

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**<< ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ >>**

Επιβλέπων καθηγήτρια: Βαλσάμη Ουρανία

Φοιτήτριες: Παράσχου Θεοδώρα

Σταυρινάκη Μεταξία – Σταυρούλα

Πάτρα- 2017

**<<THE PHENOMENON OF FEMALE HARASSMENT IN
THE WORKPLACE IN GREECE>>**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... 10

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η εξέλιξη του γυναικείου φύλου στο πέρασμα των χρόνων στην Ελλάδα

1.1 Ιστορική αναδρομή

1.1.1 Αρχαία Ελλάδα.....	11
1.1.2 Ρώμη.....	11
1.1.3 Βυζάντιο.....	12
1.1.4 Τουρκοκρατία.....	12
1.1.5 Νεότεροι Χρόνοι – Κατακτήσεις.....	13

1.2 Γυναίκα και διαμορφωμένοι ρόλοι

1.2.1 Η θέση και ο χαρακτήρας της γυναίκας.....	15
1.2.2 Η παντρεμένη γυναίκα.....	17
1.2.3 Ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια.....	21
1.2.4 Ο ρόλος της γυναίκας στην εργασία.....	21
1.2.4.1 Μύθοι για την γυναικεία εργασία	
1.2.4.2 Ο διαχωρισμός της εργασίας - Μερική Απασχόληση	
1.2.5 Ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρα.....	25

1.3 Χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας στην σύγχρονη κοινωνία

1.3.1 Αδυναμία, ανικανότητα.....	27
----------------------------------	----

1.3.2 Το γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας.....	27
1.3.3 Ενεργητικότητα – Παθητικότητα.....	28
1.3.4 Ματαιοδοξία.....	28
1.3.5 Το γυναικείο κακό και το αίσθημα αποτυχίας.....	28
1.3.6 Η προσφορά.....	29
1.3.7 Το στοιχείο της ενσωμάτωσης.....	29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η γυναίκα στον εργασιακό χώρο

2.1 Η θέση της γυναίκας στην εργασία.....	30
2.1.1 Χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης.....	33
2.1.2 Κίνητρα για την απασχόληση των γυναικών.....	34
2.2 Γυναικείο φεμινιστικό κίνημα και τα γυναικεία προβλήματα.....	35

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

3.1 Τα είδη της παρενόχλησης	
3.1.1 Bulling (εξατομικευμένη κακομεταχείριση).....	40
3.1.2 Harcelement (ηθική παρενόχληση).....	41
3.1.3 Mobbing (μαζικός χλευασμός).....	41
3.1.4 Σωματική βία.....	42
3.1.5 Ψυχολογική βία.....	42
-Η βίαιη σχέση: μια πολυπρισματική ανάλυση	
-Η βία σαν εργαλείο εξουσίας και αυθόρμητη συναισθηματική αντίδραση	
3.1.6 Ανεπιθύμητες συμπεριφορές.....	44

3.1.7 Syber (διαδικτυακή παρενόχληση).....	45
3.1.8 Οικονομική βία/παρενόχληση.....	46
3.1.9 Φανταστική απώλεια εξουσίας.....	46
3.1.10 Σεξουαλική παρενόχληση.....	47
- Τι είναι Σεξουαλική παρενόχληση	
-Τι μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση	
-Θύτες και θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης	
- Μορφές και είδη εκδήλωσης παρενόχλησης	
- Μύθοι που συνδέονται με την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	
- Προφίλ άνδρα θύτη	
-Συμπεριφορά θυμάτων κατά την διάρκεια της παρενόχλησης	
-Οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν από το θύμα	
-Συνέπειες και επιπτώσεις της παρενόχλησης	
3.2 Αίτια εμφάνισης της παρενόχλησης.....	57
3.3 Τα στάδια της παρενόχλησης.....	58
3.4 Τομείς ενίσχυσης της παρενόχλησης βάσει καθορισμένων ενεργειών.....	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Νομικό πλαίσιο.....	62
4.2 Επιθεώρηση εργασίας.....	64

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού και η συμβουλευτική προσέγγιση ως προς το φαινόμενο της παρενόχλησης

5.1 Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού.....	67
5.2 Συμβουλευτική παρέμβαση και γυναικεία παρενόχληση	68
5.3 Τα συναισθήματα που βιώνει το θύμα μέσω της επαφής του με τον κοινωνικό λειτουργό.....	70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1 Πρόληψη.....	71
------------------	----

Οργάνωση της πρόληψης

6.2 Τρόποι αντιμετώπισης

6.2.1 Επισήμανση.....	72
6.2.2 Βοήθεια στο χώρο της εργασίας.....	73
6.2.3 Ψυχολογική αντίσταση.....	74
6.2.4 Δράση.....	76

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

- Συνέντευξη από Ψυχολόγο.....	78
- Συνέντευξη από Κοινωνική Λειτουργό.....	82
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	88

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το αντικείμενο της μελέτης μας, είναι το φαινόμενο της γυναικείας παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα. Η ύλη της εργασίας είναι οργανωμένη σε επτά κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στην εξέλιξη του γυναικείου φύλου στο πέρασμα των χρόνων στην Ελλάδα. Η θεματολογία του κεφαλαίου περιλαμβάνει μια σύντομη ιστορική αναδρομή από την Αρχαία Ελλάδα έως τους Νεότερους Χρόνους, την πορεία της γυναίκας μέσα από διαφορετικούς ρόλους που πρόκειται να αντιμετωπίσει στη ζωή της καθώς επίσης και μια παρουσίαση γυναικείων χαρακτηριστικών προσωπικότητας στην σύγχρονη κοινωνία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά συγκεκριμένα στο ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Η θεματολογία του κεφαλαίου περιλαμβάνει τη θέση της γυναίκας στην εργασία, χαρακτηριστικά και κίνητρα της γυναικείας απασχόλησης καθώς επίσης και μια σύντομη περιγραφή του Φεμινιστικού Κινήματος.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναπτύσσεται κυρίως το αντικείμενο μας, η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Στη θεματολογία του περιλαμβάνονται τα είδη της παρενόχλησης, τα αίτια και τα στάδια της όπως επίσης, οι παράγοντες ενίσχυσης της παρενόχλησης βάσει καθορισμένων ενεργειών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, δίνεται προσοχή σε αυτά που ισχύουν κατά το νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα και στη σημασία του όρου Επιθεώρηση Εργασίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στο ρόλο που πρέπει να έχει ένας Κοινωνικός Λειτουργός και στη συμβουλευτική προσέγγιση που θα ακολουθήσει. Ακόμη, παρουσιάζονται τα συναισθήματα που μπορεί να βιώσει το θύμα διαμέσου της επαφής του με τον ειδικό.

Στο έκτο κεφάλαιο, αναφέρονται η Πρόληψη και οι Τρόποι αντιμετώπισης μιας παρενόχλησης.

Τέλος, στο έβδομο κεφάλαιο, το οποίο καλύπτει το ερευνητικό μέρος της εργασίας μας, συνυπάρχουν δύο συνεντεύξεις, η μια από Ψυχολόγο και η άλλη από Κοινωνική Λειτουργό, σχετικά με τις εμπειρίες τους πάνω στο αντικείμενο μας.

Λέξεις Κλειδιά: Γυναίκα και Οικογένεια, Γυναίκα και Εργασία, Φεμινισμός, Παρενόχληση, Βίαιη Συμπεριφορά, Εργασιακή Νομοθεσία, Συμβουλευτική Προσέγγιση και Πρόληψη.

ABSTRACT

The subject of our study is the phenomenon of women's harassment in the workplace in Greece. The material of the project is organized in seven chapters.

In the first chapter, we make reference to the development of the female sex throughout the years in Greece. The subject matter of the chapter includes a brief historical background from Ancient Greece to Modern Times, the progress of women through a series of different roles they are going to play in their lives as well as a presentation of female personality traits in modern society.

In the second chapter, we refer specifically to the role of women in the workplace. The subject matter of the chapter includes the status of women at work, features and motives of women's occupation and a short description of the Feminist Movement.

In the third chapter, we mostly explore our subject that is harassment in the workplace. In the subject matter we include the kinds of harassment, its causes and stages as well as the factors of its deterioration which are based on specific actions.

In the fourth chapter, we pay attention to what is valid according to the legal framework in Greece and to the definition of the term 'Labour Inspection'.

In the fifth chapter, we talk about the role that a Social Worker must play and the consultative approach that he/she will follow. We also present the feelings that the victim may experience through her contact with the expert.

In the sixth chapter, we talk about Prevention and Ways of Dealing with any kind of harassment.

Finally, in the seventh chapter, which covers the research done for our project, there are two interviews, one with a Psychologist and the other one with a Social Worker, concerning their experiences in this field.

Key Words: Woman and Family, Woman and Work, Feminism, Harassment, Violent Behaviour, Labour Legislation, Consultative Approach and Prevention.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παραπάνω πτυχιακή εργασία, πραγματοποιήθηκε εύρεση, μελέτη και καταγραφή στοιχείων από βιβλία και άλλες έγκυρες πηγές, σχετικά με το θέμα της γυναικείας παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Έτσι, δημιουργήθηκαν τα κεφάλαια που περιέχουν όλα όσα μπορούν να γραφούν για το θέμα της πτυχιακής εργασίας. Έχουν αναλυθεί πολλά κομμάτια που αφορούν αυτή την κατάσταση και κυρίως έχουν αναλυθεί τα διάφορα είδη παρενόχλησης, πως αρχίζει μία τέτοια συμπεριφορά, σε ποιους αναφέρεται, από ποιους δημιουργείται, ποια είναι η πορεία, τι συμβαίνει κατά την διάρκεια του γεγονότος στην γυναίκα, ποιες συμπεριφορές εμφανίζονται και με ποιο τρόπο μπορεί να βγει από αυτήν την κατάσταση.

Βέβαια, έχουν αναφερθεί και επαγγελματίες, όπως κοινωνικός λειτουργός και ψυχολόγος, που μπορούν την κατάλληλη στιγμή, με τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους, να δώσουν ένα χέρι βοήθειας, σ' αυτήν την γυναίκα. Αναγράφεται, πως ξεκινάει μία τέτοια επαφή μεταξύ του επιστήμονα και της γυναίκας, ποια η διαδικασία που ακολουθείται και ποιον σκοπό και στόχο, θέλουν να επιτύχουν μαζί.

Βιβλιογραφικό Μέρος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η εξέλιξη των δύο φύλων στο πέρασμα των χρόνων στην Ελλάδα

1.1 Ιστορική αναδρομή

1.1.1 Αρχαία Ελλάδα

Κατά την αρχαιότητα, η γυναίκα προοριζόταν να φροντίζει το σπίτι και τα παιδιά, αναλόγως με την κοινωνική της τάξη. Η θέση της βρισκόταν στην οικογένεια, υπό την κυριαρχία του άντρα και χωρίς να μπορεί να συμμετέχει στο δημόσιο βίο και να έχει δικαιώματα ως προς την ανάπτυξη της προσωπικότητας της και την διεκδίκηση μιας θέσης στην κοινωνία, παρά μόνο της μητέρας και της συζύγου. Όμως και μέσα στην οικογένεια, είχε κατώτερη και υποκείμενη θέση στην εξουσία του άντρα ή του γιού ή εν ανάγκη κάποιου συγγενικού προσώπου. Η μοναδική εξουσία που της παρείχαν ήταν πάνω σε άλλες γυναίκες, τις κόρες. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης, ήταν η γυναίκα να περιοριστεί τόσο στην κοινωνική όσο και στην οικογενειακή ζωή της, σε αντίθεση με τον άνδρα.

1.1.2 Ρώμη

Στη Ρωμαϊκή εποχή, η γυναίκα συνέχιζε να παραμένει υπό την εξουσία του συζύγου της που ο ίδιος ασκούσε και στα παιδιά του, χωρίς η ίδια να έχει κανένα ατομικό ή κοινωνικό δικαίωμα. Ιδιαίτερα, ο άντρας μέσα στο γάμο χρησιμοποιούσε όλη του την εξουσία εναντίον της καθώς μπορούσε να την κακοποιήσει ή ακόμη και να τη σκοτώσει, χωρίς να έχει να απολογηθεί σε κανέναν. Όπως επίσης και αργότερα στη

διάρκεια της αυτοκρατορικής περιόδου, όπου η γυναίκα μορφώνονταν και συμμετείχε σε συζητήσεις για τα κοινά, εξακολουθούσε να εξαρτάται από τον σύζυγό της.

1.1.3 Βυζάντιο

Κατά τα Βυζαντινά χρόνια, η θέση της γυναίκας βασιζόταν στα εξής: στο Ρωμαϊκό δίκαιο με την υπεξουσιότητα και στη χριστιανική θρησκεία με τη θεοκρατική αρετή και τον ασκητισμό. Η αφοσίωση στην οικογένεια και τη θρησκεία, η φιλανθρωπία, η παρθενιά, η σιωπή και η ανοχή δεν αποτελούσαν μόνο τα όρια δράσης, αλλά αναδείκνυαν τα χαρακτηριστικά μιας τέλει γυναίκας και συζύγου. Η ζωή της σε γενικές γραμμές διαφοροποιούνταν, είτε ήταν πλούσια είτε φτωχιά, σε όλους τους τόπους και τις εποχές. Σα φτωχιά η μόνη έννοια της ήταν το σπίτι, τα παιδιά και ο σύζυγος της ενώ σα πλούσια, ζούσε έντονη κοσμική ζωή προκαλώντας και προβάλλοντας τον εαυτό της σε μεγάλο βαθμό.

1.1.4 Τουρκοκρατία

Στην περίοδο της Τουρκοκρατίας, δεν υπήρξε καμία αλλαγή ως προς τις παρούσες καταστάσεις. Η γυναίκα, ως σύζυγος αλλά και μητέρα, είναι υπεύθυνη για το σπίτι ενώ η κόρη, έχοντας την επίβλεψη της μητέρας της μαθαίνει να κεντάει και να ράβει τα προικιά της μέχρι να την αποκαταστήσουν οι γονείς της, όπως συνηθίζονταν τότε σε μικρή ηλικία. Παράλληλα, με την εμφάνιση του Ρομαντισμού στη Δύση αναπτύχθηκε ο σεβασμός και η ευγένεια προς τη γυναίκα. Επιπλέον, η γυναίκα εργαζόταν και έξω από το σπίτι βοηθώντας στη γεωργία, αλλά και σε πιο σκληρές δουλειές κυρίως στην Πελοπόννησο, όπως και στην ανατροφή των ζώων σε ορεινές περιοχές (Κακλαμανάκη, 1984).

1.1.5 Νεότεροι Χρόνοι – Κατακτήσεις

Η έννοια εργασία, εμφανίζεται με δύο μορφές:

- α) Παραγωγή αγαθών ή συμβολή στην παραγωγή τους.
- β) Παροχή υπηρεσιών σε τρίτους.

Πριν την Βιομηχανική Επανάσταση, βασικός παράγοντας για την παραγωγή ήταν η οικογένεια. Τα μέλη της εργατικής, αστικής και μικροαστικής τάξης εργάζονταν, παρήγαγαν το προϊόν τους, το μεγαλύτερο μέρος αυτού το πουλούσαν και το υπόλοιπο το κρατούσαν για να μπορέσουν να καλύψουν τις δικές τους ανάγκες. Όταν ο αρχηγός του σπιτιού αποφάσιζε να μεταφέρει την δουλειά του και έξω από το σπίτι, η δουλειά που γινόταν πριν στο σπίτι, δεν σταματούσε. Όλα τα μέλη συνέχιζαν την καθιερωμένη δραστηριότητα.

Μετά την Βιομηχανική Επανάσταση, δημιουργήθηκε η αστική τάξη όπου ο άνθρωπος έπρεπε να καλύψει τις ανάγκες του σπιτιού και της οικογένειάς του μόνος του. Η γυναίκα περιοριζόταν στο σπίτι φροντίζοντας εκείνον και τα παιδιά της. Θα ήταν απαράδεκτο εάν η γυναίκα έβγαινε εκτός σπιτιού για μια άλλη δουλειά. Αυτό θα σήμαινε εγκατάλειψη του συζύγου και των παιδιών της. Και κάπως έτσι γεννήθηκε η τραγική φιγούρα της νοικοκυράς που έμενε στο σπίτι, όπου οι δουλειές του σπιτιού ήταν πολύ περισσότερες από τα προηγούμενα χρόνια και που αυτή τη δουλειά, δεν την αναγνώριζε κανείς πως ήταν εργασία.

Όταν έφτασε ο 20ος αιώνας, όπου οι γυναίκες πλέον μπορούσαν να βγουν στην αγορά εργασίας, διάφοροι δημοσιογράφοι, διανοούμενοι και συγγραφείς, εξέφραζαν τους φόβους που είχαν διακοσμώντας τις γυναίκες που αναγκάστηκαν να γίνουν εργάτριες, λέγοντας πως οι γυναίκες έγιναν άντρες και οι άντρες έμεναν πίσω στο σπίτι για να νταντεύουν τα παιδιά τους. Όμως, αυτοί οι χλευασμοί δεν αφορούσαν εκείνες τις γυναίκες που αναγκάζονταν να δουλέψουν γιατί αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα. Αφορούσαν εκείνες τις γυναίκες που ένιωθαν πως το σπίτι τους ήταν φυλακή. Δηλαδή για ψυχολογικούς λόγους κυρίως. Οι άντρες το δέχονταν αυτό με βαριά καρδιά γιατί πίστευαν ακόμη πως ο ρόλος της γυναίκας είναι αυτός της καλής συζύγου, μητέρας και νοικοκυράς. Δεν καταλάβαιναν πως ίσως να υπάρχει μια

ψυχολογική αιτία για αυτό και δεν έδιναν καμία σημασία, διότι ήταν εκείνοι που έφεραν τα λεφτά στο σπίτι και τα κατάφεραν μια χαρά.

Μέσα στο πλαίσιο αυτής της κοινωνικής διαδικασίας, οι γυναίκες αρχικά ήταν θύματα του καπιταλισμού όμως αργότερα η θέση τους στην αγορά εργασίας βελτιώθηκε. Η βελτίωση κορυφώθηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο με διάφορες ευεργετικές διατάξεις των εθνικών νομοθεσιών, την υπερεθνική νομοθεσία του οργανισμού Ηνωμένων Εθνών και της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας με τις γυναίκες να αποτελούν πλέον ένα κομμάτι οποιουδήποτε εθνικού εργατικού δυναμικού. Εάν δεν υπήρχαν όλοι αυτοί οι οργανισμοί κανείς δεν θα μπορούσε να επιβιώσει. Όχι επειδή ο αριθμός των γυναικών ήταν πολύ μεγάλος αλλά επειδή <<το φτηνό γυναικείο δυναμικό φέρνει σε ισορροπία τις δαπάνες για επενδύσεις σε μηχανήματα>>. Πέραν τούτου, η απασχόληση και του άντρα και της γυναίκας, αυξάνει τον οικογενειακό προϋπολογισμό και ταυτόχρονα δίνει την δυνατότητα και την ευκαιρία για αγορά καταναλωτικών προϊόντων.

Ο εικοστός αιώνας, έφερε πολλές και μεγάλες αλλαγές στην ανθρωπότητα. Όλες αυτές οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούσαν για την γυναίκα και την υποτίμηση της, σιγά-σιγά, άλλαζαν. Αυτό συνέβη, διότι, λόγω ανάγκης επιβίωσης αναγκαζόταν να εργαστεί. Και αυτό, έφερε κάποιες αλλαγές και στην προσωπική της ζωή. Και αργότερα, με την πολλαπλή χρήση και εφαρμογή της τεχνολογίας στην παραγωγή αλλά και πιο πριν από την εννιάχρονη εκπαίδευσή τους στο σχολείο, πολλές γυναίκες μπήκαν στον πειρασμό να βρουν τον επαγγελματικό τους προορισμό.

Αυτό βέβαια, δεν σήμαινε πως δεν ασχολούταν με το νοικοκυριό τους, με τις δουλειές του σπιτιού τους και την φροντίδα των παιδιών τους. Μπορεί δηλαδή, να είχαν αποκτήσει επαγγελματική επιτυχία όμως ήθελαν να είναι σωστές και να επιτύχουν και σε ότι αφορά το σπίτι τους και την οικογένειά τους (Καρζής, 1993).

1.2 Γυναίκα και διαμορφωμένοι ρόλοι

Έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια, πως η γυναίκα έχει αναλάβει πολλούς και διάφορους ρόλους στην ζωή της. Όπως τον ρόλο της γυναίκας, της μητέρας, της συζύγου, συν της άλλης που θα φροντίσει και τους γονείς της ή όποιον άλλον μέσα στην οικογένειά της και στο ευρύτερο περιβάλλον της, χρειάζεται την βοήθειά της. Οπότε σε κάθε ρόλο ξεχωριστά, θα πρέπει να είναι και φροντιστική ως άνθρωπος. Στην αρχή της ζωής μίας γυναίκας καθώς και στην διάρκεια αυτής, ο ρόλος που υιοθετεί, θα είναι ένας. Καθώς μεγαλώνει, οι ρόλοι αυτοί, θα πολλαπλασιάζονται και κατά αυτόν τον τρόπο, θα διαμορφώνεται ο χαρακτήρας της, αποκτώντας αυτοεκτίμηση, ενεργητικότητα και ζωτικότητα (Dorres-Wortess, 1997, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996, Βουτυράς Σ. 1981).

Όμως, θα έρθει και η στιγμή όπου θα μπορεί να αντεπεξέλθει σε κάποιον από τον ρόλο της και να υπάρξουν κάποια άσχημα αποτελέσματα. Κυρίως στην ψυχική και σωματική της υγεία. Ίσως να παρουσιαστούν τα εξής: Υπερφαγία, διαταραχές ύπνου, υπερένταση, ζαλάδες, αρρυθμία, πόνοι και υπερβολικό κάπνισμα (Hughes, Galinsky, 1994 Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

1.2.1 Η θέση και ο χαρακτήρας της γυναίκας

Τώρα μπορούμε να καταλάβουμε καλύτερα, τον λόγο που στους αρχαίους χρόνους, υπήρχαν πολλά κοινά χαρακτηριστικά στις κατηγορίες εναντίον της γυναίκας. Και αυτά τα χαρακτηριστικά ισχύουν μέχρι και σήμερα. Τα χαρακτηριστικά μιας γυναίκας ήταν: η διασκεδαστική, η συνετή, η λεπτολόγος, η ανήθικη, η εγωίστρια, η ψεύτρα, η θεατρίνα. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά, τα έχουν δημιουργηθεί από την θέση της γυναίκας.

Ο γυναικείος κόσμος, έρχεται σε αντίθεση με τον αρσενικό όπου είναι ένα κομμάτι αυτού από τον οποίο κυβερνιέται και έχει έναν υποδεέστερο ρόλο. Ανέκαθεν ήταν υποχρεωμένες να δημιουργούν ένα γυναικείο κίνημα, που αποτελούνταν από το αίσθημα αλληλεγγύης μεταξύ τους αλλά που πάντα με όρια και περιορισμό που οι άνδρες θα έθεταν. Από αυτό το γεγονός βγαίνει το εξής συμπέρασμα: ότι ενώ ζούσαν

σε έναν ανδροκρατούμενο περιβάλλον αλλά μπορούσαν να έχουν και κάποιο είδος ελευθερίας, με όρια πάντα.

Η ίδια η γυναίκα γνωρίζει πολύ καλά, πως οι άντρες είναι αυτοί που δεσπόζουν, σχεδιάζουν και κυβερνούν τον κόσμο και πως οι ίδιες δεν συμμετέχουν σε όλο αυτό καθώς είναι κατώτερες και εξαρτημένες από αυτούς. Είναι κλεισμένες μέσα στο σπίτι, έχουν μία παθητική στάση με έρχεται κόντρα στην στάση των αντρών που θέτουν στόχους και έχουν πιο δυναμικό ρόλο. Επίσης, δεν είχαν επίγνωση της πραγματικότητας και των γεγονότων του έξω κόσμο διότι δεν τις αφορούσαν.

Είναι παράλογο να μιλάμε για την γυναίκα γενικότερα και για τον άντρα. Γιατί όλοι καταλαβαίνουμε γιατί οι συγκρίσεις που γίνονται μεταξύ τους είναι αστείες επειδή αυτό που θέλουν να καταφέρουν είναι να δείξουν πως η γυναίκα είναι κατώτερη από τον άντρα και πως οι θέσεις τους είναι τελείως διαφορετικές. Σε αυτήν την περίπτωση, ο άντρας φαίνεται να βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση διότι έχει περισσότερες ευκαιρίες σε κάθε επίπεδο και ελευθερία. Και η γυναίκα ίσως να της ασκείται ελευθερία αλλά ακόμη η έννοια της είναι πολύ αφηρημένη και θα γινόταν πιο συγκεκριμένη με επανάσταση και μόνο.

Για την ελευθερία και απελευθέρωση της γυναίκας πρέπει να συμβάλλουν όλοι και πρωτίστως να αλλάξουν οι οικονομικές εξελίξεις που αφορούν τις συνθήκες που βιώνουν οι γυναίκες.

Σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι είχαν κάποιο είδος ελευθερίας καθώς ήταν εκείνοι που έθεταν στόχους, έπαιρναν περισσότερες πρωτοβουλίες, είχαν δυναμικό χαρακτήρα και έφερναν εις πέρας με ό, τι και να καταπιάνονταν. Επίσης, δεν είχαν επίγνωση της πραγματικότητας και των γεγονότων του έξω κόσμο διότι δεν τις αφορούσαν.

