

20

Ενημερωτικά
Σημειώματα

Φεβρουάριος 2021



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας

Ιωάννα Μακρή



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας

Ιωάννα Μακρή

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: «Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας»

Τύπος δημοσίευσης: Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: Φεβρουάριος 2021 Νο: 20/2021

Συγγραφέας: Ιωάννα Μακρή

Σχεδιασμός εξωφύλλου: The Birthdays Design

Σελιδοποίηση: Ιωάννα Καλουμένου

Βιβλιογραφική αναφορά:

Ιωάννα Μακρή, «Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας», Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 20/2021, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σσ. 24

Οι γνώμες και τα επιχειρήματα που διατυπώνονται στο παρόν Ερευνητικό Κείμενο δεσμεύουν τους συντάκτες του και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες θέσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ

Το παρόν ερευνητικό κείμενο εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020»



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	6
Εννοιολογικές προσεγγίσεις	7
Εκφάνσεις mobbing	8
Το mobbing μέσα από έρευνες	10
Κόστος σε επίπεδο ατόμου, επιχείρησης & κοινωνίας	12
Νομοθεσία	15
Πρόληψη & μέτρα αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία	18
Αντί επιλόγου	19
Βιβλιογραφία	20

Εισαγωγή

Αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος αποτελεί η διαχείριση θεμάτων σχετικά με τις δυσμενείς συμπεριφορές που εκδηλώνονται στους εργασιακούς χώρους, διαταράσσοντας τις ισορροπίες και τις συνθήκες εργασίας. Το τελευταίο διάστημα, όλο και συχνότερα ακούγονται φωνές να αναφέρονται σε μορφές καταχρηστικής συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου χρησιμοποιώντας έννοιες όπως *bullying*, συναισθηματική κακοποίηση, ψυχολογική βία, λεκτικό και ψυχολογικό εκφοβισμό, κ.α.

Τέτοιες μορφές καταχρηστικής συμπεριφοράς πλαισιώνουν τον ορισμό του συνδρόμου *mobbing* στους χώρους εργασίας το οποίο μπορεί να αποτελεί έναν από τους λιγότερο διαδεδομένους ορισμούς, εντούτοις, λειτουργεί ως καθοριστικής σημασίας απειλή για την υγεία και την ασφάλεια του ατόμου καθώς επηρεάζει αρνητικά τόσο την επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων όσο και την εργασιακή ειρήνη και το εργασιακό κλίμα στην επιχείρηση.

Σύμφωνα με τους Κοϊνη και Σαρίδη (2013) συνιστά κοινωνικό πρόβλημα το οποίο έχουν βιώσει οι εργαζόμενοι κάποια στιγμή στον επαγγελματικό τους βίο και οι συνέπειες του επηρεάζουν τη ζωή τους καθώς σχετίζεται με ψυχολογικά, ψυχοσωματικά και άλλα προβλήματα υγείας.

Διεθνείς οργανισμοί όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χαρακτηρίζουν το *mobbing* στους χώρους εργασίας ως σημαντική και αναδυόμενη απειλή με ατομικές συνέπειες και κοινωνικοοικονομικές προεκτάσεις. Για το λόγο αυτό, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) προβάλλοντας την καμπάνια "Break the silence: Let's end violence and harassment in the world of work" επρόκειτο¹ να διοργανώσει στη Γενεύη (28/4/2020) την Παγκόσμια ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία. Στόχος της διοργάνωσης ήταν η συγκέντρωση του διεθνούς ενδιαφέροντος στα θέματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών καθώς σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι² και το άγχος σχετίζονται αφενός με αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά, κοινωνικά αποτελέσματα και αφετέρου με αρνητικές επιπτώσεις και αυξημένα κόστη για τις επιχειρήσεις.

1 Λόγω της τρέχουσας παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης αφιερώθηκε η Παγκόσμια ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία στην πανδημία του COVID-19.

2 Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι συνδέονται με το εργασιακό στρες, την επαγγελματική εξουθένωση (*burn out*), την ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, κλπ. (Καρακιουλάφη, 2011)

Εννοιολογικές προσεγγίσεις

Το «mobbing» αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο το οποίο σχετίζεται με την επαγγελματική και προσωπική ζωή των ατόμων και για το οποίο σε διεθνές επίπεδο υπάρχει πληθώρα ορισμών προκειμένου να αποδοθεί κάποια ερμηνεία.

