλιστές ότι δεν πρέπει να κάνουμε, να ράνουμε, κλπ. Ωραία και τι πρέπει να κάνουμε αφού εμείς βυθίσαμε το καράβι, το δημόσιο, δεν έχει πόρους, τα βλέπουμε. Δεν ανήκω στο χώρο της Νέας Δημοκρατίας ούτε θέλω να στηρίξω την παρούσα κυβέρνηση. Βλέπω όμως το δημόσιο το βυθίσαμε, τα ταμεία το ίδιο, πού πάμε; Είμαι ένας από αυτούς που το 2002 επί εποχής Γιαννίτση είπε... τα ταμεία αντέχουν για 10 χρόνια, τότε αυτό το βλέπαμε για πολύ μακριά πώς θα πληρωθούμε, εμείς; οι συνταξιούχοι; τα φάρμακα; Όλα αυτά θα πρέπει να τα βάλουμε κάτω και να τα δούμε...».

Στο ερώτημα βέβαια του ερευνητή αν τάσσεται υπέρ των απολύσεων, ο Γιώργος απαντά κατηγορηματικά και χωρίς ουδεμία διάθεση διαπραγμάτευσης

«Για τις απολύσεις όχι. Θα έλεγα τουλάχιστον σε αυτή τη φάση να ευδοκιμούσε η κινητικότητα και να πήγαιναν κάπου αλλού και όχι να απολύονταν...».

6.1.5. Η πρόληψη της παρενόχλησης

Στην παρούσα ενότητα ο ερευνητής μαζί με τους ερωτώμενους πραγματεύονται και απαντούν σε μια σειρά ερωτημάτων, όπως για παράδειγμα: Ποια μέτρα μπορούν να λάβουν οι τελευταίοι για την πρόληψη κι αντιμετώπιση της παρενόχλησης, από τη θέση ευθύνη τους ή στη περίπτωση που υπάρξουν κάποια στιγμή «κάτοχοι» αυτής της θέσης. Με ποιους τρόπους μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη φαινομένων παρενόχλησης. Αν πιστεύουν ότι η σχετική εκπαίδευση-κατάρτιση των εργαζομένων (ή προϊσταμένων) στο φαινόμενο αυτό μπορεί να επιδράσει θετικά στην πρόληψη του ή αν έχουν ζητήσει οι ίδιοι να διοργανωθούν έως σήμερα σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης των υπαλλήλων στην διεύθυνση τους.

Σε γενικές γραμμές η πλειοψηφία των ερωτώμενων και ιδιαίτερα των υπαλλήλων, όπως προκύπτει μέσα από τις απαντήσεις τους, θεωρεί ότι η πρόληψη της παρενόχλησης μπορεί να επιτευχθεί σε γενικές γραμμές μέσα από δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης, προγράμματα υποστήριξης, ειδικά σεμινάρια, εκστρατείες κατά της παρενόχλησης, κλπ.

Αναλύοντας τις απαντήσεις ο ερευνητής, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το εν λόγω φαινόμενο στο χώρο εργασίας, τους έχει προβληματίσει σε σημαντικό βαθμό, με αποτέλεσμα, να έχουν μπει σε μια διαδικασία ιδιαίτερης ενασχόλησης και αναζήτησης πιθανών τρόπων πρόληψης και αντιμετώπισής του.

Αποτελεί δε αναμφισβήτητο γεγονός ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων η παραπάνω τοποθέτηση σε συνδυασμό με τη μη αποσιώπηση του εν λόγω φαινομένου μπορούν να συμβάλουν τα μέγιστα στην πρόληψη της παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα είμαστε σε θέση να συμπεράνουμε ότι τα προαναφερθέντα ταυτίζονται με όσα παραθέσαμε στο θεωρητικό κομμάτι της παρούσας εργασίας, δηλαδή με το γεγονός ότι η μη παράβλεψη-αποσιώπηση περιστατικών, η άμεση αντιμετώπιση του θύτη, η θέσπιση κανόνων, νόμων, κλπ συμβάλλουν στην πρόληψη και στη προοδευτική μείωση του φαινομένου της παρενόχλησης.

Στο ίδιο πνεύμα με τα όσα διατυπώθηκαν παραπάνω κινούνται και οι απόψεις της Γιολάντα με της Αλεξάνδρας, η μεν πρώτη προτείνει

«...να γίνονται ανώνυμες καταγγελίες είτε μέσω του διαδικτύου ή κάποιας τηλεφωνικής γραμμής»,

η δε δεύτερη θεωρεί ότι είναι καλό

«...τα πρόσωπα που κατέχουν θέση ευθύνης να αλλάζουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα».

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι απαντήσεις των προϊσταμένων για το εν λόγω ζήτημα.

Πιο συγκεκριμένα ο Κώστας τονίζει τη σημασία του διαλόγου

«...το να μιλάς συνέχεια με το προσωπικό σου,.... να ξέρεις τι σου γίνεται, να αντιλαμβάνεσαι και να καταλαβαίνεις...»

καθώς και της επικοινωνίας προϊσταμένων και υπαλλήλων την οποία θεωρεί το Α και το Ω.

Ο Στάθης από την άλλη κάνει λόγο για μια

«οργανωτική δομή που να διευκολύνει τον εργαζόμενο στην καταγγελία χωρίς να στιγματίζεται».

Στη συνέχεια ξεδιπλώνοντας το σκεπτικό του και συγκεκριμενοποιώντας το προτείνει τη σύσταση μιας υπηρεσίας σε κεντρικό επίπεδο, όπως είναι αυτή των εσωτερικών υποθέσεων στην ελληνική αστυνομία.

Στις παραπάνω απόψεις έρχονται να προστεθούν και οι απόψεις της Αγγελικής και της Αναστασίας, οι οποίες προβαίνουν σε κάποιες πιο καινοτόμες προτάσεις, η μεν πρώτη σημειώνει:

«Ένας τρόπος θα ήταν να ζητήσω από τον κάθε υπάλληλο να μου οριοθετήσει, να βγάλει ένα πλάνο εργασίας, για τις αρμοδιότητες του οπότε ουσιαστικά και συνολικά αν είναι ξεκάθαρο στον καθένα ποιος είναι ο ρόλος του και τι κάνει, ώστε να μην μπλέκεται ο ένας στον άλλον και να είναι ξεκάθαρο μέχρι ενός σημείου ότι εγώ κάνω αυτό κι εσύ κάνεις εκείνο, συνεπώς δεν έχεις δικαίωμα να μου μιλάς για το άλλο..... Με βάση το πλαίσιο θεσμικά τις επιθυμίες των υπαλλήλων και πώς βλέπουν οι ίδιοι το αντικείμενο εργασία στους θα προσπαθούσα να βγάλω την καλύτερη λύση»,

ενώ η δε δεύτερη κάνει λόγο:

«για συναντήσεις ομάδων εργασίας στα αντίστοιχα τμήματα που να θέτει στόχους, που να αξιολογεί καταστάσεις και συμπεριφορές και να συζητούνται προβλήματα έτσι ώστε να μην επεκτείνονται ή να καταπολεμούνται άμεσα».

Οι παραπάνω τοποθετήσεις των πληροφορητών, όπως ειπώθηκε και παραπάνω είναι αρκετά καινοτόμες και στοχευμένες ώστε να συνδράμουν στην αποφυγή ενός παρενοχλητικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπου κυριαρχούν η απουσία διαλόγου, η μη σωστή κατανομή των εργαζόμενων σύμφωνα με τα προσόντα τους και τις δεξιότητές τους (χαρακτηριστικό γνώρισμα των δημόσιων οργανισμών στην συντριπτική τους πλειοψηφία), καθώς και η παντελής έλλειψη πρωτοβουλιών από μέρους των εργαζομένων.

Όσον αφορά τη στάση των συνδικαλιστών οι προτάσεις τους κρίνονται φαινομενικά τουλάχιστον λιγότερο καινοτόμες από αυτές των υπόλοιπων, αλλά σύμφωνα με τη γνώμη του ερευνητή διαφαίνονται περισσότερο ρεαλιστικές και εφαρμόσιμες στην υφιστάμενη ελληνική πραγματικότητα.

Ειδικότερα ο Γιώργος με βάση την ιδιότητα του συνδικαλιστή ισχυρίζεται, ότι θα έφτανε στο σημείο να εγκалέσει τους προϊσταμένους, ακόμα και να τους υποβάλει μήνυση, γιατί όπως σημειώνει

«όσο πιο ήρεμη είναι μια υπηρεσία και με σωστούς προϊσταμένους μπορεί να προσφέρει πάρα πολλά και να φτάσει το άριστα».

Από την άλλη ο Ηλίας, ο έτερος των συνδικαλιστών, απαντώντας στο εν λόγω ερώτημα θίγει θέματα νομοθεσίας, οικογένειας, παιδείας, σχολιάζοντας ως εξής:

«Καταρχήν θα πρέπει να υπάρξει νομοθέτημα. Να υπάρξει μια πιο αυστηρή νομοθεσία. Να υπάρχει μέσα στο πειθαρχικό συμβούλιο και στο δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα. Από κει και πέρα είναι και θέμα παιδείας, οικογένειας, πολλών παραγόντων ένας άνθρωπος που υπόκειται αυτό το μαρτύριο να το καταγγείλει και να το αντιμετωπίσει διαφορετικά από ότι εμφανώς το αντιμετωπίζει».

Όσον αφορά το υποερώτημα, σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, στην συντριπτική τους πλειοψηφία τα ερωτώμενα άτομα ανεξαρτήτου της εργασιακής τους ή συνδικαλιστικής τους ιδιότητας θεωρούν ότι η σχετική εκπαίδευση-κατάρτιση όλων των εμπλεκόμενων πλευρών στο φαινόμενο της παρενόχλησης μπορεί να συνδράμει θετικά στην πρόληψή του, έχοντας την πεποίθηση, όπως στη προκειμένη περίπτωση η Αλεξάνδρα ότι:

«η ενημέρωση και η εκπαίδευση, πάντα βοηθάει».

Στο ίδιο μήκος κύματος με την πλειοψηφία κινείται και η άποψη της Γιολάντας η οποία σημειώνει χαρακτηριστικά:

«Θεωρώ ότι όλα δυστυχώς προέρχονται από έλλειμμα παιδείας, όπου ούτε οι υπάλληλοι αλλά και πολύ που βρίσκονται σε θέση ευθύνης δεν έχουν ούτε τη σωστή παιδεία ούτε την ενημέρωση και αυτό δυστυχώς ανακυκλώνεται. Υπάρχει μεγάλη έλλειψη και σε επιμορφωτικά σεμινάρια και στην κατάρτιση και εκπαίδευσή τους, έχουν παγιωθεί δυστυχώς λάθος απόψεις».

Ο Κώστας από την άλλη φαίνεται να αμφιταλαντεύεται ως προς την χρησιμότητα της εκπαίδευσης-κατάρτισης, υποστηρίζοντας

«Απόλυτα φίλε, η ενημέρωση σπουδαίο πράγμα, αλλά δεν ξέρω τώρα αν έχει κανείς τη διάθεση στο δημόσιο να μάθει»

και εν τέλει καταλήγοντας ότι

«Είμαι όμως βεβαίως ότι κάτι θα πρόσφερε, σίγουρα θα βοηθούσε, να μην τα λέω όλα και μαύρα».

Περίπου την ίδια θέση εκφράζει και ο ένας εκ των δυο συνδικαλιστών ο Ηλίας. Ενώ ο έτερος των συνδικαλιστών ο Γιώργος είναι ο μόνος που έχει αντίθετη άποψη, σχολιάζοντας δηκτικά και αναρωτώμενος, μη κρύβοντας την αγανάκτησή του

«Μα με συγχωρείς τώρα προϊστάμενοι με μεταπτυχιακά και διδακτορικά τι άλλους εκπαίδευση να τους γίνεις;».

Όσον αφορά το υποερωτημα σχετικά με το αν έχουν παρακολουθήσει ή ζητήσει σχετικά σεμινάρια εκπαίδευσης στην υπηρεσία τους για το φαινόμενο της παρενόχλησης το σύνολο των ερωτώμενων απαντά αρνητικά, εντούτοις θεωρεί το ερώτημα που τίθεται από την πλευρά του ερευνητή εξόχως ενδιαφέρον, χαρακτηρίζοντάς το, μάλιστα «ως καλή ιδέα» για να το εφαρμόσουν στο μέλλον.

Μάλιστα κάποιιοι, όπως για παράδειγμα ο συνδικαλιστής Ηλίας δράττεται της ευκαιρίας και δε διστάζει να ασκήσει κριτική προς την πολιτεία για το γεγονός ότι η ίδια αδιαφορεί για την εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού της, σημειώνοντας σκωπτικά

«Είμαι στο δημόσιο είκοσι επτά χρόνια και ποτέ το κράτος δεν πήρε κάποια πρωτοβουλία να κάνει σεμινάρια και νομίζω ότι χρειάζονται».

