

Η ΑΞΙΑ ΤΟΥ ΣΕΒΑΣΜΟΥ

σε κάθε εργασιακό
περιβάλλον...



Πρόληψη βίας & παρενόχλησης στην εργασία. Όλα όσα πρέπει να γνωρίζετε

Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και η βία εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα σε διάφορες κοινωνικές πραγματικότητες, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, των δημόσιων χώρων, των εικονικών χώρων όπως το διαδίκτυο, και της κοινωνικής ζωής ευρύτερα. Ωστόσο, η εργασία και η αλληλεπίδραση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προσφέρει τη δυνατότητα συνεισφοράς στην κοινωνία, προσωπικής ανάπτυξης του εργαζόμενου, προόδου της επιχείρησης και δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός. Ο εργασιακός χώρος δεν πρέπει να αποτελεί το έδαφος στο οποίο καλλιεργούνται συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν πρέπει να γίνονται αποδεκτές σε κανένα εργασιακό περιβάλλον, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης ή τομέα δραστηριότητας.

Κάθε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού και βίας κατά των εργαζομένων, είτε διαπράττεται από συναδέλφους είτε από τη διοίκηση μιας επιχείρησης είτε από τρίτους, είναι μη αποδεκτή, καθώς παραβιάζει γραπτούς και άγραφους νόμους, τις ηθικές αξίες δηλαδή, επηρεάζοντας δυσμενέστατα μεταξύ άλλων την ψυχική ή/και σωματική υγεία των όσων προσβάλλονται. Στην οδηγία **2002/73/ΕΚ** ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται «κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Τόσο η σεξουαλική όσο και η ψυχολογική παρενόχληση απαγορεύονται στο εργασιακό περιβάλλον σε επίπεδο ΕΕ, μεταξύ άλλων και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή, ενώ αποτελούν πεδίο στο οποίο εμπλέκεται η εργασιακή υγεία και ασφάλεια. Επίσης, η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αναγνωρίζεται στις Συνθήκες και στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

Δυστυχώς, οι περιπτώσεις παρενόχλησης, εκφοβισμού και βίας σε μεγάλο βαθμό δεν καταγγέλλονται, επειδή η κοινωνία δεν έχει συνειδητοποιήσει επαρκώς το θέμα, τα θύματα φοβούνται και ντρέπονται να μιλήσουν γι' αυτό με άλλους ανθρώπους, φοβούνται μήπως απολυθούν, είναι δύσκολο να συγκεντρωθούν αποδεικτικά στοιχεία, ενώ επίσης δεν υπάρχουν επαρκείς δίαυλοι για την καταγγελία και παρακολούθηση περιπτώσεων παρενόχλησης. Συχνά οι πράξεις εκφοβισμού στο χώρο εργασίας μπορούν να εκδηλωθούν με διαφορετικούς τρόπους, τόσο κάθετα δηλαδή από κάποιον ανώτερο ή από υφισταμένους, όσο και οριζόντια δηλαδή από συναδέλφους του ίδιου επιπέδου, κάνοντας τα όρια δυσδιάκριτα. Σημαντικό επίσης είναι να αναφερθεί ότι η σεξουαλική και η ψυχολογική παρενόχληση είναι φαινόμενα στα οποία θύματα και δράστες είναι κάθε ηλικίας, μορφωτικού και πολιτιστικού επιπέδου, εισοδήματος και κοινωνικής θέσης, και ότι το φαινόμενο αυτό έχει σωματικές, σεξουαλικές, συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις στο θύμα.

Στον αντίποδα, η ανεκτικότητα, η διαφορετικότητα, η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός αποτελούν σημεία αναφοράς στην επιτυχία μιας επιχείρησης, ως εκ τούτου είναι προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων, εργοδοτών και εργαζομένων, ο εντοπισμός και η αντιμετώπιση της απειλής της εργασιακής βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί καθήκον του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζόμενους, λαμβάνοντας μέτρα για τη διαχείριση όλων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Παρά την ευαίσθητη φύση τους, οι παράγοντες αυτοί μπορούν και πρέπει να μειωθούν και να αντιμετωπιστούν σε κάθε χώρο εργασίας στη λογική διαχείρισης των υπολοίπων βλαπτικών παραγόντων, όπως είναι οι φυσικοί, οι χημικοί, οι βιολογικοί και οι εργονομικοί κίνδυνοι.

Η στόχευση των δράσεων πρόληψης βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι οι εξής:

- Αύξηση ευαισθητοποίησης, αύξηση των γνώσεων γύρω από το τι είναι παρενόχληση, εκφοβισμός και βία
- Εκτίμηση των κινδύνων που σχετίζονται με εκφοβισμό, παρενόχληση και βία στο πλαίσιο της εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, με ποιοτική ή/και ποσοτική μελέτη στο χώρο εργασίας
- Δημιουργία πολιτικής εταιρίας που με σαφή τρόπο καταδικάζει κάθε μορφής παρενόχληση, εκφοβισμό και βία
- Διευκόλυνση με κάθε τρόπο της δυνατότητας εντοπισμού και αναφοράς περιστατικών
- Δημιουργία πλαισίου απόκρισης σε κάθε αναφορά προς την προστασία των εργαζομένων
- Παρακολούθηση εφαρμογής της πολιτικής και διορθωτικές ενέργειες για τη διασφάλιση πρόσβασης σε δομές και υπηρεσίες υποστήριξης

Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας ανήκει στον εργοδότη, ενώ οι εργαζόμενοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό και την αναφορά των όποιων περιστατικών.



