ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Διαμεθοδικές Κοινωνικές Παρεμβάσεις σε Καταστάσεις Κρίσης»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ Α'

«Παρεμβάσεις Κοινωνικής Εργασίας σε Καταστάσεις Κρίσης»



ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Παράγοντες κινδύνου και επιπτώσεις της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) σε εργαζόμενα άτομα στην Περιφερειακή Ενότητα Ηρακλείου».

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Γάκη Κωνσταντίνα

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Παπαδακάκη Μαρία

Ηράκλειο, 2025

ΔΗΛΩΣΗ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ

Βεβαιώνω ότι είμαι η συγγραφέας της παρούσας εργασίας και ότι έχω αναφέρει ή παραπέμψει σε αυτήν, ρητά και συγκεκριμένα, όλες τις πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών, προτάσεων ή λέξεων, είτε αυτές μεταφέρονται επακριβώς (στο πρωτότυπο ή μεταφρασμένες) είτε παραφρασμένες. Επίσης, βεβαιώνω, ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για το συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών.

ΔΗΛΩΣΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Ο υπογραφούσα φοιτήτρια του Μεταπτυχιακού «Διαμεθοδικές Κοινωνικές Παρεμβάσεις σε Καταστάσεις Κρίσης» του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία με τίτλο: «Παράγοντες κινδύνου και επιπτώσεις της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) σε εργαζόμενα άτομα στην Περιφερειακή Ενότητα Ηρακλείου» είναι στο σύνολό της προϊόν δικής μου δουλειάς και ότι όλες οι πηγές που έχουν χρησιμοποιηθεί αναφέρονται πλήρως. Επίσης, δηλώνω, ότι δεν αποτελεί προϊόν οποιασδήποτε εξωτερικής μη αδειοδοτημένης βοήθειας και ότι δεν έχει υποβληθεί σε οποιοδήποτε Ίδρυμα ή Οργανισμό προς αξιολόγηση, ούτε έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν μέρος αυτής ή στο σύνολό της.

Γάκη Κωνσταντίνα

Στους δύο αγγέλους μου και στην πηγή δύναμής μου, την μαμά μου…

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αρχικά, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κ. Παπαδακάκη Μαρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια και Πρόεδρο του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, για την καθοδήγηση, τη στήριξη και τις πολύτιμες συμβουλές της καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας. Η υπομονή και ο χρόνος που αφιέρωσε για να με καθοδηγήσει, συνέβαλαν ουσιαστικά στην ολοκλήρωση του έργου μου.

Ευχαριστώ, επίσης, όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Διαμεθοδικές Κοινωνικές Παρεμβάσεις σε Καταστάσεις Κρίσης οι οποίοι υπήρξαν σημαντικοί συνοδοιπόροι στην επιστημονική μου πορεία και στην ανάπτυξή μου ως επαγγελματίας. Ιδιαίτερα θα ήθελα να αναφερθώ στην κ. Παπαδάκη Βασιλεία, η οποία από την πρώτη στιγμή της γνωριμίας μας στάθηκε πάντα δίπλα μου, προσφέροντάς μου με διάθεση τη βοήθειά της.

Αξιοσημείωτη είναι η υποστήριξη που έλαβα από όλα τα άτομα, που συμμετείχαν στην έρευνά μου και συνέβαλαν στην ολοκλήρωση των ερωτηματολογίων.

Τέλος, δεν μπορώ παρά να εκφράσω τη βαθιά μου ευγνωμοσύνη στην οικογένειά μου, και ιδιαίτερα στη μητέρα μου, για την ατελείωτη υποστήριξή της και την πίστη που έδειξε σε μένα σε όλη τη διάρκεια των σπουδών μου. Ευχαριστώ θερμά τους συγγενείς και φίλους μου, ιδιαίτερα τον Τσελεμπίδη Χαράλαμπο και την Ρέζκ Μαρίνα για την ηθική τους στήριξη, η οποία υπήρξε ανεκτίμητη.

Με ευγνωμοσύνη σε όλους όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στη μελέτη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (mobbing), με στόχο την ανάδειξη των παραγόντων που συμβάλλουν στην εκδήλωσή του, καθώς και των επιπτώσεών του στους εργαζόμενους. Μέσω συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης και ποσοτικής έρευνας με χρήση δομημένων ερωτηματολογίων, διερευνώνται οι μορφές και οι μηχανισμοί του φαινομένου, οι ατομικοί και οργανωσιακοί παράγοντες κινδύνου, καθώς και οι συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία, την εργασιακή ικανοποίηση και την επαγγελματική απόδοση των θυμάτων. Τα ευρήματα αναδεικνύουν την ανάγκη ανάπτυξης στρατηγικών πρόληψης και παρέμβασης για την αντιμετώπιση του mobbing, με σκοπό τη διασφάλιση ενός υγιούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Λέξεις κλειδιά: ηθική εργασιακή παρενόχληση, εργασιακό μπούλινγκ, ψυχλογική παρενόχληση, εργασιακός εκφοβισμός

ABSTRACT

This thesis explores the phenomenon of moral harassment in the workplace, commonly referred to as mobbing, aiming to identify the contributing risk factors and assess its multifaceted impact on employees. Through a comprehensive literature review and the implementation of quantitative research utilizing structured questionnaires, the study delves into the typologies and mechanisms of mobbing, highlighting both individual and organizational determinants. Moreover, it examines the repercussions of this phenomenon on employees' psychological and physical health, job satisfaction, and overall work performance. The findings underscore the imperative need for the development and implementation of effective prevention and intervention strategies, in order to cultivate a psychologically safe and supportive organizational climate.

Key words: mobbing, workplace bullying, workplace harassment

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΔΗΛΩΣΗ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ 2

ΔΗΛΩΣΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ 3

Στους δύο αγγέλους μου και στην πηγή δύναμής μου, την μαμά μου… 4

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ 5

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 6

ABSTRACT 7

ΜΕΡΟΣ Α': ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ 11

1. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (MOBBING): ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ & ΟΡΙΣΜΟΙ 12

1.1. Η Εξέλιξη των Όρων Mobbing, Bullying και Harassment στον Εργασιακό Χώρο 12

1.2 Εναλλακτικές Ονομασίες του Φαινομένου και Συναφείς Έννοιες 15

1.3. Τα Βασικά Χαρακτηριστικά της Εργασιακής Παρενόχλησης/Εκφοβισμού 16

2. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΙΚΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ 22

2.1. Διαστάσεις με βάση τη μορφή της παρενόχλησης 22

2.2. Διαστάσεις με βάση το είδος της παρενόχλησης 24

2.3. Διαστάσεις με βάση το σκοπό της παρενόχλησης 25

2.4. Διαστάσεις με βάση την κατεύθυνση της παρενόχλησης 26

3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΟΥ MOBBING 31

3.1. Ατομικοί Παράγοντες 31

3.2. Οργανωτικοί Παράγοντες 34

4. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ 36

4.1. Επιπτώσεις του mobbing στα στοχοποιημένα εργαζόμενα άτομα 36

4.1.1. Ψυχολογικές Επιπτώσεις 36

4.1.2. Σωματικές Επιπτώσεις - Ψυχοσωματικά Συμπτώματα 37

4.1.3. Κοινωνικές Επιπτώσεις 38

4.1.4. Οικονομικές και Επαγγελματικές Επιπτώσεις 39

4.2. Επιπτώσεις του mobbing στους οργανισμούς 40

4.2.1. Μείωση Παραγωγικότητας και Αποδοτικότητας 40

4.2.2. Απουσία από την Εργασία 41
4.2.3. Υψηλή Εναλλαγή Προσωπικού (Turnover) και Κόστος Αντικατάστασης 41
4.2.4. Επιπτώσεις στην Οργανωσιακή Φήμη και Δημόσια Εικόνα 42
4.2.5. Αποδυνάμωση της Οργανωσιακής Κουλτούρας και Καινοτομίας 42
5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ. 44
5.1. Το Νομικό Πλαίσιο στην Ελλάδα πριν τον Νόμο 4808/2021 για την Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία 44
5.1.1. Ενδεικτικές διέξοδοι για τους εργαζόμενους: 44
5.1.2. Διεκδίκηση αποζημιώσεων: 45
5.1.3. Επιλογές για εργαζόμενους: 46
5.2. Η Εισαγωγή του Νόμου 4808/2021 και οι Υποχρεώσεις Εργοδοτών για την Καταπολέμηση της Παρενόχλησης στην Εργασία 46
5.3. Η Εφαρμογή του Νόμου 4808/2021 στους Φορείς του Δημοσίου και τα Μέτρα Πρόληψης και Ευαισθητοποίησης 48
5.4. Μέτρα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο βάσει του Νόμου 4808/2021 49
5.4.1. Αντιστροφή βάρους απόδειξης 51
5.4.2. Προσωρινά μέτρα με εκτελεστική ισχύ: 53
ΜΕΡΟΣ Β': ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ 54
6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ 55
6.1. Σκοπός της Έρευνας 55
6.2. Ερευνητικά ερωτήματα 55
6.3. Μεθοδολογία Έρευνας 57
6.4. Πληθυσμός & Κριτήρια Επιλογής Δείγματος 57
6.5. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων 57
6.6. Ερευνητικό Εργαλείο 57
6.7. Ανάλυση Δεδομένων 61
6.7.1. Περιγραφική Στατιστική 62
6.7.2. Έλεγχος Κανονικότητας 62
6.7.3. Στατιστικοί Έλεγχοι 63
6.8. Ηθικά Ζητήματα 64

7. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ 65
7.1. Περιγραφική στατιστική 65
7.1.1. Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηρηστικά 65
7.1.2. Συμπεριφορές Εκφοβισμού & Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο 67
7.1.3. Παράγοντες Εργασιακού Στρες & Συνθήκες Εργασίας 68
7.1.4. Κατάσταση Υγείας και Εργασιακά Ατυχήματα 68
7.2. Επαγωγική στατιστική 70
7.2.1. Συνέπειες της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και στην εργασιακή τους απόδοση και ικανοποίηση 71
7.2.3. Συσχέτιση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με τη Συχνότητα Έκθεσης σε Συμπεριφορές Ηθικής Εργασιακής Παρενόχλησης 76
7.3. Συμπεράσματα - Προτάσεις 79
7.4. Περιορισμοί της έρευνας 84
7.5. Συζήτηση 86
8. ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ 88
ΜΕΡΟΣ Γ'. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ 90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ 91
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ 107
Πίνακας 3: Τύπος Εργασιακής Σχέσης 109
Πίνακας 4: Διάρκεια απασχόλησης 109
Γράφημα 4: Ώρες εργασίας ανά εβδομάδα 110
Πίνακας 5: Ωράριο εργασίας 110
Γράφημα 9: Είδος ατυχήματος 115
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: 124
ΔΙΕΘΝΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 134

ΜΕΡΟΣ Α': ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (MOBBING): ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ & ΟΡΙΣΜΟΙ

1.1. Η Εξέλιξη των Όρων Mobbing, Bullying και Harassment στον Εργασιακό Χώρο

Το ζήτημα της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) έχει απασχολήσει πλήθος ερευνητριών και ερευνητών τις τελευταίες δεκαετίες. Ως φαινόμενο, ξεκίνησε να μελετάται στις αρχές της δεκαετίας του ’70 και ως όρος, το «mobbing», καθιερώθηκε στη Σκανδιναβία κατά τη δεκαετία του ’80. Με την πάροδο των ετών, η έννοια της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει εξελιχθεί και έχει μελετηθεί σε πολλές χώρες, με διαφορετικούς όρους και προσεγγίσεις. Παρότι δεν υπάρχει ένας μοναδικός, κοινά αποδεκτός ορισμός για το τι καθιστά ηθική εργασιακή παρενόχληση, γενικά αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου ένα άτομο βιώνει συστηματικά και μακροχρόνια αρνητικές συμπεριφορές στο εργασιακό του περιβάλλον, στις οποίες αισθάνεται αδύναμο να αμυνθεί. Η διάρκεια και η συχνότητα αυτών των συμπεριφορών, μπορεί να επιφέρουν σοβαρές αρνητικές συνέπειες στην ψυχική αλλά και σωματική υγεία του ατόμου, καθώς και στην αποδοτικότητά στην εργασία.

Ετυμολογικά, ο όρος «mobbing» προέρχεται από το αγγλικό ρήμα mob, το οποίο έχει τις ρίζες του στο λατινικό mobile vulgus (που σημαίνει «ευμετάβλητο πλήθος» ή «άστατος λαός»). Το αγγλικό ρήμα mob χρησιμοποιήθηκε αρχικά για να περιγράψει τη συμπεριφορά μιας ομάδας που επιτίθεται ή περικυκλώνει κάποιον. Σταδιακά, ο όρος άρχισε να χρησιμοποιείται για να περιγράφει οποιονδήποτε μεγάλο, άτακτο και ανεξέλεγκτο όχλο ανθρώπων. Στη συνέχεια, ο όρος mobbing υιοθετήθηκε για να περιγράψει την οργανωμένη παρενόχληση και επιθετική συμπεριφορά σε ανθρώπινα πλαίσια, όπως στον χώρο εργασίας (Etymonline, χ.χ.).

Στη βιβλιογραφία, ο όρος «mobbing» ξεκίνησε να εμφανίζεται σε μελέτες για τα ζώα. Η πρώτη αναφορά εντοπίζεται στο έργο του Lorenz «On Aggression» (1966) όπου χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ενστικτώδη επιθετικότητα μεταξύ πτηνών και ζώων, συμπεριλαμβανομένων των επιθέσεων ομάδων ζώων εναντίον ενός που

θεωρείται «αποκλίνον» ή απειλή για την ομάδα. Χρησιμοποιώντας τη θεωρία του Lorenz, ο Heinemann (1972) περιέγραψε τη θυματοποίηση μεμονωμένων παιδιών από μια ομάδα συνομηλίκων σε ένα σχολικό περιβάλλον. Διαπίστωσε ένα ιδιαίτερο είδος μακροχρόνιας εχθρικής συμπεριφοράς ανάμεσα σε παιδιά στο σχολείο, φαινόμενο το οποίο ονόμασε «mobbing». Τον όρο υιοθέτησε ο Leymann (1990), που υπήρξε πρωτοπόρος στη μελέτη της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης, για να περιγράψει αντίστοιχες μορφές αυτής της επιθετικής συμπεριφοράς στους εργασιακούς χώρους. Σύμφωνα με τον ίδιο (1996), η επιλογή του όρου «mobbing» (ηθική εργασιακή παρενόχληση) αντί για «bullying» (εκφοβισμός) ήταν μια συνειδητή απόφαση, υποστηρίζοντας πως το φαινόμενο στους ενήλικες αναφέρεται συχνά σε πιο λεπτές, λιγότερο άμεσες μορφές επιθετικότητας, σε αντίθεση με τις πιο σωματικές μορφές επιθετικότητας που μπορεί να σχετίζονται με το «bullying». Παρ' όλα αυτά, ακόμα και μεταξύ των ερευνητών που χρησιμοποιούν τον όρο «bullying» για να μιλήσουν για την ηθική εργασιακή παρενόχληση, τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι οι συμπεριφορές που περιγράφονται είναι συχνά λεκτικές, παθητικές και έμμεσες (Einarsen, 1999). Από τις πρώτες βιβλιογραφικές εμφανίσεις του όρου «bullying» αναφορικά με το εργασιακό περιβάλλον, συναντάμε στο βιβλίο της Brodsky, (1976) «The Harassed Worker» στο οποίο ο «παρενοχλούμενος εργαζόμενος» περιγράφεται ως ένα άτομο που υφίσταται παρενόχληση (harassment) και εκφοβισμό (bullying), δηλαδή βιώνει χλευασμό, συνεχείς πιέσεις και προσβολές και αντιλαμβάνεται ότι έχει περιορισμένες δυνατότητες να αντιδράσει. Παρομοίως, η Munthe (1989), όρισε τον εκφοβισμό (bullying) ως ψυχολογική ή σωματική βία που ασκείται από μία ομάδα ή άτομο, για ένα χρονικό διάστημα, εναντίον ενός ατόμου που αδυνατεί να αμυνθεί.

Ο Olweus, γνωστός για τις μελέτες του σχετικά με τον εκφοβισμό (bullying) στα σχολεία, θεωρείται ένας από τους πρώτους ερευνητές που ανέλυσαν συστηματικά αυτό το φαινόμενο. Παρόλο που εκφοβισμός στα εργασιακά πλαίσια δεν είναι το κύριο θέμα των μελετών του Olweus, οι θεωρίες του για τον εκφοβισμό και την επιθετικότητα έχουν επηρεάσει την κατανόηση του φαινομένου καθώς πολλοί ερευνητές συνδέουν τις μελέτες του με τον εργασιακό εκφοβισμό και την εργασιακή παρενόχληση. Σύμφωνα με τον Olweus (1991:41) «το bullying μπορεί να οριστεί με τον ακόλουθο

γενικό τρόπο: Ένα άτομο παρενοχλείται όταν εκτίθεται, επανειλημμένα και για μεγάλο χρονικό διάστημα, σε αρνητικές ενέργειες από την πλευρά ενός ή περισσότερων ατόμων». Βασισμένοι στο έργο του Olweus, οι Einarsen & Skogstad (1996), περιγράφουν ότι ο εκφοβισμός (bullying) στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει την επαναλαμβανόμενη έκθεση ενός ατόμου σε αρνητικές ενέργειες, με συνέπεια το άτομο αυτό να αισθάνεται ότι αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Επιπλέον, επισημαίνουν ότι η παρενόχληση συνεπάγεται ανισορροπία δύναμης ή ισχύος μεταξύ θύτη και θύματος. Κατά τον Einarsen (2000), ο όρος «bullying» αναφέρεται σε καταστάσεις όπου ένας ή περισσότεροι συνάδελφοι, υφιστάμενοι ή προϊστάμενοι, κακομεταχειρίζονται και στοχοποιούν κάποιον εργαζόμενο, επόπτη ή διευθυντή, συστηματικά και επανειλημμένα, για παρατεταμένο χρονικό διάστημα. Κατ' αντιστοιχία, οι Hoel & Cooper (2000) ορίζουν το bullying ως μια μακροχρόνια, επαναλαμβανόμενη έκθεση ενός ατόμου σε αρνητικές συμπεριφορές από άλλα άτομα, σε συνθήκες όπου το θύμα δυσκολεύεται να αμυνθεί. Επισημαίνουν ότι η παρενόχληση απαιτεί συστηματικότητα και δεν αφορά μεμονωμένα περιστατικά, αλλά συνεχή πίεση και ανισορροπία δύναμης.

Άλλος ένας δημοφιλής όρος που έχει χρησιμοποιηθεί στη μελέτη αντίστοιχων περιστατικών, είναι η «παρενόχληση» (harassment) ή «εργασιακή παρενόχληση» (workplace harassment). Περιγράφεται ως επαναλαμβανόμενες ενέργειες με στόχο την πρόκληση ψυχικού (και ενίοτε σωματικού) πόνου, οι οποίες κατευθύνονται προς άτομα που δεν μπορούν να αμυνθούν. Αυτός ο τύπος επιθετικότητας οδηγεί συχνά στη θυματοποίηση των εργαζομένων που υφίστανται τέτοιες συμπεριφορές και ενέργειες (Björkqvist κ.ά., 1994a).

Όπως προκύπτει από τη διεθνή βιβλιογραφία, μικρές είναι οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των όρων «ηθική εργασιακή ενόχληση» (mobbing), «εργασιακός εκφοβισμός» (workplace bullying) και «εργασιακή παρενόχληση» (workplace harassement). Για το λόγο αυτό, παρατειρείται πως οι τρεις όροι χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για να περιγράψουν το ίδιο φαινόμενο (Zapf & Einarsen, 2005). Σε ορισμένες χώρες, προτιμώνται συγκεκριμένοι όροι έναντι άλλων, καθώς οι έννοιες και οι αντιλήψεις για

το φαινόμενο διαφέρουν ανάλογα με το κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο (Power κ.ά., 2013).

1.2 Εναλλακτικές Ονομασίες του Φαινομένου και Συναφείς Έννοιες

Όταν αναφερόμαστε στην ηθική εργασιακή παρενόχληση (mobbing), συχνά καταφεύγουμε και στη βιβλιογραφία που εξετάζει τον εργασιακό εκφοβισμό (workplace bullying) και την εργασιακή παρενόχληση (workplace harassment), καθώς οι όροι αυτοί χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν παρόμοια φαινόμενα (Zapf & Einarsen, 2005). Σε μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας, οι τρεις όροι συνδέονται στενά, αλλά δεν είναι οι μοναδικοί που έχουν προταθεί για να αποδώσουν τις ίδιες ή παρόμοιες καταστάσεις. Πολλοί άλλοι όροι έχουν επίσης χρησιμοποιηθεί για την περιγραφή παρόμοιων συμπεριφορών, και οι διαφορές μεταξύ τους συχνά οφείλονται σε κοινωνικούς, πολιτισμικούς και γεωγραφικούς παράγοντες (Smith κ.ά., 1994).

Ο όρος ηθική εργασιακή παρενόχληση (mobbing) φαίνεται να είναι επικρατέστερος στις Σκανδιναβικές Χώρες (Einarsen, 2000a· Olweus, 1991· Leymann, 1990) καθώς και στη Γερμανία (Ege, 2002· Zapf & Leymann, 1996). Άλλοι όροι που έχουν χρησιμοποιηθεί στη Σκανδιναβία είναι η ψυχολογική τρομοκρατία (psychological terror) (Leymann, 1990), η εργασιακή παρενόχληση (work harassment) (Björkqvist κ.ά., 1994a), η θυματοποίηση (victimization) (Olweus, 1994), η ψυχολογική τρομοκρατία (psychological terror)(Leymann, 1990) και το φαινόμενο του αποδιοπομπαίου τράγου (scapegoating) (Thylefors, 1987). Ακόμη, έχει παρατηρηθεί και η χρήση του όρου εκφοβισμός (bullying) (Salin, 2001· Einarsen & Skogstad, 1996· Vartia, 1996· Olweus, 1994· Munthe, 1989) αν και ο συγκεκριμένος όρος είναι πιο δημοφιλής στην Αγγλία και την Ιρλανδία (Hoel & Cooper, 2000· Liefooghe & Olafsson, 1999· O'Moore, 2000· Rayner, 1997· Adams, 1992) καθώς και στην

Αυστραλία (McCarthy, 1996· Sheehan, 1996). Στην Αμερική και τον Καναδά, πολύ δημοφιλής είναι ο όρος παρενόχληση (harassment) (Brodsky, 1976) αλλά το ίδιο φαινόμενο μελετάται με διάφορους όρους, όπως ψυχικό τραύμα στον χώρο εργασίας (workplace trauma) (Wilson, 1991), κακοποιητικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας (abusive behaviors in the workplace) (Keashly κ.ά., 1994), επιθετικότητα στο χώρο εργασίας (workplace aggression) (Neuman & Baron, 1998· O'Leary-Kelly κ.ά., 1996), θυματοποίηση (victimization) (Einarsen & Raknes, 1997· Aquino κ.ά., 1999), διαπροσωπική παρέκκλιση (interpersonal deviance) (Bennett & Robinson, 2000), κοινωνική υπονόμευση (social undermining) (Duffy κ.ά., 2002) και εργασιακή αγένεια (workplace incivility) (Andersson & Pearson, 1999· Cortina κ.ά., 2001).

Οι διάφοροι όροι που χρησιμοποιούνται στη μελέτη του φαινομένου, αντανακλούν την πολυπλοκότητά του, αλλά και ποικίλες πολιτισμικές και κοινωνικές επιρροές που επηρεάζουν την κατανόησή του σε διεθνές επίπεδο. Παρά τις διαφοροποιήσεις, κοινός παρανομαστής παραμένει η αναγνώριση ορισμένων χαρακτηριστικών που αποτελούν καθοριστικά κριτήρια για το χαρακτηρισμό -ή μη- ενός φαινομένου ως εργασιακή παρενόχληση/εργασιακό εκφοβισμό. Η διερεύνηση των συγκεκριμένων κριτηρίων που ορίζουν το mobbing, προσφέρει περαιτέρω κατανόηση για τις δυναμικές και τις συνέπειες του φαινομένου.

1.3. Τα Βασικά Χαρακτηριστικά της Εργασιακής Παρενόχλησης/Εκφοβισμού

Η μελέτη της εργασιακής παρενόχλησης σε διάφορες χώρες, με ποικίλες προσεγγίσεις και διαφορετικούς όρους, έχει ως αποτέλεσμα να μην υπάρχει πλήρης συμφωνία σχετικά με τα κριτήρια που την ορίζουν. Ωστόσο, η ερευνητική κοινότητα φαίνεται να συγκλίνει σε κάποια βασικά χαρακτηριστικά, τα οποία προσφέρουν και μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του φαινομένου. Αρχικά, για να μπορεί να οριστεί μια κατάσταση ως εργασιακή παρενόχληση, προϋποθέτει την παρουσία αυτών που ο Leymann (1990) ονόμασε «αρνητικές πράξεις» (negative acts). Οι αρνητικές πράξεις είναι συμπεριφορές ως επί το πλείστων ψυχολογικής βίας (αλλά ακόμη και σωματικής

ή σεξουαλικής) που στοχεύουν να αποδυναμώσουν το άτομο-στόχο, να το απομονώσουν, και παράλληλα και να μειώσουν την ψυχολογική και επαγγελματική του ευημερία. Περιλαμβάνουν επιθέσεις στη φήμη του ατόμου, τις κοινωνικές του σχέσεις, τη δυνατότητα έκφρασής του, την ποιότητα της επαγγελματικής και προσωπικής του ζωής και την σωματική του υγεία.

Ο όρος τη εργασιακής παρενόχλησης, δεν αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο, προκαθορισμένο σύνολο αρνητικών πράξεων, αλλά αφορά επαναλαμβανόμενες ενέργειες που στρέφονται εναντίον ενός ατόμου, δημιουργώντας συνθήκες εκφοβισμού και πίεσης (Olweus, 1990). Για να ταξινομηθεί μια συμπεριφορά ως εργασιακός εκφοβισμός, προϋποθέτει το εργαζόμενο άτομο να αποτελεί στόχο σε συχνή και επίμονη βάση (Einarsen κ.ά., 2003). Η έμφαση στην επαναληπτικότητα των αρνητικών αυτών πράξεων υπογραμμίζει ότι ο εκφοβισμός και η παρενόχληση δεν περιορίζονται σε μία μεμονωμένη πράξη. Πρόκειται για την επαναλαμβανόμενη (όχι μόνο μία ή δύο φορές) πρόκληση βλάβης (Hazler, 1996). Διάφορες ερευνήτριες και ερευνητές έχουν θέσει διαφορετικά κριτήρια για το πόσο συχνά πρέπει να εμφανίζονται οι αρνητικές πράξεις ώστε να μπορούν να προσδιοριστούν ως εργασιακή παρενόχληση. Σύμφωνα με κάποιες ερευνήτριες, η εμφάνιση των αρνητικών πράξεων σε μηνιαία βάση καθιστά εργασιακή παρενόχληση (Salin, 2001) ενώ άλλες/άλλοι θέτουν ως κριτήριο την εβδομαδιαία επανάληψη (Mikkelsen & Einarsen, 2001· Leymann, 1990).

Παράλληλα με τη συχνότητα, πολλοί ορισμοί του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας δίνουν έμφαση και στη διάρκεια, υπογραμμίζοντας τη συνεχή και μακροχρόνια φύση των επιθετικών συμπεριφορών (Einarsen & Skogstad, 1996· Leymann, 1990· Zapf & Leymann, 1996). Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να διαρκέσει για παρατεταμένο χρονικό διάστημα. Ο Leymann (1990) αναφέρει στη μελέτη του ότι η πλειονότητα των ατόμων που υφίστανται εργασιακή παρενόχληση, αναφέρουν διάρκεια έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές μεγαλύτερη των δώδεκα μηνών. Οι Einarsen και Skogstad (1996) καταγράφουν στην έρευνά τους μέση διάρκεια της παρενόχληση περίπου τους 18 μήνες με περιπτώσεις να ξεπερνούν τα 2 έτη. Κατά τους O'Moore κ.ά., (2000), η διάρκεια του εργασιακού εκφοβισμού μπορεί και κυμαίνεται από τους 6 μήνες έως και

τη δεκαετία. Παρόλο που ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να διαρκέσει για μεγάλα χρονικά διαστήματα, οι περισσότεροι ερευνητές ορίζουν ως κατώτατο όριο τους έξι μήνες για να ταξινομήσουν ένα φαινόμενο ως εργασιακό εκφοβισμό (Mikkelsen & Einarsen, 2001· Hoel & Cooper, 2000· Einarsen & Skogstad, 1996· Leymann, 1996). Η συχνότητα και η διάρκεια του εκφοβισμού φαίνονται να σχετίζονται άμεσα, με τα άτομα που βιώνουν τακτικό εκφοβισμό να αναφέρουν ότι η εμπειρία τους διαρκεί περισσότερο σε σχέση με εκείνα που εκτίθενται σε αρνητικές συμπεριφορές λιγότερο συχνά (Einarsen & Skogstad, 1996).