Ο Ηλίας επεκτείνει ένα βήμα παραπάνω τη σκέψη του ταυτιζόμενος με το πνεύμα των ημερών και τις έννοιες κινητικότητα και διαθεσιμότητα, φαίνεται να μονολογεί και να ενίσταται σημειώνοντας

«Δηλαδή για να το συνδέσω με την κινητικότητα και τη διαθεσιμότητα πρώτα κάνεις σεμινάρια στους εργαζόμενους, τους ενημερώνεις, τους αξιολογείς και μετά

κάνεις όλα τα άλλα. Έτσι σκέφτεται και λειτουργεί ένα οργανωμένο και δημοκρατικό κράτος».

6.1.6 Η αντιμετώπιση της παρενόχλησης

Στην τελευταία ενότητα διερευνώνται τρόποι αντιμετώπισης της παρενόχλησης από την πλευρά των ερωτώμενων.

Ο ερευνητής μέσω της διαδικασίας της συνέντευξης θέτει τους κάτωθι προβληματισμούς-ερωτήματα. Αναλυτικότερα τους καλεί να απαντήσουν: Αν θα ενθάρρυναν την αναφορά ενός περιστατικού παρενόχλησης ή θα επιχειρούσαν την συγκάλυψη του. Αν θα επεδίωκαν να επιλύσουν το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο ή θα ήταν διατεθειμένοι να δώσουν διαστάσεις στο συγκεκριμένο θέμα. Επίσης, τους ζητά να απαντήσουν αν θα εφάρμοζαν ότι προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις του αστικού και ποινικού κώδικα για το φαινόμενο της παρενόχλησης ή αν θα απευθύνονταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων. Και τελικά τους απευθύνει το ερώτημα σχετικά με τι θα συμβούλευαν κάποιον που σχεδιάζει μέτρα για την καταπολέμηση της παρενόχλησης.

Η καθολική απάντηση όλων των ερωτώμενων ανεξαρτήτου θέσης και ιδιότητας στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα, στο πρώτο υποερώτημα, είναι πως ναι κατηγορηματικά θα το ανέφεραν και δεν θα επεδίωκαν να το συγκαλύψουν.

Τούτο επιβεβαιώνεται και από τα λεγόμενα της Γιολάντας, η οποία σημειώνει χαρακτηριστικά

«...τέτοια περιστατικά θα πρέπει να αναφέρονται... γιατί όταν καλύπτονται οδηγούμαστε στη συνέχισή τους...»,

τα λεγόμενα της οποίας φαίνεται να εκφράζουν και να βρίσκουν σύμφωνο με τον ένα ή τον άλλο τρόπο το σύνολο σχεδόν των συνεντευξιαζόμενων.

Στη συνέχεια μέσα από τη διατυπωθείσα άποψη του προϊσταμένου Κώστα, οποίος μας εξηγεί

«Ξεκάθαρα. Ας μου πει κάποιος κάποια κάτι ή να αντιληφτώ εγώ κάτι και θα τον τσακίσω. Αυτά που πέρασα εγώ δεν θα τα περάσουν οι άλλοι. Δεν ξέρω βέβαια αν το συγκαλύψουν οι πάνω από μένα, διότι παίζει και αυτό, να τα λέμε όλα»,
διαφαίνεται η υπέρμετρη ευαισθητοποίηση που διακατέχει ένα άτομο που έχει υπάρξει το ίδιο θύμα παρενόχλησης στο παρελθόν, αλλά και η έκδηλη ανησυχία του

και συνάμα αγωνία του για το πώς θα χειριστούν οι ανώτεροι του ένα συναφές συμβάν, παρά το γεγονός ότι αυτό θα έχει πράξει τα δέοντα.

Όσον αφορά το δεύτερο υποερώτημα η συντριπτική πλειοψηφία ισχυρίζεται ότι θα επιχειρούσε να επιλύσει το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο και αυτό γιατί όπως δηλώνει χαρακτηριστικά ο Κώστας

«Να σου πω την αλήθεια, αν δεν λυθεί στο προσωπικό μετά έχει χαθεί το θέμα... Ότι το θέμα είναι να το καταλάβει ο άλλος όταν μιλήσουν σε προσωπικό επίπεδο, αν φτάσει παραπάνω ή θα πνιγεί το θέμα ή χαμένοι θα ναι και οι δυο».

Επίσης, οι περισσότεροι εξ αυτών και ιδιαιτέρως οι προϊστάμενοι προφανώς και λόγω της σχετικής τους εμπειρίας λόγω θέσης εκφράζουν την επιθυμία για όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διερεύνηση του θέματος και τεκμηρίωση της σχετικής καταγγελίας, και όπως σημειώνει χαρακτηριστικά η Μαρία

«δεν είναι σωστό και για τον έναν και για τον άλλον να το κάνουμε και βούκινο»
ή όπως το θέτει η Αγγελική

«...διότι δεν είναι ανάγκη να κάνουμε πάντα την τρίχα τριχιά».

Σχετικά με το τρίτο υποερώτημα, όλοι απαντούν μονολεκτικά σχεδόν, πως ναι, θα εφαρμόζαν ότι προβλέπει ο σχετικός νόμος, με εξαίρεση μια εκ των προϊσταμένων, την Αναστασία, την νεότερη της παρέας όσον αφορά την προϋπηρεσία της σε θέση ευθύνης, η οποία αναφέρει με αφοπλιστική ειλικρίνεια

«Δεν ξέρω τι λέει ο αστικός και ο ποινικός κώδικας να σου πω την αλήθεια».

Στο σημείο αυτό έρχεται ενδόμυχα να «δικαιωθεί» και η Δήμητρα που σχετικά με το τέταρτο υποερώτημα σημειώνει και εξηγεί

«...γιατί οι περισσότεροι προϊστάμενοι δεν έχουν την ανάλογη κατάρτιση όσον αφορά θέματα που έχουν να κάνουν με τις σχέσεις τους με τους υφισταμένους.... Ούτε οι υφιστάμενοι γνωρίζουν».

Η Δήμητρα δηλαδή στο συγκεκριμένο υποερώτημα αναφέρεται στον παράγοντα άγνοια που διακρίνει κατά τη γνώμη της τους περισσότερους προϊστάμενους, αλλά και υφισταμένους και επισημαίνει την ανάγκη υλοποίησης κάποιου σχετικού με την παρενόχληση σεμιναρίου.

Ο Στάθης από την άλλη προτείνει να βρεθεί ένας τρόπος που

«...να διευκολύνεται οργανωτικά ο υπάλληλος να καταγγέλλει, ας πούμε μπορεί να συσταθεί σε κάθε υπουργείο μια υπηρεσία που να ασχολείται με αυτές τις υποθέσεις. Να μην βγαίνει προς τα έξω το όνομα του και να μην στιγματίζεται ο

ίδιος τόσο προς την υπηρεσία όσο και προς τα έξω. Και παράλληλα να υπάρχει κι ένας σχεδιασμός όπως είπατε στον τομέα της εκπαίδευσης».

Στο ίδιο μήκος κύματος με τους υπόλοιπους φέρεται να κινείται και ο Τάσος, ο οποίος καταθέτει την δικιά του πρόταση για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης σημειώνοντας χαρακτηριστικά

«Εκπαίδευση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση. Ίσως σε ένα πιο τεχνοκρατικό επίπεδο θα μπορούσαν να γίνουνε και κάποιες μελέτες γύρω από αυτό το θέμα και να εφαρμοσθούν κάποια πιλοτικά μέτρα σε συγκεκριμένες υπηρεσίες ίσως και εταιρείες διερευνώντας την αρχική κατάσταση και συγκρίνοντας την με την κατάσταση μετά τις παρεμβάσεις, έτσι ώστε να προκύψει ίσως κάποιο μοντέλο πιο πρακτικό που να μπορεί να είναι πιο εφαρμόσιμο σε εταιρείες ή υπηρεσίες. Ίσως επίσης αν υπήρχε μια μορφή οργάνωσης λιγότερο οριζόντια, ιεραρχική, συμμετοχική, δημοκρατική».

Άξιες αναφοράς είναι και οι απόψεις των προϊσταμένων Αγγελική και Κώστα, της πρώτης για σαφή οριοθέτηση και ξεκαθάρισμα αρμοδιοτήτων από τον νομοθέτη, σημειώνοντας χαρακτηριστικά

«Καταρχήν να μην φτάσουμε στο άλλο άκρο. Να μην υπάρχουν σχέσεις, μια ουσιαστική επικοινωνία. Αυτό που λέμε να είναι όλα οργανωμένα κι απόλυτα. Να υπάρχει ελευθερία κινήσεων, αλλά ταυτόχρονα να είναι και καλά οριοθετημένα. Συνεπώς,

ΣΑΦΗΣ ΟΡΙΟΘΈΤΗΣΗ, ΞΕΚΑΘΑΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ. Με μια παράμετρο της καλής επικοινωνίας, όλα αυτά να γίνουν σε ένα πιο ανθρώπινο πλαίσιο»,

Και του δεύτερου για πρακτικά μέτρα και όχι θεωρητικά. Παράλληλα ο Κώστας, έχοντας πέσει ο ίδιος θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης κατά το παρελθόν καλεί την πολιτεία και τον νομοθέτη να μη λησμονήσει

«Να κοιτάξει και από την πλευρά των κακόμοιρων των ανδρών δεν είναι πάντα μόνο θύτες, είναι και θύματα, υπάρχει μύθος πάνω σε αυτό».

Ο Κώστας με τα λεγόμενα του αναδύει στην επιφάνεια ένα στερεότυπο που κυριαρχεί στην ελληνική κοινωνία σύμφωνα με το οποίο θύματα παρενόχλησης πέφτουν μόνο οι γένους θηλυκού εργαζόμενοι. Στην ουσία πρόκειται για ένα μύθο, όπως ο ίδιος σωστά το επισημαίνει και ο οποίος επιβεβαιώνεται ολοένα και περισσότερο μέσα από αποτελέσματα πρόσφατων ερευνών.

Πάντως σε γενικές γραμμές, όπως και ο ίδιος ο ερευνητής πιστεύει, ακούγονται από τους ερωτώμενους ενδιαφέρουσες, καινοτόμες, ελπιδοφόρες ιδέες και προτάσεις.

Βέβαια, ιδιαίτέρως ενδιαφέροντα είναι όσα προαναφέρθηκαν, όμως το σημαντικότερο ίσως ζητούμενο είναι η παράμετρος που θέτει ο συνδικαλιστής Ηλίας εξηγώντας

«...οι νόμοι. Δεν είναι το θέμα αν υπάρχουν, αλλά να εφαρμοστούν οι νόμοι, η εφαρμογή τους δηλαδή είναι το πρόβλημα. Το να γίνουν αποδεκτοί οι νόμοι από όλους μας και να τους εφαρμόσουμε. Στην Ελλάδα αυτό το βλέπουμε κατά κόρον, υπάρχει πανσπερμία νομοθεσιών που δεν εφαρμόζονται...».

Ο έτερος των συνδικαλιστών ο Γιώργος, προχωρεί τη σκέψη του Ηλία ένα βήμα παρακάτω σημειώνοντας ότι καλό είναι πέρα από την εφαρμογή των νόμων και την αυστηροποίηση αυτών, θέτοντας ακόμα και ζήτημα απόλυσης για τους παραβάτες, διότι όπως σημειώνει χαρακτηριστικά

«..αυστηρά μέτρα σε αυτούς που ασκούν είτε σεξουαλική είτε υπηρεσιακή παρενόχληση, ώστε όπως μας κάνει εμάς η τρόικα που έχουμε φτάσει στο χείλος του γκρεμού και μας λέει ή το κάνετε αυτό ή σας απολύω, το ίδιο μπορούμε να κάνουμε και σε αυτούς, οπότε να αναγκαστούν συμμορφωθούν. Να μην καταπιέζονται οι υπάλληλοι, αλλά αυτοί που τα κάνουν».

Οι παραπάνω απόψεις των δυο συνδικαλιστών εκφράζουν και περιγράφουν απόλυτα εύστοχα σύμφωνα με τον ερευνητή το τι ισχύει στην ελληνική πραγματικότητα τόσο γενικά όσο και ειδικά για την παρενόχληση.

Τις περισσότερες φορές στην χώρα μας το ζήτημα δεν είναι τόσο η ύπαρξη ή απουσία νόμων, όπως σωστά επισημάνθηκε παραπάνω, όσο η έλλειψη των κατάλληλων προσώπων που εφαρμόζουν στοχευμένες πολιτικές.

Εκείνων δηλαδή, που καλούνται να πάρουν γενναίες πολιτικές αποφάσεις, που είναι διατεθειμένοι να βάλουν το «μαχαίρι στο κόκκαλο», να έρθουν σε «ρήξη» με το κάθε είδους κατεστημένο, μα το κυριότερο που έχουν τη φιλοδοξία να προστατεύσουν τα συμφέροντα του εκάστοτε ανίσχυρου. Στην προκειμένη περίπτωση του φαινομένου της παρενόχλησης, ανίσχυρος, είναι ο εργαζόμενος, ο οποίος εξαρτάται από τη βούληση, του εργοδότη, της ελληνικής πολιτείας και των εκπροσώπων της.

6.1.7 Φύλο, ηλικία, εκπαίδευση και εργασιακή θέση

Στην παρούσα ενότητα, ο ερευνητής προσπαθεί να καταγράψει τις απόψεις των ερωτώμενων σχετικά με το φύλο τους, το μορφωτικό τους επίπεδο, την ηλικία τους, καθώς και με βάση το είδος της εργασιακής θέσης που υπηρετούν στον εκάστοτε δημόσιο οργανισμό.

