

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

Νικόλαος Σωτηρόπουλος
Ψυχολόγος

- ▶ Αν προϊστάμενος τμήματος Πρόληψης και
- ▶ Προαγωγής της Υγείας

MOBBING – ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΟΓΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ιδιαίτερη περίπτωση
Των Εκπαιδευτικών

ΕΡΜΗΝΕΙΑ του όρου MOBBING

Κάθε επαναλαμβανόμενη καταχρηστική συμπεριφορά, που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά ή ηλεκτρονικά μηνύματα και που μπορεί να βλάψει την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια ενός ατόμου.



Στόχο έχει: Να το θέσει σε μία ευάλωτη κατάσταση, όπου νιώθει αδύναμο και με μεγάλη πιθανότητα την οικειοθελή αποχώρησή του, ή την εκδίωξή του από το χώρο εργασίας του.



Αυτή η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, θέτει σε κίνδυνο τη σωματική ή και την ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, διαταράσσοντας παράλληλα το γενικότερο εργασιακό κλίμα.

Συχνότεροι χρησιμοποιούμενοι όροι

- «Mobbing»
(Ηθική
παρενόχληση)

- «Bullying»
(Εκφοβισμός)

- «Psychological
terror»
(Ψυχολογική
τρομοκρατία)

- «Work
Harassment»
(Εργασιακή
Παρενόχληση)

«Emotional abuse»
(Συναισθηματική
βία/κακοποίηση)

- «Scapegoating»
(Αποδιοπομπαίος
τράγος,
Εξιλαστήριο θύμα)

- «Victimization»
(Θυματοποίηση)

- ▶ Ο όρος “mobbing” προέρχεται από την αγγλική λέξη mob που σημαίνει επιτίθεται, περικυκλώνω, ενοχλώ.
- ▶ Για πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε ο όρος αυτός από τον εθνολόγο **Konrad Lorenz** για να ερμηνεύσει την εχθρική συμπεριφορά των μελών μίας αγέλης ζώων απέναντι σε εισβολείς του ιδίου είδους, προκειμένου να τους απομακρύνουν από την περιοχή τους.
- ▶ Ο Γερμανός ψυχολόγος **Heinz Leymann** δανείστηκε τον όρο “mobbing” στις αρχές της δεκαετίας του 1980, όταν παρατήρησε ένα παρόμοιο είδος συμπεριφοράς με αυτό των ζώων, στους ανθρώπους εντός των χώρων εργασίας

Λίγα ιστορικά στοιχεία

Χαρακτηριστικά του φαινομένου ΣΥΝΔΡΟΜΟ MOBBING

- **Κάθετη παρενόχληση** (συνηθέστερη μορφή):
 - Από έναν προϊστάμενο προς έναν υφιστάμενο ή υπάλληλο.
 - Οργανωμένη ψυχολογική παρενόχληση από την διοίκηση του οργανισμού προς ένα σύνολο εργαζομένων.
- **Οριζόντια παρενόχληση**
 - Μεταξύ υπαλλήλων ή ομοιόβαθμων συναδέλφων στο εργασιακό πλαίσιο.
- **Ανιούσα μορφή παρενόχλησης** (πολύ πιο σπάνια)
 - οργανώνεται από κάποιον ή κάποιους υπαλλήλους μεμονωμένα ή ομαδικά, κατώτερους ιεραρχικά, προς έναν προϊστάμενο.

Μορφές έκφρασης συμπεριφορών ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης

Σεξουαλική παρενόχληση

Άρνηση ανάθεσης σημαντικών αρμοδιοτήτων ή απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών, σχετικών με τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελέσει ο υπάλληλος.

Αδικοιολόγητη πίεση και επιβολή σφικτών και πιεστικών χρονοδιαγραμμάτων και προθεσμιών για την υλοποίηση ενός έργου

Κατάχρηση εξουσίας

Αποκλεισμό πρόσβασης σε ευκαιρίες, επιμόρφωση, εργασιακή και κοινωνική απομόνωση.

