

Εκστρατεία 2026-2028
«Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας»
ΟΔΗΓΟΣ ΤΗΣ ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΑΣ

ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΟΛΩΝ



**Πρόληψη των ψυχοκοινωνικών
κινδύνων στην εργασία**



Ευρωπαϊκός Οργανισμός
για την Ασφάλεια και την
Υγεία στην Εργασία



Ασφαλείς και Υγιείς
Χώροι Εργασίας

Ούτε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία ούτε οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ενεργεί εξ ονόματος του Οργανισμού ευθύνεται για ενδεχόμενη χρήση των παρακάτω πληροφοριών.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2026

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2026

Η αναπαραγωγή επιτρέπεται εφόσον αναφέρεται η πηγή.

Για κάθε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλου υλικού τα οποία δεν καλύπτονται από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία πρέπει να ζητείται απευθείας η άδεια των κατόχων των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

Print ISBN 978-92-9402-416-9 doi:10.2802/3841238 TE-01-25-009-EL-C

PDF ISBN 978-92-9402-415-2 doi:10.2802/3475528 TE-01-25-009-EL-N

Οι φωτογραφίες που χρησιμοποιούνται στην παρούσα έκδοση παρουσιάζουν μια σειρά επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Δεν αφορούν κατ' ανάγκη καλές πρακτικές ή τη συμμόρφωση με νομοθετικές απαιτήσεις.

Περιεχόμενα

Σχετικά με τον οδηγό.....	4
1. Εισαγωγή.....	6
2. Η ψυχική υγεία στην εργασία.....	9
3. Τομείς προτεραιότητας.....	14
3.1. Εκτίμηση και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.....	14
3.2. Παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση και βία.....	18
3.3. Σωματικοί κίνδυνοι και ψυχική υγεία.....	21
3.4. Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας.....	23
3.5. Υποστήριξη της ψυχικής υγείας στην εργασία.....	26
4. Πώς να συμμετάσχετε στην εκστρατεία.....	29
4.1. Ποιοι θα πρέπει να συμμετάσχουν;.....	31
4.2. Η κινητήρια δύναμη της εκστρατείας: το δίκτυο των εταίρων μας.....	32
4.3. Υλικό της εκστρατείας: η εργαλειοθήκη σας για την προαγωγή της ευαισθητοποίησης.....	33
4.4. Σημαντικές ημερομηνίες: το χρονοδιάγραμμα της εκστρατείας με μια ματιά.....	34
4.5. Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία	35
4.6. Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας.....	36
4.7. Γίνετε επίσημος εταίρος της εκστρατείας: πρωτοπορήστε δίνοντας το παράδειγμα.....	36
4.8. Συνεργασία με τα μέσα ενημέρωσης.....	37
4.9. Υλικό για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης: ενισχύστε το δίκτυό σας.....	38



Γεια σας!



Γνωρίστε τις γραφικές φιγούρες της εκστρατείας μας «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας»!

Γνωρίστε τα τέσσερα πρόσωπα της εκστρατείας «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» —οι κεντρικές αυτές φιγούρες είναι εδώ για να συμβάλουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την ψυχική υγεία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, δίνοντας μορφή στις αξίες και στους στόχους της.



Παρακίνηση:

με στόχο την ενθάρρυνση όλων να μιλούν ανοιχτά για την ψυχική υγεία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία.



Αλληλεγγύη και συμπερίληψη:

με σκοπό την ανάδειξη του στόχου της εκστρατείας «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» σχετικά με την προαγωγή της συμπερίληψης, της ισότητας και της ποικιλομορφίας στους χώρους εργασίας κατά την εκτίμηση και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.



Πρόληψη:

με στόχο την ανάδειξη της σημασίας της πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των κινδύνων για την ψυχική υγεία.



Προστασία:

με στόχο να δοθεί προτεραιότητα στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία για όλους, και ιδίως για τα πλέον ευάλωτα άτομα.

Σχετικά με τον οδηγό

Σε ποιους απευθύνεται ο παρών οδηγός;

Εάν είστε εργοδότης, εργαζόμενος, εκπρόσωπος για θέματα υγείας και ασφάλειας, επαγγελματίας στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού ή υπεύθυνος χάραξης πολιτικής, στον παρόντα οδηγό θα βρείτε πρακτικούς τρόπους ώστε να συμμετάσχετε ενεργά στην εκστρατεία «Προαγωγή

της ψυχικής υγείας στην εργασία με τη συμμετοχή όλων». Ας εργαστούμε από κοινού ώστε η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και η καλή ψυχική υγεία να αποτελέσουν προτεραιότητα στους χώρους εργασίας.

Γιατί είναι αυτό σημαντικό;

Η εργασία προσφέρει απτά οφέλη για την υγεία. Ωστόσο, υπάρχει αυξανόμενη ανησυχία σχετικά με το πώς η έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία επηρεάζει την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Ένας (1) στους τρεις (3) εργαζομένους στην

ΕΕ αναφέρει ότι βιώνει στρες, ανησυχία και κατάθλιψη που οφείλονται στην εργασία ή επιβαρύνονται από αυτήν (έρευνα [Σφυγμομέτρηση για την ΕΑΥ 2025](#)). Τα ευχάριστα νέα είναι ότι μικρές παρεμβάσεις μπορούν να επιφέρουν σημαντική αλλαγή.

Σχετικά με την εκστρατεία

Η εκστρατεία βασίζεται σε στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η εργασία επηρεάζει σημαντικά, τόσο θετικά όσο και αρνητικά, την ψυχική υγεία. Έρευνες έχουν προσδιορίσει παράγοντες οι οποίοι επιδέχονται διαχείρισης, με στόχο τη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η εκστρατεία προβάλλει λύσεις για την αποφυγή επιβλαβών συνεπειών και την ενίσχυση του θετικού αντίκτυπου.

Πολλοί παράγοντες που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής επηρεάζουν την ψυχική

υγεία. Για τη διάγνωση και τη θεραπεία συγκεκριμένων παθήσεων, αρμόδιοι είναι αποκλειστικά οι επαγγελματίες του τομέα της υγείας. Οι εργοδότες και οι υπηρεσίες επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) δεν καλούνται να αναλάβουν αυτόν τον ρόλο, έχουν όμως την ευθύνη να μεριμνούν για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία και μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη στα άτομα με ψυχικές παθήσεις.

Βελτίωση της ψυχικής υγείας στην εργασία: διερευνήστε τους πέντε τομείς προτεραιότητας της εκστρατείας

1. Εκτίμηση και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
2. Παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση και βία.
3. Σωματικοί κίνδυνοι και ψυχική υγεία.
4. Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας.
5. Υποστήριξη της ψυχικής υγείας στην εργασία.

Γιατί να λάβετε μέρος;

Η προστασία της υγείας των εργαζομένων, τόσο της σωματικής όσο και της ψυχικής, δεν αποτελεί απλώς ηθική υποχρέωση, είναι και μια κίνηση στρατηγικής σημασίας. Η κατάλληλη αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των επιπτώσεών τους στην υγεία δεν ωφελεί μόνο τα άτομα,

αλλά και τις επιχειρήσεις και την κοινωνία στο σύνολό της. Η ανάληψη δράσης οδηγεί σε βελτίωση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων, ενώ παράλληλα ενισχύει την παραγωγικότητα, περιορίζοντας την εναλλαγή προσωπικού και μειώνοντας τις συχνές απουσίες από την εργασία.

Λάβετε μέρος!

Ανατρέξτε στον παρόντα οδηγό της εκστρατείας και στον [ιστότοπό](#) μας για να βρείτε δωρεάν πληροφοριακό και άλλο υλικό σε 20 και πλέον γλώσσες, και λάβετε μέρος στην προσπάθεια για τη δημιουργία περισσότερο ασφαλών, υγιών και παραγωγικών χώρων εργασίας για όλους!

Η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων με ολιστικό και συμπεριληπτικό τρόπο είναι καθοριστικής σημασίας για την προστασία και τη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.



1. | Εισαγωγή

Η σημασία της ψυχικής υγείας στην εργασία

Οι υγιείς χώροι εργασίας δεν ωφελούν μόνο τους εργαζομένους, αλλά και τις επιχειρήσεις, τους πελάτες και την ίδια την κοινωνία. Ένα υγιές ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον είναι καθοριστικής σημασίας για τη συνολική ευημερία των εργαζομένων. Η απασχόληση —ιδίως στο πλαίσιο ενός καλά οργανωμένου εργασιακού περιβάλλοντος— εξασφαλίζει σημαντικά πλεονεκτήματα. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν καλή ψυχική και σωματική υγεία είναι πιο δραστήριοι και παραγωγικοί.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν ως αποτέλεσμα ελλιπούς σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, αλλά και από δυσμενή κοινωνικά περιβάλλοντα εργασίας, όπου παρατηρείται για παράδειγμα

απουσία στήριξης από συναδέλφους και προϊσταμένους, και από το γενικότερο εργασιακό κλίμα. Ο αντίκτυπος του αυξανόμενου ψηφιακού μετασχηματισμού των χώρων εργασίας έχει επιτείνει την εμφάνιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ενισχύοντας παράλληλα τη συνειδητοποίηση της ευθύνης και της ανάγκης για την πρόληψή τους.

Συνήθη παραδείγματα ψυχοκοινωνικών κινδύνων αποτελούν ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις, οι ασαφείς ρόλοι και η απουσία συμμετοχής σε αποφάσεις που αφορούν τους εργαζομένους. Οι εν λόγω κίνδυνοι μπορούν να έχουν μια σειρά αρνητικών —ψυχολογικών, σωματικών και κοινωνικών— επιπτώσεων.

Τι μας δείχνουν τα αριθμητικά στοιχεία

- Η [Σφυγμομέτρηση για την ΕΑΥ 2025](#) αναδεικνύει έναν σαφή προβληματισμό. Μεγάλος αριθμός εργαζομένων δηλώνουν ότι η εργασία έχει αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία τους:
 - › το 37 % των εργαζομένων βιώνουν γενική κόπωση,
 - › το 29 % έχουν στρες, κατάθλιψη ή ανησυχία.
- Σύμφωνα με την [Ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις \(ESENER\) του 2024](#), οι συχνότεροι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στις επιχειρήσεις αφορούν:
 - › αντιμετώπιση δύστροπων πελατών, ασθενών, μαθητών (56 %),
 - › πίεση χρόνου (43 %),
 - › προβλήματα επικοινωνίας και συνεργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης ή του οργανισμού (19 %).

Κατανόηση της νομικής και πρακτικής διάστασης

- Η προστασία των εργαζομένων από κάθε κίνδυνο που απειλεί την ασφάλεια και την υγεία τους αποτελεί νομική υποχρέωση των εργοδοτών. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.
- Παρόλο που ορισμένα ζητήματα, όπως η παρενόχληση, μπορεί να είναι πιο δύσκολο να αντιμετωπιστούν, άλλες πτυχές, όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας, μπορούν να εφαρμοστούν με σχετικά απλά και άμεσα μέτρα.
- Εξακολουθούν ωστόσο να υπάρχουν εμπόδια:
 - › πολλές επιχειρήσεις δυσκολεύονται να διαχειριστούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,
 - › οι επιχειρήσεις αναφέρουν συχνά διστακτικότητα στο να συζητηθεί ανοιχτά αυτό το θέμα,
 - › ορισμένες επιχειρήσεις δεν διαθέτουν την απαραίτητη εμπειρία, τη γνώση ή τους πόρους για να αντιμετωπίσουν αυτούς τους κινδύνους.