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

μιας επιχείρησης στην αντιμετώπιση της βίας & της παρενόχλησης στην εργασία

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή ενός συγκεκριμένου σχεδίου με σκοπό την πρόληψη της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην εργασία, ως μέρος των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, δίνοντας σε όλους τους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διαδραματίσουν το δικό τους ρόλο και να συμβάλουν στη δημιουργία ενός υγιούς ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας.

Τα διοικητικά στελέχη, προάγοντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας και τηρώντας μια ευπρόσιτη και ευαίσθητη στάση, δε δίνουν απλώς τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να εγείρουν τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης, αλλά τους ενθαρρύνουν ταυτόχρονα να συμμετέχουν στην εξεύρεση λύσεων.

Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τον εντοπισμό και τη διαχείριση του κινδύνου παρενόχλησης και βίας στην εργασία. Πρέπει να παρέχουν σαφείς πολιτικές σε σχέση με την παρενόχληση και τη βία, αναφέροντας τις δικές τους ευθύνες, καθώς και εκείνες των εργαζομένων, να μεριμνούν για την ευαισθητοποίηση στα ζητήματα αυτά και να θέτουν οι ίδιοι πρότυπα για σωστή συμπεριφορά στο χώρο εργασίας. Σε μεγαλύτερους οργανισμούς, αυτές οι πολιτικές συνήθως τυποποιούνται για να διασφαλιστεί η συνέπεια και ορθότητα εφαρμογής. Σε μικρότερες επιχειρήσεις, αυτές οι πολιτικές μπορεί να είναι λιγότερο τυποποιημένες, αλλά σε κάθε περίπτωση οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν επίγνωση της συμπεριφοράς που αναμένεται από αυτούς, καθώς και επίγνωση των διαθέσιμων επιλογών εάν αισθανθούν ότι έχουν πέσει θύματα βίας ή/και παρενόχλησης. Για να τονιστεί η σοβαρότητα του ζητήματος, στην πολιτική προτείνεται να περιλαμβάνονται πόροι και δομές για προσφυγή στο νόμο όπου είναι απαραίτητο.

Τέλος, είναι σημαντικό η πολιτική της επιχείρησης να υιοθετείται από τη διοίκηση της επιχείρησης, με την έννοια ότι η λήψη αποφάσεων, η συμπεριφορά και η επικοινωνία στον εργασιακό χώρο συνάδουν με τις αξίες του σεβασμού, της ισότητας και της ανεκτικότητας.



Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Πρέπει κι εκείνοι να δεσμεύονται στην εφαρμογή της πολιτικής της επιχείρησης κατά της βίας και της παρενόχλησης, να αναγνωρίσουν τα περιστατικά που πρέπει να αναφέρουν και να μη διστάζουν να το κάνουν.

Η αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων στην κατεύθυνση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε τα όρια να είναι σαφή σε όλους και τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τι είναι παρενόχληση και βία και τι δεν είναι

Τι είναι παρενόχληση & βία	Τι δεν είναι παρενόχληση & βία
Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, λεκτικές απειλές ή κακοποίηση	Άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης
Σωματική επίθεση, έντονα υπονοούμενα, σεξουαλικές φωτογραφίες, προσβλητικές εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες	Λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης
Διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον	Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνει
Καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας	Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών
Κατάχρηση εξουσίας με δημόσια γελοιοποίηση ενός υφισταμένου	Έγκριση ή άρνηση άδειας
Κατάχρηση εξουσίας με αποκλεισμό αιτήσεων άδειας, εκπαίδευσης ή προαγωγής με αυθαίρετο τρόπο	Αίτημα για τεκμηρίωση απουσιασμού για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις
Κατάχρηση εξουσίας ζητώντας μια σεξουαλική σχέση από έναν υφιστάμενο ή κάνοντας κοινωνικές προσκλήσεις με σεξουαλικούς τόνους σε έναν υφιστάμενο	Ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου
Καταχρηστικά ή υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου, το σεξ ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό (π.χ. ομοφοβικές παρατηρήσεις)	Παροχή επικοινωνιακών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας

Οι εργαζόμενοι πρέπει να εφαρμόζουν μεθόδους αντιμετώπισης των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας, αξιοποιώντας τεχνικές αποκλιμάκωσης μιας κρίσης ή έντασης ή ακόμα και βίαιης κατάστασης, πάνω στις οποίες έχουν εκπαιδευτεί. Εάν είναι μάρτυρες σε περιστατικά, θα πρέπει να αξιοποιούν τις υπηρεσίες υποστήριξης που είναι διαθέσιμες, ιδιωτικές ή δημόσιες, ώστε το περιστατικό να αναφερθεί.

Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να διστάζουν να καταγγείλουν περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Εάν υπάρχει μια καταγγελία στο χώρο εργασίας, μην αμφισβητείτε και μην κρίνετε τον καταγγέλλον/την καταγγέλλουσα, δείξτε ενσυναίσθηση και υποστηρίξτε με κάθε δυνατό τρόπο.

ΣΥΜΒΟΛΗ

ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ & ΕΥΕΞΙΑΣ

στην πρόληψη βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η πρόσβαση των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας, ασφάλειας και ευεξίας είναι ένας σημαντικός κρίκος στην αλυσίδα που συνδέει τις δράσεις πρόληψης στο εργασιακό περιβάλλον. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις, στο πλαίσιο της ιατρικής αξιολόγησης εντοπίζονται οι βλαπτικές επιπτώσεις της έκθεσης των εργαζομένων σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της βίας, στην υγεία των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να διαπιστώνονται τέτοια περιστατικά και αυτά από τον Ιατρό Εργασίας. Και στην περίπτωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ο ρόλος του Ιατρού Εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός ως προς την πρόληψη και αντιμετώπιση, καθώς μπορεί έγκαιρα να δώσει την κατάλληλη συμβουλευτική στα αρμόδια άτομα της διοίκησης της επιχείρησης. Ιδιαίτερα στην περίπτωση που η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης εργαζομένων, δίνεται ο κατάλληλος διάλογος επικοινωνίας, με αποτέλεσμα η αναγνώριση των περιστατικών να γίνεται έγκαιρα, πολλές φορές πριν εκφραστεί η βία ή ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας, καθώς επίσης και η υποστήριξη των εμπλεκόμενων να γίνεται με διακριτικότητα, εμπιστευτικότητα, αποτελεσματικότητα και επιστημονική τεκμηρίωση. Τέλος, η συμβολή των επαγγελματιών υγείας, ασφάλειας και ευεξίας στη σύνταξη της πολιτικής της επιχείρησης κατά της βίας, της παρενόχλησης και του εκφοβισμού, καθώς και στην ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των εργαζομένων είναι αναγκαία, ειδικά στα πρώτα βήματα προς την κατεύθυνση της σωστής διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.



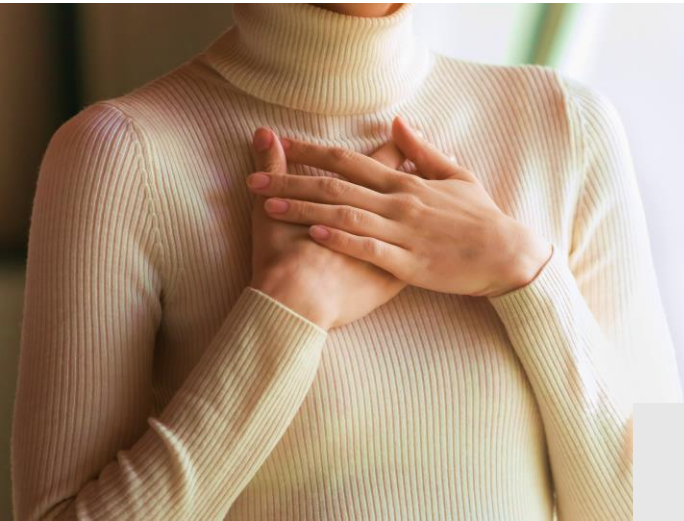
ΣΥΜΒΑΣΗ 190 της ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΥΓΕΙΑΣ (ILO)

για την εξάλειψη της βίας & της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναμένεται να καταθέσει προς κύρωση στη Βουλή τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Η Σύμβαση είναι το πρώτο διεθνές μέσο που καθορίζει ειδικά και παγκοσμίως ισχύοντα πρότυπα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας που συνδέονται με την εργασία και προσδιορίζει τα μέτρα που απαιτούνται από τα κράτη και άλλες σχετικές οντότητες. Επιδιώκει να καθιερώσει μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Μετά την κύρωση της Σύμβασης, η χώρα μας θα οφείλει μεταξύ άλλων:

- Να υιοθετήσει μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, η οποία θα περιλαμβάνει τη διά νόμου απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης
- Να διασφαλίζει ότι οι σχετικές πολιτικές αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση
- Να θεσπίσει μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διασφάλιση της πρόσβασης των θυμάτων σε μέσα προσφυγής και στήριξη
- Να θεσπίσει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση στην απασχόληση, μεταξύ άλλων για ευάλωτες ομάδες και ομάδες σε ευάλωτη κατάσταση
- Να θεσπίσει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση μέσω, μεταξύ άλλων, της αξιολόγησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, της ενημέρωσης και της κατάρτισης των ενδιαφερομένων



**BE
SAFE**



**We'll learn
We'll be safe
We'll be there for you**

