

5. Εκτίμηση των κινδύνων – μέτρα αντιμετώπισης

5.5. Βία Και Παρενόχληση Στον Χώρο Εργασίας

Η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελούν σοβαρούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που επηρεάζουν άμεσα την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, καθώς και την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Περιλαμβάνουν συμπεριφορές, πρακτικές ή απειλές που έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα τη σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη εργαζομένων.

Στο πλαίσιο της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΜΕΕΚ), η αξιολόγηση των κινδύνων που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση είναι απαραίτητη, σύμφωνα με:

- την ισχύουσα εργατική νομοθεσία,
- τις γενικές αρχές πρόληψης,
- τις απαιτήσεις για την προστασία της ψυχικής υγείας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.

Η επιχείρηση οφείλει να λαμβάνει προληπτικά και κατασταλτικά μέτρα, να διαμορφώνει ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και να διασφαλίζει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Ορισμοί:

Βία στον χώρο εργασίας: Κάθε περιστατικό κατά το οποίο εργαζόμενος δέχεται σωματική ή λεκτική επίθεση, απειλή ή επιθετική συμπεριφορά κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Παρενόχληση: Ανεπιθύμητη συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας.

Σεξουαλική παρενόχληση: Κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα.

Ηθική παρενόχληση (mobbing): Συστηματική και επαναλαμβανόμενη ψυχολογική πίεση ή υποβάθμιση εργαζομένου.

Πηγές κινδύνου:

Οι κίνδυνοι μπορεί να προέρχονται από:

- Προϊσταμένους ή εργοδότη,
- Συναδέλφους,
- Πελάτες, επισκέπτες ή τρίτους.

Ενδεικτικές μορφές:

- Λεκτική βία (ύβρεις, απειλές, φωνές),
- Ψυχολογική πίεση και εκφοβισμός,
- Σεξουαλικά υπονοούμενα ή ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- Διακρίσεις λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικότητας κ.λπ.,
- Απειλές απώλειας εργασίας ή δυσμενούς μεταχείρισης.

Ανάλυση κινδύνων:

Η έκθεση σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να οδηγήσει σε:

- Άγχος, κατάθλιψη, επαγγελματική εξουθένωση,
- Μείωση απόδοσης και αυξημένα λάθη,
- Αυξημένες απουσίες και αποχωρήσεις εργαζομένων,
- Δημιουργία τοξικού εργασιακού κλίματος,
- Νομικές και διοικητικές συνέπειες για την επιχείρηση.

Ο κίνδυνος αυξάνεται σε περιβάλλοντα με:

- Έλλειψη σαφών διαδικασιών και πολιτικών,
- Υψηλή πίεση εργασίας,
- Κακή επικοινωνία,
- Συχνή επαφή με κοινό.

Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης:

Προληπτικά μέτρα

- Θέσπιση γραπτής πολιτικής κατά της βίας και παρενόχλησης,
- Ενημέρωση και εκπαίδευση προσωπικού,
- Σαφής περιγραφή ρόλων και καθηκόντων,
- Προώθηση κουλτούρας σεβασμού και ίσης μεταχείρισης,
- Διαδικασία ασφαλούς αναφοράς περιστατικών.

Κατασταλτικά μέτρα

- Άμεση διερεύνηση καταγγελιών,
- Λήψη πειθαρχικών μέτρων όπου απαιτείται,
- Υποστήριξη θιγόμενων εργαζομένων,
- Συνεργασία με Τεχνικό Ασφαλείας και Ιατρό Εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΜΕΤΡΩΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ							
ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ							
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ▪ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	Π.	Β.Σ.	Ε.	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΕΜΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ	ΜΑΠ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
					Η πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αποτελεί βασικό στοιχείο της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Η συστηματική εκτίμηση των σχετικών κινδύνων και η εφαρμογή κατάλληλων μέτρων συμβάλλουν στη δημιουργία ασφαλούς, υγιούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζομένους.		
1	Οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης του εργοδότη (συμπεριλαμβανόμενου του μεγέθους, της δομής, των διαδικασιών της επιχείρησης)	Π1	ΒΣ2	Γ	▪ Έλλειψη καθορισμού οργανωτικών στόχων, ▪ Κακή επικοινωνία, ▪ Χαμηλά επίπεδα υποστήριξης για την επίλυση προβλημάτων και την προσωπική εξέλιξη. ▪ Ανεπαρκές περιβάλλον εργασίας, περιβάλλον επίλυσης προβλημάτων και περιβάλλον ανάπτυξης.		