Βασικό στοιχείο που εντοπίζεται επίσης στις καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης και εκφοβισμού είναι πως το άτομο-στόχος βρίσκεται σε θέση όπου δε μπορεί να αμυνθεί, να αντιδράσει/ανταποδώσει ή να ξεφύγει. (Matthiesen & Einarsen, 2007· Einarsen, 2000b· Niedl, 1995· Olweus, 1991· Brodsky, 1976). Βρισκόμενο σε αυτή τη θέση και αντιμετωπίζοντας συνεχείς επιθέσεις, το άτομο μπορεί να βιώνει αισθήματα ευαλωτότητας και αβοηθησίας (Rayner & Keashly, 2005· Leymann, 1996· Olweus, 1991). Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο όρος «εκφοβισμός» δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί όταν δύο άτομα με περίπου ίση δύναμη (σωματική ή ψυχολογική) βρίσκονται σε σύγκρουση ή διαφωνία. (Einarsen, 2000b· Olweus, 1991). Με άλλα λόγια, για να χαρακτηριστεί μια κατάσταση ως εκφοβισμός, πρέπει να υπάρχει ανισορροπία δύναμης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών (Saunders κ.ά., 2007· Leymann, 1996· Zapf & Leymann, 1996· Niedl, 1995), όπου το ένα άτομο έχει πλεονέκτημα έναντι του άλλου. Αυτή η διαφορά στη δύναμη μεταξύ του ατόμου-στόχου και του ατόμου που εκφοβίζει μπορεί να είναι πραγματική ή αντιληπτή (Olweus, 1991) και μπορεί να πηγάζει από διάφορους παράγοντες.

Σύμφωνα με τον Hazler (1996), ο εκφοβιστής μπορεί να υπερτερεί σε σωματική δύναμη, λεκτική επιδεξιότητα ή κοινωνική επιρροή σε σχέση με το άτομο που εκφοβίζεται. Παρομοίως, οι Smith & Sharp (1994) εντοπίζουν πως εντός των κοινωνικών ομάδων, σχέσεις εξουσίας μπορεί να υπάρχουν λόγω δύναμης, μεγέθους, ικανοτήτων, ισχυρής προσωπικότητας, απλού αριθμητικού πλεονεκτήματος ή αναγνωρισμένης ιεραρχίας και ο εκφοβισμός είναι το αποτέλεσμα της συστηματικής

κατάχρησης αυτής της ισχύος. Η ανισότητα δύναμης μπορεί επίσης να αντανακλά την επίσημη ιεραρχική δομή εξουσίας του οργανισμού στον οποίο εμφανίζεται ο εκφοβισμός. Για παράδειγμα, οι αρνητικές συμπεριφορές μπορεί να προέρχονται από άτομα που κατέχουν υψηλότερη θέση. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου κάποιος προϊστάμενος ή διευθυντής συστηματικά και μακροχρόνια υποβάλλει υφισταμένους σε εξαιρετικά επιθετική ή ταπεινωτική συμπεριφορά (Rayner κ.ά., 2002). Ωστόσο, η ισχύς δεν είναι πάντα τυπική· μπορεί να βασίζεται σε άτυπες πηγές, όπως η γνώση, η εμπειρία ή η υποστήριξη από πρόσωπα με επιρροή (Hoel & Cooper, 2000). Η εξάρτηση του θύματος από τον θύτη, είτε κοινωνική, φυσική, οικονομική ή ψυχολογική, είναι μια άλλη εκδήλωση της ανισότητας ισχύος (Niedl, 1995). Έτσι, ένας εργαζόμενος εξαρτάται συνήθως περισσότερο από τον προϊστάμενό του απ' ό,τι το αντίστροφο, ενώ ένα άτομο εξαρτάται συχνά περισσότερο από την ομάδα εργασίας του παρά το αντίθετο. Συνεπώς, η αντίληψη του θύματος για την κατάσταση μπορεί να εξαρτάται περισσότερο από τα πλαίσια στα οποία λαμβάνει χώρα η αρνητική πράξη -ποιος την υποκινεί και από ποια θέση- παρά από την ίδια την αρνητική συμπεριφορά (Einarsen, 2000a). Υπό συνθήκες σύγκρουσης, πηγή εξουσίας του εκφοβιστή μπορεί, επίσης, να αποτελέσει η γνώση του «αδύναμου σημείου» του ατόμου-στόχου. Ο εκφοβιστής συχνά εκμεταλλεύεται τις αντιλαμβανόμενες αδυναμίες ατόμου-στόχου, είτε αυτές σχετίζονται με την προσωπικότητά του (π.χ. έλλειψη αυτοπεποίθησης, ευαισθησία) είτε με την επαγγελματική του απόδοση (π.χ. χαμηλή αποδοτικότητα, μικρή εμπειρία). Το άτομο που υφίσταται τον εκφοβισμό, από την πλευρά του, εξαιτίας αυτών των αδυναμιών γίνεται πιο ευάλωτο στις επιθέσεις, με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται να υπερασπιστεί τον εαυτό του (Einarsen, 1999).

Ένα ακόμα σημαντικό χαρακτηριστικό που εντοπίζεται στον εργασιακό εκφοβισμό και την παρενόχληση είναι το αρνητικό αντίκτυπο που έχει για το άτομο-στόχο. Η συχνή και παρατεταμένη εχθρική συμπεριφορά που αντιμετωπίζει το άτομο που εκφοβίζεται, μπορεί να επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική του υγεία καθώς και τη γενική ευημερία του (Leymann, 1996· Adams, 1992· Brodsky, 1976· Thylefors, 1987). Για το κατά πόσο η πρόθεση για την πρόκληση βλάβης αποτελεί επίσης κριτήριο για την ταξινόμηση του εργασιακού εκφοβισμού, δεν υπάρχει ομοφωνία στην

ερευνητική κοινότητα. Κατά τους Einarsen και Raknes (1997) οι αρνητικές συμπεριφορές των εκφοβιστών μπορεί να είναι σκόπιμες ή να είναι ασυνείδητες, αλλά οπωσδήποτε είναι ανεπιθύμητες από τους αποδέκτες και προκαλούν ταπείνωση, προσβολή και ψυχική δυσφορία, ενώ μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή απόδοση ή να συμβάλουν στη δημιουργία ενός δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος. Κάποιες έρευνες εστιάζουν στο πως το άτομο-στόχος εκλαμβάνει τις συμπεριφορές παρά στο εάν υπάρχει πρόθεση από την πλευρά του εκφοβιστή (Einarsen & Skogstad, 1996· Leymann, 1990· Zapf κ.ά., 1996), εξάλλου, τις περισσότερες φορές, η ύπαρξη πρόθεσης δεν είναι εύκολο να διαπιστωθεί (Hoel κ.ά., 1999· Zapf κ.ά., 1996). Από την άλλη, υπάρχουν ερευνήτριες και ερευνητές που θεωρούν βασικό χαρακτηριστικού του εργασιακού εκφοβισμού την πρόθεση του εκφοβιστή να βλάψει το άτομο που εκφοβίζει (Björkqvist κ.ά., 1994a) ή ακόμα και την άντληση ευχαρίστησης μέσα από την διαδικασία (O'Moore κ.ά., 1998). Μέσα από συνεχείς και επίμονες προσπάθειες να ενοχλήσει, να εξαντλήσει, να εκνευρίσει, ή να εγείρει κάποια αντίδραση από το στοχοποιημένο άτομο, ο εκφοβιστής στοχεύει στο να προκαλέσει συνεχόμενα συναισθήματα ανησυχίας, πίεσης, φόβου, εκφοβισμού ή άλλης μορφής δυσφορίας στο άτομο αυτό Brodsky (1976). Οι Björkqvist κ.ά., (1994b) υποστηρίζοντας τη συνειδητή και στρατηγική φύση του εργασιακού εκφοβισμού, έχουν αναφερθεί στη διαδικασία που ονομάζουν Σχέση Οφέλους/Κινδύνου (Effect/Danger Ratio), στην οποία προβαίνει ο εκφοβιστής πριν αποφασίσει εάν θα εκτελέσει τις αρνητικές πράξεις που σχεδιάζει, υπολογίζοντας τα πιθανά αποτελέσματα τους. Κατά τη διαδικασία αυτή, αξιολογεί πόσο αποτελεσματική θα είναι η εκφοβιστική συμπεριφορά για την επίτευξη του εκάστοτε στόχου του, αλλά και τι πιθανές επιπτώσεις (φυσικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές) μπορεί να έχει για τον ίδιο, επιδιώκοντας να μεγιστοποιήσει το αποτέλεσμα και να ελαχιστοποιήσει τις πιθανότητες να υποστεί προσωπικό κόστος. Αυτή η μεθοδική προσέγγιση υπογραμμίζει ότι ο εκφοβισμός δεν είναι απλώς αποτέλεσμα αυθόρμητων συναισθημάτων, αλλά συχνά μια συνειδητή και υπολογισμένη διαδικασία.

2. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΙΚΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η εργασιακή παρενόχληση αποτελεί σύνθετο φαινόμενο που εξελίσσεται σταδιακά, εκδηλώνεται με ποικίλες μορφές και επηρεάζεται από τη δυναμική της εξουσίας στον εργασιακό χώρο. Ενδέχεται να περιλαμβάνει λεκτική ή μη λεκτική επιθετικότητα, κοινωνική απομόνωση, υπονόμευση της εργασίας, ακόμα και σωματική βία, αν και η ψυχολογική πίεση είναι η κυρίαρχη μορφή. Οι στρατηγικές παρενόχλησης ποικίλλουν ανάλογα με τη μορφή, το είδος, το σκοπό και την πηγή τους και μπορεί να συνυπάρχουν και να διαπλέκονται.

2.1. Διαστάσεις με βάση τη μορφή της παρενόχλησης

Η εργασιακή παρενόχληση δεν είναι μια κατάσταση που είτε υπάρχει είτε δεν υπάρχει, αλλά ένα φαινόμενο που εξελίσσεται σταδιακά και μπορεί να εμφανιστεί με διαφορετικές μορφές και εντάσεις, από πιο διακριτικές και έμμεσες -όπως με την κοινωνική απομόνωση ενός ατόμου- έως άμεσες και περισσότερο εμφανείς -όπως η απειλή σωματικής βίας (Ayoko, κ.ά., 2003· Leymann, 1996· Olweus, 1991).

Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους μπορούν να κατηγοριοποιηθούν οι μορφές της εργασιακής παρενόχλησης. Οι Baron και Neuman (1996), βασιζόμενοι στο μοντέλο του Buss (1961), περιγράφουν τρεις βασικές διαστάσεις της εργασιακής επιθετικότητας. Μια βασική διάκριση που μπορεί να γίνει είναι μεταξύ της **λεκτικής** επιθετικότητας -όπως φωνές, ύβρεις ή απειλές- και της **σωματικής** επιθετικότητας -όπως σπρωξίματα, χτυπήματα, ή καταστροφή αντικειμένων. Η επόμενη διάκριση που κάνουν αφορά την **άμεση και έμμεση επιθετικότητα**, με την πρώτη μορφή να περιλαμβάνει ενέργειες που βλάπτουν το άτομο απευθείας -όπως κριτική ή φυσικές επιθέσεις- και τη δεύτερη μορφή να χρησιμοποιεί άλλα άτομα ή αντικείμενα για να βλάψει το άτομο -όπως η διάδοση φημών και η καταστροφή περιουσίας. Η τρίτη τους διάκριση είναι μεταξύ της **ενεργητικής και παθητικής επιθετικότητας**. Η ενεργητική επιθετικότητα αφορά άμεσες ενέργειες για να βλάψουν το άτομο-στόχο, όπως λεκτικές προσβολές ή φυσικές επιθέσεις. Η παθητική επιθετικότητα αφορά την αποφυγή

ενεργειών που θα μπορούσαν να βοηθήσουν το άτομο-στόχο, όπως είναι η αποσιώπηση απαραίτητων πληροφοριών, η σιωπηλή αντιμετώπιση (silent treatment) και η παράλειψη ενεργειών που θα συνέβαλλαν στην ευημερία του. Τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι οι περισσότερες συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού που λαμβάνουν χώρα είναι λεκτικές, παθητικές και έμμεσες (Einarsen, 1999). Αν και περιστατικά σωματικής, άμεσης και ενεργητικής επιθετικότητας καταγράφονται σε ορισμένες μελέτες, αυτά εμφανίζονται συνήθως περιστασιακά και αντιστοιχούν σε λιγότερο από το 10% των περιπτώσεων (Einarsen & Raknes, 1997). Οι συγκαλυμμένες μορφές επιθετικότητας είναι πιο συχνές στον εργασιακό εκφοβισμό από ότι οι πιο φανερές μορφές τους, καθώς είναι περισσότερο «κοινωνικά αποδεκτές» και κατά συνέπεια δυσκολότερο να αναγνωριστούν και να αποδειχθούν (Einarsen & Raknes, 1997· Neuman & Baron, 1998·Rospenda, 2004).

Ένας ακόμη βασικός διαχωρισμός στις μορφές του εργασιακού εκφοβισμού είναι μεταξύ των **λεκτικών** και **μη λεκτικών** αρνητικών συμπεριφορών. (Saunders κ.ά., 2007). Η διάκριση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς μας βοηθά να κατανοήσουμε ότι η στάση ενός ατόμου προς ένα άλλο δεν εκφράζεται μόνο μέσω των λέξεων, αλλά και μέσω φωνητικών και μη λεκτικών στοιχείων. Τα φωνητικά στοιχεία περιλαμβάνουν τον τόνο, την ένταση και την ταχύτητα της ομιλίας, ενώ τα μη λεκτικά κανάλια επικοινωνίας περιλαμβάνουν την έκφραση του προσώπου, την οπτική επαφή, τη στάση του σώματος και τις χειρονομίες (Adler & Sévigny, 2006).

Η γλώσσα αποτελεί το πρώτο «όπλο» πολλών εκφοβιστών στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, ο εκφοβιστής που βασίζεται στη λεκτική επικοινωνία (πχ φωνές), είναι πιθανό να προκαλέσει τις αντιδράσεις των συναδέλφων (αυτών που είναι στόχοι της εκφοβιστικής συμπεριφοράς αλλά και αυτών που είναι παρατηρητές). Από την άλλη, με τη χρήση της μη λεκτικής επικοινωνίας, ο εκφοβιστής μπορεί επιδέξια να παγιδεύσει το άτομο-στόχο, χρησιμοποιώντας προσεκτικά επιλεγμένες, καλομελετημένες και διακριτικές λεκτικές στρατηγικές -όπως εκφράσεις ή κινήσεις- για να πετύχει τον σκοπό του με πιο λεπτό τρόπο (Dzurec κ.ά, 2014).

2.2. Διαστάσεις με βάση το είδος της παρενόχλησης

Η Brodsky διέκρινε πέντε βασικούς τύπους εργασιακής παρενόχλησης. Αυτοί περιλαμβάνουν την **σεξουαλική παρενόχληση**, το φαινόμενο που ονομάζεται **αποδιοπομπαίος τράγος** με την στοχοποίηση ενός ατόμου ως υπεύθυνου για προβλήματα ή αποτυχίες (scapegoating), τον **χλευασμό** (name-calling), τη **σωματική κακοποίηση** (επιθέσεις ή απειλές βίας) και την **εργασιακή πίεση** με υπερβολικές απαιτήσεις ή εξαντλητική πίεση για την ολοκλήρωση εργασιακών καθηκόντων. (**Brodsky, 1976)**

Παρομοίως, ο Zapf (1999), εντοπίζει τις εξής στρατηγικές εργασιακής παρενόχλησης: **Παρενόχληση που σχετίζεται με την εργασία** του ατόμου-στόχου και αφορά αλλαγές ή εμπόδια που δυσχεραίνουν την εκτέλεση των καθηκόντων του, **κοινωνική απομόνωση** του ατόμου-στόχου με τον αποκλεισμό του από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις ή δραστηριότητες στον χώρο εργασίας**, προσωπικές επιθέσεις** με προσβολές για τα την ιδιωτική ζωή, τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τις πεποιθήσεις του ατόμου-στόχου, **λεκτικές επιθέσεις**, όπως φωνές, κριτική ή δημόσιο εξευτελισμό και **απειλή ή χρήση σωματικής βίας**. Τέλος, αναφέρεται και στη **διάδοση φημών**, με την μεταφορά ψευδών ή κακόβουλων πληροφοριών για το άτομο-στόχο, καθώς εντοπίζεται ως διακριτή στρατηγική σε κάποιες μελέτες.

Αν και πολλοί ερευνητές, όπως ο Einarsen (1999), ο Leymann (1996), ο Zapf (1999) και η Brodsky (1976) συμπεριλαμβάνουν τη σωματική κακοποίηση στις κατηγοριοποιήσεις τους για τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, παράλληλα υποστηρίζουν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός είναι κυρίως ψυχολογικής φύσης. Δηλαδή, οι συμπεριφορές που σχετίζονται με τον εκφοβισμό τείνουν περισσότερο να

περιλαμβάνουν ψυχολογική πίεση, όπως ταπείνωση, αποκλεισμό ή απειλές, παρά σωματική βία. Παράλληλα, ορισμένοι ερευνητές, όπως οι Keashly, Trott & MacLean (1994), εξαιρούν τη σωματική βία από τις στρατηγικές εκφοβισμού, εστιάζοντας περισσότερο στις ψυχολογικές και συναισθηματικές επιθέσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση, ωστόσο, μπορεί να θεωρηθεί είτε ως μορφή εκφοβισμού, όπου η σεξουαλικότητα χρησιμοποιείται ως εργαλείο καταπίεσης, είτε ως ξεχωριστό πρόβλημα. Σύμφωνα με τους Brodsky (1976), Björkqvist και συνεργάτες (1994a), και Mikkelsen & Einarsen (2001), η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ειδικό τύπο εκφοβισμού με κεντρικό στοιχείο τη σεξουαλικότητα. Ωστόσο, σε αντίθεση με τον εκφοβισμό, που συνήθως περιλαμβάνει διαρκείς και μακροχρόνιες αρνητικές συμπεριφορές, μια μεμονωμένη αρνητική πράξη σεξουαλικής φύσης στον χώρο εργασίας αρκεί για να χαρακτηριστεί ως σεξουαλική παρενόχληση, γεγονός που υπογραμμίζει τη σοβαρότητα του φαινομένου. _

2.3. Διαστάσεις με βάση το σκοπό της παρενόχλησης

Στο Inventory of Psychological Terror (LIPT), το εργαλείο καταγραφής της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης που δημιούργησε ο Leymann (1990) καταγράφονται διάφορα είδη παρενόχλησης που μπορεί να βιώσει ένα άτομο σε έναν επαγγελματικό χώρο. Οι αρνητικές πράξεις, όπως ο Leymann τις ονομάζει, κατηγοριοποιούνται σε πέντε ομάδες ανάλογα με το στόχο της παρενόχλησης και περιλαμβάνουν: **επιθέσεις στην αυτό-έκφραση και την επικοινωνία** του ατόμου-στόχου με συνεχείς διακοπές, απειλές και έντονη κριτική για την εργασία ή την προσωπική ζωή του, **επιθέσεις στις κοινωνικές επαφές**, με απομόνωση του ατόμου-στόχου μέσω αποκλεισμού από την επικοινωνία με συναδέλφους ή μετακίνησή του σε χώρους μακριά από την ομάδα, **επιθέσεις στην προσωπική φήμη**, οι οποίες αφορούν τη διάδοση ψευδών ή κακόβουλων φημών, τον δημόσιο εξευτελισμό, την κοροϊδία για προσωπικά χαρακτηριστικά, πεποιθήσεις ή την ιδιωτική ζωή του ατόμου-στόχου. Επίσης, περιλαμβάνουν **επιθέσεις στην επαγγελματική κατάσταση και στην ποιότητα ζωής**, που περιλαμβάνουν την ανάθεση άσχετων, κατώτερων ή υποτιμητικών καθηκόντων,

καθώς και την αφαίρεση σημαντικών ευθυνών, με στόχο τη μείωση της επαγγελματικής αυτοεκτίμησης του ατόμου-στόχου και **επιθέσεις στη σωματική υγεία**, όπως η χρήση σωματικής βίας, οι απειλές βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και ενέργειες που προκαλούν οικονομική ζημία ή σωματική καταπόνηση του ατόμου-στόχου.

Στο εργαλείο το εργαλείο καταγραφής της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης που δημιούργησαν οι Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy (1994) και ονόμασαν Negative Acts Questionnaire (NAQ), τα είδη παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με το στόχο. Πρώτη κατηγορία είναι ο **εκφοβισμός που σχετίζεται με την εργασία**, ο οποίος περιλαμβάνει συμπεριφορές που επηρεάζουν την απόδοση του ατόμου-στόχου (όπως η σκόπιμη απόκρυψη πληροφοριών και η ανάθεση παράλογων εργασιών) καθώς και πίεση για την αποφυγή άσκησης των εργασιακών του δικαιωμάτων (όπως άδεια ή αποζημίωση). Στόχος είναι να υπονομευθεί η επαγγελματική απόδοση και αυτοπεποίθηση του ατόμου-στόχου. Η δεύτερη κατηγορία είναι **ο εκφοβισμός που σχετίζεται με το άτομο**, ο οποίος εστιάζει σε προσωπικές επιθέσεις που μειώνουν την αυτοεκτίμηση του ατόμου, όπως εξευτελισμός, εξάπλωση φημών, περιθωριοποίηση, ή συνεχή κριτική για λάθη. Συχνά περιλαμβάνει υποτιμητικά σχόλια, προτροπές για παραίτηση, και επιθέσεις στην ιδιωτική ζωή ή τη στάση του ατόμου-στόχου που έχουν σκοπό να πληγώσουν την αυτοεκτίμηση και την προσωπική του αξιοπρέπεια. Τέλος, ο **φυσικός εκφοβισμός** αναφέρεται σε επιθετικές και εκφοβιστικές συμπεριφορές, όπως φωνές, εισβολή στον προσωπικό χώρο, απειλή για σωματική βία ή χρήση σωματικής βίας. Τέτοιες ενέργειες αποσκοπούν στην τρομοκράτηση και τον εκφοβισμό του ατόμου-στόχου.

2.4. Διαστάσεις με βάση την κατεύθυνση της παρενόχλησης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η ανισορροπία ισχύος αποτελεί κριτήριο για την ταξινόμηση μιας εργασιακής σύγκρουσης ως εκφοβισμό. Η εξουσία που έχει ένα άτομο μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον μπορεί να είναι τυπική, δηλαδή να προκύπτει από τη θέση

που κατέχει στην ιεραρχική δομή του οργανισμού ή άτυπη, δηλαδή να βασίζεται σε γνώσεις, εμπειρία η σχέσεις που έχει ένα άτομο σε σχέση με την εργασία (Rayner κ.ά., 2002· Hoel & Cooper, 2000).

Συνήθως, η κατάχρηση της εξουσίας είναι στενά συνδεδεμένη με την τυπική εξουσία που προκύπτει από την ιεραρχική θέση του εκφοβιστή. Ο εκφοβιστής καταχράζεται την εξουσία που κατέχει, εκμεταλλευόμενος τη δομή του οργανισμού που του προσφέρει νομιμοποίηση στη συμπεριφορά του. Ο εκφοβισμός γίνεται συνήθως πιο έντονος όταν η εξουσία αυτή δεν ελέγχεται επαρκώς ή όταν η οργανωτική κουλτούρα επιτρέπει τέτοιες συμπεριφορές (Einarsen κ.ά., 2003· Hoel & Cooper, 2000). Όταν ο εκφοβισμός κατευθύνεται από ανώτερους προς υφιστάμενους, αποτελεί κάθετο εκφοβισμό (vertical mobbing) και συγκεκριμένα **κάθετο προς τα κάτω (downward) εκφοβισμό**. Κάποιες έρευνες υποστηρίζουν πως αυτή είναι η πιο συχνή μορφή εργασιακού εκφοβισμού (Busby κ.ά., 2022· Vandekerckhove & Commers, 2003· Rayner, 1997).

Καθότι η ανισορροπία ισχύος δεν προκύπτει μόνο από την επίσημη οργανωτική δομή, αλλά από ανεπίσημες πηγές (όπως κοινωνικές ή ψυχολογικές), μπορεί να συμβεί ένας υφιστάμενος ή μια ομάδα υφισταμένων να διαθέτει αρκετή εξουσία ώστε να εκφοβίσει έναν προϊστάμενο (Salin, 2003· Zapf et al., 2003). Σύμφωνα με τους Hoel & Cooper (2000) οι προϊστάμενοι μπορεί να εκφοβίζονται εξίσου με τους υφιστάμενους, γιατί οι αυξανόμενες πιέσεις, η μεγαλύτερη λογοδοσία και η ευθύνη που τους επιβάλλεται, καθώς και η ενδεχόμενη έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσής τους στη ηγεσία, τους καθιστούν ευάλωτους σε εκφοβιστικές συμπεριφορές από υφισταμένους ή συναδέλφους. Επιπλέον, κατά τον Jones (2009) όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν τους φέρονται δίκαια, μπορεί να εκδηλώσουν εκδικητική συμπεριφορά προς το άτομο που θεωρούν υπεύθυνο για την αδικία, όπως τον προϊστάμενο. Η έλλειψη διαπροσωπικής ή διαδικαστικής δικαιοσύνης μπορεί να προκαλέσει θυμό και επιθετικότητα, οδηγώντας σε αντιπαραγωγικές πράξεις ως μέσο αποκατάστασης της ισορροπίας ή "απόδοσης δικαιοσύνης". Οι προϊστάμενοι που αντιμετωπίζουν τους υφισταμένους χωρίς διαφάνεια ή σεβασμό γίνονται ιδιαίτερα ευάλωτοι σε τέτοιες

συμπεριφορές. Αυτό το είδος ονομάζεται **κάθετος προς τα πάνω (upward) εκφοβισμός**. Οι εργαζόμενοι που εκφοβίζουν ανώτερους διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σε σχέση με εκείνους που εκφοβίζουν συναδέλφους ή υφισταμένους, γιατί μέσω της εξουσίας που έχουν οι προϊστάμενοι στον οργανισμό μπορούν να προκαλέσουν σημαντικότερα αντίποινα. Λόγω του αυξημένου ρίσκου, χρησιμοποιούνται πιο διακριτικές τακτικές εκφοβισμού που στοχεύουν στην υπονόμευση του ατόμου-στόχου αλλά δεν είναι άμεσα ανιχνεύσιμες ως εκφοβισμός. Για παράδειγμα, ένας υφιστάμενος μπορεί να μην παρευρεθεί σε κάποιο meeting για να στερήσει από τον προϊστάμενο πρόσβαση σε σημαντικές πληροφορίες ή εξειδικευμένη γνώση που απαιτείται για τη λήψη αποφάσεων (Branch κ.ά., 2007).

