

Talk2Me

*Οδηγός για την προώθηση της διαφορετικότητας
και τη διαχείριση περιπτώσεων mobbing*



Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Περιεχόμενα

1. Σχετικά με το έργο Talk2ME	3
2. Αντιμετώπιση του DE&I στη φάση ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ της διαδικασίας πρόσληψης και κατά την ΠΡΟΣΛΗΨΗ	5
I. Στρατηγικές για τον εντοπισμό και την εξάλειψη προκαταλήψεων στις φάσεις προετοιμασίας και πρόσληψης	5
3. Προώθηση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και χωρίς mobbing κατά τη φάση ONBOARDING	9
I. Παρουσιάζοντας τους βασικούς πόρους του Talk2ME	9
II. Βασικά σημεία από τις πιλοτικές φάσεις του έργου	10
III. Πρακτικές συμβουλές τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους για την καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού	12
IV. Μελέτες περιπτώσεων, τόσο από διαδικτυακές πηγές όσο και από όσους εμπλέκονται άμεσα στο έργο (επιτυχημένες ιστορίες, καλές πρακτικές)	15
4. Ευαισθητοποίηση και διαχείριση περιστατικών mobbing στη φάση ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ	30
I. Παρουσίαση του εργαλείου αυτοαξιολόγησης Talk2ME και του μαθήματος	30
II. Πρωτόκολλα και διαδικασίες για την ειδοποίηση και τη διαχείριση περιστατικών mobbing – ανατρέξτε στην εθνική νομοθεσία	31
III. Μελέτες περίπτωσης με επιτυχημένες ιστορίες και συμβουλές για αποτελεσματική διαχείριση της παρενόχλησης	34
5. Μάθετε και λάβετε περαιτέρω μέτρα με βάση τις γνώσεις που συλλέχθηκαν από τους εργαζομένους στη φάση ΕΞΟΔΟΥ	49
I. Η σημασία μιας συνέντευξης EXIT: τι πρέπει να περιέχει και πώς πρέπει να εφαρμόζεται	49
II. Τι πρέπει να κάνετε και τι δεν πρέπει να κάνετε σχετικά με την αντιμετώπιση της ποικιλομορφίας και την πρόληψη της παρενόχλησης	50
6. Παραρτήματα	54
I. Πρόσθετοι πόροι και εργαλεία	54
II. Στοιχεία επικοινωνίας συνεργασίας για συμβουλευτικές υπηρεσίες	54

1. Σχετικά με το έργο Talk2ME

Talk2ME: Η ευαισθητοποίηση σχετικά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης κατά των μεταναστών εργαζομένων αντιμετωπίζει το διαδεδομένο ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στον χώρο εργασίας που στοχεύει τους μετανάστες εργαζόμενους στην Ευρώπη. Η ηθική παρενόχληση - που αναφέρεται επίσης ως εκφοβισμός στον χώρο εργασίας ή ψυχολογική παρενόχληση - είναι ένα επίμονο και στοχευμένο μοτίβο εχθρικής συμπεριφοράς που απευθύνεται σε έναν εργαζόμενο από συναδέλφους, προϊσταμένους ή και τα δύο. Σε αντίθεση με μεμονωμένες συγκρούσεις, η ηθική παρενόχληση περιλαμβάνει επαναλαμβανόμενες ενέργειες όπως αποκλεισμός, λεκτική κακοποίηση, εκφοβισμό ή υπονόμηση της εργασίας, οι οποίες από κοινού δημιουργούν ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον που βλάπτει την αξιοπρέπεια, την υγεία και την επαγγελματική απόδοση του θύματος.

Το έργο υπογραμμίζει την έλλειψη επαρκών προγραμμάτων και εργαλείων σε οργανωτικό επίπεδο για την αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, ιδίως όσον αφορά τις συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες εργαζόμενοι από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Το έργο στοχεύει να καλύψει αυτό το κενό παρέχοντας αποτελεσματική εκπαίδευση και πόρους σε διευθυντές, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και μετανάστες εργαζόμενους. Πράγματι, αυτός ο οδηγός για την προώθηση της ποικιλομορφίας και τη διαχείριση περιπτώσεων mobbing έχει αναπτυχθεί για να υποστηρίξει διευθυντές, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και ηγέτες ομάδων στη δημιουργία ασφαλέστερων και πιο συμπεριληπτικών χώρων εργασίας. Ο κύριος στόχος του είναι να παρέχει προσβάσιμες πληροφορίες και ένα σύνολο πρακτικών συστάσεων που θα βοηθήσουν στην πρόληψη όλων των τύπων συμπεριφορών mobbing και θα καθοδηγήσουν τους διευθυντές στην αποτελεσματική αντιμετώπισή τους όποτε προκύπτουν. Πέρα από την προσφορά γενικής ευαισθητοποίησης, ο οδηγός χρησιμεύει ως ένα πρακτικό εγχειρίδιο που μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινά οργανωτικά περιβάλλοντα, ανεξάρτητα από τον τομέα ή το μέγεθος.

Η παρενόχληση δεν εμφανίζεται μεμονωμένα. Συχνά είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού ατομικών και οργανωτικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών κουλτούρων που ανέχονται ακατάλληλες συμπεριφορές, των διευθυντών με κακές δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, των ανεπαρκών ή μη υποστηρικτικών δομών ηγεσίας και των επίμονων παραγόντων άγχους και κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτές οι συνθήκες μπορούν να επιτρέψουν την ανάπτυξη και την κλιμάκωση προτύπων ψυχολογικής παρενόχλησης, εάν δεν εντοπιστούν και δεν αντιμετωπιστούν σωστά.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο οδηγός αποτελεί προστιθέμενη αξία. Δεν ενισχύει μόνο τις γνώσεις που οι διευθυντές ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέσω εκπαίδευσης ή εμπειρίας, αλλά

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

παρέχει επίσης δομημένη καθοδήγηση για την προώθηση της ποικιλομορφίας, την προστασία της ευημερίας των εργαζομένων και την ενίσχυση εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Επιπλέον, διευκρινίζει πώς να διακρίνεται η παρενόχληση από άλλες επιβλαβείς συμπεριφορές, όπως η παρενόχληση ή η βία στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας ότι οι διευθυντές μπορούν να ανταποκριθούν κατάλληλα σε κάθε κατάσταση. Τελικά, ο οδηγός ενθαρρύνει την προληπτική ηγεσία που αποτρέπει την παρενόχληση πριν καν ξεκινήσει, ενώ παράλληλα εξοπλίζει τους διευθυντές με τα εργαλεία για να παρέμβουν αποφασιστικά σε περίπτωση εμφάνισης τέτοιων συμπεριφορών.

Συνεπώς, το Talk2ME περιλαμβάνει μια λεπτομερή ανάλυση του mobbing για να εξετάσει την τρέχουσα κατάσταση αυτού του φαινομένου κατά των μεταναστών εργαζομένων σε όλη την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένων των νομικών πλαισίων, των πολιτικών και των δράσεων σε διαφορετικά οργανωτικά περιβάλλοντα. Το έργο ασχολείται επίσης με ένα δυναμικό πρόγραμμα μάθησης για διευθυντές και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο τη βελτίωση της ικανότητάς τους να αντιμετωπίζουν το mobbing και να προωθούν την ένταξη στον χώρο εργασίας. Επίσης, το Talk2ME εργάζεται για τη δημιουργία ενός πρακτικού οδηγού για διευθυντές σχετικά με την προώθηση της ποικιλομορφίας στον χώρο εργασίας και την αποτελεσματική αντιμετώπιση περιπτώσεων mobbing. Τέλος, η κοινοπραξία προσπαθεί να προωθήσει την ευαισθητοποίηση και να αναπτύξει και να εφαρμόσει μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης μέσω ποικίλων καναλιών μέσων (βίντεο, infographics, διαδικτυακές πλατφόρμες κ.λπ.) για να προσεγγίσει μετανάστες εργαζόμενους, διευθυντές και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Μεταξύ των κύριων στόχων του Talk2ME είναι η ευαισθητοποίηση των διευθυντών, των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού και των μεταναστών εργαζομένων σχετικά με την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και τις επιπτώσεις της· ο εξοπλισμός των διευθυντών και των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού με τις δεξιότητες και τα εργαλεία για την αποτελεσματική αντιμετώπιση και πρόληψη της παρενόχλησης· η ενδυνάμωση των μεταναστών εργαζομένων με γνώση των δικαιωμάτων και των πόρων τους ώστε να προστατευτούν από την παρενόχληση· και η προώθηση ενός πιο συμπεριληπτικού και ποικιλόμορφου εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από την παρενόχληση.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι υπό το πρίσμα αυτών των στόχων, το Talk2ME εργάζεται για την επίτευξη μιας σειράς αποτελεσμάτων, όπως μια ολοκληρωμένη έκθεση σχετικά με την κατάσταση της ηθικής παρενόχλησης κατά των μεταναστών εργαζομένων στην Ευρώπη, ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης για τους οργανισμούς ώστε να αξιολογούν τις πρακτικές τους σχετικά με την ηθική παρενόχληση, ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για διευθυντές, HR και εργαζόμενους, έναν πρακτικό οδηγό για την προώθηση της ποικιλομορφίας και τη διαχείριση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης και μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης που εφαρμόζεται μέσω πολλαπλών καναλιών.

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

2. Αντιμετώπιση του DE&I στη φάση ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ της διαδικασίας πρόσληψης και κατά την ΠΡΟΣΛΗΨΗ

1. Στρατηγικές για τον εντοπισμό και την εξάλειψη προκαταλήψεων στις φάσεις προετοιμασίας και πρόσληψης

Οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν μια πιο ισότιμη, χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιη διαδικασία πρόσληψης, αναπτύσσοντας στρατηγικές που περιλαμβάνουν τον εντοπισμό και την εξάλειψη των προκαταλήψεων ήδη από τη φάση σχεδιασμού. Αυξάνοντας την απόδοση, ενθαρρύνοντας την καινοτομία, αυξάνοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων και καλλιεργώντας μια ευνοϊκή φήμη στην αγορά, αυτές οι στρατηγικές μπορούν επίσης να βοηθήσουν την εταιρεία να επιτύχει τους στόχους της, εκτός από το να ωφελήσουν τους υποψηφίους. Επιπλέον, η πρόσληψη χωρίς προκαταλήψεις δεν είναι απλώς θέμα ηθικής ευθύνης, αλλά μια στρατηγική επιχειρηματική απόφαση που συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Παρακάτω παρατίθενται ορισμένα βασικά στοιχεία μιας αποτελεσματικής στρατηγικής:

- **Ευαισθητοποίηση και κατανόηση της έννοιας των ασυνείδητων προκαταλήψεων**

Θα πρέπει να υλοποιηθούν εκστρατείες/συνεδρίες ευαισθητοποίησης σε επίπεδο εταιρείας, προκειμένου να εξοικειωθούν όλοι οι εργαζόμενοι και οι βασικοί παράγοντες που εμπλέκονται στη διαδικασία πρόσληψης με τις έννοιες της προκατάληψης και της ασυνείδητης προκατάληψης. Επιπλέον, αυτές οι προσπάθειες ευαισθητοποίησης θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν συγκεκριμένα παραδείγματα των συνεπειών των προκαταλήψεων στη δυναμική του εργασιακού περιβάλλοντος.

- **Εκπαίδευση για τον εντοπισμό προκαταλήψεων από τους υπεύθυνους προσλήψεων και τους υπεύθυνους προσλήψεων**

Συμπληρωματικά, οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι υπεύθυνοι προσλήψεων θα πρέπει να επωφελούνται από στοχευμένη εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο εντοπισμού προκαταλήψεων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τις επιλογές τους και τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάσουν άμεσα το αποτέλεσμα της διαδικασίας πρόσληψης. Μερικά παραδείγματα αποτελεσματικών δραστηριοτήτων που μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση των προκαταλήψεων είναι οι ομαδικές συζητήσεις, οι δραστηριότητες βασισμένες σε σενάρια και τα παιχνίδια ρόλων. Χρήσιμος πόρος: [50 Τρόποι για την Καταπολέμηση της Προκατάληψης, ένα πρόγραμμα προκατάληψης για την υποστήριξη των γυναικών στην εργασία — Lean In.](#)

- **Ενθαρρύνετε μια ποικιλόμορφη ομάδα προσλήψεων**

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Μια ομάδα προσλήψεων που αποτελείται από άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο θα δημιουργήσει μια πληθώρα απόψεων, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό πιθανών προκαταλήψεων στην πορεία.

- **Διατυπώστε περιγραφές θέσεων εργασίας χωρίς προκαταλήψεις**

Οι περιγραφές θέσεων εργασίας αποτελούν κεντρικό στοιχείο της διαδικασίας πρόσληψης, χρησιμεύοντας επίσης ως εργαλείο μάρκετινγκ για την προσέλκυση υποψηφίων. Η γλώσσα που χρησιμοποιείται σε αυτές τις περιγραφές μπορεί ακούσια να επικοινωνήσει εάν ένα άτομο είναι κατάλληλο ή όχι για μια συγκεκριμένη θέση.

Συνεπώς, να είστε ενήμεροι για το λεξιλόγιο που χρησιμοποιείται, να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα και να αναλύετε πριν από τη δημοσίευση εάν οι προσωπικές σας απόψεις ή η ασυνείδητη προκατάληψή σας έχουν επηρεάσει το κείμενο. Συνιστάται επίσης να συμπεριλάβετε μια δήλωση για την ποικιλομορφία (εάν η εταιρεία διαθέτει) και να χρησιμοποιήσετε ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα.

- **Πρωώθηση της Ποικιλομορφίας και της Ένταξης**

Ενισχύοντας τις προσπάθειές σας για ποικιλομορφία και ένταξη, μπορείτε να αυξήσετε την πρόσβαση στις δυνατότητες του εργατικού δυναμικού σας, επιτρέποντας στην εταιρεία σας να αποδίδει καλύτερα σε ένα ανταγωνιστικό τοπίο. Εκτός από την απόκτηση πλεονεκτημάτων όπως η αυξημένη καινοτομία, η βελτιωμένη εμπλοκή των εργαζομένων και η υψηλότερη διατήρηση ταλέντων, θα συμβάλετε επίσης στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και αρμονικής κοινωνίας. Καθώς αντιμετωπίζουμε τις προκλήσεις του χώρου εργασίας του 21ου αιώνα, η υιοθέτηση της ένταξης έχει γίνει αναγκαιότητα και όχι επιλογή. Είναι απαραίτητη για τη συνεχή επιχειρηματική επιτυχία.

Πόροι :

- [Ενεργή Αντιμετώπιση της Ασυνείδητης Προκατάληψης στην Προσέλκυση Προσώπων - Προσλήψεις - Harvard Business School](#)
- [50 Τρόποι για την Καταπολέμηση της Προκατάληψης, ένα πρόγραμμα προκατάληψης για την υποστήριξη των γυναικών στην εργασία — Lean In](#)
- [Οι συμπεριληπτικές πρακτικές πρόσληψης διευρύνουν την ομάδα ταλέντων σας, διευκολύνουν την προσέλκυση και διατήρηση των κορυφαίων υποψηφίων, ενισχύουν την επωνυμία σας και ενισχύουν τα κέρδη σας. | Korn Ferry Academy](#)
- [Πώς οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς | McKinsey](#)

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΚΕΑ). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΕΑΚΕΑ δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- [Ένταξη στον χώρο εργασίας και 6 λόγοι για τους οποίους είναι σημαντική](#)

Βέλτιστες πρακτικές DE&I για τη διασφάλιση μιας δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασίας πρόσληψης

Μια πολύπλευρη προσέγγιση είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί μια πραγματικά ποικιλόμορφη, δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία πρόσληψης, ακόμη και πριν από την έναρξη των αγγελιών εργασίας. Πρώτον, ο οργανισμός πρέπει να ορίσει συγκεκριμένους, μετρήσιμους, εφικτούς, σχετικούς και χρονικά περιορισμένους στόχους DE&I, θέτοντας αριθμητικούς στόχους για την εκπροσώπηση των υποεκπροσωπούμενων ομάδων σε κάθε στάδιο - από την υποβολή αίτησης έως την πρόσληψη. Πρέπει να καθοριστούν μέθοδοι για την προσεκτική παρακολούθηση αυτών των μετρήσεων. Οι ίδιες οι περιγραφές θέσεων εργασίας απαιτούν σχολαστική σύνταξη. Η γλώσσα θα πρέπει να είναι σχολαστικά ουδέτερη ως προς το φύλο και πολιτισμικά ευαίσθητη, αποφεύγοντας δυνητικά αποκλειστικούς όρους. Η εστίαση θα πρέπει πάντα να δίνεται στις βασικές δεξιότητες και την εμπειρία, όχι σε υποτιθέμενα δημογραφικά στοιχεία. Πρέπει να παρουσιάζεται εμφανώς μια σαφής δήλωση της δέσμευσης του οργανισμού για την Ποικιλομορφία, την Ισότητα και την Ένταξη (DE&I). Μια διεξοδική αυτοαξιολόγηση των τρεχουσών πρακτικών πρόσληψης είναι ζωτικής σημασίας. Αυτό περιλαμβάνει την προσεκτική αναθεώρηση ιστορικών δεδομένων προσλήψεων για τον εντοπισμό τυχόν υφιστάμενων ανισοτήτων και την κριτική ανάλυση όλων των υλικών πρόσληψης - περιγραφές θέσεων εργασίας, έντυπα αίτησης και πρωτόκολλα συνεντεύξεων - για την ανίχνευση προκατειλημμένης γλώσσας ή έμμεσων υποθέσεων που θα μπορούσαν ασυνείδητα να αποκλείσουν κατάλληλους υποψηφίους.

Όλο το προσωπικό που εμπλέκεται στην πρόσληψη - υπεύθυνοι προσλήψεων, διευθυντές προσλήψεων, συνεντευξιαστές - απαιτεί ολοκληρωμένη εκπαίδευση σχετικά με τις αρχές της DE&I, την ασυνείδητη προκατάληψη και τις βέλτιστες πρακτικές για δίκαιες και χωρίς αποκλεισμούς προσλήψεις. Δεν πρόκειται για ένα μεμονωμένο γεγονός, αλλά για μια συνεχή διαδικασία συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης. Η στρατηγική πρόσληψης πρέπει να είναι προληπτική και εκτεταμένη πέρα από τα παραδοσιακά συμβούλια εργασίας. Οι συνεργασίες με οργανισμούς που εξυπηρετούν υποεκπροσωπούμενες ομάδες, η συμμετοχή σε εκθέσεις εργασίας με επίκεντρο την ποικιλομορφία και η στρατηγική χρήση πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης που είναι δημοφιλείς μεταξύ των διαφορετικών κοινοτήτων είναι απαραίτητες. Τα προγράμματα παραπομπής εργαζομένων μπορούν επίσης να έχουν επιρροή, αλλά αυτά τα προγράμματα πρέπει να είναι προσεκτικά δομημένα ώστε να αποφεύγεται η διαιώνιση των υφιστάμενων προκαταλήψεων.

