



ΕΚΦΟΒΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ (BULLYING)

Dr. med. Καλλιόπη Αγγ. Αθανασιάδη

Χειρουργός Θώρακος, Δ/ντρια ΕΣΥ

Πρώην Πρόεδρος της ΕΕΧΘΚΑ

Π.Γ.Ν.Α. «Ο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ», Αθήνα

ΟΡΙΣΜΟΣ



- Ο εκφοβισμός (bullying) έχει ορισθεί ως μια επιθετική, σκόπιμη πράξη ή συμπεριφορά που εκδηλώνεται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων επαναλαμβανόμενα, έχει διάρκεια στο χρόνο και απευθύνεται σε ένα άτομο (θύμα) που δεν μπορεί να υπερασπιστεί εύκολα τον εαυτό του.
(Olweus, 1993).

Νέο φαινόμενο???



- Η ψυχολογική παρενόχληση είναι ένα παλιό φαινόμενο παρόν σε πολλούς εργασιακούς χώρους, που οφείλεται στη μείωση των διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας αλλά και στις εταιρικές – οργανωσιακές δυσλειτουργίες.
- Αυτή η συμπεριφορά σχετίζεται με μια πληθώρα παραγόντων συμπεριλαμβανομένων διακρίσεων βασισμένων στο φύλο, τη θρησκεία, την εθνικότητα, την ηλικία, την αναπηρία, το υπόβαθρο, το σεξουαλικό προσανατολισμό και άλλες διαφορετικότητες αλλά και σε κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες.

Τί επιδείνωσε το Bullying??



BULLYING or MOBBING?

*10^ο Συνέδριο Ιατρικού Συλλόγου Αμμοχώστου «Γαληνός»,
Λάρνακα, 19.03.2017*

- Κάποιες φορές αυτοί οι δύο όροι χρησιμοποιούνται ως συνώνυμα, αλλά μερικές φορές δεν είναι.
- Η εναλλακτική χρήση του όρου **bullying** (εκφοβισμός) υιοθετήθηκε για να διερευνήσει το φαινόμενο όπως εμφανίζεται μεταξύ παιδιών στο σχολείο, ενώ ο όρος **mobbing** εφαρμόστηκε για να διερευνήσει το φαινόμενο στον εργασιακό χώρο.

MOBBING - ορισμός



- “Εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο είναι η επαναλαμβανόμενη παράλογη συμπεριφορά που κατευθύνεται σε ένα εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων, και θέτει σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του.”
- Το **mobbing** συμβαίνει σε κάθε εργασιακό χώρο στον κόσμο, αλλά είναι ένα φαινόμενο που σχετίζεται με τα ιδιαίτερα πολιτισμικά στοιχεία της περιοχής.
- Για το λόγο αυτό ο τρόπος με τον οποίο εμφανίζεται και η ευαισθησία σ’ αυτό μπορεί να ποικίλλει σε διάφορες χώρες.

MOBBING - ορισμός



- Ο πρώτος ερευνητής που ασχολήθηκε επιστημονικά με το πρόβλημα αυτό είναι ο **Heinz Leymann**, ένας Σουηδός ψυχολόγος που δανείστηκε τον όρο mobbing από τη ζωολογία, και συγκεκριμένα απ' τις έρευνες του **Konrad Lorenz**.
- Αυτός ο όρος, που στην κυριολεξία σημαίνει «να δημιουργήσεις ένα πλήθος γύρω από κάποιον ώστε να του επιτεθείς», ορίζει τη συμπεριφορά κάποιων ειδών ζώων που επιτίθενται σε ένα μέλος της ομάδας, που για διάφορους λόγους, πρόκειται να αποβληθεί.
- Σ' αυτό το πλαίσιο το **mobbing** (εργασιακή παρενόχληση) εφαρμόζεται στον εργασιακό χώρο για να περιγράψει την απειλητική και επιθετική συμπεριφορά ενός ή περισσότερων μελών μιας ομάδας, αυτού που παρενοχλεί (mobber), εναντίον ενός ατόμου, του στόχου ή του θύματος, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να εφαρμοστεί πάνω σε ομάδες.