Η ανισορροπία ισχύος μπορεί να προκύψει και μεταξύ συναδέλφων που βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο στην ιεραρχία καθώς μπορεί να οφείλεται σε άτυπες πηγές εξουσίας, όπως κοινωνικές ή ψυχολογικές (Hoel και Salin, 2003). Όταν ο εκφοβισμός λαμβάνει χώρα μεταξύ συναδέλφων του ίδιου επιπέδου, ονομάζεται **οριζόντιος (horizontal) εκφοβισμός** (Carnero, Martínez, & Sánchez-Mangas, 2010). Τον όρο οριζόντια βία (horizontal violence) εισήγαγε ο Frantz Fanon στο έργο του *The Wretched of the Earth* (1963) για να περιγράψει την επιθετικότητα που αναπτύσσεται ανάμεσα σε άτομα της ίδιας καταπιεσμένης ομάδας, αντί να στρέφεται απευθείας προς τους καταπιεστές. Αυτή η δυναμική προκύπτει από την εσωτερικευμένη καταπίεση και την αδυναμία αντιμετώπισης της εξουσίας, και λειτουργεί ως μηχανισμός εκτόνωσης του θυμού και της απογοήτευσης. Η οριζόντια βία, που συχνά εμποδίζει την αλληλεγγύη, μπορεί να παρατηρηθεί και στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι στρέφονται ο ένας κατά του άλλου αντί κατά της πηγής της καταπίεσης. Στη βιβλιογραφία, η έννοια του οριζόντιου εκφοβισμού και της οριζόντιας βίας, αναφέρεται συχνά σε σχέση με τις νοσοκόμες-νοσηλεύτριες. Η συχνότητα περιστατικών εκφοβισμού στις νοσοκόμες αποδίδεται στην υποδεέστερη θέση τους στο σύστημα υγείας, που τις καθιστά καταπιεσμένη ομάδα. Αυτή η πατριαρχική καταπίεση ενισχύεται από την ιστορική και κοινωνική κατασκευή του επαγγέλματος -που παραδοσιακά συνδέεται με τη γυναικεία φροντίδα και αυτοθυσία- καθώς και από την εκπαίδευση και την κοινωνικοποίησή τους, που προάγουν την αίσθηση αδυναμίας να

προκαλέσουν αλλαγές. Ως αποτέλεσμα, η καταπίεση εκφράζεται με οριζόντια βία μεταξύ συναδέλφων (Dunn 2003· Duffy, 1995). Οι δυναμικές ισχύος, δημιουργούν και επηρεάζουν διαφορετικές πτυχές της εργασιακής παρενόχλησης. Σε ένα νοσοκομειακό περιβάλλον, η εξουσία εκδηλώνεται μέσα από ιεραρχίες, άτυπους κανόνες, διαδικασίες και σχέσεις, που μπορούν να οδηγήσουν σε φαινόμενα εκφοβισμού ή παρενόχλησης. Έτσι, οι δυναμικές ισχύος δεν είναι απλώς η αιτία του εκφοβισμού, αλλά και το πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτός εμφανίζεται και συντηρείται (Hutchinson κ.ά., 2006). Για παράδειγμα, μια νεοπροσληφθείσα νοσηλεύτρια μπορεί να εκφοβίζεται από πιο έμπειρες συναδέλφισσες (Sunderland & Hunt, 2001· McKenna κ.ά., 2003· Berry κ.ά., 2012) αλλά μέσα στον οργανισμό η συμπεριφορά αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως μέσο για τη διατήρηση της πειθαρχίας, την ενίσχυση της ιεραρχίας ή την προσαρμογή της νέας νοσηλεύτριας στους άτυπους κανόνες και την κουλτούρα της ομάδας (Randle, 2003). Από την άλλη, μια έμπειρη νοσηλεύτρια μπορεί επίσης να γίνει στόχος εκφοβισμού, εξαιτίας του ότι ξεχωρίζει, είναι πιο καταρτισμένη ή προσπαθεί να φέρει αλλαγές, καθώς έτσι «παραβιάζει τους άτυπους κανόνες της ομάδας». Ο εκφοβισμός, σε αυτήν την περίπτωση, λειτουργεί για τη διατήρηση του status quo, ενισχύοντας τη συμμόρφωση με τις καθιερωμένες συμπεριφορές (Hockley, 2002). Οι τρόποι με τους οποίους εκδηλώνεται ο οριζόντιος εκφοβισμός στις νοσοκόμες, δεν περιορίζονται αποκλειστικά στο επάγγελμα της νοσηλευτικής. Αντίθετα, αντανακλούν γενικότερες σχέσεις εξουσίας που παρατηρούνται σε πολλούς χώρους εργασίας. Σύμφωνα με τις Carnero, Martínez, & Sánchez-Mangas (2010) ο οριζόντιος εκφοβισμός είναι η συχνότερη μορφή εργασιακού εκφοβισμού, καθώς το 64% των ατόμων που έχουν υποστεί εκφοβισμό, δηλώνουν ότι προέρχεται από συναδέλφους. Ο εκφοβισμός από ανώτερους είναι επίσης συχνός, με ποσοστό 41%, ενώ ο εκφοβισμός από υφιστάμενους είναι λιγότερο συνηθισμένος (12%). Υπάρχουν διαφορές και ανάμεσα στα φύλα: Ο εκφοβισμός από ανώτερους συμβαίνει συχνότερα στους άνδρες, ενώ οι γυναίκες είναι σχεδόν τρεις φορές πιο πιθανό να δεχτούν εκφοβισμό από υφιστάμενο. Παρ' όλα αυτά, ο εκφοβισμός μεταξύ συναδέλφων (οριζόντιος εκφοβισμός) είναι ο πιο συνηθισμένος και συμβαίνει εξίσου σε άνδρες και γυναίκες.

3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΟΥ MOBBING

3.1. Ατομικοί Παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες κινδύνου για την εμφάνιση του mobbing αφορούν τόσο τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων ατόμων που υφίστανται την παρενόχληση όσο και αυτών που την ασκούν. Τα άτομα που υφίστανται παρενόχληση μπορεί να έχουν συγκεκριμένα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, κοινωνικές αλληλεπιδράσεις ή να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω δημογραφικών παραγόντων. Παράλληλα, τα άτομα που ασκούν παρενόχληση συχνά εμφανίζουν συγκεκριμένα στοιχεία προσωπικότητας και συμπεριφοράς που ευνοούν την εκδήλωσή της. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα άτομα που είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα, εσωστρεφή, επιδεικνύουν χαμηλή αυτοπεποίθηση, είναι ευαίσθητα στην κριτική και αποφεύγουν τις συγκρούσεις, τείνουν να γίνονται στόχοι mobbing (Matthiesen & Einarsen, 2001· Coyne κ.ά.,2000· Leymann, 1990). Επιπλέον, άτομα που ήδη αντιμετωπίζουν άγχος, κατάθλιψη ή χαμηλή ψυχική ανθεκτικότητα διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο στοχοποίησης (Einarsen, 1999· Leymann, 1990· Lahelma κ.ά., 2012) καθώς μπορεί να μην αντιδρούν άμεσα στην παρενόχληση (Nielsen κ.ά., 2008). Ωστόσο, έρευνες δείχνουν ότι μεγάλο ποσοστό των θυμάτων δεν έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας από τους υπόλοιπους εργαζόμενους, γεγονός που υποδηλώνει ότι η παρενόχληση μπορεί να στοχεύει και ψυχολογικά ανθεκτικά άτομα (Glasø κ.ά., 2007). Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό των ατόμων που στοχοποιούνται μπορεί είναι η επαγγελματική επιτυχία και οι υψηλές ικανότητες, καθώς έρευνες δείχνουν ότι οι ιδιαίτερα ικανοί, δημιουργικοί και αφοσιωμένοι στη δουλειά τους εργαζόμενοι γίνονται στόχοι λόγω του φθόνου των συναδέλφων τους (Davenport κ.ά., 1999· Zapf, 1999· Leymann, 1990). Επίσης, συχνά στοχοποιούνται και άτομα που δεν προσαρμόζονται εύκολα στις άτυπες κοινωνικές νόρμες του χώρου εργασίας, που αμφισβητούν τα καθιερωμένα ή που είναι υπερβολικά αυστηρά σε διαδικαστικά θέματα (Glasø κ.ά., 2007· Zapf & Einarsen, 2005· Coyne κ.ά., 2000). Η επιθυμία για εξουδετέρωση ενός εργαζομένου που ξεχωρίζει, αμφισβητεί το status quo ή εκφράζει

διαφορετικές απόψεις είναι ένας βασικός μηχανισμός πίσω από το mobbing (Duffy & Sperry, 2007). Η συγκρουσιακή προσωπικότητα μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερες πιθανότητες παρενόχλησης, ειδικά σε περιβάλλοντα με αυξημένο ανταγωνισμό (Matthiesen & Einarsen, 2001). Η πολιτική ιδεολογία μπορεί επίσης να αποτελέσει παράγοντα κινδύνου εκδήλωσης παρενόχλησης σε περιβάλλοντα όπου υπάρχουν έντονες πολιτικές διαφορές (Carnero, Martínez, & Sánchez-Mangas, 2010). Τα άτομα που εκφράζουν διαφορετικές πολιτικές απόψεις από αυτές που επικρατούν στον οργανισμό μπορεί να βρεθούν στο στόχαστρο λόγω των πεποιθήσεών τους. Την πιθανότητα στοχοποίησης επηρεάζουν και οι δημογραφικοί παράγοντες. Οι γυναίκες βιώνουν mobbing συχνότερα από τους άνδρες, ειδικά όταν κατέχουν ηγετικές θέσεις ή εργάζονται σε ανδροκρατούμενους χώρους (Flores κ.ά., 2012). Από την άλλη, οι άνδρες αναφέρουν ότι στοχοποιούνται συχνότερα λόγω των επαγγελματικών τους επιτυχιών (Campanini κ.ά., 2006). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με μικρή εργασιακή εμπειρία ή που είναι νεοεισερχόμενοι σε έναν οργανισμό έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν mobbing, καθώς δεν έχουν αναπτύξει ακόμα ισχυρά δίκτυα υποστήριξης (Hubert & Veldhoven, 2010). Η κοινωνική απομόνωση παίζει επίσης καθοριστικό ρόλο στην ευαλωτότητα των εργαζόμενων ατόμων. Όσα δεν έχουν ισχυρές κοινωνικές σχέσεις στον χώρο εργασίας ή βρίσκονται σε μειονοτική θέση λόγω φύλου, ηλικίας ή εθνικότητας (π.χ. γυναίκες σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, εργαζόμενοι διαφορετικής εθνικότητας) είναι πιο πιθανό να στοχοποιηθούν (Leymann, 1990· Vartia, 1996· Lewis & Gunn, 2007· Eriksen & Einarsen, 2004). Παράλληλα, η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης και συμμαχιών αυξάνει την πιθανότητα στοχοποίησης (Einarsen κ.ά., 1994). Η διαφορετικότητα, είτε σε επίπεδο προσωπικότητας είτε λόγω πολιτισμικών ή κοινωνικών διαφορών, μπορεί να οδηγήσει στην απομόνωση και στην εκδήλωση mobbing (Leymann, 1990).

Καθοριστικός παράγοντας που επιδρά στη διαμόρφωση των συνθηκών του mobbing είναι η ψυχολογική κατάσταση των ατόμων που ασκούν την παρενόχληση. Τα άτομα αυτά εμφανίζουν συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά που συνδέονται με την εκδήλωση της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Αυτά τα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν τόσο στοιχεία προσωπικότητας όσο και ψυχολογικές τάσεις που τους

οδηγούν στη συστηματική στοχοποίηση συναδέλφων, προκειμένου να διατηρήσουν τον έλεγχο, να ενισχύσουν την αυτοεικόνα τους ή να επιτύχουν προσωπικά οφέλη. Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τους δράστες είναι η υψηλή επιθετικότητα και η τάση για εχθρική συμπεριφορά. Έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα που εμπλέκονται στο mobbing εμφανίζουν αυξημένα επίπεδα επιθετικότητας, συχνά συνοδευόμενα από χαμηλή αυτοεκτίμηση και υψηλή κοινωνική ανασφάλεια (Matthiesen & Einarsen, 2007· Einarsen κ.ά., 2003). Σε αρκετές περιπτώσεις, οι δράστες παρουσιάζουν ναρκισσιστικά χαρακτηριστικά, με υπερβολική έπαρση και έλλειψη ενσυναίσθησης, στοιχεία που τους ωθούν στη χρήση καταχρηστικής εξουσίας και στην ανάγκη διατήρησης της ανωτερότητάς τους έναντι των άλλων (Zapf & Einarsen, 2005· Namie, 2003). Σε ακραίες περιπτώσεις, εμφανίζουν κακοήθη ναρκισσισμό, μια διαταραχή προσωπικότητας που χαρακτηρίζεται από την ευχαρίστηση που αντλούν από τη συναισθηματική πίεση που προκαλούν στους στοχοποιημένους εργαζομένους (Einarsen κ.ά., 2003· Namie, 2003· Duffy & Sperry, 2007). Οι δράστες συχνά εμφανίζουν ελλιπή κοινωνική επάρκεια, δυσκολία στην επικοινωνία, αδυναμία συνεργασίας και αυξημένη χρήση εξαναγκαστικών ή επιθετικών μεθόδων για τη διαχείριση διαφωνιών (Zapf & Einarsen, 2005). Παρατηρείται, επίσης, υψηλό επίπεδο κοινωνικού άγχους, το οποίο τους οδηγεί να επιτίθενται σε άλλους ως μηχανισμό άμυνας ή αυτοπροστασίας (Björkqvist κ.ά., 1994a· Matthiesen & Einarsen, 2007). Ένα ακόμα σημαντικό χαρακτηριστικό των δραστών είναι η ανάγκη προστασίας της αυτοεκτίμησής τους. Έχει διαπιστωθεί ότι άτομα που αισθάνονται απειλή για την αυτοεικόνα τους είναι πιο πιθανό να εκδηλώσουν συμπεριφορές εκφοβισμού ως μηχανισμό άμυνας, προσπαθώντας να μειώσουν ή να εξουδετερώσουν την αντίληψη προσωπικής ανεπάρκειας (Baumeister κ.ά., 1996). Συχνά, αυτή η ανάγκη προστασίας οδηγεί στην ανάπτυξη τυραννικής συμπεριφοράς, η οποία χαρακτηρίζεται από αυταρχισμό, έλλειψη κατανόησης και αυστηρό έλεγχο των υφισταμένων (Ashforth, 1994). Ένας ακόμη κρίσιμος παράγοντας είναι η εμπλοκή σε μικροπολιτικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας. Τα άτομα που πρενοχλούν, συχνά λειτουργούν σε περιβάλλοντα όπου ο ανταγωνισμός για εξουσία και κύρος είναι έντονος. Σε τέτοιες περιπτώσεις, χρησιμοποιούν την παρενόχληση ως

στρατηγικό εργαλείο για την επίτευξη προσωπικών στόχων, όπως η εξάλειψη ανταγωνιστών, η διατήρηση του ελέγχου ή η ενίσχυση του επαγγελματικού τους status (Zapf, 1999). Επιπλέον, τα άτομα που παρενοχλούν, εμφανίζουν χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη και δυσκολία στην αναγνώριση ή κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων. Αυτό τα καθιστά περισσότερο επιρρεπή σε επιθετική συμπεριφορά, καθώς αδυνατούν να κατανοήσουν τον ψυχολογικό αντίκτυπο των πράξεών τους (Matthiesen & Einarsen, 2007· Duffy & Sperry, 2007).

3.2. Οργανωτικοί Παράγοντες

Οι οργανωτικοί παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος που επιτρέπει ή ενισχύει την εκδήλωση του mobbing. Ένας από τους βασικότερους παράγοντες κινδύνου για την εμφάνιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι η τοξική οργανωσιακή κουλτούρα. Οργανισμοί που επιτρέπουν ή ακόμα και ενθαρρύνουν επιθετικές συμπεριφορές δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου το mobbing μπορεί να αναπτυχθεί ανενόχλητο (Leymann, 1990). Τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού είναι πιο συχνά σε οργανισμούς με χαμηλά ηθικά πρότυπα και κουλτούρα ανταγωνισμού καθώς και σε αυτούς που υπάρχει έλλειψη ψυχολογικής ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς τα εργαζόμενα άτομα φοβούνται να εκφράσουν τις απόψεις τους ή να καταγγείλουν την παρενόχληση (Law κ.ά., 2011· Ferris, 2004). Η εργασιακή ανασφάλεια και το υψηλό εργασιακό άγχος αποτελούν κρίσιμους παράγοντες κινδύνου. Οι οργανισμοί που απαιτούν υψηλές επιδόσεις χωρίς να παρέχουν επαρκείς πόρους δημιουργούν περιβάλλον υψηλού στρες, το οποίο αυξάνει τις πιθανότητες εκδήλωσης mobbing (Ferris, 2004· Akar κ.ά., 2011). Επιπλέον, οι αναδιαρθρώσεις και οι μειώσεις προσωπικού αυξάνουν την εργασιακή ανασφάλεια και οδηγούν σε μεγαλύτερη επιθετικότητα μεταξύ των συναδέλφων (Leymann, 1990· Carnero, Martínez, & Sánchez-Mangas, 2010). Σε οργανισμούς όπου επικρατεί ανταγωνιστικό κλίμα αντί για κουλτούρα συνεργασίας, οι συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων τείνουν να κλιμακώνονται, ενισχύοντας τις πιθανότητες εμφάνισης mobbing (Flores κ.ά., 2012· Einarsen, 1999· Baron & Neuman, 1996). Καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργασιακού κλίματος έχει το στυλ ηγεσίας που

εφαρμόζεται στον οργανισμό. Η αυταρχική ηγεσία, όπου η διοίκηση χρησιμοποιεί επιθετικές ή καταπιεστικές τακτικές, αυξάνει τον κίνδυνο εμφάνισης mobbing (Brodsky, 1976· Vandekerckhove & Commers, 2003). Από την άλλη, η παθητική ηγεσία, όπου η διοίκηση αποφεύγει να παρέμβει σε συγκρούσεις, επιτρέπει την εξάπλωση του mobbing (Leymann, 1990· Duffy & Sperry, 2007). Η δομή και η ιεραρχία του οργανισμού επηρεάζουν επίσης την εμφάνιση mobbing, με τους οργανισμούς που ορίζονται από αυστηρή ιεραρχική δομή ή ασαφείς κανόνες εξουσίας να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης (Leymann, 1996). Όταν οι οργανισμοί που εφαρμόζουν υπερβολικό έλεγχο στους εργαζομένους μπορεί να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον φόβου και έντασης, ευνοώντας τις συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων (Zapf, 1999). Επιπλέον, σε γραφειοκρατικούς οργανισμούς, όπως οι κρατικές υπηρεσίες και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι διαδικασίες είναι συχνά άκαμπτες και δεν επιτρέπουν ευέλικτη διαχείριση συγκρούσεων, οδηγώντας σε αυξημένα περιστατικά mobbing (Ferris, 2004). Ακόμη, η ανισότητα στην ανάθεση εξουσίας και αρμοδιοτήτων μπορεί να οδηγήσει σε συνθήκες αδικίας και αντιπαλότητας μεταξύ των εργαζομένων, ενισχύοντας το mobbing (Duffy & Sperry, 2007). Όταν υπάρχει ασάφεια ρόλων ή ανισομερής κατανομή εργασίας, οι εργαζόμενοι μπορεί να γίνουν στόχοι, καθώς οι ασαφείς κανόνες καθιστούν εύκολη την ενοχοποίησή τους για διάφορα προβλήματα στον χώρο εργασίας (Einarsen κ.ά., 1994· Vartia, 1996). Η κακή ροή πληροφοριών και η έλλειψη σαφών οδηγιών -όπως και η έλλειψη διαφάνειας- μπορεί να οδηγήσουν σε παρεξηγήσεις, ενισχύοντας συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων (Duffy & Sperry, 2007). Σε περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται απομονωμένοι ή περιθωριοποιημένοι, το mobbing είναι πιο διαδεδομένο (O'Moore κ.ά., 1998). Τέλος, ορισμένες μελέτες υποστηρίζουν ότι η μονοτονία της εργασίας μπορεί να αυξήσει την αρνητικότητα και τις εσωτερικές συγκρούσεις, καθώς η έλλειψη προκλήσεων στον εργασιακό χώρο οδηγεί τους εργαζομένους να εστιάσουν σε κοινωνικές αντιπαραθέσεις (Bilgel κ.ά., 2006).

4. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

4.1. Επιπτώσεις του mobbing στα στοχοποιημένα εργαζόμενα άτομα

Οι επιπτώσεις του mobbing για τα στοχοποιημένα εργαζόμενα άτομα είναι πολυδιάστατες, επηρεάζοντας την ψυχική και σωματική υγεία, την επαγγελματική τους πορεία και τις κοινωνικές τους σχέσεις. Συχνά, οι συνέπειες ξεπερνούν τα όρια του εργασιακού περιβάλλοντος, οδηγώντας σε σοβαρή συναισθηματική και οικονομική επιβάρυνση, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να έχουν μακροχρόνιο και ιδιαίτερα επιζήμιο αντίκτυπο.

4.1.1. Ψυχολογικές Επιπτώσεις

Το mobbing στον εργασιακό χώρο έχει σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις στα άτομα, επηρεάζοντας τη συναισθηματική τους κατάσταση, την αυτοεκτίμησή τους και τη γενικότερη ψυχική τους υγεία. Η εμπειρία τέτοιων συμπεριφορών μειώνει την αυτοεκτίμηση τους και επηρεάζει αρνητικά την αντίληψή τους για τον εαυτό τους ως ικανά επαγγελματικά και κοινωνικά άτομα, οδηγώντας σε σοβαρό ψυχολογικό τραύμα που επηρεάζει την ψυχική υγεία, την επαγγελματική ικανοποίηση και τη γενικότερη ευημερία των εργαζομένων (Nielsen & Einarsen, 2012· Takaki κ.ά., 2010· Keashly & Harvey, 2005). Τα άτομα-στόχοι εμφανίζουν έντονο ψυχολογικό στρες, το οποίο συνοδεύεται από φόβο, άγχος, αίσθημα αβοηθησίας, κατάθλιψη και σοκ (Hauge κ.ά., 2010· Hansen κ.ά., 2006· Mikkelsen & Einarsen, 2002). Σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που δεν έχουν υποστεί εκφοβισμό, αυτοί που έχουν, αναφέρουν πιο αρνητικές αντιλήψεις για τον εαυτό τους, τους άλλους και τον κόσμο, καθώς και μέτρια έως σοβαρή έκπτωση στη λειτουργικότητά τους, με αρκετούς να εμφανίζουν συμπτώματα μετατραυματικού στρες (PTSD) (Matthiesen & Einarsen, 2004· Einarsen, 1999· Leymann & Gustafsson, 1996). Το mobbing συνδέεται με αυξημένα επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και συναισθηματικής εξάντλησης (Glambek κ.ά., 2018· Akar κ.ά.,

2011). Τα εργαζόμενα άτομα που υφίστανται εργασιακή παρενόχληση μπορεί να αναπτύξουν γενικευμένη αγχώδη διαταραχή (GAD) και να βιώνουν ευερεθιστότητα και αυξημένο στρες, με αποτέλεσμα να αισθάνονται παγιδευμένα και αδύναμα να αντιδράσουν (Zapf & Einarsen, 2005· Leymann & Gustafsson, 1996· Zapf κ.ά., 1996). Επιπλέον, η κοινωνική απομόνωση και η αίσθηση αδικίας που βιώνουν, οδηγούν σε χαμηλή αυτοεκτίμηση, έντονη απογοήτευση και μείωση της ψυχικής ανθεκτικότητας (Verkuil κ.ά., 2015· Akar κ.ά., 2011). Επίσης, η έκθεση σε συμπεριφορές παρενόχλησης έχει συσχετιστεί με σοβαρές διαταραχές ύπνου, συμπεριλαμβανομένης της αϋπνίας, της κόπωσης κατά τη διάρκεια της ημέρας και της αίσθησης μη επαρκούς ξεκούρασης (Hansen κ.ά., 2014· Lallukka κ.ά., 2011· Takaki κ.ά., 2010· Niedhammer κ.ά., 2009). Οι εργαζόμενοι που βιώνουν εκφοβισμό εμφανίζουν χρόνια ψυχική και σωματική εξάντληση, με υψηλότερα επίπεδα σωματικής και ψυχικής κόπωσης και μειωμένη αντοχή και διάθεση για εργασία. Σε ακραίες περιπτώσεις, το mobbing μπορεί να οδηγήσει σε αυτοκτονικές σκέψεις ή απόπειρες αυτοκτονίας (Routley & Ozanne-Smith, 2011· Takaki κ.ά., 2010· Pompili κ.ά., 2008). Επιπλέον, η χρόνια ψυχολογική πίεση που βιώνουν τα θύματα τα οδηγεί συχνά στη χρήση ηρεμιστικών και υπνωτικών φαρμάκων, καθώς και στη χρήση ψυχοτρόπων φαρμάκων και αλκοόλ ως μέσο διαχείρισης του στρες και της συναισθηματικής φόρτισης (Lallukka κ.ά., 2012· Niedhammer κ.ά., 2011· Tennant, 2001).

4.1.2. Σωματικές Επιπτώσεις - Ψυχοσωματικά Συμπτώματα

Η σωματική υγεία των εργαζομένων-στόχων της εργασιακής παρενόχλησης επηρεάζεται εξίσου, καθώς το χρόνιο εργασιακό στρες μπορεί να οδηγήσει στην εμφάνιση ποικίλων ψυχοσωματικών συμπτωμάτων. Ένα από τα πιο συχνά αναφερόμενα προβλήματα είναι τα γαστρεντερικά συμπτώματα, όπως ναυτία, διάρροια, εμετοί και απώλεια όρεξης (Leymann & Gustafsson, 1996). Επιπλέον, τα άτομα-στόχοι της εργασιακής παρενόχλησης, παρουσιάζουν καρδιαγγειακά συμπτώματα, όπως ταχυκαρδία, δύσπνοια και πόνο στο στήθος, καθώς το έντονο άγχος

αυξάνει την αρτηριακή πίεση και επηρεάζει την καρδιαγγειακή λειτουργία (Bjørkelo, 2013· Akar κ.ά., 2011· Kivimäki κ.ά., 2003). Οι μυοσκελετικοί πόνοι, ειδικά στην πλάτη, τον αυχένα και τους μυς, είναι συχνά στα εργαζόμενα άτομα που υφίστανται mobbing, καθώς η ψυχολογική πίεση προκαλεί σωματική ένταση και χρόνιο πόνο (Saastamoinen κ.ά., 2009· Leymann & Gustafsson, 1996). Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα άτομα μπορεί να αναπτύξουν ινομυαλγία, μια διαταραχή που χαρακτηρίζεται από γενικευμένους μυϊκούς πόνους και χρόνια κόπωση, γεγονός που επιδεινώνει την ποιότητα ζωής τους (Kivimäki κ.ά., 2004). Το παρατεταμένο άγχος που βιώνουν τα στοχοποιημένα άτομα σχετίζεται επίσης με υψηλή αρτηριακή πίεση, αϋπνία και χρόνιους πονοκεφάλους (Bjørkelo, 2013· Carnero κ.ά., 2012· Akar κ.ά., 2011). Η αϋπνία και η κόπωση κατά τη διάρκεια της ημέρας είναι ιδιαίτερα έντονα συμπτώματα, επηρεάζοντας την καθημερινή τους λειτουργικότητα (Björkqvist κ.ά., 1994a· Leymann & Gustafsson, 1996). Πολλά εργαζόμενα άτομα που έχουν υποστεί μακροχρόνια παρενόχληση καταλήγουν να παίρνουν παρατεταμένες άδειες ασθενείας ή να εγκαταλείπουν εντελώς την εργασία τους. Έρευνες δείχνουν ότι το mobbing συνδέεται με αυξημένο αριθμό αναρρωτικών αδειών και μεγαλύτερη πιθανότητα μακροχρόνιας απουσίας λόγω προβλημάτων υγείας (Niedhammer κ.ά., 2008· d'Errico & Costa 2012).

4.1.3. Κοινωνικές Επιπτώσεις

Η κοινωνική ζωή των εργαζομένων ατόμων που υφίστανται παρενόχληση, επίσης πλήττεται, οδηγώντας σε κοινωνική απομόνωση και μοναξιά. Πολλά άτομα χάνουν τις κοινωνικές τους επαφές και αποξενώνονται, καθώς αποφεύγουν συναναστροφές είτε από φόβο περαιτέρω παρενόχλησης είτε λόγω της γενικότερης συναισθηματικής τους κατάστασης (Einarsen κ.ά., 1994). Επιπλέον, τα άτομα εμφανίζουν μειωμένο ενδιαφέρον για τη ζωή και χάνουν την επιθυμία να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που κάποτε απολάμβαναν (Einarsen κ.ά., 1994). Σε κάποιες περιπτώσεις, το mobbing οδηγεί σε αλλαγές στην προσωπικότητα, με τα άτομα που έχουν υποστεί mobbing να γίνονται καχύποπτα, να αναπτύσσουν παρανοειδή στάση ή χρόνια αίσθηση κινδύνου.

Ορισμένα εμφανίζουν ψυχαναγκαστική σκέψη γύρω από το περιστατικό, βιώνοντας συνεχή αίσθηση αδικίας (Duffy & Sperry, 2007). Η κοινωνική απομόνωση που βιώνουν μπορεί, επιπλέον, να επηρεάσει και τις οικογενειακές και διαπροσωπικές τους σχέσεις. Συχνά απομακρύνονται από φίλους και συγγενείς, είτε επειδή αισθάνονται ψυχικά εξαντλημένα είτε επειδή απορροφώνται πλήρως από το πρόβλημα. Αυτή η ένταση μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη σύγκρουση στις οικογενειακές σχέσεις, με τα μέλη της οικογένειας να επηρεάζονται αρνητικά από τη συναισθηματική κατάσταση του στοχοποιημένου εργαζόμενου ατόμου (Duffy & Sperry, 2007).

4.1.4. Οικονομικές και Επαγγελματικές Επιπτώσεις

Το mobbing έχει σοβαρές συνέπειες και στην επαγγελματική ζωή των στοχοποιημένων εργαζομένων, συχνά οδηγώντας σε παραίτηση ή απόλυση, καθώς η συνεχής ψυχολογική πίεση καθιστά αδύνατη την παραμονή τους στον εργασιακό χώρο (Einarsen κ.ά., 1994). Αυτό οδηγεί σε οικονομική ανασφάλεια, αφού πολλά άτομα-στόχοι της παρενόχλησης χρειάζονται ιατρική και ψυχολογική υποστήριξη, αυξάνοντας τα οικονομικά τους βάρη (Sansone & Sansone, 2015). Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα άτομα οδηγούνται ακόμη και σε πρόωρη συνταξιοδότηση λόγω ανικανότητας εργασίας (Leymann, 1996). Επαγγελματικά, τα άτομα που υφίστανται mobbing εμφανίζουν μειωμένη απόδοση, δυσκολία συγκέντρωσης και απώλεια κινήτρου για εργασία (Einarsen κ.ά., 1994). Επιπλέον, έχουν δυσκολία στη διατήρηση επαγγελματικών σχέσεων, γεγονός που τα απομονώνει περαιτέρω στον εργασιακό χώρο (Zapf κ.ά., 1996). Σε πολλές περιπτώσεις, τα στοχοποιημένα εργαζόμενα άτομα δεν αντέχουν την ψυχολογική πίεση και επιλέγουν να παραιτηθούν, ενώ άλλα απολύονται λόγω της μειωμένης απόδοσής τους (Zapf & Einarsen, 2005). Η εργασιακή παρενόχληση έχει συνδεθεί με υψηλά ποσοστά ανεργίας, καθώς τα άτομα δυσκολεύονται να βρουν νέα εργασία μετά από την εμπειρία τους, είτε λόγω της επαγγελματικής τους φήμης που έχει πληγεί είτε λόγω της κακής ψυχολογικής τους κατάστασης (MacIntosh, 2012). Σύμφωνα με τον Leymann (1996), το mobbing μπορεί

να οδηγήσει σε οριστικό αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) αποτελεί μια ακόμη σημαντική συνέπεια, με τα άτομα που εκτίθενται σε mobbing να εμφανίζουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, αυξημένα επίπεδα στρες και συχνές απουσίες λόγω ασθενείας (Akar κ.ά., 2011· Zapf κ.ά., 1996). Σε πολλές περιπτώσεις, η συνεχής ψυχολογική πίεση αναγκάζει το στοχοποιημένο άτομο να μετακινηθεί σε χαμηλότερη θέση ή να εγκαταλείψει εντελώς τον επαγγελματικό του τομέα (Thomas, 2005· Vega & Comer, 2005· Salin, 2003·). Τέλος, οι οικονομικές επιπτώσεις του mobbing είναι συχνά καταστροφικές, καθώς τα στοχοποιημένα εργαζόμενα άτομα αντιμετωπίζουν αυξημένα έξοδα για θεραπείες, απώλεια εισοδήματος λόγω παρατεταμένης ανεργίας και δυσκολία οικονομικής αποκατάστασης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την επιδείνωση της συνολικής ποιότητας ζωής των ατόμων που έχουν βιώσει μακροχρόνιο εκφοβισμό στον χώρο εργασίας (Nielsen κ.ά., 2012· Finne κ.ά., 2011· Lybecker & Sofield, 2000).

