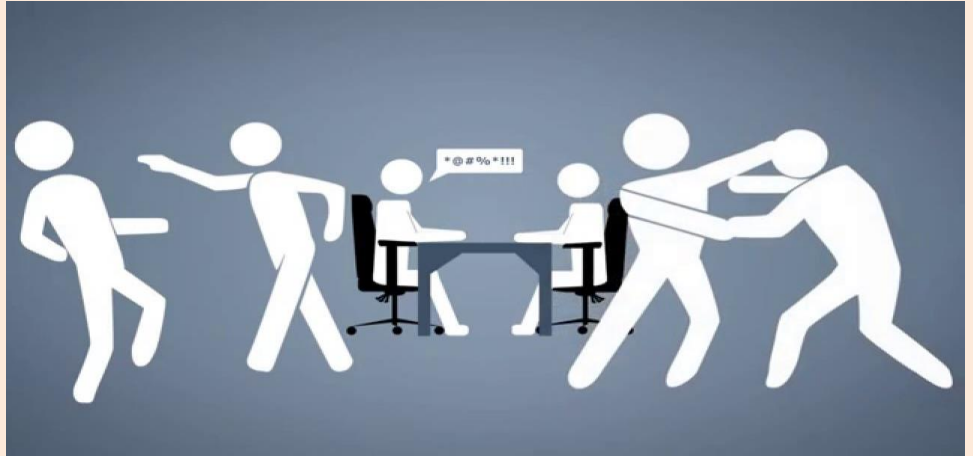




ΠΑΠΑΔΗΜΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ  
(ΕΞ.Υ.Π.Π) SAFE BUSINESS



(ΕΞ.Υ.Π.Π) SAFE BUSINESS Α.Ε  
Λ. ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ 39  
16561-ΓΛΥΦΑΔΑ  
ΤΗΛ: (+30) 2109603415  
email:info@safebusiness.gr  
www.safebusiness.gr

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας συνιστά σημαντικό πρόβλημα για το εργατικό δυναμικό στην Ευρώπη, ενώ το κόστος είναι μεγάλο τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την επιχείρηση που τον απασχολεί. Επιπλέον, η παρενόχληση πρέπει να θεωρείται αντιδεοντολογική, καταπιεστική συμπεριφορά και συνεπώς, απαράδεκτη για το εργασιακό περιβάλλον. Η πρόληψη της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας πρέπει να αποτελέσει έναν από τους στόχους για τη νέα στρατηγική σχετικά με την ασφάλεια και υγεία στην εργασία

## Παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Δεν υπάρχει ένας ενιαίος και διεθνώς αποδεκτός ορισμός για την παρενόχληση. Ένας ενδεικτικός ορισμός μπορεί να είναι ο εξής:

**«Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή μία ομάδα εργαζόμενων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του»**

Στον συγκεκριμένο ορισμό:

«**αδικαιολόγητη συμπεριφορά**» είναι μία συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο, αναλογιζόμενο το σύνολο των συνθηκών, θεωρεί δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευσης ή απειλή.

Ως «**συμπεριφορά**» νοούνται οι ενέργειες ατόμων ή ομάδας στις οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνεται η κατάχρηση εξουσίας. Ένα σύστημα εργασίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσω δυσμενούς μεταχείρισης, ταπείνωσης, υπονόμευσης ή απειλής.

Στους «**κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία**» περιλαμβάνεται ο κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου.

Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν

Παρενόχληση μπορεί να συνιστά η επιθετική συμπεριφορά, τόσο λεκτική όσο και σωματική, καθώς και λιγότερο εμφανείς ενέργειες, όπως η υποτίμηση της εργασίας ή η κοινωνική απομόνωση. Η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει τόσο τη σωματική όσο και την ψυχολογική βία.

Πηγές πληροφόρησης :

FACTSHEET N23 EU-OSHA

## Που οφείλεται η παρενόχληση;

Διακρίνονται δύο είδη παρενόχλησης:

1. η παρενόχληση ως συνέπεια κλιμακούμενης διαπροσωπικής διαμάχης,
2. η παρενόχληση κατά την οποία, χωρίς να συντρέχει λόγος διαμάχης, το θύμα δέχεται την επιθετική συμπεριφορά του δράστη. Το παράδειγμα του «αποδιοπομπαίου τράγου» είναι ενδεικτικό τέτοιου είδους παρενόχλησης

Στους παράγοντες που ευνοούν την παρενόχληση περιλαμβάνονται οι εξής:

- Η επιχειρηματική νοοτροπία που παραβλέπει τα περιστατικά παρενόχλησης ή δεν αντιμετωπίζει την παρενόχληση ως πρόβλημα,
- Οι απότομες αλλαγές σε επίπεδο επιχείρησης,
- Η αβεβαιότητα στην απασχόληση,
- Οι κακές σχέσεις προσωπικού – διοίκησης, καθώς και το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη διεύθυνση,
- Οι κακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων,
- Οι υπερβολικές απαιτήσεις εργασίας,
- Οι αδυναμίες ή ελλείψεις της πολιτικής προσωπικού και η ανεπάρκεια κοινών αξιών,
- Το γενικότερο αυξημένο άγχος που συνδέεται με την εργασία,
- Οι συγκρούσεις των ρόλων