2	Ρόλος του εργοδοτούμενου στην επιχείρηση	Π1	ΒΣ2	Γ	▪ Διφορούμενος χαρακτήρας ρόλου, ▪ Σύγκρουση ρόλων, ▪ Υπερφόρτωση ρόλου, ▪ Ανεπάρκεια ρόλου, ▪ Ευθύνη για άλλα πρόσωπα.		
3	Ανάπτυξη σταδιοδρομίας του εργοδοτούμενου	Π2	ΒΣ2	Γ	▪ Στασιμότητα και αβεβαιότητα σταδιοδρομίας, ▪ Υποβιβασμός ή προαγωγή πάνω από τις δυνατότητες του εργαζομένου, ▪ Χαμηλή αμοιβή, ▪ Ανασφάλεια εργασίας, ▪ Χαμηλή κοινωνική αξία της εργασίας. ▪ Να σχεδιάζονται οι διαδρομές από τους οδηγούς, ώστε να μην είναι τόσο μεγάλες, ώστε να συμβάλλουν στην κόπωση.		
4	Διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργοδοτουμένων στην εργασία (συμπεριλαμβανόμενης της ηγετικής συμπεριφοράς)	Π2	ΒΣ2	Γ	▪ Κοινωνική ή φυσική απομόνωση, ▪ Κακές σχέσεις με τους προϊσταμένους, ▪ Διαπροσωπικές συγκρούσεις, ▪ Έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, ▪ Έκθεση σε βία.		
5	Περιβάλλον και εξοπλισμός εργασίας	Π3	ΒΣ2	Α	▪ Προβλήματα όσον αφορά την αξιοπιστία, τη διαθεσιμότητα, την καταλληλότητα και τη συντήρηση ή την επισκευή τόσο του εξοπλισμού όσο και των εγκαταστάσεων.		

7	Κίνδυνος από την μη τήρηση των προδιαγραφών του εξοπλισμού ασφαλείας.	Π3	ΒΣ2	Α	Υπενθύμιση προς τους οδηγούς των Ι.Χ. και ευαισθητοποίηση σε θέματα σχετικά με: ▪ Ο εξοπλισμός ασφαλείας πρέπει να είναι σωστά τοποθετημένος και συντηρημένος. ▪ Να είναι κατάλληλος και σε καλή κατάσταση λειτουργίας. ▪ Οι ζώνες ασφαλείας και τα προσκέφαλα είναι κατάλληλα τοποθετημένα ώστε να λειτουργούν αποτελεσματικά		
9	Σχεδιασμός καθηκόντων και περιεχόμενο εργασίας του εργοδοτούμενου	Π1	ΒΣ1	Γ	▪ Έλλειψη ποικιλίας ή μικροί, κατακερματισμένοι ή άσκοποι κύκλοι εργασίας, ▪ Ελλιπής χρήση των προσόντων, ▪ Υψηλή αβεβαιότητα, ▪ Μικρή αξία, ▪ Έλλειψη ευκαιριών για μάθηση, ▪ Απαιτήσεις, ▪ Ανεπαρκείς πόροι.		
11	Φόρτος εργασίας / ρυθμός εργασίας	Π2	ΒΣ1	Γ	▪ Πολύ μικρός ή ο πολύ μεγάλος φόρτος εργασίας (ποιοτικά και ποσοτικά), ▪ Έλλειψη ελέγχου επί του ρυθμού, ▪ Υψηλά επίπεδα πίεσης χρόνου.να δίδεται επαρκής προσοχή σε σχέση με τις δυσμενείς καιρικές συνθήκες, όπως χιόνι ή ισχυρούς ανέμους, κατά τον προγραμματισμό των ταξιδιών. ▪ Κατά το σχεδιασμό του ταξιδιού και των διαδρομών θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι δυσμενείς καιρικές		