4.2. Επιπτώσεις του mobbing στους οργανισμούς

Η εργασιακή παρενόχληση δεν επηρεάζει μόνο το εργαζόμενο άτομο που την υφίσταται, αλλά έχει σοβαρές συνέπειες και για τον οργανισμό, διαταράσσοντας τη λειτουργικότητά του, μειώνοντας την παραγωγικότητα και αυξάνοντας το κόστος λόγω εναλλαγής προσωπικού και νομικών επιπτώσεων (Einarsen κ.ά., 2020). Οι επιχειρήσεις που αποτυγχάνουν να διαχειριστούν το mobbing συχνά βιώνουν πτώση στην ομαδικότητα, μειωμένη αποδοτικότητα και επιδείνωση της οργανωσιακής κουλτούρας (Duffy & Sperry, 2007· Zapf & Einarsen, 2005).

4.2.1. Μείωση Παραγωγικότητας και Αποδοτικότητας

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που προκαλεί το mobbing στον οργανισμό είναι η μείωση της παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν εκφοβισμό ή παρακολουθούν τέτοια περιστατικά αισθάνονται φόβο, ανασφάλεια και έλλειψη

εμπιστοσύνης προς τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους, γεγονός που επηρεάζει την αποδοτικότητά τους (Erdis κ.ά., 2021· Vega & Comer, 2005). Το αρνητικό εργασιακό κλίμα που δημιουργείται από την παρενόχληση οδηγεί σε μειωμένη συγκέντρωση, χαμηλό κίνητρο και αύξηση των λαθών, επιβαρύνοντας την ποιότητα της εργασίας και απαιτώντας περισσότερες διορθωτικές ενέργειες από τα προϊστάμενα άτομα (Zapf & Einarsen, 2005). Οι εργασιακές συγκρούσεις αυξάνονται, ενώ η συνεργασία και η δημιουργικότητα μειώνονται, καθώς οι εργαζόμενοι επικεντρώνονται στην επιβίωσή τους στο τοξικό περιβάλλον αντί στην απόδοση και την καινοτομία (Namie & Namie, 2009· Duffy & Sperry, 2007).

4.2.2. Απουσία από την Εργασία

Το mobbing σχετίζεται άμεσα με αυξημένα επίπεδα στρες και ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, οδηγώντας σε συχνότερες απουσίες λόγω ασθενείας. Τα άτομα που βιώνουν χρόνιο εργασιακό στρες εμφανίζουν πονοκεφάλους, υπέρταση, γαστρεντερικά προβλήματα και άλλες ψυχοσωματικές διαταραχές, με αποτέλεσμα να λαμβάνουν συχνές αναρρωτικές άδειες (Carnero κ.ά., 2012· mark, 2009· Vingård κ.ά., 2005· Glendinning, 2001). Στην έρευνα των Kivimäki κ.ά. (2000) τα εργαζόμενα άτομα που είχαν βιώσει εργασιακή παρενόχληση είχαν 1,5 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να απουσιάσουν λόγω ασθένειας -με ιατρική πιστοποίηση- από τα άτομα που δεν είχαν υποστεί παρενόχληση. Η αυξημένη απουσία προσωπικού δημιουργεί πρόσθετη επιβάρυνση στους υπόλοιπους εργαζόμενους, οι οποίοι καλούνται να καλύψουν τα κενά. Αυτό οδηγεί σε ακόμη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια και εξουθένωση, με αποτέλεσμα έναν φαύλο κύκλο χαμηλής παραγωγικότητας και υψηλών ποσοστών απουσίας (Erdis κ.ά., 2021· Lybecker & Sofield, 2000· Zapf κ.ά., 1996).

4.2.3. Υψηλή Εναλλαγή Προσωπικού (Turnover) και Κόστος Αντικατάστασης

Η ηθική εργασιακή παρενόχληση αυξάνει την πιθανότητα παραίτησης ή αποχώρησης των εργαζομένων, με αποτέλεσμα υψηλά ποσοστά εναλλαγής προσωπικού (turnover)

(Zapf & Einarsen, 2005· Djurkovic κ.ά., 2003· Quine, 1999). Τα εργαζόμενα άτομα που υφίστανται ή γίνονται μάρτυρες της εργασιακής παρενόχλησης συχνά επιλέγουν να εγκαταλείψουν την εταιρεία, ώστε να αποφύγουν την αρνητική ψυχολογική επίδραση του περιβάλλοντος (Duffy & Sperry, 2007), με έρευνες να δείχνουν ότι πάνω από το 50% των εργαζομένων που υφίστανται εργασιακή παρενόχληση, τελικά εγκαταλείπουν την εργασία τους (MacIntosh, 2012· Zapf & Gross, 2001· Niedl, 1996). Η απώλεια έμπειρων στελεχών έχει σοβαρές επιπτώσεις στον οργανισμό, καθώς δημιουργεί πρόσθετο κόστος προσλήψεων, εκπαίδευσης και προσαρμογής νέων υπαλλήλων, ενώ μειώνει τη συνοχή της ομάδας και την οργανωσιακή γνώση (Erdis κ.ά., 2021· Rayner & Keashly, 2005). Επιχειρήσεις που δεν αντιμετωπίζουν το mobbing κινδυνεύουν να χάσουν ταλαντούχα στελέχη, γεγονός που υπονομεύει τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξή τους (Zapf & Einarsen, 2005).

4.2.4. Επιπτώσεις στην Οργανωσιακή Φήμη και Δημόσια Εικόνα

Αρνητικές συνέπειες μπορεί να υπάρξουν και για τη φήμη του οργανισμού, καθώς περιστατικά εργασιακής παρενόχλησης που γίνονται γνωστά μπορεί να οδηγήσουν σε δημόσια κατακραυγή, απώλεια πελατών και δυσκολία προσέλκυσης νέων εργαζομένων (Duffy & Sperry, 2007· Leymann, 1996). Σε μια εποχή όπου η εταιρική εικόνα παίζει καθοριστικό ρόλο στην προσέλκυση εργαζομένων και πελατών, η ύπαρξη καταγγελιών για mobbing μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια εμπιστοσύνης και μειωμένο κύρος στην αγορά (Erdis κ.ά., 2021). Επιπλέον, οργανισμοί που αποτυγχάνουν να διαχειριστούν περιστατικά mobbing ενδέχεται να αντιμετωπίσουν νομικές επιπτώσεις, καθώς τα άτομα που έχουν βιώσει συστηματική παρενόχληση μπορούν να κινηθούν νομικά, ζητώντας αποζημιώσεις για ηθική και ψυχολογική βλάβη (Zapf & Einarsen, 2005· Glendinning, 2001· Yamada, 2000).

4.2.5. Αποδυνάμωση της Οργανωσιακής Κουλτούρας και Καινοτομίας

Η κουλτούρα της οργάνωσης επηρεάζεται σημαντικά από το **mobbing**, καθώς τα εργαζόμενα άτομα που υφίστανται εκφοβισμό τείνουν να αποφεύγουν τη λήψη πρωτοβουλιών και περιορίζονται στα βασικά τους καθήκοντα, μειώνοντας τη δημιουργικότητα και την καινοτομία (Zapf & Einarsen, 2005). Σε ένα περιβάλλον όπου η παρενόχληση είναι διαδεδομένη, τα άτομα αναπτύσσουν αμυντικές συμπεριφορές, γεγονός που οδηγεί σε έλλειψη συνεργασίας, χαμηλή δέσμευση και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Duffy & Sperry, 2007). Αυτό καθιστά τον οργανισμό λιγότερο ευέλικτο στις προκλήσεις της αγοράς και μειώνει τη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητά του (Erdis κ.ά., 2021).

Η ηθική εργασιακή παρενόχληση έχει σοβαρές και μακροχρόνιες επιπτώσεις στους οργανισμούς, καθώς μειώνει την παραγωγικότητα, αυξάνει το κόστος λόγω εναλλαγής προσωπικού και υπονομεύει τη φήμη και την ανταγωνιστικότητά τους. Οι επιχειρήσεις που δεν λαμβάνουν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing κινδυνεύουν να υποστούν νομικές, οικονομικές και διοικητικές συνέπειες, διαμορφώνοντας ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν ευνοεί τη συνεργασία και την ανάπτυξη. Η εφαρμογή πολιτικών πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων αποτελεί βασικό παράγοντα για τη διατήρηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και τη μακροχρόνια επιτυχία του οργανισμού.

5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ.

5.1. Το Νομικό Πλαίσιο στην Ελλάδα πριν τον Νόμο 4808/2021 για την Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Μέχρι πρόσφατα, η Ελλάδα διέθετε περιορισμένο νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι που υπήρξαν θύματα τέτοιων συμπεριφορών μπορούσαν να βασιστούν κυρίως στις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, όπως το Άρθρο 57, που επιτρέπει την άρση παράνομης προσβολής της προσωπικότητας.

Επιπλέον, μια σειρά νόμων που ενσωμάτωσαν ευρωπαϊκές οδηγίες επικεντρώθηκαν κυρίως στην ίση μεταχείριση, χωρίς να καλύπτουν όλες τις μορφές εργασιακού εκφοβισμού:

- Ο **Ν. 3304/2005**, ενσωματώνοντας τις οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, απαγόρευσε διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- Ο **Ν. 3769/2009** και ο **Ν. 3896/2010** προώθησαν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία.
- Ο **Ν. 4097/2012** εξασφάλισε δικαιώματα για αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.
- Ο **Ν. 4443/2016** διεύρυνε το πλαίσιο προστασίας από διακρίσεις, περιλαμβάνοντας περισσότερα χαρακτηριστικά, αλλά εξακολουθούσε να μην εστιάζει αποκλειστικά στον εργασιακό εκφοβισμό.

5.1.1. Ενδεικτικές διέξοδοι για τους εργαζόμενους:

Οι εργαζόμενοι που υφίσταντο ηθική παρενόχληση μπορούσαν να καταφύγουν στις παρακάτω επιλογές:

- **Τήρηση αρχείου περιστατικών:** Καταγραφή των περιστατικών εκφοβισμού με λεπτομέρειες.
- **Ιατρικές βεβαιώσεις:** Κατάθεση βεβαιώσεων που αναφέρουν την αιτία της επιδείνωσης της υγείας και τη σύνδεσή της με την παρενόχληση.
- **Μήνυση για ποινικά αδικήματα:** Υποβολή μήνυσης για παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης (Ν. 4443/2016) ή για αδικήματα όπως εξύβριση (361 ΠΚ), συκοφαντική δυσφήμιση (363 ΠΚ) ή εκβίαση (385 ΠΚ).
- **Αγωγή για αποζημίωση:** Διεκδίκηση αποζημίωσης για ηθική ή υλική βλάβη που προκλήθηκε από την παρενόχληση.
- **Αγωγή λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής:** Διεκδίκηση αποζημίωσης σε περιπτώσεις εξαναγκασμού σε παραίτηση λόγω βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας.
- **Αγωγή για ακύρωση απόλυσης:** Αγωγή για ακύρωση απόλυσης που έγινε για λόγους εμπάθειας, εκδίκησης ή καταχρηστικότητας.
- **Αναφορές σε φορείς:** Υποβολή αναφορών στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Συνήγορο του Πολίτη για επιβολή διοικητικών κυρώσεων στον εργοδότη.
- **Αγωγή σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων:** Κατάθεση αγωγής για αποζημίωση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής νόσου που προέκυψε λόγω της παρενόχλησης.

5.1.2. Διεκδίκηση αποζημιώσεων:

Ο εργαζόμενος που θίγεται από την ηθική παρενόχληση είχε τη δυνατότητα να αξιώσει:

- **Αποκατάσταση ηθικής βλάβης:** Βάσει των άρθρων 57, 59, 914 και 932 ΑΚ, μπορούσε να ζητήσει αποκατάσταση για την ηθική (μη περιουσιακή) βλάβη που υπέστη.
- **Αποκατάσταση περιουσιακής ζημίας:** Διεκδίκηση αποζημίωσης για την απώλεια της θέσης εργασίας, προαγωγής ή παροχών (π.χ. bonus).

5.1.3. Επιλογές για εργαζόμενους:

(1) Υποβολή μήνυσης για εξύβριση, συκοφαντική δυσφήμιση ή εκβίαση.
(2) Άσκηση αγωγής λόγω ηθικής βλάβης, καθώς προσβάλλεται η προσωπικότητα του εργαζομένου.
(3) Αν η παρενόχληση προέρχεται από τον εργοδότη, αυτή μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή, και ο εργαζόμενος να ζητήσει αποζημίωση.
(4) Υποβολή αναφοράς στο Σ.ΕΠ.Ε. και στον Συνήγορο του Πολίτη για την επιβολή κυρώσεων.
(5) Προσφυγή σε αρμόδιους φορείς, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, οι Εργασιακοί Σύμβουλοι ή το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο.

Παρά την έλλειψη ολοκληρωμένου νομικού πλαισίου πριν από τον Ν. 4808/2021, οι εργαζόμενοι είχαν στη διάθεσή τους κάποια εργαλεία για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, αν και οι επιλογές αυτές ήταν περιορισμένες και δεν κάλυπταν πλήρως τις ανάγκες τους. Ο Ν. 4808/2021 εισάγει νέα εργαλεία και δυνατότητες που δεν υπήρχαν προηγουμένως και θεσπίζει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την πρόληψη, τη διαχείριση και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, παρέχοντας στους εργαζομένους ένα σαφές σύστημα προστασίας.

5.2. Η Εισαγωγή του Νόμου 4808/2021 και οι Υποχρεώσεις Εργοδοτών για την Καταπολέμηση της Παρενόχλησης στην Εργασία

Με τον νόμο **4808/2021** που αποτελεί κύρωση της σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ορίζεται η παρενόχληση στην εργασία και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών.

Όπως ορίζει το Άρθρο 3, η παρούσα Σύμβαση ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

(1) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
(2) σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,
(3) κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
(4) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
(5) σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης και,
(6) κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5, οι υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης ορίζονται παρακάτω:

1. Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

(1) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,
(2) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,
(3) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά

μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

(4) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

5.3. Η Εφαρμογή του Νόμου 4808/2021 στους Φορείς του Δημοσίου και τα Μέτρα Πρόληψης και Ευαισθητοποίησης

Στη συνέχεια του ν. 4808/2021 και με το **ΦΕΚ Β' 343/26.01.2023** ορίζεται η πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.

Κατά το Άρθρο 3, οι διατάξεις της παρούσας εφαρμόζονται σε εργαζόμενους και απασχολούμενους σε φορείς του δημόσιου τομέα, όπως ορίζεται στο Άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη.

Σύμφωνα με τα μέτρα ενημέρωσης και πρόληψης που ορίζει το Άρθρο 4, οι αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού των φορέων του δημόσιου τομέα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οφείλουν:

(1) να ενημερώνουν τους υπαλλήλους με κάθε πρόσφορο τρόπο για τις κείμενες διατάξεις που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τις σχετικές οδηγίες που περιλαμβάνονται σε

γενικούς ή ειδικούς κώδικες και οδηγούς δεοντολογίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς.

(2) να αναρτούν στον χώρο εργασίας ή στον εσωτερικό δικτυακό τόπο ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στον φορέα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, αρχές.

(3) να προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες για την εκπαίδευση των υπαλλήλων όσον αφορά θέματα διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξάλειψης ή περιορισμού των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων.

(4) να προβαίνουν σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των υπαλλήλων και να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε αυτές.

(5) να διασφαλίζουν τη δημιουργία περιβάλλοντος ασφάλειας και εχεμύθειας για τους υπαλλήλους που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπισή τους κατά τις κείμενες διαδικασίες.

5.4. Μέτρα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο βάσει του Νόμου 4808/2021

Εκτός από την «απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης», ο νόμος 4808/2021 επικεντρώνεται στην πρόληψη και τη διαχείριση αυτών των περιστατικών. Συγκεκριμένα:

I. <u>Προληπτικά μέτρα</u>

- Ο εργοδότης υποχρεούται να απέχει από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, να διαχειρίζεται καταγγελίες με μηδενική ανοχή και να παρέχει πληροφορίες στους εργαζομένους για πιθανούς κινδύνους. Επίσης, οφείλει να συνεργάζεται με τις αρμόδιες Αρχές για τη διερεύνηση καταγγελιών (Άρθρο 3).

- Πρέπει να διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας, να ενημερώνει για επαγγελματικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψή τους (Άρθρο 3).
- Επιχειρήσεις με περισσότερους από 20 εργαζομένους υποχρεούνται να εφαρμόζουν πολιτική μηδενικής ανοχής για τη βία και την παρενόχληση, να ενημερώνουν το προσωπικό τους, να ορίζουν «πρόσωπο αναφοράς» για τη διαχείριση καταγγελιών και να διασφαλίζουν ένα αδιάλειπτο σύστημα επικοινωνίας για την υποβολή καταγγελιών, απαγορεύοντας πράξεις αντιποίνων (Άρθρο 9).

II. Μέτρα αντιμετώπισης

- Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα για την αποτροπή και μη επανάληψη παρόμοιων περιστατικών, όπως αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή ακόμα και καταγγελία της σχέσης εργασίας του υπαίτιου (Άρθρο 12).
- Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης έχουν δικαίωμα να καταγγέλλουν το γεγονός στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στον Συνήγορο του Πολίτη ή εντός της επιχείρησης. Ο εργοδότης οφείλει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα κατά του υπαίτιου και, αν αποδειχθεί παραβίαση των διατάξεων του νόμου, επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις (άρθρα 17-19).
- Εάν ένας εργαζόμενος υποστεί τέτοιες συμπεριφορές, μπορεί να αποχωρήσει προσωρινά από τον εργασιακό χώρο χωρίς να χάσει τις αποδοχές του, υπό την προϋπόθεση ότι θα ενημερώσει γραπτώς τον εργοδότη (Άρθρο 15).
- Σε περιπτώσεις παραβίασης από τον εργοδότη των διατάξεων για την πρόληψη και αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης, προβλέπονται κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη (Άρθρο 19).

5.4.1. Αντιστροφή βάρους απόδειξης

Ο νόμος προβλέπει την αντιστροφή του βάρους απόδειξης (Άρθρο 15). Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος καταγγείλει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ο εργοδότης φέρει την ευθύνη να αποδείξει ότι οι καταγγελίες δεν ευσταθούν. Αυτή η πρόβλεψη διευκολύνει τους εργαζομένους να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους χωρίς τον φόβο ότι θα αποτύχουν λόγω έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων.

Ειδικότερα, κατά το Άρθρο 15, όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι έχει υποστεί βία ή παρενόχληση, εφαρμόζεται η παράγραφος 1 του Άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207), η οποία ορίζει ότι ο καθ' ου φέρει το βάρος απόδειξης για τη μη τέλεση της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς.

Με αυτές τις διατάξεις, ο Ν. 4808/2021 ενισχύει σημαντικά την προστασία των θυμάτων, καταγγελλόντων και μαρτύρων, αποτρέποντας περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα, ενώ παρέχει ένα σαφές πλαίσιο για την πρόληψη και τη διαχείριση σχετικών περιστατικών στον εργασιακό χώρο.

III. Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας:

Ο Ν. 4808/2021 (Άρθρο 17) ορίζει την Επιθεώρηση Εργασίας ως αρμόδιο όργανο για την εξέταση καταγγελιών σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, παραβίασης δικαιωμάτων εργαζομένων ή μη τήρησης υποχρεώσεων από εργοδότες. Η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να επιλαμβάνεται αυτεπάγγελτα ή κατόπιν αίτησης και έχει την ευθύνη να διασφαλίζει την έγκαιρη και αποτελεσματική προστασία των θυμάτων, ανεξάρτητα από την υποβολή σχετικού αιτήματος (άρθρα 5-11).

Στο Άρθρο 18 καθορίζεται ειδική διαδικασία για την επίλυση εργατικών διαφορών, όπου:

- Η καταγγελία υποβάλλεται είτε στον Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος.
- Η διαδικασία πρέπει να ολοκληρώνεται εντός δύο μηνών.
- Η Επιθεώρηση Εργασίας τηρεί απόλυτη εχεμύθεια για τα προσωπικά δεδομένα και προστατεύει την ιδιωτικότητα όλων των εμπλεκομένων.
- Κατά τη διαδικασία μπορούν να χρησιμοποιηθούν έγγραφα, δελτία ελέγχου, υπομνήματα και κάθε αποδεικτικό στοιχείο, ενώ εφαρμόζεται ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, όπως προβλέπει ο νόμος (Άρθρο 15).

Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων (άρθρα 4-13), οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να επιβάλλουν κυρώσεις, όπως πρόστιμα ή άλλες διοικητικές ποινές, και να λαμβάνουν μέτρα για την προστασία των θυμάτων. Αν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί

με τα μέτρα αυτά, προβλέπεται αυστηρότερη αντιμετώπιση, ιδιαίτερα αν υπάρξουν αντίποινα εναντίον του θύματος (Άρθρο 13, Άρθρο 19).

5.4.2. Προσωρινά μέτρα με εκτελεστική ισχύ:

Η Επιθεώρηση Εργασίας έχει επίσης τη δυνατότητα (Άρθρο 19, παρ. 3) να επιβάλει άμεσα προσωρινά μέτρα σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου, όπως:

- Απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας, με πλήρεις αποδοχές.
- Αλλαγή βαρδιών ή μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα.
- Απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία.

Τα μέτρα αυτά ισχύουν έως ότου αποδειχθεί ότι ο κίνδυνος έχει εξαλειφθεί. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη, επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με τον νόμο.

Με αυτές τις προβλέψεις, ο Ν. 4808/2021 εξασφαλίζει ότι τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά και οι εργαζόμενοι προστατεύονται από περαιτέρω κίνδυνο ή αντίποινα.

ΜΕΡΟΣ Β': ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1. Σκοπός της Έρευνας

Η παρούσα ερευνητική προσπάθεια επιδιώκει να προσδιορίσει τους παράγοντες κινδύνου και τις επιπτώσεις της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης σε εργαζόμενους στην Περιφερειακή Ενότητα Ηρακλείου, ειδικότερα οι στόχοι της μελέτης είναι οι εξής:

1. Η διερεύνηση της επίδρασης των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών στην υποδοχή συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης.
2. Η διερεύνηση της επίδρασης της εργασιακής παρενόχλησης στην ψυχική, σωματική υγεία και στην ικανοποίηση στο χώρο εργασίας.

6.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Βασιζόμενη στους ερευνητικούς στόχους, η μελέτη διαμορφώνει τρία κεντρικά ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιες είναι οι κύριες συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και στην εργασιακή τους απόδοση και ικανοποίηση;
2. Ποια είναι η συχνότητα εμφάνισης διαφόρων μορφών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;
3. Υπάρχουν συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο) που σχετίζονται με αυξημένη έκθεση σε συμπεριφορές ηθικής εργασιακής παρενόχλησης;

6.3. Μεθοδολογία Έρευνας

Η έρευνα υιοθετεί μια ποσοτική προσέγγιση μέσω της χρήσης δομημένου ερωτηματολογίου. Ο σχεδιασμός της μελέτης είναι μη πειραματικός, και η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά μέσω Google Forms, εξασφαλίζοντας την ανωνυμία και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων. Η δειγματοληψία ακολούθησε τη μέθοδο της βολικής δειγματοληψίας (convenience sampling), προσεγγίζοντας εργαζόμενους από διάφορους επαγγελματικούς τομείς.

6.4. Πληθυσμός & Κριτήρια Επιλογής Δείγματος

Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από εργαζόμενα άτομα εντός της Περιφερειακής Ενότητας Ηρακλείου. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα έπρεπε να πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια επιλογής, όπως η ηλικία (τουλάχιστον 18 ετών) και η απασχόληση σε κάποια εργασία εντός της Περιφερειακής Ενότητας Ηρακλείου.

6.5. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά την περίοδο Δεκεμβρίου 2024 – Ιανουαρίου 2025, μέσω ηλεκτρονικής φόρμας. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και τη χρήση των δεδομένων αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς, ενώ η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική.

6.6. Ερευνητικό Εργαλείο

Στην παρούσα έρευνα, για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα συνδυαστικό ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελείται από δύο υφιστάμενα,

επιστημονικά ερευνητικά εργαλεία. Η δομή του τελικού ερωτηματολογίου έχει ως εξής:

Α. Μελέτη των συμπεριφορών εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο

Το πρώτο μέρος βασίζεται στο εργαλείο *«Μελέτη των συμπεριφορών εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο»* το οποίο χρησιμοποιήθηκε από το Εργαστήριο Μελέτης Συμπεριφορών Υγείας & Οδικής Ασφάλειας (LaHeRS), Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επιστημών Υγείας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου (HMU) και περιλαμβάνει τις εξής ενότητες:

Ενότητα 1*: *Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά

Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου με τις οποίες εξετάζει εννέα ατομικά χαρακτηριστικά: Φύλο, Ηλικία, Οικογενειακή Κατάσταση, Μορφωτικό Επίπεδο, Επάγγελμα (ανοιχτού τύπου ερώτηση), Τύπος Εργασιακής Σχέσης, Διάρκεια Απασχόλησης στην Τρέχουσα Εργασία, Σύνολο Εβδομαδιαίων Ωρών Εργασίας, Ωράριο.

Ενότητα 2*: *Συμπεριφορές Εκφοβισμού και Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο

Η συγκεκριμένη ενότητα διερευνά 14 περιστατικά εκφοβισμού και παρενόχλησης που μπορεί να έχουν βιώσει τα ερωτώμενα άτομα στον χώρο εργασίας τους. Οι συμπεριφορές που εξετάζονται περιλαμβάνουν: Αποκλεισμό και αγνόηση, Επιθετική ή αγενή συμπεριφορά, Διάδοση φημών ή υπονοούμενων, Άδικη κριτική στη δουλειά τους, Σκόπιμη παρεμπόδιση της εργασίας τους, Σεξουαλική παρενόχληση και απειλές, Άδικες απαιτήσεις και καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων. Τα συμμετέχοντα άτομα καλούνταν να απαντήσουν για κάθε συμπεριφορά αν την βιώνουν στο παρόν (2), την έχουν βιώσει στο παρελθόν (1), ή δεν τη βίωσαν ποτέ (0).

Ενότητα 3*: *Παράγοντες Εργασιακού Στρες και Συνθήκες Εργασίας

Οι ερωτήσεις αυτής της ενότητας αποσκοπούν στην καταγραφή 26 παραγόντων που συμβάλλουν στο εργασιακό στρες και των συνθηκών που ενδέχεται να επιδεινώνουν την εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Τα άτομα αξιολογούν τη συχνότητα με την οποία βιώνουν καταστάσεις όπως: Απομόνωση στον χώρο εργασίας, Έλλειψη σαφήνειας στις προσδοκίες της θέσης τους, Έλλειψη υποστήριξης από συναδέλφους και ανώτερους, Υπερβολικός φόρτος εργασίας και μη ρεαλιστικές προθεσμίες, Παραβίαση συμφωνημένων εργασιακών όρων, Έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, Αίσθημα επισφάλειας στην εργασία και φόβος για το μέλλον, Ανεπαρκής εκπαίδευση και ακατάλληλος εξοπλισμός. Οι απαντήσεις δίνονται σε 5βάθμια κλίμακα Likert από 0 (Καθόλου) έως 4 (Πάρα πολύ).

Ενότητα 4*: *Κατάσταση Υγείας και Εργασιακά Ατυχήματα

Η τέταρτη ενότητα αφορά την υγεία των εργαζομένων και τυχόν απουσίες από την εργασία λόγω προβλημάτων υγείας ή εργατικών ατυχημάτων. Περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις:

Αυτο-αξιολόγηση υγείας: Αριθμητική κλίμακα βαθμολόγησης (από 1 έως 10, όπου 1 = Πολύ κακή υγεία και 10 = Πολύ καλή υγεία

Απουσία από την εργασία: Συμπλήρωση αριθμού ημερών απουσίας από την εργασία κατά τους τελευταίους 12 μήνες

Εργατικά Ατυχήματα: Συμπλήρωση αριθμού τυχόν εργατικών ατυχημάτων κατά τους τελευταίους 12 μήνες

Είδος ατυχήματος: Περιγραφή του είδους του του ατυχήματος (π.χ. πτώση, τραυματισμός, τροχαίο εντός της εργασίας κ.λπ.)