Εννοιολογικά ο όρος «mobbing» προέρχεται από το ρήμα «to mob» και σημαίνει κακομεταχειρίζομαι κάποιον, επιτίθεμαι, περικυκλώνω (Δέδε, 2017· Δρίβας, 2002). Χρησιμοποιήθηκε ως όρος από τον εθνολόγο Lorenz (1991 οπ. αναφ. στο Leymann, 1996) για να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μιας ομάδας μικρών ζώων που απειλούσε ένα μεγαλύτερο ζώο. Ο Heinemann (Olweus, 2010) μελετώντας ως σχολικός ιατρός τις φυλετικές διακρίσεις και τη συμπεριφορά μαθητών κατά τη διάρκεια διαλειμμάτων, δανείζεται τον όρο για να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μικρών ομάδων μαθητών προς κάποιον μεμονωμένο μαθητή. Τη δεκαετία '80, ο Leymann (1996) χρησιμοποίησε τον όρο mobbing προκειμένου να εξηγήσει παρόμοιους είδους συμπεριφορά στους χώρους εργασίας. Όπως ο ίδιος επισημαίνει δεν χρησιμοποίησε τον όρο bullying καθώς ο συγκεκριμένος όρος συχνά σχετίζεται με σωματική βία, απειλή και συναντάται σε σχολικά περιβάλλοντα, ενώ αντίθετα η σωματική βία σπάνια συναντάται στους εργασιακούς χώρους. Προτίμησε τον όρο mobbing καθώς συνδέεται περισσότερο με συμπεριφορές ενηλίκων όπως είναι οι συμπεριφορές που οδηγούν σε κοινωνική απομόνωση του θύματος (Leymann, 1996).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αναφέρεται στο φαινόμενο με τους όρους bullying, mobbing, συναισθηματική κακοποίηση και αναγνωρίζει τη σημαντική αυξητική πορεία του φαινομένου τα τελευταία χρόνια. Η διαφοροποίηση των ορισμών ποικίλει ανάλογα με τη χώρα αναφοράς. Ειδικότερα, ο όρος bullying συναντάται στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Αυστραλία ενώ η ίδια συμπεριφορά αναφέρεται ως mobbing στις Σκανδιναβικές και Γερμανόφωνες χώρες. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, μια αντίστοιχη συμπεριφορά αναφέρεται ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας και πιο πρόσφατα ως συναισθηματική κακοποίηση (Hoel, et, 2001).

Στην προσπάθεια να θεσπιστούν μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου ο βουλευτής Pittella θέτει γραπτή ερώτηση (E-0523/00:1) προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (C330E/180) προσδιορίζοντας το mobbing

«ως την άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος

ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του».

Από την άλλη πλευρά, μελετώντας με ψυχολογική ματιά το φαινόμενο, η ψυχίατρος Hirigoyen (Αντωνίου κα., 2008:3) επισημαίνει ότι ως ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται:

«κάθε καταχρηστική συμπεριφορά (χειρονομία, λόγος, συμπεριφορά, στάση...) που προσβάλλει, με την επανάληψη ή τη συστηματοποίηση της, την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου, βάζοντας σε κίνδυνο την εργασία του ή υποβιβάζοντας το εργασιακό κλίμα».

Εκφάνσεις mobbing

Το mobbing ή ο ψυχολογικός εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο σχετίζεται με εχθρικές/ανέντιμες συμπεριφορές οι οποίες παρουσιάζονται συστηματικά από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα συγκεκριμένο άτομο το οποίο βρίσκεται σε αμυντική θέση (Leymann, 1996). Στο ίδιο κείμενο επισημαίνεται ο σημαντικός ρόλος που κατέχει η συχνότητα εκδήλωσης τέτοιων συμπεριφορών η οποία καθορίζεται σε τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα (τουλάχιστον για έξι μήνες).

Επιπλέον, το mobbing συνδέεται με την επαγγελματική ιεραρχία που υπάρχει σε έναν εργασιακό χώρο και μπορεί να διαχωριστεί σε κάθετο και οριζόντιο. Πιο συγκεκριμένα, στο κάθετο mobbing -εκ των άνω- περιλαμβάνεται η ψυχολογική βία που ασκείται από ανώτερο στέλεχος σε ένα άλλο άτομο κατώτερης βαθμίδας ενώ το οριζόντιο mobbing αναφέρεται στη ψυχολογική βία που ασκείται από ένα ή περισσότερα άτομα σε άλλο άτομο της ίδιας βαθμίδας. Σπάνια παρουσιάζεται το κάθετο mobbing -εκ των κάτω- όταν δηλαδή η ψυχολογική βία ασκείται από εργαζόμενο κατώτερης βαθμίδας σε ανώτερο στέλεχος (Τούκας κα., 2012).

Ωστόσο, η ηθική παρενόχληση δεν πρέπει να συγχέεται με τις διαφωνίες και τις συγκρούσεις που ενδεχομένως υφίστανται σε έναν εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO, 2003) ο ανταγωνισμός, οι διαφορετικές απόψεις, ακόμα και οι αντιπαραθέσεις είναι χρήσιμα στοιχεία σε έναν εργασιακό χώρο ενώ το mobbing χαρακτηρίζεται από δυσμενείς ενέργειες σε βάρος κάποιου και είναι αντιπαραγωγικό για όλους. Παράλληλα, μια σύγκρουση δεν αποτελεί bullying εάν το συμβάν αποτελεί ένα μεμονωμένο γεγονός ή εάν τα δυο μέλη που

διαπληκτίζονται κατέχουν ίση «εξουσία» (Zapf, 1999).