Σε διάφορες χώρες έχουν χρησιμοποιηθεί διαφορετικοί όροι για να καταδείξουν παρόμοιες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Μερικοί απ' αυτούς είναι οι ακόλουθοι:

- Bullying
- Work or Employee Abuse
- Mistreatment
- Emotional Abuse
- Bossing
- Victimization
- Intimidation
- Psychological terrorization
- Psychological violence
- Harcèlement Moral
- Harcèlement Psychologique
- Assédio no Local de Trabalho
- Acoso Moral
- Assédio Moral
- Maltrato psicológico.



Τί θεωρείται «παράλογη συμπεριφορά»;

- Ως «παράλογη συμπεριφορά» εννοείται κάθε συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο, λαμβάνοντας υπόψη του όλες τις περιστάσεις, θα περίμενε να θυματοποιήσει, να ταπεινώσει, να υποσκάψει τη θέση του εργαζομένου ή να αποτελέσει απειλή.
- Η «συμπεριφορά» περιλαμβάνει πράξεις ενός ατόμου ή ομάδας. Ένα εργασιακό σύστημα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο θυματοποίησης, ταπείνωσης, υπόσκαψης, ή απειλής.
- Η έκφραση «θέτει σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια» των εργαζομένων.
- Ο εκφοβισμός συχνά περιλαμβάνει τη λανθασμένη χρήση ή κατάχρηση της εξουσίας στις περιπτώσεις, που τα πρόσωπα στόχος εμφανίζουν δυσκολίες στο να υπερασπιστούν τον εαυτό τους.

European Agency for Safety and Health at Work (2002)



Ένας άλλος ορισμός είναι αυτός του πρόσφατου Γαλλικού Νόμου (2002-73) που ορίζει τα ακόλουθα:

“Επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές ψυχολογικής παρενόχλησης που έχουν ως αντικείμενο ή αποτέλεσμα την υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών, ικανή να πλήξει τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια, να επηρεάσει τη σωματική ή ψυχική υγεία ή να βλάψει το επαγγελματικό μέλλον ενός ατόμου.”

Σύγκριση συγκρούσεων σε υγιείς περιστάσεις με τις συγκρούσεις που χαρακτηρίζουν καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης

«Υγιείς» συγκρούσεις

Εκάθαρτοι ρόλοι και αρμοδιότητες
Συνεργατικές σχέσεις
Κοινοί στόχοι
Εκάθαρες διαπροσωπικές σχέσεις
Υγιής εταιρία
Περιστασιακές προστριβές και αντιπαραθέσεις
Ανοιχτές και ειλικρινείς στρατηγικές
Ανοιχτές συγκρούσεις και διάλογος
Ευθεία επικοινωνία

Εργασιακή παρενόχληση

Αμφισημία ρόλων
Μη συνεργατικές συμπεριφορές/ μποϊκοτάρισμα
Έλλειψη προνοητικότητας
Αμφίσημες διαπροσωπικές σχέσεις
Εταιρικά ελαττώματα
Ατέρμονες και συστηματικές μη δεοντολογικές πράξεις
Υποπτες, αμφισβητήσιμες στρατηγικές
Συγκαλυμμένες συμπεριφορές και άρνηση της σύγκρουσης
Πλάγια με προφάσεις επικοινωνία



Big
Ugly
Loner
Losers
Yearning attention

Bullies - Θύτες: Χαρακτηριστικά



- Εχουν υποστεί οι ίδιοι εκφοβισμό
- Νιώθουν ανώτεροι και με εξουσία
- Θέλουν να τραβήξουν την προσοχή
- Είναι συχνά οι ίδιοι τρομοκρατημένοι
- Δεν νιώθουν υπευθυνότητα για τις πράξεις τους
- Ζηλεύουν, δείχνουν απέχθεια και περιφρόνηση σε αυτούς που προσπαθούν να βλάψουν
- Καλοί παρατηρητές της ανθρώπινης συμπεριφοράς

Οι επιπτώσεις στην υγεία και στην ποιότητα ζωής

- Η εργασιακή παρενόχληση έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει ή να συμβάλλει σε πολλές ψυχοπαθολογικές, ψυχοσωματικές διαταραχές της συμπεριφοράς.
- Είναι άγνωστο πόσα άτομα που έχουν υποστεί mobbing αναπτύσσουν προβλήματα υγείας.
- Αυτό πιθανότατα εξαρτάται από τη διάρκεια και την ένταση του στρες, ενώ και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύματος μπορεί να παίζουν ένα προστατευτικό ρόλο ή αντίθετα να εντείνουν τα συμπτώματα.
- Προς το παρόν στις βιομηχανικές χώρες οι εργαζόμενοι καταφεύγουν σε ειδικευμένα κέντρα για παροχή βοήθειας, αλλά συνολικά η συνειδητοποίηση του φαινομένου είναι ακόμη πολύ περιορισμένη.

Συμπτώματα

Ψυχοπαθολογικά

Εκδηλώσεις άγχους
Απάθεια
Αποφυγή αντιδράσεων
Προβλήματα συγκέντρωσης
Καταθλιπτική διάθεση
Φοβικές αντιδράσεις
Αναβίωση του γεγονότος
Υπερδιέγερση
Ανασφάλεια
Αϋπνία
Εμμονές
Ευερεθιστότητα
Έλλειψη πρωτοβουλιών
Μελαγχολία
Αλλαγές στη διάθεση
Επαναλαμβανόμενοι εφιάλτες

Ψυχοσωματικά

Αρτηριακή πίεση
Άσθμα
Καρδιακή αρρυθμία
Στεφανιαία νόσος
Δερματίτιδα
Τριχόπτωση
Πονοκέφαλοι
Μυϊκοί πόνοι
Έλλειψη ισορροπίας
Ημικρανίες
Στομαχικοί πόνοι
Έλκος
Ταχυκαρδία

Συμπεριφορικά

Αυτό /ετεροεπιθετικές αντιδράσεις
Διαταραχές διατροφής
Αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ
Αύξηση καπνίσματος
Σεξουαλικές δυσλειτουργίες
Κοινωνική απομόνωση

Πηγή: Protecting Workers' Health Series N° 4

Συνέπειες για τον εργασιακό χώρο: ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΙΚΕΣ

- Απουσίες προσωπικού
- Πτώση παραγωγικότητας
- Συνεχείς αλλαγές προσωπικού
- Κόστος επανεκπαίδευσης
- Χαμηλό ομαδικό πνεύμα
- Ελλειψη κινήτρων
- Δαπανηρές δικαστικές αγωγές
- Αρνητικές επιπτώσεις στην «εικόνα» της επιχείρησης
- Απώλεια εμπιστοσύνης πελατών



- Το Bullying πλήττει έναν στους έξι εργαζόμενους!!!
- Το 81% των bullies είναι προϊστάμενοι, από τους οποίους το 50% γυναίκες.

Περιγραφή δείγματος ελληνικής έρευνας

Προφίλ ερωτώμενου:	Μέση Ηλικία		39,24	
	Φύλο	Άνδρες	44%	
		Γυναίκες	56%	
	Εκπαίδευση	Η συντριπτική πλειοψηφία έχουν συμπληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (99.8%) συνολικά έτη στην επίσημη εκπαίδευση- μέσος όρος:		15,4
	Εμπειρία	Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας- μέσος όρος		15,82
Χρόνια εμπειρίας σε στελεχιακή θέση- μέσος όρος		4,93		
Προφίλ οργανισμού απασχόλησης:	Μέγεθος οργανισμού	Αριθμός εργαζομένων - μέσος όρος		1372,4
	Είδος Οργανισμού/ επιχείρησης	Ιδιωτική	71,3%	
		Δημόσια ή ημι-δημόσια	28.7%	
		Ελληνική	85.6%	
		Ξένη	14.4%	
	Τμήμα	marketing/πωλήσεις/ προμήθειες:		17%
		παραγωγή:		7%
		χρηματοοικονομικά/ λογιστήριο/ τραπεζική:		26%
υπηρεσίες:		44%		
	διοίκηση ανθρωπίνων πόρων:		4%	

Παπαλεξανδρή, HR Focus 2011

10^ο Συνέδριο Ιατρικού Συλλόγου Αμμοχώστου «Γαληνός»,
Λάρνακα, 19.03.2017

Εμφάνιση εκφοβισμού σε στελέχη μεσαίων επιχειρήσεων

Όχι θύμα εργασιακού εκφοβισμού (no workplace bullying),	39,3%
Περιστασιακές αρνητικές συμπεριφορές (occasional negative acts)	47,5%
Θύμα εργασιακού εκφοβισμού (workplace bullying)	13,2%