Β. Κλίμακα Κατάθλιψης, Αγχους και Στρες DASS-21

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από την «*Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες* (Depression Anxiety Stress Scale DASS-21)» η οποία κατασκευάστηκε από τους Peter F. Lovibond και Sydney H. Lovibond στο School of Psychology του Πανεπιστημίου της Νέας Νότιας Ουαλίας (UNSW) το 1993 και δημοσιεύτηκε το 1995. Η ελληνική μετάφραση και επικύρωση της κλίμακας πραγματοποιήθηκε από τους Lyrakos, G. N., Arvaniti, C., Smyrnioti, M., & Kostopanagiotou, G. το 2011. Το εργαλείο αυτό είναι διεθνώς αναγνωρισμένο και χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της κατάθλιψης, του άγχους και του στρες.

Το εργαλείο DASS-21 αποτελεί τη σύντομη έκδοση του αρχικού ερωτηματολογίου DASS-42 και περιλαμβάνει τρεις κλίμακες αυτοαναφοράς, καθεμία από τις οποίες περιλαμβάνει 7 ερωτήσεις:

> **Κλίμακα Κατάθλιψης** (π.χ. αίσθημα απαισιοδοξίας, έλλειψη ενδιαφέροντος για δραστηριότητες).
>
> **Κλίμακα Άγχους** (π.χ. υπερβολική ανησυχία, αίσθημα πανικού, ταχυπαλμία).
>
> **Κλίμακα Στρες** (π.χ. ευερεθιστότητα, δυσκολία χαλάρωσης, δυσκολία συγκέντρωσης).

Τα άτομα καλούνται να απαντήσουν το πόσο ίσχυε για αυτά η κάθε μία από τις 21 σχετικές δηλώσεις, κατά τη διάρκεια της τελευταίας εβδομάδας. Οι απαντήσεις δίνονται σε 4βάθμια κλίμακα Likert από το 0 (Δεν ίσχυσε καθόλου για μένα) έως 4 (Ίσχυε για μένα πάρα πολύ, ή τις περισσότερες φορές). Το συνολικό σκορ για κάθε κλίμακα προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις 7 σχετικές ερωτήσεις και στη συνέχεια πολλαπλασιάζεται επί 2, ώστε να είναι συγκρίσιμο με το πλήρες ερωτηματολόγιο DASS-42. Τα αποτελέσματα κατατάσσονται σε πέντε επίπεδα σοβαρότητας (κανονικό, ήπιο, μέτριο, σοβαρό, πολύ σοβαρό) σύμφωνα με τα ακόλουθα όρια:

Κατάθλιψη: 0-9 (Κανονικό), 10-13 (Ήπιο), 14-20 (Μέτριο), 21-27 (Σοβαρό), 28+ (Πολύ σοβαρό).

Άγχος: 0-7 (Κανονικό), 8-9 (Ήπιο), 10-14 (Μέτριο), 15-19 (Σοβαρό), 20+ (Πολύ σοβαρό).

Στρες: 0-14 (Κανονικό), 15-18 (Ήπιο), 19-25 (Μέτριο), 26-33 (Σοβαρό), 34+ (Πολύ σοβαρό).

6.7. Ανάλυση Δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό λογισμικό SPSS v.26. Δεδομένου ότι οι μεταβλητές της μελέτης δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, επιλέχθηκαν μη παραμετρικοί στατιστικοί έλεγχοι για τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Σκορ Παρενόχλησης

Η κλίμακα «Σκορ Παρενόχλησης» δημιουργήθηκε με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε 14 είδη συμπεριφορών εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Για κάθε συμπεριφορά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν αν τη βιώνουν στο παρόν (2), την έχουν βιώσει στο παρελθόν (1) ή δεν την έχουν βιώσει ποτέ (0). Με την άθροιση των απαντήσεων σε όλες τις ερωτήσεις προέκυψε το συνολικό σκορ του κάθε ατόμου στην κλίμακα, το οποίο θεωρητικά κυμαίνεται από 0 (καμία εμπειρία παρενόχλησης) έως 28 (εμπειρία όλων των συμπεριφορών στο παρόν).

Σκορ Εργασιακού Στρες

Η κλίμακα «Παράγοντες Εργασιακού Στρες» δημιουργήθηκε με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε 26 ερωτήματα που αφορούσαν παράγοντες και συνθήκες στον

χώρο εργασίας, οι οποίοι σχετίζονται με την πρόκληση ή ενίσχυση του επαγγελματικού στρες. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συχνά τους προβληματίζει κάθε παράγοντας, αξιολογώντας τον σε μια πενταβάθμια κλίμακα από 0 έως 4 (0 = Καθόλου, 4 = Πάρα πολύ). Η άθροιση των απαντήσεων σε όλα τα ερωτήματα δημιούργησε το συνολικό σκορ του κάθε ατόμου στην κλίμακα, το οποίο θεωρητικά μπορεί να κυμαίνεται από 0 έως 104. Το συνολικό αυτό σκορ παρέχει μια ένδειξη της έντασης των στρεσογόνων παραγόντων που βιώνει ο/η εργαζόμενος/η στο πλαίσιο του επαγγελματικού του/της περιβάλλοντος.

6.7.1. Περιγραφική Στατιστική

Αρχικά, πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση για την παρουσίαση των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, καθώς και για τις κύριες μεταβλητές της μελέτης. Για τις κατηγορικές μεταβλητές (π.χ. φύλο, μορφωτικό επίπεδο, τομέας εργασίας) παρουσιάστηκαν συχνότητες και ποσοστά, ενώ για τις συνεχείς μεταβλητές (π.χ. ηλικία, έτη εργασιακής εμπειρίας, βαθμολογίες στις κλίμακες) υπολογίστηκαν μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις, διάμεσοι, εύρη τιμών και εκατοστημόρια.

6.7.2. Έλεγχος Κανονικότητας

Προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι συνεχείς μεταβλητές της έρευνας ακολουθούν την κανονική κατανομή, εφαρμόστηκαν οι έλεγχοι Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όλες οι βασικές μεταβλητές της έρευνας παρουσίασαν στατιστικά σημαντική απόκλιση από την κανονικότητα και επομένως, για την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι.

6.7.3. Στατιστικοί Έλεγχοι

Για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων εφαρμόστηκαν διαφορετικές στατιστικές αναλύσεις, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των μεταβλητών και τη μη κανονική κατανομή των δεδομένων.

Αρχικά, για τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των συνεχών μεταβλητών, όπως η εργασιακή παρενόχληση, οι παράγοντες εργασιακού στρες και οι διαστάσεις της ψυχικής υγείας (κατάθλιψη, άγχος, στρες), χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Spearman. Ο συγκεκριμένος συντελεστής είναι κατάλληλος για δεδομένα που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή και επιτρέπει την εκτίμηση της κατεύθυνσης και της έντασης των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Για την εξέταση των διαφορών στο σκορ εργασιακής παρενόχλησης μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών των δημογραφικών μεταβλητών εφαρμόστηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι. Συγκεκριμένα, ο έλεγχος Kruskal-Wallis H χρησιμοποιήθηκε για τη σύγκριση περισσότερων από δύο ομάδων, όπως στην περίπτωση της μεταβλητής του φύλου (γυναίκα, άνδρας, μη-δυαδικό), του μορφωτικού επιπέδου και του τομέα απασχόλησης.

Επιπλέον, ο έλεγχος Mann-Whitney U εφαρμόστηκε αποκλειστικά για την ανάλυση της διαφοράς μεταξύ των ατόμων που είχαν βιώσει εργατικά ατυχήματα και αυτών που δεν είχαν, προκειμένου να εξεταστεί αν η εμπειρία εργατικού ατυχήματος συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής παρενόχλησης.

Τέλος, δεδομένου ότι οι βασικές εξαρτημένες μεταβλητές της μελέτης (εργασιακή παρενόχληση, παράγοντες εργασιακού στρες, διαστάσεις DASS-21) δεν ακολουθούν κανονική κατανομή, οι διαφορές μεταξύ επαγγελματικών ομάδων και κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών εξετάστηκαν αποκλειστικά με μη παραμετρικούς ελέγχους. Η επιλογή μη παραμετρικών ελέγχων κρίθηκε απαραίτητη προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, δεδομένης της φύσης των δεδομένων και του τύπου των μεταβλητών που αναλύθηκαν.

6.8. Ηθικά Ζητήματα

Η έρευνα διενεργήθηκε με σεβασμό στις αρχές της δεοντολογίας της κοινωνικής έρευνας. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν εκ των προτέρων για τον σκοπό της μελέτης και τη χρήση των δεδομένων αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Διασφαλίστηκε η ανωνυμία των απαντήσεων, και η συμμετοχή ήταν απολύτως εθελοντική.

7. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

7.1. Περιγραφική στατιστική

7.1.1. Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο

Το τελικό δείγμα αποτέλεσαν 114 άτομα, εκ των οποίων το 66,7% ήταν γυναίκες, το 29,8% άνδρες και το 3,5% μη-δυαδικά άτομα.

Ηλικία

Η ηλικία του δείγματος κυμάνθηκε από τα 18 έως τα 60 έτη με μέση ηλικία τα 33 έτη (Τ.Α. = 11,3). Το 50% των ατόμων ήταν κάτω των 28 ετών.

Οικογενειακή Κατάσταση

Το δείγμα αποτελούνταν κυρίως από άγαμα άτομα (68,4%), ενώ ένα 20,2% ήταν έγγαμα. Ένα μικρότερο ποσοστό των ατόμων ήταν διαζευγμένα (8,8%) ή σε διάσταση (2,6%).

Επίπεδο εκπαίδευσης

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων είχε ολοκληρώσει ανώτατη εκπαίδευση (54,4%), ενώ το 31,6% είχε αποκτήσει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο. Ένα μικρότερο ποσοστό είχε ολοκληρώσει μόνο Λύκειο ή Τεχνική Σχολή (14%).

Επάγγελμα

Τπο μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων απασχολούνταν ως ιδιωτικοί υπάλληλοι/υπάλληλοι γραφείου (30,7%). Ακολουθούν τα τεχνικά επαγγέλματα και η εστίαση με ποσοστό 18,4%, ενώ το 15,8% ανέφερε ότι εργάζεται σε ανθρωπιστικά και υποστηρικτικά επαγγέλματα, όπως η ψυχολογία, η κοινωνική εργασία ή η

νοσηλευτική. Σημαντική ήταν και η παρουσία του τομέα της εκπαίδευσης και του ακαδημαϊκού χώρου (13,2%). Το 9,6% απασχολείται σε λογιστικά και οικονομικά επαγγέλματα, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (12,3%) κατατάσσεται στις ειδικές κατηγορίες, όπως φοιτητές ή περιστασιακά εργαζόμενοι.

Τύπος Εργασιακής Σχέσης

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (31,6%) εργαζόταν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ το 29,8% είχε μόνιμη εργασία. Ένα 22,8% δήλωσε ότι εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τέλος, το 15,8% των συμμετεχόντων ανέφερε άλλες μορφές απασχόλησης, οι οποίες δεν εντάσσονται στις παραπάνω κατηγορίες (πχ. πρακτική άσκηση ή εργασία μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ).

Διάρκεια απασχόλησης

Τα περισσότερα άτομα (62,3%) απασχολούνταν στην τρέχουσα εργασία τους για τουλάχιστον ένα έτος, ενώ το (37,7%) απασχολούταν στην τρέχουσα εργασία του για λιγότερο από ένα έτος.

Ώρες εργασίας ανά εβδομάδα

Το σύνολο των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, κυμάνθηκε από 9 έως 80 ώρες, με μέσο όρο 40,49 ώρες (Τ.Α. = 10,63). Η διάμεσος και η επικρατούσα τιμή (mode) ήταν 40 ώρες, υποδηλώνοντας ότι οι περισσότερες περιπτώσεις συγκεντρώνονταν γύρω από αυτό το όριο. Το 75% των συμμετεχόντων δήλωσε πως εργάζεται έως 45 ώρες την εβδομάδα.

Ωράριο εργασίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (50%) δήλωσε ότι εργάζεται μόνο πρωί, ενώ ένα 21,9% ανέφερε ότι εργάζεται πρωί και απόγευμα. Το 18,4% απασχολείται σε

κυλιόμενο ωράριο, ενώ μικρότερο ποσοστό (8,8%) εργάζεται αποκλειστικά σε απογευματινές ή βραδινές βάρδιες.

7.1.2. Συμπεριφορές Εκφοβισμού & Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο

Τα άτομα ερωτήθηκαν για 14 είδη συμπεριφορών εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και κλήθηκαν να απαντήσουν για κάθε μία αν την βιώνουν στο παρόν (2), την έχουν βιώσει στο παρελθόν (1), ή δεν τη βίωσαν ποτέ (0). Ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτώμενων είχε βιώσει ή εξακολουθεί να βιώνει μορφές εργασιακής παρενόχλησης. Τα κύρια ευρήματα έχουν ως εξής:

Οι πιο συχνές μορφές παρενόχλησης στο παρελθόν:

- *Σας συμπεριφέρονται με αγένεια*: 57.9%.
- *Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων*: 35.1%.
- *Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες*: 40.4%.
- *Παρακολουθούν την απόδοσή σας ενώ εργάζεστε*: 47.4%.

Οι πιο συχνές μορφές παρενόχλησης που συνεχίζουν να συμβαίνουν τώρα:

- *Παρακολουθούν την απόδοσή σας ενώ εργάζεστε*: 22.8%.
- *Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες*: 15.8%.
- *Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά*: 13.2%.
- *Δε σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε νόμιμα δικαιώματά σας (π.χ. άδεια)*: 13.2%.
- *Σας συμπεριφέρονται με αγένεια*: 13.2%.

Οι λιγότερο συχνές μορφές παρενόχλησης:

- *Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας*: 0% (στο παρόν) & 8.8% (στο παρελθόν).
- *Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως*: 9.6% (στο παρόν).
- *Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα*: 7.9% (στο παρόν).

Στο παρακάτω γράφημα παρουσιάζονται τα ποσοστά εμφάνισης 14 διαφορετικών μορφών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα, αποτυπώνεται η κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων ως προς το αν έχουν βιώσει τις συγκεκριμένες συμπεριφορές ποτέ, αν τις έχουν βιώσει στο παρελθόν αλλά δεν συμβαίνουν πλέον, ή αν εξακολουθούν να τις βιώνουν στην τρέχουσα εργασία τους.

7.1.3. Παράγοντες Εργασιακού Στρες & Συνθήκες Εργασίας

Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν πόσο συχνά προβληματίζονται για 26 παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό στρες, σε μια 5βάθμια κλίμακα 0 - 4 (Καθόλου - Πάρα πολύ).

Οι υψηλότερες μέσες τιμές καταδεικνύουν ότι τα εργαζόμενα άτομα ανησυχούν περισσότερο για την πιθανότητα αλλαγής εργασίας στο μέλλον (Μ.Τ. = 1,86, Τ.Α. = 1,58), την αντιμετώπιση δύσκολων πελατών (Μ.Τ. = 1,75, Τ.Α. = 1,34) και την συστηματική παρακολούθηση της απόδοσής τους (Μ.Τ. = 1,39, Τ.Α. = 1,45). Αρκετά αυξημένες ήταν και οι τιμές για την βαρετή και επαναλαμβανόμενη εργασία (Μ.Τ. = 1,31, Τ.Α. = 1,38), την αίσθηση της χαμηλότερης αμοιβής από τους συναδέλφους (Μ.Τ. = 1,31, Τ.Α. = 1,43) όπως και για τη μη άντληση ευχαρίστησης (Μ.Τ. = 1,29, Τ.Α. = 1,43).

Αντίθετα, οι χαμηλότερες μέσες τιμές υποδηλώνουν ότι το πρόβλημα της υπερβολικής κατανάλωσης χρόνου σε ταξίδια εργασίας (Μ.Τ.=0.37, Τ.Α. = 0,93), η ποιότητα των συναδελφικών σχέσεων (Μ.Τ. = 0,49, Τ.Α. = 0,91) και η επάρκεια εκπαίδευσης για την ανταπόκριση στις απαιτήσεις της εργασίας (Μ.Τ. = 0,57, Τ.Α. = 1,01) δεν αποτελούν τόσο έντονες ανησυχίες για τους συμμετέχοντες.

7.1.4. Κατάσταση Υγείας και Εργασιακά Ατυχήματα

Αυτο-αξιολόγηση υγείας

Τα ερωτώμενα άτομα κλήθηκαν να αξιολογήσουν την τρέχουσα κατάσταση της υγείας τους σε κλίμακα 1-10 (Πολύ Κακή - Πολύ Καλή). Τα άτομα αξιολόγησαν την τρέχουσα κατάσταση της υγείας τους με μέσο όρο 7,28, (Τ.Α. = 1,96) ενώ η διάμεσος και η επικρατούσα τιμή ήταν 8, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα περισσότερα άτομα θεωρούν την υγεία τους καλή. Η τυπική απόκλιση (1,96) υποδεικνύει σχετική διασπορά στις απαντήσεις, με τιμές που κυμαίνονται από 2 έως 10. Το 25ο εκατοστημόριο βρίσκεται στο 6, το 50ο (διάμεσος) στο 8, και το 75ο στο 9, δείχνοντας ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων έχει θετική αντίληψη για την υγεία της.

Απουσία από την εργασία

Ο αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία κατά τους προηγούμενους 12 μήνες παρουσίασε μεγάλη διακύμανση, με τιμές που κυμάνθηκαν από 0 έως 87 ημέρες. Ο μέσος όρος των ημερών απουσίας ήταν 15,48 ημέρες (Τ.Α. = 15,82), ωστόσο η διάμεσος ήταν 10 ημέρες, υποδηλώνοντας ότι το 50% των συμμετεχόντων είχε έως 10 ημέρες απουσίας. Το 25% των συμμετεχόντων είχε λιγότερες από 4 ημέρες απουσίας (25ο εκατοστημόριο), ενώ το ανώτερο 25% είχε πάνω από 23 ημέρες (75ο εκατοστημόριο). Εντοπίστηκαν πολλαπλές επικρατούσες τιμές (modes), με την ελάχιστη στις 0 ημέρες, γεγονός που δείχνει ότι σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων δεν απουσίασε καθόλου από την εργασία του.

Εργατικά Ατυχήματα

Ο πίνακας παρουσιάζει τον αριθμό εργατικών ατυχημάτων που ανέφεραν οι συμμετέχοντες κατά τους τελευταίους 12 μήνες στον χώρο εργασίας τους (N = 114). Το 80,7% των συμμετεχόντων δεν είχε κανένα εργατικό ατύχημα, ενώ το 12,3% ανέφερε ότι είχε ένα ατύχημα. Μικρότερα ποσοστά καταγράφηκαν για δύο (4,4%) ή τρία ατυχήματα (1,8%. Μόνο ένα άτομο (0,9%) ανέφερε τέσσερα ατυχήματα. Ο μέσος όρος των ατυχημάτων ήταν 0,40 (Τ.Α. = 1,32), με διάμεσο και επικρατούσα τιμή 0, γεγονός που υποδηλώνει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν είχε ατυχήματα. Οι τιμές κυμάνθηκαν από 0 έως 10 ατυχήματα, αν και ακραίες τιμές ήταν σπάνιες.

Είδος ατυχήματος

Από τα 114 ερωτώμενα άτομα, το 19,3% (22 άτομα) ανέφεραν ότι είχαν κάποιο εργατικό ατύχημα και το 17,5% (20 άτομα) προσδιόρισαν το είδος του ατυχήματος. Από αυτά:

- Το 65% ανέφεραν Χτύπημα / Τραυματισμό (13 άτομα).
- Το 20% ανέφεραν Πτώση (4 άτομα).
- Το 15% ανέφεραν Σύγκρουση / Τροχαίο (3 άτομα).

Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες DASS-21

Η κλίμακα DASS-21 αποτελείται από τρεις υποκλίμακες (Κατάθλιψη, Άγχος, Στρες), με τα σκορ να ταξινομούνται σε πέντε επίπεδα σοβαρότητας. Το συνολικό σκορ κάθε κλίμακας προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις 7 ερωτήσεις και τον πολλαπλασιασμό επί 2, ώστε να είναι συγκρίσιμο με την DASS-42. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η κατανομή των συμμετεχόντων ανά επίπεδο σοβαρότητας.

Στην κατάθλιψη, το 58,4% των συμμετεχόντων είχε κανονικά επίπεδα, ενώ το 41,6% ανέφερε τουλάχιστον ήπια συμπτώματα. Το 16,8% εμφάνισε μέτρια συμπτώματα, ενώ το 15,0% κατατάχθηκε στις κατηγορίες σοβαρής ή πολύ σοβαρής κατάθλιψης. Στην υποκλίμακα του άγχους, το 67,0% των συμμετεχόντων εμφάνισε κανονικά επίπεδα, ενώ το 33,0% παρουσίασε τουλάχιστον ήπια συμπτώματα. Το 13,4% κατατάχθηκε στη μέτρια κατηγορία, ενώ το 16,1% παρουσίασε σοβαρό ή πολύ σοβαρό άγχος. Όσον αφορά το στρες, το 53,1% είχε κανονικά επίπεδα, ενώ το 46,9% ανέφερε τουλάχιστον ήπια συμπτώματα. Το 21,2% εμφάνισε ήπιο στρες, το 16,8% μέτριο, ενώ το 9,3% κατατάχθηκε στις κατηγορίες σοβαρού ή πολύ σοβαρού στρες.

7.2. Επαγωγική στατιστική

7.2.1. Συνέπειες της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και στην εργασιακή τους απόδοση και ικανοποίηση

Έλεγχος κανονικότητας κατανομής DASS-21 (Κατάθλιψη, Άγχος & Στρες)

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας για τις μεταβλητές *Κατάθλιψη*, *Άγχος* και *Στρες* με τη χρήση των δοκιμών Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όλες οι μεταβλητές έχουν $p < 0.05$, γεγονός που υποδηλώνει απόκλιση από την κανονική κατανομή. Συνεπώς, για την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο Συντελεστής Συσχέτισης Spearman, που είναι κατάλληλος για μη-κανονικά κατανεμημένα δεδομένα.

Ηθική εργασιακή παρενόχληση και ψυχική υγεία

Η ανάλυση συσχετίσεων Spearman πραγματοποιήθηκε για να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ των μορφών ηθικής παρενόχλησης και των δεικτών ψυχικής υγείας (κατάθλιψη, άγχος, στρες). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι διάφορες μορφές ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο συνδέονται σημαντικά με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, επηρεάζοντας τα επίπεδα κατάθλιψης, άγχους και στρες.

Συγκεκριμένα, η αγένεια στον χώρο εργασίας σχετίζεται θετικά με την κατάθλιψη ($r = 0.310$, $p = 0.001$), το άγχος ($r = 0.332$, $p = 0.000$) και το στρες ($r = 0.431$, $p = 0.000$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν αγενή συμπεριφορά αντιμετωπίζουν αυξημένη συναισθηματική επιβάρυνση. Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και στην περίπτωση των άσκοπων ή υποτιμητικών εργασιών, οι οποίες παρουσιάζουν σημαντική συσχέτιση με την κατάθλιψη ($r = 0.320$, $p = 0.001$) και το στρες ($r = 0.467$, $p = 0.000$), γεγονός που καταδεικνύει ότι τέτοιου είδους εργασιακές απαιτήσεις μπορεί να αποτελέσουν έντονο ψυχοπιεστικό παράγοντα.

Επιπλέον, η παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων συνδέεται με αυξημένα επίπεδα κατάθλιψης ($r = 0.353$, $p = 0.000$), άγχους ($r = 0.352$, $p = 0.000$) και στρες ($r = 0.371$, $p = 0.000$), υποδεικνύοντας ότι η συνεχής επιτήρηση μπορεί να συμβάλλει στην ενίσχυση της ψυχολογικής πίεσης. Παρόμοια τάση εμφανίζεται και στη συνεχή

ανάθεση υπερβολικών εργασιών, που σχετίζεται με την κατάθλιψη (r = 0.418, p = 0.000) και το στρες (r = 0.409, p = 0.000).

Η λεκτική και προσωπική υποτίμηση φαίνεται επίσης να επηρεάζει αρνητικά την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τα υπονοούμενα για την προσωπικότητα παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με το στρες (r = 0.386, p = 0.000), ενώ η χρήση ανήθικων ή υποτιμητικών σχολίων σχετίζεται σημαντικά με την κατάθλιψη (r = 0.306, p = 0.001), το άγχος (r = 0.342, p = 0.000) και το στρες (r = 0.365, p = 0.000).

Η παρεμπόδιση της εργασίας των εργαζομένων αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας, καθώς το σαμποτάρισμα της εργασίας ή η μη διευκόλυνση στην εκτέλεσή της συσχετίζεται θετικά με το στρες (r = 0.318, p = 0.001). Αυτό υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι που δεν έχουν τη δυνατότητα να εκτελούν την εργασία τους αποτελεσματικά, είτε λόγω εσκεμμένων εμποδίων είτε λόγω έλλειψης υποστήριξης, βιώνουν αυξημένο ψυχολογικό βάρος.

Επιπλέον, η μη παραχώρηση των νόμιμων δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως οι άδειες, φαίνεται να σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα κατάθλιψης (r = 0.306, p = 0.001) και στρες (r = 0.393, p = 0.000). Αυτό καταδεικνύει ότι η αδυναμία πρόσβασης σε θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα μπορεί να λειτουργήσει ως επιπλέον πηγή ψυχολογικής πίεσης και να οδηγήσει σε αυξημένη συναισθηματική εξάντληση.

Ηθική εργασιακή παρενόχληση και σωματική υγεία

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας για τη μεταβλητή "Κατάσταση Υγείας" χρησιμοποιώντας τα κριτήρια Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 14. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Kolmogorov-Smirnov (p = 0.000) και του Shapiro-Wilk (p = 0.000), η κατανομή της μεταβλητής δεν είναι κανονική, καθώς οι τιμές του p είναι μικρότερες από το 0.05. Συνεπώς, για τις αναλύσεις που περιλαμβάνουν αυτή τη μεταβλητή, θα χρησιμοποιηθούν μη παραμετρικοί στατιστικοί έλεγχοι.

Η ανάλυση συσχετίσεων Spearman μεταξύ της αντίληψης της υγείας και των μορφών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ανέδειξε αρκετές σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις, γεγονός που υποδηλώνει ότι η αυξημένη έκθεση σε παρενοχλητικές συμπεριφορές σχετίζεται με χειρότερη αντίληψη της υγείας των εργαζομένων. Οι ισχυρότερες συσχετίσεις βρέθηκαν για τις εξής μορφές παρενόχλησης:

- Μη παραχώρηση νόμιμων δικαιωμάτων (π.χ. άδεια), η οποία εμφάνισε την ισχυρότερη αρνητική συσχέτιση με την αντίληψη της υγείας ($r = -0.360$, $p = 0.000$). Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που στερούνται βασικά εργασιακά δικαιώματα αντιλαμβάνονται την υγεία τους ως χειρότερη.
- Υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, οι οποίες συσχετίστηκαν επίσης αρνητικά με την αντίληψη της υγείας ($r = -0.335$, $p = 0.000$), καταδεικνύοντας ότι η υπερφόρτωση εργασίας μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ευεξία των εργαζομένων.
- Αγενής συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, η οποία παρουσίασε ισχυρή αρνητική σχέση με την αντίληψη της υγείας ($r = -0.323$, $p = 0.000$), υποδηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν έλλειψη σεβασμού και ευγένειας στον εργασιακό τους χώρο εκλαμβάνουν την υγεία τους ως πιο επιβαρυμένη.

Ηθική εργασιακή παρενόχληση και απουσία από την εργασία

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας για τη μεταβλητή "Αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία κατά τους 12 προηγούμενους μήνες" με τη χρήση των ελέγχων Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι και οι δύο έλεγχοι κανονικότητας έχουν $p < 0.001$, γεγονός που υποδηλώνει ότι η κατανομή της μεταβλητής δεν είναι κανονική στο παρόν δείγμα (Kolmogorov-Smirnov: $p = 0.000$, Shapiro-Wilk: $p = 0.000$).

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ ηθικής εργασιακής παρενόχλησης και αριθμού ημερών απουσίας από την εργασία, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης Spearman. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι καμία από τις μορφές ηθικής παρενόχλησης δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την απουσία από την εργασία ($p > 0.05$ για όλες τις μεταβλητές).

Ηθική εργασιακή παρενόχληση και εργατικά ατυχήματα

Για να διερευνηθεί αν η ηθική εργασιακή παρενόχληση σχετίζεται με την εμφάνιση εργατικών ατυχημάτων, πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney U. Συγκρίθηκαν οι βαθμολογίες ηθικής εργασιακής παρενόχλησης μεταξύ:

- Εργαζομένων χωρίς ατύχημα (0 ατυχήματα)
- Εργαζομένων με τουλάχιστον ένα ατύχημα (1+ ατυχήματα)

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που είχαν υποστεί τουλάχιστον ένα εργατικό ατύχημα ανέφεραν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ηθικής εργασιακής παρενόχλησης σε σύγκριση με όσους δεν είχαν εμπλακεί σε ατύχημα.