Όπως αναφέρθηκε και σε άλλη ενότητα της συγκεκριμένης εργασίας, οι πληροφορητές που συμμετείχαν στην εν λόγω έρευνα είναι άνδρες και γυναίκες που έχουν μέσο όρο ηλικίας τα σαράντα δύο έτη, βρίσκονται δηλαδή στην πιο ενεργή και παραγωγική τους ηλικία, είναι όλοι τελειόφοιτοι σχολών ΑΕΙ και ΤΕΙ, ενώ κάποιοι εξ' αυτών είναι και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι από αυτούς είναι έγγαμοι, γονείς κατά μέσο όρο δυο παιδιών και εργάζονται σε φορείς του δημόσιου τομέα για περίπου 13,1 έτη.

Αναλυτικότερα, οι πληροφορητές που συμμετείχαν στην συγκεκριμένη ερευνητική εργασία αγγίζουν τον αριθμό των δώδεκα ατόμων. Πέντε από αυτούς που κλήθηκαν να απαντήσουν στα ερωτήματα του ερευνητή είχαν την εργασιακή ιδιότητα του υπαλλήλου, ομοίως πέντε ήταν και οι ερωτώμενοι από την θέση των προϊσταμένων και δυο ήταν οι εκπρόσωποι από τον συνδικαλιστικό χώρο.

Σχετικά με την αναλογία τους ως προς το φύλο, οι υπάλληλοι που συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία ήταν τέσσερις γυναίκες και ένας άνδρας, ενώ για τη θέση των προϊσταμένων η αντίστοιχη αναλογία ήταν τρεις γυναίκες και δυο άνδρες. Όσον αφορά τον συνδικαλιστικό χώρο εκπροσωπείται αποκλειστικά από άνδρες (συνολικός αριθμός δυο).

Τόσο όσον αφορά την ηλικία, την εκπαίδευση, όσο και το φύλο, το δείγμα είναι αρκετά ομοιογενές. Κατά συνέπεια, διαπιστώνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία όπως διαπιστώνει και ο ερευνητής, απαντά περίπου με τον ίδιο τρόπο, δίνοντας ομοιογενείς, αλληλοταυτιζόμενες απαντήσεις, που δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερη διαφοροποίηση.

Πιο συγκεκριμένα τόσο όταν τους ζητείται να οριοθετήσουν την έννοια της παρενόχλησης, αν έχουν διαπιστώσει το υπο διερεύνηση φαινόμενο στην εργασία τους και αν η «εξέλιξη» αυτού έχει επηρεαστεί από τον παράγοντα κρίση που «ανθεί» στις μέρες μας, όσο και όταν τους ζητείται να παραθέσουν τις προτάσεις τους και τις

απόψεις τους για το πώς θα προληφθεί και θα αντιμετωπιστεί το εν λόγω φαινόμενο, οι ερωτώμενοι δίνουν παρεμφερείς απαντήσεις.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το ερώτημα του ερευνητή σχετικά με το αν η παρενόχληση αφορά και στα δυο φύλα. Όλοι οι ερωτώμενοι σχεδόν κατηγορηματικά απαντούν καταφατικά, δεχόμενοι όμως το γεγονός ότι στα θύματα παρενόχλησης το ποσοστό των γυναικών είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών.

Στο σημείο αυτό, κρίνουμε αναγκαίο να επισημάνουμε ότι λόγω του μικρού αριθμού συνεντεύξεων που ελήφθησαν στη παρούσα έρευνα, το δείγμα δε μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό και συνεπώς είναι πολύ δύσκολο να προκύψουν ασφαλή, έγκυρα και αντικειμενικά συμπεράσματα, σχετικά το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή θέση. Πιθανότατα, ο ερευνητής, σε μια μελλοντική κοινωνική έρευνα, έχοντας στη διάθεση του μεγαλύτερο αριθμό ερωτώμενων, περισσότερο χρόνο στη διάθεση του, εφαρμόζοντας την μέθοδο της ποσοτικής έρευνας και χρησιμοποιώντας το στατιστικό πρόγραμμα SPSS, να έχει την δυνατότητα να προβεί σε ασφαλέστερα και πιο αξιόπιστα συμπεράσματα.

Παρόλα αυτά, όσα διατυπώθηκαν παραπάνω δεν σηματοδοτούν σε καμία περίπτωση ότι τα εν λόγω συμπεράσματα που προκύπτουν για την παρούσα ενότητα και τις συγκεκριμένες παραμέτρους δεν μπορούν να οδηγήσουν τόσο τον ίδιο τον ερευνητή, όσο και τον αναγνώστη της παρούσας εργασίας σε μια διαδικασία γόνιμου προβληματισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

7.1 Συζήτηση

Από όλα όσα διατυπώθηκαν και αναπτύχθηκαν στην ερευνά μας, αναδύονται νέοι προβληματισμοί και ερωτήματα σε σχέση με τους αρχικούς στόχους και τις ερευνητικές υποθέσεις που είχαν τεθεί αρχικά.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την αναγνώριση και οριοθέτηση του προβλήματος της παρενόχλησης, ενώ όλες οι εμπλεκόμενες πλευρές ανεξαρτήτου εργασιακής ιδιότητας, άλλος περισσότερο και άλλος λιγότερο συμφωνούν στο ότι υφίσταται το φαινόμενο της παρενόχλησης σε οποιαδήποτε μορφή της στην συντριπτική πλειοψηφία των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, εντούτοις μας προβληματίζει ιδιαίτερα το γεγονός, ότι δύσκολα κανείς προβαίνει σε κάποια καταγγελία.

Κι αν δεχθούμε ότι τα περισσότερα θύματα δεν προβαίνουν στη δημοσιοποίηση των εκάστοτε προσωπικών δυσάρεστων και καταδικασθέντων συμβάντων, λόγω του φόβου τους για δημόσια διαπόμπευση, του αβέβαιου εργασιακού μέλλοντός τους, και άλλων παραμέτρων, τις οποίες αναπτύξαμε στο θεωρητικό κομμάτι της συγκεκριμένης ερευνητικής εργασίας, δεν μπορούμε να κατανοήσουμε τους λόγους που δεν επιδιώκουν να αναζητήσουν κάποια δραστηριότητα εκπαίδευσης-κατάρτισης προκειμένου να ενημερωθούν διεξοδικά για το συγκεκριμένο φαινόμενο (σε κάποιο συμβουλευτικό φορέα, ΜΚΟ, συνήγορο του πολίτη, αρμόδιο υπουργείο, κα) συμβάλλοντας παράλληλα με την ενημέρωσή τους, στην πρόληψη ή στην αντιμετώπιση του.

Ο παραπάνω προβληματισμός του ερευνητή, αφορά κυρίως, στους προϊσταμένους των τμημάτων που έχουν «κάποια εξουσία στα χέρια τους» και τους συνδικαλιστές που ηγούνται των αρμόδιων συνδικαλιστικών οργάνων ή σωματείων των εργαζομένων.

Μάλιστα, από τη στιγμή που η συντριπτική πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων στο ερώτημα του ερευνητή για τη χρησιμότητα της εκπαίδευσης-κατάρτισης στο φαινόμενο της παρενόχλησης, έχει θετική άποψη και θεωρεί, ως «καλή ιδέα», την διενέργεια κάποιας σχετικής ημερίδας, σεμιναρίου, θα πρέπει να βρεθεί μια διαδικασία που να εξασφαλίζει την άμεση ενημέρωση των εμπλεκόμενων πλευρών με παρεμφερή τρόπο, αφού αυτή είναι τελικά και η επιθυμία τους;

Επιπρόσθετα, εφόσον όλες οι πλευρές διαπιστώνουν την ύπαρξη περιστατικών παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα, κάνοντας μάλιστα ιδιαίτερη μνεία στους παράγοντες που ενισχύουν ή διατηρούν την ύπαρξη τέτοιων περιστατικών, καθίσταται εφικτή η γέννηση ενός σχετικού μοντέλου πρόληψης του εν λόγω φαινομένου, κατόπιν γόνιμου και εποικοδομητικού διαλόγου όλων των εμπλεκόμενων πλευρών, παρουσία του επίσημου κράτους.

Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων διατυπώθηκε από τους ερωτώμενους ως αιτία εμφάνισης ή διατήρησης του φαινομένου η ψυχική κατάσταση του θύτη. Μια καλή ιδέα με αφορμή τον παραπάνω συλλογισμό, μπορεί να είναι, ένα σχέδιο πρόληψης που να μεριμνά για τη συναισθηματική και ψυχική ισορροπία όλων των εμπλεκόμενων πλευρών, μέσω τακτικών συναντήσεων με φορείς συμβουλευτικής και ψυχικής υγείας ή η δημιουργία του θεσμού του ψυχολόγου εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες, με σκοπό την ψυχική ενδυνάμωση των παρενοχλούμενων, την εφαρμογή ψυχομετρικών τεστ, κα, ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Αξιοσημείωτη δε, είναι η στάση και η αντίδραση των προϊσταμένων απέναντι στην παρενόχληση σε ένα δημόσιο οργανισμό. Μέσα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων διαφαίνεται μια ξεκάθαρη τάση να καταδικάσουν κάθε μορφή παρενόχλησης στους δημόσιους φορείς.

Όμως, το ερώτημα που προκύπτει, είναι, γιατί αφού έχουν υιοθετήσει αυτή τη στάση, το φαινόμενο της παρενόχλησης συνεχώς επαναλαμβάνεται στα εργασιακά περιβάλλοντα παίρνοντας ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις;

Η απάντηση, στην καταφανή αδυναμία της προϊσταμένης αρχής να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την παρενόχληση, ίσως πρέπει να αναζητηθεί στην αυστηρή ιεραρχία και το συγκεντρωτικό μοντέλο εξουσίας που είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα του ελληνικού δημόσιου τομέα.

Ξεχωριστό ενδιαφέρον, παρουσιάζουν οι απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με το συσχετισμό της παραμέτρου της κρίσης και του υπό διερεύνηση φαινομένου. Είναι χαρακτηριστικό, ότι από τις απαντήσεις τους, προκύπτει, ότι ναι μεν η κρίση μπορεί να εκληφθεί ως μια αιτία επηρεασμού των σχέσεων μεταξύ υπαλλήλων και προϊσταμένων, σε καμία όμως των περιπτώσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί παράγοντας αποσταθεροποίησης είτε των διαπροσωπικών, είτε των συναδελφικών σχέσεων μεταξύ ομοιόβαθμων υπαλλήλων, αλλά και αυτών μεταξύ των προϊσταμένων τους.

Αντιθέτως, μέσα από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων ή τα παραδείγματα που αυτοί παραθέτουν, προκύπτει, ότι σε αρκετές των περιπτώσεων, γεγονότα όπως η δραματική μείωση του μισθού τους, η αγωνία τους για διαθεσιμότητα, ή κινητικότητα, ή ενδεχόμενη απόλυση τους, όχι μόνο δεν έχουν συντελέσει στη διάρρηξη ή το θρυμματισμό των συναδελφικών και εργασιακών σχέσεων, αλλά αντίθετα έχουν συμβάλει στην σφυρηλάτηση, στη συσπείρωση και ενδυνάμωση των υφιστάμενων σχέσεών τους.

Τα παραπάνω, ίσως μπορούν να αιτιολογηθούν περισσότερο ανατρέχοντας στην ψυχοσύνθεσή, που μας διακρίνει ως λαό, παρά ως εργαζόμενο.

Ένα άλλο σημείο, που κρίνουμε σημαντικό να σχολιάσουμε, είναι το γεγονός, ότι ενώ η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι σε θέση να οριοθετήσει ικανοποιητικά έως καλά το φαινόμενο της παρενόχλησης, παρουσιάζει εντούτοις μια άγνοια ή έλλειψη πληροφόρησης, η οποία δεν εκδηλώνεται πάντα ρητά, όσον αφορά τους φορείς στους οποίους πρέπει να απευθυνθεί κανείς ζητώντας, βοήθεια, ενημέρωση, κατευθύνσεις, κα, σχετικά με το νομικό και συμβουλευτικό σκέλος της υπόθεσης.

Στο σημείο αυτό, προκύπτει και ένα άλλο ερώτημα, το οποίο τέθηκε άμεσα και στους ερωτώμενους και το οποίο έχει να κάνει κυρίως, με το αν η παρενόχληση πρέπει να επιλύεται δια μέσου της δικαστικής οδού ή αυστηρά εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Προφανώς το ιδεατό είναι η επίλυση του ζητήματος να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή επανένταξη του θύτη και του θύματος τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στο κοινωνικό γίνεσθαι γενικότερα.