Η τυφλή αξιολόγηση βιογραφικών θα πρέπει να εφαρμόζεται όπου είναι νόμιμο και εφικτό. Αυτό περιλαμβάνει την αφαίρεση πληροφοριών ταυτοποίησης όπως ονόματα, διευθύνσεις και ηλικίες από τα βιογραφικά, για την ελαχιστοποίηση της ασυνείδητης προκατάληψης

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

κατά την αρχική αξιολόγηση. Η έμφαση θα πρέπει να παραμένει αποκλειστικά στις δεξιότητες και την εμπειρία. Η διαδικασία συνέντευξης πρέπει να δομείται χρησιμοποιώντας προκαθορισμένες ερωτήσεις βασισμένες στις ικανότητες, ώστε να διασφαλίζεται η συνεπής και δίκαιη αξιολόγηση όλων των υποψηφίων, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις υποκειμενικές κρίσεις και τις προκαταλήψεις. Διαφορετικές ομάδες συνέντευξης, αποτελούμενες από άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα και οπτικές γωνίες, διευρύνουν περαιτέρω το φάσμα των απόψεων και ενισχύουν την αντικειμενικότητα. Ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της επιλογής, οι υποψήφιοι θα πρέπει να λαμβάνουν σαφή και έγκαιρη επικοινωνία. Αυτό περιλαμβάνει ενημερώσεις σχετικά με την κατάσταση της αίτησης, τον προγραμματισμό των συνεντεύξεων και τα αποτελέσματα των αποφάσεων. Η συνεπής παρακολούθηση και ανάλυση των μετρήσεων ποικιλομορφίας σε κάθε φάση πρόσληψης (αίτηση, συνέντευξη, προσφορά, πρόσληψη) είναι απαραίτητη. Η ανάλυση δεδομένων αποκαλύπτει ανισότητες και ενημερώνει για τις απαραίτητες προσαρμογές της διαδικασίας. Η τακτική αξιολόγηση των πρωτοβουλιών DEI και η συνεχής βελτίωση είναι ζωτικής σημασίας. Τέλος, μια διαδικασία ένταξης χωρίς αποκλεισμούς είναι ζωτικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού. Αυτή η διαδικασία θα πρέπει να είναι πολιτισμικά ευαίσθητη, να παρέχει ευκαιρίες δικτύωσης και καθοδήγησης και να διατυπώνει με σαφήνεια τις αξίες του οργανισμού.

Πόροι :

- McKinsey & Company. (2020). *Η ποικιλομορφία κερδίζει: Πώς έχει σημασία η ένταξη*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2021). *Ποικιλομορφία και ένταξη στην εργασία: Αντιμετώπιση της επιχειρηματικής σκοπιμότητας*. Έκθεση CIPD. <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/diversity-inclusion-work>
- ΟΟΣΑ. (2020). *Ποικιλομορφία και Ένταξη στον Χώρο Εργασίας: Αξιοποίηση των Διαφορών για την Προώθηση της Καινοτομίας*. Εκδόσεις ΟΟΣΑ.

3. Προώθηση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και χωρίς mobbing κατά τη φάση ONBOARDING

1. Παρουσιάζοντας τους βασικούς πόρους του Talk2ME

Ένας κεντρικός πυλώνας για την προώθηση ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και απαλλαγμένου από την παρενόχληση κατά την ένταξη είναι η δυναμική εκπαίδευση ευαισθητοποίησης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου Talk2ME. Αυτή η εκπαίδευση έχει σχεδιαστεί για να εξοπλίσει τόσο τους διευθυντές/επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού όσο και όλους τους εργαζομένους με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την αναγνώριση, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη των μεταναστών εργαζομένων.

Για τη διοίκηση και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, η εκπαίδευση προσφέρει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα σπουδών — που παρέχεται μέσω του καινοτόμου προγράμματος μάθησης Talk2ME και των συνεδριών εκπαίδευσης εκπαιδευτών— που επικεντρώνεται στην ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων για τον εντοπισμό, την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης. Αυτή η προσέγγιση υπερβαίνει την παραδοσιακή εκπαίδευση ενσωματώνοντας περιεχόμενο και δραστηριότητες που εφαρμόζονται σε πραγματικούς στόχους στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας πρακτική συνάφεια και άμεση εφαρμογή. Το πρόγραμμα σπουδών καλύπτει όχι μόνο τον εντοπισμό και την πρόληψη της παρενόχλησης, αλλά και συγκεκριμένα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν οι διευθυντές, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, οι μάρτυρες και τα θύματα σε περίπτωση συμβάντων.

Για όλους τους εργαζόμενους, η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης εισάγει στοχευμένη εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για να βοηθήσει όλους να κατανοήσουν τι είναι η ηθική παρενόχληση, πώς εκδηλώνεται και τις συνέπειες για τα άτομα και τους οργανισμούς. Αυτή η εκπαίδευση δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης, να κατανοούν τα δικαιώματά τους και να γνωρίζουν πώς να αναζητούν υποστήριξη ή να παρέμβουν κατάλληλα. Με τη συμμετοχή τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού, η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης δημιουργεί μια κοινή βάση κατανόησης και ευθύνης, συμβάλλοντας άμεσα σε ένα πιο υγιές και πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον.

Συμπληρώνοντας την εκπαίδευση, η καμπάνια που αναπτύχθηκε στο Πακέτο Εργασίας 5 χρησιμεύει ως βασικός πόρος για την ενσωμάτωση μιας κουλτούρας ένταξης και μηδενικής ανοχής στην παρενόχληση σε ολόκληρο τον οργανισμό. Η καμπάνια στοχεύει στην αύξηση της προβολής και της κατανόησης του φαινομένου της παρενόχλησης — τι είναι, πώς συμβαίνει και οι επιπτώσεις του στα άτομα και στον χώρο εργασίας. Μέσω ενός ποικίλου συνόλου εργαλείων — συμπεριλαμβανομένων βίντεο, αφισών, infographics και μιας

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

ολοκληρωμένης εργαλειοθήκης ευαισθητοποίησης — η καμπάνια διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ιδίως οι μετανάστες εργαζόμενοι, ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους και τις πολιτικές του οργανισμού που τους προστατεύουν από την παρενόχληση και τις σχετικές μορφές παρενόχλησης.

Η καμπάνια έχει σχεδιαστεί όχι μόνο για να ενημερώνει αλλά και για να παρακινεί τους διευθυντές και τους εργαζόμενους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης και να ενθαρρύνει μια προληπτική προσέγγιση για την πρόληψη της παρενόχλησης. Με την εμπλοκή πολλαπλών ενδιαφερόμενων μερών και τη χρήση προσβάσιμου, οπτικά ελκυστικού υλικού, η καμπάνια ενισχύει τα μηνύματα που μεταδίδονται στην εκπαίδευση και διατηρεί την ευαισθητοποίηση πέρα από τους οργανισμούς και την αρχική περίοδο ένταξης. Οι πόροι που παράγονται είναι προσαρμόσιμοι σε διαφορετικά οργανωσιακά πλαίσια και παραμένουν διαθέσιμοι για συνεχή χρήση, υποστηρίζοντας τη μακροπρόθεσμη πολιτισμική αλλαγή.

Μαζί, η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης και η εκστρατεία ευαισθητοποίησης παρέχουν μια ολοκληρωμένη, συμπληρωματική στρατηγική για την προώθηση ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και απαλλαγμένου από την παρενόχληση. Η εκπαίδευση αναπτύσσει βασικές ικανότητες και ενδυναμώνει τόσο τους ηγέτες όσο και το προσωπικό, ενώ η εκστρατεία διατηρεί την ορατότητα, ενθαρρύνει τη συμμετοχή και ενσωματώνει βασικά μηνύματα στην καθημερινή οργανωτική ζωή. Ενσωματώνοντας αυτούς τους πόρους στη φάση ένταξης, οι οργανισμοί θέτουν μια ισχυρή βάση για την ποικιλομορφία, την ισότητα και την ένταξη — βοηθώντας όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως υποβάθρου, να ευδοκιμήσουν σε ένα ασφαλές και σεβαστό περιβάλλον.

II. Βασικά σημεία από τις πιλοτικές φάσεις του έργου

Το πιλοτικό πρόγραμμα του έργου Talk2ME εφαρμόστηκε σε όλες τις χώρες-εταίρους. Αυτό το ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα αντιμετώπισε το ζήτημα της παρενόχλησης, παρέχοντας στους συμμετέχοντες γνώσεις, δεξιότητες και πόρους για την αποτελεσματική καταπολέμησή της, ενδυναμώνοντας τους συμμετέχοντες σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού ώστε να συμβάλουν σε ένα πιο υγιές και πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, ευθυγραμμισμένοι παράλληλα με τις ευρωπαϊκές αξίες της ισότητας, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ποικιλομορφίας. Τα σχόλια που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια αυτών των συνεδριών παρείχαν πολύτιμη εικόνα για την πρακτική πραγματικότητα της εφαρμογής, καθώς και για τις ποικίλες ανάγκες τόσο των μεταναστών εργαζομένων όσο και των επαγγελματιών που εργάζονται μαζί τους.

Οι συμμετέχοντες σε όλες τις πιλοτικές τοποθεσίες χαιρέτισαν την πρωτοβουλία ως έναν πολύτιμο πόρο στους χώρους εργασίας ή στα περιβάλλοντα εκπαίδευσής τους. Ένα από τα πιο συνεπή ευρήματα ήταν η περιορισμένη εξοικείωση των συμμετεχόντων με τον ίδιο τον

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

όρο «mobbing». Αυτό υπογράμμισε τη σημασία της αφιέρωσης των πρώτων τμημάτων του οδηγού στον ορισμό και την τοποθέτηση του mobbing σε προσιτή γλώσσα, ιδίως σε διαπολιτισμικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα. Τα πιλοτικά προγράμματα επιβεβαίωσαν ότι η αντιμετώπιση του mobbing απαιτεί κοινή κατανόηση της έννοιας και ότι η ορολογία πρέπει να προσαρμοστεί στις τοπικές πραγματικότητες, διατηρώντας παράλληλα μια κοινή ευρωπαϊκή προοπτική.

Όσον αφορά τους αριθμούς, 124 εκπαιδευόμενοι σε 6 χώρες συμμετείχαν στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και επιπλέον 1002 συμμετέχοντες στις συνεδρίες ευαισθητοποίησης. Εκτός από την ποσότητα, η ποιότητα της εκπαίδευσης αναδείχθηκε επίσης μέσω μιας εκ των προτέρων και εκ των υστέρων αξιολόγησης, αποδεικνύοντας τη βελτίωση των ικανοτήτων των συμμετεχόντων. Αυτό αποδεικνύεται επίσης από την ικανοποίηση των εκπαιδευόμενων, με το 53% να αξιολογεί την εκπαίδευση ως Άριστη.

Οι μεθοδολογίες που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια των πιλοτικών εκπαιδύσεων έτυχαν γενικά θετικής υποδοχής, ιδιαίτερα εκείνες που έδιναν έμφαση στην ενεργό συμμετοχή, τον προβληματισμό και την ανταλλαγή εμπειριών. Οι συμμετέχοντες εκτίμησαν τη χρήση μελετών περίπτωσης από την πραγματική ζωή και παιχνιδιών ρόλων, τα οποία διευκόλυναν την ενσυναίσθηση και προώθησαν την βαθύτερη κατανόηση των επιπτώσεων της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αυτές οι τεχνικές δεν ήταν μόνο αποτελεσματικές στη μετάδοση περιεχομένου αλλά και στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των συμμετεχόντων - μια απαραίτητη προϋπόθεση για την αντιμετώπιση ευαίσθητων θεμάτων όπως οι διακρίσεις και η κακοποίηση στον χώρο εργασίας.

Ωστόσο, τα πιλοτικά προγράμματα αποκάλυψαν επίσης την ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία στην εφαρμογή των εργαλείων. Διαφορετικά επαγγελματικά πλαίσια, όπως εταιρικά περιβάλλοντα, ΜΚΟ ή δημόσιες υπηρεσίες, απαιτούσαν ποικίλα επίπεδα βάθους και προσαρμογής. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της ανάπτυξης υλικού που μπορεί να προσαρμοστεί σε συγκεκριμένο κοινό και τοπικές πραγματικότητες, χωρίς να χάσει τους βασικούς του στόχους.

Ένα άλλο βασικό αποτέλεσμα ήταν η αναγνώριση του ρόλου που διαδραματίζει η οργανωσιακή κουλτούρα είτε στην ενεργοποίηση είτε στην πρόληψη της παρενόχλησης. Αρκετοί συμμετέχοντες επεσήμαναν ότι, ενώ η ευαισθητοποίηση είναι ζωτικής σημασίας, πρέπει να υποστηρίζεται από θεσμική δέσμευση και μακροπρόθεσμες προσπάθειες για την προώθηση περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού.

Κρίσιμο ήταν ότι τα πιλοτικά προγράμματα τόνισαν τη σημασία της συμπερίληψης των βιωμάτων των μεταναστών εργαζομένων στις εκπαιδευτικές συνεδρίες. Οι προσωπικές ιστορίες και οι συμμετοχικές συζητήσεις αποδείχθηκαν ισχυρές στην ευαισθητοποίηση και την ενσυναίσθηση μεταξύ των συμμετεχόντων. Αυτές οι στιγμές βοήθησαν στη θεμελίωση

project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

της αφηρημένης έννοιας του mobbing σε συγκεκριμένες, σχετικές καταστάσεις, καθιστώντας το ζήτημα πιο απτό και επείγον για όσους συμμετείχαν στις συνεδρίες.

Συνοπτικά, η πιλοτική φάση επικύρωσε τη σημασία της προσέγγισης Talk2ME στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης κατά των μεταναστών εργαζομένων και αποκάλυψε βασικούς τομείς βελτίωσης. Τα σχόλια που συλλέχθηκαν από τις διάφορες χώρες προσέφεραν συγκεκριμένες προτάσεις για την ενίσχυση της σαφήνειας, της προσβασιμότητας και της προσαρμοστικότητας του υλικού του έργου, συνεισφέροντας ουσιαστικά στοιχεία για την επόμενη φάση ανάπτυξης.

III. Πρακτικές συμβουλές τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους για την καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού

Η προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού απαιτεί κοινές προσπάθειες τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζομένους. Έτσι, εδώ μπορείτε να βρείτε μια σειρά από πρακτικές συμβουλές που μπορούν να ακολουθήσουν και τα δύο μέρη για να προωθήσουν τις αξίες της ποικιλομορφίας, της ισότητας και της ένταξης στον χώρο εργασίας. Οι ακόλουθες συστάσεις βασίζονται στην πρακτική εμπειρία και τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια του έργου Talk2ME. Καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησής του, το Talk2ME συνεργάστηκε με περισσότερους από 100 εργοδότες και διευθυντές σε όλη την Ευρώπη, που εκπροσωπούν ποικίλους τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, η μεταποίηση, η εκπαίδευση και οι υπηρεσίες.

Διοργανώνοντας εργαστήρια, πιλοτικά εκπαιδευτικά σεμινάρια και συλλέγοντας σχόλια από επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και υπαλλήλους, το έργο εντόπισε κοινές προκλήσεις και αποτελεσματικές λύσεις για την προώθηση χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, σεβασμού και απαλλαγμένων από την ηθική παρενόχληση. Αυτές οι συμβουλές αντικατοπτρίζουν επομένως όχι μόνο τις βέλτιστες θεωρητικές πρακτικές, αλλά και τις κοινές εμπειρίες οργανισμών που έχουν αντιμετωπίσει και αντιμετωπίσει την ηθική παρενόχληση σε πραγματικά περιβάλλοντα.

Συμβουλές για εργοδότες

- **Ανάπτυξη σαφούς πολιτικής για την ποικιλομορφία και την ένταξη**

Βεβαιωθείτε ότι η εταιρεία σας διαθέτει μια ισχύουσα πολιτική που αντιμετωπίζει την ποικιλομορφία και την ένταξη, ορίζοντας τη σημασία των δύο αξιών, τη δέσμευση για σεβασμό όλων των μελών της και τη θέση μηδενικής ανοχής απέναντι στην ηθική παρενόχληση, τις διακρίσεις και την παρενόχληση.

- **Γιορτάστε την ποικιλομορφία μέσα από διαφορετικές πολιτιστικές δραστηριότητες**

Οργανώστε δραστηριότητες που τιμάουν διαφορετικούς πολιτισμούς και γαστρονομικές παραδόσεις, ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους σας να εκφραστούν και να τιμήσουν το μοναδικό τους υπόβαθρο. Επιπλέον, μπορεί κανείς να τιμήσει την ποικιλομορφία δημιουργώντας ποικιλόμορφες ομάδες, λαμβάνοντας ενεργά υπόψη την εκπροσώπηση κατά τη δημιουργία ομάδων έργου/ομαδικής εργασίας.

- **Προώθηση των ίσων ευκαιριών**

Είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί ότι οι διαδικασίες πρόσληψης, πρόσληψης και προαγωγής είναι δίκαιες και απαλλαγμένες από οποιαδήποτε προκατάληψη.

- **Ηγηθείτε με το παράδειγμα**

Οι διαχειριστικοί φορείς θα πρέπει να αποτελούν πρότυπο συμπεριληπτικής συμπεριφοράς και να λογοδοτούν όταν είναι απαραίτητο.

- **Προσφέρετε πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους μάθησης σχετικά με την Ανάπτυξη και την Ενδυνάμωση (DE&I)**

Προσφέρετε πρόσβαση σε διάφορους πόρους ψυχικής υγείας και ευεξίας που ανταποκρίνονται στις ποικίλες ανάγκες των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι όλοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται. Επιπλέον, βεβαιωθείτε ότι η διοικητική σας ομάδα και οι εργαζόμενοί σας έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση διαχείρισης της ποικιλομορφίας ή σε σχετικούς πόρους που τους βοηθούν να κατανοήσουν τις αξίες της DE&I.

Συμβουλές για τους εργαζομένους

- **Συμμετέχετε ενεργά σε δραστηριότητες DE&I**

Να είστε προνοητικοί στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την Ανάπτυξη και την Ενδυνάμωση (DE&I), να συμμετέχετε σε σχετικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες, να συμμετέχετε σε εκπαιδεύσεις σχετικές με την ποικιλομορφία.

- **Να σέβεστε και να είστε προσεκτικοί με τους συναδέλφους σας**

Αναγνωρίστε και εκτιμήστε συνειδητά τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των συναδέλφων σας. Αναγνωρίστε και τιμήστε τις πολιτισμικές, θρησκευτικές και ατομικές διακρίσεις χωρίς να διαμορφώνετε κρίσεις. Να έχετε επίγνωση τυχόν προκαταλήψεων και στερεοτύπων που μπορεί να έχετε σχετικά με τους συναδέλφους σας με βάση την εμφάνιση, το υπόβαθρο ή την ταυτότητά τους.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- **Ενθαρρύνετε την συμπερίληψη κατά τη διάρκεια των ομαδικών εργασιών/ομαδικής εργασίας**

Να καλλιεργείτε ένα περιβάλλον που προωθεί τη συνεργασία και την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ των μελών της ομάδας με ποικίλο υπόβαθρο. Να επιδιώκετε ενεργά τις διαφορετικές απόψεις για να βελτιώσετε την ποιότητα των ομαδικών συζητήσεων και των αποτελεσμάτων.