Συγκεκριμένα, βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων σε διάφορες μορφές παρενόχλησης. Οι εργαζόμενοι με εργατικά ατυχήματα ανέφεραν υψηλότερες βαθμολογίες στη μεταβλητή "Σας συμπεριφέρονται με αγένεια" ($U = 620.5$, $Z = -3.184$, $p = 0.001$), καθώς και στη μεταβλητή "Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων" ($U = 632.5$, $Z = -3.139$, $p = 0.002$). Επιπλέον, όσοι είχαν ατύχημα ανέφεραν περισσότερα υπονοούμενα για την προσωπικότητά τους ($U = 539.0$, $Z = -3.733$, $p < 0.001$) και υψηλότερα επίπεδα λεκτικής υποτίμησης ("Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα") ($U = 623.5$, $Z = -3.280$, $p = 0.001$). Τέλος, εργαζόμενοι που είχαν εμπλακεί σε ατύχημα ανέφεραν ότι παρακολουθούνται πιο στενά στην εργασία τους ($U = 692.0$, $Z = -2.484$, $p = 0.013$), γεγονός που υποδηλώνει ότι η εργασιακή κουλτούρα ενδέχεται

να αλλάζει μετά από ένα ατύχημα, επηρεάζοντας τη συμπεριφορά των προϊσταμένων και συναδέλφων.

Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν ότι η ηθική εργασιακή παρενόχληση μπορεί να συνδέεται με την εμφάνιση εργατικών ατυχημάτων, γεγονός που υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση των αιτιολογικών μηχανισμών που διέπουν τη σχέση αυτή.

Σχέση Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Ψυχολογικών Συμπτωμάτων

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Συνθηκών Εργασίας και των τριών υποκλιμάκων του DASS-21 (Κατάθλιψη, Άγχος, Στρες), πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης Spearman. Η συσχέτιση μεταξύ Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Κατάθλιψης είναι ισχυρή ($\rho = 0.649$, $p < 0.01$). Αυτό υποδηλώνει ότι τα άτομα που βιώνουν αυξημένο εργασιακό στρες τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα καταθλιπτικής διάθεσης. Η συσχέτιση μεταξύ Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Άγχους είναι επίσης στατιστικά σημαντική και μέτρια προς ισχυρή ($\rho = 0.547$, $p < 0.01$). Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες είναι πιθανό να εμφανίζουν αυξημένα επίπεδα άγχους. Τέλος, η σχέση μεταξύ Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Στρες είναι η ισχυρότερη από τις τρεις ($\rho = 0.694$, $p < 0.01$). Αυτό δείχνει ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες σχετίζονται άμεσα με την εμπειρία υψηλών επιπέδων στρες, όπως μετράται από την υποκλίμακα του DASS-21.

Σχέση Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Ηθικής Εργασιακής Παρενόχλησης

Η ανάλυση συσχετίσεων Spearman έδειξε ότι το συνολικό σκορ της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο παρουσιάζει ισχυρή θετική συσχέτιση με το συνολικό σκορ των παραγόντων που συμβάλλουν στο εργασιακό στρες και των συνθηκών που ενδέχεται να επιδεινώνουν την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων ($\rho = 0.684$, $p < 0.001$, $N =$

114). Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει ότι τα άτομα που βιώνουν περισσότερες μορφές παρενόχλησης στο εργασιακό τους περιβάλλον αναφέρουν επίσης υψηλότερα επίπεδα παραγόντων εργασιακού στρες, όπως έλλειψη υποστήριξης, υπερβολικός φόρτος εργασίας, αίσθημα επισφάλειας και περιορισμένη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

7.2.3. Συσχέτιση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με τη Συχνότητα Έκθεσης σε Συμπεριφορές Ηθικής Εργασιακής Παρενόχλησης

Διαφορές Φύλου στην Εργασιακή Παρενόχληση

Διεξήχθη μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal-Wallis H για να εξεταστεί αν υπάρχουν διαφορές στο συνολικό σκορ εργασιακής παρενόχλησης μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών φύλου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ($H(2) = 1.583$, $p = 0.453$). Αυτό υποδηλώνει ότι το φύλο δεν φαίνεται να διαφοροποιεί σημαντικά την έκθεση των εργαζομένων σε συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης.

Ηλικία και Εργασιακή Παρενόχληση

Για την εξέταση της κανονικότητας της κατανομής της ηλικίας, πραγματοποιήθηκαν οι έλεγχοι Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η κατανομή της ηλικίας αποκλίνει σημαντικά από την κανονικότητα (Kolmogorov-Smirnov: $D(114) = 0.248$, $p < 0.001$; Shapiro-Wilk: $W(114) = 0.839$, $p < 0.001$).

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ ηλικίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, πραγματοποιήθηκε μη παραμετρικός έλεγχος συσχέτισης Spearman (Spearman's rho), δεδομένου ότι η κατανομή της ηλικίας δεν είναι κανονική. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν μη στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και συνολικού σκορ παρενόχλησης ($\rho = -0.155$, $p = 0.101$). Αυτό σημαίνει ότι δεν προκύπτει ισχυρή ένδειξη ότι η ηλικία σχετίζεται με το επίπεδο παρενόχλησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι, καθώς η τιμή της σημαντικότητας (p) είναι μεγαλύτερη από

το αποδεκτό όριο ($p > 0.05$). Παρόλο που η τάση της σχέσης δείχνει ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι ενδέχεται να αναφέρουν ελαφρώς χαμηλότερα επίπεδα παρενόχλησης, το αποτέλεσμα δεν είναι αρκετά ισχυρό ώστε να θεωρηθεί στατιστικά σημαντικό.

Διαφορές Μορφωτικού Επιπέδου στην Εργασιακή Παρενόχληση

Για να εξεταστεί η πιθανή σχέση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και της συχνότητας υποβολής σε εργασιακή παρενόχληση, πραγματοποιήθηκε έλεγχος Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των διαφορετικών μορφωτικών επιπέδων ως προς το σκορ παρενόχλησης, $H(2) = 0,331$, $p = 0,848$. Συνεπώς, το μορφωτικό επίπεδο δεν φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά την εμπειρία εργασιακής παρενόχλησης.

Διάρκεια Απασχόλησης στην Τρέχουσα Εργασία & Εργασιακή Παρενόχληση

Για να διερευνηθεί εάν η διάρκεια απασχόλησης στην τρέχουσα εργασία σχετίζεται με τα επίπεδα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann–Whitney U, καθώς η μεταβλητή της παρενόχλησης δεν ακολουθούσε κανονική κατανομή. Η ανεξάρτητη μεταβλητή κωδικοποιήθηκε διχοτομικά (1 = ≤1 έτος απασχόλησης, 2 = >1 έτος απασχόλησης).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα παρενόχλησης μεταξύ των δύο ομάδων, $U = 1429$, $Z = -0.571$, $p = 0.568$. Η ομάδα με ≤1 έτος απασχόλησης είχε μέση θέση 59,77, ενώ η ομάδα με >1 έτος είχε μέση θέση 56,13. Συνεπώς, η διάρκεια απασχόλησης δεν φαίνεται να σχετίζεται σημαντικά με το επίπεδο έκθεσης σε εργασιακή παρενόχληση στο παρόν δείγμα.

Εργασιακή Παρενόχληση ανά Τομέα Εργασίας

Ο Kruskal-Wallis H test πραγματοποιήθηκε για να εξεταστεί αν υπάρχουν διαφορές στο σκορ εργασιακής παρενόχλησης μεταξύ διαφορετικών τομέων εργασίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων (H(5) = 17,482, p = 0,004). *Οι υψηλότερες μέσες τιμές κατάταξης καταγράφηκαν στην ομάδα των Ανθρωπιστικών και Υποστηρικτικών Επαγγελμάτων, υποδηλώνοντας αυξημένα επίπεδα παρενόχλησης στον συγκεκριμένο τομέα. Αντίθετα, οι χαμηλότερες τιμές παρατηρήθηκαν στους Ιδιωτικούς Υπαλλήλους/Υπαλλήλους Γραφείου, καθώς και στον τομέα της Εκπαίδευσης/Ακαδημαϊκού Χώρου, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα περιστατικά παρενόχλησης είναι λιγότερο συχνά στους εν λόγω επαγγελματικούς κλάδους.*

Εργασιακή Παρενόχληση ανά Τύπο Σύμβασης

Για να εξεταστεί αν ο τύπος εργασιακής σχέσης σχετίζεται με την εμπειρία εργασιακής παρενόχλησης, πραγματοποιήθηκε έλεγχος Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των διαφορετικών τύπων εργασιακής σχέσης ως προς το συνολικό σκορ παρενόχλησης H(3) = 4.793, p = 0.188. Αυτό υποδηλώνει ότι η εργασιακή παρενόχληση δεν διαφέρει σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων με διαφορετικά είδη σύμβασης ή μορφές απασχόλησης.

Εργασιακή Παρενόχληση ανά Ωράριο Εργασίας

Για να εξεταστεί αν το ωράριο εργασίας σχετίζεται με την εμπειρία εργασιακής παρενόχλησης, πραγματοποιήθηκε έλεγχος Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή παρενόχληση μεταξύ των διαφορετικών ωραρίων (H = 6,640, df = 3, p = 0,084). Αυτό σημαίνει ότι το ωράριο απασχόλησης δεν φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο παρενόχλησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι.

Εβδομαδιαίων Ωρών Εργασίας με την Εργασιακή Παρενόχληση

Για να διερευνηθεί αν το σύνολο των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας σχετίζεται με την εμπειρία εργασιακής παρενόχλησης, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης Spearman. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συσχέτιση μεταξύ των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας και της εργασιακής παρενόχλησης είναι **θετική, αλλά μη στατιστικά σημαντική (ρ = 0,173, p = 0,068**).

Αν και η τάση δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που δουλεύουν περισσότερες ώρες την εβδομάδα τείνουν να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής παρενόχλησης, το επίπεδο σημαντικότητας ($p > 0,05$) δεν επιτρέπει την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων για μια στατιστικά σημαντική σχέση.

7.3. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Η παρούσα μελέτη διερεύνησε την έκταση της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης και τις επιπτώσεις της στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, καθώς και τη σχέση της με διάφορους δημογραφικούς και εργασιακούς παράγοντες. Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων, προέκυψαν σημαντικά ευρήματα που αναδεικνύουν τη σοβαρότητα του φαινομένου και τη σύνδεσή του με κρίσιμες διαστάσεις της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Αναφορικά με τη συχνότητα και τις μορφές εργασιακής παρενόχλησης, διαπιστώθηκε ότι το φαινόμενο είναι ευρέως διαδεδομένο, με σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων να αναφέρει ότι έχει βιώσει τουλάχιστον μία μορφή παρενόχλησης στο παρελθόν ή τη βιώνει στο παρόν. Οι πιο συχνά αναφερόμενες συμπεριφορές περιλάμβαναν την υπερβολική επιτήρηση, την ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας, την αγενή συμπεριφορά, καθώς και την άρνηση παραχώρησης νόμιμων εργασιακών δικαιωμάτων. Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι η εργασιακή παρενόχληση εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους και δεν περιορίζεται μόνο σε άμεσες και εμφανείς

επιθέσεις, αλλά περιλαμβάνει και πιο έμμεσες και συστημικές μορφές κακομεταχείρισης.

Η ανάλυση της σχέσης της εργασιακής παρενόχλησης με την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων ανέδειξε σαφείς συσχετίσεις. Οι εργαζόμενοι που ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης παρουσίασαν επίσης αυξημένα επίπεδα κατάθλιψης, άγχους και στρες, γεγονός που υποδηλώνει ότι η εργασιακή παρενόχληση μπορεί να αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας. Παράλληλα, η εμπειρία εργασιακής παρενόχλησης σχετίστηκε αρνητικά με την αντίληψη της σωματικής υγείας, υποδηλώνοντας ότι τα άτομα που βιώνουν παρενοχλητικές συμπεριφορές είναι πιθανότερο να αναφέρουν επιδεινωμένη κατάσταση υγείας.

Η διερεύνηση της σχέσης της εργασιακής παρενόχλησης με τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά έδειξε ότι το φύλο δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές, γεγονός που υποδηλώνει ότι η παρενόχληση μπορεί να επηρεάζει άτομα ανεξαρτήτως φύλου. Αντίστοιχα, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο δεν φάνηκαν να αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης της εργασιακής παρενόχλησης, αν και υπήρξε τάση οι νεότεροι εργαζόμενοι να βιώνουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης. Από την άλλη, η ανάλυση έδειξε ότι ο τομέας εργασίας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην έκταση της παρενόχλησης μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών κλάδων. Τα υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης καταγράφηκαν στον τομέα της Αστυνομίας και των Ενόπλων Δυνάμεων, καθώς και στον ιατρικό και νοσηλευτικό τομέα. Αυτό υποδηλώνει ότι συγκεκριμένα επαγγέλματα ενδέχεται να είναι πιο επιρρεπή στην εμφάνιση παρενοχλητικών συμπεριφορών λόγω των εργασιακών συνθηκών και της δυναμικής που αναπτύσσεται μεταξύ των εργαζομένων.

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ εργασιακής παρενόχλησης και εργασιακών χαρακτηριστικών ανέδειξε ότι ο τύπος εργασιακής σύμβασης δεν επηρέασε σημαντικά τα επίπεδα παρενόχλησης. Αντίστοιχα, το ωράριο εργασίας δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές, αν και εργαζόμενοι με κυλιόμενο ωράριο ανέφεραν ελαφρώς

υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης. Παράλληλα, οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας δεν συσχετίστηκαν στατιστικά σημαντικά με την παρενόχληση, αν και εργαζόμενοι που εργάζονται περισσότερες ώρες τείνουν να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης.

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα της μελέτης αφορά τη σχέση μεταξύ εργασιακής παρενόχλησης και εργατικών ατυχημάτων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι εργαζόμενοι που είχαν υποστεί τουλάχιστον ένα εργατικό ατύχημα ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής παρενόχλησης σε σχέση με όσους δεν είχαν ατυχήματα. Συγκεκριμένα, η αγένεια, η λεκτική υποτίμηση και η υπερβολική επιτήρηση φάνηκαν να σχετίζονται με αυξημένο κίνδυνο εργατικών ατυχημάτων, γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο το κλίμα του εργασιακού χώρου μπορεί να επηρεάζει την ασφάλεια των εργαζομένων.

Τέλος, η σχέση μεταξύ εργασιακού στρες και ηθικής εργασιακής παρενόχλησης αναδείχθηκε ως ιδιαίτερα σημαντική. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες, λόγω παραγόντων όπως η έλλειψη υποστήριξης, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και η εργασιακή ανασφάλεια, είναι πιθανότερο να βιώσουν και παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους. Αυτό το εύρημα υπογραμμίζει τη σημασία της διαχείρισης του εργασιακού στρες ως στρατηγικής πρόληψης της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης.

Συμπερασματικά, η μελέτη ανέδειξε ότι η εργασιακή παρενόχληση αποτελεί ένα σοβαρό και πολυδιάστατο πρόβλημα, το οποίο σχετίζεται άμεσα με την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Αν και δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές βάσει φύλου, ηλικίας ή μορφωτικού επιπέδου, διαπιστώθηκε ότι συγκεκριμένοι επαγγελματικοί κλάδοι είναι πιο επιρρεπείς σε υψηλά επίπεδα παρενόχλησης. Επιπλέον, η εργασιακή παρενόχληση φάνηκε να σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες και μεγαλύτερη πιθανότητα εργατικών ατυχημάτων.

Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα και παρέμβαση στον χώρο εργασίας, με στόχο τη μείωση της εργασιακής παρενόχλησης και τη

βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ώστε να προστατευτεί η ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και την ποσοτική ανάλυση των δεδομένων, ανέδειξε σημαντικούς παράγοντες που συνδέονται με την εκδήλωση και διατήρηση του φαινομένου. Παράλληλα, καταγράφηκαν οι συνέπειες που επιφέρει η ηθική παρενόχληση τόσο στο επίπεδο της ατομικής ευημερίας όσο και στην εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών. Με βάση τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, διατυπώνονται οι ακόλουθες προτάσεις, με στόχο την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση του mobbing στους εργασιακούς χώρους.

Η θεσμοθέτηση πολιτικών κατά της παρενόχλησης Οι οργανισμοί οφείλουν να υιοθετήσουν σαφείς, επίσημες πολιτικές που να ορίζουν και να καταδικάζουν ρητά κάθε μορφή ηθικής παρενόχλησης. Οι πολιτικές αυτές πρέπει να ενσωματώνονται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του οργανισμού και να είναι γνωστές σε όλα τα μέλη του προσωπικού. Η ύπαρξη τέτοιων πολιτικών δημιουργεί ένα κλίμα μηδενικής ανοχής απέναντι στην παρενόχληση και προάγει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία.

Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της συστηματικής επιμόρφωσης των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν την αναγνώριση, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης είναι κρίσιμη. Η οργάνωση σεμιναρίων, ημερίδων και εργαστηρίων από ειδικούς μπορεί να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση γύρω από το φαινόμενο, να ενδυναμώσει τους εργαζόμενους και να δημιουργήσει ένα κοινό πλαίσιο κατανόησης των ορίων στην εργασιακή συμπεριφορά.

Η καθιέρωση εμπιστευτικών μηχανισμών αναφοράς και η δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών ηθικής παρενόχλησης με τρόπο που να διασφαλίζει την ανωνυμία και την προστασία του καταγγέλλοντος είναι θεμελιώδης. Η θέσπιση ανεξάρτητων διαύλων αναφοράς, όπως ειδικοί σύμβουλοι, επιτροπές δεοντολογίας ή ηλεκτρονικές πλατφόρμες καταγγελιών, συμβάλλει στη μείωση του φόβου αντιποίνων και ενισχύει την εμπιστοσύνη στο οργανωσιακό σύστημα.

Ακόμη, η καλλιέργεια θετικής οργανωσιακής κουλτούρας αποτελεί έναν ακόμα σημαντικό παράγοντα αποφυγής συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης. Η διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει τον σεβασμό, τη συνεργασία και την ένταξη μειώνει τις πιθανότητες εμφάνισης παρενοχλητικών συμπεριφορών. Η ηγεσία ενός οργανισμού φέρει σημαντική ευθύνη στην οικοδόμηση και ενίσχυση τέτοιας κουλτούρας, μέσω της δικής της συμπεριφοράς, της ενθάρρυνσης θετικής αλληλεπίδρασης και της επιβράβευσης υγιών προτύπων επικοινωνίας.

Η ηθική παρενόχληση έχει άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Είναι απαραίτητο οι οργανισμοί να προσφέρουν υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης, όπως συνεδρίες με ψυχολόγους ή συμβούλους, είτε εντός του οργανισμού είτε μέσω εξωτερικών συνεργασιών. Τέτοιες πρωτοβουλίες ενισχύουν την ανθεκτικότητα των εργαζομένων και προλαμβάνουν την επιδείνωση των επιπτώσεων του mobbing.

Η περιοδική παρακολούθηση του εργασιακού κλίματος, μέσω ανώνυμων ερωτηματολογίων, ομάδων εστίασης ή συνεντεύξεων, μπορεί, επίσης, να λειτουργήσει προληπτικά, επιτρέποντας την έγκαιρη ανίχνευση δυσλειτουργιών και τον εντοπισμό παρενοχλητικών πρακτικών. Τα δεδομένα αυτά είναι χρήσιμα για τη λήψη διορθωτικών μέτρων και τη συνεχή βελτίωση της οργανωσιακής λειτουργίας.

Συν τοις άλλοις, η ύπαρξη ανεξάρτητων μηχανισμών ελέγχου θα μπορούσε να αποτελέσει κρίσιμη παράμετρο για την αντικειμενική και αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι εν λόγω μηχανισμοί, θα μπορούν να λειτουργούν αυτόνομα και εκτός της διοικητικής ιεραρχίας του εκάστοτε οργανισμού, και θα μπορούν να διασφαλίσουν την αμεροληψία κατά την αξιολόγηση καταγγελιών και την επιβολή κυρώσεων. Η θεσμοθέτηση και λειτουργία τέτοιων δομών ενισχύει το αίσθημα εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς τον οργανισμό και τους παρέχει τη δυνατότητα να καταγγέλλουν περιστατικά χωρίς φόβο για αντίποινα. Παράλληλα, οι ανεξάρτητοι φορείς θα μπορούν να παρακολουθούν σε βάθος χρόνου την τήρηση των πολιτικών κατά της παρενόχλησης, να προτείνουν βελτιώσεις και να υποβάλλουν περιοδικές εκθέσεις αξιολόγησης της εφαρμογής τους. Η εισαγωγή

τέτοιων μηχανισμών αποτελεί ένδειξη οργανωσιακής ωριμότητας και δέσμευσης για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Τέλος, η εισαγωγή συστήματος με επιβολή αυστηρών και ουσιαστικών κυρώσεων σε οργανισμούς, που παραβιάζουν τη νομοθεσία για την προστασία των εργαζομένων από ηθική παρενόχληση θα αποτελούσε βασικό εργαλείο πρόληψης και αποτροπής της αναπαραγωγής του φαινομένου. Η ενίσχυση του ρόλου της Επιθεώρησης Εργασίας ως εποπτικού και ελεγκτικού μηχανισμού μπορεί να επιτευχθεί μέσω της θεσμοθέτησης συγκεκριμένων ποινών για επιχειρήσεις ή δημόσιους φορείς, που εντοπίζονται να παραβιάζουν συστηματικά τις σχετικές διατάξεις. Οι κυρώσεις αυτές μπορούν να κλιμακώνονται ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη συχνότητα των παραβάσεων, και να περιλαμβάνουν διοικητικά πρόστιμα, προσωρινή αναστολή λειτουργίας επιμέρους δομών ή και –σε ακραίες περιπτώσεις– οριστική παύση λειτουργίας του οργανισμού. Η ύπαρξη ενός σαφούς και εφαρμόσιμου πλαισίου κυρώσεων αποσκοπεί όχι μόνο στην τιμωρία των παραβατών, αλλά και στην εμπέδωση ενός μηνύματος μηδενικής ανοχής απέναντι στην ηθική παρενόχληση.

7.4. Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα μελέτη προσφέρει σημαντικά ευρήματα σχετικά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αλλά παράλληλα εντοπίζονται ορισμένοι περιορισμοί, που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Αυτοί οι περιορισμοί σχετίζονται με τη μεθοδολογία, τη γεωγραφική και πληθυσμιακή αντιπροσωπευτικότητα, καθώς και τις δυσκολίες στην ακριβή εκτίμηση και ανάλυση των δεδομένων.

Πρώτον, η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε έναν περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων και οργανισμών, κυρίως σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές. Αυτό περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στο σύνολο του ελληνικού ή διεθνούς εργασιακού πληθυσμού. Επομένως, τα ευρήματα της μελέτης ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύουν πλήρως την ποικιλία των οργανωσιακών δομών και των

εργασιακών συνθηκών που υπάρχουν σε άλλες περιοχές ή κλάδους. Παράλληλα, η χρήση διαδικτυακού ερωτηματολογίου ενδέχεται να απέκλεισε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ή άτομα με χαμηλή εξοικείωση με την τεχνολογία.

Επιπλέον, τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς, τα οποία ενδέχεται να έχουν επηρεαστεί από κοινωνικά επιθυμητές αποκρίσεις. Οι συμμετέχοντες μπορεί να είχαν την τάση να απαντήσουν με τρόπο που θεωρούσαν κοινωνικά αποδεκτό ή θετικό, κάτι που ενδέχεται να έχει επηρεάσει την αξιοπιστία των απαντήσεων.

Επίσης, η υποκειμενική ερμηνεία των ερωτήσεων από τους συμμετέχοντες μπορεί να δημιούργησε αποκλίσεις στην καταγραφή των εμπειριών και των αντιλήψεών τους για την ηθική παρενόχληση.

Ένα ακόμη σημαντικό σημείο αφορά στους περιορισμούς που προκύπτουν από το είδος και το σχεδιασμό της έρευνας, η οποία λόγω του ότι είναι συγχρονική μελέτη δεν επιτρέπει την εξαγωγή αιτιακών συσχετίσεων. Η έρευνα βασίστηκε σε ποσοτική περιγραφική μεθοδολογία, η οποία, αν και μπορεί να παρέχει χρήσιμα δεδομένα για τις συσχετίσεις μεταξύ παραμέτρων, δεν επιτρέπει την εξαγωγή ασφαλών αιτιακών συμπερασμάτων. Δεν χρησιμοποιήθηκε πειραματικός ή διαχρονικός σχεδιασμός, οπότε η μελέτη δεν μπορεί να αποδείξει άμεσα αιτίες ή συνέπειες, όπως για παράδειγμα τη σχέση μεταξύ οργανωσιακών παραμέτρων και της εμφάνισης του φαινομένου του mobbing.

Ακόμα, η μελέτη περιορίζεται από τη μη εμβάθυνση στις εμπειρίες των συμμετεχόντων. Η αποκλειστική χρήση ποσοτικής μεθόδου δεν επιτρέπει μια εις βάθος κατανόηση των βιωματικών εμπειριών των ατόμων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση. Οι ποιοτικές μέθοδοι, όπως οι συνεντεύξεις ή οι ομάδες εστίασης, θα μπορούσαν να προσφέρουν πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τις συναισθηματικές και ψυχολογικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης και να βοηθήσουν στη λεπτομερέστερη κατανόηση του πώς βιώνουν τα άτομα αυτήν την εμπειρία.

Τέλος, υπάρχει μια σημαντική δυσκολία στον ορισμό και την αντίληψη του mobbing. Καθώς το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είναι πολυδιάστατο και συχνά ερμηνεύεται υποκειμενικά από τα εμπλεκόμενα άτομα, είναι πιθανό να υπήρξαν αποκλίσεις στην αντίληψη και την ερμηνεία του όρου από τους συμμετέχοντες. Οι διαφορετικές αντιλήψεις σχετικά με το τι συνιστά παρενόχληση και το πώς αυτή εκδηλώνεται μπορεί να επηρεάσουν την καταγραφή και ανάλυση των δεδομένων, γεγονός που καθιστά δύσκολη την εξαγωγή γενικευμένων συμπερασμάτων για την έκταση και τη φύση του φαινομένου.

7.5. Συζήτηση

Η παρούσα μελέτη διερεύνησε τις συνέπειες της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και την εργασιακή τους απόδοση και ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν προηγούμενα ερευνητικά ευρήματα που αναδεικνύουν τη σύνδεση μεταξύ της ηθικής παρενόχλησης και αρνητικών ψυχολογικών και επαγγελματικών εκβάσεων (Einarsen & Raknes, 1997; Leymann, 1996).

Η ανάλυση έδειξε ότι ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων έχει βιώσει τουλάχιστον μία μορφή ηθικής εργασιακής παρενόχλησης, με τις πιο συχνές συμπεριφορές να περιλαμβάνουν την αγένεια (57,9%), την ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας (40,4%) και την παρακολούθηση της απόδοσης (47,4%). Τα ευρήματα αυτά είναι συμβατά με τη διεθνή βιβλιογραφία, όπου η εργασιακή παρενόχληση περιγράφεται ως ένα σύνολο αρνητικών, επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών που προκαλούν ψυχολογική πίεση και υπονομεύουν τη θέση του ατόμου στον εργασιακό χώρο (Leymann, 1990; Einarsen, 2000).

Αξιοσημείωτο είναι ότι η συνεχής παρακολούθηση της απόδοσης, που καταγράφηκε ως μία από τις πιο συχνές μορφές παρενόχλησης, έχει αναγνωριστεί στη βιβλιογραφία ως ένας από τους βασικούς μηχανισμούς ελέγχου και ψυχολογικής πίεσης στον εργασιακό χώρο, καθώς οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα άγχους και συναισθηματικής

εξουθένωσης (Hoel & Cooper, 2000). Επιπλέον, οι συμπεριφορές υποτίμησης, όπως η εξευτελιστική μεταχείριση ενώπιον άλλων (35,1%), φαίνεται να σχετίζονται άμεσα με την ανάπτυξη συμπτωμάτων κατάθλιψης και μειωμένης αυτοεκτίμησης (Brodsky, 1976).