Ίσως μια καλή ιδέα είναι και αυτή που πρότεινε ένας εκ των ερωτώμενων, ο Τάσος, ο οποίος αναφέρει ότι οι αρμόδιοι φορείς καλό είναι να διεξάγουν σχετικές έρευνες κατόπιν να διαμορφώνουν μια πολιτική, σχετική με την επιμόρφωση όλων των εμπλεκόμενων πλευρών, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται ένας πιο αποτελεσματικός, ουσιαστικός κι αξιόπιστος τρόπος όσον αφορά την πρόληψη ή την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Από την άλλη, ερωτήματα «του τύπου»- «πώς μπορεί εν τέλει να σχεδιαστεί ένα επιτυχημένο μοντέλο πρόληψης της παρενόχλησης σε έναν δημόσιο οργανισμό»; «Ποιός εν τέλει είναι ο «πρέπων» ρόλος του προϊσταμένου ή του συνδικαλιστή μέσα σε μια δημόσια υπηρεσία και πώς αυτοί μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη ή εξάλειψη του φαινομένου»; «Είναι η παρενόχληση ένα φαινόμενο που μπορεί να επιλυθεί ή έχει πάρει τέτοια μορφή και διάσταση που το καθιστούν πλέον ένα μη

αναστρέψιμο φαινόμενο»;-«γεννιούνται» συνεχώς, έχοντας ενδεχομένως και τη μορφή γενικών επισημάνσεων, όπως αυτές προέκυψαν μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων.

Πάντως είναι εντυπωσιακό και σίγουρα οξύμωρο αυτό που αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα, ότι, όσοι δεν έχουν πέσει προσωπικά θύμα παρενόχλησης θεωρούν ότι το υπό διερεύνηση φαινόμενο παρουσιάζει μεγάλη συχνότητα στον χώρο εργασίας, στηριζόμενοι κυρίως σε αυτά που είτε έχουν «ακούσει», είτε έχουν διαπιστώσει στο χώρο εργασίας τους.

Υπάρχουν βέβαια και «φωνές» όπως του Κώστα και της Μαρίας, που ενώ έχουν υποστεί παρενόχληση θεωρούν ότι η συχνότητα εμφάνισής της βρίσκεται σε πτωτική τάση ή έχει σχεδόν εκλείψει, αφού οι νέες γενιές εργαζομένων όπως δηλώνει χαρακτηριστικά η Μαρία είναι πιο «χαλαρές», ενώ οι παλιότερες θεωρούσαν ότι ήταν «κατακτητές».

Συνεπώς, μήπως υπάρχει άρνηση των εμπλεκόμενων εργασιακών ομάδων να αποδεχτούν το φαινόμενο της παρενόχλησης; Φαίνεται σχεδόν βέβαιο, ότι το συγκεκριμένο εξακολουθεί να αποτελεί ακόμη και στις μέρες μας-κάτι που διατυπώθηκε και στο θεωρητικό κομμάτι-«ταμπού» στον δημόσιο και όχι μόνο τομέα, παρόλο που οι μαρτυρίες της συντριπτικής πλειοψηφίας των ερωτώμενων κάνουν λόγο για τη συχνή εμφάνιση του.

Άξιο αναφοράς, είναι το γεγονός ότι αν και η πλειοψηφία αναγνωρίζει την ύπαρξη του προβλήματος και το μέγεθος αυτού, δεν έχει υπάρξει καμιά προσπάθεια για επιπρόσθετη ενημέρωση ή συμβουλευτική στήριξη ή υποστήριξη. Ενδεχομένως, αυτό να οφείλεται στην προσωπική στάση ζωής του κάθε ερωτώμενου, που σχετίζεται με τη λεγόμενη «δημοσιούπαλληλική κουλτούρα», με τον φόβο ή με μια διάθεση κουκουλώματος της υπόθεσης.

Όσον αφορά, την αντιμετώπιση των εκάστοτε φαινομένων παρενόχλησης μέσω επιβολής κυρώσεων, οι ερωτώμενοι φαίνεται να συμφωνούν δείχνοντας αρκετά επικριτικοί με τους θύτες, αν και κάποιιοι τουλάχιστον όσον αφορά την μορφή της λεκτικής παρενόχλησης, τους αποδίνουν το ελαφρυντικό (στους προϊσταμένους αναφέρονται) ότι και αυτοί ενδεχομένως να παρενοχλούνται από κάποιους άλλους.

Τέλος, οι ερωτώμενοι φαίνεται να συγκλίνουν στην άποψη ότι οποιοδήποτε μορφή παρενόχλησης επιχειρούν να την επιλύσουν σε προσωπικό επίπεδο και μόνο αν αυτό δεν στεφθεί με επιτυχία να ακολουθήσουν άλλου τύπου διαδικασίες αντιμετώπισης.

7.2 Συμπεράσματα και προτάσεις

Στη συγκεκριμένη μελέτη ο ερευνητής επιχείρησε να διερευνήσει και να αναδείξει μέσα από μια κοινωνιολογική ματιά-λόγω ίσως και της επαγγελματικής του ιδιότητας-το κοινωνικό φαινόμενο της παρενόχλησης, όπως αυτό αναπτύσσεται και εξελίσσεται στους εργασιακούς χώρους των δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων.

Όπως διατυπώθηκε και σε προηγούμενες ενότητες, βασική έγνοια της εν λόγω εργασίας αποτέλεσε το γεγονός ότι ο ερευνητής αντιλαμβάνεται την παρενόχληση σαν ένα κοινωνικό φαινόμενο που λαμβάνει χώρα στην εργασία ως αποτέλεσμα του συνδυασμού σχέσεων εξουσίας και δύναμης και όχι ως απόρροια ατομικών προβλημάτων ή θεμάτων γενικότερης συμπεριφοράς.

Μάλιστα όπως το θέτει ο Μ. Σπυριδάκης «η παρενόχληση είναι συστατικό στοιχείο μιας εξουσίας που ασκείται επί των εργαζομένων αλλά και διαμέσου αυτών, μέσω του εγχειρήματος της πειθαρχικής τους συμμόρφωσης και υποταγής σε πρότυπα και κανόνες. Το εν λόγω φαινόμενο όσο δύσκολο μοιάζει ή φαντάζει στην εμπειρική του επιβεβαίωση και τεκμηρίωση άλλο τόσο παράγει, εκτός από «πειθήνια σώματα», υλικά και απτά αποτελέσματα, εφόσον μέσω της εκδήλωσης του περιστέλλει δικαιώματα και διεκδικήσεις εκβάλλοντας σε διακρίσεις, ανισότητες και δυισμούς κοινωνικού, οικονομικού, και πολιτισμικού χαρακτήρα εντός των ορίων του εργασιακού χώρου» (Σπυριδάκης, 1999:353-354).

Κατά συνέπεια, με βάση τα παραπάνω και όσα διατυπώθηκαν σε προηγούμενες αναφορές της παρούσας μελέτης, γίνεται ξεκάθαρα αντιληπτό ότι, η παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που ενυπάρχει στους δημόσιους οργανισμούς με ποικίλη μορφή και συχνότητα.

Για να «εκλείψουν ή έστω να ελαχιστοποιηθούν τέτοιου είδους καταδικαστέα φαινόμενα στον δημόσιο τομέα, απαιτούνται ριζοσπαστικές αλλαγές τόσο σε επίπεδο δομών, δημόσιων υπηρεσιών, ιεραρχικής δομής του προσωπικού, κα, όσο και σε επίπεδο στάσεων και αντιλήψεων όλων των εμπλεκόμενων πλευρών ανεξαρτήτου εργασιακής ιδιότητας ή θέση στελέχωσης του δημοσίου τομέα.

Εξίσου σημαντικό ρόλο, καλείται να αναλάβει η επίσημη πολιτεία, λαμβάνοντας μέτρα μέσω νομοθετημάτων, αναλαμβάνοντας δράσεις και το κυριότερο

εφαρμόζοντας μια πολιτική, η οποία οφείλει να έχει ως βασικό σκοπό και στόχο έναν απaráβατο κανόνα, το ότι η παρενόχληση δεν πρέπει να υφίσταται στον εργασιακό χώρο, ή αν αυτό συμβαίνει, να επιχειρείται να επιλυθεί όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά.

Έμφαση πρέπει να δοθεί στην οργανωτική κουλτούρα των δημόσιων υπηρεσιών μέσα από συγκεκριμένες και στοχευμένες δράσεις που να αξιώνουν ως βασικό στόχο την «ανύψωση» της ηθικής ευθύνης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, αλλά και ως συνέπεια την αξία που τους δίνει η ίδια η κοινωνία.

Ενδοεπιχειρησιακές ομιλίες στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, επικοινωνία της διοίκησης με τους υπαλλήλους της μέσω e-mails, newsletters, η απευθείας επικοινωνία των πολιτών με τον δημόσιο οργανισμό (κατασκευή ιστοσελίδας), μπορούν ενδεχομένως να είναι κάποιες πρωτοβουλίες για την επίτευξη της προαναφερθείσας πρότασης.

Παράλληλα επιστημονικές έρευνες, σε συνεργασία με την Πανεπιστημιακή κοινότητα, εξειδικευμένους επιστήμονες, συνδικαλιστικά σωματεία (βλ ΑΔΕΔΥ), κα μπορούν να αποτιμήσουν επιστημονικά και τεκμηριωμένα την υπάρχουσα κατάσταση, να προβούν σε καινοτόμες προτάσεις, σχεδιάζοντας εκπαιδευτικά και συμβουλευτικά προγράμματα προς όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές, τα οποία να εντοπίζουν ενδεχομένως, τους παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία εργασιακών συνθηκών χωρίς την παρουσία παρενόχλησης, καθώς και να συνδράμουν στη συνειδητοποίηση ότι οι εμπλοκή των θυτών σε τέτοιου είδους περιστατικά είναι άμεσα καταδικαστέα, μη σύμφωνη με την θέση της επίσημης πολιτείας και αντιμετώπισιμη με βάση την ισχύουσα νομοθεσία. Παράλληλα, η γνωστοποίηση προτύπων, αξιών, ιδεατών συμπεριφορών πρέπει να κοινοποιείται σε όλα τα επίπεδα των δημόσιων οργανισμών.

Από την άλλη, όσες αρνητικές διαδικασίες λαμβάνουν χώρα δεν είναι καλό να αποσιωπούνται, αλλά αντίθετα να γνωστοποιούνται με κίνητρα παραδειγματισμού και αποφυγής παρόμοιων πράξεων στο μέλλον.

Όπως σημειώνει χαρακτηριστικά, ένας εκ των ερωτώμενων-προϊσταμένων, ο Στάθης, πρέπει να διευκολύνεται οργανωτικά ο υπάλληλος, ώστε να προβαίνει σε καταγγελία, χωρίς να στιγματίζεται. Μάλιστα, ο ίδιος, συνεχίζοντας τον συλλογισμό του προτείνει την σύσταση μιας οργανωτικής δομής, στα πρότυπα της ελληνικής αστυνομίας, μια υπηρεσία εσωτερικών υποθέσεων, όπως την ονοματίζει, που να ασχολείται με αυτές τις υποθέσεις.

Ο ρόλος του προϊσταμένου, παραμένει κομβικός και καταλυτικός, ανεξαρτήτως με τα όσα καταγράφηκαν παραπάνω, δεδομένου ότι κατέχει σημαντική θέση στην ιεραρχική δομή του δημόσιου οργανισμού, ενώ φέρει και την ευθύνη για την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας στην οποία προϊσταται.

Κατά συνέπεια, οι όποιες αλλαγές σχεδιαστούν και οι όποιες τροποποιήσεις προβλεφθούν, πρέπει να πραγματοποιηθούν με βασικό γνώμονα τη απόλυτη προσαρμογή τους στην ελληνική πραγματικότητα, έτσι ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος, ο αρχικός ενθουσιασμός να μετατραπεί σε απογοήτευση ή το εγώ να υπερισχύσει του εμείς.

Εξίσου σημαντικός καθίσταται και ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος, το οποίο καλείται να διαμορφώσει ήθη και συνειδήσεις που να αποκλείουν φαινόμενα παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους. Απαραίτητη για την επίτευξη του παραπάνω καθίσταται η εφαρμογή και η κυριαρχία της κοινωνικής αλληλεγγύης μεταξύ των μελών της συνδικαλιστικής κοινότητας.

Στο σημείο αυτό, ο ερευνητής, έχει την πεποίθηση ότι μη ενεργοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος καθιστά εξαιρετικά πιθανή την εκτεταμένη παραβίαση της εργασιακής νομοθεσίας, καθώς και την ανεμπόδιστη εφαρμογή πολιτικών συμπίεσης του εργασιακού κόστους, εκ μέρους της διοίκησης.

Από την άλλη σεμινάρια εκπαίδευσης-κατάρτισης, διανομή ενημερωτικών εντύπων, διοργάνωση ημερίδων ή ενημερωτικών συναντήσεων, μπορούν να είναι κάποιες δράσεις που να αποσκοπούν στην ενημέρωση των εργαζομένων, καθώς και της τήρησης των προτύπων και αξιών που υπαγορεύει η επίσημη πολιτεία για τους δημόσιους οργανισμούς που εποπτεύει.

Παράλληλα, η επιμόρφωση των προϊσταμένων σε ζητήματα συμβουλευτικής, διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού και κρίσεων, άσκησης αποτελεσματικής διοίκησης, πιστεύουμε ότι είναι ιδιαίτερος εποικοδομητική και σίγουρα βοηθητική στο πλαίσιο άσκησης των υπηρεσιακών τους καθηκόντων. Επιπρόσθετα, οι προαναφερθέντες, είναι σε θέση μέσω της εργασιακής τους ιδιότητας ή της εμπειρίας τους, να προτείνουν και την αναγκαιότητα λήψης κάποιων ενδεχομένως αποτελεσματικών μέτρων για την άμεση αντιμετώπιση κάποιας δυσάρεστης κατάστασης.