Ποιοι είναι οι στόχοι της εκστρατείας

Δίνοντας έμφαση σε πέντε βασικούς τομείς προτεραιότητας, η [εκστρατεία 2026-2028 «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας»](#) στοχεύει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τον θετικό αντίκτυπο ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος στην ψυχική υγεία και στην ευημερία των εργαζομένων.

Στους ειδικούς στόχους περιλαμβάνονται:

- η προαγωγή της πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μέσω κατάλληλων διαδικασιών εκτίμησης και διαχείρισης των κινδύνων,
- η κάλυψη όλων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, με έμφαση σε εκείνους όπου οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι ευρέως διαδεδομένοι και σε εκείνους όπου οι κίνδυνοι αυτοί ενδέχεται να είναι λιγότερο ορατοί,
- η ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών, διευθυντικών στελεχών, προϊσταμένων, εργαζομένων και των εκπροσώπων τους,
- η διασύνδεση των εταίρων του δικτύου της εκστρατείας με σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών σχετικά με την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων,
- η προαγωγή μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης, η οποία να λαμβάνει υπόψη τη σύνδεση των σωματικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων με την υγεία των εργαζομένων,
- η έμφαση στη σημασία της υποστήριξης, της καλής επικοινωνίας και οργάνωσης της εργασίας, καθώς και ενός θετικού κοινωνικού κλίματος ώστε να δημιουργούνται υγιή εργασιακά περιβάλλοντα.

Προαγωγή της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης

Συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων —όπως, ενδεικτικά, μετανάστες, γυναίκες και μέλη της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας, καθώς και ηλικιωμένοι, νέοι και εργαζόμενοι με αναπηρία— ενδέχεται να έρχονται αντιμέτωπες με μεγαλύτερους κινδύνους στους χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης και της βίας. Για τον λόγο αυτόν, η εκστρατεία επιδιώκει:

- να ενσωματώσει την ποικιλομορφία σε κάθε στάδιο,
- να αναδείξει τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ομάδες,
- να προαγάγει εξειδικευμένες προσεγγίσεις πρόληψης για την προστασία τους.

Πώς εντάσσεται η εκστρατεία στο πλαίσιο της πολιτικής της ΕΕ

Η παρούσα εκστρατεία αποτελεί μέρος της ευρύτερης δέσμευσης της ΕΕ για την προαγωγή μιας ισχυρής νοοτροπίας πρόληψης και την αντιμετώπιση των ζητημάτων ψυχικής υγείας στους χώρους εργασίας. Ευθυγραμμίζεται πλήρως με βασικές πολιτικές πρωτοβουλίες, μεταξύ των οποίων:

- το [Στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία \(2021-2027\)](#),

- η [ολοκληρωμένη προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ψυχική υγεία](#), η οποία αναδεικνύει τη σημασία της πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, ενώ παράλληλα αναγνωρίζει την εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» ως εμβληματική πρωτοβουλία, και
- ο [Χάρτης πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας](#) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο πλαίσιο του οποίου η εκστρατεία 2026-2028 «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» αναδεικνύεται ως ένα από τα εργαλεία για την προαγωγή της δίκαιης, ασφαλούς και ισότιμης απασχόλησης.



2. | Η ψυχική υγεία στην εργασία

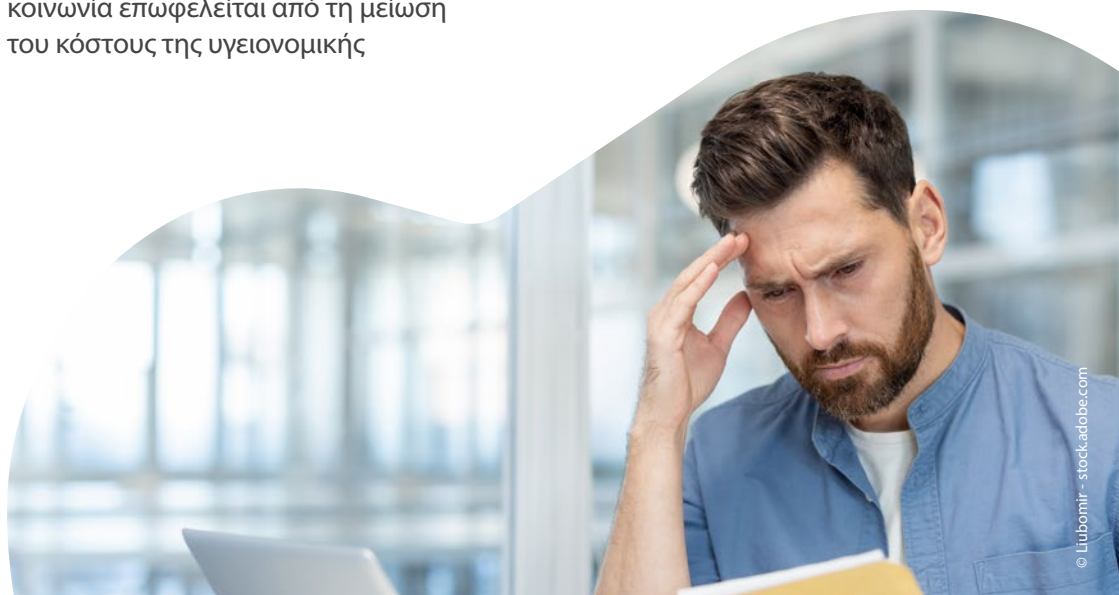
Η διττή επίδραση της εργασίας στην ψυχική υγεία

Η εργασία μπορεί να επηρεάσει θετικά την ψυχική υγεία προσφέροντας αίσθηση σκοπού, οργάνωση και δυνατότητες κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Ωστόσο, αυτό συμβαίνει μόνο όταν η εργασία είναι σωστά σχεδιασμένη και το εργασιακό περιβάλλον είναι υποστηρικτικό. Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας —όπως η αναποτελεσματική επικοινωνία, η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η παρενόχληση— μπορούν να φέρουν τα αντίθετα αποτελέσματα. Οι κίνδυνοι αυτοί είναι γνωστοί ως *ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι* και μπορούν να προκαλέσουν στρες, επαγγελματική εξουθένωση και περαιτέρω προβλήματα υγείας.

Ένα υγιές ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον είναι προς όφελος όλων. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς, χρήσιμοι και είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις. Οι εργοδότες αποκτούν ένα πιο δραστήριο, παραγωγικό και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό. Η κοινωνία επωφελείται από τη μείωση του κόστους της υγειονομικής

περίθαλψης, τον περιορισμό των απουσιών λόγω ασθένειας και των δαπανών συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας, καθώς και από τη δημιουργία ισχυρότερων κοινοτήτων.

Όταν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι δεν αναγνωρίζονται, δεν προλαμβάνονται και δεν αντιμετωπίζονται, οι επιπτώσεις είναι σημαντικές. Τα άτομα υποφέρουν, ενώ οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί έρχονται αντιμέτωποι με μειωμένη παραγωγικότητα, αύξηση των αδειών λόγω ασθένειας και συχνότερη εναλλαγή του προσωπικού. Τα ζητήματα αυτά ενδέχεται να οδηγήσουν σε ελλείψεις προσωπικού και πρόσθετες δαπάνες για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς.



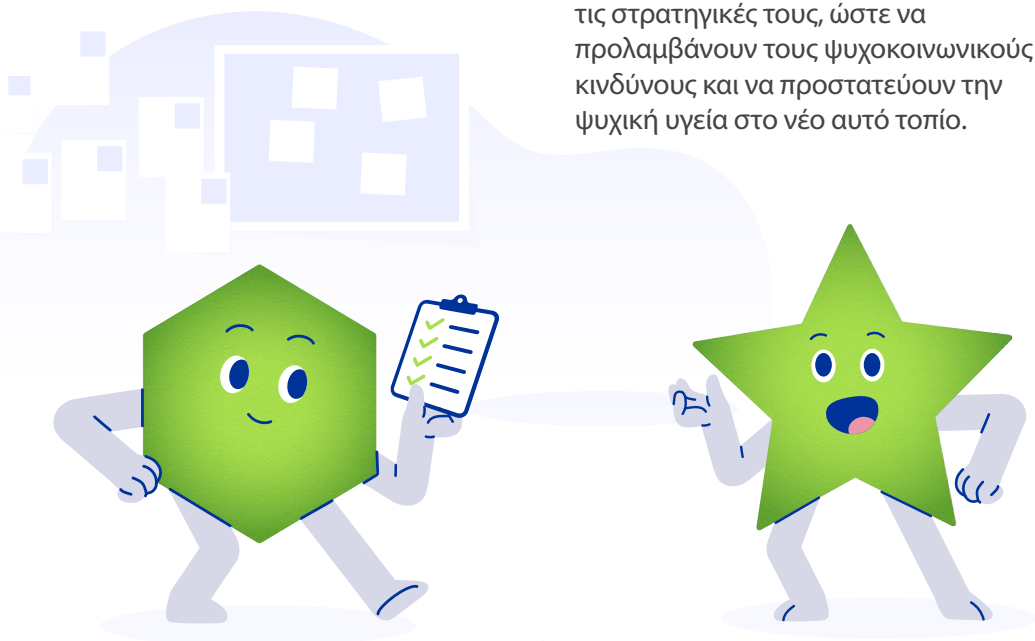
Δημιουργία υποστηρικτικών και συμπεριληπτικών χώρων εργασίας

Οι εργοδότες έχουν τη νομική υποχρέωση να προστατεύουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους, και στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται και η ψυχική υγεία στους χώρους εργασίας και η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Ωστόσο, το ζήτημα αυτό δεν αφορά μόνο την τήρηση του νόμου, αφορά και τη δημιουργία χώρων εργασίας όπου οι άνθρωποι μπορούν να ευημερούν. Ορισμένα απλά βήματα μπορούν να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές. Σε αυτά περιλαμβάνονται η σαφής επικοινωνία, ο ισορροπημένος φόρτος εργασίας, η υποστήριξη από τα διευθυντικά στελέχη και μια νοοτροπία που ενθαρρύνει τα άτομα να μιλούν ανοιχτά για τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Η οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης και η ενθάρρυνση του ανοιχτού διαλόγου μπορούν να συμβάλουν στην καταπολέμηση του στίγματος και είναι απαραίτητα στοιχεία για να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι θα λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται.

Εξίσου σημαντική είναι η κατανόηση της διαφορετικότητας. Κάθε άτομο μπορεί να εκτίθεται σε διαφορετικούς κινδύνους. Για παράδειγμα, οι γυναίκες, οι μετανάστες εργαζόμενοι, οι νέοι εργαζόμενοι και τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα ενδέχεται να εκτίθενται σε μεγαλύτερο βαθμό σε ορισμένους κινδύνους, όπως η παρενόχληση και η βία. Είναι απαραίτητο οι εν λόγω διαφορές να αναγνωρίζονται στους χώρους εργασίας και να διασφαλίζεται η προστασία όλων των ατόμων.

Ο κόσμος της εργασίας μετασχηματίζεται με ταχείς ρυθμούς. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός, οι νέες μορφές εργασίας και προκλήσεις όπως η κλιματική αλλαγή δημιουργούν νέους κινδύνους. Παρότι η τηλεργασία και η υβριδική εργασία προσφέρουν ευελιξία, μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε απομόνωση και να καταστήσουν ασαφή τα όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Οι εργοδότες οφείλουν να συμβαδίζουν με τις εξελίξεις και να προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους, ώστε να προλαμβάνουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και να προστατεύουν την ψυχική υγεία στο νέο αυτό τοπίο.





Περισσότεροι από 4 στους 10 εργαζομένους σε ολόκληρη την ΕΕ (44 %) αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν έντονη πίεση χρόνου ή ότι έχουν υπερβολικό φόρτο εργασίας.