- **Παροχή και αναζήτηση επικοινωνιακής ανατροφοδότησης**

Όταν προκύψει το κατάλληλο πλαίσιο, παρέχετε επικοινωνιακή ανατροφοδότηση, διατυπώνοντας προσεκτικά την άποψή σας χωρίς να επιτίθεστε στους συναδέλφους σας. Να είστε ανοιχτοί στο να λαμβάνετε ανατροφοδότηση και να βελτιώνετε την προσέγγισή σας.

Συμβουλές τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους

- **Γιορτάστε την πρόοδο**

Η αναγνώριση των επιτευγμάτων στην ποικιλομορφία, την ισότητα, την ένταξη και τις πρακτικές που σέβονται τον χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για τη διατήρηση του κινήτρου και της συμμετοχής. Ο εορτασμός της προόδου μπορεί να λάβει πολλές μορφές: επισημαίνοντας βελτιώσεις σε έρευνες ικανοποίησης εργαζομένων, αναγνωρίζοντας επιτυχημένες λύσεις συγκρούσεων ή αναγνωρίζοντας δημόσια ομάδες που ενσαρκώνουν αξίες συμπερίληψης. Μικρές χειρονομίες, όπως ενημερωτικά δελτία, «στιγμές ένταξης» κατά τη διάρκεια συναντήσεων του προσωπικού ή ετήσια βραβεία ποικιλομορφίας, μπορούν να ενισχύσουν το μήνυμα ότι οι θετικές συμπεριφορές έχουν σημασία. Είναι σημαντικό ότι η πρόοδος δεν πρέπει να εορτάζεται μόνο σε οργανωτικό επίπεδο αλλά και εντός των ομάδων, όπου τα καθημερινά παραδείγματα σεβαστής συνεργασίας θέτουν τον τόνο για την κουλτούρα του χώρου εργασίας.

- **Εξασκηθείτε στην ενσυναίσθηση**

Η ενσυναίσθηση αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού. Σημαίνει ότι πρέπει να αφιερώνετε χρόνο για να κατανοείτε τις οπτικές γωνίες, τα συναισθήματα και τις προκλήσεις των συναδέλφων, ειδικά όταν εμπλέκονται πολιτισμικές, γλωσσικές ή κοινωνικές διαφορές. Η άσκηση της ενσυναίσθησης περιλαμβάνει την ενεργή ακρόαση, την υποβολή ερωτήσεων χωρίς κρίση και το άνοιγμα σε διαφορετικές απόψεις. Για τους διευθυντές, η ενσυναίσθηση περιλαμβάνει επίσης την αναγνώριση των πιέσεων που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι και την ανταπόκριση με ευελιξία και υποστήριξη. Για τους εργαζόμενους, η ενσυναίσθηση ενισχύει την αλληλεγγύη και τη συνεργασία, μειώνοντας την πιθανότητα οι παρεξηγήσεις να κλιμακωθούν σε σύγκρουση. Τα προγράμματα κατάρτισης και οι ασκήσεις παιχνιδιού ρόλων μπορούν να βοηθήσουν στην

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

ανάπτυξη της ενσυναίσθησης ως πρακτικής δεξιότητας, όχι απλώς ως προσωπικού χαρακτηριστικού.

- **Ενισχύστε την ψυχολογική ασφάλεια**

Η ψυχολογική ασφάλεια αναφέρεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου τα άτομα αισθάνονται ασφαλή όταν εκφράζουν τις ιδέες, τις ανησυχίες ή τα λάθη τους χωρίς φόβο ταπείνωσης ή αντιποίνων. Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι έχουν να διαδραματίσουν ρόλο στην καλλιέργεια ενός τέτοιου περιβάλλοντος. Οι διευθυντές θα πρέπει να αποτελούν παράδειγμα ανοιχτότητας ενθαρρύνοντας τις ερωτήσεις και αναγνωρίζοντας τους δικούς τους περιορισμούς, ενώ οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεισφέρουν υποστηρίζοντας τους συναδέλφους που μιλούν ανοιχτά. Η δημιουργία ψυχολογικής ασφάλειας σημαίνει την καθιέρωση σαφών κανόνων: σεβασμός για όλες τις συνεισφορές, μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές χλευασμού ή παρενόχλησης και μηχανισμοί για την ασφαλή αναφορά ανησυχιών. Όταν η ψυχολογική ασφάλεια έχει προτεραιότητα, οι ομάδες γίνονται πιο καινοτόμες, ανθεκτικές και συνεργατικές, επειδή οι άνθρωποι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και προστατεύονται.

Πόροι :

- [Πώς η ποικιλομορφία, η ισότητα και η ένταξη \(DE&I\) έχουν σημασία | McKinsey](#)
- [Γιατί αποτυγχάνουν τα προγράμματα ποικιλομορφίας](#)
- [Πώς να αναπτύξετε μια πρωτοβουλία για την ένταξη και την ποικιλομορφία](#)
- [Ένταξη στη Deloitte \(καλή πρακτική\)](#)
- [Έκθεση-forrester-για-την-ποικιλομορφία-2021.pdf](#)

IV. Μελέτες περιπτώσεων, τόσο από διαδικτυακές πηγές όσο και από όσους εμπλέκονται άμεσα στο έργο (επιτυχημένες ιστορίες, καλές πρακτικές)

Τουρκία

Εβδομάδα κατά της Mobbing 5-11 Φεβρουαρίου: Η ανάγκη για ένα νομικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της mobbing στην Τουρκία

Περιγραφή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης:

Στην Τουρκία, η παρενόχληση παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα που διαταράσσει την αρμονία στον χώρο εργασίας και προκαλεί ατομική και κοινωνική βλάβη. Σε αυτό το πλαίσιο, η «Εβδομάδα κατά της παρενόχλησης», που πραγματοποιήθηκε από τις 5 έως τις 11

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Φεβρουαρίου, αναδεικνύεται ως μια σημαντική πρωτοβουλία που στοχεύει στην ευαισθητοποίηση του κοινού. Το θέμα για το 2023 ήταν «Η ανάγκη για έναν νόμο κατά της παρενόχλησης», με σύνθημα «Μην το παίρνετε προσωπικά, αφοσιωθείτε στην πατρίδα σας».

Η εκστρατεία, με επικεφαλής τον Σύνδεσμο Πρόληψης της Mobbing, επικεντρώθηκε στην ανάδειξη της αναγκαιότητας ενός ολοκληρωμένου νομικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της mobbing. Μέσω δραστηριοτήτων διάρκειας ενός έτους στις οποίες συμμετείχαν διάφοροι ενδιαφερόμενοι φορείς, η εκστρατεία επιδίωξε να ενισχύσει την κοινωνική ευαισθητοποίηση, να προωθήσει την υποστήριξη των θυμάτων και να υποστηρίξει νομοθετικές αλλαγές.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης :

Η εκστρατεία εφάρμοσε τις ακόλουθες μεθόδους για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και την ευαισθητοποίηση του κοινού:

1. **Εκστρατείες ευαισθητοποίησης** : Ενημερωτικό περιεχόμενο σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις της παρενόχλησης διαδόθηκε μέσω των εθνικών μέσων ενημέρωσης και των πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης, ζητώντας κοινωνική δράση.
2. **Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες** : Διοργανώθηκαν εργαστήρια, συζητήσεις σε πάνελ και σεμινάρια για την εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τα προληπτικά μέτρα κατά της παρενόχλησης.
3. **Συνεργασία με την Κοινωνία των Πολιτών** : Πάνω από 30 οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (ΟΚΠ) υποστήριξαν την εκστρατεία, προωθώντας μια ενιαία προσέγγιση για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
4. **Υπεράσπιση Νομικών Πλαισίων** : Ο πρωταρχικός στόχος της εκστρατείας ήταν να υποστηρίξει την ψήφιση ενός ανεξάρτητου «Νόμου κατά της Mobbing» που θα παρέχει μια ισχυρή νομική βάση για την καταπολέμηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί:

1. **Σύνδεσμος Πρόληψης της Mobbing** : Ο κύριος διοργανωτής της εκστρατείας, παρέχοντας υποστήριξη στα θύματα και ευαισθητοποιώντας το κοινό.
2. **ΟΚΠ και Συνδικάτα** : Πολυάριθμες οργανώσεις και συνδικάτα, όπως η SAHIM-SEN και η Συνομοσπονδία Συνδικάτων Ελευθερίας, συνεργάστηκαν στην εκστρατεία.

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

3. **Δημόσιοι φορείς** : Κυβερνητικοί φορείς όπως το Υπουργείο Δικαιοσύνης και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης συμμετείχαν έμμεσα.
4. **Μέσα ενημέρωσης και Τύπος** : Τα εθνικά και τοπικά μέσα ενημέρωσης έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην προσέγγιση ενός ευρύτερου κοινού και στην ενίσχυση του μηνύματος της εκστρατείας.

Αποτελέσματα:

1. **Αυξημένη ευαισθητοποίηση του κοινού** : Οι δραστηριότητες που διήρκεσαν όλο το χρόνο τόνισαν αποτελεσματικά τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στα άτομα και την κοινωνία.
2. **Υπηρεσίες Υποστήριξης Θυμάτων** : Ο Σύνδεσμος Πρόληψης της Mobbing ανέφερε ότι έλαβε το 81% των καταγγελιών από υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και το 19% από υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, παρέχοντας νομική και ψυχολογική βοήθεια.
3. **Έκκληση για Νομοθετική Δράση** : Η εκστρατεία δημιούργησε ένα ισχυρό δημόσιο αίτημα για ανεξάρτητη νομοθεσία που θα αντιμετωπίζει την ηθική παρενόχληση.
4. **Ενισχυμένη Συνεργασία με την Κοινωνία των Πολιτών** : Η εκστρατεία καλλιέργησε μια κουλτούρα συλλογικής δράσης μεταξύ των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης.

Χρήσιμοι σύνδεσμοι:

Σημαντικές πηγές ειδήσεων παρατίθενται παρακάτω.

- [Βίντεο: Κύρια σημεία της καμπάνιας της Εβδομάδας κατά της Mobbing](#) – Σύντομο βίντεο ευαισθητοποίησης σχετικά με την mobbing και τις δράσεις πρόληψης.
- [Σύνδεσμος Πρόληψης Mobbing – Εβδομάδα κατά της Mobbing](#) – Επίσημη σελίδα της Εβδομάδας κατά της Mobbing στην Τουρκία, 5–11 Φεβρουαρίου.
- [Ειδήσεις από το Ερζουρούμ Γκιουνεμπάκις – Θέμα κατά της παρενόχλησης για το 2024](#) – Ειδησεογραφική κάλυψη που ανακοινώνει το ετήσιο θέμα για τις προσπάθειες κατά της παρενόχλησης.
- [Συνδικάτο Hür-Sen – Δήλωση Εβδομάδας κατά της Mobbing](#) – Συνδικαλιστική αλληλεγγύη κατά τη διάρκεια της εβδομάδας ευαισθητοποίησης.
- [Başkent Gazette – Έκκληση για νόμο κατά της παρενόχλησης](#) – Άρθρο που τονίζει την επείγουσα ανάγκη θέσπισης εθνικού νόμου.

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- [Ουρετέν Άγκυρα – Πρόταση νόμου για την ηθική παρενόχληση](#) – Άρθρο υπεράσπισης που ζητά νομοθετική αλλαγή.
- [Adana Yerel Haber – Ανάγκη για νομοθεσία κατά της mobbing](#) – Τα τοπικά μέσα ενημέρωσης επισημαίνουν τα νομικά κενά.
- [Kanal B Zonguldak – Κοινοβουλευτική συζήτηση για τον νόμο περί mobbing](#) – Νέα σχετικά με την πολιτική συζήτηση για τον νόμο περί mobbing.
- [Yeni Ufuk – Αίτημα συνδικάτων για νομική προστασία](#) – Η στάση των συνδικάτων σχετικά με την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και τον νόμο κατά της mobbing.
- [Πρακτορείο Ειδήσεων İhlas – Ανάγκη για έναν εθνικό νόμο κατά της mobbing](#) – Η κάλυψη της κοινωνίας των πολιτών απαιτεί ισχυρότερη προστασία.

Ιταλία

«Εκστρατεία ευαισθητοποίησης για την παρενόχληση» από το Ιταλικό Υπουργείο Εργασίας

Περιγραφή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης:

Στην Ιταλία, το ζήτημα της παρενόχλησης —που ορίζεται ως συστηματικός εκφοβισμός στον χώρο εργασίας— έχει προσελκύσει αυξανόμενη προσοχή, γεγονός που οδήγησε στην έναρξη της «Εκστρατείας Ευαισθητοποίησης για την Παρενόχληση» από το Ιταλικό Υπουργείο Εργασίας. Στόχος της εκστρατείας είναι η ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με τη φύση και τις επιπτώσεις του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Η εκστρατεία, η οποία ξεκίνησε το 2016, προωθεί νομικά πλαίσια, παρέχει εργαλεία για την αναφορά περιστατικών και ενθαρρύνει τη δημιουργία υποστηρικτικών εργασιακών κουλτούρων. Τονίζει τη σημασία των προληπτικών μέτρων για την πρόληψη της παρενόχλησης, όπως η ενίσχυση της ανοιχτής επικοινωνίας, η παρακίνηση του προσωπικού και η ενστάλαξη πολιτικής μηδενικής ανοχής απέναντι στην εκφοβιστική συμπεριφορά. Δημιουργώντας μια ολοκληρωμένη εθνική εκστρατεία, το Υπουργείο επιδιώκει να μειώσει το στίγμα που σχετίζεται με την αναφορά και να δημιουργήσει ένα πιο υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης :

Η εκστρατεία υιοθετεί μια πολύπλευρη μεθοδολογία που περιλαμβάνει ευαισθητοποίηση μέσω ενημερωτικών σεμιναρίων, εργαστηρίων και διαδικτυακών πόρων. Παρέχει εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τα νόμιμα δικαιώματα και την διαθέσιμη υποστήριξη. Διοργανώνονται εκπαιδευτικές συνεδρίες για να εξοπλίσουν τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού με στρατηγικές για την αντιμετώπιση και την πρόληψη της παρενόχλησης. Η

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

εκστρατεία χρησιμοποιεί επίσης μια ισχυρή ψηφιακή πλατφόρμα για τη διάδοση εκπαιδευτικού υλικού και τη διοργάνωση συζητήσεων. Οι εργοδότες ενθαρρύνονται να αναπτύξουν εσωτερικές πολιτικές που υποστηρίζονται από τις παρεχόμενες πληροφορίες, διευκολύνοντας τους εργαζομένους να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης με ασφάλεια.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί:

Βασικοί παράγοντες σε αυτήν την πρωτοβουλία περιλαμβάνουν το Ιταλικό Υπουργείο Εργασίας, εργατικά συνδικάτα όπως το CGIL και το CISL, διάφορους οργανισμούς ψυχικής υγείας και εκπαιδευτικά ιδρύματα που συμβάλλουν στη διάδοση της έρευνας και της κατάρτισης. Η συνεργασία με αυτούς τους οργανισμούς ενισχύει τους διαθέσιμους πόρους για τη δημιουργία πρωτοβουλιών πρακτικής κατάρτισης και ευαισθητοποίησης. Βασικοί παράγοντες σε αυτήν την πρωτοβουλία περιλαμβάνουν το Ιταλικό Υπουργείο Εργασίας, εργατικά συνδικάτα όπως το CGIL και το CISL, διάφορους οργανισμούς ψυχικής υγείας και εκπαιδευτικά ιδρύματα που συμβάλλουν στη διάδοση της έρευνας και της κατάρτισης. Η συνεργασία με αυτούς τους οργανισμούς ενισχύει τους διαθέσιμους πόρους για τη δημιουργία πρωτοβουλιών πρακτικής κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.

Αποτελέσματα:

Η Εκστρατεία Ευαισθητοποίησης για την Πνευμονική Ομοφυλοφιλία (Mobbing) ανέφερε σημαντική αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την παρενόχληση, η οποία οδήγησε σε αύξηση του αισθήματος των εργαζομένων ότι έχουν την εξουσία να αναφέρουν περιστατικά. Πολλές συμμετέχουσες εταιρείες έχουν υιοθετήσει επίσημες πολιτικές κατά της παρενόχλησης, μειώνοντας σημαντικά τα αναφερόμενα περιστατικά σε χώρους εργασίας που εφάρμοσαν τις συστάσεις της εκστρατείας. Επιπλέον, προκαταρκτικές μελέτες δείχνουν βελτίωση στο συνολικό ηθικό στον χώρο εργασίας και μείωση της εναλλαγής εργαζομένων.

Χρήσιμοι σύνδεσμοι:

- Υπουργείο Εργασίας της Ιταλίας: [Ministryo del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)
- Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με την παρενόχληση: [Οδηγίες για την παρενόχληση του ISPEL](#)

Κύπρος

«Η Συμμαχία Αρμονίας – Αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα»

Περιγραφή της Εθνικής Πρακτικής/Περίπτωσης:

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Η «Συμμαχία Αρμονίας» ξεκίνησε το 2020 ως στρατηγική συνεργασία μεταξύ της Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης Κύπρου (CAPA) και του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης για την αντιμετώπιση του διαδεδομένου ζητήματος της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα. Η δημόσια διοίκηση στην Κύπρο αντιμετώπιζε ζητήματα παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με μελέτες να επισημαίνουν ανησυχίες σχετικά με τις ιεραρχικές πιέσεις, την ανεπαρκή επικοινωνία και τους περιορισμένους μηχανισμούς επίλυσης συγκρούσεων.