					συνθήκες. Τα οχήματα θα πρέπει να είναι κατάλληλα εξοπλισμένα για να λειτουργήσουν υπό κακές καιρικές συνθήκες, όπως π.χ. να υπάρχουν εγκατεστημένα συστήματα αντιεμπλοκής των τροχών (ABS).		
	Πρόγραμμα εργασίας	Π2	ΒΣ1	Γ	- Εργασία σε βάρδιες, - Μη ευέλικτα προγράμματα εργασίας, - Απρόβλεπτα ωράρια, - Πολλές ώρες εργασίας ή χωρίς επικοινωνία.		

Πίνακας 5.3: Ανάλυση κινδύνων που προέρχονται από τη βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Επιπτώσεις:

Οι πηγές κινδύνου που φαίνονται στον πίνακα είναι δυνατό, υπό δυσμενείς συνθήκες, να έχουν επιπτώσεις για την επιχείρηση/τον οργανισμό και τους εργοδοτούμενους.

- Οι επιπτώσεις για την Επιχείρηση / τον Οργανισμό μπορεί να είναι:
 1. Διενέργεια λαθών,
 2. Διαταραχές στην παραγωγή,
 3. Προβλήματα συνεργασίας,
 4. Διενέξεις,
 5. Αύξηση στην εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας,
 6. Αύξηση στον αριθμό των ατυχημάτων,
 7. Εμφάνιση/αύξηση επικίνδυνων συμβάντων.
- ii. Οι επιπτώσεις για τους εργοδοτούμενους μπορεί να είναι:
 1. Συναισθηματικές αντιδράσεις: οξυθυμία, ανησυχία, διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, υποχονδρία, αποξένωση, επαγγελματική εξουθένωση, προβλήματα στις οικογενειακές σχέσεις.
 2. Γνωστικές αντιδράσεις: δυσκολία στη συγκέντρωση, στην ανάκληση στη μνήμη, στην εκμάθηση νέων πραγμάτων, στη λήψη αποφάσεων.
 3. Συμπεριφορικές αντιδράσεις: κατάχρηση ναρκωτικών ουσιών, οινοπνευματωδών και καπνού, καταστροφική συμπεριφορά.
 4. Φυσιολογικές αντιδράσεις: προβλήματα στη σπονδυλική στήλη, εξασθενημένη ανοσία, πεπτικό έλκος, καρδιακά προβλήματα, υπέρταση.
 5. Τραυματισμοί κατά την εργασία.
 6. Απώλεια εργασίας.

Πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι η εκδήλωση ενός κινδύνου δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη αρρώστιες ή προβλήματα υγείας για το άτομο. Τα διάφορα άτομα αντιμετωπίζουν τις αγχωτικές καταστάσεις με διαφορετικούς τρόπους και με ποικίλους βαθμούς επιτυχίας. Μία συχνή άποψη είναι ότι το άτομο συνήθως χρησιμοποιεί στρατηγικές αντιμετώπισης των απρόοπτων αγχωτικών καταστάσεων που εστιάζουν τόσο στα καθήκοντα όσο και στα συναισθήματά του. Οι πρώτες επιχειρούν κάποια μορφή δράσης που αποσκοπεί απευθείας στην αντιμετώπιση της πηγής του άγχους, ενώ οι δεύτερες επιχειρούν το μετριασμό της συναισθηματικής εμπειρίας που συσχετίζεται με το άγχος. Οι περισσότεροι ερευνητές επισημαίνουν ότι, σε ατομικό επίπεδο, κανένας τύπος στρατηγικής

αντιμετώπισης απρόοπτων καταστάσεων δεν είναι κατ' ανάγκη καλύτερος από κάποιον άλλο στην επίλυση ενός προβλήματος. Τα μέτρα μετριασμού είναι: αύξηση χώρου δράσης, χρόνος ανάκαμψης, κοινωνική υποστήριξη, επίβλεψη, παροχή συμβουλών και κατάρτιση.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν αλληλεπιδρώντες παράγοντες και επομένως είναι δύσκολο να υπολογιστούν. Για να αξιολογηθεί μια κατάσταση είναι απαραίτητο να συνυπολογιστούν όλα τα μέτρα που λαμβάνονται.

