

ΤΟ BULLYING

στον εργασιακό χώρο

ΑΝΔΡΕΑΣ Φ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ

Επίτιμος Σχολικός
Σύμβουλος, Ειδικός
Παιδαγωγός, Πολιτικός
Επιστήμονας



Εκδηλώνεται και σε επιχειρήσεις που προσφέρουν ικανοποιητικό περιβάλλον στο ανθρώπινο δυναμικό

Ως παρενόχληση στη δουλειά ορίζεται η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους

Το bullying στην εργασία έχει εξελιχθεί σε μείζον πρόβλημα και εντείνεται λόγω της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Για την εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, όπως είναι ο επιστημονικός όρος στα ελληνικά, δεν υπάρχει ακόμη ορισμός από ψυχολόγους και κοινωνιολόγους, που να είναι διεθνώς αποδεκτός. Διάφοροι φορείς έχουν προτείνει τους δικούς τους ορισμούς. Έτσι, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία δίνει ως ενδεικτικό ορισμό: «Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους». Στον συγκεκριμένο ορισμό: «Αδικαιολόγητη συμπεριφορά» είναι μια συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο, αναλογιζόμενο το σύνολο των συνθηκών, θεωρεί δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευση ή απειλή.

Ως «συμπεριφορά» νοούνται οι ενέργειες ατόμων ή ομάδας στις οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνεται η κατάχρηση εξουσίας. Ένα σύστημα εργασίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο δυσμενούς μεταχείρισης, ταπείνωσης, υπονόμησης ή απειλής. Στους «κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια» περιλαμβάνεται ο κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου. Η «παρενόχληση» ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν».

Εκφοβισμός, ταπείνωση, ύβρεις

Το αμερικάνικο ινστιτούτο για το bullying στην εργασία ορίζει την εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση ως «επαναλαμβανόμενη βλαβερή για την υγεία κακομεταχείριση μίας ή περισσότερων δράσεων. Πρόκειται για βίαιη συμπεριφορά, που περιλαμβάνει: α. απειλές, ταπεινώσεις, εκφοβισμούς ή β. βλαβερή παρέμβαση στη δουλειά, σαμποτάζ που παρεμποδίζει την ολοκλήρωση της εργασίας ή λεκτική βία». Ο ορισμός αυτός διατυπώθηκε το 2014 για τις ανάγκες έρευνας για το bullying. Είναι αρκετά ενδιαφέρον το γεγονός ότι για το bullying χρησιμοποιείται και ο όρος «ηθική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας», προκειμένου να διαχωρίζεται από τη σεξουαλική παρενόχληση.

Και οι δυο ορισμοί, ο ένας από τον ευρωπαϊκό φορέα και ο άλλος από αμερικάνικο, έχουν κοινά στοιχεία, που περιγράφουν τα βασικά χαρακτηριστικά του bullying: εκφοβισμός, ταπείνωση, ύβρεις, από τα οποία το θύμα δυσκολεύεται ή αδυνατεί να προστατευθεί. Επίσης, αξίζει να διευκρινιστεί ότι υπάρχουν δυο είδη παρενόχλησης: 1) αυτή που συμβαίνει, επειδή υπάρχει κάποια προσωπική διαμάχη, 2) αυτή κατά την οποία στοχοποιείται ένα θύμα, χωρίς να έχει προηγηθεί κάποια διαφωνία με τον θύτη.

Μεγάλες αποκλίσεις

Ενδιαφέροντα είναι τα στατιστικά, με αυτά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όμως, να ανάγονται στο 2000. Έτσι, εκείνη τη χρονιά, σύμφωνα με έρευνα της E.E., 12.000.000 εργαζόμενοι στις χώρες-μέλη είχαν πέσει θύματα bullying. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι παρουσιάζονται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών-μελών όχι μόνο προς τα ποσοστά bullying, αλλά και ως προς την ανοχή του προβλήματος και την αναφορά του. Οι αποκλίσεις αυτές συνδέονται με τη φιλοσοφία της κάθε κοινωνίας (FACTS, τεύχος 23, του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία).

Στις Η.Π.Α., σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, που διεξήγαγε το Workplace Bullying Institute και ανακοίνωσε τον Φεβρουάριο 2014, «27% των Αμερικανών έχουν πέσει θύματα bullying πρόσφατα ή στο παρελθόν. Προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι το 72% των εργοδοτών αρνούνται, παραβλέπουν, ενθαρρύνουν, εκλογικεύουν ή ακόμη και δικαιολογούν την ηθική παρενόχληση. Η αμερικάνικη κοινωνία γνωρίζει το πρόβλημα, με το 72% των Αμερικανών να δηλώνουν ότι ξέρουν πως εκδηλώνεται bullying στη δουλειά. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, στη συντριπτική πλειοψηφία, η εργασιακή ψυχολογική καταπίεση ασκείται από προϊσταμένους.

Κυρίως οι άνδρες

Θύματα του bullying συνήθως είναι οι καινούργιοι υπάλληλοι μιας επιχείρησης, οι γυναίκες και όσοι εκλαμβάνονται ως εύκολοι στόχοι λόγω κάποιας αναπηρίας, μετανάστευσης, φύλου, θρησκείας ή άλλων στοιχείων που θα μπορούσαν να συμβάλουν στο να θεωρήσει ο θύτης ότι το θύμα ανήκει σε μια μειονότητα και άρα δεν μπορεί να αντιδράσει. Σε κάποιες περιπτώσεις είναι και στέλεχος που έχει υψηλή θέση μέσα στην εταιρεία, ενώ συμβαίνει, αρκετά σπάνια και οι υφιστάμενοι να παρενοχλούν ψυχολογικά τους προϊσταμένους τους. Όσον αφορά το φύλο του θύτη, το bullying ασκείται σε μεγάλο ποσοστό από άνδρες. Οι γυναίκες μπορεί να κακοποιούν ηθικά και ψυχολογικά συναδέλφους σε μικρότερο ποσοστό, όμως οι στόχοι τους είναι άλλες γυναίκες σε ποσοστό διπλάσιο από αυτό των ανδρών. Αξίζει να διευκρινιστεί ότι η εργασιακή ψυχολογική καταπίεση δεν παρατηρείται μόνο σε χώρους όπου οι αμοιβές και οι υπόλοιπες εργασιακές συνθήκες είναι επίσης προβληματικές. Εκδηλώνεται και σε επιχειρήσεις, που προσφέρουν ικανοποιητικό περιβάλλον στο ανθρώπινο δυναμικό.

Εκφοβισμός

Πληγή για την εταιρεία

Το bullying είναι πληγή σε μια εταιρεία, διότι προκαλεί υψηλότατα επίπεδα άγχους, όχι μόνο στο θύμα αλλά και στους υπόλοιπους εργαζομένους, που γίνονται μάρτυρες σκηνών κακοποίησης. Αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε μείωση της απόδοσης και σε αποχώρηση των στελεχών και μάλιστα των πιο ικανών. Βασικός στόχος των οργανισμών πρέπει να είναι η πρόληψη τέτοιων καταστάσεων και η ενθάρρυνση για την καταγγελία περιστατικών bullying αμέσως μόλις εκδηλώνονται.

Ταπείνωση

Πολύ σημαντικό για την αντιμετώπιση, την εξάλειψη και ακόμη την παρεμπόδιση εκδήλωσης ηθικής παρενόχλησης είναι η φιλοσοφία και οι αξίες της διοίκησης, που θα μπορούσαν να εκφραστούν ως εξής: Ενημέρωση όλων για το τι είναι παρενόχληση, διερεύνηση της έκτασης και της φύσης του προβλήματος, ενημέρωση για το όραμα και τις αξίες της επιχείρησης μέσω μηχανισμών εσωτερικής επικοινωνίας, συμμετοχή των εργαζομένων (ή των εκπροσώπων τους) στον σχεδιασμό των στρατηγικών για την καταπολέμηση του bullying, η εκπαίδευση των στελεχών, ιδιαίτερα όσων έχουν θέσεις εξουσίας, για να μην ανέχονται, αγνοούν ή ενθαρρύνουν τέτοιες συμπεριφορές.

Στη διαμόρφωση της εταιρικής πολιτικής κατά της εργασιακής ψυχολογικής παρενόχλησης συμβάλλουν: η ηθική δέσμευση εναντίον του bullying, η δέσμευση ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα ή άλλες συνέπειες για το θύμα που καταγγέλλει τον θύτη του (δέσμευση που πρέπει να τηρείται απόλυτα), σαφής διαδικασία, που ακολουθείται ύστερα από καταγγελία, πληροφορίες για το πού πρέπει να απευθυνθούν για βοήθεια τα θύματα.

Υβρεις

Ερωτήματα για προβληματισμό

Κλείνουμε το άρθρο μεταφέροντας μερικά από τα ερωτήματα που θέτει προς προβληματισμό ο κ. Hadyn Olsen, μέλος του διεθνούς φορέα International Association on Workplace bullying and Harassment και σύμβουλος σε θέματα πρόληψης bullying:

Πληγή για την εταιρεία

1. Σε τι βαθμό το bullying αποτελεί έκφραση της ανάγκης του θύτη για δύναμη;
2. Πώς διαχειρίζονται τη δυναμική της εξουσίας οι οργανισμοί σε σχέση με το οργανόγραμμα και τη διοίκηση της συμπεριφοράς; Είναι δυνατόν να υπάρξει μια καλύτερη διαχείριση της εξουσίας, έτσι ώστε όλοι να αισθάνονται ενδυναμωμένοι;
3. Είναι δυνατόν κάποιος να αντιμετωπίζει έναν θύτη, χωρίς να καταφεύγει και ο ίδιος σε μεθόδους bullying;