Της Ελένης Κατραμάδου, MSc Διοικητικής Επιστήμης ΕΚΠΑ, Υπάλληλος Ανωτάτης Σχολής Καλών Τεχνών

Το «σύνδρομο» των δημοσίων υπηρεσιών:

το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης

Τον Ιανουάριο του 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (ΦΕΚ τ. Α΄, 16/27.01.2005). Ο νόμος αυτός ενσωματώνει στο εθνικό μας δίκαιο δύο κοινοτικές Οδηγίες και συγκεκριμένα: α) την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου (29 Ιουνίου 2000) που αναφέρεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής και β) την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου (27 Νοεμβρίου 2000) για την θέσπιση πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ήδη εκκρεμεί η ενσωμάτωση στο εθνικό μας δίκαιο της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (23.09.2002) που αναφέρεται στην σεξουαλική παρενόχληση[1]. Οι παραπάνω Οδηγίες εντάσσονται σε ένα ευρύτερο σύνολο νομοθετικών ρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποβλέπουν στην αντιμετώπιση φαινομένων διακρίσεων και άνισης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας. Περιλαμβάνουν νέους ορισμούς, προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων και εναποθέτουν στα κράτη μέλη την ευθύνη του ορισμού του φορέα ή των φορέων που θα αναλάβουν την προώθηση της εφαρμογής τους. Κοινό χαρακτηριστικό και των τριών Οδηγιών αποτελεί η καταπολέμηση των διακρίσεων, οι οποίες συνιστούν μορφές παρενόχλησης. Το επόμενο στάδιο των παραπάνω νομοθετικών παρεμβάσεων, όπως θα αναλυθεί στην συνέχεια, αφορά στην καταπολέμηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία.

Η έννοια της ηθικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με την Marie France Hirigoyen «*σχεδόν κάθε συμπεριφορά παρενόχλησης προβαίνει σε διακρίσεις, αφού έρχεται να καταδείξει την άρνηση μίας διαφοράς ή μίας ιδιαιτερότητας του ατόμου. Συνήθως η διάκριση αυτή είναι συγκαλυμμένη, αφού είναι απαγορευμένη από το νόμο και έτσι πολύ συχνά μετατρέπεται σε ηθική παρενόχληση*[2]». Δηλαδή, ο θύτης, προκειμένου να μην υποστεί τις συνέπειες του νόμου, θα καταφύγει σε μορφές ηθικής παρενόχλησης, οι οποίες είναι περισσότερο δυσδιάκριτες και για τις οποίες δεν προβλέπονται κυρώσεις.

---

[1] Οδηγία 2002/73/ΕΚ (23.09.2002) του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η παραπάνω Οδηγία πρέπει να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών μέχρι τις 5 Οκτωβρίου 2005.

[2] Marie France Hirigoyen, *Le harcèlement morale dans la vie professionnelle, Démêler le vrai du faux*, Ed. la Découverte et Syros, Paris 2001, σελ. 126