Είναι παράλογο να κάνει μία σοβαρή και σωστή συζήτηση περί γυναικών και ανδρών, γιατί οι συγκρίσεις που γίνονταν στα παλαιότερα χρόνια, θα φαντάζον αστείες στο σήμερα. Φυσικά, θα υπάρχουν και οι εξαιρέσεις. Άνθρωποι που πιστεύουν ακόμη σε αυτές τις συγκρίσεις και θεωρούν την γυναίκα κατώτερη από τον άνδρα, πως έχουν τελείως διαφορετικές θέσεις στην μεταξύ τους σχέση, στην οικογένεια και στην κοινωνία εν αντιθέσει με τους ίδιους που είναι πιο ελεύθεροι σε κάθε επίπεδο, με περισσότερες ευκαιρίες καθώς και να κάνουν λίγη πλάκα με αυτό,

ξεχνώντας πως και οι γυναίκες μπορούσαν να αποκτήσουν έστω και λίγη ελευθερία όμως δεν θα τους δινόταν από κανέναν απλόχερα και με μεγάλη ευκολία, θα έπρεπε να το κάνουν με τον δύσκολο τρόπο, με την επανάσταση. και κάποιοι άλλοι οι οποίοι πιστεύουν πως στα σημερινά χρόνια έχει επιτευχθεί κάποιο είδος ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Για την ελευθερία και απελευθέρωση της γυναίκας πρέπει να συμβάλλουν όλοι και πρωτίστως να αλλάξουν οι οικονομικές εξελίξεις που αφορούν τις συνθήκες που βιώνουν οι γυναίκες (Χουρδάκη, 1982, Δαράκη Π. 1995, Simone D.B. 1979, Κακλαμανάκη Ρ. 1984, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

1.2.2 Η παντρεμένη γυναίκα

Ο θεσμός του γάμου αποτελεί μία διαφορετική έννοια για τον άντρα και για την γυναίκα. Τα δύο αυτά φύλα είναι απαραίτητα το ένα για το άλλο, όμως αυτό δεν σημαίνει πως είναι αμοιβαίο και πως συμβαίνει πάντα. Ο άντρας αποτελεί μία αυτόνομη και ολοκληρωμένη προσωπικότητα και όλη του η ύπαρξη στηρίζεται στην αναπαραγωγή και στην εργασία που προσφέρει. Από την άλλη μεριά, η γυναίκα παρουσιάζεται ως πρόσωπο που έχει και δικαιούται όλα τα δικαιώματα όμως όλα πιο πολύ είναι στραμμένα στην οικογένεια. Μέσα στον γάμο, η γυναίκα ακολουθούσε δύο δρόμους.

Ο ένας ήταν η απόκτηση παιδιών και ο δεύτερος ήταν να ασχολείται και να φροντίζει το νοικοκυριό της και να ικανοποιεί τις σεξουαλικές επιθυμίες του συζύγου της.

Ο ρόλος που της επιβάλλει η κοινωνία είναι σαν να προσφέρει “υπηρεσία” στον άντρα της. Εκείνος από την μεριά του, είναι υποχρεωμένος να της προσφέρει δώρα για να την συντηρεί. Τα καθήκοντα που έχει αναλάβει η γυναίκα είναι όλα αυτά που ο σύζυγός της, της επέβαλε. Οπότε, και οι δύο σύζυγοι, μετά τον γάμο τους, είχαν να “σηκώσουν ένα φορτίο” και ένα ωφέλημα την ίδια στιγμή. Όμως σε αυτήν την περίπτωση δεν δίνεται καμία δικαιοσύνη ούτε στην μεριά της γυναίκας αλλά ούτε και του άντρα. Για τα κορίτσια ο γάμος είναι ένα σημαντικό κομμάτι στην ζωή τους διότι με αυτόν τον τρόπο μπορούν να ενσωματωθούν στην κοινωνική ολότητα. Αν το κορίτσι, έμενε στο ράφι, θα ήταν μεγάλη στεναχώρια και άγχος για την οικογένειά της. Γι’ αυτό, σε πιο παλιές εποχές, η μητέρες, έδιναν τις κόρες τους σε τυχαίους υποψήφιους χωρίς να ζητήσουν την γνώμη του κοριτσιού.

Το κορίτσι, εμφανίζεται και το εμφανίζουν με παθητικότητα. Οι γονείς της λένε στον κόσμο, ότι την “δώσαμε” ενώ οι γονείς του αγοριού λένε ότι την “πήρε”. Εκείνες, μέσα στον γάμο αναζητούν την επιβεβαίωση της ύπαρξής τους, οπότε το δέχονται χωρίς δεύτερη σκέψη.

Μετά τον γάμο και κατά την διάρκειά του, η γυναίκα προστατεύεται με νόμιμες εξασφαλίσεις από τις αυθαιρεσίες του συζύγου της και παίρνει το όνομά του βέβαια κι έτσι, γίνεται κατά κάποιον τρόπο, ο αφέντης της.

Προσαρμόζεται στις θρησκευτικές του πεποιθήσεις, στην τάξη του, στο περιβάλλον του και στην οικογένειά του. Επίσης, η συζυγική κατοικία καθορίζεται από τον τόπο εργασίας του συζύγου οπότε εκείνη, τον ακολουθεί φτιάχνοντας την κοινή ζωή τους. Εκείνη χάνεται στον μικρόκοσμο της συζυγικής στέγης, συντηρώντας και φροντίζοντας το νοικοκυριό της ενώ αντίθετα εκείνος, όντας μοχλός της παραγωγής, ξεπερνά τον κύκλο της οικογένειας, φτιάχνοντας έναν άλλον κοινωνικό κύκλο. Αυτός ο κοινωνικός κύκλος περιλαμβάνει την εργασία του και οτιδήποτε άλλο θα μπορεί να του εξασφαλίσει ένα καλύτερο και ασφαλέστερο μέλλον.

Ακόμη και σήμερα, ο γάμος έχει διατηρήσει την πατροπαράδοτη μορφή του. Υπάρχουν ακόμη κοινωνικά στρώματα που στο κορίτσι δεν δίνεται άλλη επιλογή και δρόμο από το να παντρευτεί. Αν πάλι δεν παντρευτεί, τότε αναγκαστικά και μη θα γίνει “δούλα” του πατέρα της, των αδερφών της και του γαμπρού της. Η φυγή της προς την πόλη είναι κατά πολύ αδύνατη. Σε πολλά σπίτια, δεν δεχόταν ούτε και πρότρεπαν στο κορίτσι να ανοίξει τα φτερά του και να σπουδάσει. Άπαξ και παντρευτεί γίνεται “δούλα” του συζύγου της. Έχει όμως την κυριαρχία της στο νοικοκυριό. Η ερωτική πράξη, για την γυναίκα θεωρείται ως υπηρεσία που πρέπει να προσφέρει στον σύζυγό της ως ανταμοιβή επειδή την παντρεύτηκε.

Οι τωρινές συνθήκες της εποχής που διανύουμε αποτελείται από αστάθεια και αβεβαιότητα και αυτό κάνει τον νέο άντρα, να νιώθει κάπως έτσι μέσα στον γάμο του. Όμως τα οφέλη είναι πολλά. Του δίνεται κάθε ημέρα φαγητό ενώ αλλιώς θα πήγαινε σε κάποιο εστιατόριο, έχει καθαρά ρούχα. Θα ήταν πολύ δύσκολο, για έναν άντρα, να ανταπεξέλθει στην καθημερινότητα εντελώς μόνος του.

Ίσως όλοι να πιστεύουν πως κάθε κορίτσι θέλει να παντρευτεί και ονειρεύεται πως θα είναι ο γάμος της. Σε κάποιο βαθμό, αυτό ισχύει όμως δεν λείπει και ο φόβος.

Γνωρίζει κατά βάθος, πως θα της επιφέρει πολλά ωφελήματα γι' αυτό και γίνεται με τόση απληστία. Αυτά τα ωφελήματα όμως, δεν σταματούν τους φόβους της. Καταρχάς, θα πρέπει με κάποιον τρόπο να "σβήσει" το παρελθόν της και φυσικά να αφήσουν το πατρικό τους σπίτι. Και όταν αυτό θα γίνει σε κοντινό χρονικό διάστημα έρχεται η ανησυχία. Αλλά πολλά από αυτά τα κορίτσια παντρεύονται επειδή πρέπει να γίνουν σύζυγοι και αργότερα μητέρες, επειδή έτσι αρμόζει στην κοινωνία.

Κανένας γάμος δεν γινόταν επειδή ο άντρας και η γυναίκα ήταν πολύ ερωτευμένοι. Επιβάλλεται να γίνει αναγκαστικά επειδή έτσι είναι η φύση και ο προορισμός του ανθρώπου.

Ο σκοπός του γάμου όμως, ίσως διαφέρει λίγο με τα σημερινά δεδομένα. Δεν συμβαίνει για να φέρει την ευτυχία στο ζευγάρι αλλά για συλλογικό συμφέρον και για οικονομική και σεξουαλική ένωση.

Το νοικοκυριό είναι καθήκον και μοίρα της γυναίκας. Μέσα από αυτό, μπορεί να εκδηλωθεί κοινωνική της αξία, η προσωπικότητά της και η εσωτερική της αλήθεια.

Είναι εκείνη που διάλεξε βάση του γούστου της, τα έπιπλα και τα μπιμπελό για το σπίτι της, εκείνη τα διακόσμησε, που σκουπίζει, πλένει τα πιάτα, σιδερώνει και αυτό το κάνει καθημερινά, για πολλές ώρες. Είναι αυτό που την ενεργοποιεί και την κάνει δραστήρια, πράγμα που σημαίνει ότι ναι μεν είναι ξεχωριστή ύπαρξη αλλά αφετέρου δεν είναι κάτι διαφορετικό από τον άντρα.

Είναι γνωστό πως η γυναίκα, δίνει όλη της την καρδιά για το νοικοκυριό της και εφόσον έχει αποφασίσει πως με αυτό θα ασχολείται δεν θα αφήσει κανέναν άλλον να κάνει τις δικές της δουλειές γιατί πιστεύει πως κανένας άλλος δεν μπορεί να τα κάνει όλα αυτά τόσο καλά όσο εκείνη. Ούτε η κόρη της θα τα καταφέρει. Μοχθεί για να τα κάνει όλα καλά, βλέπει την παραμικρή λεπτομέρεια και είναι τελειομανής. Συν της άλλης έχει και την φροντίδα και το μέγλωμα των παιδιών της που πρέπει να δίνει και σε αυτό το κομμάτι ενέργεια.

Το νοικοκυριό που προσφέρει στο σπίτι της ουσιαστικά σε εκείνη την ίδια δεν προσφέρει τίποτα. Δεν της δίνει ούτε την αυτονομία της ούτε την ανεξαρτησία της ούτε κάτι σημαντικό στην κοινωνία. Απλώς είναι μία εξυπηρέτηση απέναντι στον σύζυγο και τα παιδιά της. Μέσα από αυτούς εκδηλώνεται και επιβεβαιώνεται η ύπαρξή της. Αυτό βέβαια υποδηλώνει την υπακοή που δείχνει η γυναίκα στον σύζυγο

και τα παιδιά της. Οπότε δεν μπορεί να πάρει πρωτοβουλίες για κάτι θετικό, να παράγει κάτι μόνη της. Αντί για εκείνη, το κάνει ο άντρας της. Διότι εκείνος, είναι πολίτης, παραγωγικός και δραστήριος. Αυτό το γεγονός, που υποτάσσει την γυναίκα ως κατώτερη από τον άντρα γιατί εκείνος είναι ο κουβαλητής του σπιτιού, το αρσενικό, ο προστάτης, ο οδηγός, προβάλλει μία οξύτητα που αυτή η οξύτητα βγαίνει στην συζυγική σχέση και φέρνει προβλήματα.

Όσο αφορά την ανατροφή των παιδιών της, πρέπει να τα προσφέρει ένα σταθερό και γαλήνιο περιβάλλον, το οποίο θα έχει διάρκεια στον χρόνο. Αν και όταν μεγαλώσουν και ενηλικιωθούν, θα θέλουν αν φύγουν και να ξεφύγουν από αυτόν τον κόσμο που με τόσο κόπο έχτισε η μητέρα τους όλα αυτά τα χρόνια.

Η γυναίκα, προσπαθεί να δώσει και μία άλλη μάχη. Μία μάχη που φαίνεται να είναι εναντίον της και μαζί με τον σύζυγο. Αυτή η μάχη δίνεται για να αποδείξει την ύπαρξη της, ότι μπορεί και η ίδια να παίρνει πρωτοβουλίες και να είναι δραστήρια. Και αυτό μπορεί να γίνει ξεκάθαρο αφού ασχολείται με πολλές δραστηριότητες κατά διάρκεια της ημέρας. Όμως αυτό, δεν μπορεί να γίνει πραγματικότητα διότι αυτόν τον ρόλο, τον έχει αναλάβει ο άντρας. Οπότε, η γυναίκα το μόνο που μπορεί να κάνει είναι να παραμένει σιωπηλή και να ακολουθεί τον άντρα της σε ό, τι εκείνος πει και αποφασίσει. Μπορεί και ασκεί επάνω της την κυριαρχία του με κάθε τρόπο.

Υπάρχει όμως και η περίπτωση, η γυναίκα, να πάρει πολύ προσωπικά και πατριωτικά τον ρόλο της με αποτέλεσμα να γίνεται τυραννική απέναντι στα παιδιά της και μέγαιρες και μπροστά στον σύζυγο της να είναι η πονεμένη σκλάβο του. Κάποια άλλη γυναίκα, προσπαθεί με κάθε μέσο, να κάνει αισθητή την παρουσία της διότι νιώθει πως είναι αόρατη για τον άντρα της. Του κάνει σκηνές ζηλοτυπίας χωρίς να υπάρχει ιδιαίτερος λόγος και φαντάζεται διάφορα για να αποκτήσει ένταση η καθημερινότητά της.

Όλο αυτό όμως έχει κάποια αιτία. Στην αρχή, καθώς γνωρίζεται το μετέπειτα ζευγάρι, έχουν συνέχεια εξόδους, περνάνε καλά και οι δυο τους μαζί αλλά και με τους φίλους τους και γενικότερα δεν έχουν ευθύνες οπότε δεν έχουν κάτι για να ανησυχούν. Όταν σιγά-σιγά, αρχίζει να σοβαρεύει η σχέση τους και πότε-πότε μένουν μαζί, πάλι είναι πιο χαλαρά τα πράγματα διότι όλα τα βλέπουν ωραία μεταξύ τους και δεν τους ενοχλεί τίποτα ο ένας στην συμπεριφορά του άλλου. Όταν όμως, έχουν παντρευτεί και μένουν μαζί, που αυτό σημαίνει πως γίνεται καθημερινή τριβή μεταξύ

τους και σιγά-σιγά δημιουργείται μια ρουτίνα, τότε είναι φυσικό και επόμενο να υπάρξουν συμπεριφορές και καταστάσεις που θα ενοχλούν κάποιον (Χουρδάκη, 1982, Δαράκη Π. 1995, Simone D.B. 1979, Κακλαμανάκη Ρ. 1984, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

1.2.3 Ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια

Η γυναίκα, μέσα στην οικογένειά της είχε πάντα τον κύριο και κεντρικό ρόλο. Αυτό το παρατηρεί κανείς και σε παραδοσιακές οικογένειες και σε αστικές. Η γυναίκα, συναναστρέφεται και εξελίσσεται συνεχώς όταν βρίσκεται μαζί με τον άνδρα της και τα παιδιά της, πράγμα που τους κάνει να συνδέονται ολοκληρωτικά και να τρέφουν βαθιά και αληθινά συναισθήματα ο ένας με τον άλλον (Κατάκη, 1984).

Ο βασικός ρόλος μιας γυναίκας όπως όλοι γνωρίζουν είναι να γίνει μητέρα. Είναι εκείνη που θα κυοφορήσει, θα γεννήσει και αφού γίνει μητέρα, θα φροντίσει επακριβώς να ικανοποιήσει τις πρώτες και βασικές ανάγκες του παιδιού της. Όταν στην ανατροφή και στην διαπαιδαγώγηση των παιδιών, βοηθούν και συμμετέχουν ενεργά τότε η κατάσταση γίνεται λίγο πιο εύκολη. Αυτό όμως, δεν συμβαίνει σε κάθε οικογένεια. Και να το αναλάβει αποκλειστικά η γυναίκα. Αλλά και ο άντρας.

Πέρα το ότι έχει να φροντίσει τα παιδιά της, θα πρέπει να αναλάβει και το νοικοκυριό και αυτό, την φορτώνει με περισσότερες ευθύνες, πίεση και άγχος (Μουσούρου, 1985, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

1.2.4 Ο ρόλος της γυναίκας στην εργασία

Με το πέρασμα των χρόνων η εικόνα και ο χαρακτήρας της γυναίκας έχει αλλάξει και βελτιωθεί ουσιαστικά. Η γυναίκα παλιότερα αντιλαμβανόταν τον εαυτό της ότι ήταν υποχρεωμένη να μένει στο σπίτι και να ασχολείται μονάχα με την ανατροφή των παιδιών, με «τα του σπιτιού» και να μην εργάζεται.

Έτσι ο άντρας ήταν αυτός ο οποίος είχε τη μεγαλύτερη δύναμη και ισχύ και στα οικονομικά αλλά και γενικότερα στην ζωή. Ήταν αυτός που είχε το ρόλο του «θηρευτή» που διεκδικούσε το «θήραμά» του.

Τα τελευταία χρόνια πλέον, κάποια πράγματα έχουν αλλάξει κατά πολύ και η θέση της γυναίκας έχει επικεντρωθεί και στην κοινωνική της ζωή. Πλέον εργάζεται, βγάζει τα δικά της χρήματα, είναι ανεξάρτητη και δεν διστάζει να διεκδικήσει και να ρισκάρει όλα όσα θέλει.

Η εξέλιξη της ζωής, των οικονομικών και των κοινωνικών δομών, προώθησε την γυναίκα να εργασθεί. Φυσικά αυτό αφορά κάθε γυναίκα ανεξαρτήτως επιπέδου μόρφωσης, προέλευσης και ηλικίας έχει το δικαίωμα να εργασθεί και εφόσον το θέλει να το διεκδικήσει. Όλο αυτό, συνεπάγεται με την χειραφέτησή της, με την αυτοδυναμία της κυρίως στο οικονομικό κομμάτι και την ένταξή της στο κοινωνικό σύνολο. Οπότε, η είσοδος μίας γυναίκας σε κάποιον χώρο εργασίας, μόνο καλό θα μπορούσε να κάνει. Και στην ίδια αλλά και στο οικογενειακό της περιβάλλον. Και αυτό θα συμβεί, επειδή θα ανακαλύψει το αίσθημα της προσφοράς. Μπορεί παρόλα αυτά να υπάρξουν και κάποια εμπόδια και δυσκολίες διότι δεν έχει μάθει να διεκδικεί αυτό της το δικαίωμα και δεν μπορεί εύκολα να αξιολογήσει τον εαυτό της στο πως και στο ποια εργασία θα δουλέψει. Και αυτό που στην πορεία αντιλαμβάνονται είναι ότι είναι μια αρκετά δύσκολη διαδικασία. Ίσως να είναι ακόμη δυσκολότερο στις γυναίκες που δεν έχουν και μεγάλη εμπειρία από τον χώρο εργασίας. Ο ρόλος της γυναίκας ως εργαζόμενη και μητέρα είναι κάτι καινούριο για τα ελληνικά δεδομένα. Υπάρχουν όμως πολλοί παράγοντες που ανάγκασαν κατά κάποιον τρόπο οι γυναίκες, να ακολουθήσουν αυτόν τον δρόμο.

Με άλλα λόγια οι διάφοροι και πολλαπλοί ρόλοι (μητέρα, σύζυγος, νοικοκυρά) με την ένταξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας μεταφέρεται στον ευρύτερο κοινωνικό βίο. Συναφής με όλα τα παραπάνω, φαίνεται να είναι και η έκφραση « γυναικείες δουλειές », η οποία παραπέμπει κατά κύριο λόγο σε χαμηλόβαθμες, βοηθητικές και χαμηλόμισθες εργασίες. Με τον τρόπο αυτό η εξάρτηση της γυναίκας από τον άνδρα όχι μόνο διατηρείται, αλλά επιπλέον αναπαράγεται και στον χώρο της εργασίας (Smaus G., 1998). Η αντίληψη ότι κάποιοι τομείς εργασίας είναι γυναικείοι είναι γενικώς παγιωμένη.

Σύμφωνα με την Μαράτου-Αλιπράντη (1995) είναι οι εξής:

- 1) Οι τεχνολογικές αλλαγές διευκόλυναν και απλοποίησαν την πραγματοποίηση των οικιακών εργασιών.
- 2) Η σταθερή και συνεχόμενη αύξηση των παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων επιτρέπουν τις γυναίκες, για κάποιες ώρες να αφήνουν τα παιδιά τους εκεί και να μπορούν να πηγαίνουν στην εργασία τους.
- 3) Η αλλαγή των αντιλήψεων για τα δύο φύλα. Στις περισσότερες χώρες το να εργάζεται μία γυναίκα αντιμετωπίζεται ως κάτι φυσιολογικό.

1.2.4.1 Μύθοι για την γυναικεία εργασία

Σύμφωνα με την Μουσούρου (1985), οι διακρίσεις και οι μύθοι που δημιουργήθηκαν γύρω από την γυναικεία εργασία, υποστηρίζουν πως οι συμπεριφορές και οι ιδιότητες ενός ανθρώπου δεν προσδιορίζονται από τις κλίσεις, τις επιθυμίες και τις ικανότητές του αλλά από το φύλο του και το πώς η κοινωνία επιβάλλει ή ζητά να τον μεγαλώσει αυτή και οι γονείς του. Όπου αυτά τα εφόδια που έχει αποκτήσει κατά την διάρκεια της ζωής του, τον οδηγούν στις πραγματικές του επιθυμίες και ικανότητες. Παρακάτω, παρουσιάζονται κάποιοι μύθοι, που όλοι άνθρωποι έχουν ακούσει, έχουν μεγαλώσει και συναντούν στην ζωή τους.

- Ο μύθος του βιοπαλαιστή πατέρα και της νοικοκυράς μητέρας.
- Ο μύθος ότι η εργασία είναι μόνο ανδρική υπόθεση και πως οι γυναίκες δεν έχουν θέση σε αυτήν διότι δεν διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες και δυνατότητες που χρειάζονται.
- Ο μύθος ότι ο άνδρας μόνο φέρνει το ψωμί και τα χρήματα στο σπίτι.
- Ο μύθος πως η γυναίκα με πολλές φιλοδοξίες και πολλές επιτυχίες είναι λιγότερο γυναίκα.
- Ο μύθος πως οι οικιακές δουλειές προορίζονται μόνο για την γυναίκα.

1.2.4.2 Ο διαχωρισμός της εργασίας

Ο ορισμός που προκύπτει σχετικά με τον διαχωρισμό της εργασίας είναι σαφώς η ανάγκη και η θέληση να εργαστεί και ο άνδρας και η γυναίκα όμως να διαχωριστούν σε επαγγέλματα βάσει του φύλου τους (De Meyer et al., 1999). Ο διαχωρισμός αυτός, μπορεί να παρουσιαστεί σε οποιονδήποτε κλάδο και σε οποιοδήποτε επάγγελμα. Κυρίως είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό των κοινωνικό-οικονομικών δομών (Blau & Ferber, 1987, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

Μερική Απασχόληση

Πολλές είναι οι γυναίκες εκείνες που αρκούνται να απασχολούνται με μία εργασία με λιγότερες ώρες δουλειάς και σαφώς, λιγότερων χρημάτων, από μία εργασία πλήρους απασχόλησης. Είναι πολλοί οι λόγοι που τελικά επιλέγουν την μερική απασχόληση:

- Όταν υπάρχει σοβαρή οικονομική ανάγκη και η γυναίκα θέλει να βοηθήσει σε κάποιο ποσοστό με το εισόδημα που θα αμείβεται.
- Όταν η γυναίκα αυτή είναι μητέρα, το παιδί της είναι μικρό σε ηλικία και ακόμη έχει ανάγκη την φροντίδα της.
- Όταν θέλει να ναι μεν να εργάζεται αλλά και να αφιερώνει χρόνο στα παιδιά της και να είναι δίπλα τους στην ανατροφή τους.
- Όταν ενώ η γυναίκα έχει μεγάλη επιθυμία να βρει μια εργασία πλήρους απασχόλησης, ο εργοδότης της προτιμά να κάνει πρόσληψη σε έναν άνδρα, ακόμη και εάν δεν έχει τα απαραίτητα προσόντα, σκεπτόμενος ότι αν θέλει να παντρευτεί και να κάνει παιδιά αργότερα, θα πρέπει να μείνει για κάποιους μήνες εκτός δουλειάς λόγω εγκυμοσύνης και αργότερα επειδή θα έχει γεννήσει. Ή εάν έχει παιδιά, αναγκαστικά θα θέλει συνεχώς να παίρνει άδειες και να λείπει (Χουρδάκη, 1982, Δαράκη Π. 1995, Simone D.B. 1979, Κακλαμανάκη Ρ. 1984, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

1.2.5 Ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρα

Στους πολλούς αιώνες πίσω, οι άνθρωποι εκείνης της εποχής, πίστευαν πως όταν μία γυναίκα αποκτά ένα παιδί, τότε αυτό σημαίνει πως έχει εκπληρωθεί ο σκοπός της ζωής της. Και ολοκληρώνεται ως προσωπικότητα. Το βασικό συστατικό όμως είναι να υπάρχει μία καλή και γερή σχέση μεταξύ των συζύγων όπου αυτό θα οδηγήσει σε ένα αρμονικό περιβάλλον για την ανατροφή του παιδιού. Και φυσικά, δεν μπορεί κανείς να παραλείψει και την καλή οικονομική δυνατότητα.

Στα αρχικά στάδια της ζωής του παιδιού φαίνεται πως είναι εξαρτημένο από εκείνη κι εκείνη οφείλει να καλύπτει και να φροντίζει τις ανάγκες του παιδιού της ανά πάσα ώρα και στιγμή. Σε εκείνη την φάση, είναι μόνο το μωρό και η μητέρα του. Όσο αφορά την ανατροφή των παιδιών της, πρέπει να τα προσφέρει ένα σταθερό και γαλήνιο περιβάλλον, το οποίο θα έχει διάρκεια στον χρόνο. Αν και όταν μεγαλώσουν και ενηλικιωθούν, θα θέλουν να φύγουν για να ξεφύγουν από αυτόν τον κόσμο που με τόσο κόπο έχτισε η μητέρα τους όλα αυτά τα χρόνια (Rattner, 1970).

Η γυναίκα, προσπαθεί να δώσει και μία άλλη μάχη. Μία μάχη που φαίνεται να είναι εναντίον της και μαζί με τον σύζυγο. Αυτή η μάχη δίνεται για να αποδείξει την ύπαρξη της, ότι μπορεί και η ίδια να παίρνει πρωτοβουλίες και να είναι δραστήρια. Και αυτό μπορεί να γίνει ξεκάθαρο αφού ασχολείται με πολλές δραστηριότητες κατά την διάρκεια της ημέρας. Όμως αυτό, δεν μπορεί να γίνει πραγματικότητα διότι αυτόν τον ρόλο, τον έχει αναλάβει ο άντρας. Οπότε, η γυναίκα το μόνο που μπορεί να κάνει είναι να παραμένει σιωπηλή και να ακολουθεί τον άντρα της σε ό, τι εκείνος πει και αποφασίσει. Μπορεί και ασκεί επάνω της την κυριαρχία του με κάθε τρόπο.