Αυτή η πρωτοβουλία επιδίωξε να δημιουργήσει ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, εισάγοντας εξατομικευμένα προγράμματα κατάρτισης κατά της ηθικής παρενόχλησης, ολοκληρωμένες μεταρρυθμίσεις πολιτικής και ένα ισχυρό πλαίσιο διαμεσολάβησης. Αναγνώρισε τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων των άκαμπτων ιεραρχιών και των λιγότερων δυνατοτήτων έκφρασης ανησυχιών. Η Harmony Alliance εφάρμοσε πιλοτικά την προσέγγισή της σε έξι μεγάλες κυβερνητικές υπηρεσίες, εξοπλίζοντάς τες με πόρους για τον αποτελεσματικό εντοπισμό και τη διαχείριση περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης. Η επιτυχία της κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης υπογράμμισε τις δυνατότητες για ευρύτερη εφαρμογή σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα. Ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και αντιμετωπίζοντας συστημικά ζητήματα, η πρωτοβουλία κατέδειξε μια ισχυρή δέσμευση για την προστασία της ψυχικής υγείας και της παραγωγικότητας των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, θέτοντας ένα πρότυπο για παρόμοια προγράμματα στον ιδιωτικό τομέα.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης/μεθοδολογίας

Η Συμμαχία Αρμονίας υιοθέτησε μια δομημένη, πολυδιάστατη μεθοδολογία προσαρμοσμένη στο μοναδικό πλαίσιο των χώρων εργασίας του δημόσιου τομέα:

1. **Εκπαιδευτικές Ενότητες** : Η CAPA ανέπτυξε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα για υπαλλήλους και προϊσταμένους, με επίκεντρο την αναγνώριση συμπεριφορών mobbing, την επίλυση συγκρούσεων και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού στον χώρο εργασίας.
2. **Πρόγραμμα Διαμεσολάβησης** : Διορίστηκαν ανεξάρτητοι διαμεσολαβητές για να παρέχουν εμπιστευτικές και αμερόληπτες υπηρεσίες επίλυσης συγκρούσεων, αντιμετωπίζοντας τις διαφορές πριν κλιμακωθούν.
3. **Μεταρρυθμίσεις Πολιτικής** : Το Υπουργείο Δικαιοσύνης αναθεώρησε τις πολιτικές δεοντολογίας στον χώρο εργασίας του δημόσιου τομέα, ενσωματώνοντας σαφείς ορισμούς της ηθικής παρενόχλησης και θεσπίζοντας διαφανείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση καταγγελιών.

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

4. **Εργαλεία Παρακολούθησης** : Υλοποιήθηκε ένα σύστημα ανώνυμης αναφοράς, το οποίο επέτρεπε στους υπαλλήλους να αναφέρουν περιστατικά με ασφάλεια και να παρακολουθούν την επίλυσή τους.

Συνδυάζοντας την εκπαίδευση, τη διαμεσολάβηση και τη συστημική λογοδοσία, η Harmony Alliance δημιούργησε ένα πλαίσιο που έδινε έμφαση στην εμπιστοσύνη, τη διαφάνεια και την προληπτική διαχείριση των συγκρούσεων.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί

Η επιτυχία της πρωτοβουλίας προήλθε από τη συνεργασία μεταξύ των βασικών ενδιαφερόμενων μερών:

- **Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης Κύπρου (ΚΑΔΔ)** : Σχεδίασε και παρέδωσε εκπαιδευτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες του δημόσιου τομέα.
- **Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης** : Επέβλεψε τις πολιτικές μεταρρυθμίσεις και παρείχε στρατηγική καθοδήγηση.
- **Τμήματα του Δημόσιου Τομέα** : Λειτουργούσαν ως πιλοτικές τοποθεσίες, υιοθετώντας και δοκιμάζοντας τα πλαίσια της πρωτοβουλίας.
- **Συνδικάτα** : Υποστήριξαν τα δικαιώματα των εργαζομένων και υποστήριξαν την εφαρμογή πολιτικών κατά της παρενόχλησης.
- **Ανεξάρτητοι Διαμεσολαβητές** : Έπαιξαν κρίσιμο ρόλο στην επίλυση συγκρούσεων, στη διασφάλιση της αμεροληψίας και στην αποκατάσταση της αρμονίας στον χώρο εργασίας.

Αποτελέσματα

Η Συμμαχία Αρμονίας πέτυχε σημαντικά αποτελέσματα μέσα στα πρώτα τρία χρόνια λειτουργίας της. Οι αναφορές έδειξαν μείωση κατά 40% στις καταγγελίες για mobbing σε πιλοτικά τμήματα και αύξηση κατά 50% στην εμπιστοσύνη των εργαζομένων στους μηχανισμούς αναφοράς. Οι διαμεσολαβητές επέλυσαν με επιτυχία το 80% των αναφερόμενων υποθέσεων εντός τριών μηνών, αποτρέποντας την κλιμάκωση και καλλιεργώντας μια πιο συνεργατική κουλτούρα στον χώρο εργασίας. Αυτές οι επιτυχίες οδήγησαν στην επέκταση της πρωτοβουλίας σε όλα τα κυβερνητικά τμήματα έως το 2023, μεταμορφώνοντας τους χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα σε όλη την Κύπρο. Το πλαίσιο διαμεσολάβησης ενέπνευσε επίσης παρόμοιες πρωτοβουλίες σε ιδιωτικούς οργανισμούς, συμβάλλοντας σε ένα πανεθνικό κίνημα προς την αρμονία στον χώρο εργασίας και τον αμοιβαίο σεβασμό.

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Χρήσιμοι Πόροι:

- Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης Κύπρου (ΚΑΔΔ): <https://www.capa.gov.cy>
- Εκπαιδευτικά βίντεο: «Οικοδόμηση σεβασμού και διαμεσολάβησης σε δημόσιους χώρους εργασίας στην Κύπρο», διαθέσιμο στο κανάλι YouTube της CAPA ([YouTube CAPA](#)).
- Έκθεση του Eurofound για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Ευρώπη (2021): Μια περιφερειακή προοπτική για την ηθική παρενόχληση και τις σχετικές προκλήσεις (<https://www.eurofound.europa.eu>)
- Άρθρο τοπικών μέσων ενημέρωσης: Cyprus Mail (2023) – «Harmony Alliance: Μετασηματίζοντας την κουλτούρα του δημόσιου τομέα στην Κύπρο» (<https://www.cyprus-mail.com>)
- Εγχειρίδιο Διαμεσολάβησης και Αρμονίας στον Χώρο Εργασίας (2022): Διαθέσιμο κατόπιν αιτήματος από την CAPA.
- Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, Κύπρος: Πολιτικές και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (<https://www.mjpo.gov.cy>)
- Ερευνητική Εργασία: "Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας στη Δημόσια Διοίκηση: Η Κυπριακή Εμπειρία" (2022) – Έκδοση του Πανεπιστημίου Κύπρου, Τμήμα Κοινωνικών Επιστημών.
- Δίκτυο Συνδικάτων Κύπρου: Υποστήριξη και υπεράσπιση της αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας (<https://www.tradenetcyprus.org>)

Γερμανία**«Πρωτοβουλία για Σεβαστό Χώρο Εργασίας» από την IG Metall****Εισαγωγή στην Εθνική Πρακτική/Περίπτωση**

Η «Πρωτοβουλία για Σεβαστό Χώρο Εργασίας», με επικεφαλής την IG Metall (Industriegewerkschaft Metall), το μεγαλύτερο συνδικάτο της Γερμανίας, ξεκίνησε το 2020 ως απάντηση στις αυξανόμενες αναφορές για παρενόχληση στον χώρο εργασίας και mobbing στους βιομηχανικούς τομείς. Η IG Metall ξεκίνησε αυτήν την εκστρατεία για την ευαισθητοποίηση, την εκπαίδευση των εργαζομένων και την υπεράσπιση νομικών πλαισίων που διασφαλίζουν ασφαλέστερους χώρους εργασίας. Ο βασικός στόχος της πρωτοβουλίας ήταν η αντιμετώπιση της mobbing, η οποία επηρεάζει ιδιαίτερα τους μετανάστες εργαζόμενους που συχνά περιθωριοποιούνται λόγω πολιτισμικών ή γλωσσικών διαφορών.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Η καμπάνια τόνισε τη σημασία της πρόληψης της παρενόχλησης μέσω συνεδριών ευαισθητοποίησης, της προώθησης της ανοιχτής επικοινωνίας και της διασφάλισης της οργανωτικής λογοδοσίας. Η IG Metall συνεργάστηκε με πολλά ενδιαφερόμενα μέρη για να δημιουργήσει ένα σχέδιο για την προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος, θέτοντας ένα σημείο αναφοράς για τις βιομηχανίες σε εθνικό επίπεδο.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης/μεθοδολογίας

Η πρωτοβουλία εφάρμοσε μια τριπλή προσέγγιση:

1. **Εκστρατείες ευαισθητοποίησης** : Διεξήγαγε εργαστήρια, διένειμε εκπαιδευτικό υλικό και ξεκίνησε εκστρατείες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με στόχο εργοδότες και εργαζομένους.
2. **Ανάπτυξη Πολιτικής** : Συνεργασία με νομικούς εμπειρογνώμονες για τη σύνταξη πολιτικών στον χώρο εργασίας που ορίζουν ρητά το mobbing και σκιαγραφούν εφαρμόσιμα βήματα για την πρόληψη και την επίλυση.
3. **Συστήματα Υποστήριξης** : Δημιούργησαν εμπιστευτικές γραμμές βοήθειας και συμβουλευτικά κέντρα για τους εργαζομένους που βιώνουν ηθική παρενόχληση. Αυτή η υποστήριξη επεκτάθηκε σε νομική βοήθεια και συμβουλευτική.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί

- **IG Metall** : Εμπνευστής και συντονιστής της καμπάνιας.
- **Εργοδότες και Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού** : Βιομηχανικές εταιρείες συμμετείχαν σε εκπαίδευση ευαισθητοποίησης.
- **Νομικοί Εμπειρογνώμονες και Σύμβουλοι** : Βοήθησαν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων πολιτικών κατά της παρενόχλησης.
- **Φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης** : Παρείχαν χρηματοδότηση και υποστήριξη για την προώθηση πολιτικής.
- **Σύλλογοι Μεταναστών Εργαζομένων** : Διασφάλισαν την ένταξη και αντιμετώπισαν τα πολιτισμικά εμπόδια στην αναφορά περιστατικών mobbing.

Αποτελέσματα

- Πάνω από 500 βιομηχανικές εταιρείες υιοθετούν προσαρμοσμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης.

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- Αύξηση στις αναφορές περιστατικών mobbing κατά 35%, γεγονός που υποδηλώνει μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και εμπιστοσύνη.
- Ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού κιτ εργαλείων για διευθυντές, το οποίο χρησιμοποιείται πλέον σε περισσότερες από 200 εταιρείες.
- Ενίσχυση των δεσμών μεταξύ των εργατικών συνδικάτων, των εργοδοτών και των κυβερνητικών φορέων για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης.

Χρήσιμοι Σύνδεσμοι και Πόροι

- Επίσημος ιστότοπος IG Metall : <https://www.igmetall.de/>
- Εργαλειοθήκη για τον Σεβασμό στον Χώρο Εργασίας : <https://www.igmetall.de/respectful-workplace>
- Κάλυψη από τον Τύπο : Άρθρο στην Handelsblatt, «Παρεμπιπτόντως mobbing στην εργασία – Πώς η IG Metall αλλάζει την κουλτούρα» (2021).
- Κανάλια Κοινωνικής Δικτύωσης :
 - Facebook: [facebook.com/igmetall](https://www.facebook.com/igmetall)
 - Κελάδημα: [@IGMetall](https://www.instagram.com/IGMetall)

Ρουμανία

Εκστρατεία για τον Σεβασμό των Εργοδοτών – Σύνδεσμος ALEG

Περιγραφή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης:

Η εκστρατεία «Εργοδότες για τον Σεβασμό» είναι μια εκστρατεία που ξεκίνησε και συντονίστηκε από τον σύνδεσμο ALEG, η οποία ξεκίνησε στο Σιμπίου το 2021 και έχει συγκεντρώσει πάνω από 40 ΜΚΟ και συνδικάτα με σκοπό την επικύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στο εργασιακό περιβάλλον. Υποστηριζόμενη από βασικούς παράγοντες της κοινωνίας των πολιτών και τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων του Κοινοβουλίου, η εκστρατεία αγωνίζεται για την προστασία όσων επηρεάζονται από την παρενόχληση και τους υποστηρίζει στη συμμετοχή τους σε μια διαδικασία υποβολής καταγγελιών. Επιπλέον, υπογραμμίζει τη σημασία του θέματος και στοχεύει να ωθήσει τους εργοδότες να λάβουν προληπτικά μέτρα.

Μέσω της συνοπτικής έκθεσης πολιτικής που δημοσιεύτηκε το 2021 και της θεματικής συνοπτικής έκθεσης πολιτικής για την παρενόχληση των μεταναστών εργαζομένων που
project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

δημοσιεύτηκε το 2023, η ALEG κατέγραψε τα κενά που εντοπίστηκαν στο εθνικό νομικό πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και την ανεπαρκή εφαρμογή του νόμου.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης :

Η εκστρατεία περιελάμβανε την οργάνωση αρκετών συναντήσεων με εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών καθώς και άλλους αξιωματούχους της ρουμανικής κυβέρνησης, τη διοργάνωση εθνικού συνεδρίου αφιερωμένου στην επικύρωση της Σύμβασης της ΔΟΕ για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, καθώς και αρκετά δελτία τύπου και εμφανίσεις στα μέσα ενημέρωσης.

Αυτά τα γεγονότα υποστηρίχθηκαν από τα δύο συνοπτικά έγγραφα πολιτικής που ανέπτυξε η ALEG, το ένα του 2021 και το άλλο του 2023.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί:

Μερικοί από τους φορείς που συμμετείχαν στις προσπάθειες της εκστρατείας και στις σχετικές συναντήσεις εργασίας είναι: το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, η Εθνική Υπηρεσία Ίσων Ευκαιριών, το Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και ο Συνήγορος του Πολίτη, εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Οικογένειας, Νεότητας και Ίσων Ευκαιριών, του Υπουργείου Δικαιοσύνης, του Υπουργείου Εσωτερικών και του Υπουργείου Ανάπτυξης και Δημόσιας Διοίκησης.

Επίσης, η εκστρατεία υποστηρίχθηκε από πάνω από 40 ΜΚΟ και συνδικάτα.

Αποτελέσματα:

Μετά την εκστρατεία που ξεκίνησε η ALEG για την επικύρωση της Σύμβασης της ΔΟΕ, το Υπουργείο Εργασίας ξεκίνησε διαβουλεύσεις μεταξύ των θεσμικών οργάνων με σκοπό την εναρμόνιση του νομικού πλαισίου και των δημόσιων πολιτικών με τα πρότυπα της Σύμβασης. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθούν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- ✓ **Τον Νοέμβριο του 2023, η ρουμανική κυβέρνηση ενέκρινε το νομοσχέδιο** για την επικύρωση της Σύμβασης αριθ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στον κόσμο της εργασίας (C190).
- ✓ **Στις 5 Μαρτίου 2024, το Ρουμανικό Κοινοβούλιο ενέκρινε τον νόμο** για την προσχώρηση της Ρουμανίας στη Σύμβαση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για την Εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον Κόσμο της Εργασίας (C190). Πρόκειται για την πρώτη σύμβαση που καθορίζει διεθνή νομικά πρότυπα για την πρόληψη και την

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - πρότυπα που θα εφαρμόζονται πλέον και στη Ρουμανία.

- ✓ Η καμπάνια βραβεύτηκε τον Οκτώβριο του 2024 στο **Γκαλά Δημόσιας Συμμετοχής**, μια εθνική εκδήλωση που διοργανώθηκε από το Κέντρο Πόρων Δημόσιας Συμμετοχής.

Χρήσιμοι σύνδεσμοι:

Στην έναρξη της εκστρατείας «Εργοδότες για τον Σεβασμό», η ALEG δημοσίευσε μια μελέτη σχετικά με τα όρια του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Περιλαμβάνει μια σειρά από συγκεκριμένες συστάσεις προς το Κοινοβούλιο, την κυβέρνηση και τους εργοδότες για τη βελτίωση των νόμων και των δημόσιων πολιτικών κατά της παρενόχλησης, καθώς και της εφαρμογής τους. Η μελέτη είναι διαθέσιμη εδώ: [Policy-brief-ALEG-Angajatori-pentru-respect-2021-FINAL.pdf](https://www.aleg-romania.eu/policy-brief-ALEG-Angajatori-pentru-respect-2021-FINAL.pdf).

[Δελτίο τύπου: ALEG - „Ce ție nu îți place, altuia nu îi face” - comunicat de presă](#).

Οπτικός πόρος: [Αφίσα "Πώς εργαζόμαστε" \(RO\)](#).

Κανάλια μέσω κοινωνικής δικτύωσης ALEG Association:

Δικτυακός τόπος: <https://aleg-romania.eu/>

Facebook: <https://aleg-romania.eu>

LinkedIn: [Asociația ALEG | LinkedIn](#)

Πορτογαλία

Εισαγωγή στην εθνική πρακτική/περίπτωση

Η Sanofi Portugal είναι γνωστή για τη δέσμευσή της στη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς χώρου εργασίας. Η εταιρεία έχει εφαρμόσει διάφορες πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων και στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για το ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό της, το οποίο περιλαμβάνει πολλούς μετανάστες εργαζομένους. Αυτή η μελέτη περίπτωσης εστιάζει στις προσπάθειες της Sanofi για την πρόληψη των διακρίσεων και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η προσέγγιση της Sanofi στην ποικιλομορφία, την ισότητα και την ένταξη (DEI) υπερβαίνει τη συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις. Η εταιρεία εργάζεται ενεργά για να δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται. Αυτό περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

υποστηρίζουν την πολιτισμική κατανόηση και ενσωμάτωση μεταξύ του προσωπικού από διαφορετικά υπόβαθρα.

Η Sanofi έχει αναπτύξει προγράμματα κατάρτισης, ευκαιρίες καθοδήγησης και εκστρατείες ευαισθητοποίησης για να διασφαλίσει ότι η ποικιλομορφία γίνεται σεβαστή και προωθείται σε ολόκληρο τον οργανισμό. Αυτές οι πρωτοβουλίες στοχεύουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να ευδοκιμήσουν, καθιστώντας τη Sanofi ένα πιθανό πρότυπο για άλλες εταιρείες στην Πορτογαλία, ειδικά για εκείνες με σημαντικό μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης/μεθοδολογίας

Η Sanofi Πορτογαλίας χρησιμοποιεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την προώθηση της ποικιλομορφίας και την πρόληψη των διακρίσεων στον χώρο εργασίας:

- Εκπαίδευση Πολιτισμικής Ικανότητας: Τακτικά εργαστήρια που βοηθούν τους εργαζομένους να κατανοήσουν διαφορετικούς πολιτισμούς και να ενθαρρύνουν τις αλληλεπιδράσεις με σεβασμό.
- Προγράμματα καθοδήγησης: Συνδυασμός νέων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων μεταναστών, με έμπειρο προσωπικό για την υποβοήθηση της ένταξης και της επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Εκπαίδευση Ηγεσίας σε Συμπεριληπτικό Επίπεδο: Εκπαίδευση διευθυντών για την αποτελεσματική ηγεσία ομάδων διαφορετικών ομάδων και την ευαισθησία στη διαχείριση των συγκρούσεων.
- Πρωτοβουλία "#ummilhãodediálogos": Μια καμπάνια που ενθαρρύνει ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με θέματα ποικιλομορφίας, ισότητας και ένταξης εντός του οργανισμού.
- Εστίαση στην Ευεξία: Εφαρμογή προγραμμάτων υγείας που λαμβάνουν υπόψη τις ποικίλες ανάγκες των εργαζομένων.
- Σύστημα Ανώνυμης Αναφοράς: Παρέχοντας στους εργαζομένους έναν εμπιστευτικό τρόπο αναφοράς διακρίσεων ή περιστατικών ηθικής παρενόχλησης χωρίς φόβο αντιποίνων.