Σφυγμομέτρηση για την EAY 2025



Τι δείχνουν τα στοιχεία

- Πάνω από 4 στους 10 εργαζομένους σε ολόκληρη την ΕΕ (44 %) αναφέρουν ότι έρχονται αντιμέτωποι με έντονη πίεση χρόνου ή ότι έχουν υπερβολικό φόρτο εργασίας, σύμφωνα με την έρευνα [Σφυγμομέτρηση για την EAY 2025](#) με αποδέκτες τους εργαζομένους.
- Σύμφωνα με την [Ευρωπαϊκή Έρευνα Εργατικού Δυναμικού \(2020\)](#), σχεδόν το 45 % των εργαζομένων στην ΕΕ αναφέρουν ότι έρχονται αντιμέτωποι με κινδύνους για την ψυχική τους ευημερία στην εργασία. Σε ορισμένα κράτη μέλη, αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους προβλήματα πάνω από το ήμισυ του συνόλου των εργαζομένων.
- Παρόλο που το 39 % των επιχειρήσεων/οργανισμών στην Ευρώπη δηλώνουν ότι διαθέτουν σχέδιο δράσης για την πρόληψη του στρες που σχετίζεται με την εργασία ([ESENER 2024](#)), εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη για συμβουλευτική υποστήριξη προκειμένου να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικότερα οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.
- Συχνά οι παρεμβάσεις, όπως η παροχή εκπαίδευσης για τη διαχείριση του στρες ή οι τεχνικές ενσυνειδητότητας, επικεντρώνονται στα άτομα και δεν αντιμετωπίζουν τις βαθύτερες αιτίες εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού.

Το 53 % των εργαζομένων αναφέρουν ότι στον χώρο εργασίας τους παρέχεται ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τη διαχείριση του στρες, το 40 % αναφέρουν ότι έχουν πρόσβαση σε συμβουλευτική υποστήριξη, ενώ μόλις το 35 % αναφέρουν την εφαρμογή άλλων μέτρων, όπως αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, καθορισμό προτεραιοτήτων και δράσεις για τη βελτίωση της επικοινωνίας κ.λπ. ([Σφυγμομέτρηση για την EAY 2025](#)).

- Το κόστος για την κοινωνία είναι υψηλό. Οι εργαζόμενοι που εκτίθενται σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία παρουσιάζουν υψηλότερο κίνδυνο απουσίας λόγω ψυχικών διαταραχών.

Το θετικό είναι ότι τα οφέλη από την ανάληψη δράσης είναι σαφή. Έρευνες δείχνουν ότι η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και η ύπαρξη ενός θετικού ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος όχι μόνο συμβάλλουν στη μείωση του στρες και στη βελτίωση της συνολικής υγείας των εργαζομένων, αλλά παράλληλα ενισχύουν την παραγωγικότητα, μειώνουν τις συστηματικές απουσίες και βελτιώνουν την εικόνα της επιχείρησης ή του οργανισμού.

Ο χάρτης πορείας για δράση: εστιάζοντας στους πέντε τομείς προτεραιότητας της εκστρατείας

Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία είναι η ενσωμάτωση της **εκτίμησης και της διαχείρισης αυτών των κινδύνων** στις γενικές πρακτικές για την ΕΑΥ. Η διαδικασία αυτή προϋποθέτει συστηματικές εκτιμήσεις κινδύνου με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, τον καθορισμό σαφών προτεραιοτήτων, καθώς και την εφαρμογή σχεδίων δράσης και αξιολογήσεων. Οι ηγετικές ικανότητες εκ μέρους της επιχείρησης ή του οργανισμού είναι καθοριστικές, γι' αυτό τα διευθυντικά στελέχη πρέπει να λαμβάνουν κατάρτιση ώστε να εντοπίζουν τους κινδύνους και να προάγουν μια νοοτροπία υποστήριξης στην εργασία.

Για την **πρόληψη της παρενόχλησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας**, καθώς και για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών τους, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί πρέπει αρχικά να εξετάζουν το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον, ιδίως το μοντέλο οργάνωσης και ηγεσίας. Πρέπει επίσης να προάγουν πολιτικές μηδενικής ανοχής σε ανάρμοστες συμπεριφορές, οι οποίες θα πλαισιώνονται από σαφή επικοινωνία και πρωτοβουλίες

ευαισθητοποίησης, καθώς και από σαφώς καθορισμένες διαδικασίες αναφοράς σχετικών περιστατικών αλλά και πειθαρχικές διαδικασίες.

Η αντιμετώπιση **των σωματικών κινδύνων και των ζητημάτων ψυχικής υγείας** προϋποθέτει μια συνολική θεώρηση του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι σωματικοί και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αλληλεπιδρούν στενά μεταξύ τους· για παράδειγμα, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία μπορούν να σχετίζονται με εργατικά ατυχήματα και μυοσκελετικές παθήσεις.

Ο **κλάδος της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας** απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή εξαιτίας του υψηλού φόρτου εργασίας, της συναισθηματικής πίεσης και της αυξανόμενης έκθεσης σε φαινόμενα βίας.

Τέλος, η υποστήριξη της **ψυχικής υγείας** συνεπάγεται την καλλιέργεια ανοιχτού διαλόγου, την καταπολέμηση του στίγματος και τη διασφάλιση της έγκαιρης παρέμβασης και αποτελεσματικών διαδικασιών επανένταξης στην εργασία. Η συνεργασία μεταξύ διευθυντικών στελεχών, επαγγελματιών του τομέα της υγείας και εργαζομένων είναι καθοριστική για τη διασφάλιση μακροπρόθεσμης ευημερίας.

Κοινή ευθύνη

Η ψυχική υγεία στους χώρους εργασίας μάς αφορά όλους. Ωφελεί τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις / τους οργανισμούς και την ίδια την κοινωνία. Μέσα από τη συνεργασία μπορούμε να δημιουργήσουμε χώρους εργασίας όπου κάθε άτομο μπορεί να ευημερήσει, τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον. Ας αναλάβουμε τη δέσμευση να υλοποιήσουμε

συγκεκριμένα μέτρα —από την εκτίμηση και την πρόληψη των κινδύνων έως τον ανοιχτό διάλογο— με σκοπό να καλλιεργήσουμε μια νοοτροπία ευημερίας σε κάθε χώρο εργασίας. Τα οφέλη θα υπερβούν κατά πολύ το ατομικό επίπεδο, δημιουργώντας πιο ανθεκτικές και παραγωγικές κοινότητες.



3. | Τομείς προτεραιότητας

3.1. Εκτίμηση και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Η πρόληψη και η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την καλή ψυχική υγεία στους χώρους εργασίας. Προκειμένου να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, οι εργοδότες έχουν τη νομική υποχρέωση να αξιολογούν τους εν λόγω κινδύνους και να εφαρμόζουν μέτρα πρόληψης.

Ωστόσο, παρά την υποχρέωση αυτή, μόλις το 40 % των επιχειρήσεων/οργανισμών της ΕΕ αναφέρουν ότι εφαρμόζουν διαδικασίες για την αντιμετώπιση του στρες που σχετίζεται με την εργασία ([ESENTER 2024](#)).

Μελέτες δείχνουν ότι υπάρχουν σημαντικά «επιχειρηματικά οφέλη» από την πρόληψη του στρες και των άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία ([EU-OSHA 2014](#)).

Ενδεικτικά παραδείγματα **ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στους χώρους εργασίας** είναι τα εξής:

- υπερβολικός φόρτος εργασίας,
- κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής,
- έλλειψη συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων,
- έλλειψη αυτονομίας και αδυναμία παρέμβασης στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας,
- ασαφείς ρόλοι, αντικρουόμενες απαιτήσεις,
- ελλιπής επικοινωνία όσον αφορά τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας,
- εργασιακή ανασφάλεια,
- ελλιπής στήριξη από διευθυντικά στελέχη ή συναδέλφους, προβληματικές κοινωνικές σχέσεις,
- βία από τρίτους στην εργασία, εκφοβισμός στον χώρο εργασίας και σεξουαλική παρενόχληση και
- συναισθηματική πίεση κατά την επικοινωνία με δύστροπους πελάτες, ασθενείς, μαθητές ή καταναλωτές.





Τέσσερις βασικές αρχές για την εφαρμογή ενός αποτελεσματικού πλαισίου πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων:

- 1. Βρείτε τις λύσεις που ταιριάζουν στην επιχείρηση / στον οργανισμό σας.** Τα μέτρα για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος θα πρέπει να προσαρμόζονται στους στόχους της επιχείρησης / του οργανισμού σας και στους διαθέσιμους πόρους (προϋπολογισμός, χρόνος, προσωπικό). Όταν πραγματοποιείτε αλλαγές, συνιστάται επίσης να ενσωματώνετε τις σχετικές δράσεις στις υφιστάμενες εργασιακές πρακτικές.
- 2. Τηρήστε την ιεραρχία όσον αφορά τα μέτρα πρόληψης.** Επιδιώξτε καταρχάς να εξαλείψετε πλήρως τους κινδύνους που έχετε αναγνωρίσει. Εάν αυτό δεν είναι εφικτό, δώστε προτεραιότητα σε οργανωτικά και τεχνικά μέτρα συλλογικού χαρακτήρα, προτού καταφύγετε στην παροχή ατομικής υποστήριξης. Η υποστήριξη των ατόμων (π.χ. μέσω παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας και προγραμμάτων ενδυνάμωσης), αν δεν συνοδεύεται από αλλαγή των συνθηκών στον χώρο εργασίας, μπορεί να αποβεί μάταιη προσπάθεια.
- 3. Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία.** Η συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους συμβάλλει στον εντοπισμό και στην ιεράρχηση των πιο σημαντικών ζητημάτων που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Παράλληλα, δίνει στους εργαζομένους την αίσθηση ότι συμμετέχουν ενεργά στις αλλαγές που υλοποιούνται, ενισχύοντας έτσι την αφοσίωση και την ενεργό εμπλοκή τους.
- 4. Η υποστήριξη από πλευράς διοίκησης είναι καθοριστικής σημασίας.** Όταν τα διευθυντικά στελέχη συμμετέχουν ενεργά, υποστηρίζουν τους εργαζομένους σε κάθε στάδιο και λειτουργούν ως πρότυπο, δείχνουν την πραγματική δέσμευσή τους για τη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι χώροι εργασίας όπου διενεργούνται τακτικές εκτιμήσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων έχουν 40 % λιγότερες πιθανότητες να καταγράψουν υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες.

ESENER 2024



Ξεκινώντας

Πολλοί φορείς και κοινωνικοί εταίροι παρέχουν πρακτική καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία (π.χ. περιφερειακές/τοπικές ή εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας, ινστιτούτα ΕΑΥ, κλαδικές ενώσεις). Ενδέχεται επίσης να υπάρχουν

ευκαιρίες χρηματοδότησης σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Τα μέτρα δεν είναι απαραίτητο να έχουν υψηλό κόστος, ακόμα και οι μικρές επιχειρήσεις / οι μικροί οργανισμοί μπορούν να βελτιώσουν τις ψυχοκοινωνικές συνθήκες εργασίας με περιορισμένο προϋπολογισμό.

Λήψη αποφάσεων σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και την εφαρμογή τους

Η αποτελεσματική πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία ξεκινά με τον εντοπισμό τους (αναγνώριση) μέσω της διενέργειας κατάλληλης μελέτης εκτίμησης κινδύνου, η οποία πρέπει να συνοδεύεται από τα ανάλογα μέτρα.