Το εύρος της ποικιλίας των συμπεριφορών που μπορούν να «συστεγαστούν» κάτω από τον γενικό όρο «βία στην εργασία», η αδιόρατη διαχωριστική γραμμή μεταξύ αποδεκτής και μη αποδεκτής συμπεριφοράς και η διαφορετική προσέγγιση της έννοιας της «βίας» σε διαφορετικά πλαίσια και κουλτούρες καθιστούν δελεαστική κάθε απόπειρα περιγραφής και ορισμού του φαινομένου. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι δεν έχει υιοθετηθεί μία κοινή, διεθνώς αποδεκτή ορολογία. Ωστόσο, οι χρησιμοποιούμενοι όροι όπως harcèlement moral (ηθική παρενόχληση), mobbing (κακομεταχείριση), bullying (καψόνια), psychological terror ή harassment (ψυχολογική τρομοκρατία ή παρενόχληση) συγκλίνουν στην περιγραφή *«περιστατικών κατά τα οποία τα άτομα απειλούνται ή προσβάλλονται ή παρατηρείται κατάχρηση συμπεριφοράς απέναντί τους σε περιστάσεις που σχετίζονται με την εργασία τους, συνιστώντας μία ρητή ή σιωπηρή πρόκληση για την ασφάλεια, την ευεξία και την υγεία τους*[3]*»*. Ο ορισμός αυτός αναδεικνύει την σημασία της ψυχολογικής βίας στον εργασιακό χώρο και την διαχωρίζει από την φυσική βία. Μία σειρά από νόμους αντικατοπτρίζει αυτή τη νέα οπτική για την ψυχολογική βία: συνίσταται σε πράξεις επαναλαμβανόμενες, οι οποίες μπορεί να συμβαίνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα και να έχουν ταπεινωτικό αντίκτυπο για το θύμα χωρίς την άσκηση φυσικής βίας. Συγκεκριμένα ο βελγικός νόμος της 11^{ης} Ιουνίου 2002 *«σχετικά με την προστασία από την βία, την ηθική και την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας»* επισημαίνει τον κεντρικό ρόλο των επαναλαμβανόμενων προσβλητικών πράξεων στην ανάπτυξη όλων των μορφών ηθικής παρενόχλησης. Η έννοια της ηθικής παρενόχλησης σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο συνίσταται σε *«επαναλαμβανόμενη, καταχρηστική συμπεριφορά οποιασδήποτε προέλευσης, προερχόμενη είτε από το εξωτερικό είτε από το εσωτερικό περιβάλλον μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού, η οποία εκδηλώνεται ιδιαιτέρως με λέξεις, απειλές, πράξεις, χειρονομίες ή κείμενα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας ή της φυσικής ή ψυχολογικής ακεραιότητας ενός εργαζόμενου ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου στο οποίο μπορεί να εφαρμοστεί αυτή η διάταξη, κατά την άσκηση της εργασίας του, θέτοντας σε κίνδυνο την απασχόλησή του ή δημιουργώντας ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον»*.

Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι παράλληλα παρατηρείται και μία μετάθεση από τις παραδοσιακές έννοιες της υγείας, της ασφάλειας και της ποιότητας της εργασίας προς έννοιες που σχετίζονται με την αξιοπρέπεια στην εργασία, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σύμφωνα με την Πρόταση για Απόφαση (Motion for a Resolution) της 6^{ης} Ιουλίου 2001 με τίτλο «Απόφαση για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας» (2001/2339(INI))[4], προτρέπει την Επιτροπή *«να εξετάσει την δυνατότητα μιας επεξήγησης ή επέκτασης του πεδίου εφαρμογής του πλαισίου οδηγίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία*[5] *ή, εναλλακτικά (να εξετάσει), τον*

---

[3] Ο ορισμός αυτός προτάθηκε σε μία συνάντηση ειδικών που διοργανώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Δουβλίνο τον Μάιο του 1995 (βλ. μελέτη των Wynne R.N., Clarkin, N., Cox, T. and Griffiths, A., *Guidance on the prevention of violence at work,* European Commission, DG-V, Office for Official Publications of the European Communities,Luxembourg 1997).

[4] Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://indigo.ie/~odonnllb/cabullying/305695EN.doc

[5] Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου (12.06.1989) σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

σχεδιασμό ενός νέου πλαισίου οδηγίας ως νομικού μέσου για την καταπολέμηση της κακομεταχείρισης προκειμένου να διασφαλιστεί ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ιδιωτικής ζωής και της ακεραιότητας των εργαζομένων». Στο ίδιο κείμενο τονίζεται: *α) η σπουδαιότητα μίας συστηματικής και σε βάθος μελέτης του φαινομένου από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία*[6] *και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας*[7] και *β) η αναγκαιότητα ανάληψης προληπτικής δράσης.*

