

ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Διακρίσεις και ηθική παρενόχληση κατά των γυναικών εκπαιδευτικών στην
πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση»**

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:

Κα ΚΟΥΚΟΥΛΗ ΣΟΦΙΑ

ΦΟΙΤΗΤΕΣ:

ΚΟΛΙΑΚΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ

ΚΩΣΤΑΚΗ ΕΛΕΝΗ

ΦΟΥΡΤΙΝΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2016

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της πτυχιακής αυτής εργασίας φτάσαμε στην πρώτη σελίδα, έχοντας την ανάγκη να ευχαριστήσουμε όλους εκείνους που συνέβαλαν με τον δικό τους μοναδικό τρόπο.

Πρώτα απ' όλα λοιπόν, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την καθηγήτρια μας κυρία Κουκούλη Σοφία, για την αμέριστη υποστήριξη της και τη συνεχή καθοδήγηση της κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας πτυχιακής εργασίας

Έπειτα , κρίνουμε αναγκαίο να ευχαριστήσουμε τις οικογένειές μας αλλά και όλους εκείνους που με τη συμπαράσταση , την υπομονή και τη θετική τους σκέψη συνέβαλαν στην εκπλήρωση του στόχου μας.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
SUMMARY	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ / ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	10
1.1 Ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.....	10
1.2 Διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα.....	11
1.3 Ιστορική Αναδρομή στους αγώνες των γυναικών για την ισότητα	14
1.4 Κατηγορίες Διακρίσεων.....	17
1.5 Προκαταλήψεις και Στερεότυπα	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	23
2.1. Μισθολογικές Διακρίσεις και Διακρίσεις σε ότι αφορά στον τομέα της απασχόλησης	23
2.2 Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.....	24
2.3. Είδη Ηθικής Παρενόχλησης.....	26
2.4. Αντιμετώπιση της Ηθικής Παρενόχλησης	27
2.5. Πρόληψη της Ηθικής Παρενόχλησης	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΧΩΡΟ	30
3.1. Η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εκπαίδευσης.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 :ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	37
5.1.Σκοπός της μελέτης	37
5.2.Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων ή υποθέσεων	37
5.3. Δείγμα – Συλλογή δείγματος - Ερευνητικό εργαλείο.....	38
5.4.Ηθικά ζητήματα.....	42
5.5. Δυσκολίες έρευνας.....	43
5.6. Στατιστική ανάλυση.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 :ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	44
6.1.Περιγραφική στατιστική.....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	61
7.1.Συζήτηση	61
7.2.Συμπεράσματα	65
Βιβλιογραφία	67
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	67

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	68
Ηλεκτρονικές πηγές.....	71
Παράρτημα.....	73

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός: Με την παρούσα εργασία μελετήθηκαν, οι διακρίσεις και η ηθική παρενόχληση που πιθανά δέχονται γυναίκες εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και διερευνήθηκε η σχέση αυτών με παράγοντες όπως το άγχος από την εργασία και ο βαθμός ικανοποίησης από αυτή.

Μεθοδολογία: Για την διεξαγωγή της έρευνας ακολουθήθηκε η μέθοδος της ποσοτικής προσέγγισης και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο. Το δείγμα αποτέλεσαν 250 γυναίκες εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Αποτελέσματα: Το 49,2% των γυναικών εκπαιδευτικών έχει αντιληφθεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής την ύπαρξη προκαταλήψεων ή εμποδίων στην καριέρα συναδέλφων τους, λόγω του φύλου τους, ενώ το 83,6% θεωρεί ότι το φύλο τους δεν αποτέλεσε εμπόδιο για τις ίδιες σε επαγγελματικές ευκαιρίες. Η μέση τιμή στις κλίμακες ικανοποίησης και καλής αίσθησης στην δουλειά τους υποδηλώνουν ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την εργασία. Όσο μεγαλύτερη η ηλικία, τόσο περισσότερα τα χρόνια εργασίας και όσο υψηλότερος ο μισθός, τόσο χαμηλότερη η βαθμολόγηση στην κλίμακα αρνητικών συμπεριφορών. Υψηλότερη βαθμολόγηση στην κλίμακα των φυλετικών διακρίσεων σχετίζεται με υψηλότερη ανθεκτικότητα και αισιοδοξία, αλλά και περισσότερο άγχος και συμπτώματα κατάθλιψης. Επίσης υψηλότερη βαθμολόγηση στην κλίμακα ηθικής παρενόχλησης, σχετίζεται με μικρότερη ικανοποίηση από την εργασία, μικρότερη αισιοδοξία, ανθεκτικότητα και αυτοεκτίμηση και περισσότερα συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης την τελευταία εβδομάδα

Συμπεράσματα: Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν φαίνεται να θεωρούν πως το φύλο τους, αποτέλεσε μεγάλο εμπόδιο στη δική τους επαγγελματική τους εξέλιξη, αλλά θεωρούν ότι αυτό συνέβη σε άλλες γυναίκες συναδέλφους τους. Η ικανοποίηση και η αίσθηση για το πόσο καλά νιώθουν στη δουλειά τους σχετίζεται με περιορισμένες αρνητικές συμπεριφορές. Περισσότερες φυλετικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών

αναγνωρίζουν οι γυναίκες που είναι συγχρόνως περισσότερο ‘ανθεκτικές’ και ‘αισιόδοξες’, αλλά και με περισσότερα συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης. Τέλος οι Αρνητικές Συμπεριφορές σχετίζονται με αυξημένα επίπεδα άγχους, καταθλιπτικής συμπεριφοράς και χαμηλή ικανοποίηση από τη ζωή τους.

SUMMARY

Goal: In the present paper, the discrimination and moral harassment that female teachers of primary and secondary education experience have been examined and the relationship of the above with factors like stress and job satisfaction have been investigated.

Methodology: This research has been conducted according to the quantitative approach method and the research tool that has been employed is the questionnaire. The sample consists of 250 female teachers of the primary and secondary education.

Findings: The presence of discrimination or obstacles in the career of their colleagues, owing to their gender, has been recognized by the 49,2% of the female teachers, while the 83,6% believes that their gender has not been an obstacle for their own career opportunities. The average in the scale of satisfaction and good feeling in the workplace indicates job satisfaction and contentment. The higher the age, the more the working years and the higher the salary, the less the grading in the negative behaviour scale. Higher grading in the racial discrimination scale is related to higher resilience and optimism, as well as more stress and depression symptoms. Moreover, higher grading in the moral harassment scale, is related to less satisfaction from the job, less optimism, resilience and self-esteem and more stress and depression symptoms in the last week.

Conclusions: Female teachers do not seem to regard their gender as an obstacle for their own professional development, but they believe that it occurs to other female colleagues. Their job satisfaction and the level of good feeling in their workplace is related to the limited number of negative behaviours. More instances of racial discrimination against women are recognized by women who are more “resilient” and “optimistic” at the same time, but have more stress and depression symptoms as well. Finally, negative behaviours are related to increased levels of stress, depressed behaviour and low satisfaction level from their lives.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αναντίρρητα το φαινόμενο των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα αλλά και της ηθικής παρενόχλησης έχει εισχωρήσει και στο χώρο εργασίας και μάλιστα λειτουργώντας τις περισσότερες φορές κατά των γυναικών. Ανεπηρέαστος φυσικά δε θα μπορούσε να παραμείνει ο χώρος της εκπαίδευσης στον οποίο λειτουργούν και εργάζονται πάρα πολλές γυναίκες.

Σκοπός και στόχος της συγκεκριμένης εργασίας είναι η μελέτη του θέματος της ηθικής παρενόχλησης ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών, η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας σχετικά με το θέμα αυτό, αλλά και η αναζήτηση πιθανών λύσεων που θα οδηγήσει στην αντιμετώπιση των όποιων προβλημάτων εντοπίζονται στο χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών και αφορούν στη διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα. Ως ηθική παρενόχληση ορίζεται η ψυχολογική βία που ασκείται πάνω σε ένα άτομο, ενώ στο χώρο εργασίας αυτή συνδέεται άμεσα με τις διάφορες μορφές διακρίσεων που υφίσταται ένας εργαζόμενος ανάλογα πάντα με τα χαρακτηριστικά που τον διαφοροποιούν.

Η εργασία θα αποτελείται στο σύνολό της από πέντε κεφάλαια. Ειδικότερα στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας θα γίνει μία βιβλιογραφική ανασκόπηση του θέματος που εξετάζεται ενώ θα παρουσιαστούν βασικές έννοιες όπως ισότητα, διακρίσεις, ψυχολογική παρενόχληση. Παράλληλα θα γίνει μία προσπάθεια να αποτυπωθεί η έκταση του φαινομένου αυτού τόσο στον ελληνικό όσο και στο διεθνή χώρο.

Το δεύτερο κεφάλαιο, έχει δομηθεί έτσι ώστε να περιγράφει αλλά και να καθιστά σαφείς στον αναγνώστη τις διάφορες μορφές διακρίσεων όπως αυτές εμφανίζονται στους χώρους εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και σε αυτά που αφορούν στις γυναίκες και στην αντιμετώπιση αυτών στον εν λόγω χώρο.

Το τρίτο κεφάλαιο αναλύει το θέματα της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα γίνεται αναφορά στο τι είναι η ηθική παρενόχληση, στα είδη καθώς και στην αντιμετώπιση και πρόληψή της.

Το τέταρτο κεφάλαιο, πραγματεύεται το ρόλο του κοινωνικού λειτουργού αλλά και τις δυνατότητες που παρέχονται ώστε αυτός να δράσει καταλυτικά στην εξάλειψη των διακρίσεων αλλά και της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Στο 5^ο και 6^ο κεφάλαιο αντίστοιχα αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερευνητικού μέρους της παρούσας μελέτης. Στα κεφάλαια 7 και 8 πραγματοποιείται η συζήτηση των κυριότερων αποτελεσμάτων σε σχέση με την υπάρχουσα βιβλιογραφία και συνοψίζονται τα πιο σημαντικά συμπεράσματα. Παράλληλα, διατυπώνονται οι περιορισμοί της έρευνας και προτείνονται επιπλέον ερευνητικά ερωτήματα που θα μπορούσαν να μελετηθούν σε επόμενες εργασίες σχετικές με το θέμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ / ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

1.1 Ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα

Ο όρος ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα αφορά στην εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών ώστε αυτοί νομικά αλλά και ουσιαστικά να έχουν τα ίδια δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις (Backingham-Hatfield, 2002). Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί μία από τις πλέον θεμελιώδεις αξίες του κοινοτικού δικαίου (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005). Η ισότητα αφορά τόσο στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και μεταχείρισης ανάμεσα στα δύο φύλα όσο και στην καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου (Backingham-Hatfield, 2002). Το ζήτημα αυτό έχει επίσης μια διεθνή διάσταση κυρίως σε ότι αφορά στην καταπολέμηση της φτώχειας, στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και τις υπηρεσίες υγείας, στη συμμετοχή στην οικονομία και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, στη θεώρηση των δικαιωμάτων των γυναικών ως ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005).

Είναι γεγονός ότι η τάση αυτή προς διάκριση των δύο φύλων εξαλείφεται σταδιακά καθώς οι κοινωνίες τείνουν να γίνονται πιο πολιτισμένες και να δίνουν σχεδόν ίσες ευκαιρίες σε όλους τους ανθρώπους ανεξαρτήτως φύλου να εκφράσουν τα συναισθήματά τους και να αξιοποιήσουν τις όποιες δυνατότητές τους. Παρόλα αυτά εξακολουθούν να μην είναι λίγες οι περιπτώσεις εκείνες των ανθρώπων που βιώνουν καθημερινά τη φυλετική διάκριση και περιορίζονται σημαντικά στη ζωή τους (Elson, 2002). Οι άνθρωποι αυτοί χρειάζονται την υποστήριξη και τη δράση όλων ώστε να μπορούν να λειτουργούν ισότιμα, οργανωμένα, δημιουργικά και αποτελεσματικά. Άλλωστε, μόνο μέσα από την ισότητα και τα όσα αυτή πρεσβεύει μπορεί κανείς να λειτουργήσει οργανωμένα, δημιουργικά και αποτελεσματικά επιτυγχάνοντας παράλληλα ισορροπία και ποικιλία απόψεων και εφαρμογών τους.

Οποιασδήποτε μορφής διάκριση, είτε αυτή αφορά στα δύο φύλα είτε όχι, δε θα μπορούσε παρά να μην ταυτίζεται με οποιαδήποτε ανάπτυξη, πρόοδο ή

βελτιστοποίηση, τόσο σε προσωπικό επίπεδο, όσο και σε ομαδικό (Γεωργιάδου, 2007).

Στην εποχή μας και στις ανεπτυγμένες χώρες, η κυρίαρχη αντίληψη και πολιτική κατεύθυνση, είναι αυτή της ελεύθερης οικονομίας, της ανταγωνιστικής αγοράς (Anand & Sen, 2000). Δεν θα μπορούσε λοιπόν παρά τα ζητήματα της ισότητας των δύο φύλων να αντιμετωπίζονται μέσα στα πλαίσια αυτής της «πολιτικής λογικής» (Γεωργιάδου, 2007). Η ισότητα ανδρών-γυναικών σήμερα κατανοείται, ως ισότητα στην αγορά εργασίας και επικεντρώνεται σε μέτρα και ενέργειες για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην οικονομία (Σανδάλη, 2001). Ο όρος “ισότητα” χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει ισότητα στα επαγγέλματα που ασκούν οι άνδρες και οι γυναίκες, στις αποδοχές από την εργασία, στις πιθανότητες ανεργίας και τέλος στη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων (Σανδάλη, 2001). Οι παλιότερες ουτοπικές και ριζοσπαστικές-ανατρεπτικές θέσεις των γυναικείων κινημάτων δεν φαίνεται σήμερα να απασχολούν πλατειά τον κόσμο, ούτε τις γυναίκες (Anand & Sen, 2000).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να θεσπίσει πολιτικές τέτοιες που θα αφορούν στην πρόοδο των γυναικών στην έρευνα, στην απασχόληση, στην ίση μεταχείριση, στην καταπολέμηση της πενίας και του κοινωνικού αποκλεισμού, στην υγεία, στην εκπαίδευση, στην πολιτική στον τομέα της κατάρτισης και της νεολαίας, του πολιτισμού, και της δικαιοσύνης (Σανδάλη, 2001).

1.2 Διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα

Λόγω του ιδιαίτερα ψηλού επιπέδου ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων κατά τα παρελθόντα χρόνια , αλλά και λόγω των σοβαρών κοινωνικών διακρίσεων αναπτύχθηκε το κίνημα του φεμινισμού (Fraser, 2009). Φεμινισμός ονομάστηκε η φιλοσοφική και κοινωνιολογική θεωρία που παραδεχόταν την ισότητα των δύο φύλων κι υποστήριζε τη χειραφέτηση της γυναίκας και την εξίσωσή της με τον άνδρα στο κοινωνικό, οικονομικό, αστικό και πολιτικό πεδίο, για λόγους ηθικής τάξης και γενικότερης κοινωνικής προόδου (Fraser, 2009).

Η διάκριση χαρακτηρίζεται ως άμεση και έμμεση. Άμεση διάκριση είναι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που συνδέεται εμφανώς με το φύλο.

Ένα παράδειγμα άμεσης διάκρισης θα ήταν μια αγγελία για θέση εργασίας που απευθύνεται μόνο σε άτομα του ενός φύλου. Η προϋπόθεση αυτή αποτελεί διάκριση με βάση το φύλο εκτός και αν αυτός ο περιορισμός δικαιολογείται από το Νόμο. Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει άτομα του ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τα άτομα του άλλου φύλου. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις όπου μια τέτοια πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία. Ένα παράδειγμα που μπορεί να θεωρηθεί ότι οδηγεί σε έμμεση διάκριση είναι η σύνδεση π.χ. ορισμένων ειδών παροχών με κριτήρια όπως η οικογενειακή κατάσταση, η έννοια του επικεφαλής της οικογένειας ή του/της 'προστάτη της οικογένειας'.

Επιπρόσθετα, όταν κανείς αναφέρεται στην ισότητα των δύο φύλων, αναφέρεται ουσιαστικά στην αναγνώριση απ' την πολιτεία ίσων δικαιωμάτων και την κατοχύρωση ισοδύναμων ευκαιριών και δυνατοτήτων σε γυναίκες κι άνδρες (Offen, 1988). Βέβαια ο όρος δεν είναι απόλυτα σωστός, γιατί ισότητα των δύο φύλων δεν μπορεί ακριβώς να υπάρξει τη στιγμή που το καθένα έχει τις ιδιαιτερότητές του (Γεωργιάδου, 2007). Έτσι η λέξη "ισότητα" θα πρέπει κανονικά να αντικατασταθεί από την ισοτιμία που αυτή με τη σειρά της πρέπει να είναι αυτονόητη και να μη χρειάζεται επιχειρήματα. Επιστημονικά μάλιστα είναι αποδεδειγμένο ότι οι άνθρωποι γεννιούνται ίσοι, με ανάλογες δυνατότητες, απλά διαφοροποιούνται κατόπιν, στους κόλπους της κοινωνίας. Η ανισότητα είναι κάτι τεχνητό κι επίπλαστο, γι' αυτό επιβάλλεται όλοι μας να δείξουμε αλληλοκατανόηση και σεβασμό, ώστε η ισοτιμία να μην είναι τυπική και να μην προσκρούει σε κατάλοιπα ή προκαταλήψεις του παρελθόντος (Κεφάλας, 2008). Η κοινωνία, για να είναι δημοκρατική και πραγματικά ανεπτυγμένη, έχει ανάγκη από τις γυναίκες και από τους άνδρες σε ρόλους εξουσίας, με τις ελευθερίες τους κατοχυρωμένες.

Η νοοτροπία που υποτιμά τη θέση των γυναικών δυσχεραίνει τις σχέσεις ανδρών και γυναικών, επηρεάζει αρνητικά την ψυχολογία των δύο φύλων και τα θέτει σε συνεχή αντιπαράθεση. Σημαντικές είναι οι επιπτώσεις στη ζωή των σύγχρονων γυναικών όπως (Σανδάλη, 2001):

• Δυσχέρειες στην οικονομική και κοινωνική αποκατάσταση.

- ✎ Παρεμπόδιση της δημιουργικότητας και της προσωπικής επιβεβαίωσης.
- ✎ Καθημερινή προσβολή της γυναικείας αξιοπρέπειας, περιφρόνηση της ψυχικής και διανοητικής υπόστασης των γυναικών.
- ✎ Διαμόρφωση χαμηλής αυτοεκτίμησης.
- ✎ Έλλειψη αυτοπεποίθησης.
- ✎ Απουσία αυτοσεβασμού, συμπλέγματα κατωτερότητας, ψυχολογικές διαταραχές.

Τα παραπάνω στοιχεία σχηματίζουν την αντίληψη που είχαν οι γυναίκες σχετικά με την εικόνα που παρουσίαζαν ανά τους αιώνες και η απουσία οποιουδήποτε από αυτά ουσιαστικά δικαιολογεί και ορίζει την παθητικότητα που επιδεικνύουν κάποιες από τις γυναίκες ακόμη και σήμερα, πιστεύοντας ότι δεν αξίζουν κάτι καλύτερο (Paglia, 2008).

Αντίστοιχες είναι και οι επιπτώσεις στο ανδρικό φύλο, καθώς η εικόνα και ο ρόλος του ισχυρού οδηγεί στην ανάληψη επιπλέον ευθυνών και υποχρεώσεων πολλές φορές χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα απόκρισης σε αυτές. Ο μύθος για την κατωτερότητα της γυναίκας, που εκφράζεται μέσα από ποικίλες στάσεις και συμπεριφορές, γίνεται αιτία πρόκλησης αρκετών και σοβαρών προβλημάτων (Σανδάλη, 2001):

- ✎ Υποβαθμίζονται οι ανθρώπινες σχέσεις, καθώς χαρακτηρίζονται από ανταγωνισμό, τάσεις επιβολής, επιθετικότητα ή αμυντική διάθεση αντιστοίχως, αμοιβαία εκμετάλλευση.
- ✎ Αναπτύσσονται η καχυποψία, η προκατάληψη, ο φανατισμός, η βία, η υποκρισία, η εχθρότητα και πολλά άλλα.
- ✎ Στο εσωτερικό των σύγχρονων κοινωνιών προωθείται ο αυταρχισμός και συντηρούνται κοινωνικές αδικίες, εφόσον το μισό τμήμα της ανθρωπότητας στερείται φανερά ή ύπουλα τις προσωπικές του ελευθερίες και δεν απολαμβάνει ισότιμες ευκαιρίες ανάδειξης κι ανέλιξης.
- ✎ Αξιοποιούνται ελλιπώς οι γυναικείες δυνατότητες, με συνέπεια να στερούνται ορισμένοι παραγωγικοί τομείς την προσφορά των γυναικών, οι οποίες θα μπορούσαν ν' αποτελέσουν πολύτιμο εργασιακό δυναμικό.
- ✎ Φανερώνεται η υποκρισία του σύγχρονου ανδροκρατούμενου κόσμου, αφού διαστρεβλώνεται στην ουσία κάθε έννοια προόδου, εκπολιτισμού ή εκδημοκρατισμού κι αποκαλύπτονται η ανωριμότητα κι η αντιφατικότητα της

κοινωνίας μας, που, όσο κι αν προόδευσε τεχνολογικά κι υλικά, παρέμεινε πνευματικά στην «παιδική της ηλικία».

☞ Δοκιμάζεται ανεπανόρθωτα η οικογενειακή συνοχή, γεγονός που παρεμποδίζει την ομαλή ανατροφή και διάπλαση της προσωπικότητας των παιδιών.

Αντίθετα οι παράγοντες που ευνοούν την ισότητα είναι (Σανδάλη, 2001):

☞ Η ένταξη των γυναικών στη βιομηχανική παραγωγή κι η αποκόλλησή τους απ' την οικογενειακή ή οικιακή οικονομία συνέβαλαν στην ανεξαρτητοποίησή τους.

☞ Η τεχνολογία κι ο αυτοματισμός, που αποτελούν πια τα μέσα της σύγχρονης παραγωγικής διαδικασίας, δεν απαιτούν μυϊκή δύναμη αλλά πνευματικές ικανότητες, ως προς τις οποίες οι γυναίκες δεν υστερούν.