- Η **πρωτογενής πρόληψη** επικεντρώνεται στην εξάλειψη ή τη μείωση των κινδύνων προτού αυτοί επηρεάσουν τους εργαζομένους. Περιλαμβάνει συνήθως αλλαγές στον σχεδιασμό, στην οργάνωση και στη διαχείριση της εργασίας.
- Ο όρος **δευτερογενής πρόληψη** αναφέρεται στη βελτίωση του τρόπου με τον οποίο οι ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο

αντιλαμβάνονται και διαχειρίζονται τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Λειτουργεί συμπληρωματικά, χωρίς να υποκαθιστά την πρωτογενή πρόληψη. Η έμφαση δίνεται στην έγκαιρη ανίχνευση και διαχείριση του στρες, καθώς και στην ενίσχυση της ευαισθητοποίησης, των δεξιοτήτων και των μέσων αντιμετώπισης που διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

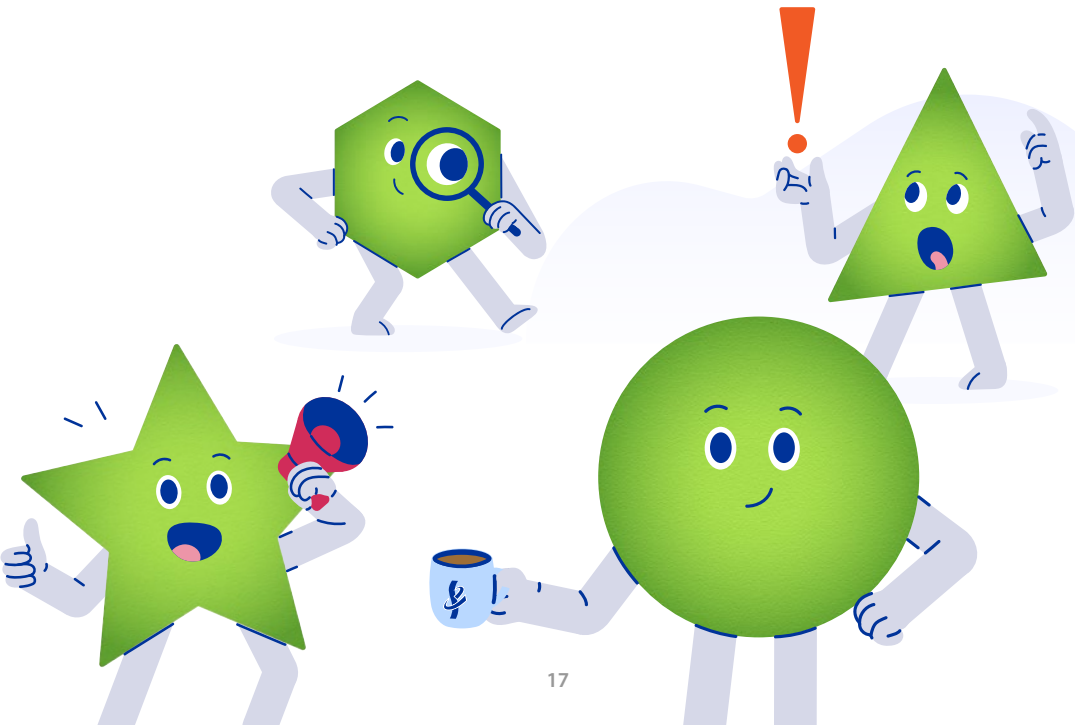
- Η **τριτογενής πρόληψη** αποσκοπεί στην παροχή υποστήριξης στους εργαζομένους οι οποίοι αντιμετωπίζουν ήδη προβλήματα ψυχικής υγείας που σχετίζονται με την εργασία, βοηθώντας τους να ανακάμψουν και να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην εργασία.

Ευρύτερες πτυχές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την υλοποίηση των εν λόγω μέτρων

- Η σημασία της κατάρτισης των διευθυντικών στελεχών και των συντονιστών όσον αφορά τον εντοπισμό (αναγνώριση) και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, καθώς και τη διεξαγωγή συζητήσεων σχετικά με τα θέματα αυτά με τους εργαζομένους.
- Από κοινού καθορισμός κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και/ή τους εκπροσώπους τους σαφών στόχων για την υλοποίηση των δράσεων. Κάθε ζήτημα και επιμέρους λύση θα πρέπει να περιγράφονται αναλυτικά, μαζί με τις αρμοδιότητες, τους απαραίτητους πόρους και ένα γενικό χρονοδιάγραμμα.

Δράσεις παρακολούθησης και αξιολόγησης

- Η παρακολούθηση της προόδου των δράσεων διασφαλίζει ότι οι λύσεις που επιλέχθηκαν θα έχουν αντίκτυπο και παράλληλα θα φέρουν μακροπρόθεσμα αποτελέσματα.
- Η αξιολόγηση της επιτυχίας των εφαρμοζόμενων μέτρων έπεται από μερικούς μήνες συμβάλλει στον εντοπισμό των στοιχείων που έφεραν θετικά αποτελέσματα, βάσει της ανατροφοδότησης των εργαζομένων, αναδεικνύοντας τομείς που χρήζουν βελτίωσης.



3.2. Παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση και βία

Παρότι δεν καταγράφονται ως οι πιο συνηθισμένοι κίνδυνοι στην εργασία, η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση και η βία συγκαταλέγονται στους πλέον

σημαντικούς κινδύνους. Οι εν λόγω επιβλαβείς συμπεριφορές ενδέχεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία και ευημερία ενός ατόμου.

Βία από τρίτους στην εργασία

- Η βία από τρίτους περιλαμβάνει πράξεις σωματικής ή ψυχολογικής επιθετικότητας με δράστες άτομα εκτός της επιχείρησης / του οργανισμού και όχι συναδέλφους.
- Το 56 % των επιχειρήσεων/οργανισμών ([ESENER 2024](#)) αναφέρθηκαν στην «αντιμετώπιση δύστροπων πελατών, ασθενών και μαθητών». Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας ([ΕΕΣΕ 2024](#)), το 17 % των εργαζομένων ανέφεραν περιστατικά ανεπιθύμητης κοινωνικής συμπεριφοράς.
- Μπορεί να εμφανιστεί με τη μορφή λεκτικής κακοποίησης, σωματικής βίας, απειλών, εκφοβισμού ή άλλων επιθετικών συμπεριφορών που στρέφονται κατά των εργαζομένων.
- Οι εργαζόμενοι που έρχονται σε επαφή με κοινό, καθώς και εκείνοι που εργάζονται μόνοι τους ή κατά τη διάρκεια της νύχτας, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο, ιδίως σε κλάδους όπως οι μεταφορές, η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, το λιανικό εμπόριο, η δημόσια ασφάλεια και η δημόσια διοίκηση.

Παρενόχληση/εκφοβισμός και ηθική παρενόχληση

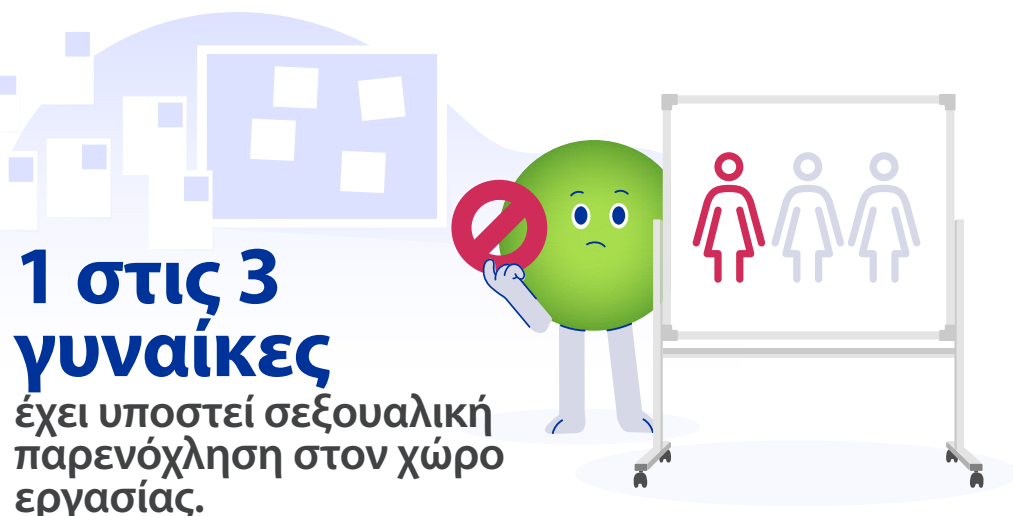
- Η παρενόχληση / ο εκφοβισμός, που διαπράττεται συνήθως από άτομα εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού, είναι μια κλιμακούμενη διαδικασία που περιλαμβάνει επαναλαμβανόμενες απειλές και προσπάθειες εκφοβισμού, εξευτελισμού ή ταπείνωσης ενός ή περισσότερων συναδέλφων.
- Η πρόθεση δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση. Το στοιχείο που καθορίζει την παρενόχληση είναι ο επαναλαμβανόμενος χαρακτήρας της συμπεριφοράς.
- Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί επίσης να υποκινούνται από προκαταλήψεις όσον αφορά τη φυλή, την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία, το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Μπορούν επίσης να εκδηλώνονται από μια ομάδα ατόμων και όχι μόνο από μεμονωμένο άτομο.

Βία στο διαδίκτυο και παρενόχληση στον κυβερνοχώρο

- Η αυξανόμενη εξάρτηση από τις ψηφιακές τεχνολογίες επικοινωνίας στην εργασία δημιουργεί πρόσθετους διαύλους βίας και παρενόχλησης, τόσο από τρίτους όσο και εντός του χώρου εργασίας.
- Ψηφιακά εργαλεία όπως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων και τα ηλεκτρονικά μηνύματα μπορούν να εντείνουν την παρενόχληση, επιτρέποντας την επέκτασή της πέρα από το ωράριο εργασίας, ακόμα και στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.

Σεξουαλική παρενόχληση

- Η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται σε κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και ιδίως τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- Παρόλο που ο καθένας μπορεί να βρεθεί στη θέση του θύματος, οι γυναίκες πλήττονται σε δυσανάλογα μεγάλο βαθμό. Μία στις τρεις γυναίκες έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, σύμφωνα με την [έρευνα της ΕΕ του 2024 για την έμφυλη βία](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, το 75 % περίπου των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της ζωής τους.
- Οι εργαζόμενοι σε κλάδους παροχής υπηρεσιών στο κοινό, όπως ο κλάδος της φιλοξενίας, είναι γνωστό ότι εκτίθενται σε μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.



Έρευνα της ΕΕ για την έμφυλη βία — 2024

Συνέπειες

- Τα θύματα ενδέχεται να παρουσιάσουν έντονες συναισθηματικές αντιδράσεις, όπως φόβο, θυμό ή ακόμα και ντροπή, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε συναισθηματική δυσφορία, απώλεια αυτοεκτίμησης, στρες και κατάθλιψη, που συχνά συνοδεύονται από διαταραχές ύπνου και δυσκολίες συγκέντρωσης.
- Φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δεν επηρεάζουν μόνο την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων, αλλά μπορούν επίσης να τους στερήσουν ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης.
- Σε επίπεδο επιχειρήσεων/ οργανισμών, ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να επιφέρει αύξηση των συστηματικών απουσιών, χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, υψηλότερα επίπεδα εναλλαγής προσωπικού και σημαντικές προκλήσεις στην προσέλκυση εργαζομένων.