Στην ανάληψη αυτής της πρωτοβουλίας από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συνέβαλαν σε μεγάλο βαθμό οι πρόσφατες έρευνες, οι οποίες και έδειξαν ότι τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας επηρεάζουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων[8]. Από αυτές προκύπτει ότι περίπου το 8% των εργαζομένων στην Ε.Ε., (ποσοστό που αναλογεί σε 12.000.000 άτομα), έχουν υπάρξει θύματα παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους τελευταίους 12 μήνες. Μεγαλύτερο ποσοστό έκθεσης σε συμπεριφορές παρενόχλησης παρατηρείται σε όσους απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών (13% στην δημόσια διοίκηση και 10% στις τράπεζες και άλλες υπηρεσίες). Για τους παραπάνω λόγους η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Ανακοίνωσή της «Προσαρμογή στις αλλαγές που έχουν γίνει στην εργασία και την κοινωνία: Μία νέα Κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια 2002-2006» τονίζει πλέον την ανάγκη προσαρμογής του νομικού πλαισίου προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αναδυόμενοι ψυχο-κοινωνικοί κίνδυνοι[9]. Συγκεκριμένα στο παραπάνω κείμενο αναφέρονται τα εξής: «*Η αύξηση των ψυχο-κοινωνικών προβλημάτων και ασθενειών θέτει μία νέα πρόκληση για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και πιέζει προς την βελτίωση της ευεξίας στον χώρο εργασίας. Οι ποικίλες μορφές ψυχολογικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία θέτουν σήμερα ένα ειδικό πρόβλημα, απαιτώντας νομοθετική δράση. Οιαδήποτε δράση αυτής της μορφής είναι δυνατό να θεμελιωθεί στο κεκτημένο των πρόσφατων οδηγιών που πηγάζουν από το Άρθρο 13 της Ευρωπαϊκής Συνθήκης, στις οποίες ορίζεται η έννοια της παρενόχλησης και προβλέπονται τρόποι επανόρθωσης. Η Επιτροπή θα εξετάσει την καταλληλότητα και το πεδίο εφαρμογής ενός Κοινοτικού μέσου για την ψυχολογική παρενόχληση και βία στην εργασία».*

Η ηθική παρενόχληση στον Δημόσιο Τομέα

Πρόσφατες μελέτες[10] συγκλίνουν ως προς τα συμπεράσματά τους στο υψηλό ποσοστό του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα. Τα κύρια χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν την παρενόχληση που ασκείται στον δημόσιο

---

[6] Έχει έδρα το Μπιλμπάο και ιδρύθηκε με τον Κανονισμό του Συμβουλίου ΕΚ/2062/94

[7] Έχει έδρα το Δουβλίνο και ιδρύθηκε με τον Κανονισμό του Συμβουλίου ΕΟΚ/1365/75

[8] Leather, P., "Workplace Violence: Scope, definition and global context" in *Violence in the Health Sector*, C.L. Cooper and N. Swanson, Eds, ILO Report, Geneva 2001, Paoli, P. and Merllié, D., *Second European survey on working Conditions 1995*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1996 και Paoli, P. and Merllié, D., *Third European survey on working Conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001.

[9] COM (Brussels) 11.03.2002, 118 final.

[10] Paoli, P. and Merllié, D., *όπου παραπάνω*, Luxembourg 1996 και Paoli, P. and Merllié, D*., όπου παραπάνω.* Luxembourg 2001 και Zapf D., Einarsen S., Hoel H. and Varta M. " Empirical Findings on Bulling in the Workplace" in *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C.L. Cooper (Eds) Taylor and Francis, London/New York, 2003.

τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό είναι δύο: α) η διάρκεια της παρενόχλησης και β) η σύνδεση του φαινομένου με τα παιχνίδια εξουσίας και τις δυνατότητες κατάχρησης εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα.

Ως προς την *διάρκεια,* στον ιδιωτικό τομέα η παρενόχληση σπάνια διαρκεί πάνω από χρόνο, είναι βιαιότερη και έχει στόχο τον εξαναγκασμό του θύματος σε παραίτηση. Στον δημόσιο τομέα, η παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει πολλά χρόνια, μερικές φορές και δεκαετίες, γιατί, κατά βάση, τα άτομα λόγω της μονιμότητας της θέσης τους δεν παραιτούνται αλλά και δεν μπορούν να απολυθούν παρά μόνο σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος. Έτσι στις δημόσιες υπηρεσίες μπορούν να κακομεταχειρίζονται τους υπαλλήλους για πολύ καιρό, αφού τα θύματα δεν μπορούν να ξεφύγουν ούτε με παραίτηση, ούτε με απόλυση. Γι' αυτό τον λόγο οι μέθοδοι της παρενόχλησης είναι περισσότερο ολέθριοι και έχουν δραματικές επιπτώσεις στην υγεία αλλά και στην προσωπικότητα των θυμάτων.