Παραδείγματα προληπτικών μέτρων - Επαγγελματικές απαιτήσεις:

1. Εξασφάλιση επαρκούς προσωπικού γενικότερα και ειδικότερα σε ώρες αιχμής.
2. Προγραμματισμός των εργασιών ώστε να αποφεύγεται όσο το δυνατόν ο μεγάλος φόρτος εργασίας καθώς και οι ελλείψεις.
3. Έγκαιρη προειδοποίηση για τα σχέδια παραγωγής και τις περιόδους αιχμής.
4. Παρακολούθηση του φόρτου εργασίας και συστηματικός έλεγχος του τρόπου με τον οποίο οι εργοδοτούμενοι να διαχειρίζονται, σωματικά και πνευματικά, τον μεγάλο φόρτο εργασίας.
5. Μείωση στο ελάχιστο των υπερωριών και έγκριση μορφών αντιστάθμισης ύστερα από περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας.
6. Διασφάλιση ότι οι εργοδοτούμενοι διαθέτουν την κατάλληλη εξειδίκευση για την εκτέλεση της εργασίας.
7. Διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των δεξιοτήτων των εργοδοτουμένων και των επαγγελματικών απαιτήσεων καθώς και της κατάλληλης ανάθεσης καθηκόντων (όχι υπερβολικών ή ελάχιστων καθηκόντων).
8. Παροχή στους εργοδοτούμενους συστηματικής επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.
9. Ενθάρρυνση των εργοδοτουμένων να αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητές τους.
10. Επέκταση των αρμοδιοτήτων για ευρύτερη ποικιλία καθηκόντων. Θέσπιση συστήματος διαδοχικής εναλλαγής καθηκόντων ή εργασιών.
11. Καθορισμός του ρόλου, των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων των εργοδοτουμένων με σαφή και ευκρινή τρόπο.
12. Οργάνωση της εργασίας κατά τρόπο που να εξασφαλίζεται η συνεργασία με τουλάχιστον έναν συνάδελφο. Διευκόλυνση των κοινωνικών επαφών μεταξύ των εργοδοτουμένων εντός και εκτός εργασίας, π.χ. με την παροχή ανεπίσημης αίθουσας συνεδριάσεων και τη διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων.

Έλεγχος της εργασίας:

1. Διαβούλευση μεταξύ των εργοδοτουμένων και των εκπροσώπων τους με τη Διεύθυνση σχετικά με την οργάνωση, το περιεχόμενο και τον όγκο εργασίας.
2. Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων στους εργοδοτούμενους και επίλυση των προβλημάτων από τους ίδιους.
3. Εμπιστοσύνη στις δεξιότητες και τις ικανότητες των εργοδοτουμένων.
4. Παρακολούθηση του βαθμού ικανοποίησης των εργοδοτουμένων από την εργασία τους.
5. Αύξηση της αίσθησης προσωπικής ανάμιξης στην εργασία, π.χ. τονίζοντας τον «απώτερο στόχο» της εργασίας τους, διευκρινίζοντας τον αντίκτυπο και τη συνεισφορά τους στο τελικό προϊόν ή την τελική υπηρεσία.
6. Έγκαιρος προγραμματισμός και ενημέρωση των εργοδοτουμένων για τις βάρδιες.
7. Διαβούλευση των εργοδοτουμένων σχετικά με τον προγραμματισμό του ωραρίου για τις βάρδιες, κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται όσο το δυνατόν στις ανάγκες των εργοδοτουμένων. Παροχή της δυνατότητας στους εργοδοτούμενους να ασκούν κάποιο έλεγχο επί του προγραμματισμού του ωραρίου τους για τις βάρδιες.
8. Θέσπιση ευέλικτου ωραρίου εργασίας και φιλικών προς την οικογένεια μέτρων.

