

2.19. ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Health and Safety Authority

10 Hogan Place
Dublin 2
Ireland

Επικοινωνία: Patricia Murray
Τηλ. (353-1) 614 70 00
Email: Patricia_Murray@hsa.ie

Θέμα

Ο κίνδυνος στον οποίο στοχεύει αυτή η παρέμβαση είναι η παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αναγνωρίστηκε το γεγονός ότι υπήρχε ανάγκη για ένα ενιαίο σύστημα αντιμετώπισης της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σε ολόκληρη τη χώρα.

Πρόβλημα

Εντοπίστηκαν αρκετά προβλήματα: για παράδειγμα, δεν υπήρχε προφανής κρατικός φορέας για την υποβολή των καταγγελιών, δεν είχαν τεθεί πρότυπα βέλτιστης πρακτικής και ο βαθμός αλληλεπίδρασης των κρατικών και μη κρατικών φορέων για το συντονισμό των δραστηριοτήτων ήταν πολύ μικρός. Δεν υπήρχε επίσης σχετική πρόσφατη έρευνα σχετικά με την έκταση του προβλήματος στην Ιρλανδία. Διατυπώνονταν διαφορετικές απόψεις για τον ορισμό της παρενόχλησης, έτσι ώστε αυτό που θεωρείτο παρενόχληση σε έναν οργανισμό δεν θεωρείτο παρενόχληση σε κάποιον άλλο. Ο τρόπος, επίσης, σύνδεσης των αναρίθμητων θεσμικών υποχρεώσεων τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων με την παρενόχληση δεν ήταν σαφής.

Το έργο της Αρχής Υγείας και Ασφάλειας (ΑΥΕ) ήταν να συντάξει μια έκθεση για τα θέματα αυτά και να την υποβάλει στον υπουργό και, στη συνέχεια, να εφαρμόσει τα πορίσματα.

Λύση

Το πρώτο βήμα για την αντιμετώπιση του ζητήματος σε εθνικό επίπεδο συνεπαγόταν τη δημιουργία μιας επιχειρησιακής ομάδας η οποία θα επέβαλε τις συστάσεις στον υπουργό εργασίας κ. Tom Kitt, TD.

Η ΑΥΕ συγκρότησε αυτή την επιχειρησιακή ομάδα με αντιπροσώπους από κάθε κρατικό τομέα, καθώς και κοινωνικούς εταίρους. Η ομάδα παρουσίασε μια εκτενή έκθεση, η οποία παρείχε συστάσεις προς την κυβέρνηση. Η επιχειρησιακή ομάδα λειτουργούσε ανεξάρτητα, αλλά υπό την αιγίδα της ΑΥΕ. Η επιχειρησιακή ομάδα διατύπωσε τον αποδεκτό πλέον ορισμό της παρενόχλησης ως «επαναλαμβανόμενη ανάρμοστη συμπεριφορά ... η οποία θα μπορούσε εύλογα να θεωρηθεί ότι υπονομεύει το δικαίωμα του ατόμου για αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας».

Ζητήθηκε η κοινή γνώμη από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μέσω των εθνικών μέσων μαζικής ενημέρωσης. Συνολικά, λήφθηκαν 256 υποβολές, οι οποίες αναλύθηκαν και συμπεριλήφθηκαν στη συνολική έκθεση. Η ΑΥΕ διοργάνωσε επίσης συζητήσεις και σεμινάρια για το θέμα σε ολόκληρη τη χώρα. Το αποτέλεσμα ήταν να εκφράσουν τις απόψεις τους άμεσα περίπου 1 000 άτομα.

Μετά την παρουσίαση της έκθεσης τον Απρίλιο του 2001, χρειάστηκε άλλο ένα έτος για την υλοποίηση των συστάσεων της έκθεσης. Η πρώτη σύσταση αφορούσε τη δημιουργία «χαρτών αξιοπρέπειας» και τη διάδοσή τους σε οργανισμούς ως δηλώσεις καλής προαίρεσης. Η δεύτερη αφορούσε την ανάπτυξη κωδίκων πρακτικής, οι οποίοι θα ευθυγράμμιζαν όλους τους σχετικούς τομείς του εργατικού δικαίου, και τη διάδοσή τους μέσω της ΑΥΕ. Η ΑΥΕ έπρεπε να αναλάβει μια κεντρική συντονιστική δράση για την παροχή συμβουλών και βοήθειας στα θύματα μέσω μιας τηλεφωνικής γραμμής και τη διάθεση των κωδίκων και του υπόλοιπου υλικού καθοδήγησης.

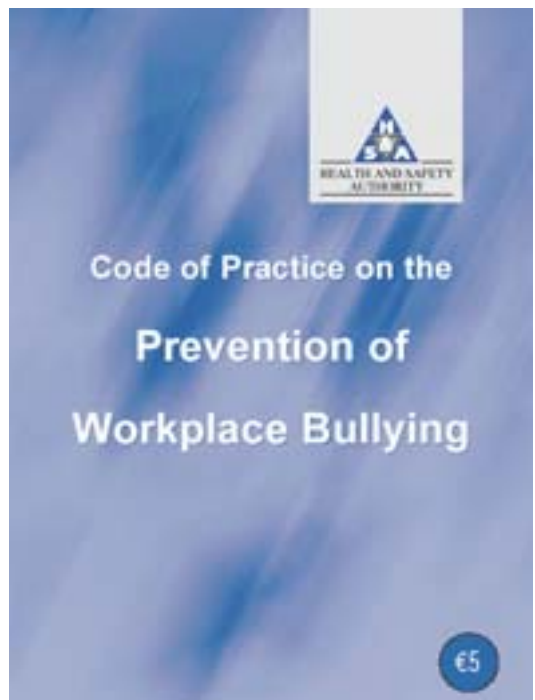
Όλα αυτά τα επιμέρους στοιχεία του συνολικού προγράμματος έχουν σήμερα εφαρμοστεί.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα του έργου μπορούν να αξιολογηθούν σε σχέση με τα πρώτα κριτήρια για τη λήψη της αρχικής απόφασης για τη σύσταση μιας επιχειρησιακής ομάδας. Έπρεπε να απαντηθούν τα τρία ακόλουθα ερωτήματα:

- 1) Ποια είναι η έκταση του προβλήματος σήμερα στην Ιρλανδία;
- 2) Ποιες είναι οι πιο αποτελεσματικές μέθοδοι για την αντιμετώπιση του προβλήματος σήμερα;
- 3) Πώς θα μπορούσαμε να επιτύχουμε συντονισμένη αποτελεσματική κρατική ανταπόκριση;

Η απάντηση στο πρώτο ερώτημα προέκυψε από έρευνα η οποία διεξήχθη από το Economic and Social Research Institute (ESRI) (Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών). Τα βασικά πορίσματα οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι το 7 % των ατόμων που ερωτήθηκαν είχαν πέσει θύματα παρενόχλησης κατά τους τελευταίους έξι μήνες της έρευνας. Οι γυναίκες ανέφεραν επίπεδα 1,8 φορές υψηλότερα από ό,τι οι άντρες. Το υψηλότερο ποσοστό περιπτώσεων παρενόχλησης εντοπίστηκε στους τομείς δημόσιας διοίκησης/άμυνας (14 %), εκπαίδευσης (12 %) και υγείας/κοινωνικής εργασίας (10 %). Το είδος της παρενόχλησης διαπιστώθηκε ότι είχε άμεση σχέση με την αρχαιότητα στην εργασία, με τους εποχικούς



και έκτακτους εργαζόμενους να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο, ιδιαίτερα για τους άντρες.

Το δεύτερο πεδίο που έπρεπε να εξεταστεί αφορούσε τον καλύτερο τρόπο αντιμετώπισης του προβλήματος. Η νομοθεσία εξετάστηκε ως ενδεχόμενη λύση, αλλά αποφασίστηκε να μην επιλεχθεί. Αντ' αυτού, λήφθηκε η απόφαση να αξιοποιηθούν ήδη υπάρχοντες μηχανισμοί εργασιακών σχέσεων. Αναπτύχθηκαν κώδικες πρακτικής, οι οποίοι χαίρουν οιοσδήποτε νομικού καθεστώτος και παρέχουν ένα πρότυπο βέλτιστης πρακτικής για εργοδότες και διευθυντές. Αυτοί οι κώδικες διαθέτουν ένα τμήμα προληπτικών πρακτικών και διαδικασιών, παράλληλα με τις διαδικασίες διοικητικής εξέτασης που περιγράφονται, ώστε να είναι ευθυγραμμισμένοι με τις διαδικασίες της επιτροπής εργασιακών σχέσεων [Labour Relations Commission (LRC)].

Η συντονισμένη κρατική απάντηση δόθηκε μέσω της Μονάδας Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης (Anti-Bullying Response Unit) της ΑΥΕ. Αυτή η μονάδα κατευθύνει τα άτομα προς τους αρμόδιους κρατικούς φορείς και παρέχει συμβουλές και πληροφορίες. Αποφασίστηκε επίσης οι εργοδότες με περισσότερα από 100 μέλη προσωπικού να αναθέσουν στους επιθεωρητές ασφάλειας την εξεύρεση μιας «πολιτικής κατά της παρενόχλησης», στα πλαίσια της εκτίμησης κινδύνων.

Το κόστος του όλου προγράμματος ανήλθε για την περιφέρεια σε 150 000 λίρες Ιρλανδίας, ενώ το πάγιο κόστος λειτουργίας της μονάδας είναι περίπου 70 000 ευρώ ετησίως.

Η υπηρεσία προσφέρεται δωρεάν, έτσι δεν υπάρχει κανένα μετρήσιμο όφελος πέρα από εκείνο που αποκομίζει καθένας που απευθύνεται σε αυτήν και το οποίο δεν είναι οικονομικό: σήμερα υπάρχουν 200 εκκρεμείς υποθέσεις, κατά τις οποίες οι καταγγέλλοντες επιδιώκουν αποκατάσταση σε εταιρικό επίπεδο, ενώ και η αρχή επιτέλεσε και επιτελεί το ρόλο της όσον αφορά την καθιέρωση μιας πολιτικής κατά της παρενόχλησης εκ μέρους του εργοδότη ή τη διασφάλιση ότι θα διαμορφωθεί μια τέτοια πολιτική την οποία θα μπορεί να αξιοποιήσει ο καταγγέλλων. Κατά μέσο όρο καλούν την εβδομάδα 35 άτομα, και έτσι έχουν κοινοποιηθεί περισσότεροι από 16 000 χάρτες, καθώς και 10 000 κώδικες πρακτικής.

Σ χ ό λ ι α

Αυτό αποτελεί ένα παράδειγμα μιας εθνικής στρατηγικής με πρωτοβουλία της κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στην ανάπτυξη της οποίας συμμετείχαν τόσο η κυβέρνηση όσο και κοινωνικοί εταίροι. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν ενεργά από την αρχή, γεγονός που συνέβαλε σημαντικά στην επιτυχία.