Η στατιστική ανάλυση αποκάλυψε ισχυρές συσχετίσεις μεταξύ της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης και της ψυχικής υγείας. Η αγένεια στον χώρο εργασίας σχετίζεται θετικά με την κατάθλιψη ($r = 0.310$, $p = 0.001$), το άγχος ($r = 0.332$, $p = 0.000$) και το στρες ($r = 0.431$, $p = 0.000$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν αγενή συμπεριφορά αντιμετωπίζουν αυξημένη συναισθηματική επιβάρυνση (Einarsen & Skogstad, 1996). Επιπλέον, η ανάθεση υπερβολικών εργασιών συνδέθηκε με την κατάθλιψη ($r = 0.418$, $p = 0.000$) και το στρες ($r = 0.409$, $p = 0.000$), επιβεβαιώνοντας ευρήματα που δείχνουν ότι ο αυξημένος φόρτος εργασίας μπορεί να αποτελέσει έναν από τους κυριότερους παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης (Zapf & Einarsen, 2005).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που ανέφεραν ότι δεν τους επιτρέπεται να απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματά τους, όπως οι άδειες, παρουσίασαν αυξημένα επίπεδα κατάθλιψης ($r = 0.306$, $p = 0.001$) και στρες ($r = 0.393$, $p = 0.000$). Η στέρηση αυτών των δικαιωμάτων έχει συνδεθεί με μακροχρόνιες αρνητικές συνέπειες για την ψυχική υγεία, καθώς ενισχύει την αίσθηση αδυναμίας και έλλειψης ελέγχου του εργαζομένου στο εργασιακό του περιβάλλον (Matthiesen & Einarsen, 2007).

Η εργασιακή παρενόχληση επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση και την επαγγελματική απόδοση. Οι εργαζόμενοι που ανέφεραν εμπειρίες παρενόχλησης ήταν πιθανότερο να εμφανίσουν μειωμένη δέσμευση στον οργανισμό (βλ. Salin, 2001) και αυξημένη πρόθεση αποχώρησης από την εργασία (Einarsen et al., 2003). Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που ανέφεραν ότι οι ιδέες τους δεν λαμβάνονται υπόψη στην εργασία παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα άγχους ($r = 0.342$, $p = 0.000$) και στρες ($r = 0.365$, $p = 0.000$), γεγονός που ενισχύει την άποψη ότι η αίσθηση αποκλεισμού

από τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων επηρεάζει την εργασιακή δέσμευση και την ψυχολογική ευημερία (Rayner & Keashly, 2005).

Η παρούσα μελέτη υπογραμμίζει τη σοβαρότητα των επιπτώσεων της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης και την ανάγκη για ανάπτυξη στρατηγικών πρόληψης και αντιμετώπισης. Οι οργανισμοί θα πρέπει να υιοθετήσουν σαφείς πολιτικές κατά της εργασιακής παρενόχλησης, να προάγουν ένα εργασιακό περιβάλλον βασισμένο στην αλληλοσεβασμό και να παρέχουν υποστήριξη στα θύματα (Hoel & Cooper, 2000). Επιπλέον, η εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων ευαισθητοποίησης μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ηθικής παρενόχλησης και στη βελτίωση της ψυχολογικής ασφάλειας των εργαζομένων (Einarsen et al., 2003).

Συνολικά, τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τη συσχέτιση μεταξύ της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης και των αρνητικών συνεπειών στην ψυχική και εργασιακή ευημερία. Η περαιτέρω έρευνα μπορεί να εστιάσει σε παρεμβάσεις που μπορούν να μετριάσουν τις επιπτώσεις της παρενόχλησης και να προάγουν ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

8. ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

ΦΕΚ Β' 343/26.01.2023: Κανονιστική πράξη για την εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στους φορείς του δημόσιου τομέα.

Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222/Α`/07.11.2022): Εξειδίκευση υποχρεώσεων εργοδοτών σχετικά με την πρόληψη και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α`/19.06.2021): Εισαγωγή του ολοκληρωμένου πλαισίου για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α`/9.12.2016): Διεύρυνση της προστασίας από διακρίσεις, με έμφαση στην ίση μεταχείριση και την απαγόρευση διακρίσεων σε πολλαπλά επίπεδα.

Ν. 4097/2012 (ΦΕΚ 235/Α`/3.12.2012): Ενίσχυση των δικαιωμάτων για αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.

Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α`/8.12.2010): Προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, με περαιτέρω εξειδίκευση μέτρων κατά των διακρίσεων.

Ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α`/1.7.2009): Μέτρα για την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ 16/Α`/27.1.2005): Ενσωμάτωση ευρωπαϊκών οδηγιών για την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλής, θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

ΜΕΡΟΣ Γ'. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερωτηματολόγιο διερεύνησης των συμπεριφορών εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί το εργαλείο της έρευνας που διεξάγεται στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διαμεθοδικές Κοινωνικές Παρεμβάσεις σε Καταστάσεις Κρίσης» του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου, με σκοπό τη μελέτη των παραγόντων κινδύνου και των συνεπειών των συμπεριφορών εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.
Δικαίωμα συμμετοχής στη μελέτη έχουν όλα τα ενήλικα άτομα που εργάζονται με οποιοδήποτε καθεστώς απασχόλησης, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, στην Περιφερειακή ενότητα Ηρακλείου Κρήτης.
Η συμμετοχή στην έρευνα είναι εθελοντική και οι πληροφορίες που δίνονται είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές. Η βοήθειά σας είναι πολύτιμη για τη διεξαγωγή της έρευνας. Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας.

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: Γάκη Κωνσταντίνα
Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Παπαδακάκη Μαρία
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, 71500 Εσταυρωμένος, Ηράκλειο Κρήτης
τηλ.: 2810379518 , email: mpapadakaki@hmu.gr, https://swcrisis.hmu.gr/

Δεν υπάρχει καμία σωστή ή λανθασμένη απάντηση. Μην ξοδέψετε πάρα πολύ χρόνο σε οποιαδήποτε δήλωση*

Φύλο *

- ◯ Γυναίκα
- ◯ Άνδρας
- ◯ Μη-δυαδικό
- ◯ Δεν επιθυμώ να απαντήσω
- ◯ Άλλο:

Ηλικία σε έτη *

Η απάντησή σας

Οικογενειακή Κατάσταση *

- ◯ Έγγαμη/ος
- ◯ Άγαμη/ος
- ◯ Διαζευγμένη/ος
- ◯ Σε Διάσταση
- ◯ Χήρα/ος

Μορφωτικό επίπεδο *

- ◯ Καθόλου εκπαίδευση
- ◯ Δημοτικό
- ◯ Γυμνάσιο
- ◯ Λύκειο
- ◯ Τεχνική Σχολή
- ◯ Ανώτατη εκπαίδευση
- ◯ Μεταπτυχιακό/διδακτορικό

Επάγγελμα *

Η απάντησή σας

Τύπος εργασιακής σχέσης (Σε περίπτωση περισσότερων της μιας απασχόλησης αναφερθείτε στην κύρια απασχόλησή σας) *

- ◯ Μόνιμη
- ◯ Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου
- ◯ Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου
- ◯ Σύμβαση έργου
- ◯ Ωρομίσθια
- ◯ Εκπαιδευόμενη / εργαζόμενη με πρόγραμμα ΟΑΕΔ
- ◯ Άλλο:

Πόσο καιρό απασχολείστε στην τρέχουσα εργασία σας; *

- ◯ < 1 έτος
- ◯ 1-3 έτη
- ◯ 4-5 έτη
- ◯ > 5έτη

Σύνολο εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων υπερωριών. *
(π.χ. 45 ώρες)

Η απάντησή σας

Ωράριο εργασίας *

- ○ Μόνο πρωί
- ○ Μόνο απόγευμα
- ○ Μόνο βράδυ
- ○ Πρωί-απόγευμα
- ○ Κυλιόμενο
- ○ Άλλο:

Δεχτήκατε στο παρελθόν ή δέχεστε την τρέχουσα περίοδο τις παρακάτω συμπεριφορές από συνάδερφο ή προϊστάμενό στο χώρο της εργασίας σας; (επιλέξτε όσα σας εκφράζουν π.χ. μπορεί να έχετε δεχτεί κάποιες συμπεριφορές και τώρα και στο παρελθόν - συμπληρώστε και τις δύο επιλογές) *

	Ναι, τώρα συμβαίνει	Ναι, συνέβη στο παρελθόν	Όχι, Ποτέ
Σας αγνοούν	○	○	○
Σας συμπεριφέρονται με αγένεια	○	○	○
Δε σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε	○	○	○
Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων	○	○	○
Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας	○	○	○
Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες	○	○	○
Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά	○	○	○
Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά	○	○	○

σας			
Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα	○	○	○
Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως	○	○	○
Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας να κάνετε πράγματα	○	○	○
Δε σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματά σας ως εργαζόμενη (π.χ. άδεια)	○	○	○
Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες που δε μπορείτε εύκολα να διαχειριστείτε	○	○	○
Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε	○	○	○

Πόσο συχνά σας προβληματίζουν τα παρακάτω στην τρέχουσα απασχόλησή σας; (μια απάντηση σε κάθε δήλωση) *

	Καθόλου (0)	Λίγο (1)	Μέτρια (2)	Πολύ (3)	Πάρα πολύ (4)
Αισθάνομαι απομονωμένος στη δουλειά (π.χ. δουλεύω μόνος μου ή δεν έχω υποστήριξη από τους άλλους)	○	○	○	○	○
Δεν είμαι σίγουρος για αυτό που το αφεντικό μου περιμένει από μένα	○	○	○	○	○
Το αφεντικό μου διαρκώς βρίσκει λάθη σε αυτά που κάνω	○	○	○	○	○
Άλλοι παίρνουν την επιβράβευση για αυτά που κάνω εγώ	○	○	○	○	○
Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου δεν είναι καλές	○	○	○	○	○
Εργάζομαι περισσότερες ώρες από αυτές που συμφώνησα αρχικά	○	○	○	○	○
Εργάζομαι Σαβ/κα και βραδινές ώρες					

Στην εργασία μου καταναλώνω πολλές ώρες ταξιδεύοντας	○	○	○	○	○
Στη δουλειά μου έχω να προλάβω μη ρεαλιστικές προθεσμίες	○	○	○	○	○
Μου αναθέτουν υπερβολικό έργο στην εργασία μου που δεν μπορώ να το διαχειριστώ	○	○	○	○	○
Δεν έχω επαρκή χρόνο να κάνω τη δουλειά μου όπως θα ήθελα	○	○	○	○	○
Η εργασία μου είναι πιθανόν να αλλάξει στο μέλλον	○	○	○	○	○
Τα προσόντα μου δε θα είναι αρκετά για τη δουλειά μου στο κοντινό μέλλον	○	○	○	○	○
Δε συμμετέχω στις αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασία μου	○	○	○	○	○
Οι ιδέες μου ή προτάσεις μου δεν λαμβάνονται υπόψη	○	○	○	○	○
Αισθάνομαι ότι δε					

γνωρίζω πολλά από αυτά που συμβαίνουν στην εργασία μου					
Δε μου έχουν πει ποτέ ότι κάνω καλά τη δουλειά μου	○	○	○	○	○
Δεν είμαι επαρκώς εκπαιδευμένος για να εκτελέσω αυτά που απαιτεί η εργασία μου	○	○	○	○	○
Δεν έχω τον κατάλληλο εξοπλισμό για να κάνω τη δουλειά μου	○	○	○	○	○
Η αμοιβή μου δεν είναι τόσο καλή όσο είναι άλλων που κάνουν την ίδια ή παρόμοια εργασία με τη δική μου	○	○	○	○	○
Το εργασιακό μου περιβάλλον δεν είναι ευχάριστο (π.χ. θορυβώδες, βρώμικο, ανθυγιεινό)	○	○	○	○	○
Η εργασία μου κρύβει κινδύνους για την υγεία μου	○	○	○	○	○
Παρακολουθούν συστηματικά την απόδοσή μου στο	○	○	○	○	○

χώρο εργασίας μου					
Η εργασία μου είναι βαρετή και επαναλαμβανόμενη	○	○	○	○	○
Στην εργασία μου έχω να αντιμετωπίσω δύσκολους πελάτες	○	○	○	○	○
Δεν ευχαριστιέμαι την εργασία μου	○	○	○	○	○
πελάτες					
Δεν ευχαριστιέμαι την εργασία μου	○	○	○	○	○

Πώς θα περιγράφατε την κατάσταση της υγεία σας την τρέχουσα περίοδο; (Επιλέξτε τον αριθμό που σας εκφράζει περισσότερο) *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
(Πολύ κακή)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	(Πολύ καλή)

Αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία σας κατά τους 12 προηγούμενους μήνες; *

Η απάντησή σας

Πόσα εργατικά ατυχήματα είχατε κατά τους 12 προηγούμενους μήνες; (ατυχήματα ελαφριά ή βαριά στο χώρο της εργασίας σας π.χ. πέσιμο, τροχαία σύγκρουση, κτλ.) **ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΑΡΙΘΜΟ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ** *

Η απάντησή σας

Προσδιορίστε το είδος του ατυχήματος

Η απάντησή σας

Κατά τη διάρκεια της προηγούμενης εβδομάδας:

	Δεν ίσχυσε καθόλου για μένα (0)	Ίσχυε για μένα σε έναν ορισμένο βαθμό, ή για μικρό χρονικό διάστημα (1)	Ίσχυε για μένα σε έναν ιδιαίτερο βαθμό, ή για μεγάλο χρονικό διάστημα (2)	Ίσχυε για μένα πάρα πολύ, ή τις περισσότερες φορές (3)
Δεν μπορούσα να ηρεμήσω τον εαυτό μου	○	○	○	○
Ένιωθα ότι το στόμα μου ήταν ξηρό	○	○	○	○
Δεν μπορούσα να βιώσω κανένα θετικό συναίσθημα	○	○	○	○
Δυσκολευόμουν ν' ανασάνω (π.χ. υπερβολικά γρήγορη αναπνοή, κόψιμο της ανάσας μου χωρίς να έχω κάνει σωματική προσπάθεια)	○	○	○	○
Μου φάνηκε δύσκολο να αναλάβω την πρωτοβουλία να κάνω κάποια πράγματα	○	○	○	○
Είχα την τάση να				

Είχα την τάση να αντιδρώ υπερβολικά στις καταστάσεις που αντιμετώπιζα	○	○	○	○
Αισθάνθηκα τρεμούλα (πχ στα χέρια)	○	○	○	○
Αισθανόμουν συχνά νευρικότητα	○	○	○	○
Ανησυχούσα για τις καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσα να πανικοβληθώ και να φανώ ανόητη στους άλλους	○	○	○	○
Ένιωσα ότι δεν είχα τίποτα να προσμένω με ενδιαφέρον	○	○	○	○
Βρήκα τον εαυτό μου να νιώθει ενοχλημένος	○	○	○	○
Μου ήταν δύσκολο να χαλαρώσω	○	○	○	○
Ένιωθα μελαγχολική και απογοητευμένη	○	○	○	○
Δεν μπορούσα				

να ανεχτω οτιδήποτε με κρατούσε από το να συνεχίσω με αυτό που έκανα	○	○	○	○
Ένιωσα πολύ κοντά στον πανικό	○	○	○	○
Τίποτα δεν μπορούσε να με κάνει να νιώσω ενθουσιασμό	○	○	○	○
Ένιωσα ότι δεν άξιζα πολύ ως άτομο	○	○	○	○
Ένιωσα ότι ήμουν αρκετά ευερέθιστη	○	○	○	○
Αισθανόμουν την καρδιά μου να χτυπάει χωρίς να έχει προηγηθεί σωματική άσκηση (ταχυπαλμία, αρρυθμία)	○	○	○	○
Ένιωσα φοβισμένη χωρίς να υπάρχει λόγος	○	○	○	○
Ένιωσα πως η ζωή δεν είχε νόημα				

Ένιωσα πως η ζωή δεν είχε νόημα	○	○	○	○

Υποβολή Εκκαθάριση φόρμας

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

Αυτό το στοιχείο φαίνεται ύποπτο; Αναφορά

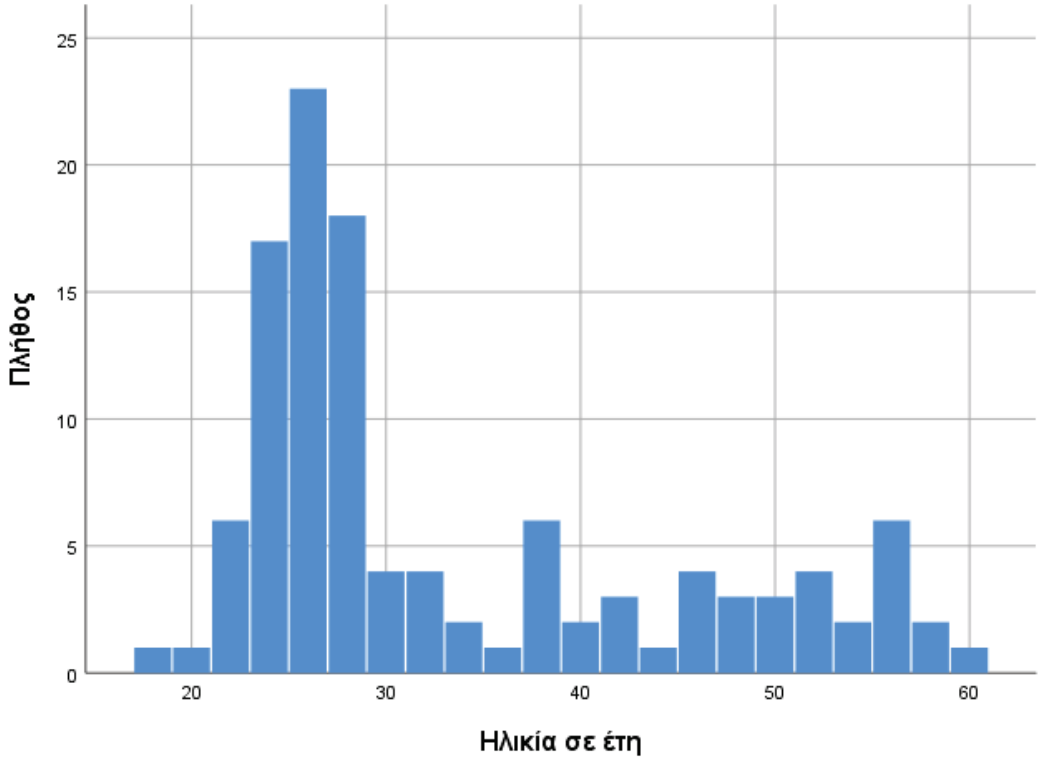
Google Φόρμες

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

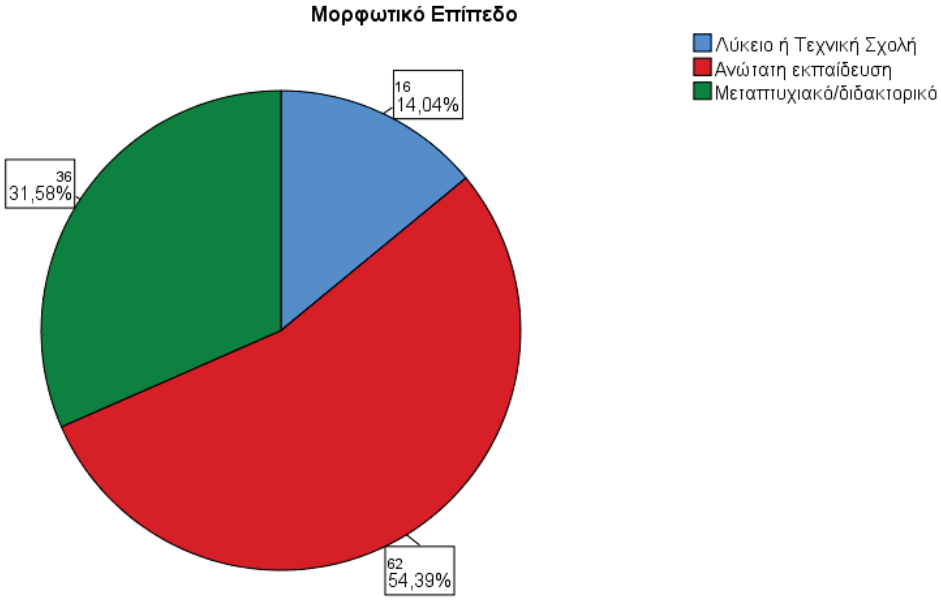
Πίνακας 1: Φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Γυναίκα	76	66,7
Άνδρας	34	29,8
Μη-δυαδικό	4	3,5
Σύνολο	114	100,0

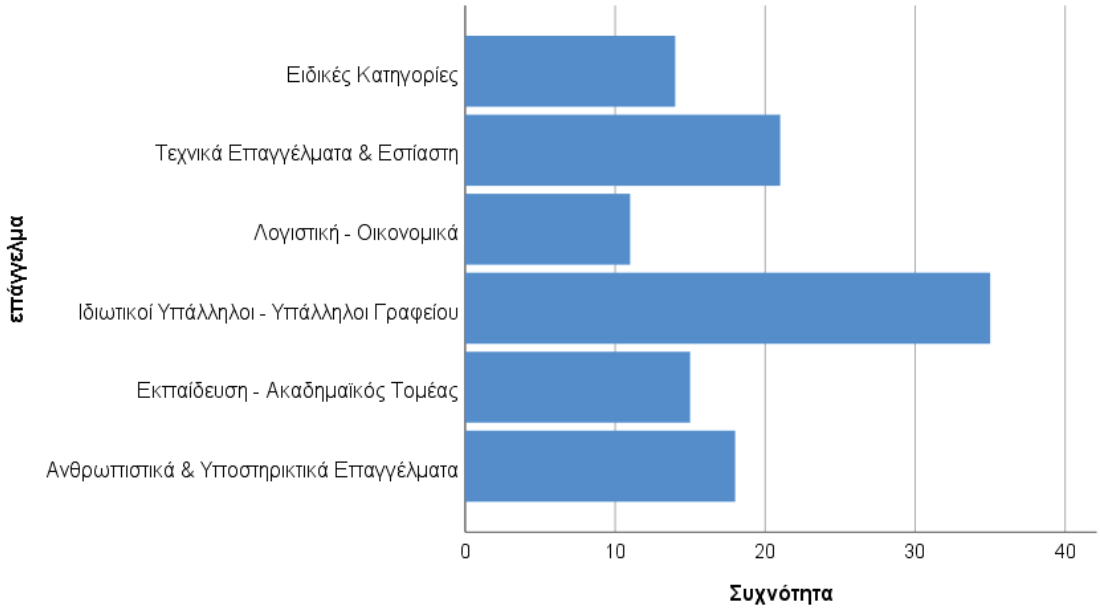
Γράφημα 1: Ηλικία



Γράφημα 2: Επίπεδο εκπαίδευσης



Γράφημα 3: Επάγγελμα



Πίνακας 3: Τύπος Εργασιακής Σχέσης

	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Μόνιμη	34	29,8
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	26	22,8
Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	36	31,6
Άλλο	18	15,8
Σύνολο	114	100,0

Πίνακας 4: Διάρκεια απασχόλησης

	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
< 1 έτος	43	37,7
> 1 έτος	71	62,3
Σύνολο	114	100,0

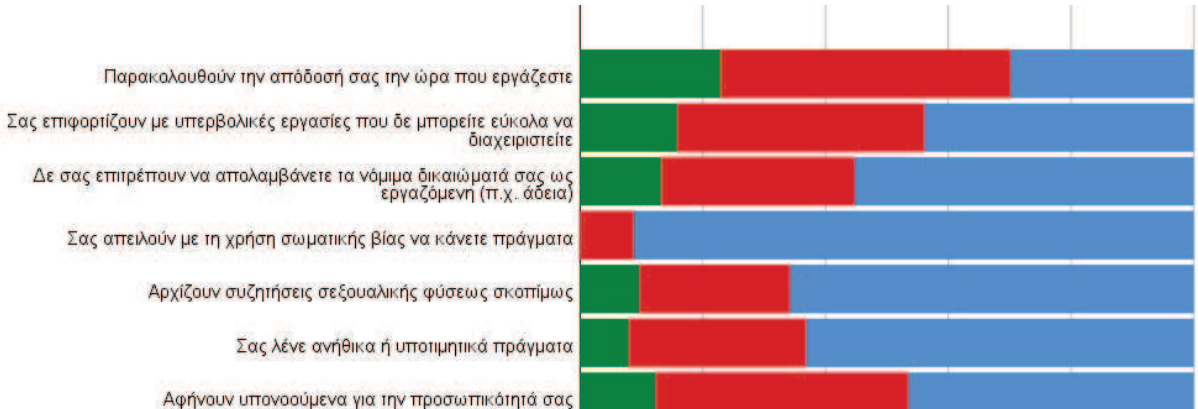
Γράφημα 4: Ώρες εργασίας ανά εβδομάδα

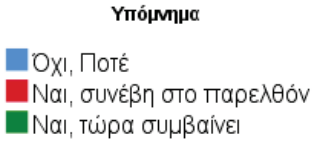


Πίνακας 5: Ωράριο εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Μόνο πρωί	57	50,0
Μόνο απόγευμα / βράδυ	10	8,8
Πρωί-απόγευμα	25	21,9
Κυλιόμενο	21	18,4
Σύνολο	113	99,1

Γράφημα 5: Συμπεριφορές Εκφοβισμού και Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο

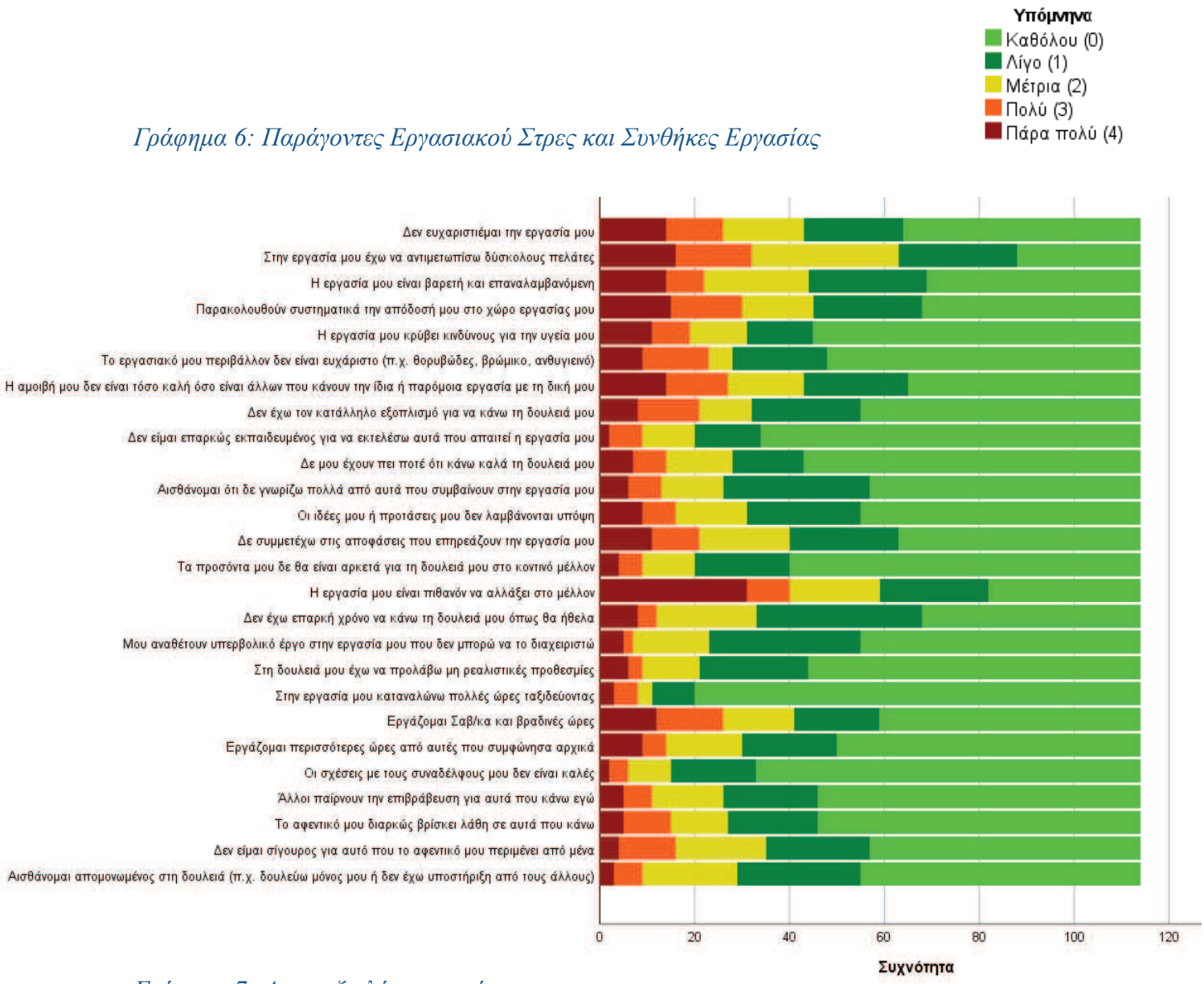



Υπόμνημα
Όχι, Ποτέ
Ναι, συνέβη στο παρελθόν
Ναι, τώρα συμβαίνει

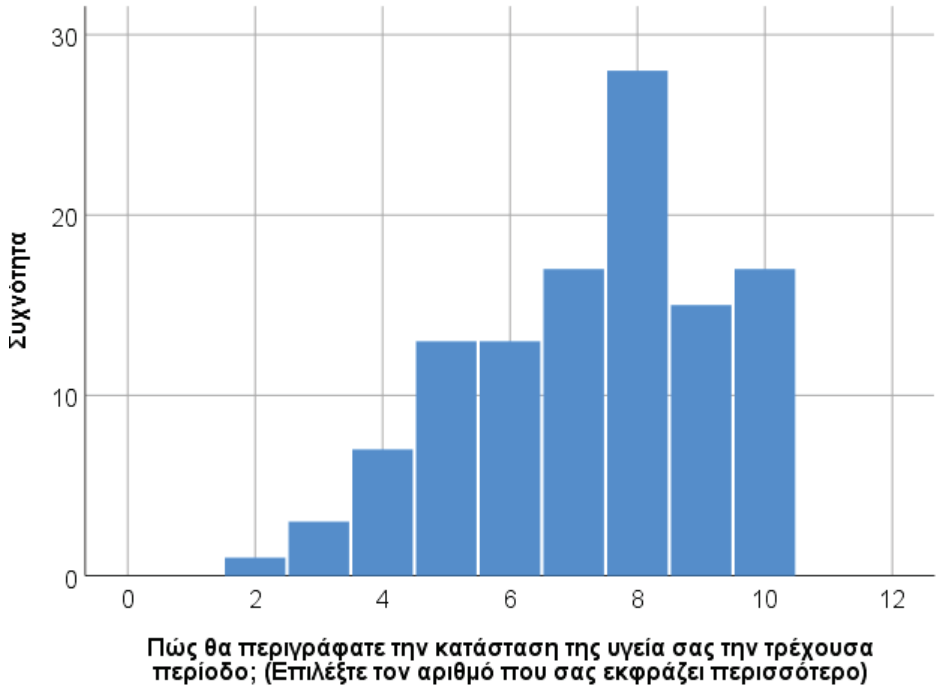
Πίνακας 6: Παράγοντες Εργασιακού Στρες και Συνθήκες Εργασίας