Αυτή η προσέγγιση στοχεύει στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς, σεβαστοί και εκτιμημένοι.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Εσωτερικοί Ενδιαφερόμενοι

- **Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής** : Χορηγία και προώθηση της στρατηγικής για την Ποικιλομορφία, την Ισότητα και την Ένταξη (DE&I)
- **Ομάδες Πόρων Εργαζομένων (ERGs)** : Πάνω από 100 τοπικές ομάδες εργάζονται για την προώθηση της ποικιλομορφίας
- **Παγκόσμιοι Ηγέτες ERG** : Διευκόλυνση της ανταλλαγής ιδεών και βέλτιστων πρακτικών σε όλες τις χώρες

Παγκόσμια Δομή ERG

Η Sanofi διαθέτει πέντε παγκόσμιους κλάδους ERG:

- Φύλο+
- Γενιές+
- Υπερηφάνεια+
- Ικανότητα+
- Πολιτισμός και Προέλευση+

Δέσμευση Ηγεσίας

- Κάθε ERG έχει ένα μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής ως χορηγό.
- Η εταιρεία στοχεύει σε ποσοστό γυναικών σε ανώτερες ηγετικές θέσεις έως το 2025
- Ένα μοναδικό Διοικητικό Συμβούλιο DE&I περιλαμβάνει εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και εκπροσώπους της ERG

Πρόσθετες πληροφορίες

- Μια κοινότητα DE&I με περίπου 150 ενεργά μέλη στη Βραζιλία
- Εστιάζετε στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που εκτιμά τις διαφορετικές προοπτικές και υπόβαθρα

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Αποτελέσματα

Οι πρωτοβουλίες DEI της Sanofi Portugal έχουν αποφέρει σημαντικά αποτελέσματα:

- Αναγνώριση ως αποδέκτης του βραβείου «Καλύτερη Ηγεσία και Πολιτισμός στην Ευημερία».
- Επίτευξη Χάλκινης Σφραγίδας Πιστοποίησης στην Εταιρική Υγεία και Ευεξία.
- Αυξημένη ικανοποίηση και βαθμολογίες εμπλοκής των εργαζομένων σε εσωτερικές έρευνες.
- Βελτιωμένη φήμη ως εργοδότης επιλογής για ποικίλα ταλέντα.
- Μείωση των αναφερόμενων περιστατικών διακρίσεων στον χώρο εργασίας.
- Βελτιωμένη διαπολιτισμική συνεργασία και ομαδική απόδοση.
- Αυξημένη καινοτομία μέσα από ποικίλες οπτικές γωνίες.
- Θετικός αντίκτυπος στα ποσοστά διατήρησης των εργαζομένων, ιδίως μεταξύ των μεταναστών εργαζομένων.

Αυτά τα αποτελέσματα καταδεικνύουν τα απτά οφέλη της δέσμευσης της Sanofi για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικού.

Σύνδεσμοι προς τον πόρο, το μέσο ενημέρωσης, τον σχετικό ιστότοπο/κανάλια κοινωνικής δικτύωσης

- Επίσημος ιστότοπος: [Sanofi Πορτογαλίας](#)
- Σελίδα LinkedIn: [Sanofi LinkedIn](#)
- #ummilhãodediálogos Πρωτοβουλία: [LinkedIn Post](#)
- Παγκόσμια Έκθεση για την Ποικιλομορφία, την Ισότητα και την Ένταξη της Sanofi: [Έκθεση DEI](#)
- https://www.sanofi.com/assets/dotcom/content-app/documents/Human_right_activities_EN.pdf
- <https://www.sanofi.com/en/our-company/social-impact/diversity-equity-and-inclusion-in-and-beyond-the-workplace>

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

4. Ευαισθητοποίηση και διαχείριση περιστατικών mobbing στη φάση ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

I. Παρουσίαση του εργαλείου αυτοαξιολόγησης Talk2ME και του μαθήματος

Η παρενόχληση είναι ένα σοβαρό φαινόμενο που θέτει σε κίνδυνο τόσο την οργανωτική αρμονία όσο και την ευημερία των εργοδοτών και των εργαζομένων. Για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, το έργο Talk2ME ανέπτυξε πρακτικά εργαλεία για τον εντοπισμό περιστατικών παρενόχλησης και την ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τις αρνητικές τους επιπτώσεις. Αυτά τα αποτελέσματα αποσκοπούν στο να εξοπλίσουν άτομα και οργανισμούς με τα μέσα για τον εντοπισμό, την καταπολέμηση και τον μετριασμό συμπεριφορών παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, ενισχύουν τα υγιή εργασιακά περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι μπορούν να επιτύχουν, ενθαρρύνοντας την κατανόηση και τις προληπτικές λύσεις.

Συνεπώς, το Talk2ME: Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Υγειονομικού Εργασιακού Περιβάλλοντος είναι ένα εργαλείο σχεδιασμένο τόσο για μετανάστες εργαζόμενους όσο και για εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την αξιολόγηση των υφιστάμενων πρακτικών, πολιτικών και δράσεων που εφαρμόζονται για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Το εργαλείο έχει ανοιχτή πρόσβαση και είναι διαθέσιμο στα Αγγλικά και σε όλες τις άλλες γλώσσες της συνεργασίας του Talk2ME: Γερμανικά, Ελληνικά, Πορτογαλικά, Ρουμανικά και Ιταλικά. Για τους μετανάστες εργαζόμενους, αυτό το εργαλείο διευκολύνει τη χαρτογράφηση εμπειριών και επισημαίνει τυχόν περιστατικά mobbing ή παρενόχλησης. Από την άλλη πλευρά, για τους εργοδότες και τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, το ερωτηματολόγιο παρέχει πληροφορίες για πιθανούς τομείς ανησυχίας και ευκαιρίες βελτίωσης. Επιπλέον, το εργαλείο αξιολόγησης είναι δομημένο σε 28 στοιχεία, τα οποία καλύπτουν διάφορες πτυχές της δυναμικής και των αλληλεπιδράσεων στον χώρο εργασίας, με διάρκεια συμπλήρωσης περίπου 15 λεπτά.

Μόλις ολοκληρωθεί, ο ερωτώμενος θα λάβει μια αναφορά καθοδήγησης μέσω email που θα επικεντρώνεται στη συνέχιση και την διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους μπορεί να εφαρμόσει θετική αλλαγή. Επιπλέον, το email περιλαμβάνει πρόσβαση σε υλικό εκστρατείας ευαισθητοποίησης, δυναμικά προγράμματα μάθησης και κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της ποικιλομορφίας και την αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών mobbing.

Αποκτήστε πρόσβαση στο [Talk2ME: Αξιολόγηση Υγιεινού Εργασιακού Περιβάλλοντος στα Αγγλικά εδώ](#) : [Talk2ME : Αξιολόγηση Υγιεινού Εργασιακού Περιβάλλοντος](#).

Οι κύριοι στόχοι του Εκπαιδευτικού Προγράμματος Talk2ME είναι να εξοπλίσει τους διευθυντές με τις απαραίτητες δεξιότητες για τον εντοπισμό κινδύνων mobbing εντός των
Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

οργανισμών, την ευαισθητοποίηση σχετικά με αυτό το θέμα και την ανάπτυξη ικανοτήτων για την αντιμετώπιση του mobbing. Ο απώτερος στόχος είναι η καλλιέργεια ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, η προώθηση της ένταξης και της ποικιλομορφίας και η μείωση των αρνητικών επιπτώσεων του mobbing στην υγεία, την ευημερία, τις σχέσεις και την εργασιακή απόδοση.

Η ολοκληρωμένη μαθησιακή πορεία του Talk2ME στοχεύει επίσης στην ενδυνάμωση των ατόμων σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα, ώστε να συμβάλλουν σε ένα πιο υγιές και πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, ευθυγραμμίζόμενη παράλληλα με τις ευρωπαϊκές αξίες της ισότητας, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ποικιλομορφίας.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα διαρθρώνεται σε 5 ενότητες, οι οποίες ασχολούνται με τα ακόλουθα θέματα: Κατανόηση της έννοιας του mobbing· Εντοπισμός και αντιμετώπιση των κινδύνων mobbing· Ευαισθητοποίηση και πρόληψη του mobbing για τους μετανάστες εργαζόμενους· Παρέμβαση και υποστήριξη· Δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για μια επιθυμητή διάρκεια 24 ωρών: 10 σύγχρονες και 14 ασύγχρονες και για μια μικτή μαθησιακή προσέγγιση.

Το εκπαιδευτικό υλικό είναι διαθέσιμο μέσω της ιστοσελίδας Talk2ME στα Αγγλικά και σε όλες τις γλώσσες των εταίρων.

Τέλος, το Talk2ME Awareness Toolbox είναι ένας δυναμικός πόρος, που περιλαμβάνει έναν ολοκληρωμένο οδηγό για την εφαρμογή δραστηριοτήτων και καμπανιών ευαισθητοποίησης με αντίκτυπο, μαζί με ένα ελκυστικό σύνολο υλικού όπως ενδιαφέροντα βίντεο, εντυπωσιακές αφίσες και ενημερωτικά infographics. Με την ευαισθητοποίηση, η εργαλειοθήκη υποστηρίζει τους επαγγελματίες να κατανοήσουν τις καταστροφικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης και να τονίσουν τη σημασία της αναφοράς και της ανάληψης δράσης.

Αποκτήστε πρόσβαση σε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το [Talk2ME Awareness Toolbox](#) εδώ: [Awareness Toolbox - Talk2ME](#).

II. Πρωτόκολλα και διαδικασίες για την ειδοποίηση και τη διαχείριση περιστατικών mobbing – ανατρέξτε στην εθνική νομοθεσία

Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ή αλλιώς η ψυχολογική παρενόχληση, αποτελεί ένα σοβαρό ζήτημα που αντιμετωπίζεται, αν και με ποικίλες προσεγγίσεις, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Ενώ δεν υπάρχει μια ενιαία, τυποποιημένη προσέγγιση, είναι εμφανή κοινά σημεία νομικών πλαισίων, ευθυνών εργοδοτών, διαδικασιών αναφοράς, υπηρεσιών υποστήριξης και νομικών μέσων. Αυτή η ανάλυση εξετάζει την Ιταλία, τη Γερμανία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία, την Τουρκία και την Κύπρο:

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Ιταλία : Η Ιταλία δεν διαθέτει ενιαίο, ειδικό νόμο για την ηθική παρενόχληση. Τα ένδικα μέσα προέρχονται από τον Αστικό Κώδικα (άρθρα που αφορούν την προσωπική αξιοπρέπεια και την παρενόχληση), τον **Νόμο για την Υγεία και την Ασφάλεια στους Χώρους Εργασίας (Νομοθετικό Διάταγμα Αρ. 81/2008)** και τις διατάξεις περί παράνομων απολύσεων (Άρθρο 2119 του Αστικού Κώδικα). Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τη δημιουργία ασφαλών εργασιακών περιβαλλόντων και την εφαρμογή προληπτικών μέτρων. Η αναφορά συνήθως ξεκινά εσωτερικά, και κλιμακώνεται στα συνδικάτα ή στις εργατικές αρχές, εάν είναι απαραίτητο. Η νομική δράση περιλαμβάνει την υποβολή καταγγελίας στο εργατικό δικαστήριο (Tribunale del lavoro). Υπάρχουν υπηρεσίες υποστήριξης όπως ψυχολογική βοήθεια και νομικές συμβουλές, αν και οι ιδιαιτερότητές τους διαφέρουν ανάλογα με την περιοχή.

Γερμανία : Η Γερμανία χρησιμοποιεί τον **Γενικό Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (AGG)**, ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις και αντιμετωπίζει έμμεσα το mobbing μέσω των διατάξεών του κατά της παρενόχλησης. Οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν προληπτικές στρατηγικές, να αντιδρούν άμεσα σε περιστατικά και να προστατεύουν τους εργαζομένους από παρενόχληση από τρίτους. Οι εσωτερικοί μηχανισμοί καταγγελιών είναι υποχρεωτικοί. Επισημαίνονται οι υπηρεσίες υποστήριξης, ιδίως για τους μετανάστες εργαζόμενους. Υπάρχει δυνατότητα νομικής δράσης βάσει του AGG.

Πορτογαλία : Η Πορτογαλία τηρεί σθεναρή στάση κατά της παρενόχλησης, χαρακτηρίζοντάς την ως σοβαρό αδίκημα με πιθανή ποινική ευθύνη (Άρθρο 29 του Εργατικού Κώδικα). **Ο νόμος αριθ. 93/2021 θεσπίζει ένα Γενικό Καθεστώς για την Προστασία των Μαρτύρων Πληροφόρησης**, με σαφείς εσωτερικούς και εξωτερικούς διαύλους αναφοράς μέσω του IGF (Inspeção-Geral de Finanças). Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τη δημιουργία μηχανισμών αναφοράς και τη διερεύνηση καταγγελιών. Οι υπηρεσίες υποστήριξης υπονοούνται μέσω της έμφασης στην ασφαλή αναφορά. Τα θύματα μπορούν να ζητήσουν αποζημίωση και να υποβάλουν ποινικές καταγγελίες.

Ρουμανία : **Ο νόμος αριθ. 167/2020** της Ρουμανίας ορίζει την παρενόχληση ως οποιαδήποτε συμπεριφορά που επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας. Η τελευταία νομοθετική ενημέρωση αντιπροσωπεύεται από την **απόφαση αριθ. 970 της 12ης Οκτωβρίου 2023**, η οποία ορίζει ότι η κεντρική και η τοπική αυτοδιοίκηση, οι πολιτικοί και στρατιωτικοί φορείς και αρχές, καθώς και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υποχρεούνται να εφαρμόσουν τη **Μεθοδολογία για την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης λόγω φύλου και της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**, βάσει των Κατευθυντήριων Γραμμών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης λόγω φύλου και της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόσουν αυτήν τη μεθοδολογία, δημιουργώντας πολιτικές μηδενικής ανοχής και διαδικασίες αναφοράς. Η

εσωτερική αναφορά είναι πιθανώς το πρώτο βήμα, ακολουθούμενη από εξωτερική αναφορά. Οι νομικές ενέργειες μπορούν να ασκηθούν μέσω των εργατικών δικαστηρίων.

Τουρκία : Η Τουρκία δεν έχει συγκεκριμένο νόμο για την ηθική παρενόχληση. Η αναφορά είναι δυνατή μέσω πολλαπλών καναλιών: εσωτερικά εντός του οργανισμού και εξωτερικά στο Προεδρικό Κέντρο Επικοινωνίας, στην Επιτροπή Αναφορών της Μεγάλης Εθνοσυνέλευσης, στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στο Ίδρυμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ισότητας και στον Ίδρυμα Συνηγόρου του Πολίτη. Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ψυχολογικής παρενόχλησης. Μια Επιτροπή Ψυχολογικής Παρενόχλησης βοηθά στον συντονισμό και την αντιμετώπιση του ζητήματος. Η νομική προσφυγή πιθανότατα περιλαμβάνει την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τους θεσμούς που αναφέρονται.

Κύπρος : Η Κύπρος βρίσκεται στο στάδιο της πρότασης νόμου που ποινικοποιεί τα σχολεία, τους χώρους εργασίας («mobbing») και τον εκφοβισμό από τους στρατιωτικούς, ορίζοντας συγκεκριμένες κυρώσεις. Δεν υπάρχουν υπάρχοντες νόμοι που να ασχολούνται ειδικά με το mobbing, αλλά ο προτεινόμενος νόμος θα δημιουργήσει ένα νομικό πλαίσιο και πιθανότατα θα καθορίσει τις ευθύνες των εργοδοτών, τις διαδικασίες αναφοράς και τις οδούς για νομικές ενέργειες μόλις θεσπιστεί.

Παρόλο που η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αναγνωρίζεται ως ένα σημαντικό ζήτημα στις έξι ευρωπαϊκές χώρες, η προσέγγιση στο ζήτημα ποικίλλει σημαντικά. Αυτό αντικατοπτρίζει την αλληλεπίδραση μεταξύ των νομικών συστημάτων, των πολιτισμικών διαφοροποιήσεων και των σταδίων ανάπτυξης της νομοθεσίας. Υπάρχουν ομοιότητες στους τομείς της ευθύνης του εργοδότη, των διαφόρων οδών αναφοράς και των νομικών μέσων. Συγκεκριμένα, ορισμένα κοινά σημεία είναι:

- **Απαγόρευση παρενόχλησης :** Όλες οι χώρες, έμμεσα ή ρητά, απαγορεύουν μορφές ψυχολογικής παρενόχλησης.
- **Ευθύνη εργοδότη :** Οι εργοδότες φέρουν σημαντική ευθύνη για τη δημιουργία ασφαλών περιβαλλόντων και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης.
- **Μηχανισμοί αναφοράς :** Υπάρχουν πολλαπλά κανάλια αναφοράς, τα οποία συνήθως ξεκινούν εσωτερικά πριν κλιμακωθούν σε εξωτερικές αρχές.
- **Προστασία των θυμάτων :** Τα μέτρα αποσκοπούν στην προστασία των θυμάτων από αντίποινα και στην προστασία των δικαιωμάτων τους.
- **Νομική προσφυγή :** Υπάρχουν διάφορες νομικές οδοί για τα θύματα ώστε να ζητήσουν αποζημίωση και δικαιοσύνη.

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές όσον αφορά το επίπεδο νομικής λεπτομέρειας των πλαισίων, την ισχύ της προστασίας των θυμάτων, την ύπαρξη επίσημων διαδικασιών καταγγελίας παρατυπιών και την παρουσία υπηρεσιών υποστήριξης.

Η συνεχής εξέλιξη της νομοθεσίας στα περισσότερα από αυτά τα έθνη καταδεικνύει μια συνεχή προσπάθεια για την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και την καταπολέμηση της ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

III. Μελέτες περίπτωσης με επιτυχημένες ιστορίες και συμβουλές για αποτελεσματική διαχείριση της παρενόχλησης

Τουρκία

Υπόθεση LCW Mobbing

Περιγραφή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης:

Αυτή η εκστρατεία ευαισθητοποίησης αναπτύχθηκε μετά από ένα περιστατικό αυτοκτονίας. Ένας υπάλληλος λιανικής πώλησης που ζούσε στη Σαμψούντα της Τουρκίας αυτοκτόνησε και άφησε πίσω του μια επιστολή. Σε αυτήν την επιστολή, θεωρούσε υπεύθυνο για την αυτοκτονία του τον περιφερειακό διευθυντή της εταιρείας λιανικής πώλησης. Η κατάσταση αυτή αναφέρθηκε σε εθνικά κανάλια και εφημερίδες και μετατράπηκε σε εκστρατεία ευαισθητοποίησης. Η αρμόδια εταιρεία έκανε μια δήλωση σχετικά με τη διαδικασία και δήλωσε ότι θα παρακολουθούσε την υπόθεση, ενώ οι κρατικοί φορείς ξεκίνησαν νομικές διαδικασίες.