Τι μέτρα μπορούν να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί

- Ξεκινήστε με ενημέρωση σχετικά με το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης ή του οργανισμού.
- Συνεχίστε διενεργώντας συστηματική αξιολόγηση του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος της επιχείρησης ή του οργανισμού σας, εξετάζοντας προσεκτικά τη νοοτροπία, τον τρόπο επικοινωνίας και το μοντέλο ηγεσίας.
- Θεσπίστε πολιτικές μηδενικής ανοχής σε κάθε ανάρμοστη συμπεριφορά, ακόμα και αν αυτή προέρχεται από τρίτους (όπως πελάτες, μαθητές, ασθενείς κ.λπ.).
- Πλαισιώστε την εν λόγω πολιτική με σαφή επικοινωνία, τακτική κατάρτιση ευαισθητοποίησης, απλούς διαύλους υποβολής αναφορών και συνεπή επιβολή πειθαρχικών μέτρων.

Ενημερωθείτε για τα διαθέσιμα εργαλεία OiRA (διαδικτυακά διαδραστικά εργαλεία για την εκτίμηση κινδύνου) και μάθετε πώς μπορείτε να αξιολογείτε και να διαχειρίζεστε τους κινδύνους στους χώρους εργασίας:

[Βία από τρίτους στην εργασία](#)

[Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση](#)

3.3. Σωματικοί κίνδυνοι και ψυχική υγεία

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι σωματικοί και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, καθώς και οι επιπτώσεις τους, συνδέονται στενά. Αυτό είναι ακόμα πιο εμφανές σε κλάδους που απαιτούν σωματική καταπόνηση, στους οποίους στο παρελθόν οι προσπάθειες

για την πρόληψη προβλημάτων όπως η οσφυαλγία και οι μυϊκές καταπονήσεις επικεντρώνονταν κυρίως στους σωματικούς κινδύνους (π.χ. χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, άρση βαρέων αντικειμένων και ακατάλληλες στάσεις σώματος).

Μυοσκελετικές παθήσεις: ο διττός κίνδυνος

Οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες, όπως ο βαθμός επίβλεψης της εργασίας ή οι εργασιακές απαιτήσεις, μπορούν να συμβάλουν στην πρόκληση ή την επιδείνωση των μυοσκελετικών παθήσεων. Από την άλλη, η ύπαρξη μυοσκελετικών παθήσεων μπορεί να μειώσει την ανθεκτικότητα των εργαζομένων έναντι ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου. Συνεπώς, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι μπορούν επίσης να αποτελέσουν εμπόδιο για την επιτυχή αποκατάσταση των εργαζομένων με μυοσκελετικές

παθήσεις και την επανένταξή τους στο εργατικό δυναμικό.

Το θετικό είναι ότι η έρευνα έχει δείξει επίσης ότι η επαρκής κοινωνική υποστήριξη, για παράδειγμα, μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας στον χώρο εργασίας και να ενισχύσει την ικανότητα αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, και επίσης να περιορίσει τα συμπτώματα των μυοσκελετικών παθήσεων.

Περιβαλλοντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία

Η ψυχική υγεία των εργαζομένων μπορεί επίσης να επηρεαστεί από την έκθεσή τους σε **χημικές ουσίες**, **θόρυβο** και **ακραίες θερμοκρασίες** στο εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, η χρόνια θερμική καταπόνηση —πιθανή απόρροια

της κλιματικής αλλαγής— μπορεί να προκαλέσει στρες και γνωστικές διαταραχές, ιδίως σε ευάλωτες ομάδες όπως οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ή τα άτομα με ιστορικό ψυχικών παθήσεων.

Ατυχήματα, τραυματισμοί και οι επιπτώσεις τους στην ψυχική υγεία

Οι χώροι εργασίας με αυξημένους σωματικούς κινδύνους παρουσιάζουν τον υψηλότερο αριθμό εργατικών **ατυχημάτων και τραυματισμών**.

Τα εργατικά ατυχήματα μπορούν να προκαλέσουν την εμφάνιση προβλημάτων ψυχικής υγείας ή να συμβάλουν σε αυτά. Παράλληλα, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το

στρες που σχετίζεται με την εργασία μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τη γνωστική και συναισθηματική λειτουργία των εργαζομένων, αυξάνοντας την κόπωση ή τα προβλήματα συγκέντρωσης, κάτι που ενδέχεται να συμβάλει στην αύξηση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων.

Προς μια ολιστική προσέγγιση στη διαχείριση των κινδύνων

Πιθανά μέτρα συνιστούν η διασφάλιση της ενσωμάτωσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις εκτιμήσεις κινδύνου, η συζήτηση αυτών των θεμάτων με το προσωπικό κατά τη διάρκεια των ενημερώσεων για ζητήματα ΕΑΥ, καθώς και η εξέταση της πιθανής επίδρασης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων κατά την αντιμετώπιση μυοσκελετικών παθήσεων.

Για τον λόγο αυτόν, μια ολιστική προσέγγιση στην εκτίμηση και τη διαχείριση των κινδύνων —στο πλαίσιο της οποίας εξετάζονται συνδυαστικά τόσο οι σωματικοί όσο και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, με στόχο την προστασία της συνολικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων— κρίνεται επωφελής, ιδίως σε χώρους εργασίας όπου η ταυτόχρονη έκθεση και στις δύο κατηγορίες κινδύνων είναι υψηλή.



3.4. Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας

Ο κλάδος της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας κατέχει κεντρικό ρόλο στην ευρωπαϊκή κοινωνία, επηρεάζοντας τόσο τη γενική υγεία και ευημερία του πληθυσμού όσο και την οικονομία. Περιλαμβάνει ποικίλες υποκατηγορίες:

- υγειονομική περίθαλψη (π.χ. σε νοσοκομεία, κλινικές και κέντρα ιατρικής ή οδοντιατρικής περίθαλψης),
- φροντίδα σε δομές φιλοξενίας (π.χ. ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρία και ασθενών με προβλήματα ψυχικής υγείας σε περιβάλλοντα κατ'οίκον φροντίδας και οίκους ευγηρίας) και

- κοινωνική εργασία (π.χ. φροντίδα κατ'οίκον, φροντίδα ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρία και παιδιών).

Οι εργαζόμενοι στον κλάδο αυτόν είναι κυρίως γυναίκες που απασχολούνται σε επίσημους φορείς παροχής φροντίδας, όπως νοσοκομεία, οίκους ευγηρίας, κέντρα φροντίδας και ιατρεία, καθώς και επίσημοι φροντιστές που παρέχουν βοήθεια σε άτομα κατ'οίκον. Πολλά από αυτά τα άτομα προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και απασχολούνται σε θέσεις που απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων.

Τι δείχνουν τα στοιχεία

- Σύμφωνα με την έρευνα [ESENER 2024](#) για τις επιχειρήσεις / τους οργανισμούς:
 - › το 72 % των συμμετεχόντων αναφέρουν ότι η αντιμετώπιση δύστροπων ασθενών αποτελεί τον πιο συνηθισμένο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο,
 - › το 48 % αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν πίεση χρόνου,
 - › το 21 % δηλώνουν ότι εργάζονται με υπερωριακή απασχόληση και με ακανόνιστο ωράριο και
 - › το 23 % επισημαίνουν την ύπαρξη προβλημάτων επικοινωνίας ή συνεργασίας στον χώρο εργασίας.
- Η έκθεση σε ποικίλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου ήταν συχνότερη στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας σε σύγκριση με όλους τους άλλους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας μαζί ([ESENER 2024](#)).
- Οι εργαζόμενοι στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας είναι πιθανότερο να εκτίθενται σε μυοσκελετικούς και σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους σε σύγκριση με άλλους κλάδους της οικονομίας ([ΕΕΣΕ 2021](#)).

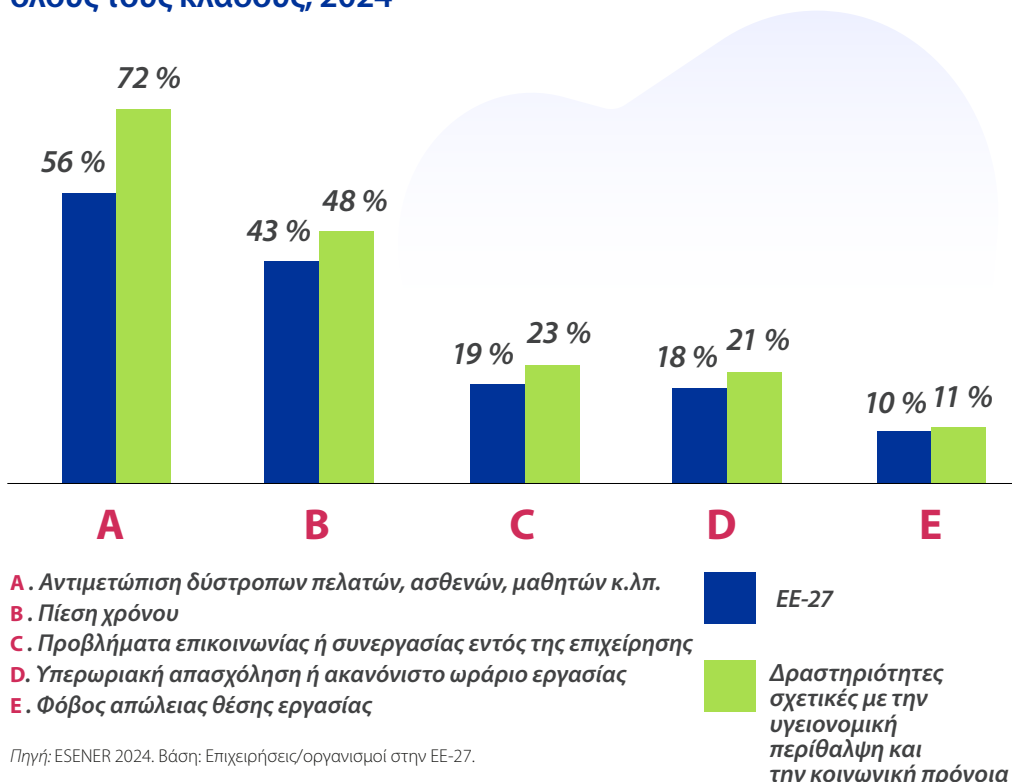
- Ο κλάδος της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας χαρακτηρίζεται από τα εξής στοιχεία:

- › τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης περιστατικών βίας από τρίτους και σεξουαλικής παρενόχλησης, με τις γυναίκες να πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες (έρευνα [ΕΕΣΕ 2021](#)),
- › εργασία με αυξημένες συναισθηματικές απαιτήσεις, ιδιαίτερα όσον αφορά τη φροντίδα ασθενών που υποφέρουν, βρίσκονται σε τελικό στάδιο ασθένειας ή εκδηλώνουν δύσκολη ή δύστροπη συμπεριφορά,
- › υψηλή ένταση εργασίας που συχνά υποβαθμίζει την ποιότητα

του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος,

- › ελλείψεις προσωπικού (σύμφωνα με τον ΠΟΥ, αναμένεται έλλειμμα ύψους 4,1 εκατομμυρίων εργαζομένων στον τομέα της υγείας στην ΕΕ έως το 2030),
- › εργασία σε βάρδιες και ακανόνιστο ωράριο εργασίας και
- › ταυτόχρονη έκθεση σε ποικίλους παράγοντες κινδύνου: βιολογικούς (π.χ. παθογόνοι παράγοντες, λοιμώδη νοσήματα), χημικούς (π.χ. επικίνδυνα φάρμακα, απολυμαντικά), σωματικούς (π.χ. ολισθήσεις, πτώσεις, ακτινοβολία), μυοσκελετικούς (π.χ. άρση βάρους, μεταφορά ασθενών).