☞ Η άνοδος του πνευματικού επιπέδου γενικότερα και πιο συγκεκριμένα η εξύψωση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών επέτρεψαν την αφύπνιση και την πνευματική τους ωρίμανση.

Τα προβλήματα προκύπτουν σε ότι αφορά στην ισότητα των δύο φύλων λόγω των πεπαλαιωμένων αντιλήψεων που θέλουν την γυναίκα σε μία δεύτερη και κατώτερη θέση. Μπορούν δε να αντιμετωπιστούν, μόνο αν ανασκευαστεί ολόκληρη η κυρίαρχη νοοτροπία που είναι ριζωμένη όχι μόνο στη σκέψη των ανδρών αλλά και πολλών γυναικών. Είναι απαραίτητο να γίνει αποδεκτό ότι οι οργανικές ή ψυχολογικές διαφορές που χαρακτηρίζουν τα δύο φύλα δε συνεπάγονται κανενός είδους κατωτερότητα ή ανωτερότητα.

1.3 Ιστορική Αναδρομή στους αγώνες των γυναικών για την ισότητα

Η γυναικεία ισότητα κατέστη δυνατή σε χώρες όπου δεν υπήρχε παράδοση ανδροκρατική και όπου γυναίκες και άντρες ξεκίνησαν εξαρχής, και μάλιστα πολύ πριν αυτό φτάσει στην Ευρώπη, να στήσουν ένα νέο κράτος, με παντελώς διαφορετικές κοινωνικές δομές (Grown, Gupta, & Kham, 2003). Στην Ευρώπη το κίνημα των γυναικών άρχισε από τις σκανδιναβικές χώρες πριν εκατό περίπου χρόνια. Το ρεύμα αυτό έγινε ισχυρότερο μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο όταν έγινε

αντιληπτό ευρέως ότι πρέπει να γίνουν σεβαστά τα ανθρώπινα δικαιώματα (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005).

Πριν από 120 περίπου χρόνια, η Καλλιρόη Παρρέν, στο άρθρο της «Δυστυχείς εργατίδες», είχε χαρακτηρίσει τις γυναίκες σαν τον πιο επικερδή παράγοντα της βιομηχανίας (Γεωργιάδου, 2007). Το 1988, οι γυναίκες αποτελούσαν τη μεγάλη εφεδρική στρατιά του πάντα ευέλικτου και υπάκουου εργατικού δυναμικού.

Το Α΄ Πανελλήνιο Γυναικείο Συνέδριο, που οργάνωσε το 1921 το Λύκειο Ελληνίδων, με πρόεδρο την Καλλιρόη Παρρέν, μεταξύ των αποφάσεών του περιλαμβάνει την εξομοίωση ανδρών και γυναικών σε εργατικά θέματα (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005). Στα Ελληνικά Συντάγματα, την αρχή της ισότητας των φύλων διακήρυξε πρώτο το Σύνταγμα του 1926 . Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, στο Πανελλαδικό Συνέδριο γυναικών, που έγινε στην Αθήνα το Μάιο του 1946, πάρθηκε απόφαση «να εφαρμοσθεί για ίση δουλειά ίση αμοιβή και να σταματήσει ο διαχωρισμός των φύλων στη μισθοδοσία» (Σανδάλη, 2001) .

Στην Ελλάδα μέχρι και το 1952 οι γυναίκες δεν είχαν πολιτικά δικαιώματα και επίσης αποκλείονταν από πολλές θεσμικές θέσεις, όπως για παράδειγμα το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους. Παρόλη δηλαδή την ύπαρξη δημοκρατικού πολιτεύματος, το ήμισυ του πληθυσμού της χώρας στερούνταν θεμελιώδη δικαιώματα (Σανδάλη, 2001).

Μετά την Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948 και στη συνέχεια με τις διάφορες συμβάσεις του ΟΗΕ και με την ανάληψη του αγώνα από τα Ηνωμένα Έθνη, τα οποία στη συνέχεια, ακολούθησαν και άλλοι μεγάλοι διεθνείς οργανισμοί, τα αιτήματα των γυναικών για ισότητα σε όλους τους τομείς υιοθετήθηκαν πλέον ως επίσημη πολιτική όλων αυτών των μεγάλων διεθνών οργανισμών (Grown, Gupta, & Kham, 2003). Από το 1952 λόγω του ότι ψηφίστηκε η διεθνής σύμβαση του ΟΗΕ για τα ίσα πολιτικά δικαιώματα των γυναικών και την ίση πρόσβαση σε 5 όλα τα δημόσια λειτουργήματα αναγκάστηκε η Ελλάδα να προχωρήσει προς αυτή την κατεύθυνση και έτσι οι γυναίκες απέκτησαν τα πρώτα τους πολιτικά δικαιώματα (Σανδάλη, 2001). Την ίδια εποχή θεσμοθετήθηκαν και οι κανόνες για την προστασία των εργαζομένων που έθεταν τις βάσεις για την ισότητα γυναικών ανδρών στο εργασιακό περιβάλλον.

Κατά τα επόμενα έτη και μέχρι τη δικτατορία της 21ης Απριλίου 1967, εμφανίστηκε ένα πλατύ γυναικείο κίνημα με μόνιμο αίτημα την εξομοίωση των ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, το οποίο όμως αδράνησε τελείως, λόγω των ανώμαλων κοινωνικοπολιτικών συνθηκών και του ελλείμματος δημοκρατίας που χαρακτήριζε την περίοδο αυτή (Γεωργιάδου, 2007). Τα πράγματα άλλαξαν, με τη ρητή συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στο Σύνταγμα του 1975. Στο άρθρο 4 παρ. 2 αυτού ορίστηκε ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και στο άρθρο 22 παρ. 1, ότι «πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχομένην εργασίαν» (Γεωργιάδου, 2007). Το άρθρο 116, στην παράγραφο 1 αυτού όριζε ότι «διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4 παρ. 2 εξακολουθούν να ισχύουν, ώσπου να καταργηθούν με νόμο, το αργότερο μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1982» και στη δεύτερη παράγραφο αυτού όριζε ότι «αποκλίσεις από τους ορισμούς της παραγράφου 2 του άρθρου 4 επιτρέπονται μόνο για σοβαρούς λόγους, στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος» (Γεωργιάδου, 2007).

Το Σύνταγμα του 1975 αναθεωρήθηκε το 1986 και κατόπιν το 2001, οπότε αυτό το τελευταίο ισχύει μέχρι σήμερα (Γεωργιάδου, 2007). Κατά το ισχύον Σύνταγμα, η διάταξη του άρθρου 4 που πρωτοθεσπίστηκε με το Σύνταγμα του 1975 εξακολουθεί να ισχύει, όσον αφορά δε το άρθρο 116, αυτό μετά την αναθεώρηση τροποποιήθηκε ως προς την δεύτερη παράγραφο αυτού και ισχύει με την ακόλουθη διατύπωση: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών» (Γεωργιάδου, 2007).

Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 και θεμελιώθηκε κατά την περίοδο 1981-1989 με νόμους που στόχευαν στην εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής του τόπου. Παρόλο που για τους περισσότερους σήμερα η ενασχόληση με το θέμα της ισότητας είναι κάτι που ανήκει στο παρελθόν, το πρόβλημα σε κάποιους τομείς εξακολουθεί να υφίσταται αφού η θέση των γυναικών στον επαγγελματικό τομέα σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι ίση με αυτή των συναδέλφων τους.

1.4 Κατηγορίες Διακρίσεων

Η πρόοδος των τελευταίων χρόνων σε ότι αφορά την ισότητα των δύο φύλων είναι ιδιαίτερα σημαντική σε πάρα πολλές χώρες παρόλα αυτά όμως η κατάσταση εξακολουθεί να παραμένει τραγική και δύσκολη για πολλές γυναίκες που ζουν και δραστηριοποιούνται σε χώρες του τρίτου κόσμου. Σήμερα υπάρχει ένα σύνολο διεθνών πράξεων και συμφωνιών που αποβλέπουν στο συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, ιδίως στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Βλαστός, 1988).

Η ισότητα ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες στο χώρο εργασίας συνεπάγεται ταυτόχρονα και την αντιστάθμιση του μειονεκτήματος των γυναικών σε ό,τι αφορά στην πρόσβαση αυτών και τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Για την αγορά εργασίας η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα συνεπάγεται και ίση κατανομή των θέσεων ανάμεσα σε αυτά (Βλαστός, 1988). Ουσιαστικά ορίζει το δικαίωμα ίσης απουσίας από την εργασία όταν αφορά σε εργαζόμενες μητέρες αλλά και σε εργαζόμενους πατέρες, ώστε αυτοί να έχουν το χρόνο να περιθάλψουν τα παιδιά τους ή όποια άλλα εξαρτώμενα από αυτούς μέλη (Welle & Heilman). Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν φυσικά το δικαίωμα ώστε να συνδυάζουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή τους. Άρα θα πρέπει η προστασία που θα δέχονται από το νόμο να είναι τέτοια ώστε να τους επιτρέπει την άσκηση των δικαιωμάτων που αφορούν τόσο στην πατρότητα όσο και στη μητρότητα ή όπως θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Βλαστός, 1988).

Η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην οικογενειακή ζωή που αποτελεί πλεονέκτημα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες είναι απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη της κοινωνίας και η μητρότητα, η πατρότητα και τα δικαιώματα των παιδιών αποτελούν κατ' εξοχήν κοινωνικές αξίες που πρέπει να προστατεύονται από την κοινωνία και τα κράτη.

Ζητήματα που μπαίνουν πλέον στο τραπέζι στην βάση των παραπάνω είναι (Βλαστός, 1988):

- ✎ Νομικά συστήματα, που να αναγνωρίσουν στους άνδρες εργαζομένους δικαιώματα που θα τους επέτρεπαν μεγαλύτερη συμμετοχή στην οικογενειακή ζωή προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ισότητας.
- ✎ Νομικά συστήματα, που να αναγνωρίσουν στους άνδρες εργαζομένους ατομικό και μη μεταβιβάσιμο **δικαίωμα άδειας πατρότητας** μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα, η οποία θα λαμβάνεται ταυτοχρόνως με την άδεια μητρότητας, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και πατρότητας
- ✎ Μέτρα που θα ενθαρρύνουν την ισόρροπη κατανομή μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών της φροντίδας τέκνων, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και άλλων εξαρτωμένων από αυτούς προσώπων.
- ✎ Παροχή ειδικής προστασίας, στις οικογένειες με έναν μόνο γονέα.
- ✎ Μέτρα για την ανάπτυξη υπηρεσιών στήριξης των οικογενειών.
- ✎ Εναρμόνιση των σχολικών και εργασιακών ωραρίων.

Η Ελλάδα, όπως και πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχει θεσπίσει μία σειρά πολιτικών αλλά και νόμων που αφορούν στην προστασία των δικαιωμάτων της γυναίκας αλλά και στην εξίσωση αυτής με τον άνδρα. Ειδικότερα, έχουν θεσπιστεί νόμοι που αφορούν στο γάμο και τη συμβίωση των δύο φύλων, στις εργασιακές σχέσεις, στην απασχόληση, στον αγροτικό τομέα αλλά και στη βία. Στόχος όλων των νόμων είναι η αποφυγή οποιασδήποτε μορφής διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα καθώς πλέον στη συνείδηση όλων, γυναίκες και άνδρες έχουν την ίδια θέση στην κοινωνία.

Το οικογενειακό δίκαιο αποτέλεσε απαρχή της ισότητας των δύο φύλων καθώς ήταν το πρώτο που εκσυγχρονίστηκε και προσαρμόστηκε στα νέα δεδομένα. Πολύ γρήγορα καταργήθηκε η πατριαρχική οικογένεια και τη θέση της πήρε μία οικογένεια ισότητας. Επιπρόσθετα, εξαλείφθηκε ο αναχρονιστικός θεσμός της προίκας αλλά και τα όσα συνόδευαν το θεσμό αυτό. Η γυναίκα είναι πλέον σε θέση να διατηρεί το επώνυμό της ενώ η ανατροφή των παιδιών γίνεται χωρίς καμία απολύτως διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα. Ακόμη, ίση συμμετοχή έχει η γυναίκα σε ότι αφορά στα περιουσιακά στοιχεία του ζευγαριού.

Ο τομέας της απασχόλησης, ήταν ένας τομέας στον οποίο οι αλλαγές εισήχθησαν σταδιακά λόγω της δυναμικότητάς του. Οι αλλαγές ξεκίνησαν από το δημόσιο τομέα καθώς δόθηκε στις γυναίκες το δικαίωμα διορισμού σε αυτόν αλλά και της συμμετοχής σε θέσεις εξουσίας. Ιδιαίτερα προστατευτικός έγινε ο νόμος σε ότι αφορά

τη μητρότητα αφού δια νόμου απαγορεύθηκε η απόλυση των εγκύων γυναικών. Η μητρότητα πλέον προστατεύεται με κάθε τρόπο. Στις νέες μητέρες χορηγείται πλέον γονική άδεια ή άδεια ασθένειας των παιδιών της. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα απασχόλησης με τις ίδιες προϋποθέσεις αλλά και το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Σταδιακά, οι γυναίκες αποκτούν δικαίωμα στην ασφάλιση, ενώ λαμβάνουν επιδόματα γάμου και τριτεκνίας.

Από τις παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις δε θα μπορούσε να απουσιάζει και ο αγροτικός τομέας ο οποίος απασχολεί έναν ιδιαίτερα μεγάλο αριθμό γυναικών. Έτσι πλέον και οι γυναίκες αγρότισσες έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν σύνταξη και να είναι μέλη των συνεταιριστικών οργανώσεων. Κάθε γυναίκα αγρότισσα αντιμετωπίζεται πλέον από τους φορείς ως ένας άντρας αγρότης. Παράλληλα έχει το δικαίωμα να απολαμβάνει όλα τα δικαιώματα μητρότητας που αφορούν στον αγροτικό τομέα.

Ο τομέας της ασφάλισης αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους τομείς σε ότι αφορά στην εξίσωση των δύο φύλων. Κάθε γυναίκα πλέον έχει το δικαίωμα της να λαμβάνει ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και να είναι ασφαλισμένη ακόμη και εάν είναι άνεργη. Το παραπάνω ισχύει για όποιον τομέα (δημόσιο, ιδιωτικό, αγροτικό) και εάν απασχολείται ή έχει απασχοληθεί αυτή. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν και η σύσταση των κέντρων τεχνητής γονιμοποίησης που έδωσε το δικαίωμα αλλά και την ευκαιρία σε πολλές γυναίκες που αντιμετώπιζαν προβλήματα σύλληψης να γίνουν πλέον μητέρες.

Σημαντικές είναι και η παρεμβάσεις του νόμου σε ότι αφορά στα θέματα της κακοποίησης των γυναικών. Τα εγκλήματα των βιασμών πλέον διώκονται ποινικά γεγονός που αποτέλεσε μία τεράστια ηθική δικαίωση για τις γυναίκες. Παράλληλα θεσπίστηκαν μέτρα προστασίας και για τις φυλακισμένες γυναίκες. Πλέον λειτουργούν σωφρονιστικά καταστήματα που φιλοξενούν μόνο γυναίκες, τα οποία υπηρετεί και γυναικολόγος ενώ οι μητέρες γυναίκες έχουν το δικαίωμα ατομικής κράτησης μαζί με τα ανήλικα βρέφη τους.

1.5 Προκαταλήψεις και Στερεότυπα

Στην ενότητα αυτή θα γίνει μία σύντομη αναφορά στις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούν σήμερα στους χώρους εργασίας αλλά και στην κοινωνία

γενικότερα. Ειδικότερα θα γίνει μία σύντομη παρουσίαση των βασικών εννοιών και μία ανάλυσή τους ώστε να γίνουν πιο κατανοητές.

Το στερεότυπο είναι μία απλουστευμένη ή/και τυποποιημένη αντίληψη που κατέχουν από κοινού κάποιοι άνθρωποι σχετικά με το φύλο, τη θέση εργασίας, την κοινωνική θέση και πολλά άλλα. Πολλές φορές ένα στερεότυπο μπορεί να αναφέρεται σε μία από τις παραπάνω κατηγορίες ή σε συνδυασμό αυτών.

Παραδείγματα αυτών θα μπορούσαν να είναι (Τσαούση, 2006) :

- ✿ Όλες οι γυναίκες είναι φλύαρες
- ✿ Όλοι οι άντρες είναι εγωιστές
- ✿ Οι γυναίκες είναι κακές οδηγοί
- ✿ Οι άντρες δεν είναι τρυφεροί

Φυσικά ένα στερεότυπο ουσιαστικά εκφράζει κάτι πολύ γενικευμένο που τις περισσότερες φορές είναι ανακριβές και βασίζεται σε αυθαίρετες εικασίες. Λόγω της αδυναμίας που μπορεί να παρουσιάζει μία κοινωνική ομάδα, τα μέλη της συχνά στοχοποιούνται και κατηγοριοποιούνται ενώ η συμπεριφορά που αντιμετωπίζουν από τους άλλους είναι ανάλογη των «κατηγοριών» που υφίστανται (Badehnausen & Richeson, 2010).

Η ύπαρξη τέτοιων στερεοτύπων συχνά οδηγεί στη δημιουργία των προκαταλήψεων. Ως προκατάληψη θεωρείται κάθε αρνητική στάση απέναντι στα μέλη μιας μειονότητας απλά και μόνο επειδή ανήκουν σε αυτήν(Τσαούση, 2006). Και οι προκαταλήψεις όπως και τα στερεότυπα συχνά είναι αβάσιμες διότι βασίζονται είτε σε περιορισμένη είτε σε ανύπαρκτη γνώση των μελών που συμπεριλαμβάνονται σε μία ομάδα (Badehnausen & Richeson, 2010). Οι προκαταλήψεις επομένως βασίζονται κατά μεγάλο μέρος στα στερεότυπα και σε ανακριβείς και μεροληπτικές πεποιθήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά μιας μειονότητας (Τσαούση, 2006).

Το θέμα των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων εξακολουθεί να κυριαρχεί στο χώρο εργασίας παρά τους μακρόχρονους και σημαντικούς αγώνες που έχουν δοθεί από τις γυναίκες (Tropp, 2003) Τυπικά, η ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας είναι θεσμοθετημένη, ουσιαστικά όμως είναι γνωστό πως οι γυναίκες δε χαίρουν των ίδιων προνομίων ή απολαβών.

Η επαγγελματική θέση της γυναίκας χαρακτηρίζεται ακόμη και σήμερα από αντιφάσεις και αδιέξοδα , διότι η νομοθετική ισότητα και οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις δεν προεξοφλούν στην καθημερινή πρακτική την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας (Tropp, 2003). Εξάλλου , το ζήτημα της ίσης αμοιβής , ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις και των προστατευτικών διατάξεων που αφορούν την εργαζόμενη γυναίκα συνιστούν ένα πολύ μικρό μέρος στο σύνολο των κανόνων του Εργατικού Δικαίου , σαν να πρόκειται για μία μικρή κατηγορία εργαζομένων (Channar, Abassi, & Ujan, 2011).

Η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζεται συχνά στο χώρο εργασίας της με προκατάληψη και επιφυλακτικότητα σχετικά με τις γνώσεις ή τις δυνατότητές της. Μάλιστα, πολλά από τα προνόμια ή τις διατάξεις που δοθήκαν σε αυτήν λόγω μητρότητας ή άλλων συνθηκών λειτουργούν πολλές φορές εις βάρος της και οδηγούν στη δημιουργία προκαταλήψεων και στερεοτύπων (Eagly & Karau, 2002).

Οι έντονες διαφοροποιήσεις των εργασιών κατά φύλο παγίωσαν έναν αυθαίρετο , συμβατικό διαχωρισμό των θέσεων εργασίας σε «ανδρικές» και «γυναικείες». Υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς της οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, οι οποίοι κυριαρχούνται συνήθως από γυναίκες , όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα παραϊατρικά επαγγέλματα και η εκπαίδευση , ενώ στα κατασκευαστικά επαγγέλματα, την βιομηχανία και τις μεταφορές έχουν μεγαλύτερη διείσδυση οι άνδρες (Channar, Abassi, & Ujan, 2011).

Οι γυναίκες συνήθως κατέχουν θέσεις που τους δίνουν μικρότερη αυτονομία, ενώ οι άνδρες καταλαμβάνουν θέσεις διευθυντών. Η διαίρεση αυτή των αρμοδιοτήτων κατά φύλο εφαρμόστηκε κυρίως για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Η γυναίκα κατά κόρον απορροφήθηκε σε επίπονα , άχαρα και κακοπληρωμένα επαγγέλματα , όπως αυτό της καθαρίστριας (Channar, Abassi, & Ujan, 2011).

Βέβαια, η πορεία και η εξέλιξη των γυναικών στο χώρο εργασίας έχει αποδείξει ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών έχει καταφέρει διαμέσου της εργασίας του να ανεξαρτητοποιηθεί οικονομικά και κοινωνικά. Στην κοινωνία υπάρχουν πλέον γυναίκες διευθύντριες, γυναίκες υψηλόβαθμα στελέχη αλλά και γυναίκες επιχειρηματίες (Eagly & Karau, 2002).

Θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι η ανισότητα και η αδικία που υφίσταται η γυναίκα στο εργασιακό περιβάλλον δεν είναι αποτέλεσμα ενός χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και μίας ελλιπούς επαγγελματικής κατάρτισης σε σύγκριση με το εργατικό δυναμικό των ανδρών – αντίθετα συχνά υπερέχει μορφωτικά - , αλλά αποτέλεσμα διαφορετικής , υποδεέστερης κοινωνικής αντιμετώπισής της , λόγω φύλου (Channar, Abassi, & Ujan, 2011).