Επίσης για την μείωση ή την εξάλειψη του φαινομένου της παρενόχλησης σε υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν και διαγνωστικά κριτήρια ανάδειξης τέτοιων δυσάρεστων φαινομένων.

Συνεχίζοντας την καταγραφή πιθανών προτάσεων αποφυγής της παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα εκτιμάται ότι, ιδιαίτερη σπουδαιότητα μπορούν να διαδραματίσουν-σύμφωνα με τη γνώμη του ερευνητή-προγράμματα πρόληψης που πιθανότατα να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται από το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης (INEΠ), της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, λαμβάνοντας υπόψη πάντοτε τις εργασιακές εμπειρίες, τα βιώματα, τους προβληματισμούς ή τις ενστάσεις των προϊσταμένων, αλλά και των συνδικαλιστικών οργάνων των εργαζομένων.

Τα συγκεκριμένα προγράμματα πιστεύουμε ότι μπορούν να συμβάλλουν θεαματικά στην αντιμετώπιση και αναχαίτιση του εν λόγω φαινομένου, δεδομένου ότι η υπάρχουσα νομοθεσία ενεργοποιείται εφόσον έχει συμβεί η παρενόχληση, συνεπώς δεν μπορεί να δρα προληπτικά.

Η θεματολογία των προγραμμάτων ενδεχομένως να περιλάμβανε, την ενημέρωση των εργαζομένων πάνω σε τρέχοντα θέματα και πρόσφατες εξελίξεις που άπτονται της παρενόχλησης, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, της έννοιας της ισότητας των φύλων-περιεκτική παρουσίαση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο-παρουσίαση της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την ισότητα των φύλων στις τοπικές κοινωνίες, διαχείριση της διαφορετικότητας, αναφορές σε πρακτικά παραδείγματα, role playing, καθώς και ανταλλαγή απόψεων πάνω σε ζητήματα παρενόχλησης που συναντούν ή βιώνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Εκτός των άλλων, το INEP μπορεί να σχεδιάσει ατομικές ή ομαδικές συναντήσεις-συνεδρίες εργαζομένων που τυχόν εμπλέκονται σε περιστατικά παρενόχλησης. Επιπλέον, η εκπαίδευση του προσωπικού, για παράδειγμα στην σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να συμβάλει μέσα από μια σειρά εισηγήσεων και ανταλλαγής απόψεων και στη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων.

Στο σημείο αυτό, κρίνουμε σκόπιμο να επισημάνουμε-όπως αναφέρθηκε και στο θεωρητικό κομμάτι της συγκεκριμένης εργασίας-ότι το κόστος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων σεμιναρίων-κατάρτισης για την παρενόχληση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το κόστος για το θύμα και τον δημόσιο οργανισμό.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι κάθε χρόνο χάνονται διεθνώς 360 εκατομμύρια ημέρες εργασίας από άδειες για λόγους υγείας και ότι οι εταιρείες, εξαιτίας του φαινομένου bullying, χάνουν 2,5-5% των κερδών τους, δηλαδή 3-48 δισεκατομμύρια δολάρια ετήσια (Θεοφάνης, Καλοκαιρινού-Αναγνωστοπούλου, 2010)

Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα εποικοδομητική θεωρούμε την αποσαφήνιση των στόχων της εργασίας στους δημόσιους οργανισμούς, καθώς και τη γνωστοποίηση με ακρίβεια των αρμοδιοτήτων και των υπαλληλικών καθηκόντων, κάθε υπαλλήλου, κάθε βαθμίδας και θέσης.

Για τους παραπάνω λόγους, κρίνεται ως επιτακτική ανάγκη η επικαιροποίηση και ο εκσυγχρονισμός του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα.

Ένα άλλο σημείο, που θεωρούμε ως ιδιαίτερος αξιομνημόνευτο, είναι το γεγονός ότι στην Ελλάδα απουσιάζει η εθνική στρατηγική και πολιτική για θέματα που άπτονται της παρενόχλησης σε ένα δημόσιο οργανισμό και όχι μόνο.

Είναι αλήθεια ότι το Κέντρο Ερευνών Θεμάτων Ισότητας (ΚΕΘΙ), κάποια στιγμή προσπάθησε να αναλάβει αυτόν τον ρόλο, αλλά εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα (υπάρχει σοβαρή πιθανότητα να κλείσει ο εν λόγω φορέας σύμφωνα με πρόσφατα δημοσιεύματα στον ημερήσιο τύπο) και της πληθώρας αντικειμένων με τα οποία καταπιάνεται δεν κατάφερε να φέρει εις πέρας-σύμφωνα με την γνώμη του ερευνητή-τον αρχικό του σκοπό.

Συνεπώς κρίνεται επιτακτική, περισσότερο από κάθε άλλη φορά, η παρουσία ενός εθνικού φορέα, ο οποίος καλείται να έχει την κεντρική ευθύνη προγραμματισμού και συντονισμού δράσεων πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων παρενόχλησης.

Ο συγκεκριμένος επιβάλλεται να έχει τη δυνατότητα να σχεδιάζει δράσεις, να ελέγχει, να προλαμβάνει, αλλά και να αποτρέπει στο πλαίσιο του εφικτού συμπεριφορές παρενόχλησης. Χρειάζεται να λειτουργεί ως ασπίδα προστασίας σε κάθε επιζήμια συμπεριφορά εις βάρος των εργαζομένων, κάνοντας και στην Ελλάδα πράξη, αυτό που προβλέπεται εδώ και καιρό στο νομοθετικό πλαίσιο άλλων χωρών της ευρωπαϊκής ηπείρου. Ενδεχομένως τον ρόλο αυτό μπορεί να αναλάβει ο θεσμός του Συνηγούρου του Πολίτη, στην «πιο εκσυγχρονισμένη του μορφή».

Με αφορμή την παραπάνω επισήμανση, ο ερευνητής θεωρεί σκόπιμη, αναγκαία και ιδιαίτερα σημαντική την επιμόρφωση και των λοιπών σχετικών φορέων και οργανισμών, αν τελικά δεν καταστεί εφικτή η δημιουργία ενός νέου εθνικού φορέα που να ασχολείται αποκλειστικά με την παρενόχληση.

Κατά συνέπεια, πέρα από το προσωπικό του Συνηγούρου του Πολίτη, θεωρείται σκόπιμο να επιμορφωθεί π.χ το προσωπικό της επιθεώρησης εργασίας, ή άλλων συναφών φορέων, ώστε να είναι σε θέση να διεκπεραιώνει αποτελεσματικά και εχέμυθα τέτοιου είδους περιστατικά.

Εκτιμώντας όσα διατυπώθηκαν παραπάνω-θεωρούμε πολύ σημαντικό μειονέκτημα, κάτι που επισημάνθηκε και στην αρχή της συγκεκριμένης εργασίας-ότι η παρενόχληση στην εργασία δεν αντιμετωπίζεται μέχρι στιγμής με ειδικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, αλλά με γενικούς και ενίοτε αόριστους.

Συνεπώς, κάτω από αυτές τις συνθήκες, θεωρούμε ιδιαίτερα θεμελιώδες τον επαναπροσδιορισμό της υπάρχουσας νομοθεσίας και των συναφών μέτρων που αυτή προβλέπει, καθώς και την αντικατάσταση αυτών με ειδικότερα, εξειδικευμένα, πιο εστιασμένα μέτρα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην εργασία, από το ποινικό και εργατικό δίκαιο.

Ειδικότερα προτείνεται:

- Ειδική και αυτοτελής νομική προστασία της προσβολής της προσωπικότητας του/της εργαζομένου/ης με ειδική έμφαση στις συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, που συνοδεύεται από βλάβη της σωματικής και της ψυχικής υγείας του θύματος. Στην νομική προστασία πρέπει να θεσπιστεί νομοθετικά ελάχιστο ποσό χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη και διασφάλιση της θέσης εργασίας (ιδίως προστασία από απόλυση και υπηρεσιακή εξέλιξη).
- Ειδική νομική προστασία έναντι αντιποίνων λόγω καταγγελίας ή συμμετοχής στη διαδικασία πραγμάτωσης της αρχής της ισότητας περιλαμβανομένων των συμπεριφορών ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Γενικότερα, θεωρούμε ότι αξίζει να βρεθεί τρόπος-εμείς προτείνουμε τον παραπάνω-όπου να διασφαλίζεται το απόρρητο του καταγγέλλοντος, με συνέπεια να μειώνονται οι πιθανοί ενδοιασμοί (π.χ καθορίζεται αρνητικά η εξέλιξη ή ανέλιξη) του θύματος να προβεί σε καταγγελία, φοβούμενο, διαφόρων μορφών αντίποινα και κατ' επέκταση να εξασφαλίζεται και η μείωση του σκοτεινού αριθμού εγκληματικότητας.¹⁴

Επίσης, ιδιαίτερος χρήσιμο θεωρούμε την αύξηση του ρυθμού των σχετικών ερευνών, σε μεγαλύτερη κλίμακα και εύρος, με στόχο να καταγραφούν και να αποτυπωθούν όσο το δυνατόν περισσότερα στοιχεία σχετικά με το εν λόγω φαινόμενο.

Τέλος, είναι σημαντικό, να εξασφαλιστούν κονδύλια μέσω π.χ κοινοτικών προγραμμάτων του ΕΣΠΑ για την υλοποίηση ανεξάρτητων και έγκυρων ερευνών,

¹⁴ Βασω Βογιατζοπούλου, 1η ημερίδα Union eurobank 2005

καθώς και την επιτάχυνση των διαδικασιών επίλυσης τέτοιων ζητημάτων, ύστερα από την καταγγελία των θυμάτων.

Συμπερασματικά, από όσα καταγράφηκαν στο θεωρητικό κομμάτι της παρούσας μελέτης και από όσα διατυπώθηκαν στην ενότητα ανάλυσης-πραγμάτευσης του εμπειρικού υλικού και εκείνης της διατύπωσης των προτάσεων, επιβεβαιώνεται ότι η παρενόχληση είναι ένα πολύ σημαντικό και δύσκολα διαχειρίσιμο κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο στην πλήρη εξέλιξή του δημιουργεί διακρίσεις, ανισότητες, προβλήματα υγείας, κατακερματισμό της προσωπικότητας των εργαζομένων, κα.

Επίσης είναι σημαντικό να συνεκτιμηθεί ότι οι συνθήκες οικονομικής κρίσης, όπως αυτή που βιώνουμε τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, ευνοούν την εμφάνιση ενός τέτοιου φαινομένου, εξαιτίας της ριζικής αλλαγής των εργασιακών σχέσεων και του επισφαλούς χαρακτήρα της απασχόλησης, όπως έχει επισημανθεί και από το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, ήδη, από το 2001.

Το συγκεκριμένο γεγονός λοιπόν καθιστά ακόμα πιο επιτακτική την ανάγκη της εφαρμογής αποτελεσματικών πολιτικών πρόληψης και ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση της καταπολέμησής του, σύμφωνα με τις επιταγές και τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αν όμως, σύμφωνα με τον Σπυριδάκη επιχειρήσουμε να εντυφήσουμε και να προσεγγίσουμε το φαινόμενο της παρενόχλησης με καθαρά ρεαλιστικούς όρους διαπιστώνουμε ότι μοιάζει εξαιρετικά δύσκολο να επιλυθεί, όσο το εργασιακό περιβάλλον παραμένει αυστηρό και δυσκίνητο στο πλαίσιο του σκληρού ανταγωνισμού που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Η εφαρμογή όλων ή όσο το δυνατόν περισσότερων από όσα διατυπώθηκαν, καθώς και η ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου, πιστεύουμε ότι θα συμβάλουν σημαντικά τόσο στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης, όσο και στη γενικότερη αξιολόγηση των δεδομένων, παρέχοντας ανατροφοδότηση προς πάσα κατεύθυνση.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

1. Αθανασίου Λ, (2000), «Μέθοδοι και τεχνικές έρευνας στις επιστήμες της αγωγής», Ιωάννινα: Εκδόσεις Αυτοέκδοση
2. Αντωνίου Α-Σ, (2008), «Ηθικοί προβληματισμοί για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης- Ηθική των επιχειρήσεων, Business Ethics», τόμος Ι, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
3. Αντωνοπούλου Μ.Ν, (2008), «Οι κλασικοί της κοινωνιολογίας. Κοινωνική θεωρία και νεότερη κοινωνία», Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλας
4. Αρτινοπούλου Β, (2000), «Νέα κοινωνικά κινήματα-εγκληματολογική προσέγγιση», σειρά τετράδια εγκληματολογίας, Αθήνα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη
5. Αρτινοπούλου Β, Παπαθεοδώρου Θ, (2004), «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Αθήνα, ΚΕΘΙ
6. Αρτινοπούλου Β, Παπαθεοδώρου Θ, (Απρίλιος 2006), «Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία», Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη
7. Δημητροπουλος Γ, (2011), «Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας, ένα συστημικό δυναμικό μοντέλο», Γ έκδοση, ανανεωμένη και συμπληρωμένη, Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην
8. Ζαφειρόπουλος Κ, (2005), «Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών», Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
9. Ιωσηφίδης Θ. (2003) «Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων στις Κοινωνικές Επιστήμες» Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
10. Ιωσηφίδης Θ. (2008), «Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες», Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
11. Κασιμάτη Κ&Ψημμένος Ι, (2004), «Οργανωτική Κουλτούρα και Κοινωνικός αποκλεισμός», στο: Μ. Πετμεζίδου-Χ. Παπαθεοδώρου (επιμ.), φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός, Αθήνα: Εκδόσεις Εξάντας
12. Κυριαζή, Ν, (1999), «Η Κοινωνιολογική Έρευνα: Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών», Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

13. Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, (2008), «Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας - Η θέση του εθνικού νομοθέτη», δίκαιο επιχειρήσεων και εταιρών, τεύχος 11
14. Ναλμπάντης Ι, (2011), «Η συγκριτική παιδαγωγική στην Ελλάδα», Αθήνα: Εκδόσεις Ποθητός
15. Ντότσικα Μ, (2005), «Ισότητα των φύλων, Δικαιώματα των Γυναικών και Προστασία της Προσωπικότητας», Αθήνα: Γραμματεία Ισότητας, ΟΤΟΕ
16. Παπαθεωδόρου, Βιδάλη, Καρύδης (Ιανουάριος 2001), «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», Έρευνα ΚΕΘΙ.
17. Πουλιδά και Θεοχαρίδου, (2007), «Βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Κυπριακή δημοκρατία» Τμήμα Ασφάλειας, Υγείας και Περιβάλλοντος Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου, Λευκωσία, Κύπρος
18. Σπυριδάκης Μ. (2009) «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία», Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος
19. Σπυριδάκης Μ. (2013), «Εργασία, Απασχόληση, Φύλο, Κοινωνικές ανισότητες και εκπαίδευση», πανεπιστημιακές σημειώσεις του μαθήματος στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού Κοινωνικές Διακρίσεις μετανάστευση και ιδιότητα του πολίτη, Κόρινθος: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
20. Τζαμαλούκα Γ, Ευαγγέλου Β, Ασημάκη Π, Χατζηφωτίου Σ, Χλιαουτάκη Ι, (1993), «Εργασία, συνδικαλισμός και ισότητα των φύλων», Εισηγήσεις σεμιναρίου, Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας
21. Τζαμαλούκα, Γ. Σ. (2007), «Διεκδικητικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο», σημειώσεις μαθήματος, του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, Κρήτη: ΤΕΙ Κρήτης
22. Υπουργείο εσωτερικών-Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Σεπτέμβριος 2011), «Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενους, εργοδότες και κοινωνικούς φορείς».
23. Φίλιας Β (1996), «Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών», Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

1. Ben Zur, H., & Yagil, D.(2005), «The relationship between empowerment , aggressive behaviours of customers, coping, and burnout», European Journal of work and organizational psychology», 14 (1), p.p. 81 – 99

2. Bird M, Hammersles M, Gomm R&Woods P, (1999), «Εκπαιδευτική έρευνα στην πράξη, εγχειρίδιο μελέτης, (μτφ Ε. Φράγκου), Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
3. Cohel L&Manion L, (1994), «Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας», Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο
4. Ege H, (1997) «Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale», Bologna: Pitagora Editrice
5. Einarsen S, (1999), «The nature and causes of bullying at work», International Journal of Manpower, vol.20, no.1/2,σ.σ 16-27
6. Einarsen S, and Skogstad A (1996), «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations», European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5, no.2, σ.σ. 185-201
7. Fendrich, (2001) «The structure of harassment and abuse in the workplace: a factorial comparison of two measures» Violence and Victims, 17 (4), 491-505
8. Ferrari E, (2004), «Raising Awareness on Women Victims of Mobbing. The Italian Contribution», Daphne Programme: European Commission
9. Foucault M, (1989), «Επιτήρηση και τιμωρία. Η γέννηση της φυλακής», Αθήνα: Εκδόσεις Ράππα
10. Hirigoyen M.F (2000), «Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα», Εκδόσεις Πατάκη
11. Hirigoyen M.F (2002), «Ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας», Αθήνα, Εκδόσεις Πατάκη
12. Howard K-Sharp J, (2001), «Η επιστημονική μελέτη», (μτφ Νταλάκου Β), Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg
13. Krippendorf, K, (1980), «Content Analysis», London: Sage
14. Leijenaar M, (2001), «Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές: από τη θεωρία στην πράξη», πρακτικά Ευρωπαϊκού συνεδρίου με θέμα «στρατηγικές για την ισότητα των φύλων Ευρώπη-Ελλάδα, 1996-2005», ΚΕΘΙ
15. Leymann H, 1996a, «The content and development of mobbing at work», European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5, no.2, 165-184
16. Mason, J. (2003) «Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας (μετ. Ε. Δημητριάδου, επιστ. επιμ. Ν. Κυριαζή», Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
17. Murdock (1993), «Sexual harassment in schools», kysilko Virginia: National Association Of State Boards Of Education

18. Μαρξ Κ-Ενγκελς Φ, (1997), «Η Γερμανική ιδεολογία», Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg
19. Vartia M, (1996), «The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate», European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5, no.2, 203-214
20. World Health Organization και Public Services International, (2002), «International Labour Organization, International Council of Nurses», σελ 1-13
21. Wyatt N, (2000), «Legal Definitions of Sexual Harassment», California: Pen State University
22. Zapf, D., Knortz, C., & Kulla, M. (1996), «On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment, and health outcomes». European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 215-237.

Ηλεκτρονικές πηγές

1. Παπαλεξανδρή-Γαλανάκη, (2011) «Workplace bullying Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμα και στις ελληνικές επιχειρήσεις», HR Focus τεύχος 42, σελ 1-4, διαθέσιμο στο διαδύκτιο:http://www.mbc.aueb.gr/Documents/useful/PM_bullying_only_ours.pdf, δημοσιεύθηκε στις 31/04/2011
2. Di Martino V, Hoel H and Cooper C.L, (2003), «Preventing Violence and Harassment in the Workplace», Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, pg 1-109, διαθέσιμο στο διαδίκτυο:
[http://www.google.gr/books?hl=el&lr=&id=h8qYxAhmhUAC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Di+Martino+V,+Hoel+H+and+Cooper+C.L,\(2003\),+Preventing+Violence+and+Harassment+in+the+Workplace,+Dublin:+European+Foundation+for+the+Improvement+of+Living+and+Working+Conditions&ots=PIHABD2jzt&sig=IHBQE4ytxqddzxDIQ-i03IhWnC4&redir_esc=y#v=onepage&q=Di%20Martino%20V%20Hoel%20H%20and%20Cooper%20C.L%20\(2003\)%20Preventing%20Violence%20and%20Harassment%20in%20the%20Workplace%20Dublin](http://www.google.gr/books?hl=el&lr=&id=h8qYxAhmhUAC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Di+Martino+V,+Hoel+H+and+Cooper+C.L,(2003),+Preventing+Violence+and+Harassment+in+the+Workplace,+Dublin:+European+Foundation+for+the+Improvement+of+Living+and+Working+Conditions&ots=PIHABD2jzt&sig=IHBQE4ytxqddzxDIQ-i03IhWnC4&redir_esc=y#v=onepage&q=Di%20Martino%20V%20Hoel%20H%20and%20Cooper%20C.L%20(2003)%20Preventing%20Violence%20and%20Harassment%20in%20the%20Workplace%20Dublin)

- [%3A%20European%20Foundation%20for%20the%20Improvement%20of%20Living%20and%20Working%20Conditions&f=false](#), δημοσιεύθηκε το 2003
3. Einarsen S, (2000), «Bullying and harassment at work:Unveiling an organizational taboo», pg 1-32, στο: Transcending boundaries:integrating people, processes and systems, The School of Management, Griffith University, Proceedings of the 2000 Conference, Brisbane, Queensland, Australia 6-8th September, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: http://ecampus.nmit.ac.nz/moodle/file.php/4599/Talent/Sheehan,%20Ramsay%20Patrick%20-%20Transcending_Boundaries,%202000 pdf, δημοσιεύθηκε στις 30/9/2010
 4. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003b). «Bullying and emotional abuse in the workplace», pg 229-247, London: Taylor & Francis, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: [http://books.google.gr/books?id=ZwGVeBeGUZUC&pg=PA83&lpg=PA83&dq=Einarsen,+S.,+Hoel,+H.,+Zapf,+D.,+%26+Cooper,+C.+L.+\(Eds.\).+\(2003b\).+Bullying+and+emotional+abuse+in+the+workplace.+London:+Taylor+%26+Francis.&source=bl&ots=z6z9NL4boc&sig=p4tNUKYZ_QN4vuzHilr4GVINxQo&hl=el&sa=X&ei=LINWU4j8NOFX4ASjhoGQCQ&ved=0CEIQ6AEwAw#v=onepage&q=Einarsen%2C%20S.%2C%20Hoel%2C%20H.%2C%20Zapf%2C%20D.%2C%20%26%20Cooper%2C%20C.%20L.%20\(Eds.\).%20\(2003b\).%20Bullying%20and%20emotional%20abuse%20in%20the%20workplace.%20London%3A%20Taylor%20%26%20Francis.&f=false](http://books.google.gr/books?id=ZwGVeBeGUZUC&pg=PA83&lpg=PA83&dq=Einarsen,+S.,+Hoel,+H.,+Zapf,+D.,+%26+Cooper,+C.+L.+(Eds.).+(2003b).+Bullying+and+emotional+abuse+in+the+workplace.+London:+Taylor+%26+Francis.&source=bl&ots=z6z9NL4boc&sig=p4tNUKYZ_QN4vuzHilr4GVINxQo&hl=el&sa=X&ei=LINWU4j8NOFX4ASjhoGQCQ&ved=0CEIQ6AEwAw#v=onepage&q=Einarsen%2C%20S.%2C%20Hoel%2C%20H.%2C%20Zapf%2C%20D.%2C%20%26%20Cooper%2C%20C.%20L.%20(Eds.).%20(2003b).%20Bullying%20and%20emotional%20abuse%20in%20the%20workplace.%20London%3A%20Taylor%20%26%20Francis.&f=false), δημοσιεύθηκε στις 26/08/2009
 5. Fasting, Chroni, Fasting and Knorre, (2006), «The experiences of sexual harassment in sport and education among European female sports science students», pg 1-44 διαθέσιμο στο διαδίκτυο: <http://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women%20and%20Sport.pdf>, δημοσιεύθηκε στις 12/2007
 6. Larking J, (1994), «Sexual harassment: High school girls speak out», Toronto, Ontario: Second Story Press, σελίδες 1-41 διαθέσιμο στο διαδίκτυο: [http://www.google.gr/books?hl=el&lr=&id=DCvzStD88iEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Larking+J,+ \(1994\),+%C2%ABSexual+harassment:+High+school+girls+speak+out.+Toronto,+Ontario:+Second+Story+Press&ots=EWDrifOb2C&s](http://www.google.gr/books?hl=el&lr=&id=DCvzStD88iEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Larking+J,+ (1994),+%C2%ABSexual+harassment:+High+school+girls+speak+out.+Toronto,+Ontario:+Second+Story+Press&ots=EWDrifOb2C&s)

[ig=qRmdn3uIKBVZkSMUXLco2g5ym7Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](#), δημοσιεύθηκε στις

7. Lewis MA, Nurse bullying: Organizational considerations in the maintenance and perpetration of health care bullying cultures. *J Nurs Manag* (2006), διαθέσιμο στο διαδίκτυο: <http://www.thepeoplebottomline.com/research/Health%20Sector/Nurse%20Bullying%20-%20organizational%20considerations%20-%20Lewis.pdf>, δημοσιεύθηκε στις 1/2006, 14:52-58
8. Meschkutat, B., Stackelbeck, M. και Langenhoff, G. (2002). «Der Mobbing-Report», Sozialforschungsstelle Dortmund, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-322-92154-3_38, δημοσιεύθηκε το 2002, σελ 1-159
9. Mots pour Maux au Travail (2000), «Enquête sur le harcèlement moral», διαθέσιμο στο διαδίκτυο: <http://www.ast67.org/media/documents/dossiers/risques-psychosociaux/enquete-harcelement-alsace.pdf?PHPSESSID=d95f616627d63c22580cf7407f78b73f>, δημοσιεύθηκε το 2000
10. Pryor, J. B., La Vite, C. M., & Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68-83, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: [http://books.google.gr/books?id=DL-LAgAAQBAJ&pg=PA222&lpg=PA222&dq=Pryor,+J.+B.,+La+Vite,+C.+M.,+%26+Stoller,+L.+M.+\(1993\).+Social+psychological+analysis+of+sexual+harassment:+The+person/situation+interaction.+Journal+of+Vocational+Behavior,+42,+68-83&source=bl&ots=PQXGxAqiC_&sig=wGf0Ke96bWzChFUxMCgtiZPFWGA&hl=el&sa=X&ei=GHpBU57QFITE7AarnYCIDg&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=Pryor%2C%20J.%20B.%2C%20La%20Vite%2C%20C.%20M.%2C%20%26%20Stoller%2C%20L.%20M.%20\(1993\).%20Social%20psychological%20analysis%20of%20sexual%20harassment%3A%20The%20person%20situation%20interaction.%20Journal%20of%20Vocational%20Behavior,%2042%2C%2068-83&f=false](http://books.google.gr/books?id=DL-LAgAAQBAJ&pg=PA222&lpg=PA222&dq=Pryor,+J.+B.,+La+Vite,+C.+M.,+%26+Stoller,+L.+M.+(1993).+Social+psychological+analysis+of+sexual+harassment:+The+person/situation+interaction.+Journal+of+Vocational+Behavior,+42,+68-83&source=bl&ots=PQXGxAqiC_&sig=wGf0Ke96bWzChFUxMCgtiZPFWGA&hl=el&sa=X&ei=GHpBU57QFITE7AarnYCIDg&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=Pryor%2C%20J.%20B.%2C%20La%20Vite%2C%20C.%20M.%2C%20%26%20Stoller%2C%20L.%20M.%20(1993).%20Social%20psychological%20analysis%20of%20sexual%20harassment%3A%20The%20person%20situation%20interaction.%20Journal%20of%20Vocational%20Behavior,%2042%2C%2068-83&f=false)

11. Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S., (2008) «Workplace Mobbing: Experiences in the public sector, International Journal of Organizational Behaviour», Vol. 13 (2) pp. 56-70, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: <http://eprints.qut.edu.au/43891/1/paper4Shallcrosspdf>, δημοσιεύθηκε το 2008
12. Αντωνάκης Ι, (2012), «Οργανωσιακές συγκρούσεις», ΤΕΙ Κρήτης, πτυχιακή εργασία, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/ApostolopoulouEleftheria,ChachlakisIoannis/attached-document-1336992905-448554-5473/Chachlakis_Apostolopoulou2012.pdf, δημοσιεύθηκε στις 4/2012
13. Δρίβας, (2002), «Το σύνδρομο mobbing στην εργασία. Πετρελαιοειδή-Δυλιστήρια και χημική βιομηχανία», τεύχος 47 (υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας), 9ο, 8-9, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/ELINYAEt47s001-036_06.1317886941093.pdf, δημοσιεύθηκε στις 7/2011
14. Θεοφάνης Φώτης, Αθηνά Καλοκαιρινού-Αναγνωστοπούλου, (2010) «Η ύπαρξη του Εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο των Νοσηλευτών. Φαινόμενο-πρόκληση για τους Διευθυντές των Νοσηλευτικών Υπηρεσιών, διαθέσιμο στο διαδίκτυο http://www.hjn.gr/actions/get_pdf.php?id=220, δημοσιεύθηκε στις 20/4/2010
15. Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ «Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού», αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας, Ιανουάριος 2009, διαθέσιμο στο διαδίκτυο:<http://pekop.files.wordpress.com/2009/06/ceb1cf80ceb1cf83cf87cf8cceb7cf83ceb7-cf83cf84cebfcabd-cebacebbceacceb4cebfccebaceb1ceb8ceb1cf81ceb9cf83cebcbcf8d-cf84ceb5cebb.pdf>, δημοσιεύθηκε στις 1/2009
16. Μπούτου Β-Ινιωτάκη, (2007) «Οργανωσιακή κουλτούρα και οι σχέσεις της με τις ανθρώπινες δεξιότητες», Ηράκλειο Κρήτης: ΤΕΙ Ηρακλείου πτυχιακή εργασία, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/sdo/ba/2007/Iniotaki/document/2007Iniotaki.pdf>,
17. Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας.2000. Βία Κατά των Γυναικών Word Health Organization.2000.ViolenceAgainstWomen. διαθέσιμο στο διαδίκτυο:

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html> δημοσιεύθηκε στις 31/04/2008

18. Σαχινίδης Αλ. και Ακριβός Χρ. «Διοίκηση Συγκρούσεων Προσεγγίσεις & Τεχνικές Διαχείρισης στη Σύγχρονη Επιχείρηση», PLANT τεύχος 163, σελ 44-50 διαθέσιμο στο διαδίκτιο: <http://www.plant-management.gr/index.php?id=10558#para>
19. Συμεωνίδου Καστανίδου, (2007), «Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο (ν. 3488/2006). Η νομική αντιμετώπιση ενός αθέατου εφιάλτη». Στο Δ.Σ Θεσσαλονίκης, (επιμ.), intellectum, τεύχος 3 σσ(15-25), Θεσσαλονίκη: Δικηγορικός σύλλογος Θεσσαλονίκης, διαθέσιμο στο διαδίκτιο:
http://www.intellectum.org/articles/issues/intellectum3/ITL03P015025_Seksovaliki_parenoxlisi.pdf
20. Τσιάμα, (2013), «Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, διαθέσιμο στο διαδίκτιο:
<http://www.eiead.gr/publications/docs/arthra%20kai%20meletes%20to%20fanomeno%20tis%20ithikis%20parenoxlisis%20sto%20xwro%20ergasias.pdf>, δημοσιεύθηκε στις 12/2013
21. Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας τεύχος 55 διαθέσιμο στο διαδίκτιο:
http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/teuxos%2055.1391156873984.pdf, δημοσιεύθηκε στις 7/2013, σελ 1-44

8. Παράρτημα

8.1 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Θέμα: Οι συνθήκες εργασίας στο δημόσιο τομέα σε περίοδο κρίσης: Η περίπτωση της παρενόχλησης.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ:

ΦΥΛΟ;

ΗΛΙΚΙΑ;

ΣΠΟΥΔΕΣ;

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ;

ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΥΝΟΛΙΚΑ; ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ;

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;

ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΤΕΙΤΕ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ;

ΠΟΣΑ ΑΤΟΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΧΕΤΕ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΣΑΣ;

1.ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥΣ

- I. Πως αντιλαμβάνεστε το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία;
- II. Τι συνιστά κατά τη γνώμη σας η έννοια παρενόχληση στο χώρο εργασίας;
- III. Πιστεύεται ότι το προαναφερθέν φαινόμενο παρουσιάζεται συχνά στην εργασία σας;
- IV. Ποιες είναι κατά τη γνώμη σας οι συνέπειες της παρενόχλησης για τον εργαζόμενο που παρενοχλείται, για εκείνον που παρενοχλεί, αλλά και για τον ίδιο το χώρο εργασία σας που εργάζονται και οι δυο;

2. ΑΞΟΝΑΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

- I. Έχετε διαπιστώσει την ύπαρξη φαινομένων παρενόχλησης στην εργασία σας;
 - II. Όσο εργάζεστε-στην μέχρι τώρα επαγγελματική σας καριέρα, είχατε έως σήμερα εμπειρία/ες που να την αξιολογείται ως παρενόχληση; Αν ναι μπορείτε να μας κάνετε μια σύντομη αναφορά;
 - III. Με ποιους τρόπους πιστεύεται ότι εκφράζεται το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία;
 - IV. Ποιοι παράγοντες συντελούν στην εμφάνιση και διατήρηση της παρενόχλησης στην εκάστοτε εργασία;
- Πιστεύετε ότι η παρενόχληση αφορά και τα δύο φύλα

3. ΑΞΟΝΑΣ ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- I. Πώς είναι οι σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας σήμερα; Πώς ήταν αυτές προ κρίσης (πριν το 2010);
- II. Πώς είναι η σχέση σας με τον προϊστάμενο σας/υπαλλήλου σας σήμερα; Πώς ήταν αυτές προ κρίσης (πριν το 2010);
- III. Έχετε υποστεί μείωση μισθού; Αν ναι, πιστεύετε ότι η συγκεκριμένη παράμετρος σας έχει επηρεάσει στη σχέση σας με τους συναδέλφους σας;
- IV. Γνωρίζετε ότι όλοι οι συνάδελφοι σας έχουν υποστεί μείωση μισθού;
- V. Έχουν υπάρξει επιπτώσεις από τη μείωση του μισθού σας; Κι αν ναι σε ποιους τομείς;
- VI. Αισθάνεστε ασφαλής πλέον στον τομέα της εργασίας σας; Αν όχι, σας έχει επηρεάσει αυτό στη σχέση σας με τους συναδέλφους σας, κι αν ναι σε ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο;
- VII. Τι σημαίνουν για εσάς πλέον όροι, όπως κινητικότητα, διαθεσιμότητα, εφεδρεία, κλπ;

4. ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- I. Ποια μέτρα θα λαμβάνατε για την πρόληψη κι αντιμετώπιση της παρενόχλησης, από τη θέση ευθύνη σας;
- II. Με ποιους τρόπους μπορείτε να συμβάλετε στην πρόληψη φαινομένων παρενόχλησης;
- III. Πιστευτέ ότι η σχετική εκπαίδευση-κατάρτιση των εργαζομένων (ή προϊσταμένων) στο φαινόμενο αυτό θα μπορούσαν να επιδράσουν θετικά στην πρόληψη του;

- IV. Έχετε ζητήσει να διοργανωθούν έως σήμερα σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης των υπαλλήλων σας στην διεύθυνση σας;

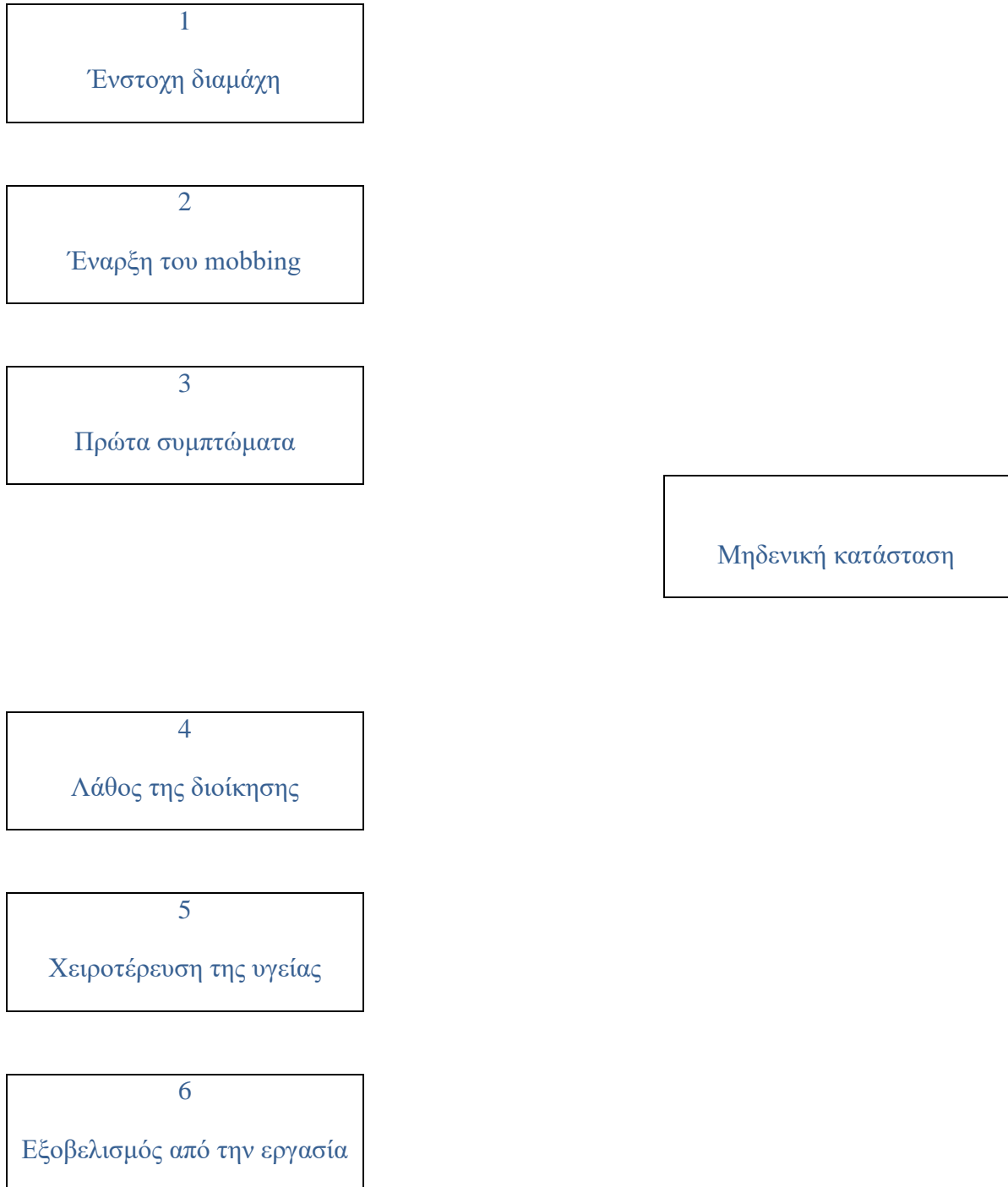
5. ΑΞΟΝΑΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- I. Θα ενθαρρύνετε την αναφορά ενός τέτοιου φαινομένου ή θα επιχειρούσατε την συγκάλυψη του;
- II. Θα λύνετε το ζήτημα σε προσωπικό επίπεδο; Ή θα δίνετε διαστάσεις στο θέμα;
- III. Θα εφαρμόζατε ότι προβλέπεται από τις διατάξεις του αστικού και ποινικού κώδικα για το φαινόμενο της παρενόχλησης; Ή θα απευθυνόσασταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων;
- IV. Τι θα συμβουλεύατε κάποιον που σχεδιάζει μέτρα για την καταπολέμηση της παρενόχλησης;

Σημείωση: Στην παρούσα εργασία θα ληφθεί υπόψη και θα αναλυθεί η διάσταση του φύλου των ερωτώμενων, της ηλικίας τους, του εκπαιδευτικού τους επιπέδου καθώς και της εργασιακής τους θέση.