Υπάρχει όμως και η περίπτωση, η γυναίκα, να πάρει πολύ προσωπικά και πατριωτικά τον ρόλο της με αποτέλεσμα να γίνεται τυραννική απέναντι στα παιδιά της και μέγαιρα και μπροστά στον σύζυγο της να είναι εκείνη που θα κάνει όλα τα χατίρια στον άντρα της. Κάποια άλλη γυναίκα, προσπαθεί με κάθε μέσο και τρόπο που διαθέτει, να κάνει αισθητή την παρουσία της διότι νιώθει πως είναι αόρατη για τον άντρα της. Του κάνει σκηνές ζηλοτυπίας χωρίς να υπάρχει ιδιαίτερος λόγος και φαντάζεται διάφορα για να αποκτήσει ένταση η καθημερινότητά της.

Όλο αυτό όμως έχει κάποια αιτία. Στην αρχή, καθώς γνωρίζεται το μετέπειτα ζευγάρι, έχουν συνέχεια εξόδους, περνάνε καλά και οι δυο τους αλλά και με τους φίλους τους

και γενικότερα δεν έχουν ευθύνες οπότε δεν έχουν κάτι για να ανησυχούν. Όταν σιγά-σιγά, αρχίζει να σοβαρεύει η σχέση τους και πότε-πότε μένουν μαζί, πάλι είναι πιο χαλαρά τα πράγματα διότι όλα τα βλέπουν ωραία μεταξύ τους και δεν τους ενοχλεί τίποτα ο ένας στην συμπεριφορά του άλλου. Όταν όμως, έχουν παντρευτεί και μένουν μαζί, που αυτό σημαίνει πως γίνεται καθημερινή τριβή μεταξύ τους και σιγά-σιγά δημιουργείται μια ρουτίνα, τότε είναι φυσικό και επόμενο να υπάρξουν συμπεριφορές και καταστάσεις που θα ενοχλήσει κάποιον από τους δύο.

Οπότε, μία λύση που θα μπορούσε να δοθεί σε αυτήν την κατάσταση είναι η γυναίκα που πλέον έχει γίνει μητέρα, να βρει μία δουλειά, έστω λίγο ωρών για να απασχολείται. Μπορεί η απουσία της από το σπίτι να είναι αισθητή στον σύζυγό της και τα παιδιά της όμως θα κάνει καλό στην ψυχολογία της. Μπορεί να γίνει μία διέξοδος, μία λύτρωση από την σκληρή και κουραστική καθημερινότητά της. Ίσως με αυτόν τον τρόπο να θέλει να βρει την ανεξαρτησία της και το παλιό της πάθος. Όπως επίσης, επειδή ως οικογένεια να χρειάζονται κάποια επιπλέον χρήματα.

Βέβαια, δεν αποκλείει κανείς το γεγονός πως εάν η γυναίκα βρει μία δουλειά, ίσως η καθημερινότητά της να γίνει ακόμη πιο κουραστική. Διότι θα σκέφτεται το σπίτι της και τα παιδιά της διπλά. Και αυτό επειδή πλέον, δεν θα είναι αυτή που θα φροντίζει εξ' ολοκλήρου το σπίτι, το νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών. Οπότε αυτό το κομμάτι, πρέπει με κάποιον τρόπο να λυθεί. Κάτι άλλο που θα μπορούσε να παρουσιαστεί στην πορεία είναι πως λόγω δουλειά, δεν θα έχει να αφιερώσει όσο χρόνο εκείνη θα επιθυμούσε στα παιδιά της, στις δραστηριότητές τους, στα μαθήματά τους, στις πιθανές αρρώστιές τους, στον άνδρα της, στο καθάρισμα του σπιτιού, στο μαγείρεμα. Όμως πέρα όλων αυτών, θα είναι μία ήρεμη και ισορροπημένη γυναίκα. Διότι θα ξέρει πότε και πώς να δίνει την ενέργεια που χρειάζεται σε ό, τι και αν κάνει. Διότι θα ξεφεύγει όταν θα πηγαίνει στην δουλειά της, θα βάζει στην άκρη τα του σπιτιού και θα ασχολείται με ότι έχει να κάνει με την δουλειά. Κι εκεί, θα ξεδίνει. Και όταν θα γυρνάει στο σπίτι θα είναι έτοιμη και γεμάτη με ενέργεια για να αντιμετωπίσει ότι αφορά το σπίτι της (Χουρδάκη, 1982, Δαράκη Π. 1995, Simone D.B. 1979, Κακλαμανάκη Ρ. 1984, Σαββάλας, 2001, Καστανιώτης, 1996).

1.3 Χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας στην σύγχρονη κοινωνία

Στην σύγχρονη κοινωνία τα χαρακτηριστικά της γυναίκας παρουσιάζονται με δύο τρόπους και σε δύο πλευρές. Η μία πλευρά είναι πως η κοινωνία εντάσσει την γυναίκα στο κοινωνικό σύνολο και την θεωρεί μέρος μίας ομάδας. Όταν κάτι τέτοιο γίνεται πραγματικότητα, μπορεί μελλοντικά να δημιουργηθεί ένα καινούριο πλαίσιο όχι και τόσο ανδροκρατούμενο. Και από την άλλη πλευρά, χαρακτηριστικό κομμάτι είναι η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων που αυτό συνεπάγεται σε υποβιβασμό και κατωτερότητα της γυναικείας προσωπικότητας.

1.3.1 Αδυναμία, ανικανότητα

Είναι γνωστό πως οι γυναίκες γενικότερα, έχουν κάποια τραύτα και ευαίσθητα σημεία στον χαρακτήρα τους. Σε ορισμένες, φαίνεται ξεκάθαρα, κάποιες άλλες όμως το κρύβουν πολύ βαθιά μέσα τους. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες οι ίδιες, τα αναγνωρίζουν και τα ξέρουν πολύ καλά όμως δεν τα αντιλαμβάνονται ως αδυναμίες αλλά ως δύναμη. Ως μία θετική δύναμη η οποία θα τους προχωράει με θετικά βήματα στην ζωή τους, ζώντας όλα όσα θα τους προσφέρει η ζωή τους (Miller, 1981).

1.3.2 Το γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας

Σύμφωνα με την Castilla Del Pino (1980), υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε ό, τι αφορά την φυσική διάπλαση, την διανοητική κατάσταση, τον χαρακτήρα και την αδυναμία που δείχνουν σε κάποιες περιπτώσεις.

Ίσως, η υπερεκτιμημένη ανδρική δύναμη να επισκιάζει την γυναικεία προσωπικότητα με αποτέλεσμα οι γυναίκες όντως να νιώθουν αισθήματα κατωτερότητας. Να τις δημιουργούν συναισθήματα ανασφάλειας, αβεβαιότητας και αδυναμίας που πιο πριν δεν τα είχαν αισθανθεί (Miller, 1981).

Κάποιοι, που θεωρούν την γυναίκα ως το αδύναμο φύλο, η ίδια έχει αποδείξει πολλές φορές κατά την διάρκεια των χρόνων, πως μπορεί να καταφέρει και να βγάλει εις πέρας ό, τι της προκύπτει στην ζωή (Carlos Castilla Del Pino, 1980).

1.3.3 Ενεργητικότητα – Παθητικότητα

Η γυναίκα ως μητέρα έχει σίγουρα ενεργητικό ρόλο εν αντιθέσει στον χώρο της δουλειάς ως επαγγελματίας και φιλόδοξος άνθρωπος όπου υποχρεούται να έχει έναν παθητικό ρόλο διότι οι επιτυχίες και οι στόχοι ανήκουν στους άνδρες. Μόνο εκείνοι είναι σε θέση να τα διεκδικήσουν και να τα κατακτήσουν.

Αυτή η άποψη, ανήκει πλέον στο παρελθόν. Οι γυναίκες, εννοείται πως είναι δραστήριες και δυναμικές διότι ασχολούνται με πολλά πράγματα και κάνουν πολλές δραστηριότητες καθημερινά. Οπότε, ο όρος “παθητικές” που τις προσάπτουν είναι λανθασμένος (Miller, 1981).

1.3.4 Μатаιοδοξία

Η ματαιοδοξία πιστεύεται πως είναι “προσόν” της γυναίκας διότι πιο παλιά η αξία της ως άνθρωπος δεν φαινόταν και δεν αναγνωριζόταν από κανέναν. Μόνο και μόνο επειδή ο άνδρας που ήταν πλάι της, ήταν πιο δυνατός και πιο ικανός. Οπότε εξαιτίας αυτού και θέλοντας η γυναίκα να φανεί και να παλέψει για τον εαυτό της, η συμπεριφορά αυτή, βαφτίστηκε ως ματαιοδοξία (Miller, 1981).

Είναι όμως άδικο, να προσδίδουν στην γυναίκα ιδιότητες που απλά υποθέτουν και που δεν έχουν καμία βάση. Διότι κάτι τέτοιο, οδηγεί στην υποτιμητική συμπεριφορά, που είναι μία λάθος εκτίμηση (Rather, 1970).

1.3.5 Το γυναικείο κακό και το αίσθημα αποτυχίας

Οι άνδρες, από μόνοι τους έχουν δημιουργήσει την εικόνα της γυναίκας που συνδέεται πάντα με το κακό. Την αποκαλούν ως Εύα και την παρομοιάζουν ως το κουτί της Πανδώρας. Όμως όλα αυτά, είναι μόνο στο μυαλό τους και δημιουργία της φαντασίας τους. Οι γυναίκες απεναντίας, προσπαθούν να καταλάβουν γιατί τους αποδίδονται αυτά τα χαρακτηριστικά και είναι προετοιμασμένες για κάθε ενδεχόμενο. Όμως, όσο προετοιμασμένες και να είναι, χωρίς να το θέλουν, τους ακολουθεί η αποτυχία λόγω αυτών των χαρακτηριστικών. Έτσι, δεν μπορούν να

κάνουν κάτι άλλο, από το να τα δεχτούν τα χαρακτηριστικά αυτά και την αποτυχία. Κατά βάθος, γνωρίζουν πως η αποτυχία τους προέρχεται ξεκάθαρα από την κακία των ανδρών και δεν είναι πραγματική και αυτό που κάνουν είναι πως μέσα από αυτήν, τους δίνεται η ευκαιρία να ανακαλύψουν την κρυμμένη τους δύναμη και τα βαθιά εσωτερικά συναισθήματά τους (Miller, 1981).

1.3.6 Η προσφορά

Οι γυναίκες συνεχώς αναρωτιούνται αν προσφέρουν, τι προσφέρουν και αν είναι αρκετά τα όσα προσφέρουν για τους άλλους. Επίσης, τους γεννιέται και το άλλο ερώτημα. Αν σταματούσαν να προσφέρουν ή αν δεν προσέφεραν τίποτα, τι θα γινόταν. Για τις γυναίκες, η έννοια της προσφοράς είναι πολύ σημαντική για εκείνες στην ζωή τους. Θέλουν και τους αρέσει πολύ, να δίνουν όλα όσα διαθέτουν στους άλλους ανθρώπους. Οι άντρες από την άλλη, δεν έχουν και τόσο έντονο αυτό το συναίσθημα. Ούτε μπορεί να γεννηθεί με κάποιον τρόπο. Ίσως, δεν το θεωρούν και τόσο σημαντικό ή ότι οφείλουν να το κάνουν για το γενικό καλό (Miller, 1981).

1.3.7 Το στοιχείο της ενσωμάτωσης

Οι γυναίκες έχουν τόσο έντονο το αίσθημα της προσφοράς, που όταν ενσωματωθούν σε ένα σύνολο ή σε μία ομάδα, πρωταρχικό τους μέλημα είναι να ανεφοδιαστούν με δυνάμεις για να καλύψουν και να ανακουφίσουν τις ανάγκες, τους πόθους και τις επιθυμίες των άλλων ανθρώπων μέσα στην κοινωνία (Miller, 1981).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η γυναίκα στον εργασιακό χώρο

2.1 Η θέση της γυναίκας στην εργασία

Την εποχή που ξεκίνησε η βιομηχανική επανάσταση πραγματοποιήθηκε για τη γυναίκα η πρώτη είσοδος στη μισθωτή εργασία, με τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς που εφευρέθηκαν από την εμφάνιση της μηχανής. Στη διάρκεια της πρώτης βιομηχανικής επανάστασης, όπου είχε εφευρεθεί ο ατμός, υπήρξε η μετακίνηση πληθυσμού προς τις πόλεις την ίδια στιγμή όπου οι πρώτες βιομηχανίες έκαναν την εμφάνιση τους. Όταν ο γεωργικός τομέας, η βιοτεχνία και το εμπόριο βρίσκονταν σε κυρίαρχη θέση, οι γυναίκες εργάζονταν στο πλευρό των ανδρών τους. Η βιομηχανική επανάσταση ξεχώρισε τις ασχολίες των ανδρών από των γυναικών, διαχωρίζοντας την κατοικία από την εργασία.

Οι ιδιοκτήτες των νέων μέσων παραγωγής από τα εργοστάσια, αναζητούσαν από τη μια αρκετό εργατικό δυναμικό και από την άλλη δυναμικό φθινό, με συνέπεια τη χρησιμοποίηση γυναικών και παιδιών στο χώρο της βιομηχανίας. Την ίδια τακτική διέπραξε και το εμπόριο. Κατά αυτόν τον τρόπο, με αφορμή την εκμετάλλευση που υπέστησαν οι εργαζόμενοι στην αρχή της βιομηχανικής επανάστασης και τις σκληρές συνθήκες εργασίας, δημιουργήθηκε η εργατική νομοθεσία. Όλα τα παραπάνω γεγονότα συμβαίνουν στις βιομηχανικές χώρες της Δύσεως, κυρίως σε Αγγλία, Γερμανία και Γαλλία. Αργότερα, επεκτάθηκαν και στην Ελλάδα καθυστερώντας έτσι την είσοδο των γυναικών στη μισθωτή εργασία.

Όσον αφορά τις χώρες της Δύσεως, η βιομηχανική επανάσταση και ο οικονομικός φιλελευθερισμός, δημιούργησαν δυσβάστακτες συνθήκες εργασίας και οι μισθοί ήταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Η αιτία για όλα αυτά, προσδιορίζεται στο ότι δεν υπήρχε προστατευτική εργατική νομοθεσία, ενώ υπήρχε μεγάλη προσφορά εργατικών χεριών και ελάχιστη ζήτηση. Η εργασία – εμπόρευμα το οποίο επέβαλαν ο φιλελευθερισμός

και το κεφαλαιοκρατικό σύστημα, στηρίζονταν στο νόμο της προσφοράς και της ζήτησεως ούτως ώστε να παρέχουν χαμηλούς μισθούς (Βουτυράς, 1981).

Οι γυναίκες πάντα ήταν πρόθυμες να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην οικογένεια, στις αγροτικές εργασίες και στις οικογενειακές επιχειρήσεις, χωρίς να αμείβονται γι' αυτό. Μετά το πέρασμα της βιομηχανικής επανάστασης, σιγά – σιγά η ζωή των γυναικών άλλαζε διότι οι βιοτικές ανάγκες συνεχώς αυξάνονταν και έπρεπε να καλυφθούν. Έτσι, οι γυναίκες πήραν την απόφαση να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας.

Οι σημαντικότεροι λόγοι που επιβάλλουν τη συμμετοχή των γυναικών στο τομέα της εργασίας είναι οι εξής:

- i. Η οικονομική ανάγκη, ως συχνό φαινόμενο, εξαιτίας της ανεπαρκούς αμοιβής των συζύγων ή και άλλων μελών από την οικογένεια που παρέχουν οικονομική βοήθεια.
- ii. Η αύξηση του αριθμού των «ελεύθερων» ή «ανύπαντρων» γυναικών. Αρκετές από τις γυναίκες που είναι διαζευγμένες, χήρες και ελεύθερες από προσωπική τους επιθυμία, νιώθουν ιδιαίτερος ευάλωτες λόγω της οικονομικής ανασφάλειας των κοινωνικών και συναισθηματικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν, όπως επίσης και των προβλημάτων υγείας. Σκοπός τους είναι η διεκδίκηση μιας θέσης στην αγορά εργασίας ούτως ώστε να καλύψουν όλες τις ανάγκες τους.
- iii. Η επιθυμία της γυναίκας για αυτο – ολοκλήρωση. Οι γυναίκες διαμέσου της εργασίας τους αντιλαμβάνονται ότι έχουν δικαιώματα στο χώρο της επαγγελματικής ανάπτυξης και κινητικότητας. Συμμετέχοντας μπορούν να αντιμετωπίσουν την πιθανότερη οικονομική αστάθεια της οικογένειας τους καθώς να αναγνωρίζουν τη χρησιμότητα τους και το πόσο σημαντικές καθίστανται (Σκόδρα, 1993).

Επιπροσθέτως, οι παράγοντες που οδηγούν τη γυναίκα στην αγορά εργασίας χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, στους αντικειμενικούς και τους υποκειμενικούς. Ως αντικειμενικοί είναι αυτοί που περιλαμβάνουν, τη σταθερή αύξηση των αναγκών της λαϊκής οικονομίας σε εργατική δύναμη συμπεριλαμβάνοντας και τη γυναικεία. Αυτό εξαρτάται από την διεύρυνση της παραγωγής όπως και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, από την εμφάνιση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του καταμερισμού της

εργασίας των επαγγελματικών υποχρεώσεων, τις οποίες η γυναίκα έχει την ικανότητα να τις επιτυγχάνει καλύτερα από τον άνδρα. Επίσης, περιορίζοντας τις βαριές χειρωνακτικές δουλειές για το λόγο της εκμηχάνισης και αυτοματοποίησης της παραγωγής.

Ως υποκειμενικοί αναφέρονται οι παράγοντες, που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική παραγωγή προκαλώντας τους το ενδιαφέρον για κοινωνικές επαφές, για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και την επιθυμία για επαγγελματική απασχόληση (Νοβίκοβα, 1984).

Η επικρατούσα γνώμη για τους άνδρες είναι ότι παίρνουν την απόφαση να εργαστούν εξασφαλίζοντας υλικά αγαθά για την επιβίωση τους, ενώ οι γυναίκες είτε για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο κοινωνικό σύνολο, χωρίς να διαφαίνεται οποιοδήποτε προσωπικό οικονομικό όφελος, είτε για να εξασφαλίσουν την ικανοποίηση της φιλαρέσκειας τους κατά τη συγγραφέα (Μαραγκουδάκη, 1993).

Τέλος, με τα στατιστικά στοιχεία απασχόλησης του έτους 1976, από 1.907.203 συνολικά άτομα, υπάρχουν 482.799 επαγγελματικά απασχολούμενες γυναίκες. Στη πλειοψηφία των γυναικών, διατηρείται πάντα το μοντέλο της νοικοκυράς, της συζύγου και της μητέρας, τόσο για εκείνες που δεν ασκούν κάποιο επάγγελμα όσο και για εκείνες που ήδη εργάζονται. Κατά αυτόν τον τρόπο, δημιουργούνται τα εξής προβλήματα: η γυναίκα κάνει την είσοδο της στην παραγωγή, χωρίς να βγαίνει από το σπίτι. Έτσι, μοιράζεται με τον άντρα της τις υποχρεώσεις για τα κοινά και την επιβίωση τους, αλλά ο ίδιος αρνείται να εμπλακεί όσον αφορά στις ευθύνες του σπιτιού. Μόνο σε σπάνιες περιπτώσεις, όταν τη βοηθάει και την ανακουφίζει δεν φέρει καμία ευθύνη, διότι ασχολείται για προσωπική του ευχαρίστηση (Κακλαμανάκη, 1984).

2.1.1 Χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά μιας εργαζόμενης γυναίκας, η συγγραφέας σημειώνει, ότι το εργατικό γυναικείο δυναμικό θεωρείται ως ευκαιριακό, επικουρικό καθώς βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, εξαιτίας της ποσοτικής του σημασίας και της εξάρτησης της οικονομίας εξ αυτού. Υποστηρίζει ότι τα χαρακτηριστικά του γυναικείου εργατικού δυναμικού με τις ανάλογες ρυθμίσεις που σχετίζονται με αυτά, είναι παράγοντες οι οποίοι μορφοποιούν την προσφορά και την ζήτηση εργασίας, ορίζουν το είδος και την ποιότητα των αγαθών που παράγονται και των υπηρεσιών που παρέχονται.

Ακόμη, υπογραμμίζει τη σοβαρότητα της ποιοτικής σημασίας της γυναικείας απασχόλησης, η οποία επιβάλει την εύρεση λύσεων στα προβλήματα που δημιουργούνται από τη μητρότητα και κατ' επέκταση σε αυτά που δημιουργούνται από τις αδιάλλακτες απαιτήσεις του εργασιακού και οικογενειακού ρόλου. Κατά αυτόν τον τρόπο, παρουσιάζει τις λύσεις αυτές στα ακόλουθα σχήματα:

Στο πρώτο σχήμα, στόχος είναι η ελαχιστοποίηση της γυναικείας απασχόλησης ενθαρρύνοντας τις γυναίκες να μένουν σπίτι. Έτσι, εκφράζεται η παραδοσιακή ιδεολογία του ρόλου – φύλου.

Στο δεύτερο σχήμα, η γυναικεία απασχόληση καταπιάνεται ως δεδομένη και αναγκαία, ιδιαίτερα για τις έγγαμες γυναίκες. Στοχεύει στο να διευκολύνει την εργαζόμενη μητέρα προωθώντας τα κατάλληλα μέτρα για την καλύτερη εξυπηρέτηση της.

Στο τρίτο σχήμα, αναγνωρίζεται το γεγονός πως η σύγκρουση ανάμεσα στον εργασιακό και οικογενειακό ρόλο δεν μπορεί να περιοριστεί σε σύντομο χρονικό διάστημα, όπου προϋπόθεση ικανοποιητικής εκπλήρωσης του γυναικείου ρόλου είναι η απόλυτη συμμετοχή στα κοινά καθώς η ισοτιμία ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, η μεταξύ τους αντιμετώπιση οικογενειακών υποχρεώσεων και από τα δύο φύλα (Μουσούρου, 1993).

2.1.2 Κίνητρα για την απασχόληση των γυναικών

Ως σημαντικότερα κίνητρα αναφέρονται τα ακόλουθα:

- α) Η επιθυμία να συμμετέχουν στην κοινωνικά ωφέλιμη εργασία ώστε να καταφέρουν να γίνουν μέλη μιας ομάδας εργαζομένων.
- β) Η αύξηση του κύρους τους στο περίγυρο τους και κυρίως στην όψη του συζύγου και των παιδιών τους.
- γ) Η επιθυμία να δουλέψουν λόγω ανάγκης πρόσθετου μισθού στην οικογένεια.
- δ) Η πρόθεση να συνυπάρχουν μέσα από ομάδες δράσεις.
- ε) Η προθυμία για προσφορά στο κοινωνικό σύνολο.
- στ) Η πρόθεση να μην εξαρτώνται πλέον οικονομικά από το σύζυγο.

Σύμφωνα με τα λεγόμενα της συγγραφέως, η γυναικεία απασχόληση αυξήθηκε γεγονός που οφείλεται στις όλο και περισσότερες ευκαιρίες των δυνατοτήτων και των κινήτρων που αφορούν την απασχόληση τους. Πιο αναλυτικά, οι ευκαιρίες αυξήθηκαν για τους εξής λόγους: α) έλλειψη εργατικών χεριών, β) αλλαγές στη δομή της απασχόλησης με την ανάπτυξη των εμπορευματικών δραστηριοτήτων καθώς των υπηρεσιών που απασχολούνται γυναίκες, γ) εξασθένηση κοινωνικής κατακραυγής, η οποία αποτελεί αποτέλεσμα και παράγοντα της αύξησης του αριθμού εργαζομένων γυναικών και τη διάχυτη χειραφέτηση της γυναίκας, όπως επίσης δ) βαθμιαία εξασθένηση των διακρίσεων εναντίον των γυναικών.

Εν συνεχεία, οι δυνατότητες αυξήθηκαν διότι: α) η απόκτηση των παιδιών μειώνονταν, β) η υγεία και η φυσική κατάσταση των γυναικών διαρκώς βελτιώνονταν, γ) δημιουργήθηκαν καθώς επεκτάθηκαν υπηρεσίες για τα παιδιά ως προς τη διευκόλυνση της γυναικείας εργασίας, δ) παρατηρήθηκε άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών και των τάσεων που ενοχοποιούν τις «ανδρικές» και «γυναικείες» σπουδές και ε) εξοικονομήθηκε χρόνος από τις οικιακές εργασίες, από τη μια ελαχιστοποιώντας το μέγεθος του νοικοκυριού και από την άλλη κάνοντας το πιο εύκολο και προγραμματίζοντας το από την αρχή.

Επιπλέον, τα κίνητρα αυξήθηκαν επειδή: α) αναπτύχθηκαν οι καταναλωτικές ανάγκες της σύγχρονης οικογένειας, που σπανίως καλύπτονται από το μισθό ενός μόνο μέλους της, β) αυξήθηκε η προθυμοποίηση της ανεξαρτητοποίησης, της απαλλαγής από την ψυχική κούραση απομόνωσης της καθημερινής οικιακής ρουτίνας και το περιβάλλον του σπιτιού, όπως επίσης γ) ενισχύθηκε η επιθυμία για βελτίωση της κοινωνικής θέσης ή της ενεργού συμβολής προς αυτή και καλλιεργήθηκε το ενδιαφέρον για την ίδια την εργασία (Μουσούρου, 1985).

Η δομή των κινήτρων της εργασιακής δραστηριότητας σχετίζεται σε σημαντικό βαθμό με την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, την οικογενειακή κατάσταση και τα πολιτικά πιστεύω. Στο ξεκίνημα των γυναικών στη δουλειά επικράτησε ο υλικός παράγοντας, ενώ μετέπειτα από την έλξη της γυναίκας στη παραγωγή και την ψυχολογική προσαρμογή της στην εργασία κάνουν την εμφάνιση τους και άλλα κίνητρα, κατευθύνσεις και ιεραρχημένες αξίες, τα οποία έχουν ως κέρδος την ικανοποίηση της εργασίας (Νικολαΐδου, 1981).

2.2 Γυναικείο φεμινιστικό κίνημα και τα γυναικεία προβλήματα

Ο αγώνας των γυναικών, αρχικά ξεκίνησε για την διεκδίκηση του δικαιώματος για μόρφωση και αργότερα για την δουλειά. Μέσα στο πλαίσιο των αγώνων για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, ήταν να βρουν την απόλαυση σε όσα τους ανήκαν χωρίς να επεμβαίνουν οι αντιλήψεις των αντρών. Όλη αυτή η προσπάθεια που ασκούσαν για να εκπληρώσουν τους ρόλους και τις υποχρεώσεις τους, έφτασε στο σημείο να χάσουν τον εαυτό τους και τελικά να μην ικανοποιηθούν και οι ίδιες.