Κοινωνικό περιβάλλον:

1. Ανάπτυξη και εφαρμογή μέτρων επίλυσης διενέξεων στον χώρο εργασίας.
2. Σύγκληση συνεδρίασης και εξέταση των υφιστάμενων προβλημάτων μεταξύ των εργοδοτουμένων. Ενθάρρυνση των εργοδοτουμένων να εντοπίζουν οι ίδιοι την αιτία των προβλημάτων και να βρίσκουν λύσεις.
3. Εξασφάλιση της κατάλληλης σύνθεσης των ομάδων.
4. Παροχή επιμόρφωσης σχετικά με τον τρόπο επίλυσης διαπροσωπικών συγκρούσεων. Ειδικότερα, διασφάλιση ότι οι διευθυντές είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και ειδικευμένοι για να διοικούν το προσωπικό.
5. Καλλιέργεια κλίματος σεβασμού.
6. Διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση (όπως οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας), π.χ. καθοδήγηση και υποστήριξη από τους επιβλέποντες.
7. Χάραξη και υλοποίηση πολιτικής κατά του εκφοβισμού.

8. Σχεδιασμός των χώρων εργασίας για προστασία των εργοδοτούμενων από τη βία (π.χ. ειδικά διαχωριστικά, σύστημα παρακολούθησης).
9. Αποφυγή μοναχικής εργασίας.
10. Χάραξη πολιτικής για την αντιμετώπιση της βίας εναντίον του προσωπικού και σαφής ενημέρωση του προσωπικού (επισημαίνοντας ότι η βία δεν είναι ανεκτή και αναφέροντας τον τρόπο με τον οποίο η επιχείρηση αντιμετωπίζει επιθέσεις στο προσωπικό).
11. Καθορισμός αποτελεσματικού συστήματος επικοινωνίας ώστε να διαβιβάζονται οι πληροφορίες σχετικά με περιστατικά και πιθανά προβλήματα βίας.
12. Εκπαίδευση των εργοδοτούμενων σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν στην περίπτωση βίαιης συμπεριφοράς (αναγνώριση, διάδοση, λήψη βοήθειας, αναφορά κ.λπ.)

Υποστήριξη:

1. Επαγγελματική κατάρτιση διευθυντών για τη διατύπωση επικοινωνιακών παρατηρήσεων και επαίνων και την υποστήριξη των εργοδοτούμενων που υπάγονται ιεραρχικά σε αυτούς.
2. Παροχή ειδικής επί τόπου κατάρτισης για τους νέους εργοδοτούμενους, χρήση έμπειρου προσωπικού για την εκπαίδευση, επίβλεψη και καθοδήγηση του νέου προσωπικού.
3. Κοινοποίηση με σαφήνεια και διαφάνεια όλων των σχεδιαζόμενων αλλαγών (συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων) στο προσωπικό και τους εκπροσώπους του προσωπικού (πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τις αλλαγές).
4. Παροχή της δυνατότητας στο προσωπικό να εξετάζει και να ασκεί επιρροή στις αλλαγές.
5. Παροχή στους απολυθέντες εργοδοτούμενους ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης και παροχή συμβουλών σχετικά με τη μελλοντική σταδιοδρομία τους.

Καταπολέμηση συγκεκριμένων κινδύνων:

Η βία και η κακομεταχείριση από τρίτους είναι οι συχνότερα αναφερόμενοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στη δημόσια διοίκηση, και μπορούν να καταπολεμηθούν λαμβάνοντας διάφορα μέτρα, όπως: βελτίωση του φωτισμού, περιορισμός της πρόσβασης του κοινού στα κτήρια, κατάρτιση του προσωπικού στην εκτόνωση απειλητικών καταστάσεων. Παραδείγματα καταπολέμησης του προβλήματος έχουμε από τη Γερμανία (κανονισμοί για τα κτήρια και μια νέα προσέγγιση), την Ιταλία (κατάρτιση προσωπικού) και την Πορτογαλία (κατάρτιση και άλλα μέτρα). Η πίεση του χρόνου και ο φόρτος εργασίας είναι επίσης μείζον πρόβλημα. Ένα παράδειγμα από το Βέλγιο, όπου οι εργαζόμενοι δεν απαιτείται πλέον να καταγράφουν τις ώρες εργασίας τους, δείχνει πώς οι εργαζόμενοι μπορούν να