Ο Γιαβούζ, ο οποίος έκανε δηλώσεις σχετικά με την αυτοκτονία του σε ένα email, ξεκίνησε τις προτάσεις του με τις λέξεις: «Δεν πρόκειται για υπόθεση αυτοκτονίας. Είναι μια υπόθεση εκτέλεσης με τον Ε.Κ. ως δέμιο» και θεώρησε υπεύθυνο τον περιφερειακό διευθυντή για τον θάνατό του. Ο Γιαβούζ, ο οποίος δήλωσε ότι ο Ε.Κ. τον υπέβαλε σε ψυχολογική βία και mobbing για 2 χρόνια από τότε που άρχισε να εργάζεται ως περιφερειακός διευθυντής, ανέφερε στην επιστολή του: «Η ψυχολογία μου έχει ανατραπεί στην εταιρεία όπου πέρασα 14 χρόνια. Έχω υποστεί σοβαρή mobbing από τότε που η γυναίκα μου έφυγε από τη δουλειά της με δραματικό τρόπο. Η διαδικασία που ξεκίνησε με το να με πάρει από ένα κατάστημα Α' κατηγορίας και να με δώσει σε ένα κατάστημα Γ' κατηγορίας, με ανάγκασε να μείνω μακριά από την οικογένειά μου κρατώντας με στο Τσορούμ για 4 μήνες παρά το αίτημά μου να έρθω στη Σαμψούντα. Σαν να μην έφτανε αυτό, με έδωσε σε ένα κατάστημα στο κέντρο της Σαμψούντας και ενώ έπαιρνα την παραγγελία μου, η διαδικασία συνεχίστηκε με το να με στείλει στην περιοχή Çarşamba 2 μήνες αργότερα». Από την άλλη πλευρά, ο Γιαβούζ

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΕΑΕΑ δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

ανέφερε στην επιστολή του ότι δεν του επιτράπηκε καν να λάβει βοήθεια μετακόμισης από την εταιρεία κατά τη διάρκεια ολόκληρης αυτής της διαδικασίας.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης :

Η τουρκική κυβέρνηση αναγκάστηκε να αναλάβει άμεση δράση στο περιστατικό mobbing που αναδείχθηκε από τα έντυπα και οπτικά μέσα ενημέρωσης. Έτσι, διεξήχθησαν οι απαραίτητες έρευνες και τα αρμόδια πρόσωπα τιμωρήθηκαν. Επιπλέον, ο σύλλογος ξεκίνησε μια εκστρατεία μποϊκοτάζ και δήλωσε ότι δεν θα ψωνίσει από αυτήν την εταιρεία. Η εταιρεία προσπάθησε να μετριάσει την οργή του συλλόγου δηλώνοντας ότι δημιούργησε μια τηλεφωνική γραμμή για mobbing, αλλά ότι ο εργαζόμενος που έπεσε θύμα mobbing δεν υπέβαλε κανένα παράπονο μέσω αυτής της γραμμής.

Μερικά σχόλια:

- 1- «Το να ασκήσεις ψυχολογική πίεση σε ένα άτομο και να το κάνεις να αυτοκτονήσει είναι επίσης δολοφονία. Το σημείωμα που άφησε είναι αρκετό για να αποτελέσει απόδειξη στη συνείδησή μας. Αλλά δεν ξέρω αν είναι δυνατόν να κρίνουμε αυτούς τους ανθρώπους. Δεν θα ήθελα να μιλήσω με μεγάλα λόγια αν επρόκειτο για κάποιον από την οικογένειά μου. Αλλά αν αυτοί οι διαχειριστές δεν κριθούν, θα πεθάνουν κι αυτοί. Φίλοι μου, ο άνθρωπος έχει γράψει ανοιχτά για τον δολοφόνο. Θα ακολουθήσουμε τη διαδικασία.»
- 2- «Δεν ξέρω αν υπάρχει τομέας χωρίς mobbing. Αν οι εργαζόμενοι δεν έχουν κίνητρο, πώς θα είναι παραγωγικοί; Δεν ξέρω πώς είναι σε άλλες χώρες, αλλά υπάρχει ένα σύστημα όπου οι ισχυροί συντρίβουν τους αδύναμους και προκαλούν τη δυστυχία τους. Ο λαός μας είναι ήδη γεμάτος απρέπεια και ασέβεια. Νομίζουν ότι όσο πιο ευγενικός είσαι, τόσο περισσότερα μπορείς να κάνεις.»
- 3- «Είχαμε ξεκινήσει το μποϊκοτάζ των προϊόντων της Pinar εκείνη την εποχή και το μποϊκοτάζ συνεχίζεται ακόμα. Αυτό το μποϊκοτάζ είχε ενοχλήσει πραγματικά την Pinar και είχε επηρεάσει τις πωλήσεις της. Ήρθε η σειρά της LCW. Όλες οι εταιρείες που ξέρουν πώς να φέρονται σωστά στους υπαλλήλους τους. Ξεκινάω αυτό το μποϊκοτάζ προσωπικά.»
- 4- «Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα στην Τουρκία, ζητήματα όπως αυτά που βιώνονται στον ιδιωτικό τομέα, οι μισθοί, οι πιέσεις και τα ατομικά δικαιώματα έχουν πλέον γίνει μια πληγή που πρέπει να αντιμετωπιστεί επειγόντως. Ακόμα και στις πιο καπιταλιστικές χώρες, δεν υπάρχει τέτοια επαίσχυντη προσέγγιση του ιδιωτικού τομέα. Η δική μας είναι η δουλεία.»
- 5- «Ενώ η χώρα βρίσκεται σε κατάσταση μποϊκοτάζ, θα ήταν χρήσιμο να προσθέσουμε αυτό το LCW στη λίστα. Αν κάνετε αυτούς που ζουν σαν ηττημένοι και γλοιώδη ποντίκια διοικητές, θα ικανοποιήσετε το εγώ σας έτσι.»

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί:

Μερικοί από τους φορείς που συμμετείχαν στις προσπάθειες της εκστρατείας και στις σχετικές συναντήσεις εργασίας είναι: το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, η Εθνική Υπηρεσία Ίσων Ευκαιριών, το Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και ο Συνήγορος του Πολίτη, εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Οικογένειας, Νεολαίας και Ίσων Ευκαιριών, του Υπουργείου Δικαιοσύνης, του Υπουργείου Εσωτερικών και του Υπουργείου Ανάπτυξης και Δημόσιας Διοίκησης. Το Συνδικάτο Κοινωνικών Λειτουργιών Disk οργάνωσε διαμαρτυρία στην Άγκυρα σχετικά με αυτό το ζήτημα και δήλωσε ότι παρακολουθεί το θέμα. (Δελτίο Τύπου 5). Ο Erkan Baş, πρόεδρος του Κόμματος TIP στη Μεγάλη Εθνοσυνέλευση της Τουρκίας, δήλωσε ότι υπέβαλε κοινοβουλευτική ερώτηση σχετικά με αυτό το ζήτημα (Δελτίο Τύπου 6). Το Εργατικό Κόμμα δημοσίευσε επίσης δήλωση σχετικά με αυτό το ζήτημα (Δελτίο Τύπου 7). Πολλοί άνθρωποι σχολίασαν και αντέδρασαν σε αυτό το ζήτημα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Δελτίο Τύπου 8-9).

Αποτελέσματα: Μετά το περιστατικό, η εταιρεία LCW δημοσίευσε μια δήλωση για να ενημερώσει το κοινό σχετικά με το περιστατικό και δήλωσε ότι θα δώσει συνέχεια στο περιστατικό (Δελτίο Τύπου 10). Ωστόσο, δεν έχουν δοθεί άλλες πληροφορίες από την εταιρεία, παρόλο που έχει περάσει ένας χρόνος από το περιστατικό. Υπάρχουν πληροφορίες ότι το κράτος έχει ξεκινήσει έρευνα, αλλά θα δημοσιοποιηθεί όταν η έρευνα καταλήξει στην υπόθεση. Ωστόσο, η κοινωνική ευαισθητοποίηση έχει ενεργοποιηθεί για το θέμα αυτό και το περιστατικό έχει πάρει τη θέση του στην ατζέντα της χώρας. Ως εκ τούτου, εκτός από την ποινή που θα επιβληθεί από το δικαστήριο, οι επιχειρήσεις έχουν δει πώς θα αντιδράσει η κοινωνία σε περίπτωση πρακτικών mobbing και έχει γίνει μια σοβαρή προειδοποίηση για να είναι προσεκτικές σε αυτό το θέμα.

Δελτίο τύπου:

- https://www.google.com/search?q=lcw+mobbing&sca_esv=187175ea13837ba9&sxsrf=ADLYWIKYg25aywxZwBJ7DV0LI3t_sNJ0VA:1734604813055&ei=DfhjZ9b_AvHixc8PirrKCQ&start=70&sa=N&sstk=ATOb_xK5MeGnQmbmqIjbOf4_MQnDZkLX5GuxmEds1OJ3ERUIgDN1kn0JEcEZIijTRJyoARUoUJWRLG_DlIqIxdbxdGtM_MdEw882deHg&ved=2ahUKEwiWutS90rOKAxVxcfEDHQqdMgEQ8tMDegQIChAQ&biw=1536&bih=730&dpr=1,25
- <https://www.haberturk.com/lc-waikiki-personelimizin-mobbing-sikayeti-yok-konu-arastiriliyor-kamuoyuyla-paylasacagiz-3704207>
- <https://halktv.com.tr/gundem/bursada-lc-waikiki-iscisi-mobbing-ve-siddet-nedeniyle-intihar-etti-853822h>

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΕΑΕΑ δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- <https://www.birgun.net/haber/lc-waikiki-calisani-baski-ve-mobbing-nedeniyle-intihar-etti-545861>
- <https://www.evrensel.net/haber/523632/samsunda-bir-lc-waikiki-calisani-baski-ve-mobbing-nedeniyle-intihar-etti>
- <https://www.evrensel.net/haber/523922/bayhan-lc-waikiki-iscisinin-olumu-intihar-degil-cinayettir>
- <https://ankahaber.net/haber/detay/disksosyal-is-isci-muhammed-yavuzun-mobbing-nedeniyle-intiharini-protesto-etti-cinayetin-birinci-sorumlulari-lc-waikiki-patronlari-189139>
- <https://www.facebook.com/tipgenelmerkez/videos/genel-ba%C5%9Fkan%C4%B1m%C4%B1z-erkan-ba%C5%9Flc-waikikide-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan-i%C5%9F%C3%A7i-karde%C5%9Fimiz-muhammed-yavuz-ba/407547652316307/>
- <https://www.emep.org/iskender-bayhan-lc-waikikide-yasanan-bir-intihar-degil-is-cinayetidir>
- https://tr.linkedin.com/posts/%C3%B6zlemkul1503_lcwaikiki-lcw-mobbing-activity-7220079133836337154-9Kgh
- Σχόλια σε ιστολόγια: <https://eksisozluk.com/mobbing-nedeniyle-hayatina-son-veren-lcw-calisani--7852953?p=1>
- Δελτίο Τύπου LCW

Δελτίο Τύπου LCW:

Προς το Κοινό,

Με βαθιά θλίψη πληροφορηθήκαμε τον θάνατο του αξιότιμου συναδέλφου μας, Muhammed Yavuz, ο οποίος εργαζόταν στο κατάστημά μας στη Σαμψούντα Çarşamba, μετά από απόπειρα αυτοκτονίας που έκανε χθες το βράδυ.

Αυτό το τραγικό γεγονός μας έχει επηρεάσει βαθιά. Σχετικά με αυτήν την απώλεια, η οποία έχει αναφερθεί στις αρχές, συνεργαζόμαστε πλήρως με τις αρμόδιες αρχές παρέχοντας οποιεσδήποτε πληροφορίες και λεπτομέρειες που μπορεί να χρειαστούν για να ρίξουν φως στο θέμα. Ταυτόχρονα, η ομάδα μας διεξάγει εσωτερική έρευνα.

Όπως αναφέρεται στο καταστατικό της εταιρείας LC Waikiki, το οποίο έχει συνταχθεί σύμφωνα με τις αρχές της δικαιοσύνης και της ισότητας, τονίζεται σαφώς ότι οποιαδήποτε δυσaráσκεια, συμπεριλαμβανομένων των ισχυρισμών για παρενόχληση ή συγκρούσεις, θα πρέπει να διαβιβάζεται σε ανώτερη αρχή ή στη γραμμή δεοντολογίας για επίλυση. Μετά την αναφερόμενη καταγγελία, το θέμα αξιολογήθηκε με βάση αυτές τις βασικές αξίες και ξεκίνησαν έρευνες για την αντιμετώπιση τυχόν αδικίας.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Κατά τη διάρκεια της θητείας του στην εταιρεία μας, δεν έχουν υποβληθεί καταγγελίες στη γραμμή δεοντολογίας ή στην ανώτερη διοίκηση σχετικά με την παρενόχληση κατά του εκλιπόντος συναδέλφου μας. Ενώ είμαστε βαθιά θλιμμένοι για αυτήν την απώλεια, είμαστε αποφασισμένοι να διαχειριστούμε αυτήν τη διαδικασία έρευνας με τη μέγιστη προσοχή και ευαισθησία. Θα συνεχίσουμε να μοιραζόμαστε ενημερώσεις με το κοινό και να διασφαλίζουμε ότι θα αποδοθεί δικαιοσύνη.

Βρισκόμαστε σε στενή επικοινωνία με τον/την σύζυγο και την οικογένεια του εκλιπόντος υπαλλήλου και δεσμευόμαστε να τους υποστηρίζουμε με τις υλικές και συναισθηματικές τους ανάγκες.

Προσευχόμαστε για έλεος στον εκλιπόντα συνάδελφό μας, Muhammed Yanuz, και εκφράζουμε τα θερμά μας συλλυπητήρια στην οικογένειά του, στους αγαπημένους του και σε όλους τους υπαλλήλους της LC Waikiki.

Με εκτίμηση,
LC Waikiki

Ιταλία

CIAM - CENTRO ITALIANO ANTI MOMBING

Εισαγωγή:

Το CIAM – Ιταλικό Κέντρο Κατά της Mobbing είναι το εθνικό ιταλικό κέντρο που στοχεύει στην καταπολέμηση του φαινομένου της mobbing στην εργασία και οποιασδήποτε άλλης μορφής κακοποίησης και βίας, όπως ο εκφοβισμός, η καταπόνηση και η επιβολή κυρώσεων.

Μέσω άκρως επαγγελματιών ψυχιάτρων, δικηγόρων και ψυχολόγων που ειδικεύονται στην ηθική παρενόχληση, το CIAM προσφέρει ιατρικές και νομικές συμβουλές και βοήθεια σε όλη τη χώρα σε όσους έχουν υποφέρει ή υποφέρουν από ηθική παρενόχληση ή οποιαδήποτε άλλη μορφή βίας και εκφοβισμού.

Η δράση του CIAM απευθύνεται επίσης σε επαγγελματίες, δικηγόρους, ψυχιάτρους και ψυχολόγους που επιθυμούν να εμβαθύνουν στο θέμα της παρενόχλησης μέσω σεμιναρίων και εκπαιδευτικών μαθημάτων (πιστωτικές μονάδες).

Επιπλέον, το CIAM—Ιταλικό Κέντρο κατά της Mobbing προωθεί δράσεις ευαισθητοποίησης σχετικά με την mobbing μέσω σεμιναρίων και συναντήσεων εντός των εταιρειών, με στόχο την ενίσχυση ενός κλίματος μεγαλύτερης προσοχής στο φαινόμενο.

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης :

Το κέντρο παρέχει ολοκληρωμένη βοήθεια με συγκεκριμένο τρόπο, απευθυνόμενο σε ιδιώτες, επιχειρήσεις, επαγγελματίες και μεσάζοντες.

Οι ειδικοί σε θέματα mobbing προσφέρουν ολοκληρωμένες συμβουλές, από ψυχολογική και ιατρική αξιολόγηση έως ψυχολογική υποστήριξη, έως και νομική βοήθεια, εάν είναι απαραίτητο. Ασχολούνται επίσης με την οικονομική αποζημίωση, βοηθώντας το θύμα να αξιολογήσει και να ποσοτικοποιήσει το ποσοστό της ψυχολογικής βλάβης και να λάβει οικονομική αποζημίωση. Σε περίπτωση σοβαρών συγκρούσεων με την εταιρεία, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιολογήσει και να ποσοτικοποιήσει τη ζημία που υπέστη και να ζητήσει οικονομική αποζημίωση από την ίδια την εταιρεία. Το κέντρο προσφέρει νομικές συμβουλές χάρη σε δικηγόρους που είναι ειδικοί στο εργατικό δίκαιο και θα βοηθήσουν τα θύματα να διαχειριστούν καλύτερα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με την εταιρεία. Το προσωπικό του κέντρου χρησιμοποιεί επιστημονική μέθοδο, αναγνωρισμένη από όλα τα ιταλικά δικαστήρια, και συγκεκριμένα χρησιμοποιεί επικυρωμένα τεστ και συγκεκριμένα εργαλεία για την αξιολόγηση και την ποσοτικοποίηση της ψυχολογικής βλάβης. Επιπλέον, συνεργάζεται με πολλά νοσοκομεία και πανεπιστήμια, παρέχοντας εποπτεία και εξειδικευμένες υπηρεσίες κατάρτισης. Τέλος, παρέχουν επίσης μαθήματα επανεκπαίδευσης.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί:

Οι σύμβουλοι που απαρτίζουν την ομάδα διαχείρισης είναι κλινικοί ψυχολόγοι, κλινικοί και έμπειροι ψυχίατροι, ψυχοθεραπευτές, ψυχοδιαγνωστικοί, κλινικοί και ιατροδικαστικοί ψυχολόγοι, καθώς και γιατροί και δικηγόροι με τα κατάλληλα προσόντα για την εταιρεία.

Χρήσιμοι σύνδεσμοι: <https://www.ciam-mobbing.it/>

Κύπρος

«Οικοδόμηση Σεβασμού στην Εργασία – Μια Πρωτοβουλία κατά της Mobbing στην Κύπρο»

Εισαγωγή στην Εθνική Πρακτική/Περίπτωση

Το 2021, το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου ξεκίνησε την πρωτοβουλία «Οικοδόμηση Σεβασμού στην Εργασία», ένα πρωτοποριακό πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί για την καταπολέμηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας αμοιβαίου σεβασμού. Αυτή η πρωτοβουλία
project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

προέκυψε από μια ανησυχητική εθνική έρευνα που αποκάλυψε ότι πάνω από το 30% των Κυπρίων εργαζομένων είχαν βιώσει κάποια μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους. Αναγνωρίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στην ευημερία, την παραγωγικότητα και την οργανωτική αρμονία των εργαζομένων, η κυβέρνηση έδωσε προτεραιότητα στην αντιμετώπιση αυτού του διαδεδομένου ζητήματος.