Οι συμπεριφορές που συνδέονται με το φαινόμενο σχετίζονται με την απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν την εργασία κάποιου, τη δημόσια ταπείνωση, την εξάπλωση φημών με συνέπεια την κοινωνική απομόνωση του «θύματος», την εξώθησή του σε παραίτηση, κ.α. Πιο αναλυτικά, η εχθρική συμπεριφορά που βιώνει κάποιο άτομο στον εργασιακό χώρο λαμβάνει τις κάτωθι μορφές (Leymann, 1996):

- Ανεπαρκής επικοινωνία με το άτομο που βιώνει mobbing (ελλιπής δυνατότητα επικοινωνίας, λεκτική επίθεση προς το «θύμα» αναφορικά με εργασιακά καθήκοντα, λεκτικές απειλές προκειμένου να απορριφθεί το «θύμα»)
- Ανεπάρκεια κοινωνικών σχέσεων (οι συνάδελφοι δεν επικοινωνούν πια με το «θύμα», το «θύμα» είναι απομονωμένο και μακριά από όλους)
- Ταπείνωση (αδυναμία του «θύματος» να διατηρήσει την αξιοπρέπειά του, εξάπλωση φημών, κοροϊδευτικά σχόλια για κάποιο μειονέκτημα του θύματος π.χ. εθνοτική κληρονομιά ή τρόποι κίνησης/ομιλίας, κ.α.)
- Επαγγελματική κατάσταση (δεν γίνεται ανάθεση εργασιών ή γίνεται ανάθεση ασήμαντων εργασιών)
- Επιβάρυνση σωματικής υγείας (εργασίες επικίνδυνες για την υγεία, απειλές, κ.α.)

Λόγω των διαφορετικών εκφάνσεων και των πολύπλευρων επιπτώσεων του φαινομένου, το mobbing είναι δύσκολο να καταγραφεί καθώς συχνά δεν είναι εύκολα αναγνωρίσιμο ενώ συνδέεται με την επαγγελματική ανασφάλεια των εργαζομένων η οποία οξύνεται σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Η δυσκολία καταγραφής συνίσταται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός με συνέπεια να δημιουργούνται ασάφειες ως προς τα κριτήρια προσδιορισμού κάποιου εργαζόμενου ως θύμα mobbing (Τούκας κα., 2012). Πιο συγκεκριμένα, η σύγκριση στατιστικών δεδομένων ή ερευνών για την έκταση του φαινομένου σε διαφορετικές χώρες είναι δύσκολη λόγω α) της χρήσης διαφορετικών ορισμών και ταξινομήσεων προκειμένου να προσδιοριστούν οι έννοιες, β) της διαφορετικής μεθοδολογίας συλλογής και συγκέντρωσης πληροφοριών συμπεριλαμβανομένων ποιοτικών και ποσοτικών στρατηγικών, μελέτες περίπτωσης, γ) των διαφορετικών κριτηρίων προσδιορισμού της μορφής βίας (παρενόχληση, bullying, mobbing) δ) των πολιτισμικών διαφορών στην αναγνώριση της βίας και της παρενόχλησης (EU-OSHA, 2010).

Το mobbing μέσα από έρευνες

Προκειμένου να μπορέσουμε να «αποτυπώσουμε» το εύρος εκδήλωσης του mobbing, θα επιδιώξουμε να παρουσιάσουμε την έκταση του φαινομένου μέσα από έρευνες που έχουν διεξαχθεί τα τελευταία χρόνια σε διεθνές επίπεδο, λαμβάνοντας, ωστόσο, υπόψη ότι το mobbing συμπεριλαμβάνεται στα ευαίσθητα κοινωνικά προβλήματα τα οποία συνδέονται με τις διαφορετικές κοινωνικο-οικονομικές και πολιτικές συνθήκες της εκάστοτε χώρας. Συνεπώς, στο παρόν κείμενο δεν θα επιδιωχτεί ερμηνεία των ποσοστών των ερευνών παρά μόνο παρουσίαση, καθώς οι διαφορές αφενός μεταξύ χρονικών περιόδων και αφετέρου μεταξύ χωρών κρίνεται απαραίτητο να ερμηνεύονται με ιδιαίτερη προσοχή.

Σύμφωνα με την 5η Ευρωπαϊκή έρευνα (EWCS, 2010) για τις συνθήκες εργασίας η οποία έλαβε χώρα το χρονικό διάστημα από Ιανουάριο – Ιούνιο 2010, μεταξύ άλλων διερευνήθηκαν οι κίνδυνοι για την υγεία που σχετίζονται με την εργασία. Στη συγκεκριμένη έρευνα (EWCS, 2010) ανταποκρίθηκαν 44.000 εργαζόμενοι οι οποίοι συμμετείχαν σε συνεντεύξεις και προέρχονταν από 34 χώρες (ΕΕ-27, Νορβηγία – ως μέλος European Free Trade Association (EFTA), Κροατία – Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας – Μαυροβούνιο – Τουρκία ως υποψήφιες χώρες, Αλβανία - Κοσσυφοπέδιο ως εν δυνάμει υποψήφιες χώρες).

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της έρευνας για τις συνθήκες εργασίας καταδεικνύεται ότι το 2010, οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι σε ποσοστό 6% δήλωσαν ότι έχουν βιώσει κάποια μορφή διάκρισης στην εργασία ενώ στην Ελλάδα αποκρίθηκαν θετικά οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 8%. Στον κάτωθι πίνακα (Πίνακας 1) αποτυπώνονται τα ποσοστά των επιμέρους δεικτών αναφορικά με την ανάρμοστη κοινωνική συμπεριφορά στην εργασία.