Ομολογουμένως η εξέλιξη της κοινωνίας αλλά και η μόρφωση και η εκπαίδευση αυτής απέναντι σε θέματα ανισοτήτων τείνει στο να εξαλείψει οποιεσδήποτε διαφορές παρουσιάζονται ακόμη και σήμερα. Η γυναίκα παρουσιάζεται να χαίρει όλο και περισσότερο το θαυμασμό και την εκτίμηση των ανδρών ενώ τα θεσμικά πλαίσια κάνουν φιλότιμες προσπάθειες ώστε να την προστατέψουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Μισθολογικές Διακρίσεις και Διακρίσεις σε ότι αφορά στον τομέα της απασχόλησης

Η ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα και κυρίως σε ό,τι αφορά το κομμάτι της οικονομίας και συνεπαγωγικά το χώρο εργασίας, μετριέται βάση της ενσωμάτωσης αυτών στο χώρο εργασίας, η οποία φυσικά δεν είναι τόσο μεγάλη όσο αυτή των ανδρών (Rudman, Moss - Racusin, Phelan, & Nauts, 2012) . Οι θέσεις εργασίας των γυναικών συνήθως δεν είναι τόσο ασφαλείς καθώς αυτές επιφορτώνονται την ευθύνη των παιδιών αλλά και των άλλων εξαρτώμενων προσώπων, πράγμα που σηματοδοτεί τα σοβαρά προβλήματα του φύλου στο χώρο εργασίας (Rudman, Moss - Racusin, Phelan, & Nauts, 2012). Γενικότερα οι τομείς στους οποίους οι γυναίκες έχουν καταφέρει να πετύχουν ισοτιμία με τους άνδρες είναι πολύ λίγοι.

Σχεδόν σε όλα τα κράτη της Ευρώπης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών , ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Από την άλλη, η μισθολογική διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αγγίζει το 16,4% (European Eunion). Στην Ισπανία αλλά και την Γαλλία, η μισθολογική διαφορά είναι κατά μέσο όρο στο 16% ενώ σε χώρες όπως η Εσθονία ή η Ουγγαρία ξεπερνά το 20% (Europa Eu).

Ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την ΕΕ, ακόμη και στις χώρες εκείνες όπου οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης. Ο δείκτης για την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών δείχνει ότι τρεις χώρες (Φινλανδία, Σουηδία και Δανία) με σχετικά υψηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών διαχωρίζουν τις θέσεις στις οποίες θα απασχοληθούν οι γυναίκες (Αυδή - Καλκάνη, 1988).

Στην Ελλάδα, το 1998 οι γυναίκες αποτελούσαν την πλειοψηφία του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω (51,74% του συνόλου) (Αυδή - Καλκάνη, 1988).

Ταυτόχρονα αποτελούσαν μόνον το 39,4% του εργατικού δυναμικού, ενώ χαμηλότερη ήταν η αντιπροσώπευσή τους στο σύνολο των απασχολούμενων 36,88%. Όπως είναι φυσικό οι γυναίκες είναι το 60,55% των ανέργων και το 64,5% των ατόμων εκτός εργατικού δυναμικού (Αυδή - Καλκάνη, 1988).

Φυσικά τα δεδομένα αυτά αλλάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό στις μέρες μας καθώς πλέον υπάρχει μία σημαντική διεύρυνση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας, διεύρυνση που αναμένεται να συνεχιστεί αλλά και να επεκταθεί στα επόμενα χρόνια. Σημαντική για την αύξηση του ποσοστού της συμμετοχής των γυναικών στον εργασιακό χώρο θεωρείται η είσοδός τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση που μάλιστα έχει οδηγήσει πολλές από αυτές σε εκπαιδευτικά επιτεύγματα. Το 1998 οι γυναίκες κάτοχοι πτυχίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούσαν το 16,6% του γυναικείου εργατικού δυναμικού, έναντι 12,8% που υπολογίζεται ως το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες (Αυδή - Καλκάνη, 1988). Μάλιστα οι γυναίκες που έχουν ιδιαίτερα υψηλή ακαδημαϊκή μόρφωση εμφανίζονται να έχουν υιοθετήσει πρότυπα καριέρας με ιδιαίτερα υψηλούς στόχους, ανάλογους με αυτούς των ανδρών.

Η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά της εργασίας εμφανίζεται να έχει διευκολυνθεί από την αύξηση ευκαιριών απασχόλησης στις υπηρεσίες. Στο διάστημα 1990-1998, η γυναικεία απασχόληση αυξήθηκε κατά 155 χιλ. άτομα, σε αντίθεση με την ανδρική απασχόληση, τα κέρδη για την οποία ήταν μέτρια (99 χιλ. άτομα περίπου) (Αυδή - Καλκάνη, 1988). Η συντριπτική πλειοψηφία αυτών των νέων θέσεων εντοπίζεται στους κλάδους των υπηρεσιών, όπου η ζήτηση για τις γυναίκες ήταν τόσο σημαντική ώστε υπερκέρασε τις απώλειες θέσεων από τον πρωτογενή τομέα (Hammed & Waheed, 2011).

2.2 Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Είναι πλέον γεγονός ότι παρά τις σημαντικές προσπάθειες που έχουν πραγματοποιηθεί αλλά και τα τεράστια βήματα που έχουν γίνει στους τομείς της κοινωνικής δικαιοσύνης και της κοινωνικής αλληλεγγύης, αρκετοί πολίτες εξακολουθούν να βιώνουν την πίεση της διάκρισης αλλά και του κοινωνικού αποκλεισμού. Συχνότεροι αποδέκτες των διακρίσεων αυτών είναι τα άτομα με

αναπηρία, οι ηλικιωμένοι, οι ομοφυλόφιλοι και οι γυναίκες. Οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις που επικρατούν σχετικά με τις ομάδες αυτές, οδηγούν σε μεροληπτικές κρίσεις κυρίως από μεριάς εργοδοτών αλλά και σε μη απόλαυση για τις ομάδες αυτές συνταγματικά θεμελιωμένων δικαιωμάτων.

Η ηθική παρενόχληση θεωρείται μία από τις σημαντικότερες μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και μάλιστα με ιδιαίτερα έντονα διαβρωτική και τοξική παρουσία στο εργασιακό περιβάλλον (Τσιάμα, 2013). Το φαινόμενο αυτό έχει ιδιαίτερα καταστροφικές επιπτώσεις τόσο στην υγεία όσο και στην ασφάλεια των εργαζομένων. Ασφαλώς, στις αρνητικές επιπτώσεις δε θα μπορούσε παρά να συμπεριληφθεί και η σημαντική πτώση της αποδοτικότητας του εργαζομένου.

Τι ορίζεται λοιπόν ως ηθική παρενόχληση; Ο ορισμός αυτός αφορά στην ψυχολογική βία που ασκείται από ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων σε ένα άλλο άτομο ή μία ομάδα. Εκφράζεται μέσα από μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου (Τσιάμα, 2013). Αυτό που διαφοροποιεί την ηθική παρενόχληση από τους συνηθισμένους στρεσογόνους παράγοντες είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη και ύπουλη τακτική, η οποία μέσα από συχνές και επαναλαμβανόμενες αρνητικές συμπεριφορές, στοχεύει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του θύματος (Τσιάμα, 2013).

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να κάνει την εμφάνισή της ακόμη και σε χώρους εργασίας των οποίων οι διευθύνσεις προσπαθούν να διασφαλίσουν άριστες συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους τους (Cassito, Fatorrini, Gilioli, & Rengo). Ακόμη και στην περίπτωση αυτή, η εμφάνισή της υπονομεύει την ποιότητα της εργασίας, την αρμονική λειτουργία του εργασιακού περιβάλλοντος, και φυσικά και την αποτελεσματικότητα σε ό,τι αφορά την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών. Οι διαστάσεις που λαμβάνει το θέμα αυτό στο χώρο εργασίας τείνουν να γίνουν ανησυχητικές, ενώ πολλοί είναι πλέον οι φορείς εκείνοι που ασχολούνται εντατικά με το θέμα και ενώνουν τις δυνάμεις τους ώστε να το αντιμετωπίσουν (Cassito, Fatorrini, Gilioli, & Rengo).

2.3. Είδη Ηθικής Παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση αποτελεί ένα πολυπαραγοντικό αποτέλεσμα που φυσικά συμπεριλαμβάνει τη θέση, αλλά και την προσωπικότητα των ανθρώπων που την ασκούν στο χώρο εργασίας. Ο ανταγωνισμός είτε ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας κάποιων ανθρώπων είτε ως συστατικό στοιχείο του τρόπου λειτουργίας ενός οργανισμού, αποτελεί μία από τις πιο συχνές αιτίες (Τσιάμα, 2013). Το φαινόμενο αυτό τείνει να εντείνεται σε περιπτώσεις όπου υπάρχει έντονη εργασιακή ανασφάλεια, αλλά και πιθανότητα μείωσης του ανθρώπινου δυναμικού ενός χώρου εργασίας (Harvey & Keashly, 2005).

Η διοίκηση της επιχείρησης τείνει συχνά να αδιαφορεί για οποιαδήποτε παρενόχληση, ή να την αγνοεί, ή δυστυχώς να προβαίνει μονάχα σε αναποτελεσματικές ενέργειες ή ακόμη χειρότερα, να την ασκεί με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Τα γνωστότερα είδη ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι (Τσιάμα, 2013):

- **Από προϊστάμενο σε υφιστάμενο** : Θεωρείται η πλέον συνηθισμένη μορφή ηθικής παρενόχλησης, καθώς εμπεριέχει κατάχρηση εξουσίας στην ύψιστη μορφή της. Οι αιτίες της πρόκλησής της ασφαλώς και είναι πολλές και κυρίως προέρχονται από το φόβο που μπορεί να νιώθει ο ίδιος ο προϊστάμενος ώστε να μη χάσει τον έλεγχο στη θέση εργασίας του. Σε περιπτώσεις όπου την παρενόχληση ασκεί προϊστάμενος ή κάποιο άτομο με ισχυρή προσωπικότητα, παρατηρείται συχνά να συντάσσονται με τις συμπεριφορές του άτομα που βρίσκονται υπό την επιρροή του και θέλουν να του είναι αρεστά ή φοβούνται την οργή του, σε περίπτωση που διαφωνήσουν ανοιχτά μαζί του (Τσιάμα, 2013).
- ✎ **Μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων** : Η μορφή αυτή της παρενόχλησης συνήθως συνοδεύεται από αισθήματα φθόνου, προσωπικής αντιπάθειας, συγκρούσεων ή και αισθημάτων κατωτερότητας. Πολλές είναι και οι φορές εκείνες όπου η ηθική παρενόχληση συμβαίνει ανάμεσα σε ομάδες εργαζομένων και μάλιστα σε χώρους που είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικοί. Όταν παγιωθεί η παθολογική αυτή αλληλεπίδραση, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος καταστάσεων και η κρίση γενικεύεται. Οι συνέπειες τότε για

τα άτομα αλλά και για την επιχείρηση μπορεί να αποβούν ολέθριες, εάν δεν επέμβει κάποιος να την σταματήσει (Τσιάμα, 2013) .

- **Από υφιστάμενο ή ο μάδα υφισταμένων σε προϊστάμενο** : Πρόκειται για τη σπανιότερη μορφή ηθικής παρενόχλησης και εμφανίζεται όταν δεν υπάρχει αναγνώριση και εκτίμηση στο πρόσωπο του προϊσταμένου. Η αμφισβήτησή του και η υποτίμηση των ικανοτήτων του συχνά αποτελεί και την έκφραση της ηθικής παρενόχλησης. Αυτό εν μέρει ίσως και να συμβεί γιατί ο προϊστάμενος μπορεί να προέρχεται από διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον και να έχει διαφορετικές καταβολές και μεθόδους από αυτές που χρησιμοποιεί η ομάδα των υφισταμένων του.
- **Μεταξύ διευθυντικών στελεχών** : Στόχος της παρενόχλησης αυτής είναι να πληγεί η απόδοση κάποιου διευθυντικού στελέχους. Και σε αυτό το επίπεδο, ακόμη και επαγγελματίες με πολύ υψηλή επιστημονική κατάρτιση, εάν βρεθούν σε συνθήκες όπου φαίνεται να έχουν λιγότερη ισχύ από άλλους ή να είναι πιο ευάλωτοι, ενδεχομένως και για προσωπικούς λόγους, είναι πιθανό να γίνουν στόχοι ηθικής παρενόχλησης (Τσιάμα, 2013).
- **Από τη διοίκηση του οργανισμού προς εργαζόμενους** : Πρόκειται για σχεδιασμένη μορφή παρενόχλησης και συνήθως κατευθύνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης και έχει στόχο τους εργαζομένους σε αυτή. Συμβαίνει συνήθως σε περιπτώσεις σημαντικών αλλαγών στην επιχείρηση και εφαρμόζεται ώστε αυτή να μπορεί να απαλλαγεί από άτομα σε υψηλές ή κρίσιμες θέσεις με ιδιαίτερα υψηλούς βαθμούς.

2.4. Αντιμετώπιση της Ηθικής Παρενόχλησης

Όταν ένας εργαζόμενος σε μία επιχείρηση αισθανθεί ότι γίνεται αντικείμενο ηθικής παρενόχλησης, συναντάται να αναζητήσει και να απευθυνθεί σε ένα άτομο εμπιστοσύνης μέσα στην επιχείρηση ώστε να μπορέσει να συζητήσει το θέμα μαζί του. Πολλές φορές βέβαια, και το υπόλοιπο προσωπικό διακατέχεται από τον ίδιο φόβο, ή υφίσταται και αυτό ηθική παρενόχληση και άρα καθίσταται αδύνατο να συνεισφέρει στο πρόβλημα. Ωστόσο η συζήτηση με συναδέλφους, εκπροσώπους του

σωματείου ή τον γιατρό εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε μία λύση, ενώ η σιωπή και η υποταγή μπορούν μόνο να διαιωνίσουν και να οξύνουν την κατάσταση (Τσουκαλά, 2007).

Ακόμη, ο εργαζόμενος που υφίσταται ηθική παρενόχληση μπορεί να αναζητήσει βοήθεια και εκτός του χώρου εργασίας του, αρκεί να απευθυνθεί είτε σε ειδικούς επιστήμονες, είτε στην κοινωνία γενικότερα. Οι συγγενείς και οι φίλοι αποτελούν πάντα μία ιδιαίτερη σημαντική βοήθεια στα προβλήματα, αλλά και τα σχετικά κλαδικά σωματεία έχουν πλέον οργανωθεί με τρόπο τέτοιο ώστε να προσφέρουν λύσεις σε τόσο ουσιαστικά προβλήματα.

Δε θα πρέπει να παραληφθούν βεβαίως και οι ειδικοί ψυχικής υγείας που μπορούν να ακούσουν το θύμα, να αποδεχτούν το πρόβλημα και να δώσουν χρήσιμες συμβουλές. Διαμέσου αυτών ενθαρρύνεται το θύμα ώστε να αναζητήσει την ανάλογη βοήθεια και να απαλλαγεί από το πρόβλημά του.

2.5. Πρόληψη της Ηθικής Παρενόχλησης

Δεδομένων των δυσκολιών αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης λόγω της απουσίας νομοθετικού πλαισίου και του ανταγωνιστικού τρόπου λειτουργίας των σύγχρονων χώρων εργασίας είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος της πρόληψης (Τσουκαλά, 2007). Όπως και με τα υπόλοιπα κοινωνικά προβλήματα, έτσι και με αυτό, για να αντιμετωπιστεί, απαιτείται η αποδοχή της διαφορετικότητας είτε των φύλων είτε των ατόμων από την κοινωνία και τις δομές της. Η κατάλληλη παιδεία που θα αποθαρρύνει την επιβολή και την εκμετάλλευση και θα ενισχύει την αλληλεγγύη είναι ευθύνη της πολιτείας, του σχολείου και της οικογένειας αλλά και των μέσων επικοινωνίας και των κοινωνικών και πολιτικών οργανώσεων. Χωρίς αυτή την παράμετρο το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και συνολικά τα φαινόμενα βίας δεν είναι δυνατό να εξαλειφθούν. Ωστόσο για το συγκεκριμένο πρόβλημα μπορούν να ληφθούν κάποια ακόμη μέτρα από την πολιτεία και τους αρμόδιους φορείς για τον περιορισμό της έκτασης και της έντασής του (Τσουκαλά, 2007).

Πέραν των κοινωνικών δομών, σημαντικό ρόλο στην πρόληψη του φαινομένου οφείλουν να διαδραματίσουν και τα εργατικά συνδικάτα. Φυσικά για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει οι εκπρόσωποί τους να είναι πλήρως ενημερωμένοι σχετικά με το

πρόβλημα και με την έκταση που αυτό λαμβάνει. Κάτι τέτοιο μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά για πιθανούς θύτες ή μπορεί να οδηγήσει πιο γρήγορα το θύμα και τους παρατηρητές σε διαμαρτυρία κι έξοδο από την κατάσταση (Τσουκαλά, 2007). Είναι επίσης σημαντικό το συνδικάτο να έχει εκ των προτέρων διαμορφωμένο ένα σχέδιο δράσης από την ψυχολογική στήριξη του θύματος μέχρι της καταγγελία και πιθανώς τη νομική του υπεράσπιση, παρότι η ηθική παρενόχληση δεν έχει κάθε φορά την ίδια μορφή και είναι δύσκολο να προτυποποιηθεί (Τσουκαλά, 2007).

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι και ο ρόλος του ιατρού εργασίας, όταν αυτός παρίσταται στο χώρο, ο οποίος θα μπορεί να έρθει σε άμεση επαφή με το θύμα, να ακούσει το πρόβλημά τους, αλλά και να του προτείνει τις κατάλληλες λύσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΧΩΡΟ

3.1. Η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εκπαίδευσης

Η ηθική παρενόχληση στον ακαδημαϊκό χώρο αποτελεί μία συμπεριφορά χωρίς σωματική βία η οποία υιοθετείται από τους ακαδημαϊκούς αφού αυτοί στοχοποιήσουν ένα συγκεκριμένο συνάδελφό τους. Στόχος είναι η άσκηση ψυχολογικής πίεσης διαμέσου μη δικαιολογημένων κατηγοριών, εξευτελισμού και συναισθηματικής βίας. Ο παραπάνω στόχος πραγματοποιείται διαμέσου μίας σειράς αδικαιολόγητων ψευδών που είναι καλά κρυμμένα και δύσκολο να αποδειχθούν (Kho, 2010).

Οι στόχοι ανήκουν συνήθως στη μερίδα των έξυπνων, ικανών, ακέραιων με αρχές ανθρώπων ενώ οι επιτιθέμενοι ανήκουν στη μερίδα εκείνη των ανθρώπων που τους διακρίνουν τα ακριβώς αντίθετα χαρακτηριστικά και τους διέπει η επιθυμία επικράτησης έναντι του στόχου.

Οι συμπεριφορές που αφορούν στην ηθική παρενόχληση συνήθως εξελίσσονται σε πέντε βασικά στάδια που ξεκινούν από μία παρεξήγηση ανάμεσα σε δύο συναδέλφους και καταλήγουν σε μία ηθική παρενόχληση δίχως όρια στην οποία ο στόχος στιγματίζεται και λαμβάνει ρόλο θύματος ώστε να δικαιολογηθούν οι συμπεριφορές των θυτών. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι η πρόκληση ψυχοσωματικών ασθενειών στο θύμα ή ακόμη και η αποπομπή του από το χώρο εργασίας. Οι παραπάνω συμπεριφορές οδηγούν συχνά τους σχολικούς οργανισμούς στην απώλεια ιδιαίτερα ικανών εκπαιδευτικών αλλά και στην αμαύρωση της εικόνας τους.

Η κοινωνική αφύπνιση, η μόρφωση, η παροχή συμβολών αλλά και η θέσπιση πολιτικών κατά της ηθικής παρενόχλησης αναμένεται να λειτουργήσει καταλυτικά σε ότι αφορά στην εξάλειψη της ηθικής παρενόχλησης στον εκπαιδευτικό χώρο.

Η ικανοποίηση που λαμβάνει κανείς στο χώρο εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και βοηθά στην ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων. Μάλιστα, η ηθική υποστήριξη που λαμβάνει κανείς σε αυτό το χώρο τον βοηθά σημαντικά ώστε να αναπτύξει αυτοπεποίθηση αλλά και εμπιστοσύνη στον ίδιο του το εαυτό. Παρόλα

αυτά όμως, οι συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας αποτελούν ένα φαινόμενο που λαμβάνει σημαντικές διαστάσεις και επηρεάζει σημαντικά τους διάφορους οργανισμούς. Μάλιστα, έρευνες έχουν δείξει ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο ποσοστά εργαζομένων ανάμεσα στα 12%-50% έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Ο Davenport και οι συνεργάτες του, παρουσιάζουν την ηθική παρενόχληση ως μία μορφή ασθένειας μέσα σε έναν οργανισμό, οι υπάλληλοι του οποίου οργανώνονται σε «συμμορίες», και λειτουργούν διαμέσου του εξευτελισμού, του αποκλεισμού, των μη δικαιολογημένων κατηγοριών, της συναισθηματικής βίας και της γενικότερης παρενόχλησης με στόχο να πιάσουν έναν συνάδελφό τους ώστε αυτός να εγκαταλείψει το χώρο εργασίας (Davenport, Schwartz, & Collins, 1999).

Η ηθική παρενόχληση ξεκινά συνήθως από την πεποίθηση κάποιου ότι απειλείται από κάποιο συνάδελφό του και από την ανάλογη φήμη που διαχέει αυτός στο χώρο εργασίας. Η φήμη αυτή εξαπλώνεται ως μία ασθένεια και λειτουργεί ως μία επιθυμία να εξολοθρευθεί ο άνθρωπος που έχει λάβει τη μορφή στόχου.

Οι εκπαιδευτικοί χώροι συνήθως αποτελούν χώρους στους οποίους η ηθική παρενόχληση λαμβάνει μία πιο εξευγενισμένη και όχι τόσο βίαιη μορφή. Έτσι λοιπόν, εάν κάποιος από τους εκπαιδευτικούς θέσει ως στόχο έναν συνάδελφό του, θα χρησιμοποιήσει μία έξυπνη και ταυτόχρονα αποτελεσματική στρατηγική που θα περιλαμβάνει εξευτελισμό, γελιοποίηση, γραφειοκρατικές παρενοχλήσεις ή παρακράτηση χρημάτων. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που συνηθίζουν να εξέχουν στους χώρους που κινούνται συχνά γίνονται θύματα αδικιών και υπόκεινται σε ψυχολογική παρενόχληση καθώς αποτελούν απειλή για αυτούς που άκομψα θα μπορούσε κανείς να χαρακτηρίσει «νταήδες» (Khoo, 2010).