Η πρωτοβουλία υιοθέτησε μια ολιστική στρατηγική για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ενσωματώνοντας εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού, εργαστήρια ανάπτυξης ικανοτήτων και την ανάπτυξη ισχυρών πολιτικών κατά της παρενόχλησης. Αυτές οι προσπάθειες προσαρμόστηκαν ειδικά στις ανάγκες των κυπριακών επιχειρήσεων, με ιδιαίτερη έμφαση στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), οι οποίες αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της οικονομίας του έθνους. Το πρόγραμμα επιδίωξε να ενδυναμώσει τόσο τους εργαζομένους όσο και τους εργοδότες με τα εργαλεία και τις γνώσεις που είναι απαραίτητα για τον αποτελεσματικό εντοπισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών παρενόχλησης.

Μια μοναδική πτυχή του προγράμματος ήταν η παροχή δωρεάν εκπαιδευτικών σεμιναρίων για ΜΜΕ, σε συνδυασμό με ένα πρόγραμμα πιστοποίησης για επιχειρήσεις που εφάρμοσαν με επιτυχία πρακτικές κατά της παρενόχλησης. Μέσα στον πρώτο χρόνο, η πρωτοβουλία συμμετείχε σε πάνω από 200 οργανισμούς σε όλη την Κύπρο, αυξάνοντας σημαντικά την ευαισθητοποίηση και προωθώντας ένα σεβαστό και αρμονικό εργασιακό περιβάλλον.

Το 2021, το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Κύπρο ξεκίνησε την πρωτοβουλία «Οικοδόμηση Σεβασμού στην Εργασία», με στόχο την καταπολέμηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και την προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού. Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε ως απάντηση σε μια μελέτη που αποκάλυψε ότι πάνω από το 30% των Κυπρίων εργαζομένων είχαν βιώσει κάποια μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Αυτή η πρωτοβουλία εισήγαγε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης μέσω εκστρατειών ευαισθητοποίησης, εργαστηρίων ανάπτυξης ικανοτήτων και της ανάπτυξης πολιτικών κατά της ηθικής παρενόχλησης προσαρμοσμένων στις τοπικές επιχειρήσεις. Έδωσε έμφαση στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος εργασίας, ενδυναμώνοντας τόσο τους εργαζομένους όσο και τους εργοδότες να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης.

Ένα από τα σημαντικότερα σημεία της πρωτοβουλίας ήταν η εστίασή της στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), οι οποίες αντιπροσωπεύουν σημαντικό μέρος της κυπριακής οικονομίας. Το πρόγραμμα ενθάρρυνε τις ΜΜΕ να συμμετάσχουν προσφέροντας δωρεάν εκπαιδευτικά σεμινάρια και ευκαιρίες πιστοποίησης για την υιοθέτηση πρακτικών κατά της παρενόχλησης. Μέσα στον πρώτο χρόνο, η πρωτοβουλία επηρέασε άμεσα πάνω από 200

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΕΑΕΑ δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

οργανισμούς σε όλη την Κύπρο, ευαισθητοποιώντας το κοινό και προωθώντας σεβαστές αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης/μεθοδολογίας

Η πρωτοβουλία «Οικοδόμηση Σεβασμού στην Εργασία» χρησιμοποίησε μια ολοκληρωμένη, πολυβάθμια προσέγγιση που ενσωμάτωσε την εκπαίδευση, την παρέμβαση και την ανάπτυξη πολιτικής για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

1. **Εκστρατεία Ευαισθητοποίησης Κοινού** : Μια πανεθνική εκστρατεία χρησιμοποίησε μαρτυρίες, infographics και ραδιοφωνικές εκπομπές για να ρίξει φως στις καταστροφικές επιπτώσεις της παρενόχλησης, τονίζοντας παράλληλα τη σημασία της καλλιέργειας μιας κουλτούρας σεβασμού στον χώρο εργασίας. Αξιοποιήθηκαν οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης για να προσεγγίσουν ένα ευρύτερο κοινό, ιδίως τους νεότερους υπαλλήλους και τους ηγέτες ΜΜΕ.
2. **Εκπαιδευτικά Εργαστήρια** : Διαδραστικά εργαστήρια με επικεφαλής τοπικούς εμπειρογνώμονες παρείχαν πρακτικά εργαλεία και τεχνικές για την αναγνώριση, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης. Αυτές οι συνεδρίες επικεντρώθηκαν στην ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων, στην επίλυση συγκρούσεων και στη συναισθηματική νοημοσύνη, διασφαλίζοντας ότι οι συμμετέχοντες ήταν εξοπλισμένοι για να χειριστούν πολύπλοκες δυναμικές στον χώρο εργασίας.
3. **Ανάπτυξη Πολιτικής** : Οι συμμετέχοντες οργανισμοί καθοδηγήθηκαν στη δημιουργία και εφαρμογή εξατομικευμένων πολιτικών κατά της mobbing. Οι πόροι περιελάμβαναν λεπτομερή πρότυπα, βέλτιστες πρακτικές και νομικές οδηγίες για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την κυπριακή εργατική νομοθεσία.
4. **Παρακολούθηση και Υποστήριξη** : Δημιουργήθηκε μια ανώνυμη τηλεφωνική γραμμή για την ενθάρρυνση της υποβολής καταγγελιών, σε συνδυασμό με υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και διαμεσολάβησης για τα θύματα και τα εμπλεκόμενα μέρη.

Η πρωτοβουλία βασιζόταν στις κυπριακές πολιτιστικές αξίες, προωθώντας την αρμονία και τον αμοιβαίο σεβασμό σε ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα, γεγονός που ενίσχυσε την αποδοχή και τον αντίκτυπό της.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Η επιτυχία της πρωτοβουλίας «Οικοδόμηση Σεβασμού στην Εργασία» βασίστηκε στη συνεργασία μεταξύ βασικών ενδιαφερόμενων μερών από διάφορους τομείς:

- **Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων** : Έπαιξε κεντρικό ρόλο χρηματοδοτώντας και επιβλέποντας την πρωτοβουλία, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τις εθνικές πολιτικές εργασίας.
- **Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο** : Ενεργή συμμετοχή των ΜΜΕ, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και την υιοθέτηση πολιτικών κατά της παρενόχλησης.
- **Εργατικά Συνδικάτα** : Υποστήριξαν τα δικαιώματα των εργαζομένων, παρέχοντας βασικούς πόρους στα θύματα παρενόχλησης και διευκολύνοντας τον διάλογο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.
- **Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ)** : Παρείχαν εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες, νομική υποστήριξη και προγράμματα κοινωνικής προσφοράς για την υποστήριξη των πληγέντων ατόμων.
- **Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης** : Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης του κοινού μέσω εκστρατειών, εκπαιδευτικών άρθρων και συνεντεύξεων, ενισχύοντας την εμβέλεια της πρωτοβουλίας σε όλη την Κύπρο.

Αυτή η συνεργασία πολλαπλών ενδιαφερομένων μερών εξασφάλισε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, ενσωματώνοντας ποικίλες απόψεις και εμπειρογνωμοσύνη.

Αποτελέσματα

Η πρωτοβουλία «Οικοδόμηση Σεβασμού στην Εργασία» κατέγραψε αξιοσημείωτα επιτεύγματα κατά τα πρώτα δύο χρόνια της. Μέχρι το 2023, μια εθνική έρευνα αποκάλυψε μείωση κατά 25% στα αναφερόμενα περιστατικά παρενόχλησης σε όλους τους συμμετέχοντες οργανισμούς. Περισσότεροι από 3.000 εργαζόμενοι και 500 διευθυντές είχαν ολοκληρώσει με επιτυχία τα εκπαιδευτικά εργαστήρια, με το 70% των συμμετεχόντων να αναφέρει αξιοσημείωτες βελτιώσεις στην ικανοποίηση από τον χώρο εργασίας και στη δυναμική της ομάδας.

Το πλαίσιο της πρωτοβουλίας για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έγινε πρότυπο για τις αναθεωρήσεις της εθνικής πολιτικής εργασίας, ενισχύοντας την προστασία από την ηθική παρενόχληση. Η κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης ενίσχυσε την ευαισθητοποίηση του κοινού και η επιτυχία του προγράμματος ενέπνευσε διάλογο σχετικά

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

με την υιοθέτηση παρόμοιων πρωτοβουλιών σε γειτονικές χώρες, επεκτείνοντας την επιρροή του σε περιφερειακό επίπεδο.

Σύνδεσμοι προς Πόρους

- Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο: Πληροφορίες για πρωτοβουλίες κατά της παρενόχλησης και πιστοποιήσεις MME (www.ccci.org.cy)
- Άρθρο της Cyprus Today σχετικά με το πρόγραμμα (έκδοση Απριλίου 2023): «Καταπολέμηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στις ΜΜΕ»
- Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Εκστρατεία κατά της Mobbing: <https://www.mlsi.gov.cy>
- Έκθεση: «Παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Κύπρο – Προκλήσεις και λύσεις», που δημοσιεύτηκε από το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Φύλου (www.medinstgenderstudies.org)
- Αρχείο Εκπαιδευτικών Ενοτήτων: Εργαλειοθήκη Σεβασμού στην Εργασία (διαθέσιμο κατόπιν αιτήματος από το Υπουργείο Εργασίας).
- Σειρά βίντεο: «Ενίσχυση του σεβασμού στους χώρους εργασίας στην Κύπρο», που φιλοξενείται στο επίσημο κανάλι του Υπουργείου Εργασίας στο YouTube (YouTube Ministry of Labour Cyprus).

Γερμανία

Μελέτη περίπτωσης: «Πρωτοβουλία ακεραιότητας και συμμόρφωσης της Daimler»

Εισαγωγή στην Εθνική Πρακτική/Περίπτωση

Το 2012, η Daimler AG, μια κορυφαία γερμανική αυτοκινητοβιομηχανία, ξεκίνησε την «Πρωτοβουλία Ακεραιότητας και Συμμόρφωσης» για την ενίσχυση μιας εταιρικής κουλτούρας που βασίζεται στην ηθική συμπεριφορά και τον σεβασμό. Αναγνωρίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις της παρενόχλησης και των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, η Daimler στόχευσε στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι θα αισθάνονταν ασφαλείς και θα εκτιμούσαν, ενισχύοντας έτσι τη συνολική παραγωγικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία.

Περιγραφή της Προσέγγισης/Μεθοδολογίας

Η πρωτοβουλία περιελάμβανε διάφορα βασικά στοιχεία:

1. **Κώδικας Δεοντολογίας:** Ανέπτυξε έναν ολοκληρωμένο κώδικα που περιγράφει τις προσδοκίες σχετικά με την αξιοσέβαστη συμπεριφορά, τις πολιτικές κατά των

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

διακρίσεων και τα ηθικά πρότυπα. [nortonrosefulbright.com](https://www.nortonrosefulbright.com)

- 2. Προγράμματα Εκπαίδευσης:** Υλοποιήθηκαν υποχρεωτικές εκπαιδευτικές συνεδρίες για όλους τους εργαζομένους, με επίκεντρο την αναγνώριση και την πρόληψη της παρενόχλησης, την κατανόηση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας και την προώθηση συμπερίληψης.
- 3. Μηχανισμοί Αναφοράς:** Δημιουργήθηκαν εμπιστευτικά κανάλια, όπως τηλεφωνικές γραμμές βοήθειας και διαδικτυακές πλατφόρμες, που επιτρέπουν στους εργαζομένους να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης ή ανήθικης συμπεριφοράς χωρίς φόβο αντιποίνων.
- 4. Συστήματα Υποστήριξης:** Παροχή πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και ομάδες υποστήριξης για τους εργαζομένους που έχουν πληγεί από παρενόχληση ή διακρίσεις.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί

Η πρωτοβουλία αφορούσε πολλαπλούς ενδιαφερόμενους φορείς:

- **Ηγεσία της Daimler AG:** Υποστήριξε την πρωτοβουλία και διασφάλισε την ευθυγράμμιση με τις εταιρικές αξίες.
- **Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού:** Επέβλεψε την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών, συστημάτων εκπαίδευσης και υποστήριξης.
- **Ομάδες Συμμόρφωσης και Νομικών Θεμάτων:** Διασφάλισαν την τήρηση των νομικών προτύπων και διεκπεραίωσαν τις έρευνες για αναφερόμενα περιστατικά.
- **Εξωτερικοί Σύμβουλοι:** Παρείχαν εμπειρογνωμοσύνη στην εκπαίδευση σε θέματα δεοντολογίας και στην οργανωσιακή ανάπτυξη. [reuters.com](https://www.reuters.com)

Αποτελέσματα

Η πρωτοβουλία οδήγησε σε σημαντικά θετικά αποτελέσματα:

- **Αυξημένη Επίγνωση:** Αυξημένη κατανόηση από τους εργαζομένους της αποδεκτής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας και της σημασίας της ακεραιότητας.

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- **Βελτιωμένη Αναφορά:** Αύξηση στην αναφορά ανήθικης συμπεριφοράς, γεγονός που υποδηλώνει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στο σύστημα.
- **Αναγνώριση:** Η Daimler έλαβε επαίνους για τη δέσμευσή της στις ηθικές επιχειρηματικές πρακτικές και την ευημερία των εργαζομένων.

Χρήσιμοι Σύνδεσμοι και Πόροι

- **Επίσημος ιστότοπος της Daimler AG:** <https://www.daimler.com/>
- **Κώδικας Δεοντολογίας:** <https://www.daimler.com/company/corporate-governance/compliance/code-of-conduct.html>
- **Έκθεση Βιωσιμότητας:** <https://www.daimler.com/sustainability/reports/>
- **Κανάλια Κοινωνικής Δικτύωσης:**
 - **LinkedIn:** [linkedin.com/company/daimler-ag](https://www.linkedin.com/company/daimler-ag)
 - **Κελάδημα:** [@Daimler](https://www.instagram.com/daimler)
 -

Ρουμανία

Πρακτικός οδηγός για την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας – Ρουμανικό Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων & Εθνική Υπηρεσία για την Ίση Ευκαιρία μεταξύ Γυναικών και Ανδρών

Περιγραφή του υλικού:

Αυτός ο Πρακτικός Οδηγός αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της εθνικής εκστρατείας που είναι αφιερωμένη στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, η οποία ξεκίνησε από τη διοργανική συνεργασία Ρουμανικού Ινστιτούτου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Εθνικής Υπηρεσίας για την Ίση Ευκαιρία μεταξύ Γυναικών και Ανδρών.

Αυτός ο οδηγός απευθύνεται σε άτομα - θύματα mobbing (όπως ορίζεται στο εθνικό πλαίσιο: ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας), αλλά και σε οργανισμούς όπου έχει συμβεί mobbing. Σκοπός του εγγράφου είναι να ευαισθητοποιήσει το κοινό σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σύμφωνα με το νόμο, ώστε όλοι να μπορούν να απολαμβάνουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης:

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Το έγγραφο χωρίζεται σε δύο κύρια μέρη:

- Το πρώτο μέρος, επεξηγηματικό-περιγραφικό, τοποθετεί στο κατάλληλο πλαίσιο το φαινόμενο της παρενόχλησης (γνωστό στο ρουμανικό πλαίσιο ως ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας) απευθυνόμενο κυρίως στο θύμα, με σκοπό την παροχή ψυχολογικής υποστήριξης, διευκολύνοντας έτσι τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης. Ταυτόχρονα, το περιεχόμενο του πρώτου μέρους καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να ακολουθούνται από τον εργοδότη/οργανισμό στον οποίο διαπράττονται οι πράξεις παρενόχλησης.
- Το δεύτερο μέρος, το μέρος της αίτησης, συνοψίζει τις πληροφορίες που ορίζονται από τον Νόμο 167/2020, προκειμένου να διευκρινιστούν οι πιθανές οδοί δράσης που πρέπει να ακολουθήσουν τα θύματα και οι οργανισμοί.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί:

- Ρουμανικό Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Εθνικός Οργανισμός για την Ίση Ευκαιρία μεταξύ Γυναικών και Ανδρών

Χρήσιμοι σύνδεσμοι:

Ο Οδηγός μπορεί να προσπελαστεί ελεύθερα εδώ: [Ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf](https://www.ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf)

Περιγραφή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης: [IRDO –](#)

Ιστοσελίδα IRDO: [IRDO - Institutul Român pentru Drepturile Omului](#)

Ιστότοπος ANES: [Acasă - Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați](#)

Πορτογαλία

Εισαγωγή στην εθνική πρακτική/περίπτωση

Η μελέτη περίπτωσης επικεντρώνεται σε ένα πραγματικό παράδειγμα παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σε ένα Κέντρο Βοήθειας Παιδιών και Νέων, το οποίο αποτελεί μέρος ενός μη κερδοσκοπικού Ανθρωπιστικού Συλλόγου στην Πορτογαλία. Πρόκειται για ένα Ίδρυμα Κοινωνικής Αλληλεγγύης με έδρα την Πορτογαλία. Με 30 χρόνια εμπειρίας, ο σύλλογος παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών υγείας, συμπεριλαμβανομένης της προληπτικής, θεραπευτικής και αποκαταστατικής ιατρικής περίθαλψης. Η αποστολή του εκτείνεται στην προστασία και την υποστήριξη παιδιών και νέων — συμπεριλαμβανομένων εκείνων που

project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

διατρέχουν κίνδυνο — καθώς και στην προσφορά οικογενειακής υποστήριξης και φροντίδας ηλικιωμένων.

Σε αυτό το πλαίσιο, το Κέντρο Βοήθειας για Παιδιά και Νέους λειτουργεί στο πλαίσιο της αποστολής της ΜΚΟ, προσφέροντας φροντίδα και επίβλεψη σε παιδιά και νέους, με την υποστήριξη μιας αφοσιωμένης ομάδας. Το περιστατικό παρενόχλησης αφορούσε έναν εργαζόμενο που επέδειξε ένα μοτίβο ακατάλληλης συμπεριφοράς προς τους συναδέλφους του, συμπεριλαμβανομένων λεκτικών απειλών, διακρίσεων και παραμέλησης επαγγελματικών καθηκόντων. Αυτές οι ενέργειες δημιούργησαν ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, προκαλώντας άγχος στους συναδέλφους και επηρεάζοντας την ικανότητα του οργανισμού να διατηρεί μια ασφαλή και υποστηρικτική ατμόσφαιρα τόσο για το προσωπικό όσο και για τα παιδιά που βρίσκονται υπό τη φροντίδα τους.

Περιγραφή της χρησιμοποιούμενης προσέγγισης/μεθοδολογίας

Η προσέγγιση συνδύαζε προληπτικές και διορθωτικές στρατηγικές. Αρχικά, τα μικρά παράπονα σχετικά με τον εργαζόμενο διαχειρίζονταν μέσω στενής εποπτείας, ομαδικών συζητήσεων και σαφών πολιτικών επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης μιας τηλεφωνικής γραμμής αναφοράς και λεπτομερούς τήρησης αρχείων. Οι αναφορές μπορούσαν να υποβληθούν μέσω διαφόρων καναλιών — τηλεφωνικά, μέσω μηνυμάτων, προφορικά ή γραπτά — διασφαλίζοντας ότι όλες οι ανησυχίες καταγράφονταν.