Πίνακας 1: Σύγκριση επιμέρους δεικτών για τη Βία-Παρενόχληση-Διάκριση στο χώρο εργασίας

ΒΙΑ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Ελλάδα	ΕΕ
Κάποιος έχει υποστεί διάκριση στο χώρο εργασίας	8%	6%
Κάποιος έχει υποστεί λεκτική κακοποίηση στο χώρο εργασίας τον τελευταίο μήνα	7%	11%
Κάποιος έχει υποστεί απειλές και ταπεινωτική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας τον τελευταίο μήνα	4%	5%
Κάποιος έχει υποστεί σωματική βία στο χώρο εργασίας τον τελευταίο χρόνο	1%	2%
Κάποιος έχει υποστεί bullying και παρενόχληση στο χώρο εργασίας τον τελευταίο χρόνο	3%	4%

Πηγή: Eurofound

Οι χώρες της ΕΕ με τα χαμηλότερα ποσοστά αναφορικά με την καταγραφή δυσμενούς κοινωνικής συμπεριφοράς είναι η Κύπρος (7%) και η Ιταλία (8%) ενώ οι χώρες με τα υψηλότερα είναι η Αυστρία (22%) και η Φιλανδία (21%). Η Φιλανδία, επίσης, παρουσιάζει το μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ καταγεγραμμένων ποσοστών των ανδρών (16%) και των γυναικών (27%) ενώ στην Αυστρία, αντίθετα, το ποσοστό των ανδρών (23%) είναι υψηλότερο από των γυναικών (20%). Η ίδια τάση φαίνεται να ισχύει και στην Ελλάδα όπου το ποσοστό των ανδρών (13%) είναι υψηλότερο από εκείνο των γυναικών (9%) (Eurofound, 2012).

Η 6^η Ευρωπαϊκή έρευνα (Eurofound, (2015) για τις συνθήκες εργασίας³ η οποία διεξήχθη το χρονικό διάστημα Φεβρουαρίου - Σεπτεμβρίου 2015 σε 35 χώρες βασίστηκε σε 35.765 συνεντεύξεις. Στόχος της έρευνας ήταν να αποτυπώσει τη συχνότητα εκδήλωσης των μορφών ανάρμοστης κοινωνικής συμπεριφοράς (φραστική

³ Η ευρωπαϊκή έρευνα του Eurofound για τις συνθήκες εργασίας (EWCS) διεξάγεται από το 1991 κάθε πέντε χρόνια και καλύπτει μεγάλο εύρος εργαζομένων.

επίθεση, απειλές, ταπεινωτική συμπεριφορά κατά τον μήνα πριν από την έρευνα) καθώς και την εκδήλωση περιστατικών σωματικής βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και ηθικής παρενόχλησης κατά τους 12 τελευταίους μήνες. Ειδικότερα, το 7% όλων των εργαζομένων αναφέρει ότι τον τελευταίο χρόνο έχει υποστεί κάποια μορφή διάκρισης (αύξηση σε σχέση με 5% το 2005 και 6% το 2010) Το 2015, το 17% των γυναικών και το 15% των ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρουν ότι έχουν εκτεθεί σε ανάρμοστες κοινωνικές συμπεριφορές ενώ στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά αφορούν στο 10% των γυναικών και στο 7% των ανδρών (Eurofound).

Διαθέσιμα επικαιροποιημένα στοιχεία αναφορικά με την ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας 2020 δεν υπάρχουν ακόμα λόγω της αναστολής των επιτόπιων εργασιών εξαιτίας της πανδημίας Covid-19, καθώς η επιτόπια έρευνα βασιζόταν σε κατ' ιδίαν συνεντεύξεις.

Κόστος σε επίπεδο ατόμου, επιχείρησης & κοινωνίας

Το mobbing είναι «μια πολύ καλά κρυμμένη και υποτιμημένη απειλή για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την εργασιακή ειρήνη (Δέδε, 2017:2)» και αποτελεί σύμφωνα με την ιατρική της εργασίας σύνδρομο με κλινικά συμπτώματα για τον εργαζόμενο και σημαντικές επιπτώσεις για την επιχείρηση και το κοινωνικό σύνολο.

■ Σε ατομικό επίπεδο

Η ηθική παρενόχληση συνδέεται με μακράς διάρκειας επιπτώσεις. Τα κλινικά συμπτώματα σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2003) μπορεί να είναι α) ψυχοσωματικού τύπου, β) ψυχοπαθολογικού τύπου και γ) συμπεριφορικού τύπου. Στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 2) καταγράφονται τα συμπτώματα τα οποία επιβαρύνουν την υγεία των εργαζομένων που βιώνουν το σύνδρομο της ηθικής παρενόχλησης.