Η σύνδεση του φαινομένου με την κατάχρηση εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα, επαληθεύεται, καθώς στον δημόσιο τομέα η απόδοση και η αξιολόγηση των υπαλλήλων δεν είναι συνδεδεμένη με έννοιες όπως η παραγωγικότητα, η αποδοτικότητα και ο καθορισμός στρατηγικών και μακροπρόθεσμων στόχων. Μόλις πρόσφατα ο Ν. 3230/2004 καθιέρωσε σύστημα διοίκησης με στόχους και μέτρηση της αποδοτικότητας. Το μοντέλο οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, στηρίζεται στην διάχυση της ευθύνης. Αντιθέτως, ένα διαφανές και αυστηρά δομημένο μοντέλο αποτρέπει σε μεγάλο βαθμό τις παρεκκλίσεις των ατόμων και τιμωρεί τις καταχρήσεις. Στην διεθνή βιβλιογραφία δεν υπάρχουν ειδικές μελέτες για την ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα. Μία πρώτη απόπειρα προσέγγισης του φαινομένου αποτελεί το βιβλίο της D. Scialpi[11] με τίτλο: «Η Βία στην Δημόσια Διοίκηση[12]» στο οποίο η συγγραφέας επιβεβαιώνει ότι η βίαιη συμπεριφορά στον δημόσιο τομέα διαιωνίζεται στα δημοκρατικά καθεστώτα από εκείνους που είναι υπεύθυνοι για την προστασία των πολιτών. Ο μετασχηματισμός των πηγών προστασίας σε πηγές τρομοκρατίας παράγει περισσότερο καταστροφικά αποτελέσματα από την στιγμή που μετατρέπεται σε ένα αυταρχικό μοντέλο και διαμορφώνει το πλαίσιο για την μόνιμη ανάπτυξη της διαφθοράς. Υπάρχει στενή σύνδεση της γραφειοκρατικής-πολιτικής βίας, της φυσικής και ψυχικής υγείας των δημοσίων υπαλλήλων, της παραγωγικότητας της διοίκησης και της διαφθοράς.

Η παρουσία φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει αρνητικές συνέπειες για τους παρενοχλούμενους, για την ίδια την οργάνωση και την κοινωνία στο σύνολό της. Η ψυχική υγεία των υπαλλήλων κλονίζεται και τα θύματα αναπτύσσουν συμπεριφορές και παρουσιάζουν συμπτώματα όπως δυσκολία στην συνεργασία, μειωμένη αντοχή στο στρες, φτωχή φυσική υγεία, προβλήματα συγκέντρωσης, μειωμένη αυτοπεποίθηση, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, φοβικές αντιδράσεις, διαταραχή στον ύπνο, επιθετικότητα, κούραση, ή και σκέψεις για αυτοκτονία. Εάν η παρενόχληση δεν σταματήσει αμέσως υπάρχει ο κίνδυνος να επιδεινωθεί η κατάσταση και να απαιτηθεί πλέον μακροχρόνια ιατρική και

---

[11] Κοινωνιολόγος, ειδικευμένη σε θέματα Σχεδιασμού και Διαχείρισης Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου του Μπουένος Άιρες.

[12] Scialpi D., Violencia en la administration publica, Catalogos, 1999 βλ. και άρθρο της ιδίας La violencia laboral en la administracion publica argentina, *Revista Venezolana de Gerencia* (RVG) Ano 7. No 18, 2002, 196-219.

ψυχολογική υποστήριξη. Παράλληλα επηρεάζεται αρνητικά η οικογενειακή και προσωπική ζωή των θυμάτων.

Οι συνέπειες για τους δημόσιους οργανισμούς συνοψίζονται σε πτώση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, αύξηση των αναρρωτικών αδειών, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, αύξηση των δαπανών σε ασφάλιστρα.

Ο οικονομικός αντίκτυπος για την κοινωνία μεταφράζεται σε αύξηση των δαπανών λόγω μακροχρόνιας απουσίας για λόγους υγείας (αναρρωτικές άδειες), πρόωρης συνταξιοδότησης και κατά συνέπεια πτώσης της παραγωγικότητας και των οικονομικών επιδόσεων και αποτελεσμάτων. Δεν είναι τυχαίο ότι αυτές οι σοβαρές οικονομικές συνέπειες έχουν οδηγήσει τους μεγάλους οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα στην ανάληψη προληπτικής δράσης για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης σε σχέση με την ανύπαρκτη μάλλον πολιτική των μεγάλων οργανισμών του δημόσιου τομέα[13]. Αυτό οφείλεται στην αυξημένη συναίσθηση του κόστους από τους μάνατζερ του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με τους κρατικοδίαιτους μάνατζερ του δημόσιου τομέα.