Η παρουσία των γυναικών στο εργατικό κίνημα ήταν σχεδόν ανύπαρκτη, διότι το γενικό σύνολο του κόσμου δεν γνωρίζει τα «καινούρια» δικαιώματα που μπορεί να αποκτήσει μία γυναίκα. Όλοι έχουν στο μυαλό τους πως ο ρόλος της γυναίκας είναι αυτός της συζύγου, της νοικοκυράς και της μητέρας. Την εργατική κυριαρχία και δύναμη την κατέχει μόνο ο άνδρας. Γι' αυτό και ήταν πάρα πολύ δύσκολο για μια

γυναίκα, να παρέμβει σε αυτό το κομμάτι και να επιβάλλει και αυτή με την σειρά της, τις απόψεις της για την ομαλή διαμόρφωση εργασιακής σχέσης μαζί του.

Με όλο αυτό το κίνημα και τα νέα δικαιώματα της γυναίκας για εργασία, ο κάθε εργοδότης αναρωτιόταν πιο τελικά είναι το πρότυπο εργασίας για τον άνθρωπο. Στο πίσω μέρος του μυαλού του όμως, υπάρχει η ιδέα ότι η γυναίκα δεν είναι τόσο αποδοτική όσο είναι ο άντρας. Πως η εργασία της είναι χαμηλότερης αξίας και πως εκείνη μόνο είναι ικανή να εργαστεί σε ένα περιβάλλον που της προκαλεί εξόντωση και που της δίνει ελάχιστη προστασία (Καρζής, 1993).

Το πρώτο ουσιαστικό Φεμινιστικό Κίνημα, παρόλα τα άλλα και διαφορετικά που εμφανίζονταν με τον καιρό, αρχίζει στα μέσα του 18^{ου} αιώνα στο Παρίσι όπου η γυναίκα, ιδίως της ανώτερης τάξης βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων. Οι άνδρες ξαφνιάζονται από την εξυπνάδα και την οξυδέρκεια της, αφού τη θεωρούσαν μέχρι πρότινος κατώτερη πνευματικά. Η εξακρίβωση ότι μια γυναίκα μπορεί να είναι το ίδιο ευφυής με έναν άνδρα, εφόσον τις δίνονται οι ίδιες ευκαιρίες μόρφωσης, τους προβληματίζει και τους διαχωρίζει αναλόγως με τις δικές τους φοβίες και ανασφάλειες σε δύο αντίθετα στρατόπεδα, τα οποία είτε στηρίζουν είτε δεν δέχονται την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων (Αβραμίδου, 1988).

Από μια άλλη αντικειμενική άποψη για το Φεμινισμό, στο Συνέδριο που έγινε το καλοκαίρι του 1985 στο Παρίσι, διαπιστώθηκε πως η αδιαφορία η οποία εκφράζονταν από την πλειοψηφία του γυναικείου πληθυσμού, κατάφερε να επηρεαστεί από το Συνέδριο του Παρισιού. Έτσι συγκεντρώθηκε η προσοχή και το ενδιαφέρον πολλών γυναικών ούτως ώστε να έχουν για αρκετό διάστημα πέραση σε πολλούς κύκλους και κοινωνικά στρώματα. Σημαντικό επίσης, θα ήταν να εξαλειφθεί η ενεργητική ή θεληματική αδιαφορία των ανδρών και κυρίως των κυβερνήσεων (Θεοδωροπούλου, 1985).

Η λέξη Φεμινισμός προέρχεται από τη λατινική λέξη «femina», που σημαίνει γυναίκα καθώς εμφανίζεται και χρησιμοποιείται στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, αλλά δεν χρησιμοποιείται από το γυναικείο κίνημα παρά μόνο όταν το 1892, χρειάστηκε να δώσει το όνομα του στο Συνέδριο που οργάνωναν στις 27 Απριλίου στο Παρίσι, το «Φεμινιστικό Συνέδριο» (Αβραμίδου, 1988).

Διάφορες επιτροπές ήταν απασχολημένες με τη μελέτη των διαφόρων θεμάτων του Συνεδρίου, η οποία βασιζόταν στη μεταρρύθμιση της νομοθεσίας κατά τις γνώμες του Φεμινισμού. Η θεματολογία ήταν: α) για τη θέση της ανύπαντρης μητέρας και του παιδιού της, β) για την ισοτιμία του μέτρου ηθικής και καταπολέμησης σωματεμπορίας γυναικών και παιδιών, γ) για την ισοτιμία του ωραρίου εργασίας, δ) για τα οικογενειακά επιδόματα και ε) για την υπηκοότητα της έγγαμης γυναίκας.

Ακόμα, το κυριότερο σημείο που διαχωρίζει τις γυναίκες σε δύο πλευρές, όπως και αυτές που έχουν χειραφετηθεί, είναι η εκκρεμότητα για την προστατευτική νομοθεσία της εργαζόμενης γυναίκας. Ως την μοναδική μορφή προστατευτικής νομοθεσίας απαιτούν την προστασία της μητρότητας, την οποία δέχονται όλες, αντιμετωπίζοντας την σαν προστασία του παιδιού, όπου η πολιτεία υποχρεούται να του εξασφαλίζει ένα καλύτερο υγιεινό περιβάλλον μετά τη γέννηση του. Λιγότερη προσοχή έδωσε το Συνέδριο στο θέμα της ψήφου, γιατί δεν υπήρχαν πλέον αιτήματα σχετικά με αυτό, εφόσον η πλειοψηφία των κρατών έχει παραδώσει όλα τα πολιτικά δικαιώματα στη γυναίκα καθώς θα ακολουθήσουν και τα υπόλοιπα την ίδια διαδικασία οσονούπω χωρίς να γίνεται να το αποφύγουν (Θεοδοροπούλου, 1985).

Εν συνεχεία περί φεμινισμού, αναγράφεται πως η απόκτηση της ψήφου για τις γυναίκες είναι δύναμη, που τις βοηθάει να επιτύχουν ιδέες που έχουν ενδιαφέρον καθώς να ενισχύουν και να αναπτρώνουν μια γυναίκα. Διότι το δικαίωμα της ψηφοφορίας δεν πρέπει να το κατέχουν αποκλειστικά οι άνδρες, αλλά και οι γυναίκες. Είναι ένας τρόπος κατά τον οποίο, η γυναίκα έχει την ικανότητα να καλυτερέψει τη θέση της χωρίς να παρακαλάει και να απαξιώνεται. Με τη δύναμη που τις προσφέρει η ψήφος οι γυναίκες μπορούν να κατακτήσουν μια γνήσια μόρφωση, από την ανεπάρκεια της οποίας δημιουργήθηκαν αδυναμίες όπου κυριεύουν μια γυναίκα. Μόρφωση που να τις εφοδιάζει και να τις προετοιμάζει για οποιαδήποτε ανοδική πορεία, να μπορούν να διεκδικήσουν το δικαίωμα τους στη δουλειά και τον ανάλογο μισθό για την προσφορά της εργασίας τους (Δίπλα – Μαλάμου, 1985).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Με τον όρο παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, κάποιος εννοεί την οποιαδήποτε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα με τρόπο τέτοιο που προσβάλλεται η προσωπικότητα, η αξιοπρέπεια, ίσως η σωματική και η ψυχική κατάσταση του ατόμου. Όλα τα παραπάνω θα οδηγήσουν στο γεγονός να δημιουργηθεί αρνητικό κλίμα στον χώρο εργασίας. Ακόμη να βρεθεί σε κίνδυνο και η θέση εργασίας.

Η παρενόχληση στο χώρο της εργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο έκανε την εμφάνισή του από πολύ παλιά. Μάλιστα, στην δεκαετία του '90 από τις μελέτες που είχαν γίνει, είχε βγει το συμπέρασμα πως αυτό το φαινόμενο καταστρέφει το εργασιακό κλίμα, μειώνει την παραγωγικότητα και γίνονται απουσίες από τους εργαζόμενους, λόγω των διαφόρων - κυρίως ψυχολογικών - προβλημάτων που εμφανίζονται.

Το φαινόμενο αυτό μελετήθηκε και ερευνήθηκε κυρίως σε χώρες αγγλοσαξονικές και σκανδιναβικές, όπου αρχικά ονομάστηκε mobbing, που προέρχεται από την λέξη mob, που σημαίνει πλήθος, αγέλη, τσούρμο, όχλος. Μπορεί με πολύ απλά λόγια να το περιγράψει κανείς ως έναν ψυχολογικό πόλεμο που κάνει κάποιος σε κάποιον άλλον. Ο ψυχολογικός αυτός πόλεμος χωρίζεται σε δύο κατηγορίες. Η κατάχρηση της εξουσίας, που αν κάποιος είναι σε θέση και μπορέσει να την αντιληφθεί πολύ γρήγορα, να μην την αποδεκτεί και να την αντικρούσει. Καθώς επίσης, ο χειρισμός, που είναι λίγο παραπλανητικός και προκαλεί περισσότερη ζημιά.

Η παρενόχληση εμφανίζεται ξαφνικά και χωρίς να γίνει αντιληπτή με την πρώτη ματιά στο άτομο αλλά και σε κάποιον τρίτο και εξαπλώνεται με γρήγορο τρόπο. Αρχικά, το θύμα φοβάται μήπως παρεξηγηθεί και δεν μιλά σε κανέναν γι' αυτό που έγινε και αγνοεί την κακή συμπεριφορά και τις ταπεινώσεις. Αργότερα, εφόσον το άτομο – λανθασμένα και χωρίς να το θέλει – δείχνει πως το δέχεται η συμπεριφορά αυτή συνεχίζεται χωρίς κανέναν δισταγμό από την μεριά του θύτη και αυτό μπορεί να συμβαίνει για αρκετό χρονικό διάστημα. Σταδιακά το θύμα δείχνει πως χάνει τον εαυτό του, και επιπλέον, νιώθει εξαντλημένο, εξουθενωμένο και ταπεινωμένο. Η

ψυχολογία του δηλαδή γενικότερα είναι κακή. Είναι μία κατάσταση πολύ πολύπλοκη και δύσκολη και χρειάζεται πολύ προσπάθεια και χρόνο για να βγει από αυτήν.

Επιπροσθέτως, αποδεικνύεται πως είναι ένα φαινόμενο, που συχνά γίνονται συζητήσεις περί τούτου και είναι κάτι πολύ σοβαρό για την κοινωνία αλλά και για την ίδια την γυναίκα. Διότι από αυτό το γεγονός κατά κάποιον τρόπο μειώνεται η αξιοπρέπειά της και η υπόσταση της προσωπικότητάς της γυναίκας. Κάποιου είδους παρενόχλησης είτε κακοποίησης στον εργασιακό χώρο, υπήρχαν και πολύ παλιότερα όμως τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει περισσότερο γνωστά. Ωστόσο δεν λείπουν κάποια προβλήματα ως προς την συνειδητοποίησή και αναγνώρισή τους (Leather, 2001). Το συγκεκριμένο φαινόμενο εμπεριέχει μεγάλη πολυπλοκότητα και πολυμορφία με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ένας ξεκάθαρος ορισμός που θα μπορούσε να το στηρίξει απόλυτα. Παρόλο που έρευνες που έχουν γίνει οι οποίες σχετίζονται με το φαινόμενο (European Foundation, 2000 Hoel & Cooper, 2000) αναγνωρίζουν και υποστηρίζουν πως οι ορισμοί της παρενόχλησης, *bulling*, *mobbing*, *moral harassment*, αναφέρονται στην ψυχική και πνευματική κακοποίηση ενός ατόμου.

Η συνεχής και συστηματική ενασχόληση στην εύρεση ενός ορισμού τα τελευταία χρόνια, προκάλεσε μία σύγχυση (Kraus και συν., 1995). Η διαφορά που προκύπτει είναι ποιους σκοπούς έχει ο θύτης και ποιο θα είναι το αποτέλεσμα της πράξης αυτής, στον ίδιο τον εργαζόμενο (Chappell & Di Martino, 2000). Μία ακόμη διαφορά είναι στις λέξεις που θα χρησιμοποιηθούν για να περιγράψουν με σαφήνεια και ακρίβεια μέσα από τον ορισμό, αυτό το φαινόμενο (Hoel, Zapf & Cooper, 2002).

Ακόμη και όταν έρθει τελικά η στιγμή όπου ο ορισμός θα μπορεί να σταθεί επακριβώς, αυτά τα προβλήματα και οι ασυμφωνίες, δεν θα πάνε να υπάρχουν και θα συνεχιστούν. Και θα μετακινηθούν ως προς το νόημα που αυτός θα αποδίδει. Όμως δεν αποκλείεται το γεγονός μέσα από μία συστηματική μελέτη και από όλα αυτά τα συμπεράσματα, να βρεθούν και κάποια κοινά στοιχεία.

Για να μην υπάρξουν παρεξηγήσεις, πρέπει να γίνει σαφές πως είναι λογικό και πολύ φυσιολογικό μέσα σε μια ομάδα, να υπάρξουν συγκρούσεις, να γίνει μία παρατήρηση για κάτι είτε σημαντικό είτε λόγω εκνευρισμού, νεύρων ή κακής συνεννόησης. Αρκεί να μείνει εκεί και αργότερα, να γίνει μία συζήτηση πάνω σ' αυτό το κομμάτι και ζητηθεί συγγνώμη. Απεναντίας, αν κάποιος δέχεται τις συνεχόμενες προσβολές και

ταπεινώσεις, χωρίς συγγνώμη από το άτομο που τις προκαλεί, τότε, πρέπει να τις πάρει κάποιος πολύ σοβαρά. Όταν συμβαίνει στον χώρο εργασίας και σε κάποιον συνάδελφο, όλοι οι υπόλοιποι, κρατούν αποστάσεις λόγω δειλίας και φόβου. Αυτό απεναντίας, ενθαρρύνει και ενδυναμώνει τον θύτη και τον κάνει να πιστεύει πως αυτή του η συμπεριφορά, δεν ενοχλεί και πως του δίνεται το ελεύθερο να συνεχίσει. Από την πλευρά του ατόμου το οποίο ζει κάτι τέτοιο, η αλήθεια είναι ότι μόνο εκείνος ξέρει το πώς θα διαχειριστεί την κατάσταση, με τα ανάλογα και προσεκτικά βήματά του που αυτό φυσικά εξαρτάται από τον χαρακτήρα που έχει. Υπάρχουν πολλές και διάφορες αντιδράσεις ή συμπεριφορές που θα δείξει ο άνθρωπος αυτός. Δηλαδή, μπορεί να παρουσιάσει κάποια από τα παρακάτω: να παραμείνει σιωπηλό, να κρατήσει μια αμυντική στάση, να αγχώνεται για το εάν και το πότε θα ξανά γίνει, να φοβάται το άτομο που προκαλεί αυτήν την συμπεριφορά, να μην κάνει τίποτα αλλά και ίσως το ακριβώς αντίθετο, να γίνει πιο δυναμικό, επιθετικό, να απαντάει στα τυχόν σχόλια ή να γίνει πιο σκληρό, πιο απόλυτο, να διεκδικεί τα δικαιώματά του ξεκάθαρα και να εκφράσει ότι αυτό που συμβαίνει, το ενοχλεί. Οι προσωπικότητες και οι περιπτώσεις είναι μοναδικές.

3.1 Τα είδη της παρενόχλησης

3.1.1 Bulling (εξατομικευμένη κακομεταχείριση)

Ο όρος bulling χρησιμοποιείται για να περιγράψει ταπεινωτικές συμπεριφορές, δοκιμασίες και απειλές που προκαλεί ένα άτομο που βρίσκεται σε θέση εξουσίας πάνω σε ένα άλλο. Χαρακτηρίζεται από συμπεριφορές όπως: περιορισμός της δυνατότητας έκφρασης, διαρκής διακοπή κατά την ομιλία, περιορισμός έκφρασης από συναδέλφους, γιουχάρισμα ή κατσάδιασμα, διαρκής κριτική για την δουλειά του και διαρκής κριτική για την ιδιωτική ζωή του (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου- Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.2 Harcelement (ηθική παρενόχληση)

Ο όρος ηθική παρενόχληση, προκύπτει από μη ορατές επιθέσεις από άτομο σε άτομο και γι' αυτό το λόγο, δεν μπορεί να διασαφηνιστεί επακριβώς ο ορισμός της. Πίσω από αυτό το γεγονός κρύβονται περισσότερα συναισθήματα παρά πράξεις. Θα μπορούσε όμως αυτή η πράξη να θεωρηθεί ως μία καταχρηστική συμπεριφορά από άτομο με δύναμη, που μπορεί να περιλάβει γενικές ανεπιθύμητες συμπεριφορές, χειρονομίες, έντονος λόγος και στάση που γίνεται κατά εξακολούθηση και προσβάλλει την αξιοπρέπεια, την ψυχολογική ακόμη και την σωματική ακεραιότητα του ατόμου που ίσως είναι ευάλωτο.

Πρέπει να ξεχωρίσουμε όμως την έννοια της ηθικής παρενόχλησης με αυτή της βίας διότι είναι δύο ανόμοια γεγονότα. Η βία για παράδειγμα, είναι μία μεμονωμένη συμπεριφορά, δηλαδή, μπορεί να εκδηλωθεί με μία συγκεκριμένη συμπεριφορά και να συμβεί αρκετές φορές και όχι μόνο μία. Αντίθετα, η ηθική παρενόχληση, μπορεί να γίνεται μία φορά την εβδομάδα σε διάρκεια έξι μηνών. Όμως, παρόλα αυτά, θα πρέπει να εξεταστεί η χρονική διάρκεια και η συχνότητα που γίνεται, οι σκοποί του θύτη και το είδος της σχέσης του θύτη με το θύμα (Hirigoyen, M.F. 2002, Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου-Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.3 Mobbing (μαζικός χλευασμός)

Το mobbing χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Heinz Leymann για να περιγράψει τις εχθρικές συμπεριφορές ενός ατόμου σε ένα άλλο, που σκοπό έχουν την βλάβη του δεύτερου. Αυτή η συμπεριφορά περιλαμβάνει πράξεις κυρίως αρνητικές οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν το άτομο που εμπλέκεται στην απομόνωση. Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα αυτών των αρνητικών συμπεριφορών θα προσδιορίσουν πιο εύκολα τον ορισμό του. Κάποιες από αυτές είναι οι παρακάτω: το εμπλεκόμενο άτομο να αγνοείται, να μην του επιτρέπεται να εκφραστεί, να μεταφέρεται σε ένα άλλο δωμάτιο και να είναι απομονωμένο από τους συναδέλφους του, οι συνάδελφοι του να μην του απευθύνουν τον λόγο και να αδιαφορούν για την παρουσία και την κατάσταση στην οποία βρίσκεται (

Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου-Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.4 Σωματική βία

Σε αυτό το είδος βίας περιγράφονται οι εξής συμπεριφορές: γελιοποίηση του σώματος του άλλου, πετάγματα του ατόμου στο πάτωμα, σπρωξιές, γροθιές, κλοτσιές, χαστούκια, χτυπήματα σε όλα τα σημεία του σώματος με τα χέρια ή με διάφορα αντικείμενα, τσιμπήματα, δαγκωματιές, σπασίματα μελών του σώματος, καταναγκαστική ακινησία, απόπειρα πνιξίματος, επιθέσεις με όπλο ή μαχαίρι και τέλος καψίματα (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου- Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.5 Ψυχολογική βία

Η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση, είναι η τάση ενός ανθρώπου να εκδηλώνει μία συνεχή επιθετική και αδικαιολόγητη συμπεριφορά σε έναν συνάδελφο, όχι εξαιτίας κάποιας προσωπικής σύγκρουσης ή οτιδήποτε άλλο προσωπικό αλλά εξαιτίας του ότι πιθανόν, να έχει εντοπίσει στο άλλο άτομο κάτι το οποίο δεν έχει ως προσωπικότητα και θα ήθελε πολύ να αποκτήσει ή ότι το άτομο αυτό, έχει μία πολύ ισχυρή προσωπικότητα που υπερσχύει της δικής του. Με αποτέλεσμα, να χάνει κάποιες στιγμές τον έλεγχο του εαυτού του, κάτι που δεν θέλει να αισθάνεται και να φαίνεται σε άλλους.

Μία τέτοια κατάσταση περιέχει λεκτικές ή μη λεκτικές απειλές, επίθεση και εξευτελισμό. Επίσης, εμφανίζεται με πολλές μορφές, όπως: με αγένεια, επίθεση, εχθρικότητα, υποτίμηση, φωνές, βρισιές, αλαζονεία, πολύ σκληρή κριτική, καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, γελιοποίηση του ατόμου ιδιωτικά ή σε κοινό χώρο, υποτίμηση των αποφάσεών του, υπερβολική κτητικότητα, συνεχή έλεγχο κινήσεων, επιβολή συγκεκριμένων ρούχων που είναι ανεπιθύμητα στο θύμα,

τοποθέτηση ευθυνών στο θύμα για οποιαδήποτε αποτυχία ή οτιδήποτε άσχημο και δυσάρεστο γεγονός, κλείδωμα στο σπίτι του με σκοπό την τιμωρία του, κοινωνική απομόνωση, μείωση κοινωνικού status.

Συμπερασματικά, ο θύτης επιτίθεται άμεσα ή έμμεσα και συστηματικά σε κάποιον εργαζόμενο χωρίς να υπάρχει κάποιος ιδιαίτερος λόγος. Και έχοντας σκοπό να πετύχει τον στόχο του χρησιμοποιεί την εξουσία και την επιρροή του στους εργαζόμενους (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου- Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

Η βίαιη σχέση: μια πολυπρισματική ανάλυση

Από φεμινιστικής άποψης, το φαινόμενο της παρενόχλησης και της βίας εξηγείται από τα προβλήματα που υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλων και της κοινωνικής τους ανισότητας. Είναι δύο φαινόμενα τα οποία πληγούν μία κοινωνία και θα συνεχίσει να γίνεται με την πάροδο των χρόνων λόγω της σιωπής και της αποφυγής συζήτησης τέτοιων θεμάτων. Οπότε, δίνεται η αφορμή να γίνονται ακόμη περισσότερα περιστατικά, να δημιουργούνται περισσότερα προβλήματα και ξαφνικά να κάνει την εμφάνισή της ο στιγματισμός.

Για παράδειγμα μία γυναίκα που έχει υποστεί κάποιο είδος παρενόχλησης, θα της είναι αδύνατο να μοιραστεί αυτό που της συνέβη με κάποιον διότι πιστεύει πως μετά, θα είναι δακτυλοδεικτούμενη.

Γενικά, υπήρχε και ίσως υπάρχει ακόμη, η ιδεολογία ότι ένας άνδρας, μπορεί να ασκήσει εξουσία και μεγάλη επιρροή επάνω στην γυναίκα και στο κορίτσι. Να προκαλέσει με την συμπεριφορά του, συναισθηματική εξάρτηση, πρακτική φροντίδα, θαυμασμό, επιβεβαίωση, ερωτικό πόθο, σεξουαλικές υπηρεσίες, υποταγή και υποστήριξη.

Στις πιο ακραίες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα σε πολύ βίαιες σχέσεις που περιλαμβάνουν τον βιασμό, την σεξουαλική κακοποίηση και παρενόχληση, ο δράστης πιστεύει πως η γυναίκα πρέπει να κάνει αυτό που θέλει και αυτό που θα της πει εκείνος ακόμη και αν δεν το επιθυμεί η ίδια. Είναι υποχρεωμένη να το κάνει με το ζόρι.

Η ψυχολογική, σωματική, οικονομική και σεξουαλική βία, μπορούν να εξαλειφθούν με την αλλαγή της κοινής νοοτροπίας, με κοινωνικά προγράμματα, με ξεκάθαρη νομοθεσία και ουσιαστικές ποινές στους παραβάτες. Η πραγματοποίηση δράσεων σε κοινωνικό επίπεδο, θα επιφέρει τον έλεγχο της βίας μέσα από αγώνες (Εθνικό Παρατηρητήριο για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, 2004, (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου- Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

Η βία σαν εργαλείο εξουσίας και αυθόρμητη συναισθηματική αντίδραση

Η βία του άνδρα μπορεί να εξηγηθεί σε δύο επίπεδα:

- 1) Ως μορφή τιμωρίας: Αποτελεί εργαλείο εξουσίας σε κοινωνικό επίπεδο και σκοπός της είναι ο έλεγχος και η κτήση του σώματος και του νου της γυναίκας, της σωματικής και της ψυχολογικής της ύπαρξης.
- 2) Σε ψυχολογικό επίπεδο: Συμβαίνει όταν ο άνδρας χάνει την ψυχραιμία του και τον έλεγχο των συναισθημάτων του (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου- Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.6 Ανεπιθύμητες συμπεριφορές

Σε αυτήν την κατηγορία, περιλαμβάνονται οι εξής συμπεριφορές: Γιουχάρισμα, κατσάδιασμα, χλευασμός, προσβολές, σεξουαλικά αγγίγματα, συνεχής κριτική για την δουλειά του, απειλητικά τηλεφωνήματα, λεκτικές απειλές, έντονες και απαξιωτικές κινήσεις, απομόνωση στο άτομο, αδιαφορία, μίμηση περπατήματος, κινήσεων, συμπεριφοράς, φωνής, αρνητικά σχόλια, διάδοση κακών φημών, ανήθικη κακομεταχείριση από συναδέλφους ανεπιθύμητες χειρονομίες, χάρδια, αγγίγματα, φιλία σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος, σωματικό έλεγχο, σεξουαλική κακοποίηση, βιασμό, υποδείξεις, σεξουαλικές συμβουλές, ανήθικα προσβλητικά σχόλια ή «αστεία», σχόλια/προσβολές με σεξουαλικό περιεχόμενο, ανεπιθύμητα

σχόλια για το σώμα, ανεπιθύμητες ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική ζωή ενός ατόμου, ανέκδοτα με σεξουαλικό περιεχόμενο, ανεπιθύμητες προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή, προφορικά ερωτόλογα, ενοχλητικό φλερτάρισμα, προσβολές ή πειράγματα σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Σε ότι αφορά τον εργοδότη, δεν μπαίνει στην διαδικασία να αναθέσει κάποιο καθήκον στο θύμα και εκτός αυτού, του αναιρεί και όλα όσα είχε μέχρι στιγμής. Στην περίπτωση που θα του αναθέσει τελικά μία δραστηριότητα, θα είναι κάτι πολύ δύσκολο, κάτι που δεν γνωρίζει να εκτελεί πολύ καλά το θύμα, κάτι που δεν θα προσφέρει ικανοποίηση ούτε στον ίδιο του τον εαυτό αλλά ούτε και στον εργοδότη, κάτι ανθυγιεινό και προσβλητικό ως την προσωπικότητα του που στόχο έχει τελικά, να υπολήψει την αυτοπεποίθηση, τον χαρακτήρα και τα προσόντα του ατόμου (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου-Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.7 Syber (διαδικτυακή παρενόχληση)

Διαδικτυακή βία είναι η βία που ασκείται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αποστολής μηνυμάτων, κινητών τηλεφώνων και άλλων ηλεκτρονικών συσκευών.