Η μορφή της ηθικής παρενόχλησης στον εκπαιδευτικό χώρο, δε διαφέρει κατά πολύ από τα όσα περιγράφηκαν παραπάνω. Το ίδιο ισχύει και για τους τρόπους με τους οποίους εκδηλώνεται αυτή. Η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι καθότι πρόκειται για ένα χώρο μορφωμένων ανθρώπων, οι στρατηγικές που ακολουθούνται έχουν συνήθως κάποιο σχέδιο πάνω στο οποίο βασίζονται.

Οι αρνητικές συνέπειες που μπορεί να επέλθουν από την ηθική παρενόχληση μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο αποτελούν «πληγή» για το σύνολο του χώρου και όχι για

το άτομο μεμονωμένα καθώς ο συγκεκριμένος χώρος αφορά στη διάδοση του πνεύματος και θα όφειλε να είναι ασφαλής για όλους.

Η ηθική παρενόχληση είναι ιδιαίτερα καταστροφική, και σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα έχει οδηγήσει και σε αυτοκτονικές τάσεις. Τόσο η θέση του ανθρώπου – στόχου, όσο και η επιρροή που μπορεί να ασκήσει αυτό στον ίδιο τον οργανισμό καταστρέφεται (Leymann & Gustafsson, 1998). Οι άνθρωποι στόχοι συνήθως απομονώνονται και εξοστρακίζονται. Για τους παραπάνω λόγους εκφράζουν συναισθήματα ντροπής, προσωπικού εξευτελισμού, αμφιβολιών για τον εαυτό τους, δυστυχίας και απόγνωσης. Συχνά, αποξενώνονται από τους συναδέλφους, τους φίλους αλλά και την οικογένειά τους. Η ηθική παρενόχληση στον ακαδημαϊκό χώρο είναι υπεύθυνη για την κατάθλιψη αλλά και το σύνδρομο «σωματοποίησης» που εκφράζεται με συμπτώματα όπως οι πονοκέφαλοι, η εξάντληση, η δυσπεψία, η αϋπνία αλλά και οι δερματολογικές διαταραχές (Leymann & Gustafsson, 1998). Ακόμη, η ηθική παρενόχληση μπορεί να έχει αρνητικές επιρροές στη επικοινωνία του ανθρώπου, στις πολύ προσωπικές του στιγμές, αλλά και στον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζεται την οικογένειά του.

Οι άνθρωποι στόχοι, συχνά δεν μπορούν να συνειδητοποιήσουν τι τους συμβαίνει καθώς δεν έχουν κάποιο σημείο αναφορά ούτε και τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να περιγράψουν τι τους συμβαίνει. Όταν οι προσπάθειές τους να αλλάξουν την κατάσταση αυτή αποτυγχάνουν, εξωθούνται σε ακραίες συμπεριφορές και ακόμη και στην αυτοκτονία (Leymann & Gustafsson, 1998).

Πέρα από τον ίδιο τον άνθρωπο όμως, ιδιαίτερα σημαντικές οι αρνητικές επιρροές και στον ίδιο τον οργανισμό καθώς αυτός παρουσιάζεται να λειτουργεί αναποτελεσματικά σε ότι αφορά στην προστασία του προσωπικού του. Εάν οι εκπαιδευτικοί έρθουν σε θέση ώστε να πρέπει να προστατέψουν τους εαυτούς τους, τότε γίνονται αντιπαραγωγικοί καθώς έχουν ελάχιστο χρόνο και ενέργεια για να ασχοληθούν με τον πραγματικό τους ρόλο (Khoo, 2010). Η ηθική παρενόχληση τους αποσυντονίζει και τους εξαντλεί.

Πολλοί οργανισμοί καταφεύγουν στο να επιρρίψουν ευθύνες στο ίδιο το θύμα παρά να λειτουργήσουν ως εκπαιδευτικοί οργανισμοί και βοηθήσουν τους ανθρώπους που υποφέρουν μέσα στους χώρους τους. Ακόμη, σε πολλές περιπτώσεις είναι

ευκολότερη η αποπομπή αυτών ως ιδανική λύση για την αντιμετώπιση του προβλήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η κοινωνική εργασία αποτελεί μία από τις επιστήμες που έχει τη δυνατότητα παρέμβασης και εφαρμογής και έτσι μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην πρόληψη των φαινομένων αυτών διαμέσου διαφόρων τεχνικών και μεθοδολογιών. Ο κοινωνικός λειτουργός είναι κατάλληλος επαγγελματίας για να μεσολαβήσει σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης, τόσο στην παρέμβαση όσο και στην δικαστική υπεράσπιση των δικαιωμάτων των θυμάτων, μέσω της έκθεσης νομικής και κοινωνικής πραγματογνωμοσύνης (Κωνσταντινίδης). Ο όρος κοινωνική πραγματογνωμοσύνη αναφέρεται σε όποια ειδική αναφορά προκύπτει από την έρευνα και το ιστορικό που συντάσσεται από τον κοινωνικό λειτουργό.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά των κοινωνικών λειτουργών σε συνδυασμό με τη δυνατότητά τους να εξυπηρετούν την κοινωνική ανάγκη μπορούν να βοηθήσουν οποιοδήποτε θύμα παρενόχλησης ώστε να αντιμετωπίσει το πρόβλημά του. Οι κοινωνικοί λειτουργοί μπορούν επίσης να αναλάβουν έναν ιδιαίτερα ενεργό ρόλο ώστε να ευαισθητοποιήσουν την κοινωνία απέναντι στο θλιβερό αυτό φαινόμενο. Στην Ισπανία, οι πρώτοι επαγγελματίες που έχουν παρακινηθεί να δράσουν σε σχέση με το φαινόμενο είναι οι επαγγελματίες στον τομέα της υγείας και της δικαιοσύνης (Κωνσταντινίδης).

Η κοινωνική εργασία αποτελεί μία επιστήμη κατάλληλη ώστε να παρέμβει στο θέμα της ηθικής παρενόχλησης όπως ακριβώς αυτή λειτουργεί αποτελεσματικά σε περιπτώσεις άλλων ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων όπως οι ηλικιωμένοι ή οι μειονότητες.

Σε ότι αφορά στην ηθική παρενόχληση αλλά και στις φυλετικές διακρίσεις ο κοινωνικός λειτουργός μπορεί να παρέμβει με ολιστική προσέγγιση. Πλεονέκτημα της ολιστικής προσέγγισης είναι ότι στο πλάνο της παρέμβασης συμπεριλαμβάνεται και το στενό οικογενειακό και κοινωνικό πλαίσιο του θύματος (Κωνσταντινίδης).

Κάθε κοινωνικός λειτουργός στην προσπάθειά του να υποστηρίξει ευαίσθητα κοινωνικές ομάδες και ανθρώπους με προβλήματα ακολουθεί τα παρακάτω στάδια (Κωνσταντινίδης) :

- 1.** Έρευνα : Αφορά στην αναζήτηση όλων εκείνων των παραγόντων που δημιουργούν το πρόβλημα και φυσικά είναι απαραίτητη για να σχεδιαστεί το συνολικό πλάνο της παρέμβασης. Σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να συλλέγουν όλες εκείνες οι πληροφορίες που αφορούν τόσο στο θύμα όσο και στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να γίνει η βέλτιστη δυνατή διάγνωση.
- 2.** Διάγνωση : Η κοινωνική διάγνωση αφορά στην κατανόηση της κατάστασης και του προβλήματος. Αφορά στο συνδυασμό του προσώπου, του προβλήματος και της κατάστασης ώστε να εδραιωθούν όλες εκείνες οι υποθέσεις που θα αφορούν στην παρέμβαση. Η διαδικασία της διάγνωσης στην κοινωνική εργασία γίνεται με τρόπο ταυτόχρονο με την παρέμβαση και όντας μέρος της παρέμβασης περιλαμβάνει τα κοινωνικά προβλήματα και τους κοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, την συσχέτιση των αιτιών, τον καθορισμό προτεραιοτήτων στην επιλογή των δράσεων και την αξιολόγηση της δυναμικής εξέλιξης /ανάπτυξης της περίπτωσης (Κωνσταντινίδης).
- 3.** Παρέμβαση : Η παρέμβαση αποτελεί και το σημαντικότερο από τα πέντε στάδια καθώς περιλαμβάνει το σχεδιασμό και την εφαρμογή όλων των δράσεων. Ο κοινωνικός λειτουργός έχει τη δυνατότητα παροχής συναισθηματικής και κοινωνικής στήριξης στα θύματα προβλήματος αλλά και στην άμεση επαφή με το εμπλεκόμενο θύμα.
- 4.** Αξιολόγηση : Πρόκειται για μία συνεχή διαδικασία που περιλαμβάνει ανάλυση των στόχων αλλά και της επίτευξης αυτών.

Η παρέμβαση φυσικά δεν παύει να υφίσταται με το πιθανό τέλος της παρενόχλησης αλλά συνεχίζει και παραμένει μερικώς ανενεργή. Στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης οι κοινωνικός λειτουργός οφείλει να αναγνωρίσει τους διάφορους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες αυτής όπως μάλιστα αυτοί είναι καταγεγραμμένοι από τον ορισμό της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Η ηθική παρενόχληση στην εργασία θεωρείται ψυχοκοινωνικός κίνδυνος για την υγεία στην εργασία και γι αυτό, η πλειοψηφία των φυσικών εκφράσεων της ασθένειας έχουν ψυχοκοινωνικά αίτια (Κωνσταντινίδης).

Τα θύματα που υφίστανται ηθική παρενόχληση συνήθως απευθύνονται στον αρμόδιο γιατρό ώστε να λάβουν την κατάλληλη αγωγή. Ο γιατρός με τη σειρά του

είναι αυτός που θα διαγνώσει την κατάσταση, θα προτείνει την αγωγή, και θα συστήσει τον κατάλληλο κοινωνικό λειτουργό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 :ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1.Σκοπός της μελέτης

Σκοπός της μελέτης της παρούσας πτυχιακής εργασίας ήταν η διερεύνηση των διακρίσεων και της ηθικής παρενόχλησης που δέχονται οι γυναίκες στον χώρο εργασίας και πιο συγκεκριμένα, στον τομέα της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης η συσχέτισή τους με το ενδεχόμενο άγχος (stress) που βιώνουν στον χώρο εργασίας και την ικανοποίηση από την εργασία τους. Ταυτόχρονα δε, τα αποτελέσματα της έρευνας, θα συγκριθούν με το ήδη υπάρχον θεωρητικό υπόβαθρο και τις σχετικές μελέτες για το εν λόγω θέμα.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία φιλοδοξεί να συμβάλει στη παραγωγή νέας γνώσης στη βιβλιογραφία καθώς και να διερευνήσει εκτενώς το θέμα των διακρίσεων και της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του τομέα της εκπαίδευσης. Σημειώνεται λοιπόν η σημαντικότητα της μελέτης του θέματος διότι ειδικά σε χώρους σχετικούς με την εκπαίδευση δεν είναι δυνατό να υπάρχουν φαινόμενα τα οποία αντιτίθενται προς τη δεοντολογία και το χαρακτήρα της εκπαίδευσης και της παιδείας γενικότερα. Χωρίς αμφιβολία, οι εκπαιδευτικοί είναι αυτοί που πρώτοι δεν πρέπει να ενστερνίζονται τέτοιες συμπεριφορές, αλλά αντιθέτως να τίθενται κατά τέτοιων φαινομένων.

5.2.Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων ή υποθέσεων

Ορισμένα από τα ερευνητικά ερωτήματα που διατυπώθηκαν ήταν τα εξής:

- Ποιες είναι οι απόψεις των μελών του δείγματος σχετικά με τις διακρίσεις κατά των γυναικών, στον χώρο εργασίας;
- Σε τι βαθμό θεωρεί η ίδια η ερωτώμενη ότι υπάρχουν διακρίσεις και ηθική παρενόχληση κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο;
- Πως σχετίζονται:
 - η ηλικία με τις διακρίσεις και την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας;

- τα χρόνια εργασίας με τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο;
- οι διακρίσεις στον εργασιακό χώρο με την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του;
- η ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του με τη καλή ψυχική του υγεία;
- η καλή ψυχική υγεία με τις διακρίσεις, στον χώρο εργασίας;
- το στρες με τις διακρίσεις, στον εργασιακό χώρο;
- η αυτοεκτίμηση με τις διακρίσεις, στον χώρο εργασίας;
- η αυτοεκτίμηση με την ηθική & σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;

5.3. Δείγμα – Συλλογή δείγματος - Ερευνητικό εργαλείο

Η έρευνα ήταν ποσοτική. Σκοπός ήταν να καταγραφούν οι απόψεις και αντιλήψεις των ερωτώμενων σχετικά με τυχόν διακρίσεις και ηθική παρενόχληση που υφίστανται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στο χώρο εργασίας στον τομέα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μέσω της συμπλήρωσης σχετικού ερωτηματολογίου. Ο τρόπος που διανεμήθηκαν τα ερωτηματολόγια ήταν κυρίως ο απευθείας συμπληρούμενος και η επιλογή των 250 ερωτώμενων πραγματοποιήθηκε με δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling) (Μπένος, 1991). Η επιλογή των εκπαιδευτικών και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2015 έως Μάρτιος 2016. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από τις ίδιες τις εκπαιδευτικούς, οι οποίες εργάζονται σε Δημοτικά σχολεία, Γυμνάσια και Λύκεια στην πόλη Ηρακλείου, Λασιθίου, Ρεθύμνου, Χανίων, Πρέβεζας, Αθήνας, Θεσσαλονίκης και Αιτωλοακαρνανίας. Κύριο κριτήριο επιλογής και συμμετοχής στη μελέτη ήταν το γυναικείο φύλο και η ηλικία (θέλαμε να έχουμε στο δείγμα μας εκπαιδευτικούς και νεότερης και μεγαλύτερης ηλικίας). Αξίζει ίσως να σημειωθεί ότι στο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκαν θεματικές ενότητες που διερευνούν πολύπλευρα το υπό μελέτη σύνθετο αυτό θέμα. Αρχικά λοιπόν, υπήρχαν γενικές ερωτήσεις όπως ηλικία, οικογενειακή και οικονομική κατάσταση, επίπεδο μόρφωσης, ειδικότητα κ.α. που αποτελούν τα ιδιαίτερα δημογραφικά και ατομικά

χαρακτηριστικά του δείγματος. Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις σχετικές με την σεξουαλική παρενόχληση (εάν έχουν υποστεί οι ερωτώμενες, συχνότητα, βαθμός επιρροής), ερωτήσεις σχετικές με την ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο (ευχαρίστηση ή δυσαρέσκεια, βαθμός επιρροής στην διάθεση και αυτοεκτίμηση τους). Έγινε χρήση σταθμισμένων ήδη κλιμάκων στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας για το θέμα των διακρίσεων και της ηθικής παρενόχλησης κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας, αφού προσδίδουν αξιοπιστία και εγκυρότητα στα αναμενόμενα αποτελέσματα. Ειδικότερα μαζί με ερωτήσεις γενικού ενδιαφέροντος, αξιοποιήθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν έτοιμες σταθμισμένες κλίμακες που περιλαμβάνουν αναλυτικά τα εξής (βλ. πίνακα 2.3 & Παράρτημα Ι):

Ικανοποίησης & Άγχους των εκπαιδευτικών από την εργασία

Αποτελείται από 3 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα Α, 1-3) που μετρούν ξεχωριστά το βαθμό Ικανοποίησης (ερ.1 και ερ.2) και το βαθμό του Άγχους (ερ.3) του εκπαιδευτικού στην εργασία (Caprara et al. 2006; Klassen & Chiu, 2010). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 9βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει καθόλου και το 9 πάρα πολύ, ενώ η μέση τιμή κάθε μιας δείχνει το επίπεδο Ικανοποίησης & Άγχους. Η εκτίμηση του συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach α (reliability coefficient) (Δαφέρμος, 2013) που μετρά την εσωτερική συνέπεια (internal consistency) των αποκρίσεων, στην κλίμακα Ικανοποίησης με τις 2 ερωτήσεις προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,775$.

Κλίμακα μέτρησης Άγχους των εκπαιδευτικών στην εργασία (Teacher Stress Inventory).

Αποτελείται από 7 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα Α, 4α-ζ) που μετρούν το βαθμό άγχους του εκπαιδευτικού από την εργασία του (Boyle et al. 1995; Gates, 2007). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 9βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει καθόλου άγχος και το 9 πάρα πολύ άγχος, ενώ η μέση τιμή όλων δείχνει το συνολικό επίπεδο άγχους. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach των απαντήσεων προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,871$.

Κλίμακα μέτρησης Φυλετικής Διάκρισης

Αποτελείται από 12 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα B-12) που μετρούν το βαθμό φυλετικών διακρίσεων στον επαγγελματικό χώρο σε βάρος των γυναικών (Carr et al. 2003). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 5βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει διαφωνώ απόλυτα και το 5 συμφωνώ απόλυτα, ενώ όσο υψηλότερη είναι η μέση τιμή στην κλίμακα τόσο περισσότερες διακρίσεις έχουν δεχθεί οι ερωτώμενες. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach των απαντήσεων προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,937$.

Κλίμακα μέτρησης Αρνητικών Συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R)

Αποτελείται από 25 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα B-13), εκ των οποίων οι 22 συνθέτουν την σταθμισμένη κλίμακα που μετρά το βαθμό Αρνητικών Συμπεριφορών ή ηθικής παρενόχλησης που ενδεχομένως έχουν υποστεί στον επαγγελματικό χώρο κατά το τελευταίο εξάμηνο και με ποια συχνότητα αυτό συνέβη (Kakoulakis et al. 2015). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 5βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει ποτέ και το 5 καθημερινά (εμφάνιση αρνητικών συμπεριφορών), ενώ η ο συνολικός βαθμός (εύρος 22-110) δείχνει το επίπεδο παρουσίας αρνητικών συμπεριφορών εις βάρος τους. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach των απαντήσεων προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,932$. Οι υπόλοιπες ερωτήσεις σχετικές με την ηθική παρενόχληση μετρούν το αν νιώθουν ότι αποτελούν αντικείμενο εκφοβισμού και στοχοποίησης από συγκεκριμένους ανθρώπους στο χώρο εργασίας τους και ποια είναι η σχέση εργασίας με τους δράστες.

Κλίμακα μέτρησης της Ανθεκτικότητας (R-Resilience scale)

Η συγκεκριμένη σύντομη έκδοση αποτελείται από 15 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα B-14), που συνθέτουν την σταθμισμένη κλίμακα που μετρά το βαθμό ανθεκτικότητας του ατόμου σε διάφορες καταστάσεις (Leontopoulou, 2006; Neil & Dias, 2001). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 7βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει διαφωνώ και το 7 συμφωνώ, ενώ η άθροισή τους (εύρος 15-105). Μεγαλύτερος βαθμός στην κλίμακα δείχνει και υψηλότερο επίπεδο ανθεκτικότητας του ερωτώμενου. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach των απαντήσεων προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,930$.

Κλίμακα Συμπτωμάτων (BSI-18, Brief Symptom Inventory)

Η σταθμισμένη «Κλίμακα Συμπτωμάτων» αποτελείται από 18 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα B-15). Η κλίμακα μετρά το βαθμό τριών ειδών ενοχλήσεων: της σωματοποίησης, της καταθλιπτικής συμπεριφοράς και του άγχους (Loutsiou-Ladd et al. 2008; Meijer et al. 2011). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 5βαθμης διάταξης με το 0 να υποδηλώνει καθόλου και το 4 πάρα πολύ, ενώ όσο υψηλότερος είναι ο συνολικός βαθμός στην κλίμακα τόσο περισσότερα συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης ένωσε ο ερωτώμενος την τελευταία εβδομάδα. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach των απαντήσεων προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,899$.

Κλίμακα μέτρησης της Αυτοεκτίμησης του Rosenberg

Αρκετές μελέτες έχουν χρησιμοποιήσει ήδη την κλίμακα του Rosenberg (ερωτήσεις ενότητας B-16) αναφέροντας συντελεστή αξιοπιστίας που υπερβαίνει το 0,70 (Θεοδωράκου & Δόντη, 2013; Galanou et al. 2014; Rosenberg, 1965). Σε 4βαθμη κλίμακα Likert οι συμμετέχοντες καλούνται να υποδείξουν το βαθμό διαφωνίας τους σε καθεμία από πέντε δηλώσεις (ερ. 1, 2, 4, 6, 7) από 1 (συμφωνώ απόλυτα) έως 4 (διαφωνώ απόλυτα) και το βαθμό συμφωνίας τους σε καθεμία από άλλες πέντε δηλώσεις, αντίστροφες νοηματικά (ερ. 3, 5, 8, 9, 10). Έτσι, οι τελευταίες υπόκεινται σε αντιστροφή κλίμακας ώστε συνολικά, υψηλή αθροιστική βαθμολογία των 10 ερωτήσεων (εύρος 10-40) να υποδηλώνει χαμηλή αυτοεκτίμηση ή γενικά έλλειψη αυτοεκτίμησης. Μετά την αντιστροφή των ερωτήσεων εκτιμήθηκε ο συντελεστής $\alpha=0,833$.

Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή (Satisfaction With Life Scale)

Η κλίμακα Ικανοποίησης από τη ζωή αποτελείται από 5 ερωτήσεις (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα B-17), που συνθέτουν την σταθμισμένη κλίμακα που προκαθορίζει το σχετικό βαθμό (Ed Diener et al. 1985; Patsiaouras et al. 2003). Συμπληρώνεται σε διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 7βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει διαφωνώ έντονα και το 7 συμφωνώ πολύ, ενώ η άθροιση τους δείχνει τη βαθμολογία ικανοποίησης. Υψηλή αθροιστική βαθμολογία των 5 ερωτήσεων (εύρος 5-35) υποδηλώνει υψηλό βαθμό ικανοποίησης από τη ζωή. Ο

συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach των απαντήσεων προσδιορίστηκε στον $\alpha=0,869$.

Κλίμακα Αισιοδοξίας και Αυτοαναφοράς επιπέδου Υγείας.

