



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΨΥΧΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗ
ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
ΨΥΧΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ

6^o

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ



Παναγιώτα Μπαλή¹, Βασιλική Ευσταθίου², Ευαγγελία Παπαδιώτη³, Χριστίνα Μπόρα³, Ιωάννης Ριζάβας⁴, Αθανάσιος Δουζένης⁵

1. Ψυχολόγος, MSc, Υπ. Διδάκτωρ Ιατρικής ΕΚΠΑ, Τμήμα Ψυχιατροδικαστικής, Π.Γ.Ν. Αττικόν, 2. Ψυχολόγος, Επίκουρη Καθηγήτρια Ψυχολογίας της Υγείας, 3. Ψυχολόγος, MSc, 4. Νοσηλεύτης, MSc, Υπ. Διδάκτωρ Ιατρικής ΕΚΠΑ, 5. Καθηγητής Ψυχιατρικής – Ψυχοιατροδικαστικής, Ιατρική Σχολή, ΕΚΠΑ, Τμήμα Ψυχιατροδικαστικής, Π.Γ.Ν. Αττικόν



Εισαγωγή

- ▶ Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας αναφέρεται σε οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, ενέργειες ή σχόλια που δημιουργούν ένα εχθρικό ή εκφοβιστικό εργασιακό περιβάλλον για ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων.
- ▶ Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει κυρώσεις από τη νομοθεσία και μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες τόσο για αυτόν που υφίσταται παρενόχληση, όσο και για τον εργοδότη.



ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Σκοπός

- ▶ Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη των συνεπειών της εργασιακής παρενόχλησης, με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου.

Μέθοδος

- ▶ Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας με τη χρήση των ηλεκτρονικών βάσεων και πηγών.

Αποτελέσματα
-
Συνέπειες της
εργασιακής
παρενόχλησης

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει σημαντικές συνέπειες τόσο για άτομα όσο και για τους εργοδότες και για τους οργανισμούς.

Ορισμένες πιθανές συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης:

1. Συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις: Η παρενόχληση μπορεί να έχει σοβαρές συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις στα άτομα που τη βιώνουν.

Μπορεί να οδηγήσει σε στρες, άγχος, κατάθλιψη και μείωση της συνολικής ψυχικής ευεξίας. Αυτό μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την επαγγελματική απόδοση και την προσωπική ζωή του θύματος.

2. Μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα: Όταν οι εργαζόμενοι υφίστανται παρενόχληση, η εργασιακή ικανοποίηση και το ηθικό τους συχνά μειώνεται. Μπορεί να αισθάνονται απογοητευμένοι, ανασφαλείς ή χωρίς υποστήριξη στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Κατά συνέπεια, η παραγωγικότητα και η απόδοσή τους μπορεί να επηρεάζονται σημαντικά, με συνέπεια τη μείωση της συνολικής οργανωτικής αποτελεσματικότητας.



Αποτελέσματα

– Συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης

- 3. Αυξημένη απουσία και εναλλαγή εργασίας:** Η παρενόχληση μπορεί να συμβάλει σε αυξημένη απουσία, καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να πάρουν άδεια από την εργασία τους για να αντιμετωπίσουν το συναισθηματικό κόστος ή να αναζητήσουν νομικά μέσα.

Επιπλέον, τα θύματα μπορεί να επιλέξουν να εγκαταλείψουν τον οργανισμό για να προστατευθούν από το εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Το υψηλό ποσοστό κινητικότητας του προσωπικού μπορεί να είναι δαπανηρό για τις εταιρείες όσον αφορά την πρόσληψη, την κατάρτιση και την απώλεια θεσμικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

- 4. Νομικές συνέπειες:** Η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε νομικές ενέργειες κατά του οργανισμού. Τα θύματα μπορούν να υποβάλουν καταγγελίες σε αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες ή να ασκήσουν αστικές αγωγές.

Οι οργανισμοί που κρίνονται υπεύθυνοι για την εμφάνιση παρενόχλησης ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οικονομικές κυρώσεις, ζημία στη φήμη τους και νομικά έξοδα.

Αποτελέσματα

Συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης

- 5. Βλάβη στην οργανωσιακή κουλτούρα και τη φήμη:** Ένας χώρος εργασίας που ανέχεται την παρενόχληση δημιουργεί μια τοξική κουλτούρα και βλάπτει τη φήμη του.

Οι ειδήσεις για περιστατικά παρενόχλησης ή ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας μπορούν να εξαπλωθούν γρήγορα, οδηγώντας σε αρνητική δημοσιότητα και απώλεια εμπιστοσύνης από τους υπαλλήλους, τους πελάτες και το κοινό. Αυτό μπορεί να βλάψει την ικανότητα του οργανισμού να προσελκύει και να διατηρεί κορυφαία talέντα και να επηρεάσει το τελικό αποτέλεσμα.

- 6. Μειωμένη ποικιλομορφία και συμπερίληψη:** Η παρενόχληση μπορεί να δημιουργήσει ένα εχθρικό περιβάλλον που αποθαρρύνει άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο από το να ενταχθούν ή να μείνουν σε έναν οργανισμό.

Αυτό μπορεί να εμποδίσει τις προσπάθειες για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης, περιορίζοντας τις προοπτικές και τη δεξαμενή talέντων εντός του οργανισμού.

Συμπερασματικά

- Για να μειωθούν οι συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης, οι οργανισμοί θα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μέσω σαφών πολιτικών, προγραμμάτων κατάρτισης, υποστηρικτικών μηχανισμών αναφοράς και δέσμευσης για την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμό προς όλα τα μέλη του και χωρίς αποκλεισμούς.