Επιπλέον, η παρενόχληση μπορεί να κλιμακώνεται ως αποτέλεσμα προσωπικών παραγόντων και καταστάσεων, όπως οι διακρίσεις, η έλλειψη ανεκτικότητας, τα προσωπικά προβλήματα και η χρήση αλκοόλ ή ναρκωτικών ουσιών

## Ποιες είναι οι συνέπειες της παρενόχλησης;

Η παρενόχληση μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στα θύματά της. Έχουν διαπιστωθεί συμπτώματα που αφορούν τη σωματική, ψυχική και ψυχοσωματική υγεία, λ.χ. άγχος, κατάθλιψη, μειωμένη αυτοεκτίμηση, ενοχές, φοβίες, διαταραχές στον ύπνο και την πέψη, μυοσκελετικά προβλήματα. Συχνά παρατηρούνται στα θύματα παρενόχλησης διαταραχές μετατραυματικής καταπόνησης, παρόμοια με συμπτώματα που εκδηλώνονται μετά από άλλες τραυματικές εμπειρίες, όπως καταστροφές και επιθέσεις. Τα εν λόγω συμπτώματα ενδέχεται να εμμένουν επί σειρά ετών μετά από το περιστατικό παρενόχλησης.

Άλλες επιπτώσεις μπορεί να είναι οι κοινωνική απομόνωση, τα οικογενειακά αλλά και οικονομικά προβλήματα ως συνέπεια απουσίας από το χώρο εργασίας ή απόλυσης.

Στο επίπεδο επιχείρησης, η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία, σε αναστάτωση προσωπικού, σε μείωση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας, όχι μόνο σε ότι αφορά στα θύματα της παρενόχλησης αλλά και τους άλλους συναδέλφους οι οποίοι υφίστανται το βαρύ ψυχοκοινωνικό κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον. Υψηλό, επίσης, μπορεί να είναι το ποσό αποζημίωσης σε περίπτωση παρενόχλησης

## Πώς προλαμβάνεται η παρενόχληση στον χώρο εργασίας;

Η πρόληψη της παρενόχλησης συνιστά σημαντικό στοιχείο για τη βελτίωση του επαγγελματικού βίου και την αποτροπή του κοινωνικού αποκλεισμού. Είναι πολύ σημαντική η έγκαιρη λήψη μέτρων προκειμένου να αποτρέπεται η δημιουργία βεβαρημένου εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργοδότες πρέπει να επεμβαίνουν προτού γίνουν καταγγελίες για παρενόχληση. Ωστόσο, η διαφορά μεταξύ της παρενόχλησης και των διαπροσωπικών συγκρούσεων είναι ενίοτε δυσδιάκριτη. Αποτελεσματική μπορεί να αποδειχτεί μία στρατηγική δύο επιπέδων, που περιλαμβάνει συγκεκριμένες δράσεις κατά της παρενόχλησης και αποσκοπεί στη βελτίωση του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην εν λόγω στρατηγική είναι καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία της.

Γενικές βελτιώσεις στο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον:

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν το δικαίωμα επιλογής σχετικά με τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας τους,
- Αποφυγή ασαφειών ως προς τους ρόλους και τα καθήκοντα,
- Ανάπτυξη του ηγετικού προτύπου,
- Μεγαλύτερη παροχή πληροφοριών σχετικά με τους στόχους,
- Η διαμόρφωση πολιτικής με σαφείς κατευθυντήριες γραμμές με στόχο τη θετική κοινωνική αλληλεπίδραση. Η πολιτική περιλαμβάνει:
  - ✓ Ηθική δέσμευση του εργοδότη και εργαζομένων για ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από περιστατικά παρενόχλησης,
  - ✓ Καθορισμός των θεμιτών και αθέμιτων ενεργειών,
  - ✓ Γνωστοποίηση των συνεπειών που συνεπάγεται η παραβίαση των προτύπων και αξιών της επιχείρησης και των κυρώσεων που επισύρει,
  - ✓ Υπόδειξη σχετικά με το που μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να βοηθηθούν,
  - ✓ Δέσμευση για τη διασφάλιση ότι η καταγγελία παρενόχλησης δεν επιφέρει αντίποινα για το θύμα,
  - ✓ Διασαφήνιση της διαδικασίας καταγγελίας για περιστατικά παρενόχλησης,
  - ✓ Διασαφήνιση του ρόλου του διαχειριστή, του επιβλέποντα / του υπευθύνου υποστήριξης, των αντιπροσώπων των εργαζομένων,
  - ✓ Λεπτομέρειες σχετικά με τις υπηρεσίες παροχής συμβουλών και υποστήριξης για το θύμα και τον δράστη,
  - ✓ Διατήρηση της εμπιστευτικότητας.