Παπαλεξανδρή, HR Focus 2011

Μέση συχνότητα εμφάνισης φαινομένων εκφοβισμού/αρνητικής συμπεριφοράς

Αρνητική Συμπεριφορά	ποτέ	περιστασιακά	τουλάχιστον μια φορά το μήνα	τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	τουλάχιστον μια φορά την ημέρα
Παράλογες απαιτήσεις στην εργασία.	37.1%	43.1%	9.4%	6.4%	3.9%
Εξακολουθητική κριτική για τη δουλειά και την προσπάθεια που καταβάλει ο εργαζόμενος.	47.5%	36.1%	8.3%	4.7%	3.5%
Στέρηση συστηματικής πληροφόρησης και μέσων που επιτρέπουν την ομαλή εκτέλεση της εργασίας του.	49.3%	34.2%	9.2%	4.2%	3.1%
Στοχευμένες φήμες και κουτσομπολιά	52.8%	37.0%	4.1%	3.2%	2.9%
Ύβρεις, φωνές, αγανάκτηση και θυμός.	54.5%	33.2%	6.8%	3.2%	2.2%
Αποκλεισμός, είτε τοποθέτηση στο «ψυγείο».	62.8%	27.9%	4.8%	3.0%	1.6%
Πίεση για να μην απαιτήσει κάτι που δικαιούται ο εργαζόμενος (π.χ. άδειες, έξοδα ταξιδιού)	64.8%	26.4%	4.5%	2.3%	2.0%
Ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος του θύματος.	66.3%	27.3%	3.3%	1.9%	1.2%
Απειλές σχετικά με τους όρους απασχόλησης (π.χ. υπερωρίες, δυσάρεστα καθήκοντα).	86.5%	11.2%	1.2%	0.2%	0.8%
Εξευτελιστικά σχόλια / γελοιοποίηση σχετικά με τη δουλειά	90.2%	6.6%	1.4%	1.1%	0.7%

Παπαλεξανδρή, HR Focus 2011

10^ο Συνέδριο Ιατρικού Συλλόγου Αμμοχώστου «Γαληνός»,
Λάρνακα, 19.03.2017

Σύμφωνα με έρευνα του Workplace Bullying Institute, οι τακτικές (I) που ακολουθούν συνήθως οι θύτες είναι οι παρακάτω:

- 71% κατηγορούν άδικα κάποιον για λάθη που δεν έχει κάνει.
- 68% κοιτάζουν επίμονα ή απειλητικά το θύμα.
- 64% κάνουν υποτιμητικά σχόλια για το θύμα, τις απόψεις, την εργασία του κ.λπ. παρουσία τρίτων.
- 61% δημιουργούν αυτοσχέδιους κανόνες που αναγκάζουν το θύμα ασκούν αυστηρή κριτική διαφωνώντας με το θύμα ως προς το ποιος είναι κάθε φορά ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν.
- 56% υποκινούν και εξαπλώνουν δυσφημίσεις και κουτσομπολιά για το θύμα.
- 55% παρακινούν και άλλους να υιοθετούν παρόμοια στάση με τη δική τους απέναντι στο στόχο.
- 54% ωθούν το θύμα σε κοινωνική ή φυσική απομόνωση (να δουλεύει π.χ. μόνος του σε ένα σκοτεινό γραφείο).
- 53% προσβάλλουν και ευτελίζουν το θύμα μπροστά σε τρίτους με φωνές και άλλους μη διακριτικούς τρόπους.
- 47% οικειοποιούνται τη δουλειά του θύματος και τα εύσημα που του αναλογούν.

Σύμφωνα με έρευνα του Workplace Bullying Institute, οι τακτικές (II) που ακολουθούν συνήθως οι θύτες είναι οι παρακάτω:

- 46% συμβάλλουν στη λανθασμένη αξιολόγηση του θύματος διαδίδοντας ψέματα.
- 45% καταφέρονται ενάντια στο θύμα χρησιμοποιώντας προσωπικά στοιχεία που έρχονται εις γνώσιν τους (π.χ. για τον σύντροφό του, την οικογένειά του κ.λπ.).
- 45% τιμωρούν το θύμα αν εκφράσει σχετικά παράπονα στους ανωτέρους του.
- 44% εμπαίζουν το θύμα για το φύλο, τη φυλή ή κάποιο άλλο διακριτό χαρακτηριστικό του (ψεύδισμα, σωματική δυσμορφία κ.λπ.)
- 44% "φορτώνουν" το θύμα με "αγγαρείες" για να το εκδικηθούν ή με υπερβολικές απαιτήσεις (πολλαπλά καθήκοντα, ασφυκτικές διορίες κ.ά.).
- 43% προσελκύουν και άλλους στο γαϊτανάκι του εκφοβισμού δημιουργώντας ένα ενιαίο μέτωπο απέναντι στο θύμα που κάνει τη ζωή του στη δουλειά ακόμα πιο δύσκολη.
- 58% αγνοούν επιδεικτικά την αντικειμενικά καλή εργασιακή απόδοση του θύματος (π.χ. δεν του το αναγνωρίζουν μπροστά σε άλλους ενώ οι άλλοι μπορεί να έχουν εκφραστεί ανοιχτά με θετικό τρόπο



Στοιχεία της Ευρωπαϊκής Αρχής για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία αναφέρονται τα εξής στοιχεία για κάποια από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

- Στην Πολωνία 17% το 2002
- Στο Βέλγιο 14,4% το 2004
- Στη Γαλλία 10% το 2005
- Στη Φινλανδία 5% το 2006
- Στη Σουηδία 3,5 % το 2010
- Στην Ιρλανδία 7,9% το 2010
- Στην Πορτογαλία 33,5 % το 2010.

(European Agency for Safety and Health at Work 2010)



Monster Global Poll (2011)

- N=16.517
- 64% είχε δεχτεί bullying είτε με τη μορφή σωματικής βίας, είτε με την άσκηση ψυχολογικής βίας που τους ανάγκασε να ξεσπάσουν σε κλάματα.
- 36% δήλωσαν ότι δεν τους είχε συμβεί ποτέ κάτι αντίστοιχο.
- 16% ανέφερε ότι έχει υπάρξει μάρτυρας ανάλογων περιστατικών.
- Επίσης 83% των συμμετεχόντων, που δήλωσαν ότι έχουν υποστεί εκφοβιστικές πρακτικές εν ώρα εργασίας ήταν Ευρωπαίοι, 65% ήταν Αμερικανοί ενώ 55% προέρχονταν από την Ασία.

Workplace Bullying in Surgery.

World J Surg 2016; 40(11):2560-2566, by Ling M et al.

- **DESIGN, SETTING AND PARTICIPANTS:**

- An online questionnaire survey of General Surgery trainees and consultant surgeons in Australia was conducted between March and May 2012. Prevalence of bullying was measured using both a definition of workplace bullying and the revised Negative Acts Questionnaire (NAQ-R). Sources of bullying were also examined, as well as the barriers and outcomes of formal reporting of bullying.

- **RESULTS:**

The response rate was 34% (370/1084) with 41% (n=152) of respondents being trainees. Overall, 47 % (n = 173) of respondents reported having been bullied to some degree and 68 % (n = 250) reported having witnessed bullying of surgical colleagues in the last 12 months. The prevalence of bullying was significantly higher in trainees and females, with 64 % of trainees and 57 % of females experiencing some degree of bullying. The majority of respondents (83 %) had experienced at least one negative behavior in the last 12 months, but 38 % experienced at least one negative behavior on a weekly or daily basis. The persistent negative behaviors that represent work-related bullying most commonly experienced were 'having opinions ignored' and 'being exposed to an unmanageable workload.' Consultant surgeons were the most common source of bullying for both trainees and consultants, with administration the next common source. Of those who reported being bullied, only 18 % (n = 32) made a formal complaint.

- Θα περίμενε κανείς οι γυναίκες το 2015 να κυριαρχούν στην ιατρική. Από το 1996, οι γυναίκες ήταν περισσότερες από τους άνδρες στις ιατρικές σχολές. Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευόμενους είναι γυναίκες.
- Στη χειρουργική εκπαίδευση το μοτίβο αυτό αλλάζει. Λιγότεροι από ένας στους τρεις ειδικευόμενους σε χειρουργικές ειδικότητες είναι γυναίκες παγκοσμίως. (Μόλις το 9% των χειρουργών στην Αυστραλία είναι γυναίκες.)



- Δεδομένα από ιατρικές σχολές στις Ηνωμένες Πολιτείες, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστραλία επιβεβαιώνουν ότι το bullying ήδη στην ιατρική σχολή αποτελεί λυπηρή πραγματικότητα.
- Μια μελέτη του 2005 των ΗΠΑ σε φοιτητές ιατρικής ανέδειξε ότι το 92,8% των γυναικών που σπουδάζουν, είχαν βιώσει, παρατηρήσει ή ακούσει για τουλάχιστον ένα περιστατικό διάκρισης λόγω φύλου.
- Το πρόβλημα αυτό γίνεται πió έντονο στην εξειδίκευση της χειρουργικής.

Το Bullying στη Χειρουργική

- Ο συστηματικός εκφοβισμός κυμαίνεται από χονδροειδή αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο ή και άξεστα σχόλια ακόμη και σε ασθενείς σχετικά με γυναίκες-ιατρούς.
- Οι γυναίκες χειρουργοί αναφέρουν ότι ενδέχεται να είναι σε θέση να διαχειριστούν την παρενόχληση από τους ασθενείς και από τους συνομηλίκους τους, αλλά η παρενόχληση από τους ανωτέρους, από τους οποίους εξαρτάται η καριέρα τους είναι δύσκολη στο χειρισμό.
- Οι διακρίσεις συμβαίνουν κυρίως στη μεταπτυχιακή ιατρική εκπαίδευση. Σε μία πρόσφατη αμερικανική μελέτη βρέθηκε ότι το 87% των γυναικών χειρουργών έχει υποστεί διακρίσεις με βάση το φύλο.
- Η τοξικότητα της χειρουργικής εκπαίδευσης προκύπτει από το γεγονός ότι είναι εξαιρετικά ιεραρχική, ανδροκρατούμενη, και περιλαμβάνει μια περίοδο μαθητείας και εξάρτησης μεγάλης διάρκειας.
- Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας εξαρτάται από τους επόπτες-χειρουργούς, και η επαγγελματική σταδιοδρομία μπορεί εύκολα να παρεμποδισθεί. Οι ειδικευόμενοι χειρουργοί αντιμετωπίζουν στο σύνολό τους την αυξανόμενη πίεση για εξειδικευμένες θέσεις κατάρτισης.

Τί μπορεί να κάνει το θύμα??



- Μην ανεβάσετε τους τόνους απαντώντας στην επίθεση με επίθεση.
- Υπερασπιστείτε όμως τον εαυτό σας με ψύχραιμο τρόπο, δηλώνοντας σταθερά πώς αυτή η συμπεριφορά σας προσβάλλει και πως δεν είστε διατεθειμένοι να την ξαναδεχτείτε αποφεύγοντας να καταφύγετε κι εσείς σε φωνές, απειλές και προσβολές. ευάλωτους και τρωτούς σε νέες επιθέσεις.
- Αν δεν μπορείτε να αντιμετωπίσετε τον θύτη μόνοι σας, φροντίστε να το κάνετε όταν είναι και άλλοι μπροστά.
- Μαζέψτε αποδείξεις. Αποθηκεύετε στοιχεία όπως υβριστικά e-mail κ.λπ. και καταγράφετε τα επεισόδια με λεπτομέρειες (μέρα, ώρα, ακριβής αιτία διένεξης, ύβρεις κ.λπ.) καθώς και το ποιοί υπήρξαν μάρτυρες.

Τί μπορεί να κάνει το θύμα??