αποφασίζουν μόνοι τους πότε να κάνουν τη δουλειά τους. Προβλήματα επικοινωνίας και συνεργασίας μπορούν να ανακύψουν τόσο αν υπάρχουν εντάσεις ανάμεσα σε εργαζομένους, οι οποίες οδηγούν σε εκφοβισμό ή παρενόχληση, όσο και αν οι στόχοι του οργανισμού είναι ασαφείς ή οι οδηγίες αντιφατικές. Η πρακτική καθοδήγηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τους εργοδότες δίνει χρήσιμες συμβουλές για τον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση μπορεί να διασφαλίσει την καλή αμφίδρομη επικοινωνία με το προσωπικό, και το παράδειγμα του δημοσιοϋπαλληλικού κλάδου του Ηνωμένου Βασιλείου δείχνει στην πράξη πόσο σημαντική είναι η καλή επικοινωνία. Άλλα παραδείγματα δείχνουν πώς έχει εισαχθεί μια πολιτική κατά του εκφοβισμού (Αυστρία), πώς καταπολεμώντας μια περίπτωση εκφοβισμού βελτιώθηκε γενικά η ατμόσφαιρα στον χώρο εργασίας (Λιθουανία) και πώς οι προσπάθειες βελτίωσης της κατανόησης μεταξύ συναδέλφων έχουν παραγάγει καλά αποτελέσματα (Γερμανία). Η έλλειψη ελέγχου ως προς τον ρυθμό ή τη διαδικασία της εργασίας από πλευράς εργαζομένων μπορεί να προκαλεί πολύ στρες, το οποίο μπορεί να μειωθεί κατακόρυφα αν αυξηθεί η επιρροή τους σε αυτές τις παραμέτρους. Ένα παράδειγμα από τη Φινλανδία δείχνει τη διαδικασία με την οποία δόθηκε σε μια ομάδα εργαζομένων (στους ηλικίας άνω των 55) μεγαλύτερη επιρροή, και το παράδειγμα από τη Γερμανία δείχνει πώς όσοι εργαζόμενοι κατέχουν πολύ απαιτητικές θέσεις ασκούν μεγάλο έλεγχο στη δουλειά την οποία επιτελούν. Ως ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου, η εργασιακή ανασφάλεια δεν αφορά μόνο σε απώλεια της απασχόλησης αλλά και σε μεγάλες αναδιοργανώσεις. Είναι σημαντικό να υλοποιούνται οι αλλαγές ανοικτά και με τρόπο που να μειώνει τον αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή του προσωπικού. Δύο παραδείγματα, από τη Γαλλία και τη Γερμανία, δείχνουν πώς οι νέες τεχνολογίες έχουν χρησιμοποιηθεί για να διασφαλιστεί ότι, όταν οι οργανισμοί μεταφέρονται, οι εργαζόμενοί τους δεν χρειάζεται να αλλάξουν εκ βάθρων τη ζωή τους. Ένα από τα μείζονα προβλήματα όσον αφορά στα μεγάλα ή ακανόνιστα ωράρια είναι ότι με τις νέες τεχνολογίες το προσωπικό μπορεί να θεωρείται ως «διαρκώς διαθέσιμο». Με έναν νέο νόμο στη Γαλλία εισάγεται το «δικαίωμα αποσύνδεσης», ενώ στην κεντρική διοίκηση της Γερμανίας ήδη υπάρχει μία περίπτωση όπου η αρχή της «μικρότερης δυνατής εισβολής» στον ελεύθερο χρόνο έχει περιληφθεί σε μια τοπική συμφωνία. Οι διακρίσεις συναντώνται σπανιότερα από άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, αλλά, όπου υπάρχουν, μπορεί να έχουν σοβαρές συνέπειες. Ένα παράδειγμα από το Ηνωμένο Βασίλειο δείχνει όχι μόνο ότι η εξάλειψη των διακρίσεων έχει τεθεί ως σαφής στόχος, αλλά και ότι η πρόοδος προς αυτήν την κατεύθυνση παρακολουθείται.