Οι μορφές του Διαδικτυακού Εκφοβισμού είναι: αποστολή ηλεκτρονικών ή τηλεφωνικών μηνυμάτων κατά εξακολούθηση, κάθε είδους παρέμβαση, δημιουργία ψεύτικων διαδικτυακών προφίλ, είσοδος σε προσωπικούς διαδικτυακούς λογαριασμούς του ατόμου, αποστολή φωτογραφιών του ατόμου, αποστολή προσωπικών πληροφοριών σε άλλους και αποστολή απειλητικών μηνυμάτων (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου-Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.8 Οικονομική βία/παρενόχληση

Αυτό το είδος παρενόχλησης περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση, απειλές για απόλυση από τον χώρο εργασίας, ανοιχτή ή κρυφή στέρηση των οικονομικών, εκμετάλλευση των οικονομικών πόρων του θύτη για προσωπικό σκοπό και χρήση (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου-Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.9 Φαντασιακή απώλεια εξουσίας

Ο όρος αυτός υποδηλώνει πως παρόλο που η γυναίκα συμπεριφέρεται φυσιολογικά και κανονικά μέσα στον χώρο εργασίας, μέσα στην φαντασία και στο μυαλό του βίαιου άνδρα νομίζει πως του επιτίθεται με σκοπό να βγει στην επιφάνεια η αδυναμία του και να αμφισβητήσουν οι υπόλοιποι το σθένος και την αρρενωπότητα του. Η εξήγηση της οποιαδήποτε βίας των ανδρών συμπεραίνεται από το γεγονός ότι δεν μπορούν να δεχτούν την έλλειψη υποστήριξης, παραδοχής, εξάρτησης, κύρους και εξουσίας από το μέρος των γυναικών. Όταν συμβαίνουν τα παραπάνω τότε ο άνδρας δεν χάνει την αυτοπεποίθηση του, το εγώ του, την δύναμη του κι έτσι οδηγείται σε μία τιμωρία.

Όμως υπάρχουν τρόποι για να σταματήσει κάποιος να χρησιμοποιεί συμπεριφορές βίας. Καταρχάς, πρέπει ο άνδρας να καταλάβει την ντροπή που νιώθει για την αποκάλυψη της αδυναμίας του καθώς και για ποιον λόγο αισθάνεται τόσο πολύ θυμό (Κωνσταντινίδης Αμ., Μαριόλη Π., Ευστρατιάδου Χ., Δελλαπόρτα Αν., Σπυράτου-Λιβιεράτου Αγ., Δούκα Μ., Σταυρίδη Δ., Τσαλαπατσάνη Μ., Πιτιλάκη Χ., Γκούσαρη Φ., Χρονόπουλος Β., Ζαχαροπούλου Χ., Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος, 2011).

3.1.10 Σεξουαλική παρενόχληση

Το αντικείμενο της παρούσας εργασίας αφορά στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Η οποία συμπεριφορά χαρακτηρίζεται ως αντικοινωνική επειδή παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την ίση μεταχείριση και τα δικαιώματα του ατόμου στον χώρο της εργασίας. Αποτελεί κοινωνικό πρόβλημα, οδηγώντας σε προσβολή της ανθρώπινης προσωπικότητας, σε κακή εξέλιξη των εργασιακών συνθηκών και σχέσεων και σε ψυχολογικές καταπτώσεις (Παπαθεοδώρου Θ., Καρύδης Β. και Βιδάλη, Σ., 2001, Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2004, Σπυριδάκης Μ., ΚΕΘΙ Έρευνα 2004).

Τι είναι Σεξουαλική παρενόχληση

Σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη πράξη/συμπεριφορά που μπορεί να συνοδεύεται από ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία. Η συγκεκριμένη παρενόχληση αφορά μια πράξη επίδειξης και επιβολής δύναμης και ισχύος.

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο νοείται η διάκριση βάσει φύλου, σε ότι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, και τις συνθήκες εργασίας (Οδηγία 2002/73/EK1). Η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται στον εργασιακό χώρο, κατά την διάρκεια αναζήτησης εργασίας (ν. 3896/2010) και κατά την πρόσβαση υπηρεσίας καθώς και την παροχή αυτών (ν. 3769/2009).

Το φαινόμενο είναι παλαιό και το συναντάμε από τις αρχές του αιώνα. Στις παλαιότερες εποχές, υπήρχε η αντίληψη, ότι το γυναικείο σώμα είναι αντικείμενο. Επίσης πίστευαν πως όταν μία γυναίκα, είχε επιθυμία να εργαστεί και έψαχνε για εργασία τότε αυτομάτως σήμαινε πως ήταν και διαθέσιμη. Παρόλο που έστω και πολύ λίγο, αναγνώριζαν το γεγονός περί ισότητας των δύο φύλων που αυτό συνεπάγεται στην απομάκρυνση των διακρίσεων, φαίνεται πως καθυστέρησε αρκετά από το Σύνταγμα, αυτό το φαινόμενο, να πάρει τον δρόμο της νομοθετικής οδού. Την πρώτη φορά, που άρχισε να ανοίγει ο δρόμος ήταν στις αρχές της δεκαετίας του '70 όμως ακόμη συνεχίζονται οι προσπάθειες για μια ολοκληρωμένη "φροντίδα" και αντιμετώπιση (Κουκιάδης Ι.,1999).

Η πρώτη προσπάθεια για να διαμορφωθεί ένας ορισμός, ήταν το 1975 από την φεμινίστρια Lin Farley με την συνεργασία της Ένωσης Εργαζόμενων Γυναικών (WWU) της Νέας Υόρκης. Ο συγκεκριμένος ορισμός, περιέγραφε την σεξουαλική παρενόχληση όπως συμπεριφορές που περιλάμβαναν ανεπιθύμητα σεξουαλικά σχόλια, βλέμματα, προτάσεις ή ακόμη και σωματική επαφή, που έκαναν και προκαλούσαν το άτομο να αισθάνεται ενόχληση, προσβολή, δυσαρέσκεια και αμηχανία στον εργασιακό χώρο.

Η περίπτωση ότι μία από τις παραπάνω συμπεριφορές πρέπει να είναι επαναλαμβανόμενη για να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, στη συνέχεια αναθεωρήθηκε. Κάποιες από αυτές τις συμπεριφορές είναι τόσο σοβαρές, που δεν χρειάζεται η επανάληψή τους για να θεωρηθούν σεξουαλική παρενόχληση.

Η σεξουαλική παρενόχληση συνδεόταν μόνο με τη σεξουαλική δραστηριότητα. Δημιουργήθηκε ένα εύλογο ερώτημα: η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται μόνο στη σεξουαλικότητα, στο φύλο, ή και στα δύο; Οι μετέπειτα ορισμοί περιλάμβαναν και τον όρο «παρενόχληση βάσει φύλου» (Παπαθεοδώρου Θ., Καρύδης Β. και Βιδάλη, Σ., 2001, Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2004, Σπυριδάκης Μ., ΚΕΘΙ Έρευνα 2004).

Τι μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση

Ταπεινωτικές και υποτιμητικές εκφράσεις, ρεζίλεμα, ύβρεις, υπαινιγμούς, σεξουαλικά σχόλια, προσβολές, πειράγματα, θέληση για συνεχόμενη φυσική επαφή, άσεμνες κινήσεις, προβολή σεξουαλικών περιεχομένων, σεξουαλικές επιθέσεις με πολύ προσωπικές ερωτήσεις, για ερωτικές εμπειρίες, ερωτικά σχόλια, αγγίγματα και βλέμματα.

Θύτες και θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Εργοδότης/τρια
- Ιδιοκτήτης/τρια
- Προϊστάμενος
- Υποψήφιος/α για θέση εργασίας

Μορφές και είδη εκδήλωσης παρενόχλησης

Η Hirigoyen (2002), ομαδοποιεί τις εχθρικές συμπεριφορές σε: α) προσβολές συνθηκών εργασίας (άδικη κριτική, παρακίνηση του ατόμου σε λάθη), β) απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας, γ) προσβολή της αξιοπρέπειάς του (περιφρονητικοί χαρακτηρισμοί, γελοιοποίηση, διάδοση φημών) και δ) λεκτική, σωματική ή σεξουαλική βία, παρακολούθηση του θύματος στον δρόμο ή στο σπίτι, ουρλιαχτά και σπρωξίματα. Η συγγραφέας, δίνει έμφαση στις ταπεινωτικές εκφράσεις και στις προσβολές και τις θεωρεί ψυχική δολοφονία.

Παρόλα αυτά, οι έρευνες που γίνονται κατά καιρούς σχετικά με την προέλευση της παρενόχλησης, κάθε φορά, εστιάζουν και σε ένα διαφορετικό κομμάτι της. Άλλοτε στην κάθετη (παρενόχληση από ιεραρχικά ανώτερο) και άλλοτε στην κάθετη (παρενόχληση από συνάδελφο) και κατόπιν, διαχωρίζονται οι στόχοι και τα κίνητρα του θύτη. Κάποιες από τις παρακάτω ενέργειες μπορούν να θεωρούν κάποιο είδος παρενόχλησης: Συζητήσεις που στόχο έχουν σεξουαλικό περιεχόμενο, αδιάκριτες ερωτήσεις που αφορούν την σεξουαλική ζωή, προτιμήσεις, φαντασιώσεις και προτιμήσεις του ατόμου, σχόλια για τα στυλ ντυσίματος με σεξουαλικό υπόβαθρο, σεξουαλικά υπονοούμενα, σεξουαλικές προτάσεις, υποκοριστικά επίθετα, αγγίγματα στα ρούχα και σε διάφορα μέλη του σώματος, άσεμνες χειρονομίες, ερωτικά βλέμματα, έκθεση κρυφών μελών του σώματος, ερωτικά γράμματα και e-mail, σημειώσεις, φωτογραφίες (Παπαθεοδώρου Θ., Καρύδης Β. και Βιδάλη, Σ., 2001, Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2004, Σπυριδάκης Μ., ΚΕΘΙ Έρευνα 2004, Hirigoyen M.F 2007).

Μύθοι που συνδέονται με την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μία διαδικασία έναρξης μιας ερωτικής σχέσης. Στις περισσότερες περιπτώσεις μία σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει ως στόχο την επίτευξη της ερωτικής σχέσης ή επιθυμίας αλλά την επίδειξη δύναμης του θύτη.
- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μία κατάσταση την οποία αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες.
Η εξωτερική εμφάνιση ενός ανθρώπου δεν προβλέπει στα σίγουρα πως κάποια στιγμή στην ζωή του, ίσως να παρενοχληθεί σεξουαλικά. Σε αυτό που πιθανόν ο θύτης να επικεντρώνεται είναι στο εάν και στο πώς θα γίνει αποδεκτή ή όχι μία τέτοια πράξη από το άτομο που θα του γίνει.
- Οι γυναίκες οι οποίες παρενοχλούνται το προκαλούν οι ίδιες.
Αυτός ο ισχυρισμός στην ουσία δεν ισχύει διότι δεν έχει καμία απολύτως σημασία η εξωτερική εμφάνιση ενός ανθρώπου. Οπότε, δεν μπορεί να προκληθεί από αυτήν.
- Οι άνδρες είναι δράστες της παρενόχλησης. Στην πραγματικότητα υπάρχουν κάποιοι άνδρες οι οποίοι είναι σε θέση να αντιληφθούν πότε μία συμπεριφορά τους είναι προσβλητική ή δυσάρεστη στον άλλον.
- Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά. Αυτό το συμπέρασμα βγαίνει από το γεγονός ότι αυτήν την πράξη θα την κάνει ένας άνθρωπος ο οποίος διαθέτει κύρος και εξουσία. Και συνήθως αυτά τα δύο τα κατέχουν οι άνδρες. Όμως, μέσα από κάποιες έρευνες παρατηρείται πως σε κάποιο βαθμό παρενοχλούνται και οι άνδρες.
- Μόνο τα ιεραρχικά ανώτερα στελέχη πραγματοποιούν σεξουαλική παρενόχληση. Πραγματικά, όταν συμβαίνει από τους διευθυντές των εργαζομένων τότε είναι ένα πολύ σοβαρό γεγονός. Όμως αυτό δεν σημαίνει πως δεν μπορεί να γίνει και από κάποιο συνάδελφο.
- Μύθος: Αν οι γυναίκες έλεγαν «όχι», τότε θα σταματούσε.

- **Πραγματικότητα:** Παρόλο που οι γυναίκες θα το πουν αυτό, οι άντρες δεν θα το πάρουν στα σοβαρά και θα πιστέψουν ότι εννοούν «ναι» και θα συνεχίσουν χωρίς δισταγμό.
- **Μύθος:** Η παρενόχληση μπορεί να σταματήσει όταν η γυναίκα την αγνοήσει ή μείνει σιωπηλή.
- **Πραγματικότητα:** Αυτή η στάση, μπορεί πολύ εύκολα να δώσει λάθος μηνύματα και εντυπώσεις και ο άνδρας να αποκτήσει περισσότερο θάρρος.
- **Μύθος:** Η σεξουαλική παρενόχληση είναι απλά ένα αθώο και άκακο φλερτ.
- **Πραγματικότητα:** Εφόσον γίνεται με άκομψο και προσβλητικό τρόπο, κανείς δεν μπορεί να υποστηρίξει κάτι τέτοιο. Πέραν τούτου αποτυπώνει και την επιθυμία του θύτη να εκφράσει την δύναμη και τον έλεγχο πάνω σε κάποιο άτομο. Ίσως να υποβόσκει και κάποια εχθρότητα. Και όλα αυτά, μόνο φόβο προκαλούν και άσχημα συναισθήματα.
- **Μύθος:** Τα πειράγματα και το φλερτ κάνουν τη δουλειά και τον χώρο εργασίας πιο ευχάριστο.
- **Πραγματικότητα:** Αυτό ισχύει αλλά έως ενός σημείου. Κάποιοι μπορεί να το δέχονται πολύ εύκολα και να το επιθυμούν ενώ κάποιοι άλλοι, να νιώθουν άβολα και να ντρέπονται.
- **Μύθος:** Η σεξουαλική παρενόχληση και κυρίως στο χώρο εργασίας αντιμετωπίζεται ως μία ενδεχόμενη ή και αναμενόμενη κατάσταση. Ίσως να συμβεί σε εργασίες όπως της γραμματέως, της πωλήτριας, της νοσοκόμας, της παρουσιάστριας, της τηλεφωνήτριας κλπ. Αυτές οι εργασίες είναι γυναικείες που αυτό σημαίνει πως η γυναίκα εκφράζει πιο εύκολα και έντονα την θηλυκή πλευρά της (ΚΕΘΙ Έρευνα 2004).

Προφίλ άνδρα θύτη

Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά και τα δύο φύλα όμως τις περισσότερες των περιπτώσεων, φαίνεται πως οι άνδρες παρενοχλούν με κάποιον τρόπο τις γυναίκες. Κυρίως εκείνοι που είναι ιεραρχικά ανώτεροι. Οι άνδρες που καταφεύγουν σε αυτήν την συμπεριφορά, κατά την γνώμη τους, εκείνες πρέπει να νιώσουν ωραία και κολακευμένες. Δεν μπορεί να περάσει από το μυαλό τους ούτε να δεχτούν ότι η γυναίκα μπορεί να αρνηθεί. Αν γίνει κάτι τέτοιο, τότε οι ταπεινώσεις και επιθέσεις, θα βγουν στην επιφάνεια.

Περιγράφονται διάφοροι τύποι αντρών που παρενοχλούν σεξουαλικά και είναι οι παρακάτω: είναι αυτός ο τύπος του κυρίαρχου αρσενικού όπου συνοδεύεται και με μία αρνητική στάση στην γυναίκα και θα έχει διαφορετική αντιμετώπιση και συμπεριφορά απέναντί της επειδή πολύ απλά, είναι γυναίκα. Εκδηλώνεται με σεξιστικά σχόλια, σεξιστικές συμπεριφορές και σεξουαλική επίθεση (Hirigoyen M.F., 2000).

Ο ναρκισσιστής. Όπου αυτή η συμπεριφορά, χαρακτηρίζεται από εγωκεντρισμό, ανάγκη θαυμασμού, μισαλλοδοξία, αίσθηση μεγαλείου, αναισθησία, ζήλια και υπεροπτική στάση προς τους άλλους.

Ο εγωκεντρικός. Αυτή η συμπεριφορά εκδηλώνεται με το αίσθημα της ζήλιας όπου και αυτή περιέχει και κάποιο μίσος ή ακόμη και φθόνο. Η ζήλια κυριαρχεί αυτόν τον άνδρα επειδή αναγνωρίζει σε κάποια γυναίκα ότι είναι χαρούμενη και θέλει και αυτός να αποκτήσει αυτό το συναίσθημα. Επίσης σε κάθε ευκαιρία, μειώνει την γυναίκα, λέγοντας της αποθურραντικές φράσεις για την προσωπικότητα της, τον χαρακτήρα της και τον τρόπο που εργάζεται. Βέβαια αυτό μπορεί να εκδηλωθεί και με πολύ άσχημο τρόπο. Με κακεντρέχεια και με τρόπους που θα μπορούσε να προκαλέσει και βλάβη στην γυναίκα. Αυτό θα μπορούσε να γίνει σε πολύ ακραίες περιπτώσεις. Εάν όμως κάποιος εμβαθύνει λίγο περισσότερο σε αυτό, δηλαδή στην ζήλια, ο άνθρωπος αυτός, να το νιώθει έτσι επειδή κατά βάθος δεν νιώθει πολύ καλά με τον εαυτό του. Τον διακατέχει δηλαδή κάποιο αίσθημα κατωτερότητας (ΚΕΘΙ Έρευνα 2004, Hirigoyen M.F., 2000).

Συμπεριφορά θυμάτων κατά την διάρκεια της παρενόχλησης

- Ελλιπής αυτοπεποίθηση
- Κυριεύονται από μελαγχολία και απογοήτευση
- Αισθάνονται πως αδυνατούν να διαχειριστούν την κατάσταση
- Απομονώνονται και τους διακατέχει άγχος και φόβο
- Δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην εργασία τους με παραγωγικότητα και δημιουργικότητα
- Εμφανίζονται θέματα στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή

Οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν από το θύμα

Άμεση συζήτηση με τον θύτη. Σύμφωνα με την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της Ε.Ε, θα πρέπει να γίνει κάποια συζήτηση σχετικά με αυτό το γεγονός, όσο δύσκολο και αν είναι. Αρχικά, να γίνει προφορικά. Εάν όμως, αυτή η συμπεριφορά συνεχιστεί, θα γίνει με γραπτό τρόπο. Σε αυτό το σημείωμα θα αναφέρει πως θα λάβει κάποια μέτρα εάν τελικά και με τους δύο τρόπους δεν καταλάβει πως τα εννοεί όλα αυτά. Για την καλύτερη βοήθεια και αποτέλεσμα αργότερα, όταν θα συμβουλευτεί κοινωνικό λειτουργό και ψυχολόγο, να κρατήσει ένα ημερολόγιο στο οποίο θα γράφει το γεγονός με κάποιες λεπτομέρειες. Όπως ενέργειες που έγιναν, την ώρα, την ημέρα και τους μάρτυρες εάν υπάρχουν.

Ακόμη και όταν η παρενόχληση γίνεται όταν ένας συνάδελφος παρενοχλεί άλλον συνάδελφο, οι ιεραρχικά ανώτεροι δεν παρεμβαίνουν. Αρνούνται να δουν τα πραγματικά γεγονότα ή αφήνουν τα πράγματα να εξελιχθούν. Καταλαβαίνουν πως κάτι δεν πάει καλά και πως όντως υπάρχει πρόβλημα όταν τα συναισθήματα του θύματος γίνουν ακόμη πιο έντονα ή παρατηρούν ότι απουσιάζει συχνά από τη δουλειά. Η σύγκρουση και η κατάσταση εξελίσσεται και σοβαρεύει διότι το εργασιακό περιβάλλον δεν παρεμβαίνει. Όλοι στηρίζονται στο ότι αυτό συμβαίνει ανάμεσα σε δύο ενήλικες και ώριμους ανθρώπους οπότε με μία σοβαρή και ειλικρινή συζήτηση και αναλύοντας ο καθένας τα επιχειρήματα του το κάθε τι, θα έχει και την λύση του. Το θύμα βλέποντας πως δεν λαμβάνει καμία υποστήριξη από τους υπόλοιπους του εργασιακού του περιβάλλοντος, αισθάνεται απροστάτευτο και αντικείμενο εκμετάλλευσης. Η προτεινόμενη και η πιο απλή λύση που θα ήταν δυνατόν να δοθεί, είναι η μετακίνηση σε άλλη υπηρεσία, για κάποιο χρονικό

διάστημα, ίσως και μικρό, ακόμη και όταν η γυναίκα, δεν επιθυμεί κάτι τέτοιο. Αν στην πορεία υπάρξει μία αντίδραση υγιής και ικανοποιητική, η διαδικασία αυτή, θα σταματήσει. (Hirigoyen M.F., 2000)

Τέλος, η απενοχοποίηση του ατόμου ότι είναι ο φταίχτης της κατάστασης είναι πολύ σημαντικό σημείο. Πρέπει να καταλάβει και να αναγνωρίσει το γεγονός ότι δεν ευθύνεται κάποια συμπεριφορά του ή ο τρόπος ντυσίματός του. Είναι καθαρά θέμα αυτού του προσώπου που την έκανε πράξη (ΚΕΘΙ Έρευνα 2004, Hirigoyen M.F., 2000, Βρυξέλλες, Επίσημες Εκδόσεις των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

Συνέπειες και επιπτώσεις της παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση επιφέρει κάποιες επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

- 1) Χαμηλή παραγωγικότητα
- 2) Χαμηλό ηθικό
- 3) Άγχος
- 4) Προστριβές
- 5) Αρνητικό εργασιακό κλίμα
- 6) Αποκλεισμός
- 7) Άνισο μοίρασμα εργασίας και ευθυνών
- 8) Προβλήματα στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή
- 9) Στην περίπτωση δημοσιοποίησης του γεγονότος, θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στο όνομα της επιχείρησης

Ο Leymann (1996), που είναι από τους εγκυρότερους σύγχρονους μελετητές της ψυχολογίας, επισημαίνει πως οι διαστάσεις αυτού του φαινομένου, δεν πρέπει να υποτιμηθούν. Εμπειριστατωμένες μελέτες, δείχνουν πως η συγκεκριμένη παρενόχληση, φέρνει καταστροφικά αποτελέσματα και στο σώμα και στην ψυχή των εργαζομένων που την έχουν βιώσει. Αυτή η αγενής και προσβλητική συμπεριφορά, οδηγεί τους εργαζόμενους σε μεγάλη απόσταση από την δουλειά τους, σε παραίτηση, δυσκολία στην συνεργασία, περισσότερο άγχος, σωματική δυσφορία, καταχρήσεις, δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, εμφάνιση διαφόρων ειδών μανίας, επιθετικότητα, κόπωση, τάσεις αυτοκτονίας.

Αν τα σημάδια αυτά, δεν αναγνωριστούν γρήγορα και η αντιμετώπιση αυτών δεν γίνει άμεσα, τότε τα προβλήματα αυτά θα μεγιστοποιηθούν και σε αυτήν την περίπτωση, θα χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική βοήθεια.

Εκτός από τα παραπάνω σημάδια, υπάρχουν και άλλα, που προδίδουν την διαταραχή στην ψυχική και σωματική υγεία και ισορροπία του θύματος εξαιτίας της ηθικής παρενόχλησης. Που αυτά, επιβαρύνουν τις καθημερινές δραστηριότητες του ατόμου. Επίσης, το άτομο αυτό, διακατέχεται από σκέψεις και συναισθήματα που τον κάνουν να νιώθει ένοχο και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση της ψυχικής του ισορροπίας. Ο Σπυριδάκης (2009:186-187), θεωρεί τη μεγαλύτερη συνέπεια την σταδιακή απώλεια αυτοεκτίμησης και το πλήγμα της προσωπικής του ταυτότητας.

Το άτομο που είχε βιώσει την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, είναι πιθανό να του έχει αφήσει σημάδια στην ψυχική του υγεία και να παρουσιάζει συμπτώματα όπως: μετατραυματικό στρες, κατάθλιψη και λειτουργικές διαταραχές. Επίσης, τους είναι δύσκολο να προχωρήσουν την ζωή τους, σκέφτονται συνέχεια εκείνη την περίοδο που γινόταν αυτό και τον λόγο και τέλος, αδυνατούν να επαναφέρουν τους ρόλους που είχαν στην ζωή τους πριν το συμβάν.

Οι επιπτώσεις προκύπτουν κυρίως από την διάρκεια και την ένταση και όχι τόσο από τα ψυχολογικά και πνευματικά χαρακτηριστικά του ατόμου. Αυτή η κατάσταση μπορεί να προκαλέσει λειτουργικές διαταραχές. Όπως αϋπνία, κόπωση, ημικρανίες και υψηλά επίπεδα στρες. Όπως επίσης και ψυχοσωματικές διαταραχές, όπως πόνοι στο στομάχι, δερματικές παθήσεις, υπέρταση και γρήγορη αυξομείωση του βάρους του.

Κάποιες πιο σοβαρές επιπτώσεις είναι οι εξής: η διαταραχή από μετατραυματικό στρες (Post Traumatic Stress Disorder), η κατάθλιψη (Flanney, 1996), η αναβίωση αυτών των τραυματικών γεγονότων και η έλλειψη συγκέντρωσης (Budd και συν., 1996).

Όλα τα παραπάνω φυσικά δεν θα αφορούν μονάχα το άτομο το ίδιο αλλά θα φέρουν και θα παρουσιαστούν δυσάρεστα αποτελέσματα και στο χώρο εργασίας. Καθώς και στο γενικό οικογενειακό-φιλικό περιβάλλον του.