- Ζητήστε από τους μάρτυρες να σας στηρίξουν όταν αποφασίσετε να απευθυνθείτε είτε στους ανωτέρους σας είτε σε κάποιον φορέα εκτός εργασίας για την αποκατάσταση του προβλήματος. Μην επιμείνετε όμως αν δεν τους δείτε πρόθυμους αλλά μην το βάλετε και κάτω. Επιμείνετε στη διεκδίκηση των αυτονόητων έστω και μόνοι σας.
- Ενημερωθείτε έγκαιρα για το πώς μπορείτε να κινηθείτε σε παρόμοιες περιπτώσεις. Αν π.χ. θεωρείτε ότι έχετε στοχοποιηθεί εξαιτίας της φυλής σας, φροντίστε να γνωρίζετε τι προβλέπει ο νόμος για τις διακρίσεις κάθε είδους και χρησιμοποιήστε τον κ.ο.κ.
- Αναφέρετε το γεγονός στους ανωτέρους σας με στοιχεία και ψυχραιμία. Αν δεν κάνουν κάτι ή ακόμα χειρότερα αν είναι οι ίδιοι οι θύτες, απευθυνθείτε άμεσα στα αρμόδια όργανα (στο σωματείο σας, στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο νομικό τμήμα της Γ.Σ.Ε.Ε.).
- Μην παραιτηθείτε ή αν το κάνετε, δηλώστε τους λόγους που σας εξώθησαν σε αυτό το σημείο στους παραπάνω φορείς και κάντε όλες τις νομικές ενέργειες ώστε να σταματήσετε τη δράση των θυτών και να διεκδικήσετε την αποζημίωση που προβλέπεται σε τέτοιες περιπτώσεις.

Ποιά η λύση???

- Διοργάνωση σεμιναρίων ενημέρωσης, εκπαίδευσης και ενίσχυσης των εργαζομένων.
- Δημιουργία και ενίσχυση της πολιτικής anti-bullying.
- Διοργάνωση μαθημάτων αντιμετώπισης συμπεριφορών εκφοβισμού.
- Προώθηση του νόμου κατά του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.



Ποιά η λύση???

- Η Janet Bickel (2000) έχει προτείνει λύσεις για την εξάλειψη της σεξιστικής συμπεριφοράς, όπως η ένταξη μαθήματος «κατάρτιση «ευαισθησίας των φύλων» στο πρόγραμμα σπουδών των ιατρικών σχολών.
- Επιπλέον, κάθε ιατρική σχολή και νοσοκομείο θα μπορούσαν να έχουν κάποιο ανιδιοτελές ανώτερο πρόσωπο για να χρησιμεύσει ως διαμεσολαβητής που θα μπορούσε να δεχθεί τις καταγγελίες χωρίς το φόβο της αντεκδίκησης και με την προσδοκία ότι οι παραβιάσεις θα πρέπει να αντιμετωπιστούν και να διορθωθούν.



Άρθρο 312. Πρόκληση βλάβης με συνεχή σκληρή συμπεριφορά (Μάρτιος 2015)

- Αν δεν συντρέχει περίπτωση βαρύτερης αξιόποινης πράξης, τιμωρείται με φυλάκιση όποιος με συνεχή σκληρή συμπεριφορά προξενεί σε τρίτον σωματική κάκωση ή άλλη βλάβη της σωματικής ή ψυχικής υγείας.
- Αν το θύμα δεν συμπλήρωσε ακόμη το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του ή δεν μπορεί να υπερασπίσει τον εαυτό του και ο δράστης το έχει στην επιμέλεια ή στην προστασία του ή ανήκει στο σπίτι του δράστη ή έχει μαζί του σχέση εργασίας ή υπηρεσίας ή που του το έχει αφήσει στην εξουσία του ο υπόχρεος για την επιμέλειά του επιβάλλεται φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών.
- Με την ίδια ποινή τιμωρείται όποιος με κακόβουλη παραμέληση των υποχρεώσεών του προς τα προαναφερόμενα πρόσωπα γίνεται αιτία να πάθουν σωματική κάκωση ή βλάβη της σωματικής ή ψυχικής τους υγείας.

ΑΦΗΣΑ ΜΕΣΑ
ΤΗ ΨΥΧΗ ΜΟΥ
ΑΝΟΙΞΕΤΕ!

ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΗ
ΠΕΡΙΟΧΗ
ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑ

Σας ευχαριστώ!

- Ο ορισμός αυτός υπογραμμίζει τη σκοπιμότητα του εκφραστή της βίαιης συμπεριφοράς και την πρόκληση φυσικής ή ψυχολογικής βλάβης στα θύματα.
- Επιπλέον, η διαφορά του εκφοβισμού με τις συνηθισμένες τακτικές είναι ότι αυτός εμφανίζει επαναληψιμότητα και ότι υπάρχει ανισορροπία ισχύος μεταξύ του θύτη και του θύματος, με την επιβεβαίωση της κυριαρχίας του θύτη πάνω στο θύμα (ως προς την ηλικία, τη φυσική δύναμη κ.λπ.) (Cullingford & Morrison, 1995).