Ποσοστό χώρων εργασίας όπου αναφέρεται η ύπαρξη ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου: κλάδος υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας και μέσος όρος της ΕΕ-27 σε όλους τους κλάδους, 2024



Συνέπειες

Συνολικά, το 31 % των εργαζομένων στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας ανέφεραν ότι βιώνουν στρες, κατάθλιψη ή ανησυχία που προκαλείται ή επιτείνεται από την εργασία, ποσοστό που υπερβαίνει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε όλους τους κλάδους της οικονομίας (έρευνα [Σφυγμομέτρηση για την ΕΑΥ 2025](#)). Μελέτες έχουν δείξει ότι ο υπερβολικός φόρτος και τα ακανόνιστα ωράρια εργασίας μπορούν επίσης να συμβάλουν στην εμφάνιση μυοσκελετικών παθήσεων. Η υψηλή συχνότητα εμφάνισης μυοσκελετικών παθήσεων, σε συνδυασμό με το στρες και άλλες επιπτώσεις στην υγεία, έχουν σημαντικό αντίκτυπο —για παράδειγμα, απουσίες λόγω ασθένειας και το φαινόμενο του παρουσιασμού.

Σε επίπεδο επιχειρήσεων/οργανισμών του κλάδου, αυτό συνεπάγεται μείωση

της παραγωγικότητας εξαιτίας των υψηλών επιπέδων συστηματικής απουσίας από την εργασία και εναλλαγής προσωπικού, στοιχεία που συνιστούν σημαντική απειλή.

Σε κοινωνικό επίπεδο, οι ελλείψεις προσωπικού, οι απαιτήσεις φροντίδας ενός πληθυσμού που γηράσκει, καθώς και η γήρανση του ίδιου του εργατικού δυναμικού του κλάδου, ενδέχεται να επιβαρύνουν τις εθνικές υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και μακροχρόνιας φροντίδας. Πρέπει να επισημανθεί ότι, εάν δεν προστατευθεί η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων στον κλάδο, η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης και μακροχρόνιας φροντίδας υπονομεύεται σε σημαντικό βαθμό.

Στο 72 % των χώρων εργασίας στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας, οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με δύστροπους ασθενείς, κάτι που συνιστά τον συνηθέστερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο στον κλάδο.

ESENER 2024



3.5. Υποστήριξη της ψυχικής υγείας στην εργασία

Ορισμένοι εργαζόμενοι ενδέχεται να έχουν ιδιαίτερες ανάγκες ή να αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Πρόκειται για ένα συχνό φαινόμενο, καθώς εκτιμάται ότι 1 στα 6 άτομα στην ΕΕ αντιμετωπίζει προβλήματα ψυχικής υγείας, με συχνότερες τις διαταραχές στρες και κατάθλιψης ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2023](#)).

Τα προβλήματα ψυχικής υγείας ενδέχεται να επηρεάσουν σοβαρά τις καθημερινές δραστηριότητες και συνδέονται με την απουσία από την εργασία και με την ανεργία, ενώ οι σοβαρότερες μορφές τους συγκαταλέγονται στις κυριότερες αιτίες μόνιμης αναπηρίας. Ωστόσο, με την κατάλληλη υποστήριξη πολλοί άνθρωποι είναι σε θέση να συνεχίζουν την εργασία τους ή να επιστρέφουν σε αυτήν, παραμένοντας ιδιαίτερα παραγωγικοί και δραστήριοι.

Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζομένους με νευροδιαφορετικότητα, οι οποίοι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσαρμογή τους σε ένα «συμβατικό» εργασιακό περιβάλλον. Οι προσαρμογές που ανταποκρίνονται στις ατομικές τους ανάγκες τους δίνουν τη δυνατότητα να συνεχίσουν αποτελεσματικά την εργασία τους και να αισθάνονται ότι είναι ικανοί και χρήσιμοι.

Ένα **περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς** ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων και δίνει σε κάθε άτομο τη δυνατότητα να παραμένει ή να επιστρέφει ομαλά στην εργασία του. Ακόμα και όταν τα προβλήματα ψυχικής υγείας δεν σχετίζονται με την εργασία, ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας που βασίζεται στον σεβασμό μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο, τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και για τον χώρο εργασίας στο σύνολό του.



Παραδείγματα προσαρμογής στις ατομικές ανάγκες:

- εξασφάλιση πιο ήσυχων χώρων εργασίας με λιγότερους περισπασμούς,
- προσωρινή προσαρμογή των εργασιακών καθηκόντων,
- προσωρινή προσαρμογή του ωραρίου εργασίας για την πραγματοποίηση ιατρικών επισκέψεων, εφόσον κρίνεται απαραίτητο,
- μακροπρόθεσμες διευθετήσεις όσον αφορά το ευέλικτο ωράριο εργασίας και
- τηλεργασία.

Τέτοιου είδους οργανωτικά μέτρα μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να ανακάμψουν ή να συνεχίσουν να εργάζονται αποδοτικά. Ωστόσο, μια τέτοιου είδους εξατομικευμένη υποστήριξη θα καταστεί μακροπρόθεσμα αποτελεσματική μόνο εφόσον ενταχθεί πλήρως στο πλαίσιο μιας σωστής και ολοκληρωμένης διαδικασίας εκτίμησης και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να διασφαλιστεί ότι η ικανοποίηση των ατομικών αναγκών δεν θα συνεπάγεται πρόσθετο φόρτο εργασίας για τους υπόλοιπους εργαζομένους, κάτι που μπορεί με τη σειρά του να προκαλέσει δυσaréσκεια και ένα γενικευμένο αίσθημα αδικίας.

Αυτό καθίσταται ιδιαίτερα κρίσιμο όταν ένας εργαζόμενος επιστρέφει στη θέση του έπειτα από ένα πρόβλημα ψυχικής υγείας που έχει αντιμετωπίσει.

Η έρευνα έχει δείξει ότι οι πιθανότητες επιτυχούς επανόδου αυξάνονται σε περιπτώσεις που στον χώρο εργασίας:

- τα καθήκοντα προσαρμόζονται στις ανάγκες του εργαζομένου,
- παρέχεται ουσιαστική στήριξη από τα διευθυντικά στελέχη, μεταξύ άλλων ανατροφοδότηση και επιβράβευση,
- ενθαρρύνεται η στήριξη από πλευράς συναδέλφων και
- διασφαλίζεται ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αναγνωρίζονται πλήρως και αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά.

Η δημιουργία ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς προϋποθέτει επίσης την εξάλειψη των εμποδίων που θέτει ο **στιγματισμός που συνοδεύει την ψυχική υγεία**, κάτι το οποίο συχνά αποτρέπει τους εργαζομένους από το να αναζητήσουν στήριξη. Το στίγμα της ψυχικής υγείας αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο το οποίο εκδηλώνεται μέσα από αρνητικές στάσεις, πεποιθήσεις και στερεότυπα που συνδέονται με τις ψυχικές διαταραχές. Το στίγμα μπορεί να εντείνει τον φόβο των ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας και να οδηγήσει σε διακρίσεις εις βάρος τους. Ο αυτοστιγματισμός μπορεί να προκαλέσει αισθήματα ντροπής και απελπισίας, εντείνοντας την απομόνωση και επιδεινώνοντας ενδεχομένως την κατάσταση του ατόμου.



Σχεδόν ένας στους δύο εργαζομένους στην ΕΕ θεωρεί ότι η γνωστοποίηση ενός ζητήματος ψυχικής υγείας στην εργασία θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική του σταδιοδρομία, ενώ ένα αντίστοιχο ποσοστό έχει αντίθετη άποψη.

Σφυγμομέτρηση για την EAY 2025

Στην έρευνα [ESENER 2024](#) καταδεικνύεται ότι ένα σημαντικό εμπόδιο στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία είναι η απροθυμία των ατόμων να μιλήσουν ανοιχτά για το ζήτημα. Ωστόσο, σε ορισμένους χώρους εργασίας καταβάλλονται προσπάθειες για τη διαμόρφωση ανοιχτού πνεύματος και μιας νοοτροπίας απαλλαγμένης από τον στιγματισμό.

Αυτό αποτυπώνεται στην έρευνα [Σφυγμομέτρηση για την EAY 2025](#), η οποία καταδεικνύει ότι οι απόψεις των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ δίστανται σχετικά με το αν η γνωστοποίηση μιας ψυχικής πάθησης θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία: το 48 % από αυτούς απάντησε καταφατικά, το 48 % αρνητικά, ενώ το 4 % δεν εξέφρασε άποψη.

Η καταπολέμηση του στίγματος που συνοδεύει την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας είναι εφικτή. Απαιτείται η δέσμευση από πλευράς διοίκησης και η συμμετοχή των εργαζομένων για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης, της συνεργασίας και της επικοινωνίας στο περιβάλλον εργασίας, παράλληλα με την ενημέρωση για το πώς μπορούν να επωφεληθούν όλοι από την ανοιχτή συζήτηση για θέματα εργασίας που επηρεάζουν την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Μια εργασιακή νοοτροπία χωρίς αποκλεισμούς, υποστηρικτική και απαλλαγμένη από το στίγμα αποφέρει οφέλη για όλους: οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι η αξία τους αναγνωρίζεται και ότι είναι ικανοί, ενώ οι επιχειρήσεις ευημερούν καθώς διαθέτουν ένα ιδιαίτερα αφοσιωμένο και παραγωγικό προσωπικό.

4. Πώς να συμμετάσχετε στην εκστρατεία

Ο καθένας μας μπορεί να αναλάβει δράση για την ψυχική υγεία στους χώρους εργασίας, και κάθε προσπάθεια είναι σημαντική!

Ξεκινήστε από εδώ: επισκεφθείτε τον [ιστότοπο της εκστρατείας](#) και βρείτε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με το θέμα και πώς μπορείτε να λάβετε μέρος.

Διαθέσιμο υλικό της εκστρατείας: δωρεάν εργαλειαθήκες επικοινωνίας, ενημερωτικά γραφήματα, εκθέσεις, φυλλάδια, εργαλεία και έτοιμες παρουσιάσεις σε 25 γλώσσες.

Λάβετε μέρος στην Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (43η εβδομάδα, κάθε Οκτώβριο) και διοργανώστε εκδηλώσεις, όπως σεμινάρια κατάρτισης, διαγωνισμούς, έρευνες προσωπικού, συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης και επισκέψεις σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς.

Γίνετε επίσημος εταίρος της εκστρατείας και ενταχθείτε σε ένα πανευρωπαϊκό δίκτυο που αποτελείται ήδη από πολυεθνικές εταιρείες και μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), κλαδικές εργοδοτικές ενώσεις,

συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΜΚΟ και επαγγελματικούς φορείς (τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα).

Μοιραστείτε πρωτοβουλίες που εμπνέουν στο πλαίσιο των **Βραβείων Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας**. Τα βραβεία, τα οποία απονέμονται από τον EU-OSHA και το Δίκτυο των Εθνικών Εστιακών Πόλων του, αναδεικνύουν τις καινοτόμες και κορυφαίες πρωτοβουλίες για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας.

Διαδώστε το μήνυμα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης! Ακολουθήστε μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή μοιραστείτε τη δική σας ιστορία χρησιμοποιώντας το hashtag **#EUhealthyworkplaces** ή την ετικέτα **@EU_OSHA**. Χρησιμοποιήστε το [πληροφοριακό υλικό μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης](#) για να προαγάγετε την εκστρατεία σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες.