Επαγγελματικές: Η γυναίκα δεν μπορεί να συγκεντρωθεί, να βάλει πρόγραμμα και να οργανώσει την εργασία της και γίνεται όλο και περισσότερο μη παραγωγική. Σιγά-

σιγά με τον καιρό, χάνει την εμπιστοσύνη στις ικανότητές της και αρχίζει να μην νιώθει ικανοποιημένη ούτε από την δουλειά της αλλά ούτε και από τον ίδιο της τον εαυτό. Αργότερα, δεν θα επιθυμεί να πηγαίνει καθόλου στην εργασία της. Την απογοητεύει το γεγονός πως αυτό που συνέβη ίσως να καθορίσει την επαγγελματική της πορεία. Ίσως να μην επιθυμούν οι συνάδελφοι της να ξανά συνεργαστούν μαζί της, να μην προωθείται η δουλειά της, να αποκτήσει κακή φήμη, να μένει στάσιμη, να απολυθεί ή να μην εργαστεί και ποτέ.

Παραίτηση: Η γυναίκα καταφεύγει στην παραίτηση όταν πλέον αισθάνεται φόβο για τον θύτη. Έχουν γίνει πολλές συγκρούσεις και επιθέσεις μεταξύ τους και ενώ η ίδια έχει κρατήσει μία αμυντική στάση απέναντί του δείχνοντας πως της αρέσει η συγκεκριμένη συμπεριφορά εκείνος συνεχίζει ακάθεκτος και με ακόμη πιο σκληρό και επιθετικό τρόπο.

Συναισθηματικές σύγχυση: Σε αυτήν την περίπτωση, η γυναίκα, δεν τολμά ή δεν μπορεί να παραπονεθεί. Δεν μπορεί να σκεφτεί τίποτα, έχει μια παθητική στάση σε ότι συμβαίνει γύρω της, νιώθει άδεια, πως ότι και να γίνεται γύρω της εκείνη δεν μπορεί να κάνει τίποτα, δεν μπορεί να αντιδράσει, νιώθει υποταγμένη και αβεβαιότητα και αδικία.

Η κατάθλιψη και το άγχος: Η γυναίκα αισθάνεται έντονη θλίψη, αναστάτωση, σοκ, άρνηση, άγχος, κατηγορεί τον εαυτό της ότι η ίδια ευθύνεται για το γεγονός και νιώθει ενοχές. Επίσης, θέλει να μείνει για κάποιο διάστημα μόνη της και να μην μιλάει σε κανέναν.

Η χαμηλή αυτοεκτίμηση: Η γυναίκα αρχίζει να υποτιμά τον εαυτό της, τις ικανότητές της, τις αξίες της, τις πράξεις της, την εμφάνισή της, την παρουσία της, τον χαρακτήρα της και την προσφορά της στην εργασία της. Ακόμη, εμφανίζει έντονο δισταγμό για τις πιο μικρές και απλές αποφάσεις για την ζωή της (Σπυριδάκης (2009:186-187, Leymann 1996).

3.2 Τα αίτια του φαινομένου

Σύμφωνα με τον Σπυριδάκη (2009), οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτήν την συμπεριφορά είναι το άγχος στον εργασιακό χώρο. Και αυτό προκαλείται λόγω της έλλειψης σαφών κανόνων, έλλειψης συναναστροφών με άλλους, έλλειψης επικοινωνίας, το οργανωτικό κλίμα, έλλειψης αναγνώρισης, κυνισμός και αποφυγή ευθυνών. Ο Dejours (1998), πιστεύει πως η ηθική παρενόχληση μπορεί να προκληθεί από άτομα που κατέχουν ισχυρή ανώτερη θέση στην εργασία τους.

Οι δύο αυτοί συγγραφείς, στέκονται σε δύο βασικές πηγές, που ξεκινά αυτό το φαινόμενο: α) αιτίες που προέρχονται από τον εργασιακό χώρο. Ως στόχο έχουν την μείωση των θέσεων εργασίας μέσω της παραίτησης και την επαγγελματική εκμετάλλευση ενός ατόμου, β) αιτίες που έχουν να κάνουν με τα κίνητρα του θύτη, ο οποίος παρουσιάζει κάποια παθολογική συμπεριφορά και αυτήν, η Hirigoyen (2002), την χαρακτηρίζει διατροφική, διότι, δεν γίνεται λόγω κάποιου προσωπικού οφέλους αλλά για επιβλητικότητα και άσκησης εξουσίας.

Η Pares Soliva (2006), περιλαμβάνει τα αίτια, τις διαταραχές προσωπικότητας, την αντικοινωνική συμπεριφορά και τον ανταγωνισμό του θύτη. Ενώ η Καρακιουλάφη (2005:89), αναφέρει την επαγγελματική ανασφάλεια και την ζήλεια (Σπυριδάκη 2009, ΚΕΘΙ Έρευνα 2004).

3.3 Τα στάδια της παρενόχλησης

α) **Μηδενική Κατάσταση.** Είναι το στάδιο, σύμφωνα με το οποίο πρόκειται για το συνολικό πολιτισμικό πλαίσιο όπου ο καθένας μπορεί να ασκεί επιβολή εναντίον των άλλων, χωρίς να στοχεύει απαραίτητα στην αμοιβαία εξάλειψη τους αλλά να υπερισχύει σαν άτομο σε σύγκριση με τα άλλα.

β) **Φάση Πρώτη.** Είναι η επονομαζόμενη φάση, κατά την οποία αυτός/αυτή που θέλει να προκαλέσει την παρενόχληση σκοπεύει να ξεκινήσει μια διαμάχη.

γ) **Φάση Δεύτερη.** Το θύμα αρχίζει να αισθάνεται άβολα, να αναβιώνει δυσκολίες όσον αφορά τις συνθήκες στο χώρο εργασίας του και να προβληματίζεται για τη παρούσα κατάσταση.

δ) **Φάση Τρίτη.** Σε αυτή τη φάση, δημιουργούνται τα πρώτα ψυχοσωματικά συμπτώματα.

ε) **Φάση Τέταρτη.** Στη περίπτωση αυτή, εμπλέκεται η διοίκηση η οποία ενεργεί είτε στα λάθη που γίνονται από το χειρισμό της κατάστασης είτε σε μια προβλεπόμενη κακομεταχείριση.

ζ) **Φάση Πέμπτη.** Σταδιακά, η ψυχοσωματική κατάσταση του θύματος γίνεται ολοένα και χειρότερη.

η) **Φάση Έκτη.** Η παρενόχληση ολοκληρώνεται, με την απομάκρυνση από το χώρο ή το πλήθος της εργασίας μέσω της παραίτησης, της πρόωρης συνταξιοδότησης, της αυτοκτονίας όπως και της υιοθέτησης μανιοκαταθλιπτικών συμπεριφορών ή ακόμη της εκδικητικής επίθεσης προς το θύμα (Σπυριδάκης).

3.4 Τομείς ενίσχυσης της παρενόχλησης βάσει καθορισμένων ενεργειών

A) Προσβολές στη δυνατότητα έκφρασης

Στο πρώτο τομέα οι ενέργειες που ακολουθούνται από το θύτη προς το θύμα είναι οι εξής:

- Ø Περιορίζεται η δυνατότητα έκφρασης
- Ø Συνεχής διακοπή κατά τη διάρκεια της ομιλίας
- Ø Η δυνατότητα έκφρασης εμποδίζεται από τους συναδέλφους
- Ø Το θύμα έρχεται αντιμέτωπο με γιουχάισμα ή κατσάδιασμα
- Ø Ασκείται επανειλημμένως κριτική τόσο για τη δουλειά του όσο και για την ιδιωτική του ζωή
- Ø Ξεκινούν τα απειλητικά τηλεφωνήματα και μηνύματα
- Ø Εκφράζονται λεκτικές απειλές
- Ø Ο θύτης αρνείται να έρθει σε επαφή με το θύμα χρησιμοποιώντας απαξιωτικά βλέμματα ή κινήσεις

B) Προσβολές των κοινωνικών σχέσεων

Κατά τον δεύτερο τομέα οι πράξεις που παρατηρούνται από το θύτη προς το θύμα είναι οι παρακάτω:

- Ø Το θύμα αισθάνεται να αγνοείται
- Ø Δεν του επιτρέπεται να εκφραστεί
- Ø Το μεταφέρουν σε απομονωμένο χώρο από συναδέλφους
- Ø Απαγορεύεται να του απευθύνουν το λόγο οι συνάδελφοι
- Ø Υπάρχει αδιαφορία εκ μέρους των συναδέλφων προς το θύμα

Γ) Επενέργειες στην κοινωνική φήμη

Ο τρίτος τομέας σχετίζεται αναφορικά με τις εξής πράξεις του θύτη προς το θύμα:

- Ø Διασπείρονται κακόφημα σχόλια και φήμες για το ίδιο το θύμα
- Ø Μιμούνται το περπάτημα, τη φωνή ή τις κινήσεις του, ώστε να κάνουν την εικόνα του θύματος να φαίνεται γελοία
- Ø Δημιουργούνται υποψίες ότι κάποιος μπορεί να είναι ψυχολογικά ασθενής
- Ø Προσπαθούν να το εξαναγκάσουν να απευθυνθεί σε ψυχίατρο
- Ø Το χλευάζουν για ένα μειονέκτημα του
- Ø Το προσβάλλουν για τα πολιτικά ή τα θρησκευτικά του πιστεύω
- Ø Εμπαιγμός ως προς την προσωπική ζωή και την εθνικότητα του θύματος
- Ø Υποχρεώνεται να εκτελέσει εργασία που προσβάλλει την αυτοπεποίθησή του
- Ø Κρίνεται με προσβλητικό τρόπο για τη δουλειά του
- Ø Οι αποφάσεις του αμφισβητούνται
- Ø Υπόκειται σε ανήθικη κακομεταχείριση και προτάσεις ή σε άλλες υποτιμητικές εκφράσεις

Δ) Προσβολές στην ποιότητα της απασχόλησης και της ζωής

Στον τέταρτο τομέα σημειώνονται οι εξής ενέργειες του θύτη προς το θύμα:

- Ø Δεν του προσφέρονται και αφαιρούνται από το θύμα καθήκοντα, ώστε να μην μπορεί να φτάσει στο επιδιωκόμενο σημείο των στόχων του
- Ø Αναθέτονται εργασίες που δεν του είναι χρήσιμες ή δεν είναι μέσα στις αρμοδιότητές του
- Ø Το θύμα αναλαμβάνει νέα καθήκοντα ακόμη και προσβλητικά σε σχέση με τον εργασιακό του χώρο
- Ø Του προσθέτουν καθήκοντα που ξεπερνούν τα προσόντα του με σκοπό να χαλάσει η φήμη του

Ε) Σωματικές προσβολές με συνέπειες στην υγεία

Ο πέμπτος τομέας εμπεριέχει τις παρακάτω πράξεις από το θύτη προς το θύμα:

- Ø Υποχρεώνουν το θύμα να φέρει εις πέρας ανθυγιεινές εργασίες
- Ø Του απαγορεύουν να χρησιμοποιεί φυσική βία καθώς του ασκούν σωματική
- Ø Το πιέζουν έμμεσα ώστε να «πάρει το μάθημα του»
- Ø Πρόκληση ζημιών που επηρεάζουν το θύμα ή άλλων ζημιών στο σπίτι ή στο χώρο εργασίας του
- Ø Σεξουαλικά αγγίγματα (Σπυριδάκης).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

4.1 Νομικό Πλαίσιο

Το φαινόμενο της παρενόχλησης, όσον αφορά στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα δεν έχει μελετηθεί εξ ολοκλήρου επιστημονικά αλλά ούτε έχει διερευνηθεί εμπειρικά μέσω της κοινωνικής επιστήμης.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, διαφαίνεται ότι έχουν οριστεί γενικοί κανόνες οι οποίοι προστατεύουν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του ατόμου όπως επίσης και του εργαζομένου, στη βάση σχετικών ρυθμίσεων:

- 1) Στο Σύνταγμα, στο οποίο ρυθμίζεται η αρχή της προστασίας της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 2 παρ. 1 Σ) και η προστασία της προσωπικότητας του (άρθρο 5 Σ).
- 2) Στον Αστικό Κώδικα και το Εργατικό Δίκαιο, κατά τα οποία ρυθμίζονται η προστασία της προσωπικότητας από την ηθική διαταραχή του ατόμου γενικότερα καθώς ακόμη η νομική προστασία του εργαζομένου εξ αιτίας της σωματικής, βιολογικής υγείας και ακεραιότητας που έχουν προσβληθεί. Επίσης, ο εργοδότης στη διάρκεια του διευθυντικού του δικαιώματος έχει να αντιμετωπίσει τη καλή του πίστη, η οποία του ακυρώνει όλες τις ενέργειες που έχουν προσβάλει την προσωπικότητα του εργαζομένου από όλες τις εκδηλώσεις της και πρέπει να καλύπτονται νομικά, όπως η τιμή, η υπόληψη, η σεξουαλική φύση, η ηθική, ψυχική και σωματική πληρότητα.
- 3) Η σεξουαλική παρενόχληση και η ηθική παρενόχληση να τιμωρούνται ποινικά. Στον Ποινικό Κώδικα καθορίζεται το έγκλημα της εξύβρισης, της προσβολής αξιοπρέπειας, του προκαλούμενου σκανδάλου και του εκβιασμού από τις συνθήκες της πράξης (Σπυριδάκης).

Η αναγκαιότητα ποινικής αναγνωρισιμότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης καταδεικνύεται μέσω της ανάλυσης του ισχύοντος νομικού καθεστώτος στην Ελλάδα, στο βαθμό που όφειλε η Πολιτεία στηριζόμενη στις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να προσαρμόσει την νομοθεσία της μέχρι το 2005. Η σεξουαλική παρενόχληση που παρομοιάζεται ως αντικοινωνική συμπεριφορά διότι παραβιάζει την ίση μεταχείριση και αμφισβητεί την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, αντιμετωπίζεται από την ελληνική νομοθεσία με έμμεσο τρόπο, χρησιμοποιώντας διατάξεις τόσο από τον Αστικό όσο και από τον Ποινικό Κώδικα εκ των οποίων δεν γνωστοποιείται ούτε ρυθμίζεται η επονομαζόμενη συμπεριφορά.

Η τοποθέτηση της νομικής υπηρεσίας της ΓΣΕΕ, για την παρούσα παρενόχληση, υπό τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγράφεται στο (υπ' αριθμ. 5842N) έγγραφο με βάση του οποίου οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις, θα πρέπει να εξετάζονται ως εκείνες οι συμπεριφορές που ακόμη και εάν δεν εμφανίζουν σημάδια της εξύβρισης με έργο ή δεν τείνουν να εξαναγκάσουν το σεξουαλικό χαρακτήρα με το φόβο κυρώσεων ή την ελπίδα ωφελημάτων, ειδάλλως περιέχουν διάκριση εξ αιτίας του φύλου και υποτίμηση των εργαζομένων ως σεξουαλικά αντικείμενα. Επίσης, μια συμπεριφορά ορίζεται σα σεξουαλική παρενόχληση όταν είναι ανεπιθύμητη. Με το στοιχείο αυτό, διαχωρίζονται οι προσβολές της φιλικής - συναδελφικής συμπεριφοράς ή των εκδηλώσεων ερωτικού ενδιαφέροντος όπου δεν είναι απαραίτητως προσβλητικές.

Επιπλέον, τονίζεται στο παραπάνω έγγραφο ότι η σεξουαλική παρενόχληση υποβαθμίζει το εργασιακό κλίμα καθώς αθετεί κάθε δικαίωμα του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης να κρίνεται ούτως ώστε να υπάρξει σεβαστός ή σεβαστή μόνο και μόνο για την συμπεριφορά του/της στην εργασία, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη το φύλο, οι πεποιθήσεις, η θρησκεία ή η εθνικότητα. Επομένως, η παρενόχληση αυτή στο πλαίσιο του χώρου εργασίας φανερώνεται ως κατάσταση, προσχεδιαζόμενη από τον εργοδότη, τον προϊστάμενο, τον ισόβαθμο ή αυτόν που φέρει την εξουσία διαμέσου διαφόρων προκλήσεων, «δώρων», με υπονοούμενα, πιέσεις, απειλές ή υπόσχεσης ανταλλαγμάτων, τουτέστιν μιας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς προς τους εργαζομένους αποτελώντας μέρος της δουλειάς τους (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006).

4.2 Επιθεώρηση Εργασίας

Η επιθεώρηση εργασίας έχει ως αρμοδιότητα να ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στους τόπους εργασίας καθώς και να διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων από τις αυθαιρεσίες των εργοδοτών/εργοδοτριών. Στη χώρα μας Γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας υπάρχουν σε κάθε πόλη.

α) Αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας

Το καθήκον της Επιθεώρησης Εργασίας είναι να επεμβαίνει και να ελέγχει πως εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία σε όλα τα ζητήματα που αφορούν την εργασία. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να ελέγχει εάν εφαρμόζονται οι νόμοι και δεν παραβιάζονται τα εργατικά δικαιώματα:

- στην πρόσληψη των εργαζομένων
- στην απόλυση των εργαζομένων
- στους όρους και τις συνθήκες εργασίας
- στην τήρηση των κανόνων ασφαλείας και υγιεινής στους χώρους εργασίας
- στον τρόπο καταβολής των αποδοχών των εργαζομένων και στο ύψος τους
- στην εκπλήρωση από την πλευρά του/της εργοδότη/εργοδότριας όλων των υποχρεώσεων τους απέναντι στους/στις εργαζόμενους/εργαζόμενες
- στη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων
- σε περιπτώσεις υπερωριακής, νυκτερινής ή εργασίας τις ημέρες αργίας
- σε ζητήματα μεταβολής συμφωνημένων όρων της σύμβασης

όπως επίσης, σε οποιοδήποτε άλλο ζήτημα αφορά κατοχυρωμένα δικαιώματα των εργαζομένων.

β) Τρόπος παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας

Από τη στιγμή, που ένας/μια εργαζόμενος/εργαζόμενη αντιληφθεί πως έχει γίνει παραβίαση των δικαιωμάτων του/της, πρέπει να απευθυνθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας και να καταγγείλει τον/την εργοδότη/εργοδότηρα του/της. Η καταγγελία μπορεί να συμβεί γραπτώς, προφορικά ή ακόμη από το τηλέφωνο.

Εφόσον έχει δοθεί η καταγγελία, ο Περιφερειακός Υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας έχει δικαίωμα να εισέλθει στον τόπο εργασίας για να κάνει έλεγχο ή καλώντας τον/την εργοδότη/εργοδότηρα στην Επιθεώρηση Εργασίας, να συζητήσει μαζί του/της τη διαφορά που αντιμετωπίζει με τον/την εργαζόμενο/εργαζόμενη.

Σε περίπτωση, όπου ο/η εργοδότης/εργοδότηρα δεν τηρεί τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας και συνεχίζει να συμπεριφέρεται άδικα και παράνομα στον/στην εργαζόμενο/εργαζόμενη του/της, τότε η Επιθεώρηση δικαιούται σε μερικές περιπτώσεις να υποβάλλει μήνυση ενώ σε άλλες να τις επιβαρύνει καταβάλλοντας ένα χρηματικό πρόστιμο.

Εκτός από τον/την εργαζόμενο/εργαζόμενη, η καταγγελία εναντίον του/της εργοδότη/εργοδότηρας στην Επιθεώρηση Εργασίας, μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της συνδικαλιστικής του οργάνωσης. Στη συνέχεια, η ίδια και όχι ο Επιθεωρητής Εργασίας καλείται να επιλέξει τον τόπο συζήτησης με τον/την εργοδότη/εργοδότηρα.

Επιπλέον, μια ακόμη εκδοχή είναι η Επιθεώρηση Εργασίας να μην έχει το δικαίωμα να κάνει μήνυση ή να ζητήσει κάποιο χρηματικό ποσό, παρά μόνο να κατέχει μεσολαβητικό και συμβουλευτικό ρόλο. Εάν η διαφορά μεταξύ του/της εργαζόμενου/εργαζόμενης και του/της εργοδότη/εργοδότηρας δεν λυθεί με τη μεσολάβηση της Επιθεώρησης, τότε ο/η εργαζόμενος/εργαζόμενη δικαιούται να καταφύγει στο δικαστήριο.

Οι πιο σημαντικές από όλες τις περιπτώσεις αναφέρονται στις διαφορές που σχετίζονται με την απόλυση και ιδιαίτερα, με την μη πληρωμή της νόμιμης αποζημίωσης λόγω απόλυσης καθώς επίσης, σε διαφορές που σχετίζονται με την ασθένεια των εργαζομένων και την υπερημερία του/της εργοδότη/εργοδότηρας.

Ακόμα, είναι σκόπιμο για κάθε εργαζόμενο/εργαζόμενη να ρωτάει στην Επιθεώρηση Εργασίας για όποια απορία του προκύψει, όσον αφορά τη φύση και το είδος της δουλειάς του/της αλλά και για να αποκτήσει τις ακριβείς πληροφορίες για το ποιά είναι τα δικαιώματα του/της και τί περιεχόμενο έχουν.

γ) Γραφεία Ισότητας των Επιθεωρήσεων Εργασίας

Μέσα σε αυτούς τους χώρους, γίνεται η καταγγελία κάθε τυχόν παραβίασης που συμβαίνει ως προς τους εργαζόμενους και έχει σχέση με την εφαρμογή της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις. Οι υπεύθυνοι των Γραφείων, αφού εξακριβώσουν την παραβίαση μπορούν να επιβάλλουν στον/στην εργοδότη/εργοδότηρια χρηματικό πρόστιμο, όπως 20.000 ευρώ μέχρι 300.000 ευρώ (Υπουργείο Προεδρίας, 1985).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού και η συμβουλευτική προσέγγιση ως προς το φαινόμενο της παρενόχλησης

5.1 Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού

Η κοινωνική εργασία ως επιστήμη συμβάλλει στην πρόληψη προτείνοντας μεθόδους και τεχνικές και παρεμβαίνοντας ενεργά σε ζητήματα εργασιακής παρενόχλησης. Οι κοινωνικοί λειτουργοί φροντίζουν άτομα που αντιμετωπίζουν διάφορα προβλήματα, χρησιμοποιώντας μοντέλα παρέμβασης και ενδυνάμωσης.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως η κοινωνική εργασία είναι ένα επάγγελμα που ακολουθεί μία μέθοδο η οποία ασχολείται με την μελέτη και τον μετασχηματισμό της κοινωνικής πραγματικότητας. Η μέθοδος αυτή αποτελείται από την έρευνα, την διάγνωση, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση. Με την έρευνα, ο κοινωνικός λειτουργός συλλέγει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες από το θύμα, τον εργασιακό του χώρο και το οικογενειακό του περιβάλλον για να βγάλει μία διάγνωση. Η διάγνωση έχει σκοπό την κατανόηση της κατάστασης και του ατόμου που υπέστη αυτό το γεγονός. Η παρέμβαση αποτελεί τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της δράσης. Η διάγνωση και η παρέμβαση είναι διαδικασίες που γίνονται ταυτόχρονα. Η αξιολόγηση γίνεται κάθε ώρα και στιγμή και αποσκοπεί στο να παρατηρούμε σε ποιο βαθμό επίτευξης έχουν φτάσει οι στόχοι και το σχέδιο παρέμβασης. Πάντα μαζί με το άτομο που έχει περάσει αυτήν την κατάσταση. Μέσα σε όλο αυτό το κομμάτι, υπάρχει βέβαια και η παρατήρηση. Παρατήρηση και του γεγονότος αλλά και του ίδιου του ανθρώπου που έχει περάσει αυτό το άσχημο γεγονός. Η παρατήρηση όπως και η συνέντευξη που θα ακολουθήσει, αποτελούν βήματα μιας ποιοτικής έρευνας.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί και να αναλυθεί πώς θα είναι βοηθητική η αντιμετώπιση κυρίως για την γυναίκα, όταν έρθει η στιγμή να συμβουλευτεί ψυχολόγο, κοινωνικό λειτουργό, γιατρό, δικηγόρο. Κάθε παρέμβαση που θα γίνει, θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί και η σωστή μέθοδος, για να γίνει και ένας σωστός και αποτελεσματικός διάλογος μεταξύ θύματος και κάποιου επαγγελματία. Η αντιμετώπιση τους θα πρέπει να γίνει με λεπτό και σωστό χειρισμό, χωρίς να έρθουν

σε δύσκολη θέση. Θα πρέπει να έχουν στο μυαλό τους ότι είναι άτομα υπεύθυνα και αυτόβουλα, πως παίρνουν την ευθύνη των πράξεών τους και πως μπορούν να προστατεύσουν τον εαυτό τους με κάθε τρόπο.

5.2. Η Συμβουλευτική Ψυχοκοινωνικής Στήριξης

Η συμβουλευτική Ψυχοκοινωνικής Στήριξης προσφέρεται όταν παρουσιαστούν κοινωνικά ή προσωπικά προβλήματα και σε περιόδους κρίσης της γυναίκας. Επίσης, παρέχει πληροφόρηση και προνόμια σε ζητήματα κοινωνικής και προνοιακής πολιτικής και επιπλέον υποστήριξη μέσα στην κοινότητα.

Πραγματοποιείται συνήθως μόνο με το ενδιαφερόμενο πρόσωπο όμως αν παραστεί ανάγκη, μπορεί να γίνει και με περισσότερα από ένα άτομα όπως και με παραπάνω συμβούλους στην ίδια συνεδρία (πχ νομική σύμβουλος).

Οι συναντήσεις πρέπει να γίνονται όταν μπορεί και η γυναίκα να είναι παρούσα, διότι μπορεί να υπάρχει κάποιο θέμα για παράδειγμα, βαρύ πρόγραμμα εργασίας, έλλειψη ελευθερίας, φόβος, κοινωνικός έλεγχος, τόπος κατοικίας σε άλλη πόλη. Τότε η συνεδρία, θα γίνει διαμέσου τηλεφώνου.