Προκλητική αγνόηση με στόχο να αισθάνεται ο υπάλληλος υποτιμημένος και λιγότερο σημαντικός

Προσπάθεια να πληγεί η φήμη, η αξιοπιστία και οι ικανότητες του εργαζόμενου

Λεκτικές και σωματικές απειλές

Χειραγώγηση, εξαναγκασμό ή άμεσο εκφοβισμό

Πειράγματα, κατηγορίες, απομόνωση, τιμωρίες και ποινές

Προσωπικές επιθέσεις, υποτιμητικές παρατηρήσεις και έλλειψη σεβασμού

Επίμονη και αδικαιολόγητη κριτική

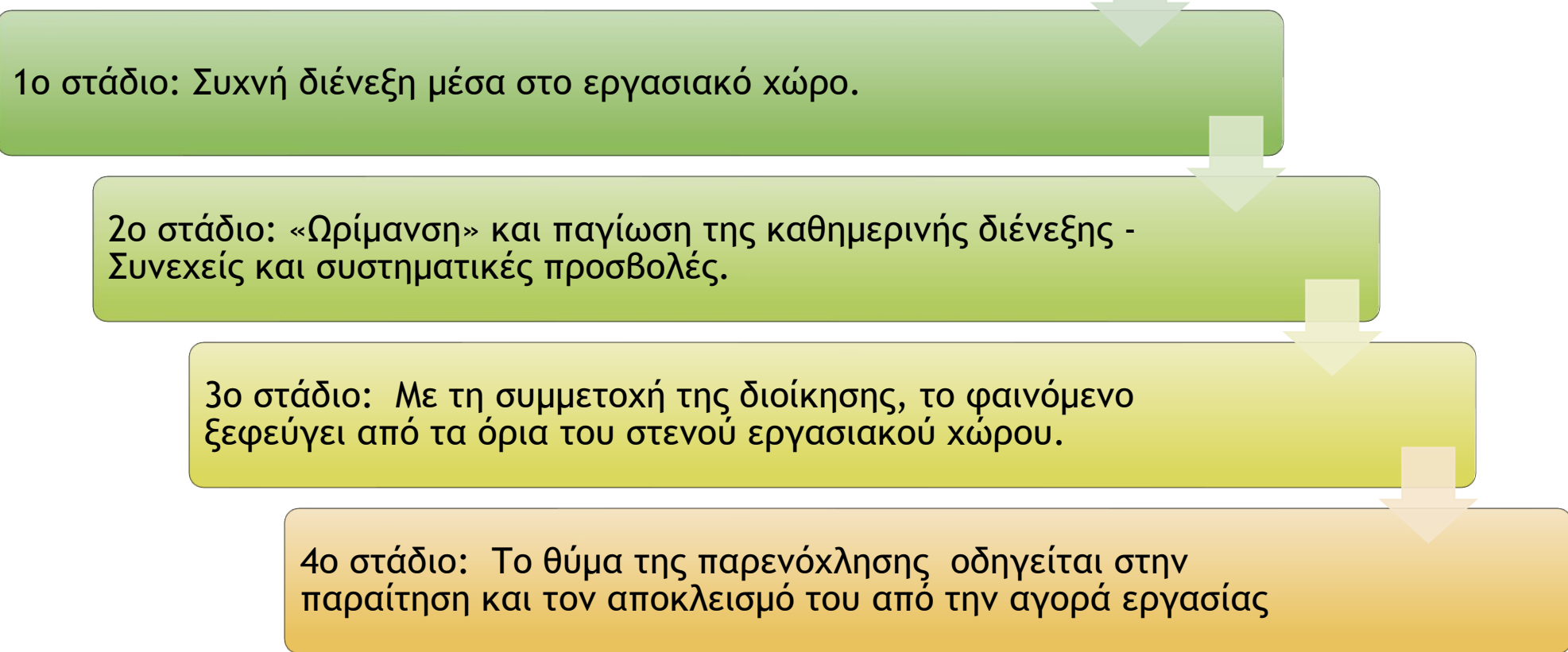
Υποτιμητικά ή προσβλητικά σχόλια για την οικογένειά, τη σεξουαλικότητά , το φύλο, την ταυτότητα, τη φυλή, την εκπαίδευση ή το οικονομικό υπόβαθρο του εργαζομένου

Mobbing και τεχνολογία

Όπως καταδεικνύουν πρόσφατες μελέτες, η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας, ιδίως για εργασιακούς λόγους, διευκολύνει την εμφάνιση φαινομένων παρενόχλησης. Μάλιστα, τελευταίες μελέτες έδειξαν ότι τα ποσοστά επικράτησης του διαδικτυακού εργασιακού εκφοβισμού ξεπέρασαν ακόμα και εκείνα του παραδοσιακού εκφοβισμού. Ο διαδικτυακή παρενόχληση είναι διαδεδομένη στο χώρο εργασίας με τα θύματα να πιστεύουν πως η τεχνολογία δίνει ένα επιπλέον «όπλο» στους θύτες να τους παρενοχλήσουν.