Η αντιμετώπιση του φαινομένου

Ποικίλες προτάσεις έχουν διατυπωθεί για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης. Τα προτεινόμενα μέτρα μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες: α) μέτρα πρόληψης και β) παρέμβαση. Σε επίπεδο προληπτικής δράσης θα μπορούσαν να υιοθετηθούν τα ακόλουθα μέτρα[14]:

- Εκστρατεία πληροφόρησης των υπαλλήλων:
  Αποτελεί την πιο ενδεδειγμένη μέθοδο πρόληψης και μπορεί να επιτευχθεί μέσω: α) της έκδοσης φυλλαδίων και της ανάρτησης εντύπων με τα οποία οι εργαζόμενοι θα ενημερωθούν για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους καθώς και για τις αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις του φαινομένου στον οργανισμό/υπηρεσία, β) της δημοσίευσης σχετικών άρθρων στον περιοδικό τύπο, τις εφημερίδες, και το intranet που τυχόν διαθέτει κάθε υπηρεσία, γ) της προβολής βιντεοταινίας σχετικά με το πρόβλημα, δ) της διοργάνωσης διαλέξεων και ομιλιών
- Συστηματική συλλογή δεδομένων για φαινόμενα παρενόχλησης στον οργανισμό (έρευνες για το εργασιακό κλίμα, διανομή ειδικών ερωτηματολογίων, τακτικές συζητήσεις με το προσωπικό, ανάλυση των παραπόνων, αναζήτηση των αιτίων για απουσίες)
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση των στελεχών της διοίκησης, ιδιαίτερα των διευθυντών προσωπικού
- Καθιέρωση σε κάθε οργανισμό μίας υποδομής για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης (δημιουργία μονάδας ακρόασης των υπαλλήλων, σύνταξη κώδικα δεοντολογίας κατά της ηθικής παρενόχλησης)
- Αναδιοργάνωση του καταμερισμού εργασίας και της κατανομής ευθυνών

---

[13] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Seminar on violence and harassment in the workplace*. Summary. Dublin, 2004.

[14] Working Paper, Bullying at Work, Eur. Parl. Doc. (SOCI 108) 6 (2001) διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: http://www.europarl.eu.int/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf.

Σε επίπεδο παρέμβασης προτείνονται δύο τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου: α) η νομοθετική παρέμβαση για την τιμωρία του επιτιθέμενου και β) η ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος.

Όσον αφορά στις νομοθετικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης στις ευρωπαϊκές χώρες, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες: α) την θέσπιση ειδικής νομοθεσίας[15], β) την χρήση υφιστάμενων διατάξεων της ποινικής και αστικής νομοθεσίας, καθώς και της νομοθεσίας για το περιβάλλον, την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας[16] και γ) την υιοθέτηση μη νομοθετικών μέτρων όπως κώδικες δεοντολογίας, κανονισμούς και συλλογικές συμβάσεις εργασίας[17].

Όσον αφορά στην ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος αυτή επιτυγχάνεται μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτο-βοήθειας και της θεραπευτικής αγωγής. Η υποχρέωση του αρμόδιου διοικητικού προϊσταμένου συνίσταται όχι μόνο στην παροχή επαρκούς πληροφόρησης και επικοινωνίας αλλά και στην τακτική εποπτεία των υπαλληλικών σχέσεων, ιδιαίτερα όταν εξακολουθούν να εργάζονται στον ίδιο χώρο ο παρενοχλών με τον παρενοχλούμενο.

* **Το άρθρο δημοσιεύτηκε στο Οικονομικό Περιοδικό για το Δημόσιο Τομέα «Δημόσιος Τομέας», Τεύχ. 216, Μάρτιος 2005**

[15] Σουηδία, Ολλανδία, Γαλλία, Βέλγιο και Φινλανδία.
[16] Ιρλανδία, Γερμανία και Ηνωμένο Βασίλειο.
[17] Δανία και Λουξεμβούργο.