Άλλοι τρόποι συμμετοχής

- **ΜΜΕ.** Επικοινωνήστε με τον [Εθνικό Εστιάκό Πόλο](#) για περισσότερες πληροφορίες σε εθνικό επίπεδο, καθώς και για πληροφοριακό υλικό στην/στις επίσημη/-ες γλώσσα/-ες της χώρας σας.
- **Δημοσιογράφοι και δημιουργοί περιεχομένου.** [Γίνετε εταίροι επικοινωνίας](#) και εξασφαλίστε αποκλειστικές συνεντεύξεις και ενημερωτικούς φακέλους για τον Τύπο.
- **Προς όλους.** Διοργανώστε διαδικτυακά σεμινάρια ανταλλαγής γνώσεων με άλλους εταίρους, μοιραστείτε υλικό της εκστρατείας στα ενημερωτικά σας δελτία, τοποθετήστε αφίσες σε πίνακες ανακοινώσεων, πραγματοποιήστε έρευνες στο προσωπικό σας και αναδείξτε τα ευρήματα των ερευνών του EU-OSHA για εργοδότες και εργαζομένους, δίνοντας το έναυσμα για συζητήσεις που βασίζονται σε τεκμηριωμένα στοιχεία.

*Ενώνοντας τις φωνές μας,
μπορούμε να μετατρέψουμε
την ευαισθητοποίηση σε
δράση, να εξαλείψουμε
το στίγμα και να
δημιουργήσουμε
χώρους εργασίας
όπου μπορούν
να ευημερούν όλοι!*



Πρακτικές ιδέες για δράση στο πλαίσιο της εκστρατείας

- Αναρτήστε αφίσες ή ενημερωτικά γραφήματα σε κοινόχρηστους χώρους.
- Προσθέστε το πλαίσιο / λογότυπο προβολής (banner) της εκστρατείας στην ηλεκτρονική σας υπογραφή.
- Κοινοποιήστε τα μηνύματα της εκστρατείας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή στο εσωτερικό δίκτυο της επιχείρησης / του οργανισμού σας.
- Αφιερώστε χρόνο σε θέματα ψυχικής υγείας στις συναντήσεις της ομάδας σας.
- Πραγματοποιήστε έρευνες στο προσωπικό σας σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Συμπεριλάβετε ειδήσεις σχετικά με την εκστρατεία στα ενημερωτικά σας δελτία.
- Συνδυάστε αυτές τις δράσεις για να τονώσετε το ενδιαφέρον για την εκστρατεία στη διάρκεια του έτους.

4.1. Ποιοι θα πρέπει να συμμετάσχουν;

Η εκστρατεία απευθύνεται σε όλους όσους συμμετέχουν στη διαμόρφωση του επαγγελματικού βίου και επηρεάζουν το πνεύμα που διέπει τους χώρους εργασίας. Η εστίαση σε ζητήματα ψυχικής υγείας στην εργασία αποτελεί συλλογική ευθύνη, και κάθε άποψη είναι σημαντική.

Στην εκστρατεία καλούνται να συμμετάσχουν:

- **εργοδότες που διευθύνουν επιχειρήσεις κάθε μεγέθους**, συμπεριλαμβανομένων των πολυεθνικών, των ΜΜΕ και των πολύ μικρών επιχειρήσεων,
- **εργαζόμενοι από όλους τους κλάδους και από κάθε υπόβαθρο**,
- **κοινωνικοί εταίροι**, συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και ενώσεις εργοδοτών,
- **επιθεωρητές εργασίας** και αρχές ελέγχου της συμμόρφωσης των χώρων εργασίας,
- **επαγγελματίες στον τομέα της ΕΑΥ**, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών ψυχολόγων και των

επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού,

- **οργανώσεις για την ψυχική υγεία**, φορείς καταπολέμησης του στιγματισμού και ομάδες για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία,
- **γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις νεολαίας**, καθώς και δίκτυα που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων,
- **οργανισμοί που προάγουν την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και τα δικαιώματά τους στην εργασία**,
- **υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής** σε εθνικό, περιφερειακό/τοπικό και ενωσιακό επίπεδο,
- **ερευνητές και εκπαιδευτές** που εργάζονται σε τομείς οι οποίοι σχετίζονται με την ΕΑΥ, τη δημόσια υγεία, την ψυχολογία ή την απασχόληση,
- **επαγγελματίες των μέσων ενημέρωσης**, δημοσιογράφοι και δημιουργοί περιεχομένου που ασχολούνται με θέματα ευημερίας στους χώρους εργασίας και με κοινωνικά ζητήματα.

Είτε ασχολείστε με τον σχεδιασμό θέσεων εργασίας, την υποστήριξη εργαζομένων, τη χάραξη πολιτικής και την εκπαίδευση της νέας γενιάς είτε διαμορφώνετε την κοινή γνώμη, η συμμετοχή σας συμβάλλει ώστε να μετατραπεί η ευαισθητοποίηση σε δράση.



4.2. Η κινητήρια δύναμη της εκστρατείας: το δίκτυο των εταίρων μας

Ο EU-OSHA αντλεί τη δυναμική του από ένα ευρύ δίκτυο εταίρων, το οποίο συνδέει κατά τόπους χώρους εργασίας με φορείς λήψης αποφάσεων σε επίπεδο ΕΕ.

- Οι Εθνικοί Εστιακοί Πόλοι —ένας από κάθε κράτος μέλος— συντονίζουν τις δράσεις σε εθνικό επίπεδο, αναλαμβάνουν τη μετάφραση του πληροφοριακού και άλλου υλικού και υποστηρίζουν τη δράση των μελών των εθνικών τριμερών δικτύων για την ΕΑΥ.
- Οι διεπαγγελματικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και οι ομάδες των εργοδοτών εντάσσουν τα μηνύματα της εκστρατείας στον κλαδικό τους διάλογο και στις επικοινωνιακές τους δράσεις, μεταφέροντάς τα απευθείας στους χώρους εργασίας του κάθε κλάδου.
- Οι επίσημοι εταίροι της εκστρατείας —πολυεθνικές επιχειρήσεις,

ενώσεις ΜΜΕ, συνδικαλιστικές οργανώσεις, μη κυβερνητικές οργανώσεις, επαγγελματικοί φορείς και υπηρεσίες της ΕΕ— λειτουργούν ως πρεσβευτές, διοργανώνουν εκδηλώσεις ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ ομοτίμων και δημιουργούν από κοινού πρακτικά εργαλεία.

- Οι εταίροι επικοινωνίας προβάλλουν τις ιστορίες επιτυχίας σε έντυπα μέσα, στο διαδίκτυο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- Οι πρεσβευτές του δικτύου Enterprise Europe Network και οι πρεσβευτές προαγωγής της ΕΑΥ σε καθηγητές/ εκπαιδευτές και σπουδαστές/ μαθητευόμενους από τον χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (OSHVET) εργάζονται έτσι ώστε η εκστρατεία να βρίσκει ανταπόκριση σε νεοφυείς, πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, επαγγελματικές σχολές και μαθητευόμενους.

«Η Εκτελεστική Αρχή Υγείας και Ασφάλειας της χώρας έχει αναλάβει τη δέσμευση να προάγει ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας, στους οποίους προστατεύεται η υγεία και η ευημερία όλων των εργαζομένων. Στο πλαίσιο της συνεργασίας με τον EU-OSHA και τους εθνικούς μας εταίρους, εργαζόμαστε με στόχο την ευαισθητοποίηση, την ανταλλαγή καλών πρακτικών και την υποστήριξη εργοδοτών και εργαζομένων για την καλλιέργεια μιας εργασιακής κουλτούρας που αναγνωρίζει και προάγει την αξία της θετικής ψυχικής υγείας που σχετίζεται με την εργασία, δίνοντας σε όλους τη δυνατότητα να ευημερούν στον χώρο εργασίας τους. Η σημερινή μας κοινή δέσμευση συμβάλλει στη διαμόρφωση των υγιών χώρων εργασίας του αύριο».

Gavin Lonergan, Εθνικός Εστιακός Πόλος, Ιρλανδία



4.3. Υλικό της εκστρατείας: η εργαλειοθήκη σας για την προαγωγή της ευαισθητοποίησης

Διατίθεται ευρύ φάσμα πληροφοριακού υλικού της εκστρατείας, το οποίο μπορεί να σας βοηθήσει να αναλάβετε δράση.

Βασικές πηγές της εκστρατείας

- Οδηγός εκστρατείας και ενημερωτικό φυλλάδιο.
- Αφίσες, ενημερωτικά γραφήματα, παρουσιάσεις PowerPoint.
- Εργαλειοθήκη για τη διοργάνωση διαδικτυακών εκστρατειών.

Τεχνικοί πόροι και εργαλεία

- Εκθέσεις, άρθρα της e-βιβλιοθήκης OSHwiki και ενημερωτικά σημειώματα / συνόψεις πολιτικής.
- Περιπτωσιολογικές μελέτες και ενημερωτικά έντυπα.
- Διαδικτυακά, διαδραστικά εργαλεία [OiRA](#).
- Παρουσιάσεις σχετικά με θέματα προτεραιότητας.
- Κατευθυντήριες οδηγίες για τους χώρους εργασίας.

Ψηφιακό υλικό

- Εργαλειοθήκη για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με έτοιμα προς κοινοποίηση μηνύματα.
- Σύντομα videos με τον ψηφιακό μας χαρακτήρα, τον ήρωα Naro.
- Videos και spot προβολής της εκστρατείας.
- Ηλεκτρονικές υπογραφές και ψηφιακά backgrounds.

Πολιτική και κανονιστικό πλαίσιο

- Νομοθεσία της ΕΕ για την ΕΑΥ και σχετικό υποστηρικτικό υλικό.



4.4. Σημαντικές ημερομηνίες: το χρονοδιάγραμμα της εκστρατείας με μια ματιά



2026

- **Μάιος:**

έναρξη λειτουργίας του προπαρασκευαστικού ιστότοπου (βασικό πληροφοριακό υλικό που διατίθεται μόνο στα αγγλικά).

- **Οκτώβριος:**

- › έναρξη λειτουργίας πολύγλωσσου ιστότοπου για την εκστρατεία,
- › επίσημη έναρξη της εκστρατείας σε ολόκληρη την ΕΕ,
- › έναρξη υποβολής αιτήσεων σύναψης εταιρικών σχέσεων στο πλαίσιο της εκστρατείας για διεθνείς και πανευρωπαϊκούς οργανισμούς,
- › Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2026,
- › έναρξη του διαγωνισμού για τα Βραβεία Καλής Πρακτικής.

2027

- **Σεπτέμβριος:**

εκδήλωση ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών για τους εταίρους της εκστρατείας.

- **Οκτώβριος:**

Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2027.



Αναζητήστε εκδηλώσεις της εκστρατείας στην περιοχή σας:
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/el/media-centre/events>

4.5. Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Διοργανώνεται την **43η εβδομάδα κάθε έτους (Οκτώβριος)**, μεταφέροντας τον παλμό της εκστρατείας στους χώρους εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Διοργανώστε δράσεις όπως:

- ενημερωτικές συναντήσεις, σεμινάρια κατάρτισης και διαδικτυακά σεμινάρια,
- διαγωνισμούς, κουίζ και σταντ ευαισθητοποίησης,
- κοινά φόρουμ διαλόγου εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών.

Συμβουλή: απευθυνθείτε στον Εθνικό Εστιακό Πόλο της χώρας σας και λάβετε υποστήριξη σε θέματα εύρεσης ομιλητών, παροχής πληροφοριακού και άλλου υλικού και καταχώρισης εκδηλώσεων στο ημερολόγιο της εκστρατείας.

2028

- **Οκτώβριος:**
καταληκτική Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία στο πλαίσιο της εκστρατείας 2026-2028.
- **Νοέμβριος/Δεκέμβριος:**
Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας και τελετή απονομής των Βραβείων Καλής Πρακτικής στην έδρα του EU-OSHA, στο Μπιλμπάο της Ισπανίας.