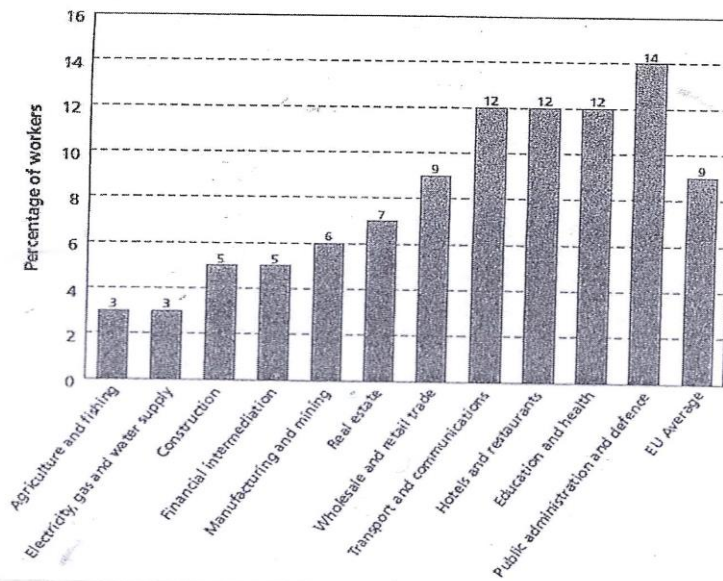
8.2 ΠΙΝΑΚΕΣ- ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

Πίνακας 1 Τα στάδια της παρενόχλησης κατά Ege



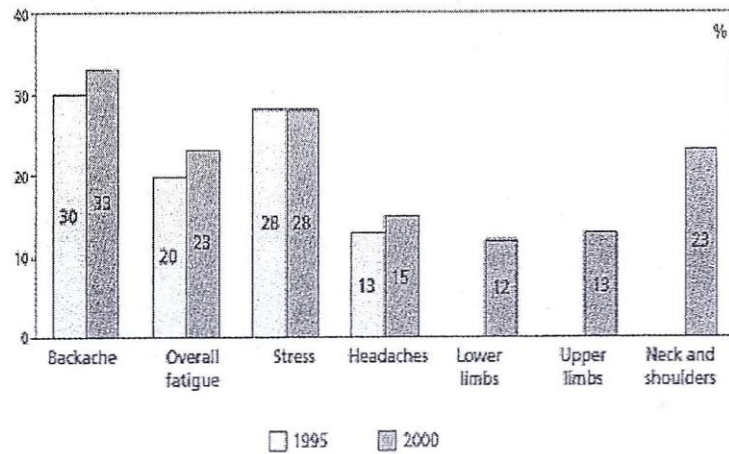
Πηγή: Σπυριδάκης, 2009

Η παρενόχληση κατά επαγγελματικό κλάδο



Γράφημα 1, πηγή: Σπουριδάκης 2009

Προβλήματα υγείας λόγω των συνθηκών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Γραφήμα2, πηγή: Σπουριδάκης 2009

Country	Sample	N	Method	Risk of violence	Reference
Denmark	National representative sample of union members	1,989	Survey	7% (within last 12 months)	FTF,2001
	National representative sample		Household Survey	7,5%	Hogh and Dofadottir, 2001
Finland	National representative sample	2,972	Survey	5% of workers	Saarela, 2002
	National representative sample		Survey		Haapaniemi and Kinnuneen, 1997
	Representative sample of teachers	2,038	Survey	14% of workers	

				9% victims of violence by pupils	Hakanen, 2002
Sweden	Random national sample	14,234	Survey	14% reporting violence/threats: 17% women, 10% men	Statistiska CentralByran (Statistics Sweden), 1999
	Random sample of nurses	720	Survey (comparative study)	59%-60% several times	Nolan et al, 2001
Norway	Representative sample of social workers	854	Survey	21%	Skarpaas and Hetle, 1996
United Kingdom	National representative sample	19,411	Household survey	2,5% report at least one incident (1,2% physically assaulted, 1,4% threatened)	British Crime Survey, 2000
	Random sample of nurses	720	Survey (comparative study)	71%-60% several times	Nolan et al, 2001
	Retail outlets	17,000	Member survey	5% of outlets	British Retail Consortium, 1999/2000

Πηγή: Di Martino, Hoel and Cooper 2003

Πίνακας 3

Δημογραφικά στοιχεία-ταυτότητα πληροφορητών

Κωδικός Συνέντευξης	Όνομα	Ηλικία	Προϋπηρεσία δημόσιο (έτη)	Οικογενειακή Κατάσταση	Σχέση Εργασίας	Φορέας	Μορφωτικό Επίπεδο	Θέση Εργασίας
01	Κώστας	46	13	Έγγαμος - 2 παιδιά	Μόνιμος	Νοσοκομείο	ΑΕΙ	Προϊστάμενος
02	Στάθης	37	10	Έγγαμος - 1 παιδί	Μόνιμος	ΥΠΕ	ΑΕΙ/Μεταπτυχιακό	Προϊστάμενος
03	Αναστασία	40	13	Έγγαμη - 2 παιδιά	Αορίστου	Δήμος	ΤΕΙ	Προϊσταμένη
04	Μαρία	46	15	Διαζευγμένη - 2 παιδιά	Αορίστου	Δήμος	ΑΕΙ	Προϊσταμένη
05	Αγγελική	40	14	Έγγαμη - 3 παιδιά	Μόνιμος	Περιφέρεια	ΑΕΙ	Προϊσταμένη
06	Γιολάντα	27	05	Άγαμη		Περιφέρεια	ΑΕΙ/2 Μεταπτυχιακά	Υπάλληλος
07	Τάσος	45	07	Έγγαμος - 2 παιδιά	Μόνιμος	Περιφέρεια	ΑΕΙ/Μεταπτυχιακό	Υπάλληλος
08	Δήμητρα	34	05	Έγγαμη - 2 παιδιά	Μόνιμος	Περιφέρεια	ΤΕΙ	Υπάλληλος
09	Άννα	38	04	Έγγαμη - 1 παιδί	Μόνιμος	Περιφέρεια	ΑΕΙ	Υπάλληλος
10	Αλεξάνδρα	37	11	Έγγαμη - 2 παιδιά	Μόνιμος	Δήμος	ΤΕΙ	Υπάλληλος
11	Ηλίας	49	27	Έγγαμος	Μόνιμος	Περιφέρεια	ΑΕΙ/Μεταπτυχιακό	Συνδικαλιστής
12	Γιώργος	54	32	Άγαμος	Αορίστου	Δήμος	ΑΕΙ	Συνδικαλιστής

Πίνακας 4

Περιγραφή δείγματος Ελληνικής έρευνας (840 μεσαία στελέχη)

Προφίλ ερωτώμενου:	Μέση Ηλικία	39,24	
	Φύλο	Άνδρες	44%
		Γυναίκες	56%
	Εκπαίδευση	Η συντριπτική πλειοψηφία έχουν συμπληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (99.8%) συνολικά έτη στην επίσημη εκπαίδευση- μέσος όρος:	15,4
Εμπειρία	Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας- μέσος όρος	15,82	
	Χρόνια εμπειρίας σε στελεχιακή θέση- μέσος όρος	4,93	
Προφίλ οργανισμού απασχόλησης:	Μέγεθος οργανισμού	Αριθμός εργαζομένων - μέσος όρος	1372,4
	Είδος Οργανισμού/ επιχείρησης	Ιδιωτική	71,3%
		Δημόσια ή ημι-δημόσια	28,7%
		Ελληνική	85,6%
		Ξένα	14,4%
	Τμήμα	marketing/πωλήσεις/ προμήθειες:	17%
παραγωγή:		7%	
χρηματοοικονομικά/ λογιστήριο/ τραπεζική:		26%	
υπηρεσίες:		44%	
	διοίκηση ανθρωπίνων πόρων:	4%	

Πηγή: Γαλανάκη, Παπαλεξανδρή, 2011

8.3. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στον Χ οργανισμό ή στην Ψ εταιρεία συμφωνούν ότι:

1. Ο νόμος 3896/2010 ορίζει ότι «η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλη συμπεριφορά η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στην εργασία απαγορεύεται».

2. Ο νόμος θεωρεί ότι η σεξουαλική συμπεριφορά είναι παρενοχλητική εφόσον:

- ο Τέτοιου είδους συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, αθέμιτη και προσβλητική.*
- ο Εργοδότες ή συνάδελφοι χρησιμοποιούν την απόρριψη ή την αποδοχή μιας τέτοιας συμπεριφοράς εκ μέρους ενός προσώπου ως βάση για μια απόφαση που επηρεάζει την πρόσβαση του εργαζομένου στην επαγγελματική κατάρτιση, στην εργασία, στη συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, στο μισθό ή και σε άλλες συνθήκες εργασίας. Τέτοιου είδους συμπεριφορά δημιουργεί ένα κλίμα εργασίας εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό για το εν λόγω άτομο.*
- ο Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά διακρινόμενη σε λεκτική και σωματική ορίζεται ως εξής:*

Η ανεπιθύμητη λεκτική συμπεριφορά είναι προτάσεις, προσδοκίες ή απαιτήσεις για σεξουαλικές υπηρεσίες ή πίεση για σεξουαλική δραστηριότητα μέσω προσωπικής επαφής, επιστολών, μηνυμάτων στο κινητό, ηλεκτρονικών επιστολών.

- ο Επιθετικό φλερτ.*
- ο Σχόλια με σεξουαλικές αναφορές, προσέγγιση ή άσεμνες παρατηρήσεις, υποτιμητική ή προσβλητική γλώσσα.*
- ο Επιθετικές παρατηρήσεις σχετικά με την εμφάνιση ή το ντύσιμο παρατσούκλια ή σεξουαλικά σχόλια, αστεία ή ανέκδοτα σεξουαλικής φύσης.*

Η ανεπιθύμητη σωματική συμπεριφορά είναι: Ενοχλητικά επίμονες και άσεμνες ματιές. Άσεμνες χειρονομίες.

- ο Υπερβολική σωματική επαφή, χάρδια, τσιμπήματα ή αγγίγματα στο σώμα της εργαζόμενης/-ου. Η πλέον ακραία εκδήλωση σωματικής παρενόχλησης είναι ο βιασμός.*

- ο Επιπλέον, θεωρείται ως σεξουαλική παρενόχληση η έκθεση πορνογραφικών εικόνων ή παρόμοιου υλικού (και μέσω e-mail) στον χώρο εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί ένα κακό εργασιακό κλίμα και είναι ιδιαίτερα επιβαρυντική για αυτούς/-ές που θα την υποστούν. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αντιεπαγγελματική και μια πράξη παράνομη, ως εκ τούτου δεν είναι κανείς/καμία υποχρεωμένος/-η να η δεχτεί. Επομένως, η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα είναι αποδεκτή στην εταιρεία / οργάνωση / επιχείρηση / Δημόσια Υπηρεσία. Άτομα που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται να μετατεθούν, να δεχτούν διοικητικές κυρώσεις ή να απολυθούν.

4. Σε περίπτωση που υποστεί κάποια/κάποιος σεξουαλική παρενόχληση είναι σημαντικό να δηλώσει την άρνησή της/του λεκτικά όσο πιο ξεκάθαρα γίνεται.

5. Εάν η παρενόχληση συνεχιστεί, πρέπει αυτός/-ή που παρενοχλείται να θίξει το θέμα στον/στην εκπρόσωπο των εργαζομένων ή στον αμέσως ανώτερό της/του Διευθυντή του προσωπικού ή στη Διοίκηση.

6. Κατόπιν, η Διοίκηση ή ο/η εκπρόσωπος των εργαζομένων συζητάει το γρηγορότερο το πρόβλημα με αυτόν που παρενοχλεί και του ζητάει να σταματήσει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Ενδεχομένως να

είναι απαραίτητο να κανονιστεί μια τριμερής συνάντηση με συμμετοχή των δύο πλευρών.

7. Σε περίπτωση που ο παρενοχλών εργαζόμενος συνεχίζει την παρενόχληση, παρά την ανεπίσημη προειδοποίηση, θα ειδοποιηθεί και εγγράφως.

8. Εάν και μετά την ανεπίσημη προειδοποίηση ακόμη δεν συμμορφώνεται, ο παρενοχλών μετατίθεται, υφίσταται κυρώσεις ή και απολύεται.

9. Ως υπάλληλος μπορείτε πάντα να ζητήσετε συμβουλές και καθοδήγηση από το Σωματείο σας, την Επιθεώρηση Εργασίας ή τον Συνήγορο του Πολίτη σε περίπτωση που υφίστασθε σεξουαλική παρενόχληση, χωρίς να έχετε επιπτώσεις στην επαγγελματική θέση σας.

Πηγή: Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδότες και κοινωνικούς φορείς, Γενική Γραμματεία Ισότητας 2011