5.2.1 Ψυχολογικό Συμβουλευτικό Μοντέλο

Το συγκεκριμένο μοντέλο στηρίζεται στις εξής αρχές:

- 1) Διαθέτει κλινική λειτουργικότητα. Ο οποιοσδήποτε σύμβουλος πρέπει να διαθέτει γνώσεις και παιδεία για τις κλινικές καταστάσεις όπως, κατάθλιψη, άγχος, ψυχοσωματικά συμπτώματα, καθώς και τις συνέπειες αυτών των πράξεων στην ζωή της γυναίκας. Επίσης, θα πρέπει να κάνει μια εκτίμηση της κατάστασης που υπέστη η γυναίκα και αν υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ακόμη και για την ζωή της να απευθυνθεί στην αστυνομία.
- 2) Δέχεται και αναγνωρίζει την πολυπλοκότητα των γυναικών και της ζωής τους.
- 3) Αντιμετωπίζει τις γυναίκες θετικά και τις καθιστά στο επίκεντρο της θεραπείας.
- 4) Ξεκινάει πάντα από τα κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα και επιμένει σε αυτά έως ότου να βρεθούν διεξόδους και εναλλακτικές λύσεις.

- 5) Υπογραμμίζει ότι ο εσωτερικός ψυχολογικός κόσμος είναι άμεσα συνδεδεμένος με τον εξωτερικό.
- 6) Βοηθά την γυναίκα να μειώσει το αίσθημα της ντροπής που νιώθει.
- 7) Ενδυναμώνει την γυναίκα ελαττώνοντας τις καταστάσεις υποτίμησης, την βοηθά να εκφράσει τα συναισθήματά της, αυξάνοντας την αυτοπεποίθηση της και προσπαθώντας να την κάνει να προσαρμοστεί στα δεδομένα.
- 8) Εάν βρίσκεται σε δικαστική διαμάχη, την βοηθά να βρει έναν καλό δικηγόρο.

5.2.2 Μεθοδολογικό πλαίσιο

Κατά την διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας γίνεται ξεκαθάρισμα των ορίων μέχρι του σημείου όπου η γυναίκα νιώθει άνετα και μπορεί να βοηθηθεί. Η διαδικασία μπορεί να έχει θετική πορεία όταν η γυναίκα αναγνωρίσει πώς μπορεί να καταφέρει, να διαχειριστεί, να αντιμετωπίσει και να ξεπεράσει οτιδήποτε παρουσιαστεί στην ζωή της.

Η συμβουλευτική διαδικασία αποτελείται από κάποια στάδια.

Πρώτο στάδιο: Αναγνώριση και καθορισμός στόχων: Σε αυτό το στάδιο γίνεται κατανοητό το πρόβλημα. Η γυναίκα έρχεται πρώτη φορά σε επαφή με τις αδυναμίες της, τους φόβους της, τις επιθυμίες της, τα βαθύτερα συναισθήματα, τις προσδοκίες της, τις δυνατότητές της και τις ικανότητές της.

Επίσης την βοηθάει να αφηγηθεί αυτό που την απασχολεί και μετά προσπαθεί να επαναπροσδιορίσει, να οργανώσει μαζί της τους στόχους της, να έχει θετική εικόνα για τον εαυτό της, να αναλάβει την ευθύνη του εαυτού της, να παίρνει τις δικές της αποφάσεις και να βρει και να διεκδικεί τα θέλω της.

Δεύτερο στάδιο: Δράση: Τα απαραίτητα στοιχεία που θα πρέπει να έχει αποκομίσει το άτομο από όλη αυτή τη διαδικασία είναι η εύρεση και το χτίσιμο νέων δεξιοτήτων και η ικανότητα αντιμετώπισης παρόμοιων γεγονότων. Να έχει τους τρόπους, τις δυνατότητες και τις ικανότητες να βελτιώσει την ζωή της, να έχει τον έλεγχο αυτής, να μην νιώθει συνεχόμενο άγχος και να επιλύει κρίσιμες καταστάσεις.

Εν κατακλείδι η διαδικασία της ενδυνάμωσης έχει κάποιους σκοπούς και στόχους, οι οποίοι είναι οι παρακάτω:

- 1) Αναγνώριση επιλογών και λήψη αποφάσεων με την σκέψη των πιθανών κινδύνων και επιπτώσεων στη ζωή της γυναίκας.
- 2) Έκφραση και αποδοχή των αρνητικών συναισθημάτων της.
- 3) Ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης, της προσωπικής αξίας και του αυτοσεβασμού.

5.3 Τα συναισθήματα που βιώνει το θύμα μέσω της επαφής του με τον κοινωνικό λειτουργό

Το πώς αντιλαμβάνεται το ίδιο το θύμα αυτήν την κατάσταση, παίζει πολύ σημαντικό ρόλο όταν θα έρθει η στιγμή, να μιλήσει στον κοινωνικό λειτουργό. Πώς θα είναι ψυχολογικά, τι θα πουν, πώς θα περιγράψουν το γεγονός, ποιες λέξεις θα χρησιμοποιήσουν. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις. Σε κάποιες, οι γυναίκες οι οποίες έχουν υποστεί αυτήν την πράξη, θεωρούν πως εκείνες το προκάλεσαν και πως είναι υπεύθυνες γι' αυτό. Σε κάποιες άλλες, εξομολογούνται πως τους έχει συμβεί, έστω και μία φορά αλλά δεν θεωρούν ότι είναι θύματα και κάποιες άλλες, απλά, δεν δίνουν και πολύ σημασία.

Όμως, για να φτάσει στο σημείο, μία γυναίκα, να επισκεφθεί με σκοπό να μιλήσει γι' αυτό που της συμβαίνει, σημαίνει πως ίσως να έχει γίνει περισσότερο από μία φορές, για αρκετό διάστημα και πως η οποιαδήποτε πράξη που υποδεικνύει την παρενόχληση την ενοχλεί και την θίγει ως προσωπικότητα (Κωνσταντινίδης Α. 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

6.1 Πρόληψη

Οργάνωση της πρόληψης

Η παρενόχληση προκύπτει όταν δεν δίνεται προσοχή στα λόγια του θύματος. Με την πρόληψη πραγματοποιείται η ενίσχυση του διαλόγου και μιας ουσιαστικής επικοινωνίας. Σε αυτό το στάδιο, τον κυρίαρχο ρόλο έχει ο γιατρός εργασίας. Ο ίδιος μπορεί με τη βοήθεια και από άλλους αρμόδιους, να πάρει την πρωτοβουλία για την αναζήτηση λύσεων. Επιχειρήσεις που έχουν υπό την επίβλεψη τους περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους, συμπεριλαμβάνουν επιτροπές υγιεινής, ασφάλειας και συνθηκών εργασίας. Συγκεκριμένα, η επιθεώρηση εργασίας, τα άτομα που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους και ο γιατρός της εργασίας, μπορούν να επέμβουν ομαδικά. Παρόλα αυτά, οι φορείς αυτοί δραστηριοποιούνται μόνο σε περίπτωση σωματικού κινδύνου ή για σεβασμό προς τους κανόνες.

Οι υπεύθυνοι πρέπει να λάβουν υπόψη τους, κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης τους για την πρόληψη, εκτός από την αποδοτικότητα και τον άνθρωπο. Ειδικότερα, σε υπηρεσίες ψυχολόγων και ψυχιάτρων που ειδικεύονται στη θυματολογία διδάσκεται η μετα – επικοινωνία, ούτως ώστε να παρέμβουν πριν ξεκινήσει η διαδικασία και είναι πλέον πολύ αργά. Εάν συμβεί αυτό, τότε οι συνδικαλιστές διαπραγματεύονται την αποζημίωση ως προς την απόλυση, όμως το έργο τους γίνεται ακόμη πιο δύσκολο όταν συνυπάρχουν ανθρώπινες σχέσεις. Πρέπει να καταρτιστούν με τις απαραίτητες γνώσεις, για να μπορούν να ανταπεξέρχονται οποιαδήποτε στιγμή σε όλες τις δυσλειτουργίες της επιχείρησης.

Σημαντική για την πρόληψη είναι η ενημέρωση των θυμάτων, των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Πρέπει να γνωστοποιηθεί ότι η διαδικασία αυτή υπάρχει και μπορεί να υλοποιηθεί, με τη συμμετοχή των μέσων μαζικής ενημέρωσης ως προς τη διάδοση των κατάλληλων πληροφοριών (Hirigoyen, 2007).

6.2 Τρόποι αντιμετώπισης

6.2.1 Επισήμανση

Πρωτίστως, είναι απαραίτητο να γίνει η επισήμανση της διαδικασίας της παρενόχλησης καθώς και η ανάλυση της, όσο αυτό επιτρέπεται. Η ηθική παρενόχληση παρουσιάζεται, όταν το θύμα αισθάνεται ότι θίγεται η αξιοπρέπεια του ή η ψυχική του ακεραιότητα εξαιτίας συνεχών εχθρικών συμπεριφορών, από ένα ή περισσότερα άτομα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η σημαντικότερη κίνηση του θύματος είναι να αντιδράσει όσο το δυνατόν πιο γρήγορα, ούτως ώστε να αποφύγει να μπλεχτεί σε μια κατάσταση από την οποία η μοναδική σωτηρία του θα είναι η φυγή.

Επίσης, πρέπει να επισημανθούν όλες οι μορφές πρόκλησης ή επίθεσης. Όπως υφίσταται με την ψυχολογική παρενόχληση στην οικογένεια, είναι σπάνιο να βρεθούν αποδείξεις που να αποδεικνύουν την προσπάθεια που καταβάλλει το θύμα για να αμυνθεί. Επομένως, το θύμα είναι αναγκαίο να συγκεντρώσει τα ίχνη, τα στοιχεία, να καταγράψει τις προσβολές και να κρατήσει φωτοαντίγραφα, από οτιδήποτε μπορεί να του φανεί χρήσιμο για να διασφαλίσει την άμυνα του.

Επιπλέον, η εξασφάλιση μαρτύρων παίζει κυρίαρχο ρόλο. Σε ένα καταπιεστικό περιβάλλον, οι συγκυρίες που επικρατούν αναγκάζουν τους συναδέλφους να αποφεύγουν να προσφέρουν αλληλοβοήθεια ως προς το θύμα, διότι φοβούνται την ύπαρξη απόλυσης τους. Συν τοις άλλοις, εφόσον το θύμα έχει επιλεγεί από το θύτη, τα υπόλοιπα μέλη προτιμούν να κινούνται διακριτικά. Παρόλα αυτά, μια μαρτυρία αρκεί για να τοποθετήσει το θύμα τους ισχυρισμούς του (Hirigoyen, 2007).

6.2.2 Βοήθεια στο χώρο της εργασίας

Όσο το θύμα παραμένει ακόμα μάχιμο, καλείται να αναζητήσει βοήθεια στο χώρο εργασίας του. Συνηθίζεται, το ξέσπασμα των εργαζομένων να γίνεται μόνο σε περίπτωση απόλυσης τους. Φαινομενικά, η αναζήτηση βοήθειας δεν επιτυγχάνεται τόσο εύκολα, για το λόγο ότι ο ιεραρχικά υπεύθυνος έστω και εάν δεν παρακινεί τη διαδικασία, ενεργεί χωρίς αποτέλεσμα. Αν από την υπηρεσία δεν μπορεί να παρέχεται ηθική υποστήριξη, τότε πρέπει να διασφαλίζεται από άλλες.

Ο εργαζόμενος αναζητώντας βοήθεια στο χώρο εργασίας, έχει την ευκαιρία να ξεφύγει από τη διαδικασία της παρενόχλησης, βρίσκοντας ένα συνομιλητή ως καλό ακροατή. Το θύμα θα έχει χάσει την ευκαιρία του, εάν έχει ήδη αρχίσει να παρενοχλείται.

Στην περίπτωση μιας μεγάλης επιχείρησης, η βοήθεια που πρέπει να ζητήσει το θύμα είναι από τον διευθυντή ανθρώπινων πόρων. Ωστόσο, κάποιοι από αυτούς είναι απλά << διευθυντές προσωπικού >>, γνωρίζοντας τον τρόπο απόκτησης αποτελεσμάτων της διαχείρισης, τον υπολογισμό και το εργατικό δίκαιο αλλά όμως, μη ικανοί στο να αφιερώσουν χρόνο για τα προβλήματα σχέσεων των εργαζομένων. Η αποδοτικότητα πρέπει να διακρίνεται από όλους μέσα στην επιχείρηση, ακόμη και από τους διευθυντές ανθρώπινων πόρων.

Από την άλλη, το θύμα μπορεί να επιλέξει να συμβουλευτεί το γιατρό εργασίας εφόσον, ο διευθυντής ανθρώπινων πόρων δεν είναι διαθέσιμος ή δεν θέλει να αντιδράσει. Ο γιατρός στην αρχή βοηθάει στην καλύτερη διατύπωση του προβλήματος και έπειτα, με τις επισκέψεις του στο χώρο εργασίας και τις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις, προσφέρει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους και τους υπεύθυνους να κατανοήσουν τη σοβαρότητα των συνεπειών σε καταστάσεις ψυχολογικής βίας. Η διαμεσολάβηση γίνεται εφικτή, μόνο όταν στην επιχείρηση ο γιατρός αποτελεί άτομο εμπιστοσύνης και είναι γνώριμος με τους εκπροσώπους της.

Τυχαίνει πολλές φορές ο εργαζόμενος, που έχει χάσει την ψυχολογική του ισορροπία, να απευθύνεται αργοπορημένα στο γιατρό εργασίας ο οποίος με τη σειρά του, αναγκάζεται να του προτείνει κάποια θεραπεία ή διακοπή της εργασίας. Η θέση που κατέχει ο γιατρός δεν είναι και τόσο εύκολη, διότι γνωματεύετε όσον αφορά την ικανότητα των εργαζομένων ως προς την εργασία τους, γεγονός από το οποίο

μπορούν να προκληθούν σοβαρές επιπτώσεις. Αρκετοί από τους εργαζόμενους διστάζουν να ζητήσουν τη βοήθεια του γιατρού, γιατί ξέρουν ότι και αυτός ανήκει στην ίδια κατηγορία μαζί τους και δεν είναι σίγουροι αν και κατά πόσο θα μπορέσει να πράξει ως ανεξάρτητο μέλος της επιχείρησης, που ευθύνεται για την παρενόχληση ή ακόμη που την επιτρέπει (Hirigoyen, 2007).

6.2.3 Ψυχολογική αντίσταση

Για να καταφέρει να αμυνθεί κάποιος, πρέπει να βρίσκεται σε καλή ψυχολογική κατάσταση. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο σκοπός της πρώτης φάσης της παρενόχλησης είναι το θύμα να αρχίσει να χάνει τις ισορροπίες του. Για το λόγο αυτό, οι συμβουλές ενός ψυχιάτρου ή ενός ψυχοθεραπευτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για το ίδιο, προκειμένου να εισπράξει την απαραίτητη ενέργεια για να εκδηλώσει την αντίσταση του. Ο μοναδικός τρόπος για την αντιμετώπιση του άγχους του και των καταστρεπτικών συνεπειών που υπάρχουν στην υγεία του, είναι η προσωρινή διακοπή της εργασίας του. Πολλοί από τους εργαζόμενους όμως, αρνούνται να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους γιατί φοβούνται, ότι έτσι θα ενισχύσουν τη σύγκρουση.

Πιο συγκεκριμένα, εάν το άτομο διακατέχεται από καταθλιπτική διαταραχή, είναι σκόπιμη η χρήση αγχολυτικών και αντικαταθλιπτικών ουσιών. Ο εργαζόμενος μπορεί να επιστρέψει στη δουλειά του, μόνο όταν είναι απολύτως έτοιμος για να αντισταθεί. Ίσως, η προσωρινή διακοπή από την εργασία του να διαρκέσει αρκετά, έστω για μερικούς μήνες και ενδεχομένως, να τροποποιηθεί σε αναρρωτική άδεια μακράς διάρκειας εξαιτίας κάποιας ασθένειας. Για την προστασία των θυμάτων και τη διευθέτηση των επαγγελματικών προβλημάτων τους, αναλαμβάνουν οι ψυχίατροι και οι γιατροί – σύμβουλοι της κοινωνικής ασφάλισης, ενώ για τις αντίστοιχες λύσεις που πρέπει να δοθούν καλούνται νομικοί σύμβουλοι.

Καθοριστικό παράγοντα αποτελεί για το θύτη, ο στόχος που έχει ώστε να προκαλέσει και να κάνει το θύμα να πιστέψει ότι έχει άδικο, οδηγώντας το στην οργή και την απόγνωση, με σκοπό το θύμα να αναγκαστεί να αντισταθεί. Σε μια τέτοια κατάσταση, είναι προτιμότερο να παραδοθεί κάποιος, αντί να κινδυνέψει να έρθει αντιμέτωπος με τη σύγκρουση. Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσπαθήσουν να ελέγξουν

τα συναισθήματα τους, δείχνοντας αδιαφορία, διατηρώντας το χαμόγελο τους και έχοντας χιούμορ, χωρίς στοιχεία ειρωνείας στη συμπεριφορά τους. Επίσης, πρέπει να διασφαλίσουν την ηρεμία τους και να μην ενδώσουν στην επιθετικότητα, όπως και να προσέχουν να μη χάσουν την ψυχραιμία τους, να μην εκνευρίζονται, αλλά να σημειώνουν τις επιθετικές πράξεις, με τις οποίες σκοπεύουν να αμυνθούν.

Για να αποφευχθεί η παραμικρή πιθανότητα επαγγελματικού λάθους, το θύμα πρέπει να φέρεται άψογα, γιατί έστω και εάν ο θύτης δεν έχει την αρμοδιότητα ενός ιεραρχικά ανωτέρου, ταυτόχρονα το άτομο γίνεται στόχος για όλους. Αρχίζουν να το παρακολουθούν, μήπως και καταλάβουν τι του συμβαίνει. Όποια τυχόν καθυστέρηση συμβεί είτε κάποιο σφάλμα, θα ληφθούν ως αποδεικτικά στοιχεία εις βάρος του. Το άτομο πρέπει να επιφυλάσσεται, να κλειδώνει τα συρτάρια του, να έχει πάντα μαζί του την επαγγελματική του ατζέντα ή το αρχείο που μελετάει, ακόμα και αν κάνει το μεσημεριανό του διάλλειμα. Ύστερα από αυτές τις συνθήκες, είναι φυσιολογικό να επέρχεται η αντίδραση των ατόμων, όταν πλέον η κατάσταση δεν τείνει να αλλάξει και αναγκάζονται να απευθυνθούν στη δικαιοσύνη, έχοντας εξασφαλίσει μέσα σε ένα φάκελο τα αποδεικτικά στοιχεία.

Ο εργαζόμενος καλείται να υιοθετήσει μια καινούργια μέθοδο επικοινωνίας, ως προς την απόκτηση αυτόνομης σκέψης και κρίσης του, για να καταφέρει να συνδυάσει την πραγματικότητα με τη λογική αγνοώντας τα κακόβουλα σχόλια και τα υπονοούμενα. Η τακτική αυτή, προϋποθέτει ότι το άτομο που παρενοχλείται να μπορεί να κρατήσει την ψυχραιμία του. Ακόμη και αν σαν χαρακτήρας το άτομο φέρεται παρορμητικά, δεν πρέπει να αφηθεί ώστε να επηρεαστεί από τις προκλήσεις του θύτη. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να απαλλαχτεί από τις τωρινές συνήθειες του και να εγκαταστήσει στη καθημερινότητα του την ηρεμία και την υπομονή. Έχει μεγάλη σημασία για τον ίδιο, να πιστεύει κατά βάθος ότι έχει δίκιο και πως σύντομα, θα καταφέρει να το αποδείξει (Hirigoyen, 2007).

6.2.4 Δράση

Σε αντίθεση με την οικογένεια, κατά την οποία ο τρόπος με τον οποίο απαλλάσσεται κάποιος από την επιρροή είναι να σταματήσει να δικαιολογείται, μέσα στο χώρο εργασίας πρέπει να δείχνει δυνατός χαρακτήρας ούτως ώστε να καταρρίψει τη διαστροφική επικοινωνία.

Πρωτίστως, πρέπει να προλαμβάνει τις επιθέσεις, να είναι σίγουρος πως κατανοεί απόλυτα τις οδηγίες και τις εντολές καθώς και να διασαφηνίσει τα σκοτεινά σημεία. Στη συνέχεια, εάν δημιουργηθούν αμφιβολίες, ο εργαζόμενος θα πρέπει να κάνει μια συζήτηση με το άλλο άτομο για να του δώσει τις εξηγήσεις που χρειάζεται ενώ, αν αυτό αρνηθεί τότε ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να απαιτήσει τη συζήτηση αυτή με συστημένη επιστολή. Οι επιστολές θα χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά στοιχεία σε περίπτωση σύγκρουσης, διότι είναι προτιμότερο για κάποιον να μην πείθεται εύκολα από το να υποκύπτει σε λάθος συμπεράσματα. Ο σκοπός του θύματος είναι αντιστρέφοντας τους ρόλους, να τρομοκρατήσει το θύτη δείχνοντας του, ότι του είναι αδύνατον να τον επηρεάσει με τη μανία του.

Από την άλλη πλευρά, όταν δεν προκύπτει κάποια λύση για το θύμα και υπάρχει το ενδεχόμενο της απόλυσης ή η σκέψη για παραίτηση, τότε θα αναζητήσει τη βοήθεια ενός στελέχους συνδικαλιστικής οργάνωσης. Έχοντας δημοσιοποιήσει το είδος της παρενόχλησης που υπέστη προς τα σωματεία, ταυτόχρονα το θύμα συγκρούεται ανοιχτά. Έπειτα, επικεντρώνονται στην αναζήτηση κάποιας λύσης ως προς την αποχώρηση του εργαζομένου. Στο συγκεκριμένο στάδιο, η διαμεσολάβηση δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί, γιατί ο ρόλος των στελεχών είναι περισσότερο διεκδικητικός παρά συμβουλευτικός.

Ο εργαζόμενος δικαιούται, κατά τη διάρκεια των συνομιλιών πριν απολυθεί, να συνοδεύεται από άτομο της θέλησης του. Πιθανόν, να είναι ένα συνδικαλιστικό πρόσωπο, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει στην επιχείρηση, ή ένας σύμβουλος εργαζομένων. Οι εν λόγω σύμβουλοι, αποτελούν μια ομάδα συνδικαλιστών οι οποίοι κινούνται εκτός επιχείρησης και είναι εγγεγραμμένοι στη δημοτική και νομαρχιακή αρχή. Καθήκον τους, είναι η δωρεάν υπεράσπιση των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις. Στην περίπτωση της παρενόχλησης, ο συνοδός του εργαζομένου θα

πρέπει να είναι άτομο απόλυτης εμπιστοσύνης και αρνητικός απέναντι στην εξουσία των άλλων.

Για το θύτη η μεταβίβαση παραίτησης του εργαζομένου, τον καθιστά εύκολα νικητή. Εάν η σωτηρία του θύματος είναι η φυγή, τότε πρέπει να παλέψει ούτως ώστε να αποχωρήσει κάτω υπό κατάλληλες συνθήκες. Αντιθέτως, αν δεν αποδεικνύεται κάποια ουσιώδη αιτία απόλυσης επαγγελματικού σφάλματος, ο εργοδότης ίσως προχωρήσει σε απόλυση εξαιτίας ασυμφωνίας χαρακτήρων. Η χρήση αυτής της δικαιολογίας δεν είναι συχνή, διότι πρέπει να υποστηριχθεί με έγκυρα επιχειρήματα για να μην απορριφθεί η υπόθεση από το δικαστήριο, ιδίως όταν το θύμα είναι για αρκετό διάστημα ενεργό μέλος της επιχείρησης. Όμως, όταν όλη η υπηρεσία στρέφεται ενάντια σε ένα άτομο και εκδηλώνονται παράπονα από όλους, τότε ο ισχυρισμός αυτός ισχύει.

Με λίγα λόγια, εάν ο εργοδότης δεν δώσει μια λύση για τη παρενόχληση, αργότερα είναι σπάνιο να συμβεί. Η λύση θα προέλθει από τον εργαζόμενο με τη στήριξη ενός συνδικαλιστικού σωματείου ή ενός δικηγόρου (Hirigoyen, 2007).

Ερευνητική Διαδικασία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΑΠΟ ΨΥΧΟΛΟΓΟ

Η εν λόγω συνέντευξη πραγματοποιήθηκε σε εξωτερικό χώρο, συγκεκριμένα σε μια καφετέρια της Πάτρας. Οι πληροφορίες που κατάφερα να αποσπάσω είναι από την κ. Κωνσταντίνα-Τιτίκα Τσιντώνη, η οποία είναι απόφοιτη του Φ.Π.Ψ. με κατεύθυνση τον τομέα της Ψυχολογίας. Επίσης, μέσω του 1^{ου} της Μεταπτυχιακού έχει πάρει ειδίκευση ως Σύμβουλος Ψυχολογίας στην εκπαίδευση καθώς έρχεται σε επαφή με διάφορα περιστατικά, στα πλαίσια της εργασίας της, για την πλήρη εξέταση και άμεση αντιμετώπιση τους.

Ποιά είναι η υπηρεσία σας;

Προς το παρόν, δεν ανήκω σε κάποια υπηρεσία αλλά στο μέλλον με ενδιαφέρει να ανοίξω δικό μου γραφείο. Ανήκω στον Ιδιωτικό Τομέα και εργάζομαι ως ελεύθερος επαγγελματίας με παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες, ψυχολογικές διαταραχές και ευάλωτες ομάδες όπως (έγκλειστοι κρατούμενοι, άνεργοι, παιδιά ορφανά κ. α.).

Ποιές είναι οι δομές;

Οι τομείς απασχόλησης που έχω εμπλακεί και συνεργάζομαι μέχρι τώρα, όπως ορίζουν το Υπουργείο Παιδείας και το Υπουργείο Εργασίας, είναι οι εξής: τα ΙΕΚ, σε Κέντρα Δια Βίου Μάθησης για την εκπαίδευση ενηλίκων, στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Οδυσσέας» για την εκπαίδευση ενηλίκων μεταναστών στην Ελληνική γλώσσα, σε σχολείο 2^{ης} ευκαιρίας ως εκπαιδευτική Σύμβουλος, σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ως Σύμβουλος, στη τριτοβάθμια εκπαίδευση Πανεπιστημίου Πάτρας και Κέρκυρας όσον αφορά το πρόγραμμα Erasmus, στη Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών Τρικάλων ως Ψυχολόγος και στην ΑΣΠΕΤΕ. Επίσης, στο παρελθόν είχα συνεργαστεί και με το Α.Π.Θ. για τις τάξεις υποδοχής στα

Δημοτικά, συγκεκριμένα για τη μόρφωση των δασκάλων ως προς την αντιμετώπιση των παιδιών και τον τρόπο διδασκαλίας.

Πόσο καιρό εργάζεστε;

Ξεκίνησα να εργάζομαι από το Φεβρουάριο του 2005. Για λίγο χρονικό διάστημα, μέχρι το 2006, είχα επαφή με το Κέντρο Παιδικής Μέριμνας Αρρένων Πατρών – Σκαγιοπούλειο και έπειτα συνέχισα τη πορεία μου...