Ενημερωτικό δελτίο

Εγγραφείτε στο διμηνιαίο ενημερωτικό μας δελτίο για να λαμβάνετε τα πιο πρόσφατα στοιχεία και να μαθαίνετε τις σημαντικότερες εξελίξεις των εκστρατειών μας και νέα των εταιρών μας — σύντομη ενημέρωση, κοινοποιήσιμη και διαθέσιμη πλέον σε 25 γλώσσες, απευθείας στο ηλεκτρονικό σας ταχυδρομείο κάθε μήνα.



4.6. Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας

Αναδείξτε καινοτόμες προσεγγίσεις για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων:

- συμμετοχή ανοιχτή σε όλους τους τύπους επιχειρήσεων και οργανισμών στην ΕΕ, στην ΕΖΕΣ και στις υποψήφιες χώρες,
- υποβολή συμμετοχών μέσω του Εθνικού Εστιακού Πόλου σας,

- ανάδειξη των εθνικών νικητών και συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας, στο Μπιλμπάο της Ισπανίας.

Έναρξη:
Οκτώβριος 2026
Τελετή απονομής
βραβείων:
Τέλη του 2028



4.7. Γίνετε επίσημος εταίρος της εκστρατείας: πρωτοπορήστε δίνοντας το παράδειγμα

Γίνετε επίσημος εταίρος της εκστρατείας και ενταχθείτε σε ένα ευρύ δίκτυο επιχειρήσεων και οργανισμών του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Ποια είναι τα οφέλη;

- Η επιχείρηση ή ο οργανισμός σας προβάλλεται στον ιστότοπο της εκστρατείας.
- Προσκλήσεις συμμετοχής σε αποκλειστικές εκδηλώσεις ανταλλαγής καλών πρακτικών με σκοπό τη δικτύωση και τη μάθηση από ομοτίμους.
- Δικαίωμα χρήσης του επίσημου λογότυπου των εταιρών της εκστρατείας.
- Αναφορές στο ενημερωτικό μας δελτίο και στα κανάλια επικοινωνίας του EU-OSHA.
- Αναγνώριση της ηγετικής παρουσίας σας στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.
- Όλα αυτά εντελώς δωρεάν!

Πώς μπορείτε να συμμετέχετε;

Υλοποιήστε τουλάχιστον μία δράση στο πλαίσιο της εκστρατείας ανά έτος, όπως:

- διοργάνωση διαδικτυακού σεμιναρίου,
- διάδοση των μηνυμάτων της εκστρατείας,
- προσαρμογή του υλικού της εκστρατείας στα δεδομένα της επιχείρησής ή του οργανισμού σας.



«Καθώς η ψυχική υγεία στους χώρους εργασίας αναγνωρίζεται πλέον ως θεμελιώδες ζήτημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, ακολουθούμε τον χρυσό κανόνα: η πρόβλεψη είναι η καλύτερη πρόληψη. Το IEAY συνεχίζει με ιδιαίτερη ικανοποίηση να υποστηρίζει προσεγγίσεις που θέτουν σε προτεραιότητα την πρόληψη και τον έλεγχο των συνηθών παραγόντων στρες στους χώρους εργασίας, βοηθώντας τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να δημιουργήσουν περισσότερο υγιή και ανθεκτικά περιβάλλοντα εργασίας».

Alison van Keulen, Υπεύθυνη Επιχειρησιακών Στρατηγικών Σχέσεων, Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (IEAY) — Επίσημος εταίρος της εκστρατείας

4.8. Συνεργασία με τα μέσα ενημέρωσης

Τα περιοδικά για την ΕΑΥ, τα κλαδικά περιοδικά και ο επιχειρηματικός Τύπος μπορούν να συμμετάσχουν ως εταίροι επικοινωνίας.

Οφέλη

- Δελτία Τύπου, ενημερωτικά γραφήματα και στοιχεία (σε επίπεδο ΕΕ και κρατών μελών) σχετικά με τρέχοντα θέματα ΕΑΥ πριν από τη δημοσίευσή τους.
- Έτοιμα προς δημοσίευση άρθρα και δυνατότητα αποκλειστικών συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες του EU-OSHA.
- Δικτύωση με τους Εθνικούς Εστιακούς Πόλους, τους επίσημους εταίρους της εκστρατείας, το δίκτυο Enterprise Europe Network, τους νικητές του διαγωνισμού των Βραβείων Καλής Πρακτικής και με άλλα συνεργαζόμενα μέσα ενημέρωσης.
- Προσκλήσεις συμμετοχής σε εκδηλώσεις και σε διαδικτυακές ενημερωτικές συναντήσεις του EU-OSHA, με κάλυψη των εξόδων μετακίνησης για επιλεγμένες δημοσιογραφικές αποστολές.
- Ενίσχυση της προβολής σας, με την εμφάνιση του λογότυπού σας και της περιγραφής σας στην ενότητα των εταίρων επικοινωνίας στον ιστότοπο της εκστρατείας, καθώς και προβολή των νέων σας μέσω του OSHmail, του ενημερωτικού δελτίου της εκστρατείας και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του EU-OSHA.

«Ως εταίροι επικοινωνίας, έχετε πλέον μεγαλύτερη απήχηση και γίνεστε πιο αποτελεσματικοί στην προαγωγή της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και στην εύρεση συγκεκριμένων λύσεων πρόληψης. Η δέσμευση αυτή αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία στο πλαίσιο της εκστρατείας για την ψυχική υγεία. Πιστεύουμε ότι η ευημερία στους χώρους εργασίας είναι απαραίτητη για την υγεία των εργαζομένων και των επιχειρήσεων/οργανισμών, καθώς και για τη μείωση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων».

Luigi Matteo Meroni, Αρχισυντάκτης, PuntoSicuro — Εταίρος επικοινωνίας του EU-OSHA (Ιταλία)

4.9. Υλικό για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης: ενισχύστε το δίκτυό σας

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης συμβάλλουν ώστε τα μηνύματα να διαδίδονται γρήγορα και να αποτυπώνονται στη μνήμη.

- Μοιραστείτε έτοιμα προς κοινοποίηση μηνύματα που έχουν σχεδιαστεί για να ενημερώνουν και να κινητοποιούν το κοινό, προσαρμοσμένα στις απαιτήσεις κάθε πλατφόρμας κοινωνικής δικτύωσης.
- Λάβετε διαδικτυακά και μοιραστείτε το οπτικό μας υλικό για να «ζωντανέψετε» τα μηνύματά σας.
- Προσαρμόστε το περιεχόμενο με ευκολία, ώστε να ταιριάζει στο ύφος και στο κοινό σας.



- Προβάλετε τους πέντε τομείς προτεραιότητας της εκστρατείας με τρόπους που δημιουργούν ουσιαστική σύνδεση με την κοινότητά σας.

Αναδείξτε την όλη προσπάθεια: προβάλετε την εκστρατεία για μία ημέρα (ή μήπως για μία εβδομάδα;) στη ροή των κοινωνικών δικτύων σας.

- Αναδείξτε το προφίλ σας χρησιμοποιώντας το οπτικό υλικό της εκστρατείας.
- Αξιοποιήστε το διαθέσιμο πακέτο πληροφοριακού υλικού για να μιλήσετε ανοιχτά για τη σημασία της ψυχικής υγείας σε κάθε χώρο εργασίας.
- Χρησιμοποιήστε το hashtag **#EUhealthyworkplaces** στις αναρτήσεις σας για να προαγάγετε την εκστρατεία.
- Διοργανώστε μια ζωντανή συνεδρία ερωτήσεων και απαντήσεων με το προσωπικό σας ή με έναν προσκεκλημένο εμπειρογνώμονα, προκειμένου να ενθαρρύνετε την ενεργό συμμετοχή του κοινού σε πραγματικό χρόνο.



Επικοινωνήστε με την ΕΕ

Αυτοπροσώπως

Σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν εκατοντάδες κέντρα Europe Direct. Μπορείτε να βρείτε τη διεύθυνση του πλησιέστερου σ' εσάς κέντρου στο διαδίκτυο (europa.eu/european-union/contact/meet-us_el).

Τηλεφωνικώς ή γραπτώς

Η Europe Direct είναι μια υπηρεσία που απαντά στις ερωτήσεις σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με αυτή την υπηρεσία:

- καλώντας ατελώς τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 (ορισμένα δίκτυα τηλεφωνίας ενδέχεται να χρεώνουν τις κλήσεις αυτές),
- καλώντας τον αριθμό +32 22999696,
- συμπληρώνοντας το ακόλουθο ηλεκτρονικό έντυπο: europa.eu/european-union/contact/write-to-us_el.

Βρείτε πληροφορίες σχετικά με την ΕΕ

Στο διαδίκτυο

Πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο Europa (europa.eu).

Στις εκδόσεις της ΕΕ

Μπορείτε να βρείτε ή να παραγγείλετε εκδόσεις της ΕΕ στη διεύθυνση op.europa.eu/el/publications. Μπορείτε να ζητήσετε πολλαπλά αντίγραφα δωρεάν εκδόσεων επικοινωνώντας με την υπηρεσία Europe Direct ή με το τοπικό σας κέντρο τεκμηρίωσης (europa.eu/european-union/contact/meet-us_el).

Στη νομοθεσία της ΕΕ και σε σχετικά έγγραφα

Για πρόσβαση σε νομικές πληροφορίες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του συνόλου της ενωσιακής νομοθεσίας από το 1951 σε όλες τις επίσημες γλώσσες, μεταβείτε στον ιστότοπο EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Στα ανοιχτά δεδομένα από την ΕΕ

Η πύλη data.europa.eu παρέχει πρόσβαση σε σύνολα ανοιχτών δεδομένων από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της ΕΕ. Τα εν λόγω δεδομένα μπορούν να ληφθούν διαδικτυακά και να επαναχρησιμοποιηθούν δωρεάν, τόσο για εμπορικούς όσο και για μη εμπορικούς σκοπούς. Η πύλη παρέχει επίσης πρόσβαση σε πληθώρα συνόλων δεδομένων από τις ευρωπαϊκές χώρες.

Στόχος του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τα περιβάλλοντα εργασίας στην Ευρώπη περισσότερο ασφαλή, υγιή και παραγωγικά. Με έδρα στο Μπιλμπάο της Ισπανίας και με την υποστήριξη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και των κοινωνικών εταίρων, ο EU-OSHA δραστηριοποιείται με βάση τρεις στρατηγικούς άξονες δράσης: παρέχει πληροφορίες για τη χάραξη πολιτικής και την έρευνα, δημιουργεί εργαλεία και πόρους για την πρόληψη και επιδιώκει την ευαισθητοποίηση με στόχο την καλλιέργεια μιας θετικής νοοτροπίας ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Διαδώστε το μήνυμα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης!

Ακολουθήστε μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή μοιραστείτε τη δική σας ιστορία χρησιμοποιώντας το hashtag **#EUhealthyworkplaces** ή την ετικέτα **@EU_OSHA**. Χρησιμοποιήστε το [πληροφοριακό υλικό μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης](#) για να προαγάγετε την εκστρατεία σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες.

in f   

Η εκστρατεία «**Προαγωγή της ψυχικής υγείας στην εργασία με τη συμμετοχή όλων**» αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τον αντίκτυπο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στην προαγωγή της δημιουργίας υποστηρικτικών, συμπεριληπτικών και υγιών από άποψη ψυχικής υγείας περιβαλλόντων εργασίας σε όλους τους κλάδους της οικονομίας.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε τον ιστότοπο της εκστρατείας:
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/>.



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης