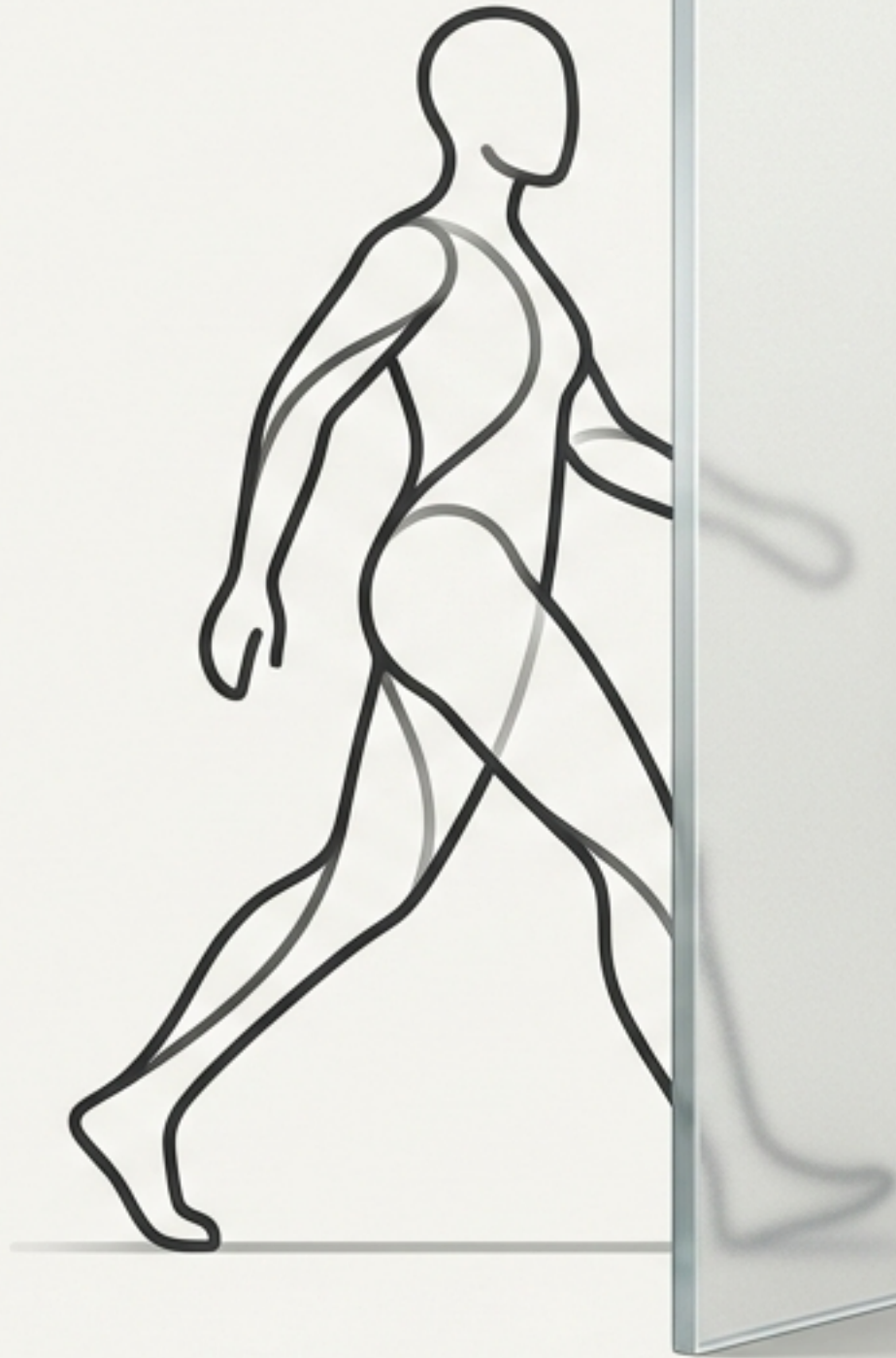


Οι Αόρατοι Φραγμοί

Αναγνωρίζοντας και Αντιμετωπίζοντας την Ηθική
Παρενόχληση λόγω Φύλου στον Χώρο Εργασίας



Η Ρίζα του Προβλήματος: Στερεότυπα που Γίνονται Εμπόδια

Η ηθική παρενόχληση είναι μία μορφή διάκρισης. Στην περίπτωση των γυναικών, πηγάζει από ανθεκτικά κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα που αμφισβητούν θεμελιώδη δικαιώματά τους στον εργασιακό χώρο.



Δικαίωμα στην Εργασία & Ισότητα Αμοιβή

Η αντίληψη ότι η θέση της γυναίκας δεν είναι ισότιμη με του άνδρα.



Συμμετοχή στη Λήψη Αποφάσεων

Ο αποκλεισμός από κέντρα στρατηγικής σημασίας.



Διεκδίκηση Θέσεων Εξουσίας

Η προκατάληψη ότι οι γυναίκες δεν είναι 'φτιαγμένες' για ηγετικούς ρόλους.

Οι Μορφές της Παρενόχλησης: Από την Αμφισβήτηση στην Παθητική Επιθετικότητα

Αμφισβήτηση Ικανοτήτων



Οι γνώσεις και οι παρενόχλησης: γυναικών αμφισβήτηση στην παθητική ανδρα.

Οι γνώσεις και οι δεξιότητες των γυναικών αμφισβητούνται, ακόμη και όταν υπερτερούν αντικειμενικά.

Διπλή Προσπάθεια

Οι γυναίκες ωθούνται είτε σε μια συνεχή, εξαντλητική προσπάθεια απόδειξης της αξίας τους, είτε σε ματαίωση και παραίτηση.

Κακόβουλες Φήμες

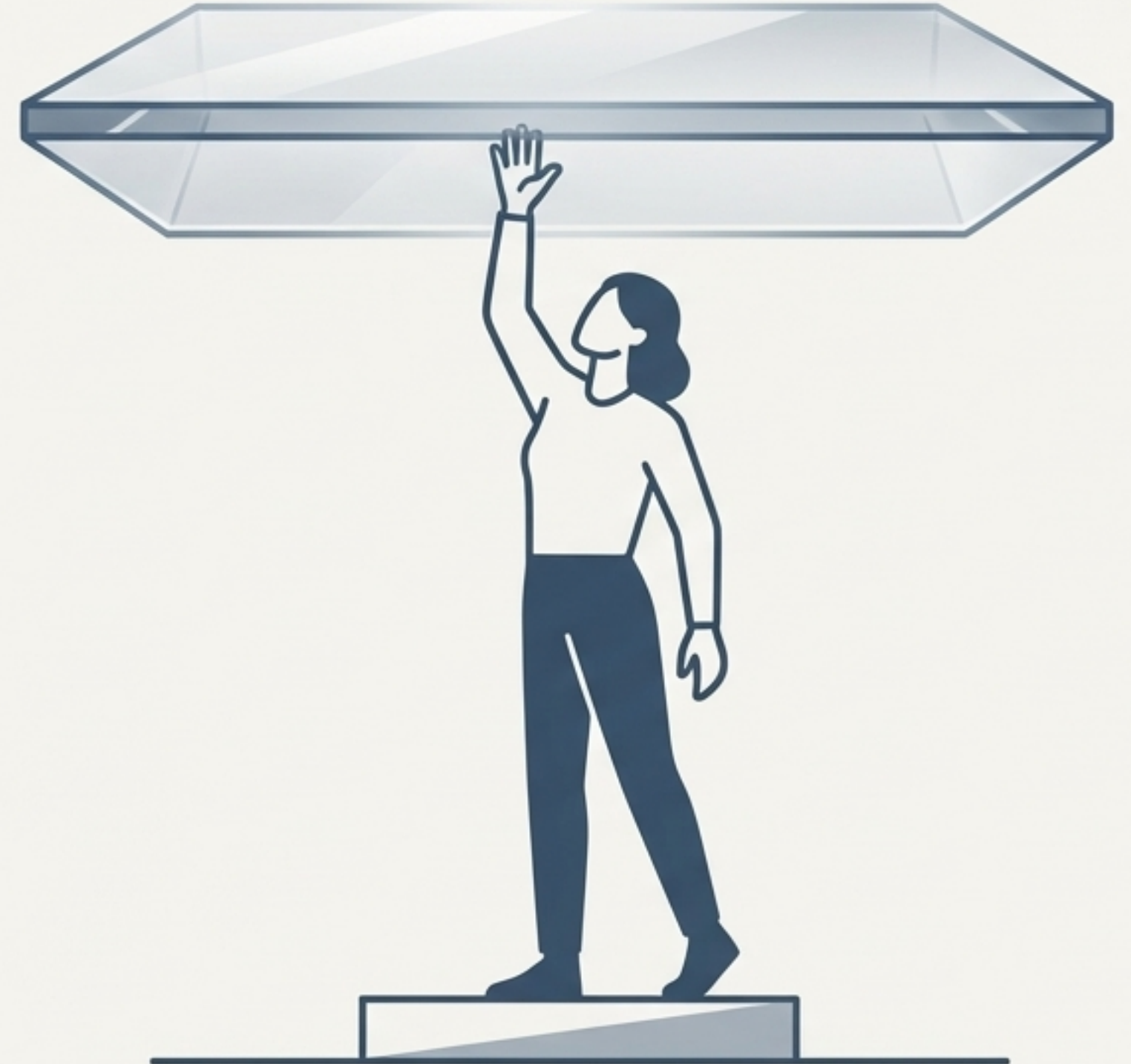


Όταν οι γυναίκες ανέρχονται ιεραρχικά, συχνά γίνονται στόχος φημών που αφορούν:

- Την ποιότητα της εργασίας τους
- Το ήθος και τη συμπεριφορά τους
- Τα «μέσα» που χρησιμοποίησαν για την ανέλιξή τους

Ο Γνωστός Φραγμός: Η «Γυάλινη Οροφή»

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» είναι ευρέως γνωστό. Περιγράφει την αδυναμία ενός ατόμου, λόγω φύλου ή φυλής, να εξελιχθεί στην ιεραρχία, παρότι διαθέτει όλα τα απαραίτητα προσόντα. Οι γυναίκες είναι συχνά εκτεθειμένες σε αυτόν τον αόρατο αλλά υπαρκτό φραγμό.



Η Κρυφή Παγίδα: Ο «Γυάλινος Γκρεμός»

Πέρα από την οροφή, υπάρχει και ο γκρεμός. Το φαινόμενο του «γυάλινου γκρεμού» ('glass cliff') περιγράφει την τοποθέτηση γυναικών σε υψηλές θέσεις ευθύνης ακριβώς τη στιγμή που ο κίνδυνος αποτυχίας είναι μέγιστος.

1. Ηγετικές θέσεις σε επιχειρήσεις που βρίσκονται ήδη σε κρίση ή έχουν πολύ κακή απόδοση.

2. Ανάθεση θέσεων που είναι **εξαιρετικά απαιτητικές**, με την ελπίδα ότι δεν θα καταφέρουν να ανταποκριθούν.



Το Προδιαγεγραμμένο Αποτέλεσμα του Γυάλινου Γκρεμού

Η στρατηγική αυτή δεν είναι τυχαία. Οδηγεί σε έναν φαύλο κύκλο που αποσιωπά το γεγονός ότι η επιχείρηση ήδη αντιμετώπιζε προβλήματα και αναζητούσε ένα «εξιλαστήριο θύμα».



Η Διπλή Παγίδα της Ηγεσίας: «Πολύ Σκληρή» ή «Πολύ Μαλακή»;

Ακόμη και στην κορυφή, οι γυναίκες ηγέτες αντιμετωπίζουν αντικρουόμενες και στερεοτυπικές προσδοκίες. Κρίνονται όχι για το αποτέλεσμα, αλλά για το πόσο συμβαδίζουν με προκαταλήψεις περί φύλου.

«Ανδρικό Μοντέλο»

Όταν είναι προσηλωμένες στον στόχο και θεωρούνται απρόσιτες, επικρίνονται.

«Θηλυκό Μοντέλο»

Όταν λειτουργούν με ενσυναίσθηση και φροντίδα, θεωρούνται αναποτελεσματικές και ανεπαρκείς.



Το αποτέλεσμα είναι το ίδιο: η συνεχής έκθεση σε επικρίσεις, σχολιασμούς και παρενοχλήσεις.

Οι Συστημικές Επιπτώσεις στην Ελληνική Αγορά Εργασίας

Σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις οδηγούν σε μια πραγματικότητα που χαρακτηρίζεται από:



Ανισότητα ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη.



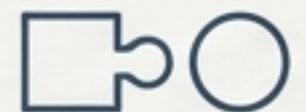
Ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ αντρών και γυναικών.



Περιορισμός δυνατοτήτων εύρεσης καλύτερης θέσης εργασίας.



Δυσκολίες στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.



Αναντιστοιχία δεξιοτήτων και προσόντων με τη θέση εργασίας.



Μειωμένη συμμετοχή ή/και αποκλεισμός από τη λήψη αποφάσεων.

Το Ατομικό Κόστος: Από το Άγχος στην Ψυχική Κατάρρευση

81%

“των γυναικών υποστηρίζουν ότι μία από τις κύριες αιτίες του εργασιακού άγχους είναι η έκθεση σε απαράδεκτες συμπεριφορές, όπως ο εκφοβισμός και η παρενόχληση.”

(Πηγή: Ευρωπαϊκός Οργανισμός Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία)

Ψυχικές



Μεγάλο άγχος, δυσκολία αντίδρασης (παθητικότητα), αίσθημα ντροπής, ενοχής. Σε ακραίες περιπτώσεις, το άτομο είναι «ψυχικά καταρρακωμένο».

Σωματικές



Μυϊκοί πόνοι και άλλες ψυχοσωματικές εκδηλώσεις.

Συμπεριφοράς



Αύξηση επιβλαβών συνηθειών (αλκοόλ, ουσίες), ροπή προς ατυχήματα, επιθετικότητα.



Η παραίτηση αποτελεί πρόσκαιρη ανακούφιση, αλλά τα αρνητικά συναισθήματα και τα οικονομικά προβλήματα παραμένουν.

Το Οργανωσιακό Κόστος: Μια Απειλή για την Απόδοση και τη Βιωσιμότητα

Οι επιπτώσεις για την επιχείρηση δεν είναι αμελητέες. Ένα τοξικό περιβάλλον υπονομεύει την ίδια τη λειτουργία του οργανισμού.



Απώλεια Ανθρώπινου Κεφαλαίου

Χάνονται εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι που δεν αντικαθίστανται εύκολα.



Απώλεια Τεχνογνωσίας

Μαζί με το προσωπικό χάνεται και πολύτιμη, συσσωρευμένη γνώση.



Αυξημένο Κόστος

Απαιτείται χρόνος και πόροι για την πρόσληψη και εκπαίδευση νέου προσωπικού.

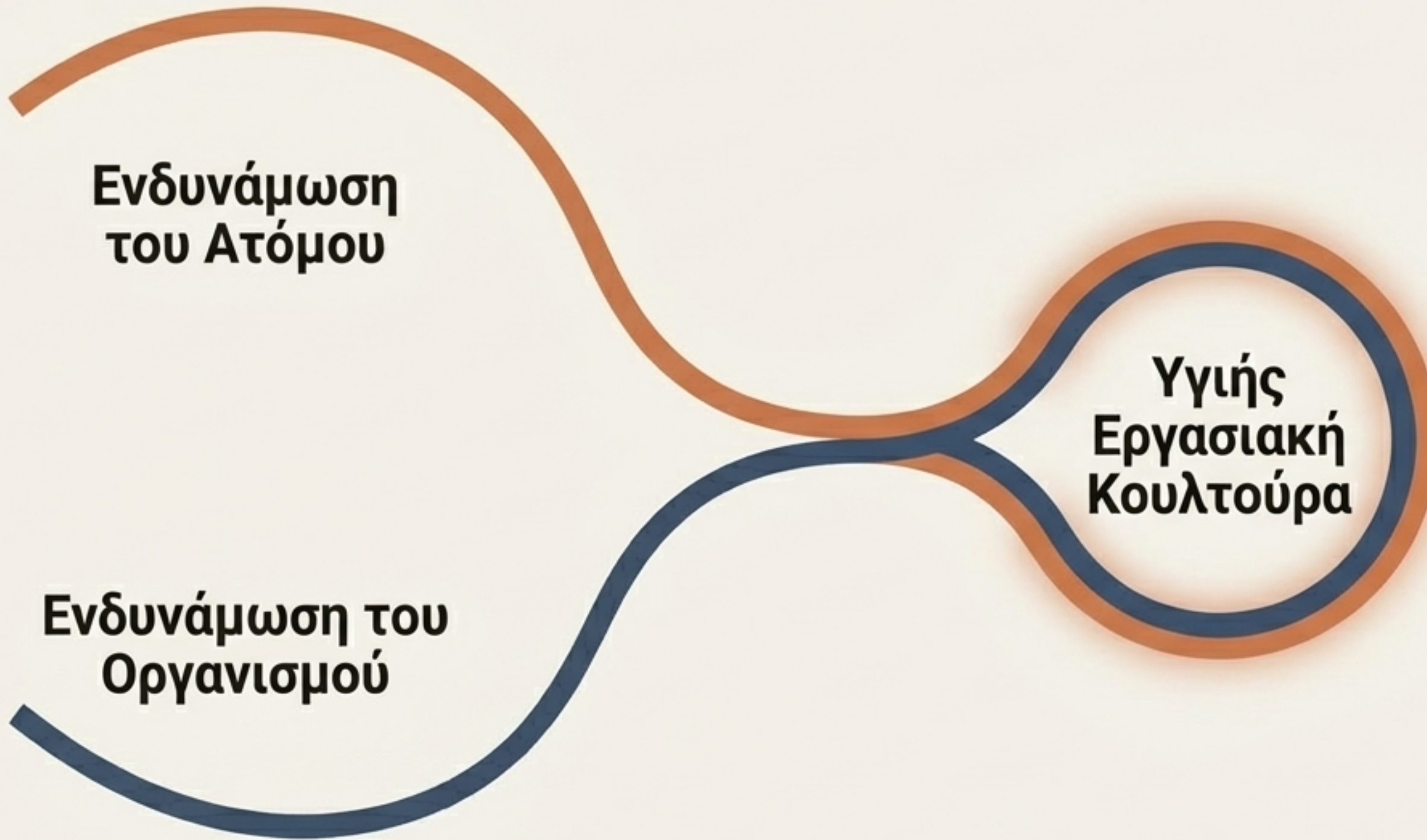


Μη Παραγωγικός Χρόνος

Οι ώρες που αφιερώνονται στη διαχείριση συγκρούσεων και στην απώλεια ηθικού είναι χαμένες.

Δημιουργείται ένας «φαύλος κύκλος της απώλειας ανθρώπινου δυναμικού» που είναι βαθιά αντιπαραγωγικός.

Η Στρατηγική Αντιμετώπισης: Μια Προσέγγιση Δύο Επιπέδων



Η Κουλτούρα της Άρνησης

Πρέπει να ξεπεραστούν αντιλήψεις όπως:

- «Δεν υπάρχει παρενόχληση εδώ.»
- «Είναι απαραίτητη για τον ανταγωνισμό.»
- «Έτσι δουλεύουμε εμείς.»

Στρατηγική Ατόμου (1/2): Αναγνώριση και Κατανόηση



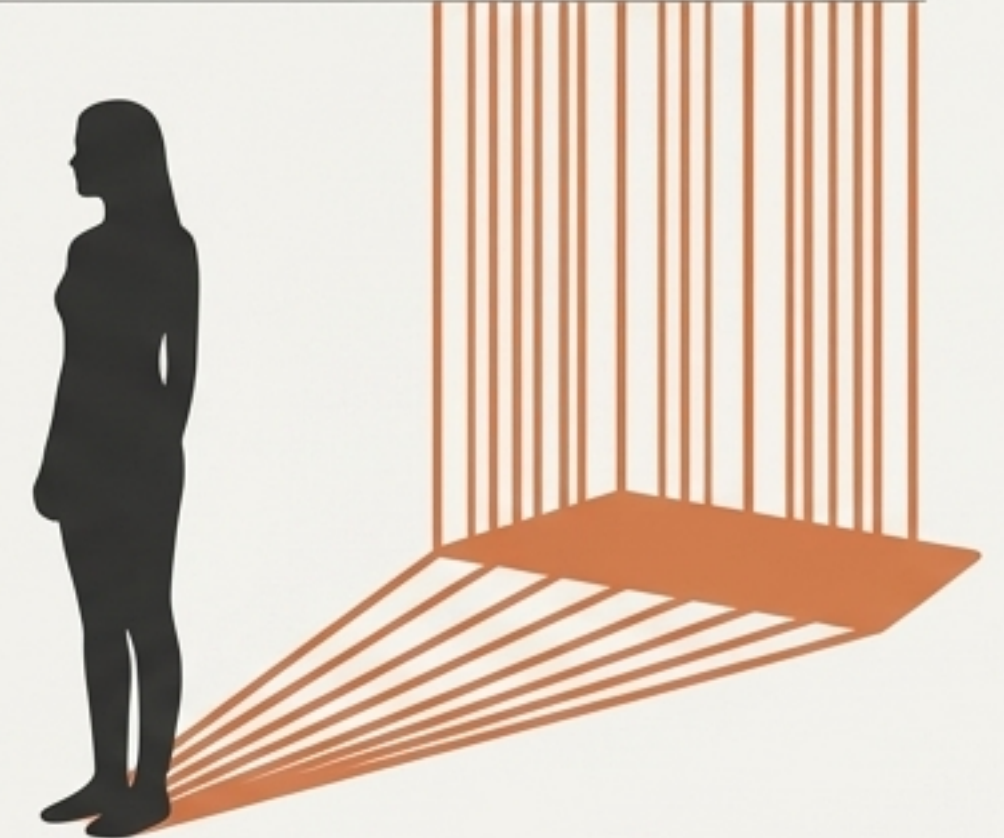
Η αναγνώριση, ειδικά της υπόγειας παρενόχλησης, δεν είναι εύκολη. Κάντε στον εαυτό σας τις ειλικρινείς ερωτήσεις:

- Συμφωνώ με αυτή τη συμπεριφορά;
- Πώς με κάνει να νιώθω;
- Παραβιάζει την αξιοπρέπειά μου;
- Παραβιάζει το δικαίωμά μου σε ένα ασφαλές περιβάλλον;

Η Έννοια της «Εσωτερικευμένης Καταπίεσης»

Εσωτερικευμένη καταπίεση (internalized oppression) είναι το φαινόμενο όπου το άτομο αρχίζει να πιστεύει τα αρνητικά αρνητικά στερεότυπα που κυριαρχούν για την ομάδα του.

Εσωτερικευμένη καταπίεση (internalized oppression) είναι το
Παράδειγμα: Μια γυναίκα που αποφεύγει να διεκδικήσει μια ανώτερη θέση, θεωρώντας ασυνείδητα ότι «καλώς» βρίσκεται σε κατώτερη θέση.



Στρατηγική Ατόμου (2/2): Τα 5 Βήματα της Αποτελεσματικής Αντίδρασης

Η διαχείριση των συναισθημάτων είναι το κλειδί για να μπορέσετε να αντιπαρατεθείτε ανοιχτά και χωρίς φόβο.



1. Διαχειριστείτε την Παρόρμηση: Ελέγξτε τον θυμό και την απογοήτευση πριν δράσετε.



2. Αποφύγετε την Έκθεση: Μην αντιδράτε με φωνές ή κλάματα που θα σας κάνουν να «χάσετε το δίκιο σας».



3. Αναγνωρίστε τα Συναισθήματα: Διαφοροποιήστε τον θυμό (από την αδικία), το άγχος (από τον φόβο) και την κατάθλιψη (από την αυτό-μομφή).



4. Αντιμετωπίστε την Πραγματικότητα: Αποδεχθείτε το γεγονός χωρίς να κατηγορείτε τον εαυτό σας.



5. Δράστε. Μην Απομονώνεστε: Ζητήστε βοήθεια. Αντιμετωπίστε ευθέως τον δράστη. Δημοσιοποιείτε τις πράξεις του. Η απομόνωση προστατεύει όσους παρενοχλούν.

Η Ευθύνη του Οργανισμού: Από τη Νομική Συμμόρφωση στην Προληπτική Δράση

Νομικές & Πολιτικές Υποχρεώσεις

(Ιδιαίτερα για εταιρείες > 20 εργαζόμενους)



Μηδενική Ανοχή: Καθιέρωση πολιτικής μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση.



Διερεύνηση Καταγγελιών: Υποχρέωση διερεύνησης κάθε περιστατικού.



Προστασία & Συνδρομή: Παροχή προστασίας στο θύμα και συνδρομή στη διερεύνηση.



Ενημέρωση & Εκπαίδευση: Υιοθέτηση πολιτικών και ενημέρωση των εργαζομένων.

Προληπτικές Πολιτισμικές Παρεμβάσεις



Σεμινάρια Ευαισθητοποίησης: Για όλο το προσωπικό.



Συστηματική Εποπτεία: Από εξωτερικό, ειδικό επόπτη.



Δημιουργία Κώδικα Συμπεριφοράς: Ένα σαφές πλαίσιο για το τι είναι αποδεκτό.



Συνεργασία με Σωματεία: Ενεργοποίηση των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Τα Θεμέλια ενός Δίκαιου και Αποτελεσματικού Οργανισμού: Οι 6 Βασικές Αρχές

Η εξάλειψη της παρενόχλησης απαιτεί τη διασφάλιση έξι αλληλένδετων αρχών.