Ποιές είναι οι αρμοδιότητες σας;

Κυρίως Παιδαγωγικές αρμοδιότητες, Συμβουλευτική υποστήριξη – Συμβουλευτική ευάλωτων ομάδων, επαφή και συνεργασία με δομές και φορείς που εμπλέκονται με ευάλωτες ομάδες.

Πόσο συχνά, σας έχουν παρουσιαστεί θέματα παρενόχλησης σχετικά με τον εργασιακό χώρο;

Αρκετά συχνά...

Έχετε αναλάβει ένα τέτοιο περιστατικό;

Ναι, έχω αναλάβει και ήταν το είδος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης. Στην προκειμένη περίπτωση, δεν με έχει απευθυνθεί κάποια κοπέλα ως επαγγελματία αλλά το έχω δει σε επίπεδο συζητήσεων στο φιλικό μου περιβάλλον.

Έχει συμβεί να έρθει το ίδιο το θύμα σε εσάς ή έχει γίνει παραπομπή από την οικογένεια ή το φιλικό του περιβάλλον;

Έχει έρθει κατ' ιδίαν το άτομο...

Τί προσφέρετε στην εμφάνιση ενός τέτοιου περιστατικού καθώς και στο θύμα;

Συμβάλλω στο να μην νιώθει το ίδιο το άτομο ένοχο, στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης του εαυτού του και στην εξωτερίκευση συναισθημάτων.

Ποιός είναι ο μέσος όρος ηλικίας της γυναίκας που υπέστη Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας;

Με βάση την εμπειρία που έχω, αναφορικά με το είδος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, ο μέσος όρος ηλικίας κυμαίνεται από 26 – 35 ετών. Βέβαια, δεν είναι αδύνατον να προκύψει και σε μικρότερες ηλικίες ξεκινώντας από τα 18 – 25.

Ποιό είναι οι συνηθέστεροι τόποι εργασίας όπου συμβαίνει η Σεξουαλική Παρενόχληση;

Μπορεί να συμβεί σε Δημόσιες Υπηρεσίες (με εργασία Διοικητικής Φύσεως) και στην Εκπαιδευτική Κοινότητα (όπου συνυπάρχω και παρατηρώ) με παρενόχληση από καθηγητές προς μαθήτριες.

Ποιά η θέση και ο ρόλος της γυναίκας στο χώρο εργασίας της;

Οι περιπτώσεις των θέσεων ποικίλλουν. Οι γυναίκες άλλοτε θα έχουν ίσους ρόλους με τους άνδρες ή ο άνδρας θα κατέχει κατώτερη θέση και η γυναίκα ανώτερη ή θα συμβαίνει το αντίστροφο.

Ποιό το επαγγελματικό προφίλ της;

Κατά την άποψη μου, μια γυναίκα η οποία υπέστη Σεξουαλική Παρενόχληση με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (απολυτήριο Λυκείου), δεν πρέπει να διαχωρίζεται από εκείνη με πιο υψηλά προσόντα μόρφωσης (Πανεπιστημιακές σπουδές, Μεταπτυχιακά κ. α.). Τώρα όσον αφορά την εξωτερική της εμφάνιση, η γυναίκα αυτή χαρακτηρίζεται από το μοντέρνο και προκλητικό ντύσιμο της, την υπερβολική αυτοπεποίθηση της και γενικότερα ότι έχει σχέση με την περιποίηση του εαυτού της.

Πότε (ξεκίνησε και τελείωσε), πώς (έγινε αντιληπτή και ενοχλητική η συμπεριφορά) και με ποιό τρόπο αντιμετωπίστηκε από τη γυναίκα;

Το συγκεκριμένο περιστατικό που μου έτυχε, ήταν κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικής της θητείας, στις αρχές του σχολικού έτους το 1^ο τετράμηνο. Η συμπεριφορά άρχισε να γίνεται ενοχλητική και αντιληπτή, με συνεχής παρενοχλήσεις σε καθημερινή βάση αλλά πολλές φορές και κατά τη διάρκεια της ημέρας, όχι μόνο δια ζώσης αλλά και μέσω διαδικτύου. Επίσης, υπήρχε έντονη και αδιάκριτη επαφή. Η κοπέλα αντιμετώπισε την κατάσταση προσπαθώντας να τον απομακρύνει, δεν απαντούσε σε μηνύματα του, απέφευγε να τον δει και όταν συνέβαινε αυτό προσπαθούσε να είναι παρέα με άλλους και όχι μόνοι τους. Κάπως έτσι ήρθε σε επικοινωνία μαζί μου κάτω από φιλικές συνθήκες. Παρόλα αυτά, έχω διαπιστώσει και με βάση αυτό το περιστατικό ότι αυτοί που συνήθως τείνουν προς τη Σεξουαλική Παρενόχληση είναι άνδρες δεσμευμένοι παρά αδέσμευτοι.

Ποιά είναι τα αίτια όπου μια Σεξουαλική Παρενόχληση λαμβάνει χώρα στον εργασιακό της χώρο;

Εδώ θα ήθελα να επισημάνω κυρίως τα εξής:

- Την ιδιοσυγκρασία και την ψυχосύνθεση του άνδρα.
- Έλλειψη προσωπικής ζωής και μη ουσιαστικής στη διάρκεια έγγαμου βίου.
- Μειωμένη σεξουαλική δραστηριότητα.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΑΠΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟ

Η παρακάτω συνέντευξη έγινε στον χώρο την Κοινωνική Υπηρεσία του Δήμου Νέστου Χρυσούπολης από την κοινωνική λειτουργό η οποία εργάζεται εκεί καθώς και σε άλλες δομές που εμπεριέχει ο Δήμος στην συγκεκριμένη ειδικότητα.

Ποια είναι η υπηρεσία, που θα πάρουμε την συνέντευξη;

Κοινωνική Υπηρεσία Δήμου Νέστου.

Ποιες είναι οι δομές αυτής της υπηρεσίας;

Είναι το Τμήμα Κοινωνικών Λειτουργιών, οι Διοικητικές Υπηρεσίες και τα Κέντρα Κοινότητας.

Πόσο καιρό εργάζεστε σ' αυτήν την υπηρεσία; (κοινωνικός λειτουργός)

Σε αυτή την υπηρεσία απασχολούμε ως Κοινωνική Λειτουργός τα τελευταία πέντε χρόνια ως παράλληλα καθήκοντα στο τμήμα τρίτης ηλικίας και ευπαθών ομάδων του Ν.Π.Δ.Δ. ΕΥνεστία.

Ποιες αρμοδιότητες σας έχουν ανατεθεί; (κοινωνικός λειτουργός)

Ως Κοινωνική Λειτουργός στο τμήμα της Πρόνοιας ασχολούμαι με την διεξαγωγή κοινωνικών ερευνών για την ένταξη δικαιούχων σε προνοιακά επιδόματα, με την συμβουλευτική, κοινωνική εργασία με άτομο και με την οικογένεια όπου χρειασθεί, διεκπεραίωση διαδικασιών επιδοτήσεων, ένταξη σε κοινωνικά τιμολόγια (ΔΕΗ), συνεργασία με άλλους φορείς και παραπομπή περιπτώσεων και πραγματοποίηση συνεδριών με περιπτώσεις και παρακολούθηση αυτών.

Πόσο συχνά, παρουσιάζονται θέματα παρενόχλησης στην Υπηρεσία σας;

Στην εργασιακή μου πορεία στο τμήμα της Πρόνοιας παρουσιάστηκαν οι παρακάτω περιπτώσεις: μια κακοποίηση ηλικιωμένης, μια κακοποίηση – παραμέληση και σεξουαλική κακοποίηση δυο παιδιών (αδέλφια), ένα περιστατικό Bylling , μία σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και μια έντονης μορφής κακοποίηση της συζύγου από τον σύζυγο.

Έχετε αναλάβει ένα τέτοιο περιστατικό;

Χειρίσθηκα όλα τα παραπάνω περιστατικά...

Έχει συμβεί να έρθει το ίδιο το θύμα στην υπηρεσία, έχει γίνει παραπομπή από την οικογένεια ή το φιλικό του περιβάλλον;

Στις παραπάνω περιπτώσεις οι ίδιοι απευθύνθηκαν στην υπηρεσία εκτός από την σεξουαλική κακοποίηση των παιδιών στην οποία η γιαγιά των παιδιών απευθύνθηκε στο αστυνομικό τμήμα και το τμήμα ενημέρωσε την υπηρεσία μας.

Τι προσφέρει η υπηρεσία στην εμφάνιση ενός τέτοιου περιστατικού καθώς και στο θύμα;

Στην περίπτωση αυτή αφού πρώτα καθησυχάσουμε το θύμα , τονίσουμε την τήρηση του απορρήτου, κάνουμε λήψη του ιστορικού και αντλήσουμε όσες περισσότερες πληροφορίες μπορούμε τόσο από το ίδιο άτομο όσο και από τα πρόσωπα του οικείου του περιβάλλοντος (εφόσον το άτομο έχει κάνει γνωστή την περίπτωση και το επιθυμεί) , επικοινωνούμε πάντα με ένα πρόσωπο κλειδί στην ζωή του περιστατικού που θα μπορεί παράλληλα να το στηρίζει και να το επηρεάζει θετικά, τέλος αν χρειασθεί παραπέμπουμε το περιστατικό σε φορείς με τους οποίους εξακολουθούμε να συνεργαζόμαστε.

Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας της γυναίκας που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας της;

Η γυναίκα που υπέστη την σεξουαλική παρενόχληση ήταν 35 χρονών, ομογενής από την πρώην Σοβιετική Ένωση άγαμη μητέρα δύο ανήλικων παιδιών, αρκετά εμφανίσιμη, η οποία στην προσπάθειά της να εργασθεί για να μπορέσει να μεγαλώσει τα παιδιά της έπιασε δουλειά σε καφενείο –ψησταριά, χωρίς τήρηση ωραρίου και με την στοιχειώδη αμοιβή. Ο εργοδότης της (ένας άνδρας 55 περίπου ετών έγγαμος και με δύο ενήλικα παιδιά και μία σύζυγο που δεν ασχολήθηκε ποτέ με την δουλειά του συζύγου της όπου εμφανιζόταν πολύ σπάνια) είπε πως αν θέλει να κερδίσει περισσότερα χρήματα για να εξασφαλίσει και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης για τα παιδιά της θα πρέπει να εργάζεται και τις βραδινές ώρες. Η γυναίκα η οποία είχε ανάγκη τα χρήματα δέχθηκε και ζήτησε από την μητέρα της να φροντίζει τα παιδιά για να μην είναι μόνα στο σπίτι. Η πρώτη εβδομάδα κύλησε σε πολύ νορμάλ συνθήκες αλλά όσο περνούσαν οι μέρες της ζητούσε να παραμένει όλο και περισσότερες ώρες προφασίζοντας ότι θα πρέπει μετά το κλείσιμο του μαγαζιού να καθαρίσουν για να είναι έτοιμο την επόμενη ημέρα. Η γυναίκα δεν αντέδρασε στην αρχή. Στην συνέχεια άρχισαν οι κολακειές, τονίζοντάς της πάντα πόσο όμορφη και εργατική είναι. Πάντα την επιβράβευε με ένα μικρό έξτρα ποσό σαν μπόνους. Η γυναίκα ήταν πάντα τυπική και προσπαθούσε να μην δώσει αφορμές για κάτι παραπάνω (κατά δήλωσή της). Στο επόμενο χρονικό διάστημα ο εργοδότης έγινε πιο πειστικός μη δίνοντας και πολλά περιθώρια να αντιδράσει αφού την απειλούσε συνεχώς πως θα την διώξει. Η γυναίκα στην προσπάθειά της να απεγκλωβιστεί από την όλη κατάσταση επιχείρησε να ενημερώσει την σύζυγο, αλλά κατηγορήθηκε ότι αυτή προκάλεσε την όλη κατάσταση. Είχε εγκλωβιστεί και δεν ήξερε πώς να αντιδράσει, καθώς από την μία χρειαζόταν τα χρήματα για να μπορέσει να ζήσει τα παιδιά της, από την άλλη δεν ήθελε να μαθευτεί το γεγονός γιατί φοβόταν της αντιδράσεις του περίγυρού της και έτσι για αρκετό διάστημα παρά τις άμυνες της δεχόταν την παρενόχληση του εργοδότη της.

Παρουσιάστηκε στην υπηρεσία μας, με δύο αιτήματα το ένα της ένταξής της στο πρόγραμμα απροστάτευτων παιδιών της Πρόνοιας και δεύτερων της αναζήτησης εργασίας. Με την λήψη του ιστορικού ξετυλίχθηκε σιγά σιγά η ιστορία, η ίδια δεν θέλησε να κάνει καμία καταγγελία, παραπέμφθηκε στο Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών που λειτουργεί στην Καβάλα, πραγματοποίησε αρκετές συνεδρίες με την

ψυχολόγο και τον νομικό σύμβουλο, ενώ παράλληλα μαζί συνεχίσαμε τις συνεδρίες και επικεντρωθήκαμε στην διαδικασία ένταξης στο πρόγραμμα παιδικής προστασίας αφού πληρούσε τις προϋποθέσεις και στην ανεύρεση μιας νέας εργασίας, έτσι ώστε να έχει ένα εισόδημα για μπορέσει να φύγει από την εργασία της από το καφενείο και να μπορεί να καλύπτει τις βασικές ανάγκες της οικογένειά της. Την πείσαμε να μιλήσει στην μητέρα της, η οποία και την στήριξε στην μετέπειτα πορεία.

Ποια είναι τα αίτια όπου μία παρενόχληση λαμβάνει χώρα στον εργασιακό της χώρο;

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι βία που αποβλέπει στον έλεγχο του θύματος.

Ο θύτης χρησιμοποιεί τα μέσα που διαθέτει (θέση, ιεραρχία, δύναμη, κοινωνικά στερεότυπα) για να επιβληθεί στο θύμα.

Τα άτομα που υιοθετούν μία τέτοια τακτική, επιλέγουν προσεκτικά συμπεριφορές συγκεκριμένης επιθετικότητας, ώστε να είναι δύσκολο να αποκαλυφθεί η ταυτότητά τους ή να μπορούν εύκολα να αρνηθούν την αρνητική πρόθεση των συμπεριφορών τους. Κάποια από τα μέσα που χρησιμοποιούν είναι η προσβολή, η υποτίμηση, η ταπείνωση, η απομόνωση και ο εκφοβισμός του ατόμου καθώς και η υπονόμηση της εργασιακής του απόδοσης και του ρόλου του στον εργασιακό χώρο.

Το άτομο - στόχος αντιμετωπίζει δυσκολία να υπερασπιστεί τον εαυτό του ή να ξεφύγει από την κατάσταση. Η δυσκολία αυτή μπορεί να οφείλεται στην ύπαρξη διαφοράς ισχύος, η οποία μπορεί να προέρχεται από διάφορες αιτίες. Η διαφορά ισχύος μπορεί να αντλείται είτε από την υψηλότερη θέση του διώκτη στην ιεραρχία είτε από το γεγονός ότι περισσότερα άτομα στρέφονται εναντίον ενός. Επίσης, διαφορά ισχύος θεωρείται ότι υπάρχει, όταν αυτός που παρενοχλεί, χρησιμοποιεί εναντίον του στόχου, ευαίσθητες προσωπικές πληροφορίες, τις οποίες έχει στην διάθεσή του είτε λόγω της αρμοδιότητάς του είτε από προσωπική επαφή. Μπορεί όμως, η διαφορά ισχύος να επέλθει και ως αποτέλεσμα της ίδιας της κατάστασης της παρενόχλησης. Το άτομο που δέχεται την επίθεση αποδυναμώνεται σταδιακά σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην έχει πλέον τη δύναμη να υπερασπιστεί τον εαυτό του ή τη διάθεση να αναζητήσει κάποια λύση που θα τον απομακρύνει από την δυσάρεστη θέση και για τον λόγο αυτό καθλώνεται στη θέση αδυναμίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από το περιεχόμενο, τα στοιχεία και τις συνεντεύξεις των δύο επιστημόνων (κοινωνική λειτουργός και ψυχολόγος), της παραπάνω εργασίας, παρατηρεί κανείς, πως το φαινόμενο της γυναικείας παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υφίσταται στην πραγματική ζωή, σε πραγματικό χρόνο και τόπο.

Είναι ένα γεγονός που ταλαιπωρεί πολλές γυναίκες και είναι καιρός όλοι να το δουν και να το αντιμετωπίσουν πιο σοβαρά και με περισσότερη συνείδηση. Δεν πρέπει κάποιος, συμπεριφορές οι οποίες κρύβουν κάτι αρνητικό για το άλλο άτομο ή γίνονται για χιούμορ, να τις παίρνει για πλάκα. Άλλοι βέβαια, υπάρχει πιθανότητα, να προβούν σε άσεμνες συμπεριφορές με την πρώτη συνάντηση.

Μέσα από την επαγγελματική διαδρομή και εμπειρία των δύο επιστημόνων, έγινε σαφές, πως μία γυναίκα, ίσως να υποστεί κάποιο είδος παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο κατά την διάρκεια της ζωής της. Και αυτό, αποδεικνύεται στο ότι και οι δύο επαγγελματίες, έχουν ασχοληθεί με ένα τέτοιο περιστατικό.

Η αρχή της δημιουργίας κατάλληλου εδάφους και η συνέχεια να γίνει ένα πραγματικό γεγονός, μπορεί να γίνει από κάποιο στέλεχος, που κατέχει μία υψηλή θέση ή από ένα άτομο, με το οποίο έρχεται σε καθημερινή επαφή και συνεργάζονται μαζί καθημερινά.

Πολλοί, θα σκέφτονται, πως για να γίνει ένα τέτοιο περιστατικό, η γυναίκα έχει κάνει κάτι, ότι έχει δώσει το δικαίωμα. Δηλαδή, να προκαλεί με την εμφάνισή της, την συμπεριφορά της και γενικότερα με την προσωπικότητά της. Όμως αυτό, δεν ισχύει σε καμία περίπτωση. Δεν σημαίνει ότι εάν μία γυναίκα, εργάζεται σε έναν χώρο όπου συναναστρέφεται με πολύ κόσμο ή εργάζεται με πολλούς άνδρες, ότι ψάχνει την ευκαιρία να συμβεί. Απλά, ανάλογα με την δουλειά, θα έχει και την κατάλληλη ενδυμασία.

Πρέπει να γίνει σαφές, πως η ενδυμασία και ο ανάλογος χώρος εργασίας και καθηκόντων, δεν συνάδει με την πρόκληση αυτών των συγκεκριμένων συμπεριφορών.

Απεναντίας, το βλέμμα πρέπει να στραφεί στον άνδρα. Συγκεκριμένα, πρέπει να επικεντρωθούμε στις κινήσεις, το βλέμμα και την παρουσία του όταν βρίσκεται στον ίδιο χώρο, με μία γυναίκα. Όπως και όταν είναι μόνος του ή με άλλους συνεργάτες. Μήπως, η συμπεριφορά σε αυτές τις τρεις διαφορετικές περιπτώσεις, αλλάζει.

Με λίγα λόγια, κάποιες φορές, όμως αυτό συμβαίνει συχνά, ο άνδρας είναι αυτός ο οποίος, ακολουθεί αυτόν τον δρόμο και έχει μία τέτοια επιθυμία. Απλά, δεν γίνεται ξεκάθαρη από την αρχή διότι κρύβεται πίσω από την υψηλόβαθμη ίσως θέση του. Όταν όμως, κάτι υπονοείται, κανείς δεν τον παρεξηγεί ή λέει κάτι διότι είτε τον φοβούνται είτε τον σέβονται είτε φοβούνται μη χάσουν την δουλειά τους είτε επειδή νομίζουν πως δεν κατάλαβαν καλά και ακουστεί ή ειπωθεί κάτι κακό γι' αυτούς.

Πολύ συχνά, μία γυναίκα, δεν θα μιλήσει σε κανέναν γι' αυτό που της συνέβη στην δουλειά της. Θα το κρατήσει μέσα της γιατί θα νιώθει μεγάλη ντροπή. Ίσως, να μην μιλήσει ούτε σε έναν δικό της άνθρωπο, σε έναν συγγενή της. Και απλά, θα το αφήσει έτσι να περάσει ή θα συνεχίσει να δέχεται αυτήν την συμπεριφορά, χωρίς να αντιδρά καθόλου.

Όταν θα είναι η ώρα να πάει στην δουλειά της, η ψυχολογία της, θα είναι πολύ κακή, δεν θα μπορεί να συγκεντρωθεί και να δουλέψει με ηρεμία. Θα έχει πολλά νεύρα, κακή διάθεση και θα είναι απότομη στους άλλους.

Όταν είναι τελικά σε θέση και είναι αποφασισμένη να μιλήσει σε κάποιον άνθρωπο που εμπιστεύεται πολύ, ίσως εκείνος, να μην την πιστέψει και να την θεωρήσει υπερβολική, να της λέει πως της φάνηκε και πως παρεξήγησε τις προθέσεις και τις κινήσεις του.

Όσο όμως και να δυσκολεύεται, πρέπει να την πιστέψει και να κάνει ότι μπορεί για να την βοηθήσει. Να την προστατεύει κάθε φορά που κάτι παρόμοιο θα συμβεί και να είναι δίπλα της γενικότερα.

Έτσι, η γυναίκα, θα νιώσει ασφάλεια, πως κάποιος της δείχνει εμπιστοσύνη και αντιστοίχως, μπορεί να του δείξει κι εκείνη πως δίπλα της έχει έναν σύμμαχο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1)** Αρτινοπούλου Β. & Παπαθεοδώρου Π. Θ. (2006), «*Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*», Νομική Βιβλιοθήκη.
- 2)** Βουτυράς Σ. (1981), «*Η Γυναίκα στη Μισθωτή Εργασία*» – Για μια Σύγχρονη Κοινωνική Πολιτική στο Πρόβλημα της Εργαζόμενης Ελληνίδας, Παπαζήση: Αθήνα.
- 3)** Claude A. (1976), «*Η Διπλή Καταπίεση της Γυναίκας: εξουσία αστική και εξουσία αντρική*», μετάφραση: Μαρτίνου Σοφία, Ράππας: Αθήνα.
- 4)** Δαράκη Π. (1995), «*Το Όραμα της Ισοτιμίας της Γυναίκας*», Καστανιώτη: Αθήνα.
- 5)** Dunckel J. (1998), «*Κερδίστε τις Εντυπώσεις στον Επαγγελματικό Χώρο: πώς να βελτιώσετε την εικόνα σας για να διακριθείτε στην επιχείρηση και στις συναλλαγές σας*», μετάφραση: Ταουσάνης Βαγγέλης, Nubis: Αθήνα.
- 6)** Greer G. (1978), «*Η Γυναίκα Ευνούχος*», μετάφραση: Καλή-Δοξιάδη Κωνσταντίνα, Ερμής: Αθήνα.
- 7)** Hirigoyen M.F. (2007), «*Η Ηθική Παρενόχληση: η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή*», μετάφραση: Γεωργιάδου Μαριλένα, Πατάκη: Αθήνα.
- 8)** Θεοδωράτου Φ.Ε. (1999), «*Εργασιακές Σχέσεις*», Σταμούλης: Αθήνα.
- 9)** Κακλαμανάκη Ρ. (1984), «*Η Θέση της Ελληνίδας στην Οικογένεια, την Κοινωνία και στην Πολιτεία*», Καστανιώτη: Αθήνα.
- 10)** Καρζής Θ. (1993), «*Η Γυναίκα στον 20^ο αιώνα: βιομηχανική επανάσταση, μάχη της ψήφου, γυναίκες στο πόλεμο, κοινωνική επανάσταση*», Φιλιππότη: Αθήνα.
- 11)** Κωνσταντινίδης Α. (2011), «*Κοινωνική Εργασία: επιθεώρηση κοινωνικών επιστημών*» - Κοινωνική Εργασία και Ηθική Παρενόχληση στους Εργασιακούς Χώρους: μια πρόκληση - προτάσεις παρέμβασης, Έτος '26, Τεύχος 121, Αθήνα.
- 12)** Μαραγκουδάκη Ε. (1993), «*Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων*», Οδυσσέας: Αθήνα.
- 13)** Μουσούρου Λ. (1993), «*Γυναικεία απασχόληση, δέκα ζητήματα*», Gutenberg: Αθήνα.
- 14)** Μουσούρου Λ. (1985), «*Γυναικεία απασχόληση και Οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού*», Εστία: Αθήνα.

- 15) Νικολαΐδου Μ. (1981), «*Η Γυναίκα στην Ελλάδα: δουλειά και χειραφέτηση*», Καστανιώτης: Αθήνα.
- 16) Νοβίκοβα (1984), «*Γυναίκα, Δουλειά, Οικογένεια*», μετάφραση: Κρουσταλάκη Στέλλα, Σύγχρονη εποχή: Αθήνα.
- 17) Rattner J. (1970), «*Ψυχολογία της Γυναίκας: η σύγχρονη γυναίκα ανάμεσα στο μύθο και στην πραγματικότητα*», μετάφραση: Βάμβαλης Γιώργος, Μπουκουμάνη: Αθήνα.
- 18) Σκόδρα Ε. (1993), «*Η Ψυχολογία της Γυναίκας*», Ελληνικά γράμματα: Αθήνα.
- 19) Simone D.B. (1979), «*Το Δεύτερο Φύλο*», μετάφραση: Σιμόπουλος Κυριάκος, Γλάρος: Αθήνα.
- 20) «*Δικαιώματα και Υποχρεώσεις της Εργαζόμενης Γυναίκας στη Μισθωτή Εργασία*» (1985), Υπουργείο Προεδρίας: γενική γραμματεία ισότητας των δύο φύλων, Αθήνα.
- 21) Η εξέλιξη του ανθρώπου. Αρχές της κοινωνικής οργάνωσης, Αθήνα, Καστανιώτης, 1996.
- 22) <<Πώς να καταπολεμήσετε τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις στους χώρους εργασίας: Οδηγός για την εφαρμογή του κώδικα πρακτικής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων>> Βρυξέλλες, Επίσημες Εκδόσεις των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993.
- 23) Ανθρωπολογία, γυναίκες και φύλο, Αθήνα, Αλεξάνδρεια, 1994.
- 24) Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2004, *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*, ΚΕΘΙ.
- 25) ΚΕΘΙ – Η Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, Έρευνα 2004.
- 26) Hirigoyen, M.F. (2002) Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Πατάκη.