Οι δυο αυτές κλίμακες αποτελούνται από 2 ερωτήσεις αντίστοιχα (βλ. ερωτηματολόγιο ενότητα Β, 18-19). Η κλίμακα Αισιοδοξίας αναφέρεται με διαβαθμισμένη κλίμακα Likert 9βαθμης διάταξης με το 1 να υποδηλώνει καθόλου και το 9 πάρα πολύ αισιοδοξία, ενώ η αυτοαναφορά του επιπέδου υγείας περιλαμβάνει 4 επίπεδα απαντήσεων, όπως καθορίζονται από τη σχετική κλίμακα του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (Jurges et al. 2008).

Άλλες κλίμακες ή ερωτήσεις.

Τέλος αξιοποιήθηκαν ερωτήσεις που αφορούσαν την απουσία από την εργασία σε διαβαθμισμένες ή ανοικτές απαντήσεις (Glambek et al. 2016) ή ερωτήσεις για ενδεχόμενη σεξουαλική παρενόχληση και την επίδρασή της στην επαγγελματική τους ζωή.

5.4. Ηθικά ζητήματα

Από την έναρξη του σχεδιασμού της έρευνας καθορίστηκαν οι συνθήκες διασφάλισης για την ανωνυμία συλλογής δεδομένων των ερωτώμενων. Δεν συμπεριελήφθησαν προσωπικά στοιχεία που να προσδιορίζουν την ταυτότητα των συμμετεχόντων, καθώς δεν αναγραφόταν πουθενά το όνομα τους ή οποιαδήποτε άλλη πληροφορία για αυτό ή απολύτως προσωπικά τους στοιχεία και φυσικά υπήρξε η δυνατότητα άρνησης συμμετοχής στην έρευνα. Ακόμη, τα δεδομένα συλλογής χρησιμοποιήθηκαν μόνο για την σκοπό της έρευνας και πρόσβαση σε αυτά έχουν μονάχα οι σπουδαστές και η υπεύθυνη καθηγήτρια.

5.5. Δυσκολίες έρευνας

Στην παρούσα έρευνα θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως δυσκολία το γεγονός πως τα ερωτηματολόγια που δόθηκαν στο δείγμα μας απαιτούσαν αρκετό χρόνο για να συμπληρωθούν εξαιτίας του μεγάλου μεγέθους τους, κάτι το οποίο κάποιες φορές κούραζε το άτομο και ενδεχομένως να μην ήταν τόσο προσεκτικοί στις απαντήσεις που έδιναν αν είχαν περισσότερο χρόνο ή αν τα ερωτηματολόγια ήταν μικρότερης έκτασης

5.6. Στατιστική ανάλυση

Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS 23.0. Υπολογίστηκαν κατανομές συχνοτήτων των βασικών περιγραφικών χαρακτηριστικών των 250 γυναικών εκπαιδευτικών. Εκτιμήθηκε ο επιπολασμός περιστατικών της ηθικής & σεξουαλικής παρενόχλησης ή των απαντήσεων σε διακρίσεις στον εργασιακό τους χώρο με συνεκτίμηση των αντίστοιχων 95% διαστημάτων εμπιστοσύνης με τεχνικές bootstrap. Η συσχέτιση των διαφόρων κλιμάκων αξιολόγησης της ανθεκτικότητας, άγχους, αρνητικών συμπεριφορών, φυλετικής διάκρισης κ.λπ. με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους ή μεταξύ κλιμάκων, έγινε με τη χρήση της μη παραμετρικής μεθόδου Spearman. Ο έλεγχος της κανονικότητας ωστόσο των διαφόρων κλιμάκων έγινε σύμφωνα με τη μέθοδο κατά Blom, εντοπίστηκαν έντονα ασύμμετρες κατανομές με πολλές ακραίες τιμές, ενώ απέδωσαν κανονικότητα μετά την λογαριθμοποίησή τους. Ως αποδεκτό επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε το 0,05.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 :ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1.Περιγραφική στατιστική

Χαρακτηριστικά του δείγματος

Από τις 250 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, το 34,8% ήταν ηλικίας 45+ ετών (πίνακας 1) ενώ η μέση ηλικία τους ήταν 39,0 χρόνια ($\pm 9,4$). Το 20,8% είχε

Πίνακας 1. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των 250 γυναικών εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

		v	%
Ηλικία, χρόνια	24 - 30	64	25,6
	30 - 44	99	39,6
	45 - 60	87	34,8
	μέση ηλικία (τυπ.απ.)	39,0 (9,4)	
Μορφωτικό επίπεδο	Βασικό πτυχίο	198	79,2
	Μεταπτυχιακές σπουδές	52	20,8
Οικογενειακή κατάσταση	έγγαμη	146	58,4
	άγαμη	89	35,6
	διαζευγμένη/χωρισμένη	15	6,0
Παιδιά	ναι	141	56,4
Βαθμίδα εκπαίδευσης που εργάζονται	Δημοτικό	148	59,2
	Γυμνάσιο	57	22,8
	Λύκειο	45	18,0
Χρόνια εργασίας	μέση τιμή (τυπ.απ.)	12,2 (8,4)	

Θέση εκπαίδευσης που εργάζονται	<i>Μόνιμος εκπαιδευτικός</i>	148	59,2
	<i>Αναπληρωτής πλήρους ωραρίου</i>	66	26,4
	<i>Αναπληρωτής μειωμένου ωραρίου</i>	15	6,0
	<i>Ωρομίσθιος</i>	21	8,4
Περιοχή σχολείου όπου εργάζονται	<i>Κρήτη</i>	134	53,6
	<i>Κεντρική Ελλάδα</i>	33	13,2
	<i>Βόρεια Ελλάδα</i>	83	33,2
Διαμονή στην περιοχή που βρίσκεται το σχολείο	<i>Μένει εκεί</i>	150	60,0
	<i>Μετακινείται καθημερινά σε μικρή απόσταση</i>	75	30,0
	<i>Μετακινείται καθημερινά σε μεγάλη απόσταση</i>	25	10,0
Μηνιαίος μισθός	<i><1000 ευρώ</i>	146	58,4
	<i>1000-1500</i>	102	40,8
	<i>1501-2000</i>	2	0,8

προχωρήσει σε μεταπτυχιακές σπουδές, το 58,4% ήταν έγγαμες και το 56,4% να έχει παιδιά. Η πλειοψηφία των επιλεχθέντων εκπαιδευτικών ή το 59,2% εργάζεται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημοτικά) ενώ ο μέσος χρόνος προϋπηρεσίας όλων προσεγγίζει τα 12,2 χρόνια. Το 59,2% επίσης είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί, το 53,6% προέρχονται από την γεωγραφική περιφέρεια της Κρήτης, ενώ το 60,0% διαμένει πλησίον του τόπου εργασίας. Τέλος, το 58,4% αναφέρει μηνιαίες αποδοχές λιγότερα από 1000 ευρώ.

Ικανοποίηση από τον εργασιακό χώρο, διακρίσεις & αρνητικές συμπεριφορές

Στον πίνακα 2.1 παρουσιάζεται ο βαθμός ικανοποίησης και άγχους από την εργασία που έχουν οι εκπαιδευτικοί της έρευνας. Με μέγιστη τιμή κλίμακας το 10 (=πάρα πολύ ικανοποίηση ή καλή αίσθηση στην εργασία), η μέση τιμή ικανοποίησης και θετικών συναισθημάτων γενικά για την εργασία τους είναι αντίστοιχα 7,27 και 7,49. Λίγο χαμηλότερη με 6,36 είναι η μέση τιμή της κλίμακας άγχους με μέγιστη τιμή όμως το 9 (πάρα πολύ άγχος). Οι κλίμακες αυτές υποδηλώνουν ταυτόχρονα

υψηλή ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την εργασία τους, αλλά ταυτόχρονα και αξιολογη παρουσία άγχους εξαιτίας του αντικειμένου της εργασίας τους (της διδασκαλίας).

Πίνακας 2.1. Βαθμός ικανοποίησης και άγχους από την εργασία τους στις 250 γυναίκες εκπαιδευτικούς της έρευνας.

Ερωτήσεις	Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	95%ΔΕ
<i>Είμαι ικανοποιημένη με αυτά που καταφέρνω (πετυχαίνω) στη δουλειά μου ^α</i>	7,27	1,15	7,12 - 7,41
<i>Αισθάνομαι καλά στη δουλειά μου ^α</i>	7,49	1,33	7,32 - 7,65
<i>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η διδασκαλία είναι μια δουλειά που προξενεί άγχος ^β</i>	6,36	1,93	6,10 - 6,62

^α Διαβαθμισμένες κλίμακες με όρια 1=καθόλου έως 10=πάρα πολύ.

^β Διαβαθμισμένη κλίμακα με όρια 1=καθόλου άγχος έως 9=πάρα πολύ.

Παρόλα αυτά, το 70,8% δηλώνει ότι είναι απίθανη μια αλλαγή εργασίας στους επόμενους 12 μήνες (πίνακας 2.2) ή το 53,6% να μην επιθυμεί αλλαγή σχολείου, αποδεικνύοντας την αίσθηση σταθερότητας και ικανοποίησης που έχουν. Παρόλα αυτά όμως το υπόλοιπο 46,4% επιθυμεί σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό την αλλαγή και εργασία σε άλλο σχολείο. Ο μέσος χρόνος απουσίας επίσης από την εργασία λόγω ασθένειάς τους, υπολογίστηκε στις 6 ημέρες περίπου (μέση τιμή 5,8), ενώ το 50% είχε έως 3 ημέρες αδειοδοτηθεί λόγω ασθένειας.

Πίνακας 2.2. Ενδεχόμενα επαγγελματικών αλλαγών των 250 γυναικών εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

		v	%
<i>Θεωρείτε πολύ πιθανό ότι μέσα στους επόμενους 12 μήνες θα προσπαθήσετε να βρείτε μια άλλη δουλειά;</i>	<i>καθόλου πιθανό</i>	177	70,8
	<i>λίγο πιθανό</i>	41	16,4
	<i>μέτρια πιθανό</i>	22	8,8
	<i>αρκετά πιθανό</i>	8	3,2

	πολύ πιθανό	2	0,8
Αν είχατε τη δυνατότητα να αφήσετε το σχολείο στο οποίο δουλεύετε αυτή την περίοδο και να πάτε σε άλλο θα το κάνατε ευχαρίστως;	καθόλου	134	53,6
	λίγο	40	16,0
	μέτρια	47	18,8
	αρκετά	22	8,8
	πολύ	7	2,8
Τους τελευταίους 12 μήνες πόσες μέρες περίπου απουσιάσατε από τη δουλειά σας λόγω ασθένειας;	μέση τιμή (διάμεσος)	5,8 (3,0)	

Στον πίνακα 2.3, παρουσιάζονται τα επίπεδα των κλιμάκων άγχους, διακρίσεων, αρνητικών συμπεριφορών, επιπτώσεων για την υγεία, ανθεκτικότητας, ικανοποίησης ή αισιοδοξίας για τη ζωή, στις 250 γυναίκες εκπαιδευτικούς της έρευνας. Πλέον των περιγραφικών μέτρων θέσεως και διασποράς που δεν αποδίδουν χωρίς συγκρίσεις

Πίνακας 2.3. Επίπεδα σταθμισμένων κλιμάκων άγχους, διακρίσεων, ηθικής παρενόχλησης, επιπτώσεων για την υγεία, ανθεκτικότητας, ικανοποίησης ή αισιοδοξίας για τη ζωή στις 250 γυναίκες εκπαιδευτικούς της έρευνας.

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπ. Απόκλ.	Διάμεσος	Εύρος Τιμών	Συντελεστής ασυμμετρίας	Cronbach's α	
Άγχους εκπαιδευτικών στην εργασία	7,0	0,9	7,0	1-9	-0,89	0,871	
Φυλετικής Διάκρισης	2,39	0,84	2,33	1-5	0,08	0,937	
Αρνητικών συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R) ή ηθικής παρενόχλησης	33,6	10,4	30,0	22-110	1,69	0,932	
Ανθεκτικότητας (R)	89,0	11,1	91,0	15-105	-1,11	0,930	
Συμπτωμάτων (BSI-18)	Σωματοποίησης	3,32	3,56	2,00	0-4	1,58	0,767
	Κατάθλιψης	2,96	3,41	2,00	0-4	1,59	0,788
	Άγχους	3,54	3,46	3,00	0-4	0,46	0,787

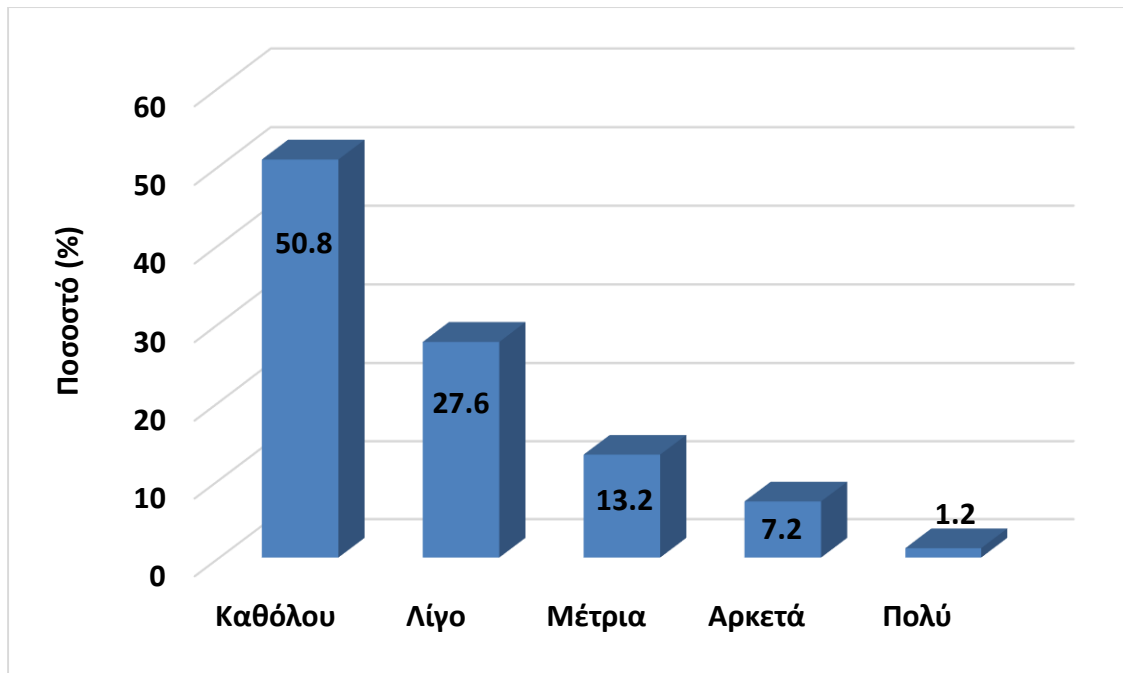
Αυτοεκτίμησης Rosenberg	17,5	4,6	17,0	10-40	0,38	0,833
Ικανοποίησης από τη Ζωή (SWLS)	25,9	5,5	27,0	3-35	-0,90	0,869
Αισιοδοξίας	6,92	1,52	7,00	1-9	-0,88	-

αξιόλογα συμπεράσματα, η διαφορά μέσων τιμών και διαμέσων ή οι συντελεστές ασυμμετρίας δίνουν σημαντική πληροφόρηση για το είδος των κατανομών που τις περιγράφουν. Ορισμένες λοιπόν είναι έντονα ασύμμετρες (συντελεστές $\neq 0$), ωστόσο η αξιοπιστία των απαντήσεων που έδωσαν οι ερωτώμενες σε όλες τις κλίμακες ήταν στα καλύτερα επίπεδα τιμών ($\alpha > 0,70$).

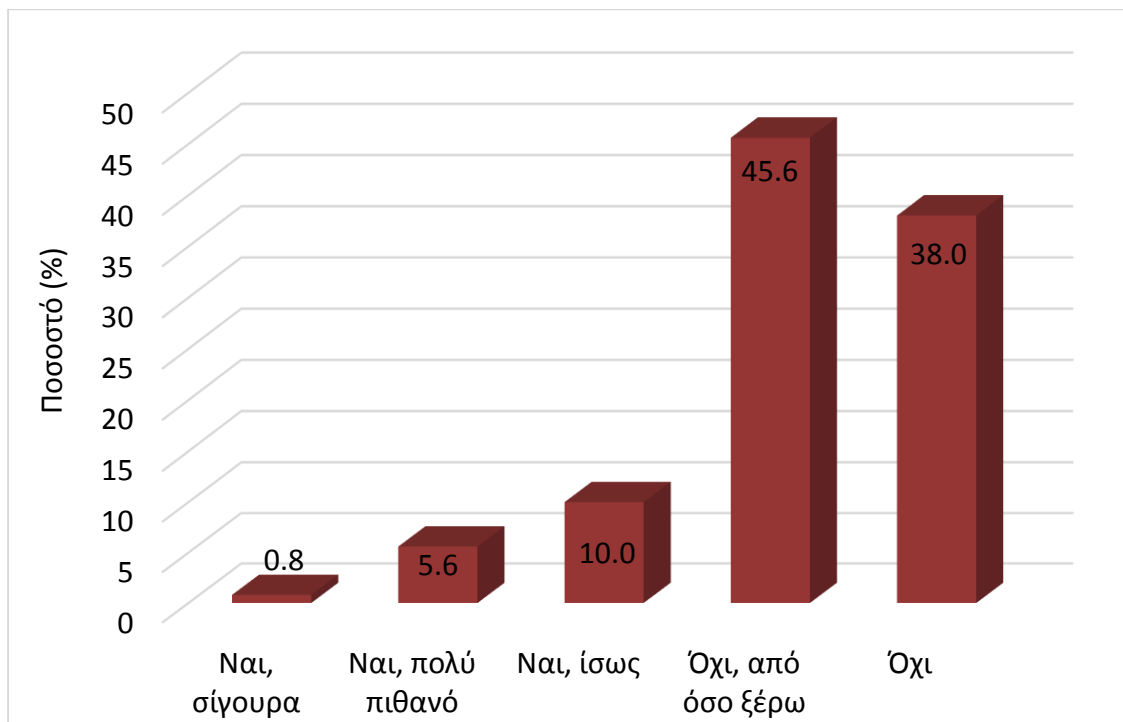
Απόψεις σχετικά με τις διακρίσεις & την ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Στις απόψεις που έχουν οι εκπαιδευτικοί της έρευνας σχετικά με τις διακρίσεις & την ηθική παρενόχληση, το 50,8% αναφέρει ότι δεν έχει αντιληφθεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, στον χώρο της εκπαίδευσης, την ύπαρξη γενικά προκαταλήψεων ή εμποδίων στην καριέρα και εξέλιξη συναδέλφων λόγω του φύλου τους (σχήμα 1). Αντίθετα ωστόσο, λίγο έως πολύ δήλωσε το 49,2% ενώ το 83,6% θεωρεί ότι το φύλο τους δεν αποτέλεσε εμπόδιο σε ευκαιρίες (ή να αγνοήθηκαν) για επαγγελματική εξέλιξη (σχήμα 2). Στην περίπτωση αυτή το υπόλοιπο 16,4% θεωρεί ότι απώλεσαν σε κάποιο βαθμό τις ευκαιρίες αυτές αφού δεν ευνοήθηκαν λόγω φύλου. Παράλληλα, το ίδιο ποσοστό με πριν (83,6%) θεωρεί ότι δεν είχαν ευνοϊκότερη αντιμετώπιση λόγω φύλου στη διάρκεια της εξέλιξής τους (σχήμα 3).

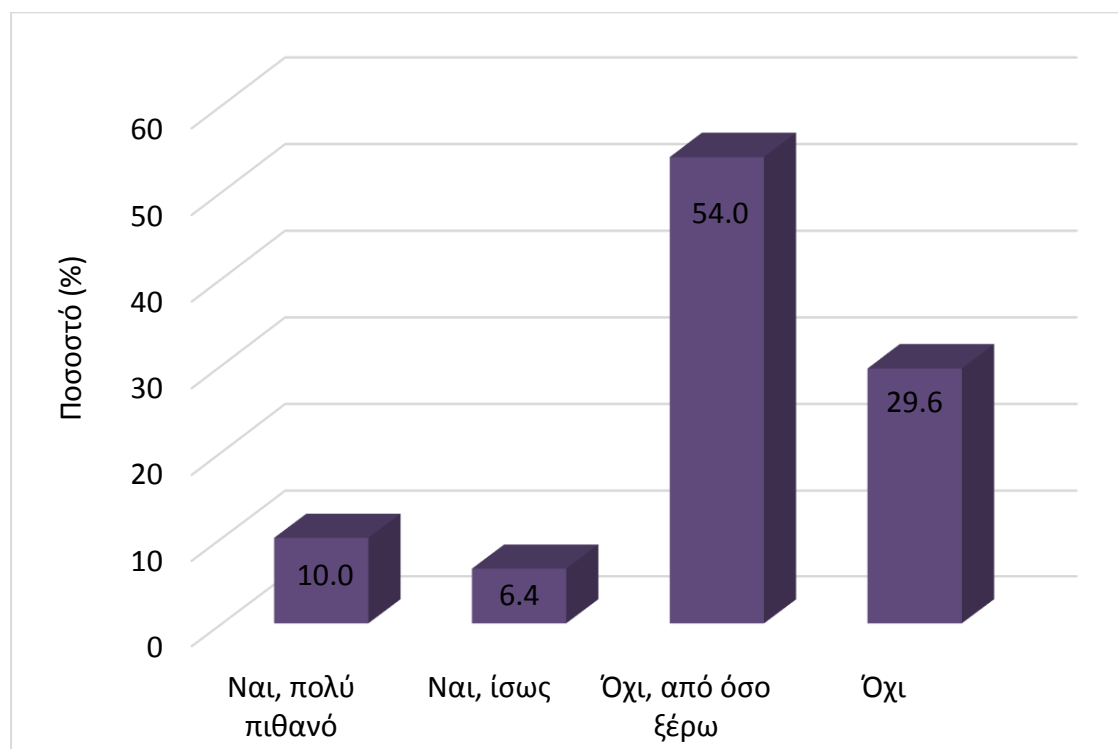
Σχήμα 1. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε αντιληφθεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής σας ζωής στον χώρο της εκπαίδευσης την ύπαρξη γενικά προκαταλήψεων ή εμποδίων στην καριέρα και εξέλιξη συναδέλφων σας λόγω του φύλου τους;».