Πίνακας 2: Συμπτώματα που επιβαρύνουν την υγεία λόγω του mobbing

Ψυχοσωματικού τύπου	Ψυχοπαθολογικού τύπου	Συμπεριφορικού τύπου
Αρτηριακή υπέρταση, επιθέσεις άσθματος, πόννοι στο στήθος, δερματικές ασθένειες, απώλεια μαλλιών, ταχυκαρδία, πονοκέφαλος, ημικρανία	Άγχος, προβλήματα συγκέντρωσης, απάθεια, κατάθλιψη, μελαγχολία, ανεξέλεγκτη επιθετικότητα, έλλειψη πρωτοβουλιών	Ανορεξία, βουλιμία, αλκοολισμός, εξάρτηση από φάρμακα, κοινωνική απομόνωση, σεξουαλικές δυσλειτουργίες

Πηγή: WHO, 2003

Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν δυσμενείς συμπεριφορές στον εργασιακό τους χώρο χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοπεποίθηση, βρίσκονται σε σύγχυση και διακατέχονται από φόβο, αμηχανία και ντροπή ενώ υπολείπονται αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας τόσο στην εργασία τους όσο και στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Παράλληλα, τα άτομα αυτά έρχονται αντιμέτωπα με την κοινωνική απομόνωση, τα οικογενειακά και οικονομικά προβλήματα ως συνέπεια της απουσίας από το χώρο εργασίας ή απόλυσης (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002). Σε ορισμένες χώρες η απουσία από την εργασία καλύπτεται ως άδεια ασθένειας με πλήρεις αποδοχές ενώ σε άλλες χώρες οι μισθοί των εργαζομένων υφίστανται περικοπές (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2014).

Η μακρά διάρκεια των επιπτώσεων σε ατομικό επίπεδο επιβεβαιώνεται από μελέτη για το bullying που εκπονήθηκε στη Μεγάλη Βρετανία. Στη συγκεκριμένη μελέτη τα ανταποκρινόμενα άτομα κατανεμήθηκαν σε τέσσερις ομάδες: (α) επί του παρόντος θύματα bullying (β) στο παρελθόν θύματα bullying (γ) παρατηρητές (δ) ούτε παρατηρητές ούτε θύματα. Τα ευρήματα της έρευνας κατέδειξαν ότι τα άτομα της πρώτης ομάδας παρουσίαζαν τη χειρότερη διανοητική και φυσική υγεία, τα υψηλότερα ποσοστά απουσίας λόγω ασθένειας, τη χαμηλότερη παραγωγικότητα καθώς επίσης χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης. Ακολούθησαν τα άτομα που είχαν

υπάρξει θύματα στο παρελθόν, κατόπιν οι παρατηρητές και τέλος η ομάδα ούτε παρατηρητές ούτε θύματα (Sparks & Cooper, 2001).

- Σε επίπεδο επιχείρησης

Η ηθική παρενόχληση δύναται να αποδυναμώσει την επαγγελματική εικόνα μιας επιχείρησης και επηρεάζει την εύρυθμη λειτουργία της. Οι συχνές απουσίες του ατόμου που βιώνει mobbing δημιουργούν αναστάτωση στο προσωπικό και μειώνουν την αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα όχι μόνο του «θύματος» αλλά και των συναδέλφων του «οι οποίοι υφίστανται το βαρύ ψυχοκοινωνικό κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002:2)».

Από την άλλη πλευρά, η ηθική παρενόχληση συνδέεται με οικονομικές απώλειες για την επιχείρηση αφού πρέπει να αντιμετωπίσει αφενός το κόστος της αποζημίωσης του «θύματος» και αφετέρου το κόστος πρόσληψης νέου υπαλλήλου. Επιπλέον, σημαντικές απώλειες για την επιχείρηση αποτελούν η εμπειρία και η γνώση που το «θύμα» έχει αποκτήσει κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου και που η επιχείρηση στερείται λόγω της παραίτησής του (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Ενδεικτικά, ο Leymann (Sparks & Cooper, 2001:42) εκτιμά ότι το κόστος από το mobbing για έναν οργανισμό είναι \$30,000–100,000/έτος για κάθε άτομο που έχει υποστεί bullying.

- Σε κοινωνικό επίπεδο

Η ηθική παρενόχληση έχει επιπτώσεις και σε κοινωνικό επίπεδο οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με το εθνικό σύστημα υγείας και τις κοινωνικές υπηρεσίες της κάθε χώρας. Πιο συγκεκριμένα, τα συστήματα αποζημίωσης ποικίλουν από χώρα σε χώρα και η απώλεια στους μισθούς καλύπτεται είτε από τον εργοδότη είτε από το κράτος (ή σε συνδυασμό των δυο) σε μια αναλογία από πλήρη σε σχεδόν καθόλου αποζημίωση. Ακόμα και στην ίδια χώρα, ο βαθμός αποζημίωσης μπορεί να ποικίλει μεταξύ των εργοδοτών π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο (EU-OSHA, 2010). Στον κάτωθι πίνακα (Πίνακας 3) καταγράφονται οι πιθανές επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης σε κοινωνικό επίπεδο.

Πίνακας 3: Επιπτώσεις mobbing σε κοινωνικό επίπεδο

- Έσοδα και έξοδα πρόνοιας λόγω της πρόωρης συνταξιοδότησης
- Υψηλό κόστος αναπηρίας
- Υψηλό κόστος ανεργίας
- Απώλεια ανθρώπινου δυναμικού
- Ιατρικά έξοδα και πιθανή νοσηλεία
- Πιθανή απώλεια παραγωγικών εργαζομένων

Πηγή: EU-OSHA (2010)

Νομοθεσία

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θεσπίσει μέτρα διασφάλισης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1989). Η οδηγία που ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ. 17/1996 (Σπυρόπουλος, 2000· Μέκος, 2007) αναφέρεται στις βασικές διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ορίζει τους εργοδότες υπεύθυνους για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Ωστόσο, στην οδηγία δεν γίνεται ξεκάθαρη αναφορά στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στην παρενόχληση και στη βία παρά μόνο στο γενικότερο πλαίσιο υποχρεώσεων του εργοδότη όπως ειδικότερα αναφέρεται στο άρθρο 5 «ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας (Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1989:3)».

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι καλύπτονται μέσω της υποχρέωσης του εργοδότη να πραγματοποιεί τη συνολική εκτίμηση κινδύνου η οποία πρέπει να είναι ολιστική και να εκτιμά τόσο τις κοινωνικές σχέσεις όσο και τις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον. Παρόμοιες πρακτικές όπως η εκτίμηση κινδύνου από τους εργοδότες ενδεχομένως

εξηγούν το λόγο που η πλειονότητα των μελών της ΕΕ και του ΕΟΧ δεν εντάσσουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, την παρενόχληση και τη βία στο νομοθετικό τους πλαίσιο. Κάθε χώρα ακολουθεί διαφορετικές διαδικασίες και πρακτικές οι οποίες ενδέχεται να καλύπτουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους μέσω της προϋπάρχουσας νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων (European Union, 2015).

Μόνο οχτώ χώρες (Βέλγιο, Δανία, Φιλανδία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Σλοβενία, Ισλανδία και Νορβηγία) έχουν εντάξει τη βία και παρενόχληση στη νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια συμπεριλαμβάνοντας πολιτικές πρόληψης και διαχείρισης των συμβάντων. Τρεις χώρες (Πορτογαλία, Πολωνία και Γαλλία) έχουν εντάξει συγκεκριμένους ορισμούς παρενόχλησης (mobbing) στους νόμους για την υγεία και ασφάλεια. Δύο χώρες (Εσθονία και Ουγγαρία) αναγνωρίζουν τον ορισμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και άλλες έντεκα ευρωπαϊκές χώρες και χώρες του ΕΟΧ (Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία) αναφέρουν τους όρους άγχος, ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, βία ή παρενόχληση χωρίς όμως να προσδίδουν συγκεκριμένο ορισμό ή συγκεκριμένες πολιτικές αντιμετώπισης στη νομοθεσία τους (European Union, 2015).

Στην Ελλάδα όπως αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 4) οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο της συνολικής εκτίμησης κινδύνου από τους εργοδότες και αρμόδιος φορέας καθοδήγησης είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπλέον, η έλλειψη ανταπόκρισης της χώρας στην εφαρμογή της συμφωνίας - πλαίσιο⁴ που υπέγραψαν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επηρεάστηκε χρονικά από την οικονομική κρίση η οποία συνέβαλε στον αποπροσανατολισμό των προτεραιοτήτων της Ελλάδας (European Union, 2015).

Ωστόσο, η Ελλάδα το 2019 με το Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/ Α'26.03.2019) κάνει αναφορά στον ορισμό βία στην εργασία ενώ ο ορισμός για την παρενόχληση υπήρχε και στο Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α' 8.12.2010).

4 Το 2007, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (εργοδοτικές οργανώσεις) και ETUC (οργάνωση εργαζομένων) υπέγραψαν τη συμφωνία - πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στην εργασία και την παροχή ενός πλαισίου δράσης για τον εντοπισμό, την παρουσίαση και διαχείριση προβλημάτων σχετιζόμενων με τη βία και παρενόχληση στην εργασία. (European Union, 2015)

Πίνακας 4: Ανταπόκριση Ελλάδας στην εφαρμογή της συμφωνίας – πλαίσιο

Χώρα	Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι	Βία και παρενόχληση	Ορισμοί	Παροχή υποστήριξης
ΕΛΛΑΔΑ	Όχι	Όχι	Όλα τα είδη κινδύνων να περιλαμβάνονται στην εκτίμηση κινδύνου	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Χώρα	Παρενόχληση (αποκλειστική αναφορά ναι/όχι)	Βία (αποκλειστική αναφορά ναι/όχι)	Ορισμοί	Παροχή υποστήριξης
ΕΛΛΑΔΑ	Ναι	Όχι	Σεξουαλική παρενόχληση – ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διασφαλίσει ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα υποστεί ανεπιθύμητη προσβλητική σεξουαλική συμπεριφορά	Διαμεσολαβητής

Κύριες ενέργειες εφαρμογής της αυτόνομης συμφωνίας πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στην εργασία

Χώρα	Ενέργειες εφαρμογής	Ημερομηνία	Πλαίσιο εφαρμογής	Δεσμευτικό/ μη δεσμευτικό
ΕΛΛΑΔΑ	Καμία	-	-	-

Πηγή: Προσαρμογή από European Union, 2015:44,53,69

Πρόληψη & μέτρα αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία

Οι πρακτικές πρόληψης και τα μέτρα αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας σχετίζονται με τον χρόνο στον οποίο εκδηλώνεται το φαινόμενο και χωρίζεται σε φάσεις: πρωταρχική φάση – δευτερεύουσα φάση – τριτογενής φάση.

Η πρωταρχική φάση στοχεύει στην πρόληψη του bullying στον εργασιακό χώρο πριν αυτό παρουσιαστεί. Σε επίπεδο επιχείρησης, αυτό μπορεί να επιτευχθεί δημιουργώντας τις συνθήκες που θα εμποδίσουν ή θα μειώσουν την έκθεση των εργαζομένων στο bullying και σημαντικό ρόλο σε αυτό παίζουν η ηγεσία και η οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης. Επιπλέον, η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με το bullying και η στοχευμένη πληροφόρηση και κατάρτιση των διευθυντών και του προσωπικού αναφορικά με τις τυπικές μορφές/συμπεριφορές, αίτια και συνέπειες, νομική κατάσταση κατέχουν ιδιαίτερη σημασία στην πρόληψη (Zapf & Vartia, 2020).

Η δευτερεύουσα φάση περιλαμβάνει τις καταστάσεις όπου το φαινόμενο έχει ήδη εκδηλωθεί αλλά είναι ακόμα σε πρώιμο στάδιο και μπορεί να «ανιχνευτεί⁵» προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν ή να τερματιστούν οι συνέπειές του (Zapf & Vartia, 2020). Σε επίπεδο επιχείρησης, σημαντικό ρόλο κατέχουν η ηγεσία και η δομή της ομάδας καθώς μια αυταρχική ηγεσία μπορεί από μόνη της να είναι εστία bullying (Zapf & Vartia, 2020) ενώ μια συμμετοχική ηγεσία (Zapf & Vartia, 2020) μπορεί να συμβάλλει στην καλλιέργεια θετικού ομαδικού κλίματος το οποίο θα λειτουργήσει στην πρόληψη της εμφάνισης του φαινομένου (Zapf & Vartia, 2020). Σε περίπτωση εκδήλωσης συγκρούσεων, ιδιαίτερα ενεργό ρόλο έχουν τα άτομα (supervisor, διευθυντής, σύμβουλος, μεσολαβητής) που έχουν ορισθεί υπεύθυνα να τις διαχειριστούν (Zapf & Vartia, 2020).

Η τριτογενής φάση περιλαμβάνει τη διαχείριση του φαινομένου η οποία πρέπει να έχει οδηγήσει σε βιώσιμη λύση καθώς το θύμα και ο δράστης θα πρέπει να εξακολουθήσουν να δουλεύουν μαζί στο μέλλον (Zapf & Vartia, 2020). Ωστόσο ο Glasl (Zapf & Vartia, 2020) προτείνει το χωρισμό των δυο μερών όταν έχουν υπάρξει σοβαρά κλιμακούμενες συγκρούσεις όπως συνιστά το bullying. Με άλλα λόγια, στην τριτογενή

⁵ Η ανίχνευση της ηθικής παρενόχλησης είναι δύσκολο να επιτευχθεί καθώς λόγω έλλειψης συγκεκριμένου ορισμού και προσδιορισμένων κριτηρίων είναι δύσκολα αναγνωρίσιμη ιδιαίτερα σε πρώιμη φάση. Ειδικοί ερευνητές και σύμβουλοι έρχονται αντιμέτωποι με το ερώτημα «είναι αυτό bullying ή όχι;» (Zapf & Vartia, 2020)

φάση, η επιχείρηση πρέπει να έχει εξασφαλίσει α) το χωρισμό των δυο μερών και β) την πλήρη έλλειψη αντιποίνων κατά του θύματος από το δράστη (Zapf & Vartia, 2020).

Αντί επιλόγου

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας στις οποίες περιλαμβάνεται και η παρενόχληση αποτελούν ένα πολυδιάστατο φαινόμενο με αυξητική τάση στα ποσοστά εκδήλωσής του. Πιο συγκεκριμένα, στην πιο πρόσφατη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας το 7% των ευρωπαίων εργαζομένων αναφέρει ότι έχει υποστεί κάποια μορφή διάκρισης και το ποσοστό αυτό παρουσιάζεται αυξημένο σε σχέση με το 5% (2005) και το 6% (2010). Η αυξητική αυτή τάση δεν δύναται να μελετηθεί ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο της εκάστοτε χώρας και για αυτό στο παρόν κείμενο δεν επιδιώκεται η ερμηνεία της τάσης αλλά η καταγραφή της λόγω της σοβαρότητας των επιπτώσεων που σχετίζονται με το φαινόμενο.

Διεθνείς οργανισμοί όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χαρακτηρίζουν το mobbing στους χώρους εργασίας ως σημαντική και αναδυόμενη απειλή με ατομικές συνέπειες και κοινωνικοοικονομικές προεκτάσεις. Πιο αναλυτικά, το mobbing και γενικότερα οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι έχουν αρνητικό αντίκτυπο α) στους εργαζόμενους που βιώνουν το εργασιακό στρες, την επαγγελματική εξουθένωση (burn out), β) στις επιχειρήσεις που υφίστανται απουσίες εργαζομένων λόγω αναρρωτικής άδειας, οικονομικές απώλειες και γ) στην κοινωνία ως σύνολο λόγω του κόστους των μακροχρόνια απουσιών από την εργασία και των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης.

Λαμβάνοντας υπόψη την πολυδιάστατη μορφή του φαινομένου και με σκοπό την προαγωγή αφενός της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αξιοπρεπούς εργασίας και αφετέρου της ικανοποίησης και της ευεξίας κατά την εργασία κρίνεται αναγκαία η λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing. Στην πρόληψη, κυρίαρχο ρόλο κατέχουν η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών (εργοδότες, εργαζόμενοι) για τα αίτια και τις επιπτώσεις του φαινομένου ενώ ιδιαίτερη σημασία έχει και ο τρόπος διαχείρισής του από την επιχείρηση. Είναι σημαντικό η διοίκηση της επιχείρησης να έχει καταστήσει σαφή την πρόθεσή της να μην ανεχτεί τέτοιες συμπεριφορές προκειμένου να ενισχυθεί η εργασιακή ειρήνη και η εύρυθμη λειτουργία της.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αντωνίου, Α.Σ. (2008), Θέματα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στο Ηθική των Επιχειρήσεων Business Ethics. 1, 1-14. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα

Δέδε, Ι. (2017), Φαινόμενο mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός. *Ενημέρωση*, 238, σσ.2-12. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Δρίβας, Σ. (2002), Το σύνδρομο "mobbing" στην εργασία. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 9. σσ.2-3. Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (2002), Παρενόχληση στον χώρο εργασίας, *Δελτίο Τεχνικών Στοιχείων 23*, Βέλγιο

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (2014), Υπολογίζοντας το κόστος του άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνδέονται με την εργασία. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης doi: 10.2802/20493 <https://osha.europa.eu/el/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>

Eurofound, (2015), Πρώτα πορίσματα: Έκτη Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας. Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10.2806/661658

Καρακιουλάφη, Χ. (2011), «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στους χώρους εργασίας: ερμηνεία από την σκοπιά της κοινωνιολογίας της εργασίας- το παράδειγμα των αυτοκτονιών στην France Telecom», *Ιστορεΐν / Historein*, 14.05.2011

Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013), Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), σσ.36-48

Μέκος, Κ. Ζ. (2007), Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα, το ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο και η εθνική εφαρμογή του, *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2 (2), σσ.165-177

Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α' 8.12.2010), Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/ Α'26.03.2019), Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις.

Pittella G.(PSE) (2000), Ανάλυση και πρόληψη του "mobbing" στην Ευρώπη, Γραπτή Ερώτηση E-0523/00, προς την Επιτροπή C330E/180-181, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1989), Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (89/391/ΕΟΚ), Λουξεμβούργο: Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ. & Καραγεωργίου, Α. (2012), Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία: Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 29(2), σσ.162-173. Λάρισα: Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου Κεντρικής Ελλάδας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Ξενόγλωσση

Eurofound, (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10.2806/34660

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2010, Workplace violence and harassment – A European picture, Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10. 2802 /12198

European Union (2015), Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work – Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10.2767/8998

Hoel, H., Sparks, K., and Cooper, C. L., (2001), The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free environment, report Commissioned by the International Labour Organisation, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology

Leymann, H. (1996), The content and development of mobbing at work. *European Journal*

of work & Organizational Psychology. 5(2), p. 165–184.

Olweus, D. (2010), Understanding and Researching Bullying – Some Critical Issues. In *The Handbook of Bullying in Schools: An international Perspective* (2010, pp. 9–33). Edited by Shane R. Jimerson, Susan M. Swearer, and Dorothy L. Espelage. New York: Routledge.

World Health Organization WHO (2003), *Raising awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Workers' Health Series No 4*, ISBN 92 4 159052 1

Zapf, D. (1999), Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1–2), p. 70–85. Doi: 10.1108/01437729910268669

Zapf, D., & Vartia, M. (2020), Prevention and treatment of workplace bullying: An overview. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3rd ed., pp. 457–496). Boca Raton: CRC Press.

Ιστοσελίδες

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία: <https://osha.europa.eu/el/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=el>

European Working Conditions Survey (EWCS): <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey-2010>

ILO: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_733542/lang-en/index.htm



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Το παρόν ερευνητικό κείμενο εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020»



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Αθήνα

Αριστοτέλους 46, 104 33
210-8846852
info@imegsevee.gr

Θεσσαλονίκη

Κωλέττη 24, 54627
2310-545967, 2310-517843
thessaloniki@imegsevee.gr

Πάτρα

Πανεπιστημίου 170, 264 43
2610-438557
patra@imegsevee.gr

Ηράκλειο

Βασιλείου Πατρικίου 11, 71409
2810-361040, 2810-361080
iraklio@imegsevee.gr

Λάρισα

Καστοριάς 2α, 41335
2410-579876-7
larisa@imegsevee.gr

Ιωάννινα

Σταύρου Νιάρχου 94, 45500
26510-44727
ioannina@imegsevee.gr