4 στάδια του φαινομένου του mobbing

Σύμφωνα με τον Leymann (1990)



1ο στάδιο: Συχνή διένεξη μέσα στο εργασιακό χώρο.

2ο στάδιο: «Ωρίμανση» και παγίωση της καθημερινής διένεξης - Συνεχείς και συστηματικές προσβολές.

3ο στάδιο: Με τη συμμετοχή της διοίκησης, το φαινόμενο ξεφεύγει από τα όρια του στενού εργασιακού χώρου.

4ο στάδιο: Το θύμα της παρενόχλησης οδηγείται στην παραίτηση και τον αποκλεισμό του από την αγορά εργασίας

Επιδημιολογικά στοιχεία

- ▶ Στην Ευρώπη το φαινόμενο «mobbing» διαφοροποιείται αρκετά από χώρα σε χώρα. Ενδεικτικά μπορούμε να πούμε ότι στη Φιλανδία ανέρχεται στο 16%, στο Ηνωμένο Βασίλειο στο 14%, στη Σουηδία στο 12% και στην Ισπανία και Πορτογαλία στο 5%. Στην Ελλάδα, παρόλο που το φαινόμενο ελάχιστα έχει διερευνηθεί, υπολογίζεται ότι ανέρχεται στο 5% . Οι διαφοροποιήσεις αυτές θεωρείται ότι έχουν να κάνουν με τη διαφορετική από χώρα σε χώρα, ευαισθητοποίηση στο θέμα αυτό, ερμηνεία και αντίληψη του προβλήματος.
- ▶ Στις περισσότερες χώρες, φαίνεται ότι υπάρχει συχνότερη τάση για παρενόχληση στο δημόσιο τομέα, αν και τέτοια φαινόμενα εντοπίζονται σε όλους τους τομείς του εργασιακού πεδίου. Άλλες έρευνες έχουν επισημάνει τα σχολεία, τα πανεπιστήμια, τα νοσοκομεία, τα κέντρα φροντίδας παιδιών και τις θρησκευτικές οργανώσεις, ως τους εργασιακούς χώρους με τα μεγαλύτερα ποσοστά ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στους εργαζομένους.
- ▶ Υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα υγείας έχουν περίπου 16 φορές μεγαλύτερο κίνδυνο να βιώσουν βία από ότι οι άλλοι εργαζόμενοι στους τομείς υπηρεσιών και οι νοσηλευτές είναι αυτοί που κινδυνεύουν περισσότερο.

Κυριότερα αίτια του συνδρόμου Mobbing

- ▶ Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύματος
 - ▶ Χαρακτηριστικά προσωπικότητας θύτη,
 - ▶ Δυναμική της ομάδας
 - ▶ Οργάνωση της εργασίας
-
- Η παρωχημένη οργανωσιακή κουλτούρα, η κακή εν γένει οργάνωση της υπηρεσίας,
 - Η επικάλυψη αρμοδιοτήτων
 - Η αναξιοκρατική ιεραρχία
 - Η αδύναμη ή αδιάφορη ηγεσία

- Οι εργαζόμενοι με έντονα στοιχεία εσωστρέφειας ή διαφορετικότητας, «ελκύουν» πιο εύκολα εκφοβιστικές συμπεριφορές από συναδέλφους ή προϊσταμένους, χαρακτηριζόμενοι ως εύκολοι και ευάλωτοι στόχοι. Αντίθετα στα θύματα με πιο έντονο και εξωστρεφή χαρακτήρα, η παρενόχληση και ο εκφοβισμός εκδηλώνονται ύστερα από συνεχείς διαφωνίες και συγκρούσεις, που κλιμακώνονται εντός του εργασιακού πλαισίου.
 - Το άτομο λαμβάνει το ρόλο του αποδιοπομπαίου τράγου, ένα ρόλο που συχνά αναδύεται εντός των κοινωνικών ομάδων, μέσα από την αλληλεπίδραση των ατόμων σε αυτές.
- Επομένως, διαχείριση τέτοιων καταστάσεων εκ μέρους των διευθυντών είτε α) με τη συμμετοχή τους στη δυναμική της ομάδας σε ισότιμη βάση ενδυναμώνοντας τα φαινόμενα παρενόχλησης, κάτι που γίνεται πιο συχνά με γυναίκες διευθύντριες είτε β) άρνηση της ύπαρξης του προβλήματος, κάτι που γίνεται πιο συχνά με άνδρες διευθυντές, θεωρούνται αποτυχημένες αντιδράσεις. Οι δύο αυτές μορφές διαχείρισης των φαινομένων και η κακή οργάνωση της εργασίας, αποτελούν τις κύριες αιτίες για την ανάπτυξη και διατήρηση φαινομένων παρενόχλησης και εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Leymann, 1996).

Το προφίλ των θυτών

Δράστες
παρενοχλητικών
και
εκφοβιστικών
συμπεριφορών
είναι άτομα που
συνήθως:

η επιθετική συμπεριφορά αποτελεί τρόπο ζωής γι' αυτά

μεταθέτουν την ευθύνη στο θύμα για να δικαιολογήσουν τη δική τους συμπεριφορά

δεν αποδέχονται τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει η συμπεριφορά τους στο θύμα, αλλά αντίθετα πιστεύουν ότι κάνουν κάτι καλό σ' αυτό.

δρουν κάτω από ένα πέπλο μυστικότητας, έτσι ώστε να περνούν απαρατήρητα από τα όργανα λήψης αποφάσεων.

χρησιμοποιούν συχνά τη μέθοδο διάχυσης φημών και καλλιέργειας μίας κουλτούρας κουτσομπολιού προκειμένου να διατηρούν την κυριαρχία τους στο εργασιακό πλαίσιο

υιοθετούν τακτικές εκφοβισμού σε βάρος εργαζομένων που θεωρητικά απειλούν την κυριαρχία τους και τις βάσεις εξουσίας τους.

Συνήθειες αντιδράσεις των θυμάτων

Τα περισσότερα θύματα της εργασιακής παρενόχλησης αποφεύγουν να καταγγείλουν την δύσκολη θέση στην οποία έχουν περιέλθει. Οι κυριότεροι λόγοι εντοπίζονται στους παρακάτω:

- ❖ Αποφυγή εμπλοκής σε γραφειοκρατικές διαδικασίες,
- ❖ Φόβος αντεκδίκησης ή επιβολής συνεπειών από τους ιεραρχικά ανώτερους
- ❖ Αμφισβήτηση ότι το πρόβλημα μπορεί ριζικά να αντιμετωπιστεί θεωρώντας ότι τελικά τίποτα δεν θα γίνει και θα συνεχιστεί η ίδια κατάσταση.
- ❖ Φόβος να θεωρηθεί ο ίδιος ή η ίδια, αδύναμος ή αποτυχημένος.
- ❖ Άγχος να αντιμετωπίσει την ψυχοφθόρα κατάσταση της καταγγελίας της παρενοχλητικής συμπεριφοράς, μόνος/η του.
- ❖ Θεώρηση ότι η διοίκηση και το προσωπικό θα υποβαθμίσουν το γεγονός και θα τον χαρακτηρίσουν ως έναν ενοχλητικό και γκρινιάρη υπάλληλο.
- ❖ Ανασφάλεια ότι η καταγγελία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την καριέρα του
- ❖ Λανθασμένη αντίληψη ότι η παρενοχλητική συμπεριφορά είναι ένα «φυσιολογικό» μέρος της εργασιακής κουλτούρας.

Ο ρόλος των παρευρισκόμενων

Αν και οι ίδιοι δεν στοχοθετούνται άμεσα, μπορεί η παρουσία τους να γίνεται τεχνηέντως, προκειμένου να νιώσουν πιθανοί επόμενοι στόχοι. Παρόλα αυτά, όταν οι παρευρισκόμενοι δεν αποτελούν στόχο, αλλά γνωρίζουν τα γεγονότα στην εργασία, υιοθετούν 3 τακτικές:

Παίρνουν το μέρος του ισχυρού, δηλαδή του επιτιθέμενου και τον υποστηρίζουν με οποιοδήποτε μέσο.

Είναι αδιάφοροι και δεν εμπλέκονται καθόλου μεταξύ των εμπλεκομένων

Παίρνουν θέση και υποστηρίζουν το θύμα, προσπαθώντας να δώσουν λύση στη σύγκρουση που εξελίσσεται

Συνέπειες του Mobbing

Απογοήτευση -
Απομόνωση,

Αίσθημα αδυναμίας και
ταπείνωση

Άγχος και κρίσεις
πανικού,

Κακές κοινωνικές
σχέσεις

Χαμηλή αυτοεκτίμηση,
ενοχή και αίσθημα
ντροπής

Διαταραχές του ύπνου

Ψυχικές διαταραχές,
όπως η διπολική
διαταραχή, η διαταραχή
μετατραυματικού stress
ή και τάσεις
αυτοκτονίας

Πονοκέφαλοι,
στομαχικά και
γαστρεντερικά
προβλήματα, υπέρταση

Η γαλλική εταιρεία τηλεπικοινωνιών προχώρησε σε διάστημα τριών ετών στην περικοπή 22.000 θέσεων εργασίας και τη μετακίνηση 10.000 εργαζομένων σε σύνολο 120.000. Επρόκειτο για μια «βίαιη» περικοπή θέσεων εργασίας και κάποιοι εργαζόμενοι πήραν μετάθεση μακριά από τις οικογένειές τους, άλλοι απολύθηκαν όταν καταργήθηκαν οι θέσεις τους και σε άλλους ανατέθηκαν εξευτελιστικές εργασίες. Το 2019 το δικαστήριο εξέτασε τις υποθέσεις 39 εργαζομένων, εκ των οποίων οι 19 αυτοκτόνησαν και οι 12 αποπειράθηκαν να βάλουν τέλος στη ζωή τους. Οι υπόλοιποι βρέθηκε ότι έπασχαν από κατάθλιψη ή δεν ήταν σε θέση να εργαστούν

Η περίπτωση της France Telecom

Τρόποι πρόληψης

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση της διοίκησης σε όλα τα επίπεδα στον τρόπο της διαχείρισης συγκρούσεων και στην υιοθέτηση της κατάλληλης οργανωτικής κουλτούρας

Η τοποθέτηση από τη διοίκηση ενός ή περισσότερων ατόμων στον οργανισμό, ή και η ανάπτυξη συνεργασίας με εξειδικευμένο προσωπικό, στο οποίο θα μπορούν να απευθύνονται συμβουλευτικά οι υπάλληλοι που βιώνουν τέτοιες προβληματικές καταστάσεις.

Υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αντικείμενο έχουν την ενημέρωση των εργαζομένων για τα επαγγελματικά τους δικαιώματα, τις αιτίες και τις συνέπειες της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης, τη διαχείριση κρίσεων, τους τρόπους αντιμετώπισης των εργασιακών συγκρούσεων και την υιοθέτηση μέτρων και στρατηγικών που προλαμβάνουν ή εμποδίζουν την ανάπτυξη τέτοιων συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο.

Η περίπτωση των εκπαιδευτικών

- ▶ Εργασιακή παρενόχληση (mobbing) των εκπαιδευτικών από μαθητές, συναδέλφους αλλά και γονείς.
- ▶ Ορισμένες μελέτες - σχεδόν το 99% των εκπαιδευτικών δηλώνουν θύματα εκφοβιστικών συμπεριφορών (Riley et al. 2010)
Πρόσφατη έρευνα ενός διδακτικού σωματείου του Ηνωμένου Βασιλείου
- ▶ 4 στους 5 εκπαιδευτικούς έχουν πέσει θύματα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας από τους εργοδότες τους.
Μια μελέτη του Αυστραλιανού Συμβουλίου για την Εκπαιδευτική Έρευνα
- ▶ Το 95% του προσωπικού στα σχολεία βίωσε κάποια μορφή εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.
- ▶ Το 42% των Αμερικανών εκπαιδευτικών δημόσιων σχολείων (Blase et al. 2007) ανέφεραν κακομεταχείριση και παρενόχληση από τους διευθυντές
Στις ΗΠΑ, πολυάριθμες ανεξάρτητες μελέτες έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα
«Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας είναι σταθερά διαδεδομένος στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού»