Σχήμα 2. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση «Εσείς προσωπικά, στη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, θεωρείτε ότι δεν σας δόθηκαν οι ευκαιρίες (ή και αγνοηθήκατε) για επαγγελματική εξέλιξη λόγω του φύλου σας;».



Σχήμα 3. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση «Εσείς προσωπικά, στη διάρκεια της επαγγελματικής σας εξέλιξης, θεωρείτε ότι είχατε περισσότερο ευνοϊκή αντιμετώπιση λόγω του φύλου σας;».



Στον πίνακα 3 παρουσιάζεται η συχνότητα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και ο βαθμός επίδρασης τους στην επαγγελματική ζωή των γυναικών εκπαιδευτικών της έρευνας. Το 19,2% αναφέρει ότι έχει αντιμετωπίσει στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας μη επιθυμητά σεξουαλικά σχόλια ή τους έκαναν προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου, ανώτερός τους στην ιεραρχία ή συνάδελφός τους. Ωστόσο, η αντιμετώπιση και η επίδραση που είχε η συγκεκριμένη συμπεριφορά ήταν διαφορετική μεταξύ εκείνων που την υπέστησαν, καθώς από 'λίγο' έως 'πολύ' το 72,4% απάντησε ότι ήταν προβληματικό για εκείνες, το 48,9% ότι τους επηρέασε σχετικά με την εμπιστοσύνη στον εαυτό τους στον επαγγελματικό τους χώρο και το 46,9% ότι τους επηρέασε στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Πίνακας 3. Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και βαθμός επίδρασης της που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας.

Περιστατικά	Ναι		Όχι		
<i>Στη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας αντιμετωπίσατε μη επιθυμητά σεξουαλικά σχόλια, ιδιαίτερη προσοχή ή σας έκανε προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου ανώτερός σας στην ιεραρχία ή συνάδελφός σας;</i>	48 (19,2%)		202 (80,8%)		
Βαθμός επίδρασης	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
<i>α) Πόσο προβληματικό ήταν αυτό για σας;</i>	27,7	36,2	8,5	12,8	14,9
<i>β) Πόσο επηρέασε η παραπάνω συμπεριφορά την εμπιστοσύνη στον εαυτό σας σαν επαγγελματία;</i>	51,1	23,4	10,6	10,6	4,3
<i>γ) Πόσο επηρέασε η παραπάνω συμπεριφορά την επαγγελματική σας εξέλιξη;</i>	53,2	23,4	14,9	4,3	4,3

Στον πίνακα 4 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών με το άγχος, τις διακρίσεις και την σεξουαλική & ηθική παρενόχληση που υπέστησαν στο χώρο εργασίας . Με την αύξηση της ηλικίας των εκπαιδευτικών παρατηρείται σημαντική μείωση στην κλίμακα Αρνητικών Συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.144$, $p<0.05$) ενώ η οικογενειακή κατάσταση - κυρίως εκείνες που είναι έγγαμες ή άγαμες, έχουν και σημαντικά υψηλότερα επίπεδα της κλίμακας Φυλετικής Διάκρισης, δηλαδή δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι αντιμετώπισαν φυλετικές διακρίσεις σε διάφορα επίπεδα ($r=-0.137$, $p<0.05$). Παράλληλα, οι εργαζόμενες λιγότερα χρόνια εργασίας φαίνεται να έχουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα στην κλίμακα Αρνητικών Συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.124$, $p<0.05$), ενώ οι έχουσες χαμηλότερες μηνιαίες απολαβές έχουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα Άγχους στην εργασία ($r=-0.147$, $p<0.05$) όσο και στην κλίμακα Αρνητικών Συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.161$, $p<0.05$).

Πίνακας 4. Συσχέτιση ιδιαίτερων χαρακτηριστικών με το άγχος, τις διακρίσεις και την σεξουαλική & ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας.

Κλίμακα	Ηλικία	Οικογενειακή κατάσταση	Χρόνια εργασίας	Μηνιαίος μισθός
	rho-Spearman			
Άγχους εκπαιδευτικών στην εργασία ^α	-0,026	-0,012	-0,046	-0,147 *
Φυλετικής Διάκρισης ^β	0,038	-0,137 *	-0,047	-0,068
Σεξουαλική παρενόχληση που υπέστησαν ^γ	0,032	-0,103	0,028	0,043
Αρνητικών συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R) ή ηθικής παρενόχλησης ^δ	-0,144 *	0,109	-0,124 *	-0,161 *

Η διαβάθμιση των χαρακτηριστικών δίνεται στον πίνακα 1 (π.χ. η ηλικία και η εργασία αφορούν χρόνια ή η οικογενειακή κατάσταση 1: έγγαμες, 2: άγαμες και 3: διαζευγμένες/χωρισμένες).

^α Κλίμακα 7 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία μεταξύ 1=καθόλου άγχος έως 9=πάρα πολύ άγχος.

^β Κλίμακα 12 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία μεταξύ 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα.

^γ Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (ναι/όχι).

^δ Κλίμακα 22 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=ποτέ έως 5=καθημερινά.

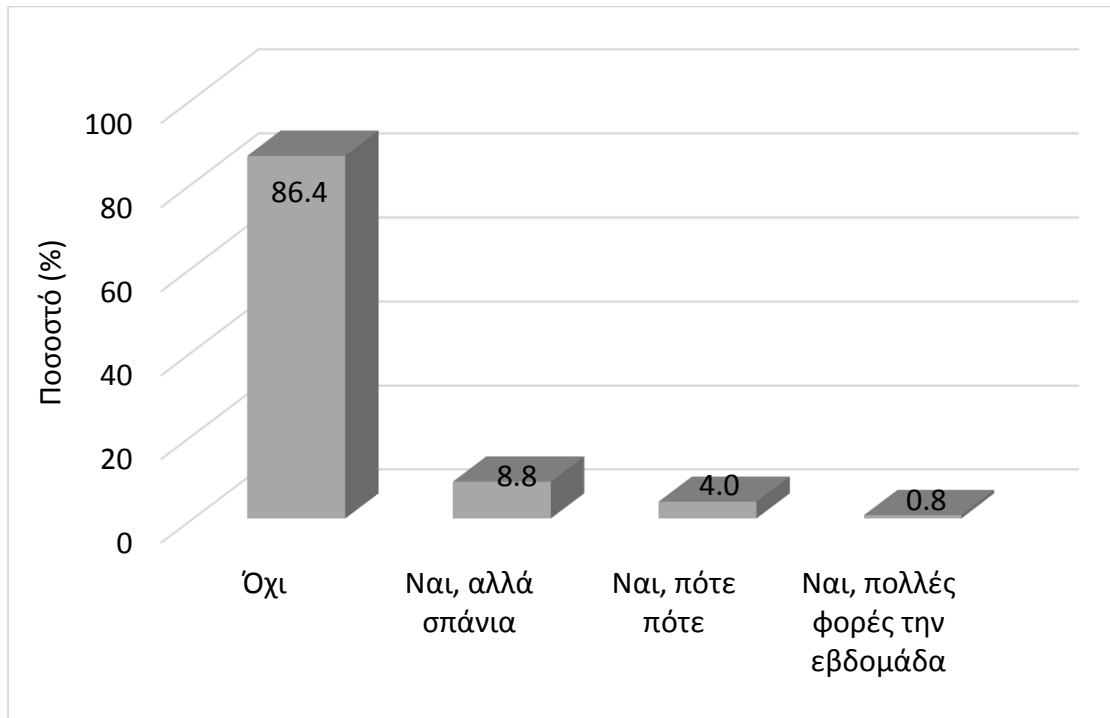
* $P < 0.05$, ** $P < 0.001$.

Άλλες αρνητικές συμπεριφορές που δέχτηκαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί

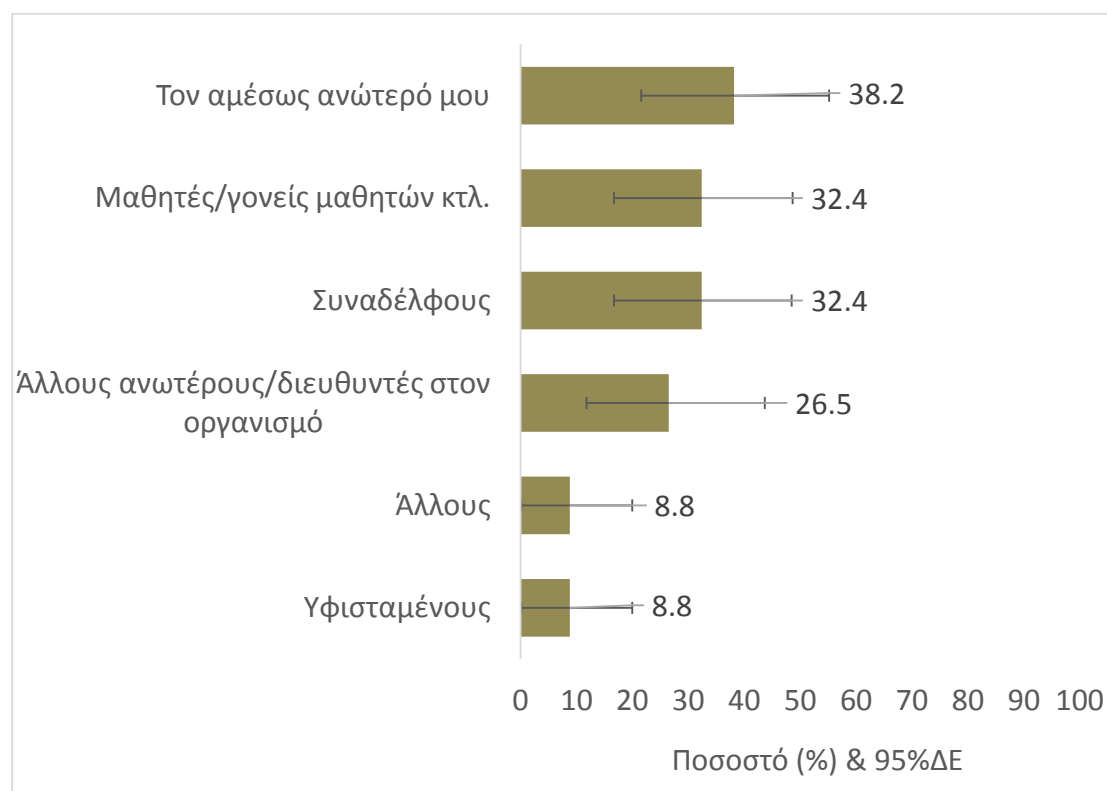
Άλλου είδους αρνητικές συμπεριφορές που ενδεχομένως έχουν δεχτεί οι εκπαιδευτικοί της έρευνας, αφορά για παράδειγμα τον εκφοβισμό (σχήμα 4). Το 13,6% αναφέρει ότι έχει στοχοποιηθεί και έχει υποστεί σχετική συμπεριφορά σε διάφορες συχνότητες το τελευταίο 6μηνο, ενώ η συμπεριφορά αυτή έχει προκληθεί από διάφορα άτομα (σχήμα 5). Γενικά, το 38,2% από εκείνες καταδεικνύει τον

αμέσως ανώτερο (προϊστάμενο) ή το 32,4% τους ίδιους τους μαθητές ή τους γονείς τους.

Σχήμα 4. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε πέσει θύμα εκφοβισμού στην εργασία σας?».



Σχήμα 5. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση «Από ποιον δεχτήκατε εκφοβισμό;».



Συσχέτιση διακρίσεων στον εργασιακό χώρο με την ικανοποίηση από την εργασία

Στον πίνακα 5 δίνονται οι συσχετίσεις του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία με τις διακρίσεις και την ηθική & σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας. Υψηλή ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται σημαντικά με χαμηλότερα επίπεδα της κλίμακας Αρνητικών Συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.261$, $p<0.001$), όπως επίσης και με χαμηλότερα επίπεδα της κλίμακας της Αίσθησης που έχουν για το πόσο καλά νιώθουν στην δουλειά τους ($r=-0.398$, $p<0.001$). Πρακτικά λοιπόν, η ικανοποίηση και η αίσθηση που έχουν με την δουλειά τους καθορίζεται από την ανυπαρξία ή τουλάχιστον από την μικρή παρουσία αρνητικών συμπεριφορών. Είναι επίσης ενδιαφέρον ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της κλίμακας των φυλετικών διακρίσεων και της ερώτησης για το αν υπέστησαν ή όχι σεξουαλική παρενόχληση αλλά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική σε καμία από τις δυο περιπτώσεις.

Πίνακας 5. Συσχέτιση βαθμού ικανοποίησης από την εργασία με τις διακρίσεις και την ηθική & σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας.

Κλίμακα	Ικανοποίηση από την εργασία	
	<i>Είμαι ικανοποιημένη με αυτά που καταφέρνω (πετυχαίνω) στη δουλειά μου ^α</i>	<i>Αισθάνομαι καλά στη δουλειά μου ^α</i>
	rho-Spearman	
Φυλετικής Διάκρισης ^β	0,094	-0,043
Σεξουαλική παρενόχληση που υπέστησαν ^γ	0,107	0,094
Αρνητικών συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R) ή ηθικής παρενόχλησης ^δ	-0,261**	-0,398**

^α Διαβαθμισμένες κλίμακες με όρια 1=καθόλου έως 10=πάρα πολύ.

^β Κλίμακα 12 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία μεταξύ 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα.

^γ Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (ναι/όχι).

^δ Κλίμακα 22 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=ποτέ έως 5=καθημερινά.

* $P < 0.05$, ** $P < 0.001$.

Συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία με την καλή ψυχική υγεία

Επιπλέον, στον πίνακα 6 δίνονται οι συσχετίσεις του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία με τις κλίμακες ψυχικής υγείας στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της έρευνας. Οι συσχετίσεις στην περίπτωση των κλιμάκων αυτών είναι έντονες και σε πλήρη συμφωνία μεταξύ τους. Για παράδειγμα ο υψηλός βαθμός ανθεκτικότητας διαφόρων προσωπικών συμπεριφορών (επιτευγμάτων, αυτοσυγκράτησης, αισιοδοξίας κ.α.) σχετίζεται σημαντικά με την υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία ($r=0.423$,

$p < 0.001$) ή την αίσθηση που έχουν για το πόσο καλά νιώθουν στην δουλειά τους ($r = 0.334$, $p < 0.001$). Παρόμοια, ο υψηλός βαθμός αισιοδοξίας σχετίζεται σημαντικά με την υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία ($r = 0.410$, $p < 0.001$) ή την αίσθηση που έχουν για το πόσο καλά νιώθουν στην δουλειά τους ($r = 0.376$, $p < 0.001$). Αντίθετα, τόσο η υψηλή ικανοποίηση όσο και η υψηλή αίσθηση που έχουν για το πόσο καλά νιώθουν στην δουλειά τους, σχετίζονται με σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα συμπτωμάτων σωματοποίησης, κατάθλιψης ή άγχους ($p < 0.001$).

Πίνακας 6. Συσχέτιση βαθμού ικανοποίησης από την εργασία με κλίμακες ψυχικής υγείας στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της έρευνας.

		Ικανοποίηση από την εργασία	
		<i>Είμαι ικανοποιημένη με αυτά που καταφέρνω (πετυχαίνω) στη δουλειά μου ^α</i>	<i>Αισθάνομαι καλά στη δουλειά μου ^α</i>
Κλίμακα		rho-Spearman	
Ανθεκτικότητα ^β		0,423**	0,334*
Συμπτωμάτων (BSI-18) ^γ	Σωματοποίησης	-0,174**	-0,143**
	Κατάθλιψης	-0,185**	-0,193**
	Άγχους	-0,212**	-0,151*
Αισιοδοξίας ^δ		0,410**	0,376**

^α Διαβαθμισμένες κλίμακες με όρια 1=καθόλου έως 10=πάρα πολύ.

^β Κλίμακα 15 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=διαφωνώ έως 7=συμφωνώ.

^γ Κλίμακα 6 ερωτήσεων σε κάθε συνιστώσα με μέση βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 0=καθόλου έως 4=πάρα πολύ.

^δ Κλίμακα 1 ερώτησης με διαβαθμισμένη βαθμολογία από 1=καθόλου αισιόδοξη έως 9=πάρα πολύ.

* $P < 0.05$, ** $P < 0.001$.

Συσχέτιση της καλής ψυχικής υγείας με τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας

Από τον πίνακα 7 παρατηρείται ότι ο υψηλός βαθμός ανθεκτικότητας (προσαρμοστικότητας και ικανότητας του ατόμου να αντιμετωπίσει δύσκολες καταστάσεις) σχετίζεται σημαντικά με την παρουσία έντονης φυλετικής διάκρισης ($r=0.184$, $p<0.001$) και την απουσία αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.343$, $p<0.001$). Οι αρνητικές συμπεριφορές (ηθική παρενόχληση) ωστόσο, σχετίζονται με την παρουσία συμπτωμάτων σωματοποίησης, κατάθλιψης ή άγχους ($p<0.001$) όπως επίσης και με την χαμηλή ικανοποίηση από τη ζωή ($r=-0.340$, $p<0.001$). Επιπλέον, ο υψηλός βαθμός αισιοδοξίας σχετίζεται θετικά με τη φυλετική διάκριση ($r=0.192$, $p<0.001$) και αρνητικά με την κλίμακα αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.376$, $p<0.001$).

Πίνακας 7. Συσχέτιση κλιμάκων ψυχικής υγείας στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της έρευνας με τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας.

		Κλίμακες διακρίσεων	
		Φυλετικής Διάκρισης ^α	Αρνητικών συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R) ή ηθικής παρενόχλησης ^β
Κλίμακα		rho-Spearman	
Ανθεκτικότητας ^γ		0,184**	-0,343**
Συμπτωμάτων (BSI-18) ^δ	Σωματοποίησης	0,085	0,351**
	Κατάθλιψης	0,177**	0,312**
	Άγχους	0,220**	0,247**
Αισιοδοξίας ^ε		0,192**	-0,376**
Ικανοποίησης από τη Ζωή (SWLS) ^{στ}		-0,023	-0,340**

^α Κλίμακα 12 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία μεταξύ 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα.

^β Κλίμακα 22 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=ποτέ έως 5=καθημερινά.

^γ Κλίμακα 15 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=διαφωνώ έως 7=συμφωνώ.

^δ Κλίμακα 6 ερωτήσεων σε κάθε συνιστώσα με μέση βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 0=καθόλου έως 4=πάρα πολύ.

^ε Κλίμακα 1 ερώτησης με διαβαθμισμένη βαθμολογία από 1=καθόλου αισιόδοξη έως 9=πάρα πολύ.

^{στ} Κλίμακα 5 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=διαφωνώ έντονα έως 7=συμφωνώ πολύ.

* $P < 0.05$, ** $P < 0.001$.

Συσχέτιση άγχους με τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο

Από τη συσχέτιση τους άγχους με τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο (πίνακας 8), παρατηρείται ότι αυξημένο άγχος των εκπαιδευτικών στην εργασία σχετίζεται σημαντικά με την παρουσία φυλετικής διάκρισης ($r=0.123$, $p < 0.05$) αλλά και με την απουσία αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=-0.166$, $p < 0.05$). Επίσης η συμπτωματολογία άγχους (BSI-18) σχετίζεται σημαντικά με την παρουσία φυλετικής διάκρισης ($r=0.220$, $p < 0.001$) ή αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=0.247$, $p < 0.001$) αλλά και με την απουσία σεξουαλικής παρενόχλησης ($r=-0.179$, $p < 0.001$).

Πίνακας 8. Συσχέτιση του βαθμού άγχους με τις διακρίσεις και την σεξουαλική & ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας.

Κλίμακα	Κλίμακες άγχους	
	Άγχος εκπαιδευτικών στην εργασία ^α	Συμπτωμάτων - Άγχους (BSI-18) ^β
	rho-Spearman	
Φυλετικής Διάκρισης ^γ	0,123*	0,220**
Σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέστησαν ^δ	0,017	-0,179**
Αρνητικών συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R) ή ηθικής παρενόχλησης ^ε	-0,166*	0,247**

^α Κλίμακα 7 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=καθόλου άγχος έως 9=πάρα πολύ.

^β Κλίμακα 6 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 0=καθόλου έως 4=πάρα πολύ.

^γ Κλίμακα 12 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία μεταξύ 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα.

^δ Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (να/όχι).

^ε Κλίμακα 22 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=ποτέ έως 5=καθημερινά.

* $P < 0.05$, ** $P < 0.001$.

Συσχέτιση αυτοεκτίμησης με τις διακρίσεις και την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Η συσχέτιση του βαθμού αυτοεκτίμησης σύμφωνα με την κλίμακα Rosenberg με τις διακρίσεις και την σεξουαλική & ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας (πίνακας 9), καθορίζει ότι η υψηλή βαθμολογία και άρα η έλλειψη αυτοεκτίμησης σχετίζεται σημαντικά με την παρουσία αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία ($r=0.273$, $p<0.001$).

Πίνακας 9. Συσχέτιση του βαθμού αυτοεκτίμησης με τις διακρίσεις και την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας που υπέστησαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνας.

Κλίμακα	Κλίμακα Αυτοεκτίμησης Rosenberg ^α
	rho-Spearman
Φυλετικής Διάκρισης ^β	-0,114
Σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέστησαν ^γ	0,022
Αρνητικών συμπεριφορών στην εργασία (NAQ-R) ή ηθικής παρενόχλησης ^δ	0,273**

^α Κλίμακα 10 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=συμφωνώ έως 4=διαφωνώ.

^β Κλίμακα 12 ερωτήσεων με μέση βαθμολογία μεταξύ 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα.

^γ Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (ναί/όχι).

^δ Κλίμακα 22 ερωτήσεων με αθροιστική βαθμολογία διαβαθμισμένη σε κάθε ερώτηση από 1=ποτέ έως 5=καθημερινά.

* $P < 0.05$, ** $P < 0.001$.