Καθώς συσσωρεύονταν παράπονα, η ομάδα ενθαρρύνθηκε να αντιμετωπίσει μικρές συγκρούσεις, με συνεχή εποπτεία από την ηγεσία. Ωστόσο, η κατάσταση κλιμακώθηκε όταν ένας εργαζόμενος έκανε ένα μεροληπτικό, απειλητικό σχόλιο σε έναν συνάδελφο, με αποτέλεσμα την άμεση αναφορά στον προϊστάμενο και μια επίσημη γραπτή δήλωση.

Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και ο δικηγόρος του οργανισμού παρενέβησαν, κινώντας πειθαρχικές διαδικασίες βάσει του πορτογαλικού εργατικού δικαίου. Τον Οκτώβριο του 2024, εκδόθηκε ειδοποίηση απαγγελίας κατηγοριών, με την οποία απαιτούνταν απάντηση εντός 12 ημερών. Οι αναφορές τόνιζαν το άγχος μεταξύ συναδέλφων, τις λεκτικές απειλές, τα λάθη στη χορήγηση φαρμάκων και τη μεροληπτική συμπεριφορά.

Ακολουθήθηκαν επίσημες διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων γραπτών εκθέσεων, συνεντεύξεων και νομικών συμβουλών. Τελικά, ο δικηγόρος συνέστησε την απόλυση με αμοιβαία συναίνεση. Η διαδικασία ήταν διαφανής και νομικά σύμφωνη, ενισχύοντας τη δέσμευση του οργανισμού για έναν σεβαστό και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας.

Αυτή η δομημένη, διαφανής διαδικασία διασφάλισε την προστασία των εργαζομένων, ενισχύοντας παράλληλα τη δέσμευση του οργανισμού για έναν χώρο εργασίας με σεβασμό.

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Συμμετέχοντες ηθοποιοί

Αρκετοί βασικοί παράγοντες συμμετείχαν στην αντιμετώπιση της υπόθεσης της παρενόχλησης:

- **Προσωπικό Καταφυγίου:** μέλη του προσωπικού, από διαφορετικά υπόβαθρα (Πορτογαλία, Αγκόλα, Βραζιλία), ορισμένα από τα οποία επηρεάστηκαν άμεσα από την ομαδική παρενόχληση.
- **Επικεφαλής ομάδων και επόπτες:** Παρείχαν στενή εποπτεία, κατέγραφαν περιστατικά και τα ανέφεραν στην ανώτερη διοίκηση.
- **Ανθρώπινο Δυναμικό και Νομικός Σύμβουλος:** Επέβλεψε την επίσημη διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης της έκδοσης ειδοποιήσεων για κατηγορίες και της διαπραγμάτευσης της απόλυσης του εργαζομένου.
- **Ηγεσία ΜΚΟ:** Υποστήριξε δράσεις που ελήφθησαν για τη διατήρηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και την προστασία των παιδιών και των νέων που βρίσκονται υπό τη φροντίδα τους.

Αποτελέσματα

Τα κύρια αποτελέσματα αυτής της υπόθεσης περιελάμβαναν:

- **Απόλυση Εργαζομένου:** Ο εργαζόμενος αποδέχτηκε την απόλυση με αμοιβαία συναίνεση μετά από νομική παρέμβαση, διασφαλίζοντας μια γρήγορη επίλυση.
- **Αποκατεστημένο Εργασιακό Περιβάλλον:** Η άμεση αποβολή προστάτευσε το προσωπικό από περαιτέρω απειλές, ενισχύοντας ένα υγιές περιβάλλον τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τα παιδιά.
- **Ενισχυμένοι Μηχανισμοί Αναφοράς:** Η υπόθεση ανέδειξε τη σημασία των σαφών καναλιών επικοινωνίας και της τήρησης αρχείων για την ταχεία αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης.
- **Ενίσχυση Πολιτικής:** Ο οργανισμός ενίσχυσε τις πολιτικές του στον χώρο εργασίας, δίνοντας έμφαση στον σεβασμό, την ένταξη και τη μηδενική ανοχή στην παρενόχληση.

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

5. Μάθετε και λάβετε περαιτέρω μέτρα με βάση τις γνώσεις που συλλέχθηκαν από τους εργαζομένους στη φάση ΕΞΟΔΟΥ

I. Η σημασία μιας συνέντευξης EXIT: τι πρέπει να περιέχει και πώς πρέπει να εφαρμόζεται

Οι συνεντεύξεις αποχώρησης διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην οργανωσιακή ανάπτυξη, παρέχοντας κρίσιμες γνώσεις σχετικά με τις εμπειρίες των εργαζομένων και τα κίνητρά τους για αποχώρηση. Όταν διεξάγονται σωστά, παρέχουν πληροφορίες που μπορούν να βοηθήσουν στη βελτίωση της κουλτούρας του χώρου εργασίας, στην ενίσχυση της διατήρησης των εργαζομένων και στην αντιμετώπιση υποκείμενων προβλημάτων που διαφορετικά θα μπορούσαν να παραβλεφθούν.

Στόχοι της συνέντευξης εξόδου

- Ανακαλύψτε τον/τους λόγο/ους αποχώρησης ενός υπαλλήλου
- Κατανόηση της αντίληψης του εργαζομένου για το εργασιακό περιβάλλον και την κουλτούρα
- Ενισχύστε τις διαδικασίες καινοτομίας ζητώντας ιδέες βελτίωσης
- Ζητώντας σχόλια σχετικά με τη διοίκηση, τους ρόλους εργασίας και τις αρμοδιότητες
- Άγκυρες διατήρησης - τι θα μπορούσε να είχε κάνει τον εργαζόμενο να παραμείνει στον οργανισμό/εταιρεία

Βήματα για τη δημιουργία μιας συνέντευξης αποχώρησης

1. Επιλέξτε τη μορφή της συνέντευξης - αποφασίστε εάν η συνέντευξή σας θα πρέπει να διεξαχθεί **διαδικτυακά ή πρόσωπο με πρόσωπο**, ανάλογα με την κουλτούρα του χώρου εργασίας σας.

Σημείωση : μια εναλλακτική λύση στις συνεντεύξεις εξόδου, οι οποίες απαιτούν λιγότερο χρόνο και πόρους, είναι τα ερωτηματολόγια/έρευνες εξόδου.

2. Θέστε τους στόχους της συνέντευξής σας - ποιες πληροφορίες θα θέλατε να αποκτήσετε μέσω αυτής της συνέντευξης; Πώς μπορούν να συσχετιστούν με μελλοντικές εσωτερικές εξελίξεις εντός του οργανισμού/της εταιρείας σας;
3. Εκπαίδευση και επιλογή του συνεντευξιαστή - βεβαιωθείτε ότι το άτομο που θα διευκολύνει τη συνέντευξη είναι πλήρως εκπαιδευμένο σε αυτό το θέμα. Θα χρειαζόσασταν έναν άμεσο επόπτη που γνωρίζει τον εργαζόμενο και την εργασία του

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-00008464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

για να διεξάγει τη συνέντευξη αποχώρησης ή έναν άλλο επαγγελματία ανθρώπινου δυναμικού που δεν αλληλεπιδρούσε τόσο πολύ με τον συνεντευξιζόμενο; Η επιλογή του συνεντευξιαστή σχετίζεται στενά με τον καθορισμό των στόχων της συνέντευξης.

Εστιάστε στην εμπιστευτικότητα - διαβεβαιώστε τους υπαλλήλους σας ότι οι απαντήσεις τους θα παραμείνουν εμπιστευτικές και ότι θα χρησιμοποιηθούν με εποικοδομητικό τρόπο!

4. Διατυπώστε τις ερωτήσεις της συνέντευξης με βάση τους στόχους που έχετε θέσει.
5. Προγραμματίστε τη συνέντευξη αποχώρησης έγκαιρα - επιλέξτε μια ημερομηνία για τη συνέντευξη αποχώρησης από κοινού με τον εργαζόμενο που αποχωρεί.
6. Κρατήστε τη συνέντευξη.
7. Αναλύστε τα δεδομένα που συλλέχθηκαν και αναπτύξτε ένα σχέδιο δράσης για την ομάδα σας.

Πόροι:

- [Κάνοντας τις Συνεντεύξεις Αποχώρησης να Μετράνε](#)
- [Πώς να διεξάγετε μια αποτελεσματική συνέντευξη αποχώρησης](#)

II. Τι πρέπει να κάνετε και τι δεν πρέπει να κάνετε σχετικά με την αντιμετώπιση της ποικιλομορφίας και την πρόληψη της παρενόχλησης

Στο πλαίσιο του έργου Talk2ME και της ανάγκης να διδαχθούμε από τις εμπειρίες των εργαζομένων κατά τη φάση εξόδου, είναι απαραίτητο να ορίσουμε ορισμένα πράγματα που πρέπει και δεν πρέπει να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ποικιλομορφίας και την πρόληψη της παρενόχλησης.

DOs:

- ✓ Διεξαγωγή ενδεδειγμένων συνεντεύξεων εξόδου: Καθιερώστε τις συνεντεύξεις εξόδου ως συνήθη πρακτική. Διασφαλίστε ένα ασφαλές και εμπιστευτικό περιβάλλον για τους εργαζομένους, ώστε να μπορούν να μοιράζονται τις εμπειρίες τους με ειλικρίνεια, χωρίς φόβο αντιποίνων. Υποβάλετε συγκεκριμένες, ανοιχτές ερωτήσεις σχετικά με τις εμπειρίες τους με την ποικιλομορφία και την ένταξη, καθώς και τυχόν περιστατικά παρενόχλησης ή mobbing που μπορεί να έχουν παρακολουθήσει ή βιώσει.
- ✓ Ακούστε ενεργά και κρατήστε σημειώσεις: Ακούστε προσεκτικά τα σχόλια των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αποχώρησης. Κρατήστε λεπτομερείς

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

σημειώσεις, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή σε επαναλαμβανόμενα θέματα ή μοτίβα που σχετίζονται με την DEI ή την mobbing. Μην διακόπτετε ή αγνοείτε τις ανησυχίες σας.

- ✓ **Ανάλυση Δεδομένων Συνεντεύξεων Εξόδου:** Αναλύστε συστηματικά τα δεδομένα που συλλέγονται από τις συνεντεύξεις εξόδου. Αναζητήστε τάσεις, μοτίβα και κοινά ζητήματα που σχετίζονται με την ποικιλομορφία, την ένταξη και την παρενόχληση. Εντοπίστε συγκεκριμένους τομείς που χρειάζονται βελτίωση.
- ✓ **Ανάπτυξη Εφαρμοστέων Λύσεων:** Με βάση την ανάλυση, δημιουργήστε ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση των εντοπισμένων προβλημάτων. Αυτό το σχέδιο θα πρέπει να περιλαμβάνει συγκεκριμένους, μετρήσιμους, εφικτούς, σχετικούς και χρονικά περιορισμένους στόχους.
- ✓ **Εφαρμογή Αλλαγών και Επικοινωνία:** Εφαρμογή του σχεδίου δράσης άμεσα. Επικοινωνήστε τις αλλαγές σε όλους τους εργαζομένους, τονίζοντας τη δέσμευση του οργανισμού για βελτίωση της DEI και πρόληψη της παρενόχλησης. Εξηγήστε πώς οι αλλαγές θα αντιμετωπίσουν τα ζητήματα που τέθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αποχώρησης.
- ✓ **Παρακολούθηση και Ενημέρωση:** Μετά την εφαρμογή των αλλαγών, επικοινωνήστε με τους εργαζομένους για να αξιολογήσετε την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων. Παρακολουθήστε σχετικές μετρήσεις (π.χ. ικανοποίηση των εργαζομένων, στατιστικά στοιχεία για την ποικιλομορφία, αναφορές περιστατικών mobbing) για να μετρήσετε την πρόοδο και να κάνετε περαιτέρω προσαρμογές.
- ✓ **Παροχή Εκπαίδευσης και Πόρων:** Προσφέρετε συνεχή εκπαίδευση και πόρους στους εργαζομένους σχετικά με την ποικιλομορφία και την ένταξη, την επίλυση συγκρούσεων και την παρέμβαση των παρευρισκομένων. Αυτό βοηθά στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος με μεγαλύτερο σεβασμό και συμπεριληπτικότητα.
- ✓ **Καθιέρωση σαφών μηχανισμών αναφοράς:** Καθιέρωση σαφών και προσβάσιμων μηχανισμών για την αναφορά περιστατικών mobbing και παρενόχλησης. Διασφάλιση ότι όλες οι αναφορές διερευνώνται διεξοδικά και αμερόληπτα. Παροχή υποστήριξης και προστασίας σε όσους αναφέρουν περιστατικά.
- ✓ **Αναζητήστε Εξωτερική Εμπειρογνωμοσύνη:** Εξετάστε το ενδεχόμενο να προσλάβετε έναν εξωτερικό σύμβουλο ή ειδικό σε θέματα DEI και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, για να εξετάσετε διεξοδικά τις πολιτικές και τις πρακτικές του οργανισμού. Αυτό μπορεί να σας προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες και συστάσεις για βελτίωση.

ΜΗΝ ΤΟ ΚΑΝΕΤΕ :

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- Απόρριψη ή Αγνόηση Σχόλιων: Μην απορρίπτετε ή αγνοείτε τα αρνητικά σχόλια των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αποχώρησης. Όλες οι ανησυχίες πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και να διερευνώνται.
- Διεξαγωγή τυπικών συνεντεύξεων εξόδου: Αποφύγετε τη διεξαγωγή βιαστικών ή επιφανειακών συνεντεύξεων εξόδου. Διαθέστε επαρκή χρόνο στους υπαλλήλους για να μοιραστούν διεξοδικά τις εμπειρίες τους.
- Αποτυχία ανάλυσης δεδομένων: Μην συλλέγετε απλώς δεδομένα από συνεντεύξεις εξόδου χωρίς να τα αναλύετε. Η ανάλυση δεδομένων είναι απαραίτητη για τον εντοπισμό συστημικών προβλημάτων και την ανάπτυξη στοχευμένων λύσεων.
- Καθυστέρηση Εφαρμογής Αλλαγών: Μην καθυστερείτε την εφαρμογή των απαραίτητων αλλαγών για την αντιμετώπιση των εντοπισμένων προβλημάτων. Η άμεση δράση δείχνει δέσμευση για τη δημιουργία ενός καλύτερου χώρου εργασίας.
- Αποτυχία επικοινωνίας των αλλαγών: Μην κοινοποιείτε τις αλλαγές στους υπαλλήλους. Η διαφάνεια είναι ζωτικής σημασίας για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας ανοιχτότητας.
- Παραμέληση της Συνεχούς Παρακολούθησης: Μην υποθέτετε ότι η εφαρμογή αλλαγών θα λύσει αυτόματα όλα τα προβλήματα. Η συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση της προόδου και την πραγματοποίηση περαιτέρω προσαρμογών.
- Έλλειψη Εκπαίδευσης και Πόρων: Μην παραμελείτε την παροχή συνεχούς εκπαίδευσης και πόρων στους εργαζομένους σχετικά με την DEI και την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης.
- Αγνόηση Μηχανισμών Αναφοράς: Καθιέρωση σαφών και προσβάσιμων μηχανισμών για την αναφορά περιστατικών mobbing και παρενόχλησης. Η διεξοδική έρευνα και η υποστήριξη των δημοσιογράφων είναι ζωτικής σημασίας.
- Ακολουθώντας αυτά τα DO'T και DON'T, οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις που συλλέγονται από τις συνεντεύξεις εξόδου για να δημιουργήσουν έναν πιο συμπεριληπτικό, σεβαστό και ασφαλή χώρο εργασίας που αποτρέπει και αντιμετωπίζει αποτελεσματικά την ηθική παρενόχληση και προωθεί την ποικιλομορφία.

Πόροι :

- Harrison, R. (2010). Συνεντεύξεις Αποχώρησης: Ένας οδηγός για διευθυντές. Employment Relations Today,

https://www.researchgate.net/publication/352977550_Exit_interviews_as_a_tool_to_reduce

Project number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

parting employees' complaints about their former employer and to ensure residual commitment

- Brown, B. (2015). Τόλμη σε μεγάλο βαθμό: Πώς το θάρρος να είμαστε ευάλωτοι μεταμορφώνει τον τρόπο που ζούμε, αγαπάμε, είμαστε γονείς και ηγούμαστε. Gotham Books <https://www.researchgate.net/publication/318305934> Brown B 2015 *Daring greatly How the courage to be vulnerable transforms the way we live love parent and lead* Penguin books ISBN 978-1592408412
- Kotter, JP (1996). Ηγούμενοι της Αλλαγής. Harvard Business Review Press <https://archive.org/details/leadingchange0000kott>
- Stone, DN (2016). Οργανωσιακή Ψυχολογία: Ο Ρόλος των Διευθυντών στην Αντιμετώπιση και Πρόληψη της Παρενόχλησης. Επιθεώρηση Οργανωσιακής Ψυχολογίας <https://www.researchgate.net/publication/37149723> *Discrimination In Organizations An Organizational-Level Systems Perspective*

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

6. Παραρτήματα

I. Πρόσθετοι πόροι και εργαλεία

- 50 Τρόποι για την Καταπολέμηση της Προκατάληψης, ένα πρόγραμμα προκατάληψης για την υποστήριξη των γυναικών στην εργασία — Lean In.
- [Εργαλειοθήκη Ευαισθητοποίησης - Talk2ME](#) (Εργαλειοθήκη ευαισθητοποίησης Talk2ME)
- [Πώς να διεξάγετε μια αποτελεσματική συνέντευξη αποχώρησης](#)
- [Talk2ME - YouTube](#) (Δείτε τις συνεντεύξεις ειδικών του Talk2ME!)
- [Μια εβδομάδα στη ζωή](#) (Δείτε το φυλλάδιο Talk2ME!)

II. Στοιχεία επικοινωνίας συνεργασίας για συμβουλευτικές υπηρεσίες

Γερμανία : Arabisch Deutsches Centre für Dialog - [WASLA](#)

Πορτογαλία : APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social - [Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL](#)

Ιταλία : Σαν Τζουζέπε ONLUS - [Αρχική - Σαν Τζιουζέπε ONLUS](#) .

Τουρκία : Σύνδεσμος Κέντρων Επιχειρηματικότητας Γυναικών και Νέων - [Σύνδεσμος Κέντρων Επιχειρηματικότητας Γυναικών και Νέων \(K-GEM\)](#)

Ρουμανία : Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος για την Κοινωνική Καινοτομία - [EaSI – Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος για την Κοινωνική Καινοτομία](#)

Κύπρος : Magnetar - [Επικοινωνία Magnetar](#)

Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

project partners:



Project number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.