- 
- ▶ Ο Klein (2009) διαπίστωσε επίσης ότι τα άτομα που είναι ευάλωτα στον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας στον ακαδημαϊκό χώρο:
 - Άτομα που θεωρούνται ειλικρινή (αν λένε πράγματα που δεν αρέσουν στους άλλους)
 - Εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλές επιδόσεις, έχουν διακριθεί σε κάτι
 - Εκπαιδευτικοί που έχουν ασχοληθεί με κάτι/τομέα το οποίο οι υπόλοιποι αγνοούν
 - Καθηγητές που δεν συγχρονίζονται με την κουλτούρα του χώρου εργασίας.
 - Εκπαιδευτικοί συνήθως έξυπνοι, εργατικοί, ειλικρινείς, δημιουργικοί και επιτυχημένοι
 - Επαγγελματίες που βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης
 - Εκπαιδευτικοί που μπορεί να ανήκουν σε ομάδες τις οποίες «δεν εγκρίνουν» οι άλλοι ή αν υποστηρίζουν «αξίες» οι οποίες για τους υπόλοιπους είναι δευτερεύουσας ή άνευ σημασίας

- ▶ Κοινό σε όλες τις πρακτικές εκφοβισμού ήταν η πρόθεση να φθείρουν το θύμα ψυχολογικά, **αρκεί για να το κάνει να φύγει**. Κάποιοι βρίσκουν τρόπους να αντεπεξέλθουν, περίπου το 50% αποχωρεί λόγω του εκφοβισμού.
- ▶ Πολλές φορές, ο εκφοβισμός δεν αφορά τα ίδια τα θύματα πραγματικά, αλλά εντάσσεται στο γενικότερο κλίμα στο οποίο εργάζονται
- ▶ Ορισμένες από τις κακοποιητικές συμπεριφορές μεταφέρθηκαν μέσω κακομεταχείρισης μαθητών από εκπαιδευτικούς που αισθάνθηκαν αναγκασμένοι να εφαρμόσουν τιμωρητικά μέτρα σε μαθητές που συμπεριφέρονται ανάρμοστα (π.χ. άδικες αποβολές)
- ▶ Η εκπαίδευση σε πολλές χώρες ορίζεται πλέον από μια τοξική ατμόσφαιρα υπερβολικής ευθύνης, συνεχούς κριτικής και επιβεβλημένης σιωπής... ένα τέλειο πρόσφορο έδαφος για τον εκφοβισμό και την κακοποίηση του διδακτικού προσωπικού.

Στην Ελλάδα

- ▶ Μετά από έρευνα στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας το 2017, κατά τη διάρκεια έξι μηνών, έδειξε ότι το 11,6% των εκπαιδευτικών έχει πέσει θύμα **εργασιακής παρενόχλησης**.
- ▶ Άλλες έρευνες αναφέρουν ό,τι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ανήκει στη κατηγορία υψηλού κινδύνου όσον αφορά την εργασιακή παρενόχληση.

Κάποιες συνήθεις απειλές (από γονείς και μαθητές)

- Απειλή για σωματική βλάβη (θα τα πούμε έξω εμείς, κάτσε να τελειώσει το μάθημα θα δεις τι θα πάθεις)
- Απειλή για υλικές ζημιές (ξέρω το αμάξι σου και που μένεις)
- Ψυχολογικός πόλεμος (θα σου κάνω καταγγελία, αν δε μ' αφήσεις στην ησυχία μου, θα πάω στον διευθυντή και θα χάσεις τη δουλειά σου)

MOBBING από συναδέλφους - διευθυντές

Το θύμα δέχεται εξωγενή πίεση προκειμένου να μην διεκδικήσει κάποια από τα κεκτημένα του δικαιώματα, (Η απαγόρευση του να λάβει μέρος σε δραστηριότητες εγκεκριμένες από το υπουργείο του και στις οποίες θα λάβουν μέρος άλλα σχολεία και εκπαιδευτικοί)

Του αναθέτουν μεγάλο όγκο εργασίας και αυστηρά χρονοδιαγράμματα

Γίνεται υπερβολική παρακολούθηση της εργασίας του ατόμου με συνεχόμενες και παράλογες υπενθυμίσεις των λαθών και των ανακολουθιών με σκοπό να του εντοπιστούν λάθη και παραλείψεις, και να εξαναγκαστεί να δρα με τον τρόπο που θέλει ο θύτης