Πίνακας 10: Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της κλίμακας των φυλετικών διακρίσεων και της κλίμακας της ηθικής παρενόχλησης με διάφορες μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

	Κλίμακα φυλετικών διακρίσεων	Κλίμακα ηθικής παρενόχλησης
Ηλικία		NAI (-)
Οικογενειακή κατάσταση	NAI (-)	
Χρόνια εργασίας		NAI (-)
Μισθός		NAI (-)
Ικανοποίηση από την εργασία 1		NAI (-)
Ικανοποίηση από την εργασία 2		NAI (-)
Ανθεκτικότητα	NAI (+)	NAI (-)
BSI		NAI (+)
BSI Κατάθλιψη	NAI (+)	
BSI Άγχος	NAI (+)	
Άγχος στην εργασία ως εκπαιδευτικοί	NAI (+)	NAI (-)
Αισιοδοξία	NAI (+)	NAI (-)
Ικανοποίηση από τη ζωή		NAI (-)
Αυτοεκτίμηση		NAI (+)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1.Συζήτηση

Στην ενότητα αυτή, θα γίνει ένας πλήρης και εμπειριστατωμένος σχολιασμός των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την έρευνα που διεξήχθη. Ειδικότερα, θα γίνει μία αντιπαραβολή αυτών με τη σχετική έρευνα που έγινε στη βιβλιογραφία που αφορά στο θέμα και μία συγκριτική τους μελέτη ώστε να ελεγχθεί η ορθότητά τους.

Σύμφωνα με τα όσα μελετήθηκαν λοιπόν, αποδείχθηκε ότι, οι εργαζόμενες γυναίκες με λιγότερα χρόνια εργασίας αντιμετωπίζουν αρκετά προβλήματα σε ότι αφορά τις συμπεριφορές που αντιμετωπίζουν από τους συναδέλφους τους, ενώ ταυτόχρονα χαίρουν και των χαμηλότερων αμοιβών. Το παραπάνω, προκαλεί σε αυτές ένα άγχος ενώ πολλές φορές επιδεικνύουν αρνητικές συμπεριφορές λόγω του ότι δε μπορούν να διαχειριστούν το άγχος αυτό. Ακριβώς όπως υποστηρίζει και ο Tropp, (Tropp, 2003), η επαγγελματική θέση της γυναίκας σήμερα χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και αδιέξοδα. Τέτοιες προβληματικές συμπεριφορές, όπως αυτές που αντιμετωπίστηκαν από το δείγμα, οδηγούν μονάχα σε αδιέξοδα, καθώς οι γυναίκες δεν είναι σε θέση πολλές φορές να διαχειριστούν με ορθό τρόπο το ότι τους συμβαίνει ενώ παράλληλα αισθάνονται να βλέπουν και να αντιμετωπίζουν παντού προβλήματα.

Άλλωστε, όπως υποστηρίζουν οι Channar, Abassi, & Ujan , το ζήτημα της ίσης αμοιβής , ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις και των προστατευτικών διατάξεων που αφορούν την εργαζόμενη γυναίκα συνιστούν ένα πολύ μικρό μέρος στο σύνολο των κανόνων του Εργατικού Δικαίου , σαν να πρόκειται για μία μικρή κατηγορία εργαζομένων (Channar, Abassi, & Ujan, 2011).

Μάλιστα, και σύμφωνα με τους Eagly & Karau, (Eagly & Karau, 2002), ακόμη και σήμερα οι γυναίκες αντιμετωπίζονται στο χώρο εργασίας με μία σχετική προκατάληψη σε ότι αφορά τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους ενώ πολλές φορές το ίδιο το θέμα της μητρότητας και τα πλεονεκτήματα που συνεπάγονται αυτού δημιουργούν σειρά προκαταλήψεων και στερεοτύπων.

Όπως αποδείχθηκε και από την έρευνα, οι γυναίκες φαίνονται να απολαμβάνουν το χώρο εργασίας τους, να είναι πιο αποδοτικές σε αυτόν, καθώς απουσιάζουν οι αρνητικές συμπεριφορές. Αυτό μπορεί να συμβαίνει, γιατί βασική της επιδίωξη, είναι να προάγει τη δουλειά της και να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί, για να πετύχει τους στόχους της. Έτσι επέρχεται η ικανοποίηση από πλευράς της και η ικανοποίηση από τους υπόλοιπους συναδέλφους, οπότε όλα τα υπόλοιπα, όπως τα κακεντρεχή σχόλια ή αστεία δεν μπορούν να έχουν θέση. Η έρευνα έδειξε επίσης πως όσο περισσότερο αισιόδοξες είναι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, τόσο λιγότερες είναι οι αρνητικές συμπεριφορές (ηθική παρενόχληση) που δέχονται. Αυτή, η αισιοδοξία, αυτό το κλίμα ευφορίας που διακατέχει τη γυναίκα εκπαιδευτικό ίσως περνάει έμμεσα και στους συναδέλφους της, οπότε αυτόματα μειώνονται και αυτές οι συμπεριφορές.

Αρνητικές συμπεριφορές και έντονη ύπαρξη της ηθικής παρενόχλησης έχουν τα ακριβώς αντίθετα και όχι τα επιθυμητά αποτελέσματα. Μάλιστα, όπως αποδείχθηκε από την έρευνα, η ύπαρξη της ηθικής παρενόχλησης έχει άμεση συσχέτιση με την έλλειψη της αυτοεκτίμησης. Όταν μία γυναίκα δείχνει ότι δεν εκτιμά τον εαυτό της, ότι δεν νιώθει καλά και αυτό φαίνεται στους γύρω της, δεν μπορεί να έχει την απαίτηση από τους υπολοίπους να την εκτιμούν.

Όπως σχολιάζουν οι Cassito, Fatorrini, Gilioli, & Rengo, η εμφάνιση αλλά και πολλές φορές η καλλιέργεια της ηθικής παρενόχλησης εντός του χώρου εργασίας, υπονομεύει τόσο την ποιότητα της εργασίας αλλά και την αποτελεσματικότητα σε ότι αφορά στην παραγωγική διαδικασία, είτε αυτή πρόκειται για παραγωγή προϊόντων είτε για παραγωγή υπηρεσιών.

Ειδικότερα, και σε όσα κατέληξε η έρευνα που έγινε, οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ηθική παρενόχληση παρουσιάζουν ιδιαίτερα έντονα συμπτώματα άγχους & κατάθλιψης, σχετικά με τις διακρίσεις. Όταν κυριαρχεί το άγχος μειώνεται και η αυτοπεποίθηση με αποτέλεσμα οι ίδιες να έχουν χαμηλότερες προσδοκίες από τον εαυτό τους και αυτό περνά στους συναδέλφους τους. Γίνονται τα εύκολα "θύματα" και έτσι οξύνονται οι φυλετικές διακρίσεις.

Η ηθική παρενόχληση λοιπόν στο χώρο αυτό, έχει μία ιδιαιτερότητα καθώς έχει μια πιο εκλεπτισμένη μορφή κυρίως λόγω του μορφωτικού επιπέδου των ανθρώπων που δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό. Έτσι λοιπόν, εάν κάποιος από τους εκπαιδευτικούς θέσει ως στόχο έναν συνάδελφό του, θα χρησιμοποιήσει μία έξυπνη

και ταυτόχρονα αποτελεσματική στρατηγική που θα περιλαμβάνει εξευτελισμό, κοτσομπολιό, γελιοποίηση, γραφειοκρατικές παρενοχλήσεις ή παρακράτηση χρημάτων.

Ο αριθμός των γυναικών που δραστηριοποιείται στο χώρο αυτό είναι αρκετά μεγάλος και άρα δεν είναι λίγες εκείνες οι γυναίκες που γίνονται θύματα και υπόκεινται σε ψυχολογική παρενόχληση καθώς αποτελούν απειλή για πολλούς από αυτούς που δραστηριοποιούνται στο χώρο. Ο εκπαιδευτικός κλάδος, και ειδικότερα ο επιστημονικός αρνείται πολλές φορές να δεχτεί ότι οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται σε αυτόν μπορούν να διαπρέψουν και να καινοτομήσουν και όταν αυτό συμβαίνει τις αντιμετωπίζει με δυσπιστία και πολλές φορές καταφεύγει στην ηθική παρενόχληση.

Ο Κακουλάκης και οι συνεργάτες του σε μια σχετική έρευνα που διεξήγαγαν στην Ελλάδα υποστηρίζουν ότι η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εκπαίδευσης είναι ένα ιδιαίτερα έντονο φαινόμενο το οποίο μάλιστα ξεπερνά τους ίδιους εκπαιδευτικούς και φτάνει μέχρι και τους γονείς οι οποίοι με τη σειρά τους καταφεύγουν σε τέτοια φαινόμενα (Kakoulakis, Galanakis, Bakoula Tzomaka, Darvury, & Darvyri, 2015). Μάλιστα, σύμφωνα με τα όσα υποστηρίζουν αυτοί, το παραπάνω φαινόμενο, σχετίζεται άμεσα με τη χαμηλή αυτοπεποίθηση, την κατάθλιψη αλλά και το έντονο ψυχολογικό άγχος.

Όπως υποστηρίζουν και οι Leymann & Gustafsson, (Leymann & Gustafsson, 1998) η ηθική παρενόχληση είναι ιδιαίτερα καταστροφική, και σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα έχει οδηγήσει και σε αυτοκτονικές τάσεις. Οι άνθρωποι στόχοι συνήθως απομονώνονται και εξοστρακίζονται. Έτσι, εκδηλώνουν καταθλιπτική συμπτωματολογία, καθώς βιώνουν έντονα συναισθήματα ντροπής, εξευτελισμού, δυστυχίας και απόγνωσης.

Μάλιστα, πολλές φορές οδηγούνται σε αποξένωση από συγγενικά και φιλικά πρόσωπα καθώς αισθάνονται ότι δε μπορούν να βρουν πουθενά την υποστήριξη που χρειάζονται. Η ηθική παρενόχληση στον εκπαιδευτικό χώρο είναι υπεύθυνη για την κατάθλιψη αλλά και το σύνδρομο «σωματοποίησης» που εκφράζεται με συμπτώματα όπως οι πονοκέφαλοι, η εξάντληση, η δυσπεψία, η αϋπνία αλλά και οι δερματολογικές διαταραχές (Leymann & Gustafsson, 1998).

Όπως υποστηρίζει και ο Khoo (Khoo, 2010), η ηθική παρενόχληση έχει ιδιαίτερα αρνητικές επιρροές και στην ίδια την κοινωνία καθώς επηρεάζει τον άνθρωπο στις προσωπικές του στιγμές αλλά και στον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζεται τις ευρύτερες σχέσεις του.

Τόσο η βιβλιογραφική ανασκόπηση, όσο και η έρευνα έδειξαν ότι οι αρνητικές συμπεριφορές σχετίζονται άμεσα με την παρουσία σωματοποίησης, άγους αλλά και με τη χαμηλή ικανοποίηση για τη ζωή. Ειδικότερα, οι άνθρωποι που τίθενται στο στόχαστρο και γίνονται θύματα τέτοιων συμπεριφορών συχνά, αδυνατούν να περιγράψουν αυτό που τους συμβαίνει και όταν οι προσπάθειές τους να αλλάξουν την κατάσταση αυτή αποτυγχάνουν, εξωθούνται σε ακραίες συμπεριφορές (Leymann & Gustafsson, 1998).

Επιπρόσθετα, εκτιμήθηκε από την παρούσα μελέτη, ότι όσο ανθεκτική είναι η γυναίκα εκπαιδευτικός τόσο λιγότερες οι αρνητικές συμπεριφορές (ηθική παρενόχληση) που δέχεται. Αυτό, μπορεί να συμβαίνει, καθώς όταν υπάρχει η ανθεκτικότητα σε ένα άτομο προφανώς και έχει ενεργοποιημένους μηχανισμούς άμυνας και έχει περισσότερες αντοχές σε οποιοδήποτε πρόβλημα της παρουσιάζεται. Στην προκειμένη περίπτωση όταν μία εκπαιδευτικός λειτουργεί με γνώμονα τη δουλειά της και δεν την ενδιαφέρει αν θα ακουστούν περίεργα σχόλια για αυτή ή φήμες που δεν ευσταθούν και αγνοεί ό,τι συμβαίνει μέσα στην εργασία της, δεν δίνεται χώρος στις συμπεριφορές αυτές να συμβούν.

Η ηθική παρενόχληση είναι μία διαδικασία εξόντωσης, ακολουθεί στερεοτυπική τροχιά κατά την οποία οι στόχοι εξευτελίζονται, τρομοκρατούνται, κατηγορούνται άδικα, εξοστρακίζονται και πολλές φορές χάνουν τη δουλειά τους. Οι παραπάνω συμπεριφορές δημιουργούν ψυχοσωματικά προβλήματα και πολλές φορές προκαλούν ανεπανόρθωτες βλάβες στην υγεία των ανθρώπων. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου παρατηρήθηκαν συμπτώματα έλκους, ανορεξίας ή και πρώιμης εμμηνόπαυσης σε γυναίκες θύματα ηθικής παρενόχλησης.

Το εν λόγω φαινόμενο οφείλει να εξαλειφθεί καθώς εισάγει μόνο αρνητικές επιρροές στη συμπεριφορά και στην ψυχική και σωματική υγεία των ανθρώπων.

7.2.Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση των διακρίσεων και της ηθικής παρενόχλησης που δέχονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στο χώρο εργασίας τους και πιο συγκεκριμένα στον τομέα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Γενικότερα, έγινε προσπάθεια να καταγραφεί κατά πόσον οι γυναίκες γίνονται αποδέκτες φυλετικών διακρίσεων και ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο. Η γενική ανασκόπηση των ερευνητικών ερωτημάτων έδειξε ότι :

1. Η πλειοψηφία των επιλεγθέντων εκπαιδευτικών εργάζεται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και ο μέσος όρος προϋπηρεσίας είναι περίπου 12 χρόνια. Το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί σε μόνιμους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι κατοικούν κοντά στο χώρο εργασίας τους.
2. Σχετικά με την ικανοποίηση από τον εργασιακό χώρο υποδηλώνουν, υψηλή ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την εργασία τους, αλλά ταυτόχρονα και αξιόλογη παρουσία άγχους εξαιτίας του αντικειμένου τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι είναι απίθανο να αλλάξουν εργασία στους επόμενους 12 μήνες ή δεν επιθυμεί αλλαγή σχολικού περιβάλλοντος και έτσι αποδεικνύεται η αίσθηση της σταθερότητας και της ικανοποίησης που έχουν.
3. Όσον αφορά τις απόψεις για τις διακρίσεις, την ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, το 50,8% αναφέρει ότι δεν έχει αντιληφθεί την ύπαρξη προκαταλήψεων ή εμποδίων στην καριέρα κ εξέλιξη συναδέλφων λόγω του φύλου τους κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής.
4. Ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 19,2% ισχυρίζεται ότι έχει αντιμετωπίσει στην εργασία του μη επιθυμητά σεξουαλικά σχόλια από ανωτέρους ή συναδέλφους.
5. Οι εργαζόμενες με λιγότερα χρόνια εργασίας φαίνεται να έχουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα στην κλίμακα αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης).
6. Όσον αφορά άλλες αρνητικές συμπεριφορές που δέχτηκαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, όπως τον εκφοβισμό, το μεγαλύτερο ποσοστό (38,2) καταδεικνύει τον προϊστάμενο ενώ το αμέσως επόμενο ποσοστό (32,4%) καταδεικνύει τους ίδιους τους μαθητές ή τους γονείς τους.

7. Στη συσχέτιση που αφορά τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο με την ικανοποίηση από την εργασία, η ικανοποίηση και η αίσθηση που έχουν με την δουλειά τους καθορίζεται από την ανυπαρξία ή τουλάχιστον από την μικρή παρουσία αρνητικών συμπεριφορών.
8. Ο υψηλός βαθμός αισιοδοξίας σχετίζεται σημαντικά με την υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία ή την αίσθηση που έχουν για το πόσο καλά νιώθουν τη δουλειά τους και με την απουσία τόσο της φυλετικής διάκρισης όσο και με τις αρνητικές συμπεριφορές (ηθική παρενόχληση) στην εργασία.

Η έρευνα επίσης έδειξε πως η έλλειψη αυτοεκτίμησης σχετίζεται σημαντικά με τις αρνητικές συμπεριφορές (ηθική παρενόχληση) στην εργασία. Η περίπτωση των αρνητικών συμπεριφορών (ηθικής παρενόχλησης) που έχουν υποστεί, φαίνεται να προσδίδει αυξημένα επίπεδα καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. Οι αρνητικές συμπεριφορές (ηθικής παρενόχλησης) στην εργασία σχετίζονται με τη συμπτωματολογία κατάθλιψης ή τη χαμηλή ικανοποίηση από την ζωή. Τέλος ο υψηλός βαθμός ανθεκτικότητας διαφόρων προσωπικών συμπεριφορών (επιτευγμάτων, αυτοσυγκράτησης, αισιοδοξίας κ.α.) σχετίζεται σημαντικά με την παρουσία της φυλετικής διάκρισης. Οι αρνητικές συμπεριφορές (ηθική παρενόχληση) σχετίζονται τόσο με την παρουσία συμπτωμάτων σωματοποίησης, κατάθλιψης ή άγχους όσο και με την χαμηλή ικανοποίηση από τη ζωή.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αναστασάκη, Ε. (n.d.). *Η ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο.
- Αυδή - Καλκάνη, Ι. (1988). *Φεμινισμός και Εργασία στην Ελλάδα σήμερα*. Αθηναϊκές Εκδόσεις Ε.Π.Ε.
- Βλαστός, Σ. (1988). *Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Γεωργιάδου, Ν. (2007). *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η γενική αρχή της ισότητας*.
- Δαφέρμος, Β. (2013). *Παραγοντική Ανάλυση. Διερευνητική με SPSS και επιβεβαιωτική με το LISTERL και το AMOS*. Εκδόσεις ΖΗΤΗ, Θεσσαλονίκη, σελ. 108-117.
- Κανάκη, Ε. (2013). *Οι στάσεις των μελών των γυναικείων συνεταιρισμών ως προς το συνεταιρισμό τους*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.
- Κεφάλας, Χ. (2008). *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στη σχέση εργασίας*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Μελεσανάκη, Δ. (2006). *Δικαίωμα Επικοινωνίας γονέα τέκνου - Συνταγματική προσέγγιση*. Αθήνα: Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο.
- Μονιού, Ε. (2004). *Η συνταγματική κατοχύρωση της αξίας του ανθρώπου*.
- Μπένος, Β. (1991). *Μέθοδοι και τεχνικές δειγματοληψίας*. Εκδόσεις Σταμούλη, Πειραιάς.
- Μπουχουρούδη, Μ. (2009). *Η ισότητα των δύο φύλων στην κοινωνική ασφάλιση*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Retrieved from <http://ikee.lib.auth.gr/record/122795/files/GRI-2010-4977.pdf>
- Παπαγιαννοπούλου, Μ., & Παπαρούνη, Ρ. (2005). *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Σανδάλη, Λ. (2001). *ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΩ-ΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ*. 2001: Εθνικό Κέντρο Δημοσίας Διοίκησης.
- Σκιαδά, Α. (n.d.). *Τα συνταγματικά δικαιώματα στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο.

- Τσαούση, Α. (2006, 03 17). *Πανεπιστήμιο Αθηνών*. Retrieved from old.phs.uoa.g: <http://old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH06.pdf>
- Τσιάμα, Μ. Χ. (2013). *Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας - Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Anand, S., & Sen, A. (2000). Human development and economic sustainability. *World Development*, pp. 2029-2049.
- Backingham-Hatfield, S. (2002). Gender equality: a prerequisite for sustainable development. *Geography*, pp. 277-233.
- Badehnausen, G., & Richeson, J. (2010). Prejudice, Stereotyping and Discrimination. In R. Baumeister, & E. Finkel, *Advanced Social Psychology* (pp. 341-383). Oxford: Oxford University Press.
- Boyle, G.J., Borg, M.G., Falzon, J.M. & Baglioni, A.J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, pp. 49-67.
- Cassito, M., Fatorrini, E., Gilioli, R., & Rengo, C. (n.d.). *Raising awareness of Psychological Harassment at Work*. Milan: WHO Collaborating Centre in Occupational Health.
- Channar, Z., Abassi, Z., & Ujan, I. (2011). Gender Discrimination in Workforce and its Impact on employees. *Pak. J. Commer. Soc. Sci.*, pp. 177-191. Retrieved from http://apostaktirio.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=1195:2011-10-27-23-05-47&catid=44:2010-05-30-21-51-25&Itemid=59
- *Council of Europe*. (n.d.). Retrieved from <http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/EQUALITY/>
- Davenport, N., Schwartz, R., & Collins, E. (1999). Emotional abuse in the American workplace. *Civil Society Publishing*.
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, pp. 573-598.

- *Elegyp*. (n.d.). Retrieved from <http://www.student.elegyp.gr/home/8-greek/12-2014-05-24-17-10-23>
- Elson, D. (2002). Gender justice, human rights, and neo-liberal economic policies. In *Gender Justice, Development, and Rights*. Oxford: Oxford University Press.
- *Europa Eu*. (n.d.). Retrieved from <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>
- *Europa Eu*. (n.d.). Retrieved from <https://osha.europa.eu/el/tools-and-publications/publications/factsheets/23>
- *European Eunion*. (n.d.). Retrieved from [ec.europa.eu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_el.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_el.pdf)
- Fraser, N. (2009). Feminism, Capitalism and the Cunning of History. *New Left Review*, pp. 97-117.
- Gates GS (2007). *Emerging thought and research on student, teacher, and administrative stress and coping*. Greenwich, CT: Information Age.
- Galanou, C., Galanakis, M., Alexopoulos, E. & Darviri, C. (2014). Rosenberg Self-Esteem Scale Greek Validation on Student Sample. *Psychology*, pp.819-827
- Glambek, M., Skogstad, A., Einarsen, S. (2016). Do the bullies survive? A five-year, three-wave prospective study of indicators of expulsion in working life among perpetrators of workplace bullying. *Ind Health*, pp. 68-73.
- Grown, C., Gupta, G., & Kham, Z. (2003). *Promises to Keep: Achieving Gender Equality and the Empowerment of Women* . Washington: International Center for Research on Women.
- Hamed, A., & Waheed, A. (2011). Gender Discrimination and its effect on employee performance/productivity. *International Journal of Humanities and Social Science*, pp. 170-176.
- Harvey, S., & Keashly, L. (2005). *Workplace emotional abuse*.
- Jurges, H., Avendano, M., Mackenbach, JP. (2008). Are different measures of self-rated health comparable? An assessment in five European countries. *Eur J Epidemiol*, 23(12):773-81.
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chroussos, G. & Darvyri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*, pp. 63-74.