Ταπείνωση και γελιοποίηση του θύματος για ζητήματα σχετικά με την εργασία, όπως για παράδειγμα παρατηρήσεις μπροστά σε άλλους πως δεν κάνει σωστά τη δουλειά του ή πως δε χειρίστηκε καλά μια υπόθεση

MOBBING από συναδέλφους - διευθυντές

Αφαίρεση αρμοδιοτήτων και καθηκόντων από το άτομο

Διάδοση φημών και κουτσομπολιών για το θύμα, επιθετικών και προσβλητικών σχολίων για την υπόσταση, τις θέσεις και την προσωπική ζωή του θύματος

Προτροπές και σημάδια από τους υπόλοιπους ότι το θύμα πρέπει να εγκαταλείψει την δουλειά του

Αδιαφορία ή εχθρική συμπεριφορά προς το θύμα όταν πλησιάζει τους θύτες

Το θύμα μετατρέπεται σε στόχο αυθόρμητης οργής - Απειλές για βία και σωματική κακοποίηση

Τι μπορούν να κάνουν τα θύματα παρενόχλησης

1. Υπερασπιστείτε τον εαυτό σας με ψύχραιμο τρόπο, δηλώνοντας σταθερά πως αυτή η συμπεριφορά σας προσβάλλει και δεν είστε διατεθειμένοι να την ξαναδεχτείτε. Μην ανεβάσετε τους τόνους και αποφύγετε τις φωνές και τις απειλές και γενικά μην απαντάτε στην επίθεση με επίθεση. Κι αυτό γιατί η έντονη αντίδρασή σας θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί εναντίον σας (πχ ο θύτης μπορεί να υποστηρίξει ότι εσείς του επιτεθήκατε πρώτα και αυτός το μόνο που έκανε είναι να αμυνθεί).
2. Μη δείξτε αδυναμία, γιατί πιθανόν αυτό να σας κάνει πιο ευάλωτους σε νέες επιθέσεις.
3. Αναφέρετε το γεγονός στους ανωτέρους σας με στοιχεία και ψυχραιμία. Αν δεν κάνουν κάτι απευθυνθείτε άμεσα στα αρμόδια όργανα (στο σωματείο σας, στην επιθεώρηση Εργασίας, στο νομικό τμήμα της Γ.Σ.Ε.Ε)
4. Εάν αποφασίσετε να ζητήσετε βοήθεια από τους ανωτέρους σας, καλό είναι να έχετε μαζέψει αποδείξεις, όπως υβριστικά e-mail ή **καταγραφή περιστατικών με λεπτομέρειες**, όπως ώρα, μέρα, αιτία διένεξης κλπ.
5. Μην παραιτηθείτε ή αν το κάνετε, δηλώστε τους λόγους που σας εξώθησαν σε αυτό το σημείο στους παραπάνω φορείς και κάντε όλες τις νομικές ενέργειες ώστε να σταματήσετε τη δράση των θυτών και να διεκδικήσετε την αποζημίωση που προβλέπεται σε τέτοιες περιπτώσεις. Δυστυχώς, όπως δείχνουν σχετικά στοιχεία του **Workplace Bullying Institute**, 43% των θυμάτων αναγκάζεται να παραιτηθεί από την εργασία του ή να μεταφερθεί σε άλλο χώρο στην προσπάθειά του να αποφύγει την περαιτέρω κακομεταχείριση.

Το θύμα του εργασιακού εκφοβισμού οφείλει να αναγνωρίσει έγκαιρα το πρόβλημα και να το καταγγείλει. Στη διάθεση του έχει κάποια νομικά όπλα, που κατά περίπτωση μπορεί να χρησιμοποιήσει και συγκεκριμένα:

- ▶ 1) Την αξίωση της άρσης της προσβολής και της παράλειψης της στο μέλλον,
- ▶ 2) Την αξίωση καταβολής χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης,
- ▶ 3) Την άσκηση αγωγής για αποζημίωση εργαζομένου σε περίπτωση πρόκλησης εργατικού ατυχήματος ή της πρόκλησης επαγγελματικής ασθένειας,
- ▶ 4) Την αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας,
- ▶ 5) Την υποβολή μήνυσης για παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (Ν.4443/2016, άρ.82Α ΠΚ)

Σας ευχαριστώ

Νίκος Σωτηρόπουλος

Ψυχολόγος