- Khoo, S. (2010, 31 8). Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace. *Malays Fam Physician*, pp. 61-67.
- Klassen, RM. & Chiu, MM. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, pp.741–756.
- Leontopoulou, S. (2006). Resilience of Greek youth at an educational transition point: The role of locus of control and coping strategies as resources. *Social Indicators Research*, pp.95-126.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1998). Suicides due to mobbing/bullying – about nurses' high risks in the labour market.
- Loutsiou-Ladd, A., Panayiotou, G. & Kokkinos, CM .(2008). A review of the factorial structure of the Brief Symptom Inventory (BSI): Greek evidence. *International Journal of Testing*, 8(1), pp.90-110.
- Neill JT & Dias KL (2001). Adventure Education and Resilience: The Double-Edged Sword. *Journal of Adventure Education and Outdoor Learning*, pp.35-42.
- Offen, K. (1988). Defining Feminism: A Comparative Historical Approach. *Chicago Journal*, pp. 119-157.
- Paglia, C. (2008). Feminism, Past and Present. *Arion*, pp. 1-17.
- Rudman, L., Moss - Racusin, C., Phelan, J., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, pp. 165-179.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Tropp, L. (2003). The psychological impact of prejudice : Implications for intergroup contact. *Group processes and Intergroup relations*, pp. 131-149.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp. 203-214.
- Welle, B., & Heilman, M. (n.d.). *Formal and informal discrimination against women at work*. Center for public leadership.

Ηλεκτρονικές πηγές

- Gender Equality. (n.d.). Retrieved from <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WhatisGE> { πρόσβαση 25/7/2015 }.
- Harvard. (n.d.). Retrieved from <http://www.summer.harvard.edu/blog-news-events/gender-inequality-women-workplace> { πρόσβαση 25/7/2015 }.
- HealthGuidance. (n.d.). Retrieved from <http://www.healthguidance.org/entry/15910/1/List-of-Gender-Stereotypes.html> { πρόσβαση 25/7/2015 }
- Isotita. (n.d.). Retrieved from <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c103/> { πρόσβαση 10/8/2015 }.
- Kepea. (n.d.). Retrieved from <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=286> { πρόσβαση 10/8/2015 }.
- Paseges. (n.d.). Retrieved from www.paseges.gr { πρόσβαση 27/8/2015 }.
- Simplypsychology. (n.d.). Retrieved from <http://www.simplypsychology.org/katz-braly.html> { πρόσβαση 27/8/2015 }.
- Social Policy. (n.d.). Retrieved from <http://socialpolicy.gr/2014/05/%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CF%83-141484-%CE%B5%CF%86%CE%B1%CF%81%CE%BC%CE%BF%CE%B3%CE%AE-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AE%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1.html> { πρόσβαση 27/8/2015 }.
- Unesco. (n.d.). Retrieved from <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/> { πρόσβαση 10/8/2015 }.
- Unfpa. (n.d.). Retrieved from <http://www.unfpa.org/gender-equality> { πρόσβαση 10/8/2015 }.
- Wikigender. (n.d.). Retrieved from http://www.wikigender.org/index.php/History_of_the_Movement_for_Gender_Equality { πρόσβαση 27/8/2015 }.

- Wikipedia. (n.d.). Retrieved from www.wikipedia.org { πρόσβαση 10/9/2016 }.
- Wikipedia. (n.d.). Retrieved from <https://en.wikipedia.org/wiki/Feminism> { πρόσβαση 23/11/2015 }.
- Κωνσταντινίδης, Μ. (n.d.). Retrieved from http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf { πρόσβαση 12/1/2016 }.
- Τσουκαλά, Φ. (2007, 11 15). Psychotherapy.gr. Retrieved from <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> { πρόσβαση 11/9/2015 }.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

ΑΑΕ:.....

Σκοπός του ερωτηματολογίου που ακολουθεί είναι η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (εκφοβισμού) στο χώρο εργασίας σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι σημαντικό να απαντήσετε με ειλικρίνεια σε όλες τις ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για το χρόνο που θα διαθέσετε για τη συμπλήρωσή του.

Α. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ

(Σημειώστε στις ερωτήσεις 1 και 2 σε μια κλίμακα από το 1 έως 9 σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τη δουλειά σας):

1. Είμαι ικανοποιημένη με αυτά που καταφέρνω (πετυχαίνω) στη δουλειά μου:

Καθόλου									Πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

2. Αισθάνομαι καλά στη δουλειά μου:

Καθόλου									Πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

3. Σημειώστε σε μια κλίμακα από το 1 = καθόλου άγχος έως 9 = πάρα πολύ άγχος, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η διδασκαλία είναι μια δουλειά που προξενεί άγχος;

Καθόλου									Πάρα πολύ
---------	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9

4. Σημειώστε σε μια κλίμακα από το 1= καθόλου άγχος έως 9 = πάρα πολύ άγχος σε ποιο βαθμό το καθένα από τα παρακάτω σας προξενούν άγχος στη δουλειά σας σαν εκπαιδευτικός:

α) Ο μεγάλος φόρτος εργασίας	1	2	3	4	5	6	7	8	9
β) Το ότι έχω παραπάνω ευθύνες/υποχρεώσεις λόγω της απουσίας δασκάλων/καθηγητών	1	2	3	4	5	6	7	8	9
γ) Ο μεγάλος αριθμός μαθητών στην τάξη	1	2	3	4	5	6	7	8	9
δ) Η ευθύνη που έχω για τις επιδόσεις των μαθητών	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ε) Η προσπάθεια να κάνω τους μαθητές να πειθαρχούν στην τάξη	1	2	3	4	5	6	7	8	9
στ) Η αγένεια στη συμπεριφορά των μαθητών	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ζ) Οι μαθητές που θορυβούν στην τάξη	1	2	3	4	5	6	7	8	9

5. Θεωρείτε πολύ πιθανό ότι μέσα στους επόμενους 12 μήνες θα προσπαθήσετε να βρείτε μια άλλη δουλειά;

1	2	3	4	5
Καθόλου πιθανό	Λίγο πιθανό	Μέτρια πιθανό	Αρκετά πιθανό	Πολύ πιθανό

6. Τους τελευταίους 12 μήνες πόσες μέρες περίπου απουσιάσατε από τη δουλειά σας λόγω ασθένειας; (αριθμός ημερών)

7. Αν είχατε τη δυνατότητα να αφήσετε το σχολείο στο οποίο δουλεύετε αυτή την περίοδο και να πάτε σε άλλο θα το κάνατε ευχαρίστως;

1	2	3	4	5
Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

B. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

8. Έχετε αντιληφθεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής σας ζωής στον χώρο της εκπαίδευσης την ύπαρξη γενικά προκαταλήψεων ή εμποδίων στην καριέρα και εξέλιξη συναδέλφων σας λόγω του φύλου τους;

1	2	3	4	5
Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

9. Εσείς προσωπικά, στη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, θεωρείτε ότι δεν σας δόθηκαν οι ευκαιρίες (ή και αγνοηθήκατε) για επαγγελματική εξέλιξη λόγω του φύλου σας;

1	2	3	4	5
Ναι, σίγουρα	Ναι, πολύ πιθανό	Ναι, ίσως	Όχι, από όσο ξέρω	Όχι

10. Εσείς προσωπικά, στη διάρκεια της επαγγελματικής σας εξέλιξης, θεωρείτε ότι είχατε περισσότερο ευνοϊκή αντιμετώπιση λόγω του φύλου σας;

1	2	3	4	5
Ναι, σίγουρα	Ναι, πολύ πιθανό	Ναι, ίσως	Όχι, από όσο ξέρω	Όχι

11. Στη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας αντιμετωπίσατε μη επιθυμητά σεξουαλικά σχόλια, ιδιαίτερη προσοχή ή σας έκανε προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου ανώτερός σας στην ιεραρχία ή συνάδελφός σας;

1. Ναι 2. Όχι

Εάν απαντήσατε 'ΝΑΙ' στην 11, απαντήστε στις ερωτήσεις α, β και γ. Εάν 'ΟΧΙ', συνεχίστε

στην ερ. 12:

α) Πόσο προβληματικό ήταν αυτό για σας;

1	2	3	4	5
Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

β) Πόσο επηρέασε η παραπάνω συμπεριφορά την εμπιστοσύνη στον εαυτό σας σαν επαγγελματία;

1	2	3	4	5
Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

γ) Πόσο επηρέασε η παραπάνω συμπεριφορά την επαγγελματική σας εξέλιξη;

1	2	3	4	5
Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

12. Σε μια κλίμακα από το 1= διαφωνώ απόλυτα έως το 5=συμφωνώ απόλυτα σημειώστε σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι κυριότερες διακρίσεις έναντι των γυναικών στον επαγγελματικό σας χώρο έχουν σχέση με τα παρακάτω :

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) Τη λήψη χαμηλότερου μισθού | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Την καθυστέρηση στην επαγγελματική εξέλιξη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Την μικρότερη υποστήριξη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Τον μικρότερο βαθμό συνεργασίας μαζί τους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Την εξαίρεσή τους από διαδικασίες και 'δίκτυα' | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Περιθωριοποίηση/απομόνωση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

7) Αποφυγή 1 2 3 4 5

8) Έλλειψη αναγνώρισης 1 2 3 4 5

9) Αποδέκτες κριτικής χωρίς εμφανή λόγο 1 2 3 4 5

10) Τους ζητείται να κάνουν εργασίες που κανείς δεν αναλαμβάνει 1 2 3 4 5

11) Χαμηλότερες προσδοκίες των γυναικών 1 2 3 4 5

12) Γενικά περισσότερο εχθρικό περιβάλλον για τις γυναίκες 1 2 3 4 5

13. Παρακάτω παρατίθεται μια σειρά από συμπεριφορές που θεωρούνται ‘αρνητικές’ στο εργασιακό πλαίσιο. Σας παρακαλούμε υποδείξτε κυκλώνοντας την αντίστοιχη επιλογή (1,2,3,4,5) πόσο συχνά έχετε υποστεί κάθε μια από τις συμπεριφορές αυτές κατά τους τελευταίους 6 μήνες.

Σας παρακαλούμε επιλέξτε τον αριθμό που εκφράζει περισσότερο την συχνότητα με την οποία έχετε υποστεί την κάθε συμπεριφορά

1	2	3	4	5
Ποτέ	Σπάνια	Κάποιες φορές τον μήνα	Κάποιες φορές την εβδομάδα	Καθημερινά

1) Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας 1 2 3 4 5

2) Εξευτελίζεστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας 1 2 3 4 5

3) Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας 1 2 3 4 5

4) Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας σάς αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	1	2	3	4	5
5) Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	1	2	3	4	5
6) Σας αγνοούν ή σας αποκλείουν από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	1	2	3	4	5
7) Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν), τις στάσεις σας ή την προσωπική σας ζωή	1	2	3	4	5
8) Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	1	2	3	4	5
9) Έχετε δεχτεί εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, σας κλείνουν το δρόμο όταν περνάτε κ.α.	1	2	3	4	5
10) Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	1	2	3	4	5
11) Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	1	2	3	4	5
12) Όταν πλησιάζετε σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας	1	2	3	4	5
13) Συνεχή κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	1	2	3	4	5
14) Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	1	2	3	4	5
15) Κάνουν φάρσες ή αστεία σε βάρος σας άτομα με τα οποία δεν τα πηγαίνετε καλά	1	2	3	4	5
16) Σας δίνονται καθήκοντα με στόχους ή/και προθεσμίες που είναι παράλογοι/ες ή αδύνατοι/ες	1	2	3	4	5
17) Διαδίδουν ψέματα σε βάρος σας	1	2	3	4	5
18) Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	1	2	3	4	5
19) Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. αναρρωτική άδεια, άδεια διακοπών, έξοδα ταξιδιού)	1	2	3	4	5
20) Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	1	2	3	4	5
21) Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	1	2	3	4	5
22) Δέχετε απειλές βίας ή σωματικής κακοποίηση ή πραγματική κακοποίηση	1	2	3	4	5

23. Έχετε πέσει θύμα εκφοβισμού στην εργασία σας;

Ως εκφοβισμός ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου θεωρούν τους εαυτούς τους ότι αποτελούν στόχο αρνητικών συμπεριφορών από έναν ή περισσότερους δράστες και κατά την οποία έχουν δυσκολία να προστατέψουν τον εαυτό τους. Δεν αποτελεί εκφοβισμό ένα μεμονωμένο γεγονός που έχει αυτά τα χαρακτηριστικά.

Έχοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό σας παρακαλούμε υποδείξτε τον βαθμό στον οποίο έχετε υποστεί εκφοβισμό στην εργασία σας κατά το διάστημα των τελευταίων 6 μηνών.

Όχι (συνεχίστε στην ερώτηση)

Ναι, αλλά σπάνια

Ναι, πότε πότε

Ναι, πολλές φορές την εβδομάδα

Ναι, σχεδόν καθημερινά

24. Εάν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν «Ναι», παρακαλώ συμπληρώστε το κατάλληλο κουτακι(α) παρακάτω για να δηλώσετε από ποιον δεχτήκατε εκφοβισμό:

Τον αμέσως ανώτερό μου

Άλλους ανωτέρους/διευθυντές στον οργανισμό

Συναδέλφους

Υφισταμένους

Μαθητές/γονείς μαθητών κτλ.

Άλλους

25. Παρακαλώ δηλώστε τον αριθμό και το φύλο των αυτουργών/δραστών σας:

Άνδρες δράστες _____

Γυναίκες δράστες _____

14. Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε πρόταση. Αν διαφωνείτε απόλυτα με την πρόταση, επιλέξτε τον αριθμό 1. Αν συμφωνείτε απόλυτα, επιλέξτε τον αριθμό 7. Αν είστε κάπου στη μέση, επιλέξτε έναν από τους μεσαίους αριθμούς.

	1	2	3	4	5	6	7
	Διαφωνώ						Συμφωνώ
1. Όταν κάνω σχέδια φροντίζω να τα φέρνω σε πέρας	1	2	3	4	5	6	7
2. Συνήθως τα καταφέρνω, με τον έναν ή τον άλλον τρόπο	1	2	3	4	5	6	7
3. Αισθάνομαι περήφανη που κατάφερα κάποια πράγματα στη ζωή μου	1	2	3	4	5	6	7
4. Συνήθως κάνω πράγματα με την άνεσή μου	1	2	3	4	5	6	7
5. Είμαι φίλη με τον εαυτό μου	1	2	3	4	5	6	7
6. Αισθάνομαι ότι μπορώ να αντιμετωπίσω πολλά πράγματα μαζί	1	2	3	4	5	6	7
7. Είμαι αποφασιστική	1	2	3	4	5	6	7
8. Έχω αυτοπειθαρχία	1	2	3	4	5	6	7
9. Ενδιαφέρομαι για διάφορα πράγματα	1	2	3	4	5	6	7
10. Συνήθως μπορώ να βρω κάτι να με κάνει να γελάσω	1	2	3	4	5	6	7
11. Η πίστη στον εαυτό μου με βοηθάει να τα καταφέρνω στις δύσκολες στιγμές	1	2	3	4	5	6	7
12. Συνήθως μπορώ να δω τα πράγματα από πολλές πλευρές	1	2	3	4	5	6	7
13. Η ζωή μου έχει νόημα	1	2	3	4	5	6	7
14. Όταν αντιμετωπίζω μια δύσκολη κατάσταση, συνήθως μπορώ να την αντιμετωπίσω με επιτυχία	1	2	3	4	5	6	7
15. Έχω αρκετή ενέργεια για να κάνω αυτό που πρέπει να κάνω	1	2	3	4	5	6	7

15. Ακολουθεί ένας κατάλογος με προβλήματα και ενοχλήματα τα οποία έχουν οι άνθρωποι μερικές φορές. Παρακαλώ διαβάστε καθένα από αυτά προσεκτικά και σημειώστε ένα αριθμό στα δεξιά, ο οποίος περιγράφει καλύτερα πόσο πολύ αυτό το πρόβλημα σας έχει ενοχλήσει ή αναστατώσει κατά την διάρκεια της περασμένης εβδομάδας, συμπεριλαμβανομένης και της σημερινής μέρας.

Πόσο πολύ ενοχληθήκατε από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
-----------------------------	---------	------	--------	------	-----------

1.	Λιποθυμία ή ζάλη	0	1	2	3	4
2.	Να αισθάνεσαι έλλειψη ενδιαφέροντος για πράγματα	0	1	2	3	4
3.	Νευρικότητα ή εσωτερική ταραχή	0	1	2	3	4
4.	Πόνους στην καρδιά ή στο στήθος	0	1	2	3	4
5.	Να αισθάνεσαι μοναξιά	0	1	2	3	4
6.	Να αισθάνεσαι νευρικός/ή ή σφιγμένος/η	0	1	2	3	4
7.	Ναυτία ή αναστατωμένο στομάχι	0	1	2	3	4
8.	Να έχεις τις μαύρες σου	0	1	2	3	4
9.	Ξαφνικά να φοβάσαι χωρίς λόγο	0	1	2	3	4
10.	Δυσκολία στην αναπνοή	0	1	2	3	4
11.	Να αισθάνεσαι ότι δεν αξίζεις τίποτα	0	1	2	3	4
12.	Κρίσεις τρόμου ή πανικού	0	1	2	3	4
13.	Μούδιασμα ή μυρμήγκιασμα σε κάποια μέρη του σώματός σου	0	1	2	3	4
14.	Να αισθάνεσαι απελπισία για το μέλλον	0	1	2	3	4
15.	Να αισθάνεσαι τόσο ανήσυχος που να μην μπορείς να μείνεις στην ίδια θέση	0	1	2	3	4
16.	Να αισθάνεσαι αδυναμία σε κάποια μέρη του σώματός σου	0	1	2	3	4
17.	Σκέψεις να θέσεις τέρμα στη ζωή σου	0	1	2	3	4
18.	Να αισθάνεσαι φοβισμένος/η	0	1	2	3	4

16. Οι παρακάτω φράσεις αναφέρονται στις σκέψεις και τα συναισθήματα για τον εαυτό σου. Αποφάσισε αν συμφωνείς ή όχι και κύκλωσε την απάντηση που ταιριάζει απόλυτα με την άποψή σου. Μπορείς να επιλέξεις μόνο μια απάντηση.

		Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
1.	Αισθάνομαι πως είμαι ένα πρόσωπο που αξίζει τουλάχιστον σε ισότιμη βάση με τους άλλους	1	2	3	4
2.	Νιώθω πως έχω αρκετά προτερήματα	1	2	3	4
3.	Τελικά έχω την τάση να νιώθω αποτυχημένος/η	1	2	3	4
4.	Είμαι ικανός/η να κάνω πράγματα τόσο καλά όσο και οι υπόλοιποι άνθρωποι	1	2	3	4
5.	Νιώθω πως δεν έχω πολλούς λόγους για να είμαι υπερήφανος/η	1	2	3	4
6.	Έχω μια θετική αντιμετώπιση ως προς τον εαυτό μου	1	2	3	4
7.	Γενικά είμαι ικανοποιημένος/η από τον εαυτό μου	1	2	3	4
8.	Εύχομαι να μπορούσα να είχα μεγαλύτερη εκτίμηση για τον εαυτό μου	1	2	3	4
9.	Αισθάνομαι μη χρήσιμος/η κάποιες φορές	1	2	3	4
10.	Κάποιες φορές νομίζω ότι δεν είμαι καλός σε τίποτα	1	2	3	4

17. Παρακάτω υπάρχουν πέντε προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα από το 1 ως το 7, σημειώστε πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε πρόταση, γράφοντας τον κατάλληλο αριθμό πάνω στη γραμμή που βρίσκεται αριστερά από κάθε πρόταση.

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ

- _____ Σε γενικές γραμμές, η ζωή μου είναι σχεδόν ιδανική.
 _____ Οι συνθήκες ζωής μου είναι άριστες.
 _____ Είμαι ευχαριστημένος/η με τη ζωή μου.
 _____ Μέχρι στιγμής, έχω πετύχει όσα σημαντικά πράγματα ήθελα στη ζωή μου.
 _____ Αν μπορούσα να ξαναζήσω την ζωή μου, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

18. Σε μια κλίμακα από το 1=καθόλου αισιόδοξος ως το 9= πάρα πολύ αισιόδοξος που θα τοποθετούσατε τον εαυτό σας (σημειώστε τον αριθμό που επιλέγετε) ;

Καθόλου									Πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

19. Ποια θα λέγατε ότι είναι η κατάσταση της υγείας σας τους τελευταίους 12 μήνες;

1 Κακή / Πολύ κακή	2 Μέτρια	3 Καλή	4 Πολύ καλή/άριστη
--------------------------	-------------	-----------	--------------------------

20. Υποφέρετε από κάποια χρόνια ασθένεια ή αναπηρία;

1. Ναι 2. Όχι

Γ. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

21. Ηλικία

22. Που βρίσκεται το σχολείο όπου εργάζεστε αυτή την περίοδο;

23. Μένετε στην πόλη/χωριό όπου βρίσκεται το σχολείο ή μετακινήστε καθημερινά από και προς αυτό;

- Μένω εκεί
- Μετακινούμαι καθημερινά σε μικρή απόσταση
- Μετακινούμαι καθημερινά σε μεγάλη απόσταση

24. Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμη Έγγαμη Διαζευγμένη/Χωρισμένη Χήρα Άλλο

25. Έχετε παιδιά: Ναι Όχι

26. Επίπεδο εκπαίδευσης (σημειώστε το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει) :

- Βασικό πτυχίο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

27. Σε ποια βαθμίδα εκπαίδευσης εργάζεστε : Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο

28. Χρόνια προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός: (αριθμός ετών)

29. Θέση εργασίας : Μόνιμος εκπαιδευτικός Αναπληρωτής πλήρους ωραρίου

- Αναπληρωτής μειωμένου ωραρίου Ωρομίσθιος

30. Τίτλος σπουδών:

31. Ποιος είναι περίπου ο μηνιαίος μισθός σας:

Κάτω από 1000€ 1000-1500€ 1500-2000€ Πάνω από 2000€

Ευχαριστούμε για την συμμετοχή σας!