	Μ.Τ.	Τ.Α.
Στην εργασία μου καταναλώνω πολλές ώρες ταξιδεύοντας	,37	0,93
Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου δεν είναι καλές	,49	0,91
Δεν είμαι επαρκώς εκπαιδευμένος για να εκτελέσω αυτά που απαιτεί η εργασία μου	,57	1,01
Τα προσόντα μου δε θα είναι αρκετά για τη δουλειά μου στο κοντινό μέλλον	,64	1,06
Στη δουλειά μου έχω να προλάβω μη ρεαλιστικές προθεσμίες	,70	1,10
Άλλοι παίρνουν την επιβράβευση για αυτά που κάνω εγώ	,77	1,14
Μου αναθέτουν υπερβολικό έργο στην εργασία μου που δεν μπορώ να το διαχειριστώ	,79	1,04
Δε μου έχουν πει ποτέ ότι κάνω καλά τη δουλειά μου	,81	1,23
Το αφεντικό μου διαρκώς βρίσκει λάθη σε αυτά που κάνω	,82	1,19
Αισθάνομαι απομονωμένος στη δουλειά (π.χ. δουλεύω μόνος μου ή δεν έχω υποστήριξη από τους άλλους)	,84	1,06
Αισθάνομαι ότι δε γνωρίζω πολλά από αυτά που συμβαίνουν στην εργασία μου	,89	1,16
Εργάζομαι περισσότερες ώρες από αυτές που συμφώνησα αρχικά	,90	1,26
Η εργασία μου κρύβει κινδύνους για την υγεία μου	,93	1,37
Το εργασιακό μου περιβάλλον δεν είναι ευχάριστο (π.χ. θορυβώδες, βρώμικο)	,95	1,36
Οι ιδέες μου ή προτάσεις μου δεν λαμβάνονται υπόψη	,97	1,27
Δεν είμαι σίγουρος για αυτό που το αφεντικό μου περιμένει από μένα	,98	1,19
Δεν έχω τον κατάλληλο εξοπλισμό για να κάνω τη δουλειά μου	1,02	1,31
Δεν έχω επαρκή χρόνο να κάνω τη δουλειά μου όπως θα ήθελα	1,06	1,17
Δε συμμετέχω στις αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασία μου	1,18	1,35
Εργάζομαι Σαβ/κα και βραδινές ώρες	1,21	1,42
Δεν ευχαριστιέμαι την εργασία μου	1,29	1,43
Η αμοιβή μου δεν είναι τόσο καλή όσο είναι άλλων που κάνουν την ίδια ή παρόμοια εργασία με τη δική μου	1,31	1,43
Η εργασία μου είναι βαρετή και επαναλαμβανόμενη	1,31	1,38
Παρακολουθούν συστηματικά την απόδοσή μου στο χώρο εργασίας μου	1,39	1,45
Στην εργασία μου έχω να αντιμετωπίσω δύσκολους πελάτες	1,75	1,34
Η εργασία μου είναι πιθανόν να αλλάξει στο μέλλον	1,86	1,58

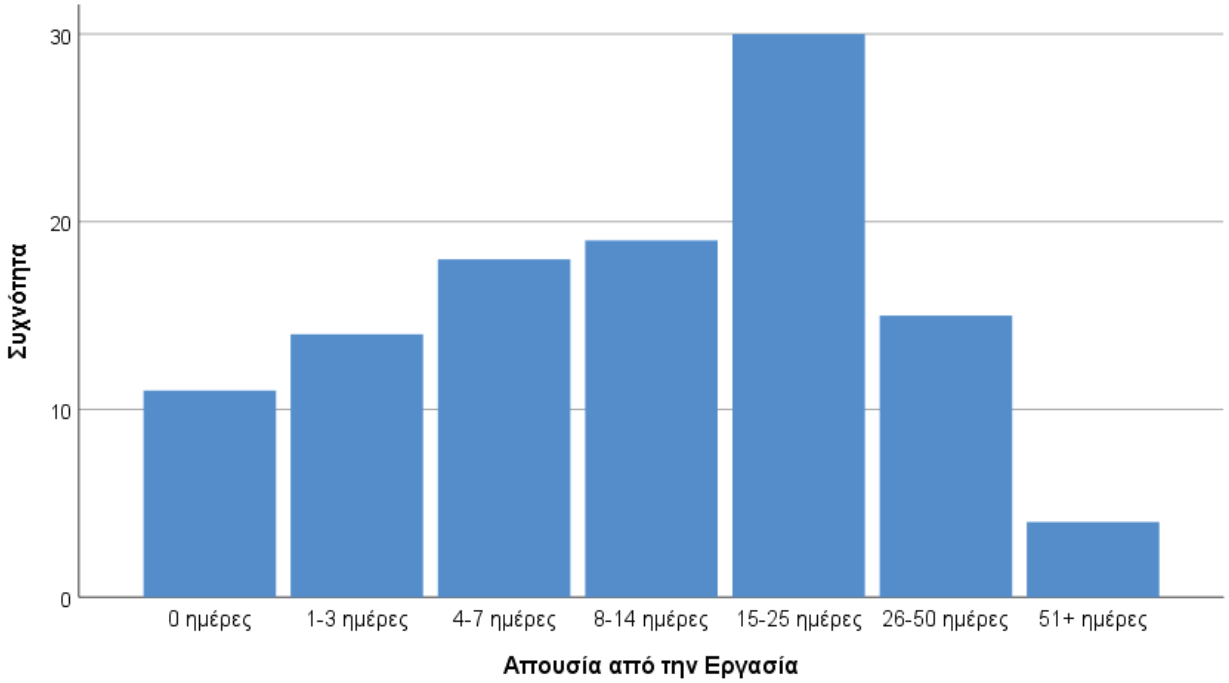
Γράφημα 6: Παράγοντες Εργασιακού Στρες και Συνθήκες Εργασίας



Γράφημα 7: Αυτο-αξιολόγηση υγείας



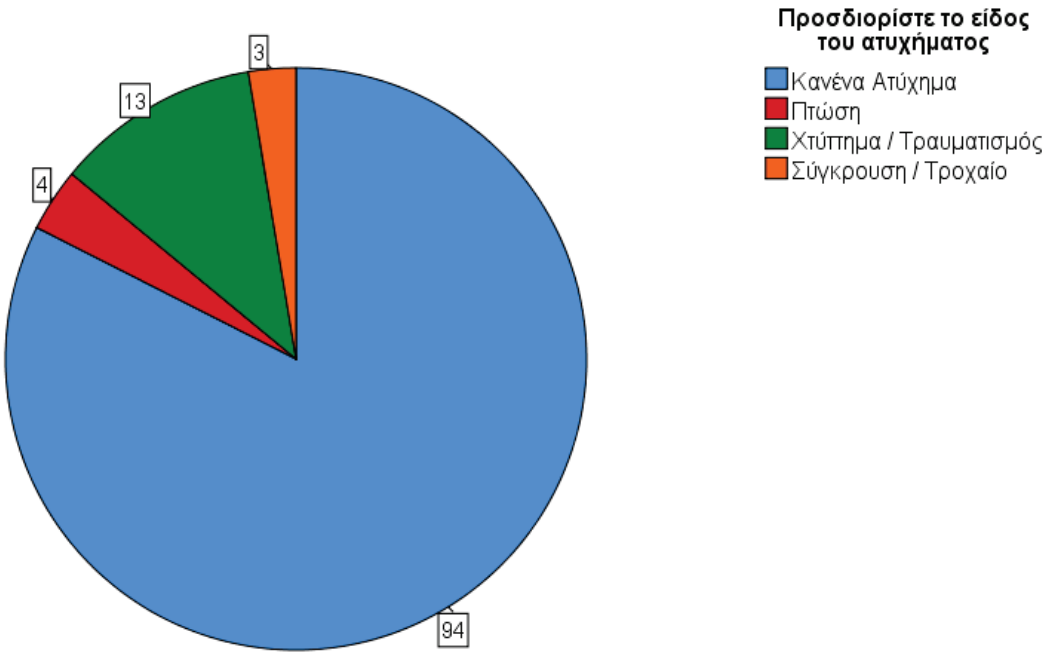
Γράφημα 8: Απουσία από την εργασία



Πίνακας 7: Εργατικά ατυχήματα κατά τους τελευταίους 12 μήνες

Αριθμός Ατυχημάτων	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
0	92	80,7
1	14	12,3
2	5	4,4
4	1	,9
8	1	,9
10	1	,9
Σύνολο	114	100,0

Γράφημα 9: Είδος ατυχήματος



Πίνακας 8: Κατανομή των συμμετεχόντων στις κατηγορίες σοβαρότητας για Κατάθλιψη, Άγχος και Στρες (DASS-21)

		Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Κατάθλιψη	Κανονικό	66	58,4%
	Ήπιο	11	9,7%
	Μέτριο	19	16,8%
	Σοβαρό	5	4,4%
	Πολύ σοβαρό	12	10,6%
Άγχος	Κανονικό	75	67,0%
	Ήπιο	4	3,6%
	Μέτριο	15	13,4%
	Σοβαρό	6	5,4%
	Πολύ σοβαρό	12	10,7%

Στρες	Κανονικό	60	53,1%
	Ήπιο	24	21,2%
	Μέτριο	19	16,8%
	Σοβαρό	7	6,2%
	Πολύ σοβαρό	3	2,7%

Πίνακας 9: Έλεγχος Κανονικότητας των μεταβλητών Κατάθλιψη, Άγχος & Στρες

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Κατάθλιψη	,179	111	,000	,838	111	,000
Άγχος	,222	111	,000	,779	111	,000
Στρες	,130	111	,000	,922	111	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 10: Συσχετίσεις μεταξύ μορφών ηθικής παρενόχλησης και ψυχικής υγείας (Κατάθλιψη, Άγχος, Στρες)

	Κατάθλιψη (r, p)	Άγχος (r, p)	Στρες (r, p)
Σας αγνοούν	(0.218*, 0.020)	(0.285**, 0.002)	(0.301**, 0.001)
Σας συμπεριφέρονται με αγένεια	**(0.310**, 0.001)**	**(0.332**, 0.000)**	**(0.431**, 0.000)**
Δε σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε	(0.232*, 0.014)	(0.241*, 0.010)	(0.242**, 0.010)
Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων	(0.188*, 0.047)	(0.289**, 0.002)	(0.236*, 0.012)
Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας	(0.114, 0.230)	(0.194*, 0.040)	(0.287**, 0.002)
Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες	**(0.320**, 0.001)**	(0.284**, 0.002)	**(0.467**, 0.000)**
Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά	(0.263**, 0.005)	(0.276**, 0.003)	**(0.318**, 0.001)**
Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας	(0.274**, 0.003)	(0.298**, 0.001)	**(0.386**, 0.000)**
Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα	**(0.306**, 0.001)**	**(0.342**, 0.000)**	**(0.365**, 0.000)**
Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως	(0.174, 0.066)	(0.254**, 0.007)	(0.172, 0.068)
Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας	(0.097, 0.308)	(0.097, 0.307)	(0.016, 0.864)

Δε σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματά σας	**(0.306**, 0.001)**	(0.252**, 0.007)	**(0.393**, 0.000)**
Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες	**(0.418**, 0.000)**	(0.275**, 0.003)	**(0.409**, 0.000)**
Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε	**(0.353**, 0.000)**	**(0.352**, 0.000)**	**(0.371**, 0.000)**

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 11: Έλεγχος Κανονικότητας της μεταβλητής Κατάσταση Υγείας

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Κατάσταση υγείας την τρέχουσα περίοδο (1-10)	,170	114	,000	,939	114	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 12: Συσχετίσεις μεταξύ μορφών ηθικής παρενόχλησης και Κατάστασης Υγείας

	Κατάσταση υγείας (r, p)
Σας αγνοούν	(-0.234*, 0.012)
Σας συμπεριφέρονται με αγένεια	**(-0.323**, 0.000)**
Δε σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε	(-0.290**, 0.002)
Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων	(-0.172, 0.068)
Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας	(-0.068, 0.474)
Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες	(-0.286**, 0.002)
Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά	(-0.166, 0.078)
Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας	(-0.286**, 0.002)
Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα	(-0.242**, 0.010)
Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως	(-0.084, 0.375)
Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας	(0.001, 0.988)
Δε σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματά σας	**(-0.360**, 0.000)**
Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες	**(-0.335**, 0.000)**
Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε	(-0.287**, 0.002)

Πίνακας 13: Έλεγχος κανονικότητας της μεταβλητής Απουσία από την εργασία

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία κατά τους 12 προηγούμενους μήνες	,164	111	,000	,797	111	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 14: Συσχετίσεις μεταξύ μορφών ηθικής παρενόχλησης & Απουσιών από την εργασία

	Αριθμός ημερών απουσίας (r, p)
Σας αγνοούν	(0.054, 0.576)
Σας συμπεριφέρονται με αγένεια	(0.099, 0.300)
Δε σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε	(0.119, 0.213)
Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων	(-0.075, 0.436)
Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας	(0.160, 0.094)
Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες	(0.141, 0.139)
Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά	(0.126, 0.189)
Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας	(-0.037, 0.701)
Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα	(0.069, 0.472)
Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως	(0.104, 0.278)
Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας	(-0.097, 0.309)
Δε σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματά σας	(-0.003, 0.977)
Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες	(0.139, 0.146)
Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε	(-0.009, 0.921)

Πίνακας 15: Συσχετίσεις μεταξύ μορφών ηθικής παρενόχλησης & Εργατικών Ατυχημάτων

	Mann-Whitney U	Z-score	p-value (Asymp. Sig. 2-tailed)
Σας αγνοούν	813.0	-1.587	0.112
Σας συμπεριφέρονται με αγένεια	620.5	-3.184	0.001**
Δε σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε	796.0	-1.698	0.089

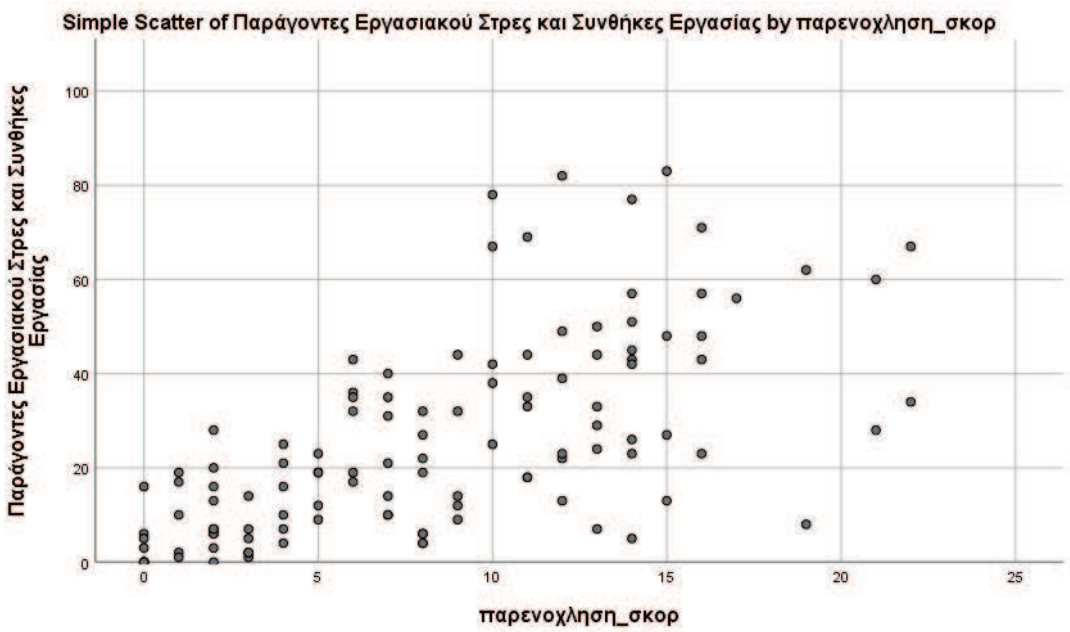
Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων	632.5	-3.139	0.002**
Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας	724.0	-2.271	0.023*
Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες	615.0	-3.139	0.002**
Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά	720.0	-2.333	0.020*
Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας	539.0	-3.733	<0.001**
Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά πράγματα	623.5	-3.280	0.001**
Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως	642.0	-3.176	0.001**
Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας	780.0	-3.400	0.001**
Δε σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματά σας	752.5	-2.086	0.037*
Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες	996.0	-0.125	0.901
Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε	692.0	-2.484	0.013*

Πίνακας 16: Σχέση Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Ψυχολογικών Συμπτωμάτων

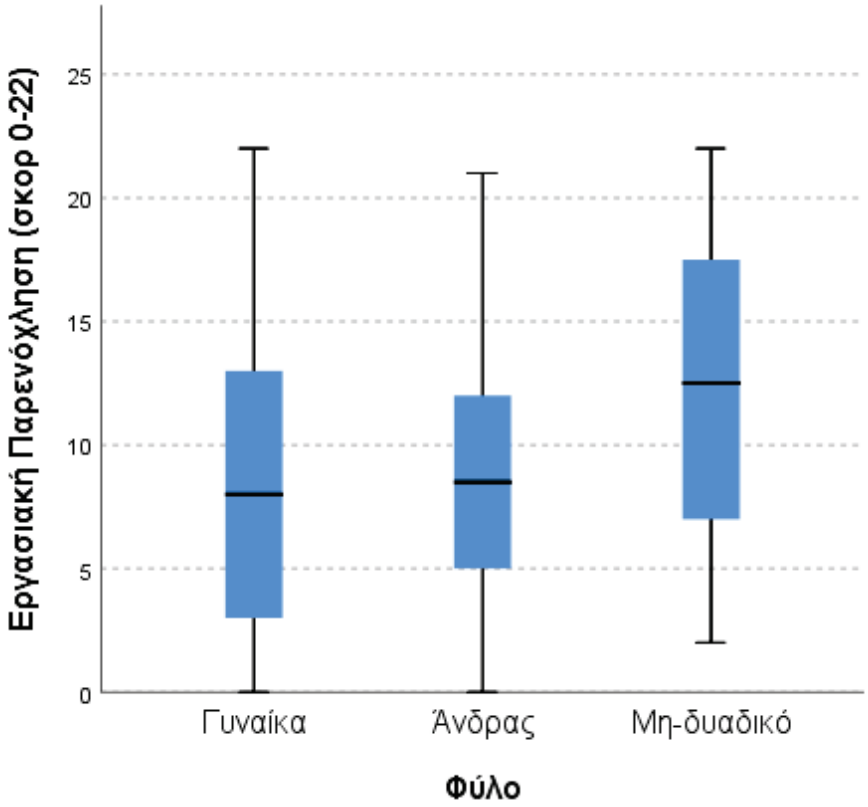
	Κατάθλιψη (r, p)	Άγχος (r, p)	Στρες (r, p)
Παράγοντες Εργασιακού Στρες	(0.649**, 0.000)	(0.547**, 0.000)	(0.694**, 0.000)

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Γράφημα 10: Σχέση Παραγόντων Εργασιακού Στρες και Ηθικής Εργασιακής Παρενόχλησης



Γράφημα 11: Διαφορές Φύλου στην Εργασιακή Παρενόχληση



Πίνακας 17: Έλεγχος κανονικότητας της μεταβλητής Ηλικία

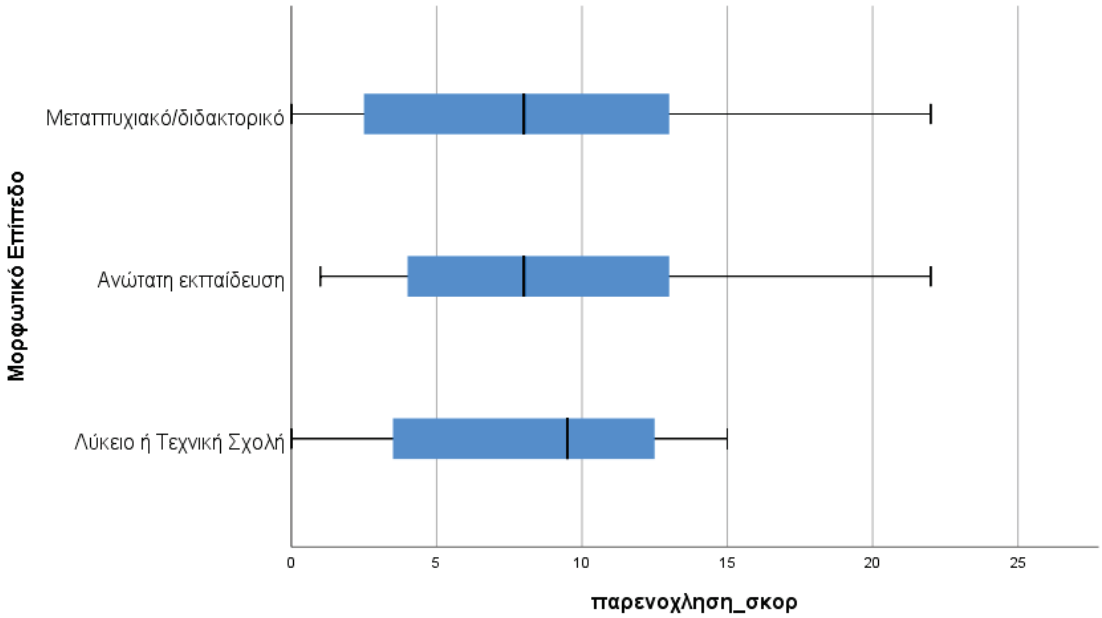
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ηλικία σε έτη	,248	114	,000	,839	114	,000

a. Lilliefors Significance Correction

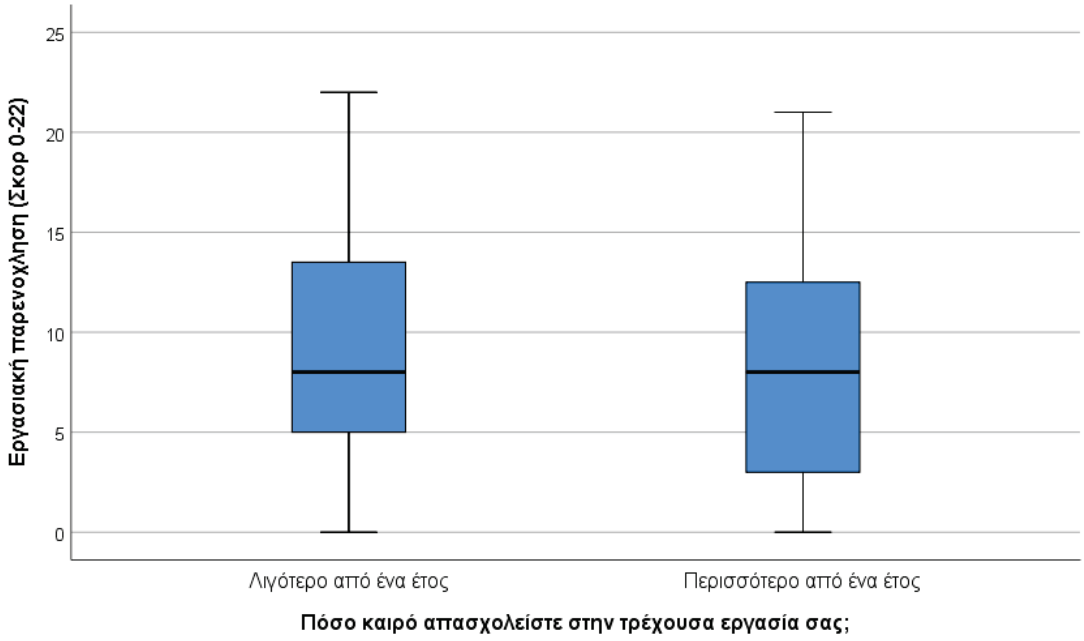
Πίνακας 18: Σχέση Ηλικίας και Εργασιακής Παρενόχλησης

	Ηλικία (r, p)
Εργασιακή Παρενόχληση (σκορ 0-22)	(-0.155, 0.101)

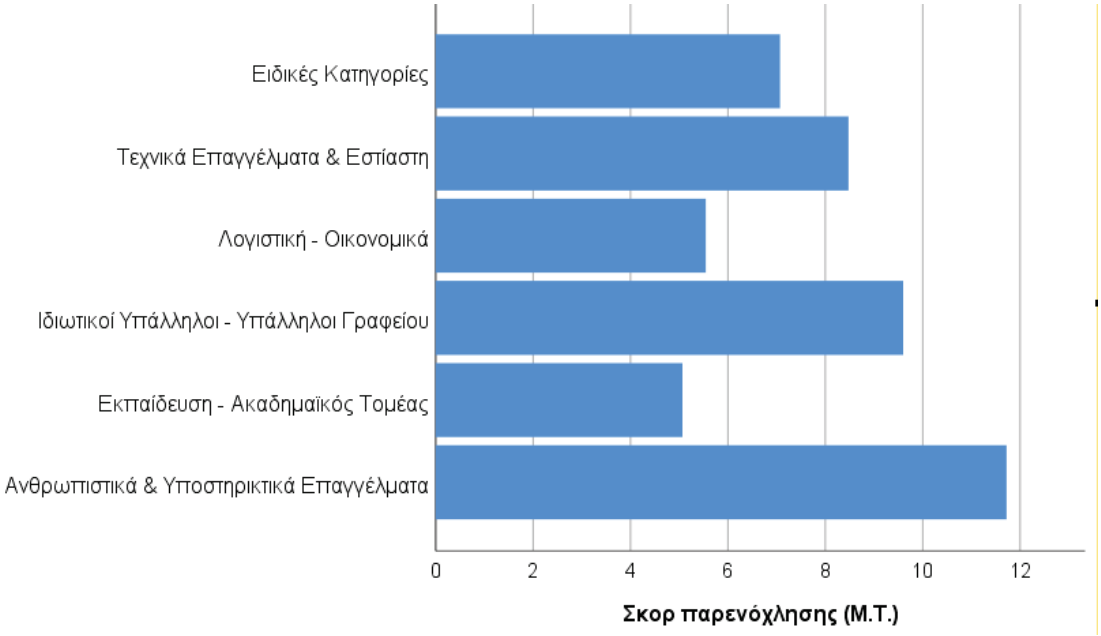
Γράφημα 12: Διαφορές Μορφωτικού Επιπέδου στην Εργασιακή Παρενόχληση



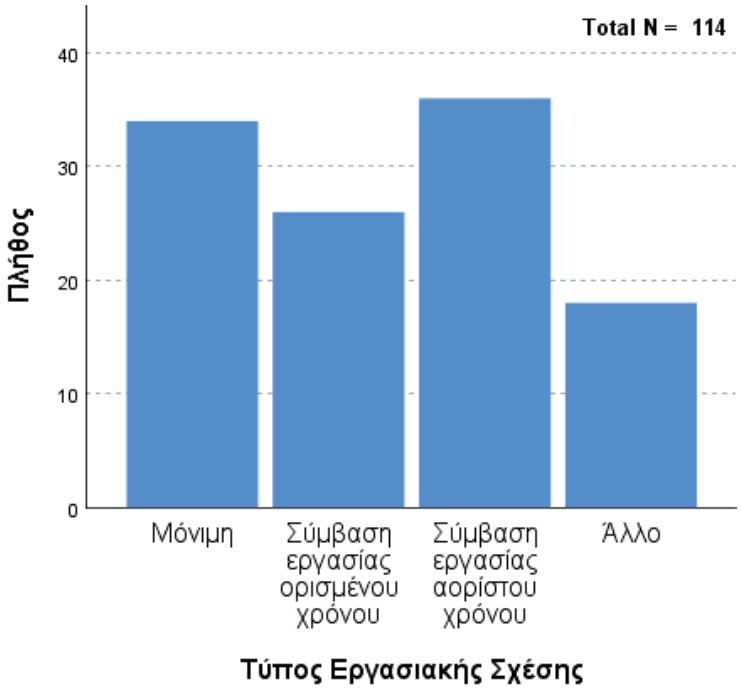
Γράφημα 13: Διάρκεια Απασχόλησης στην Τρέχουσα Εργασία & Εργασιακή Παρενόχληση



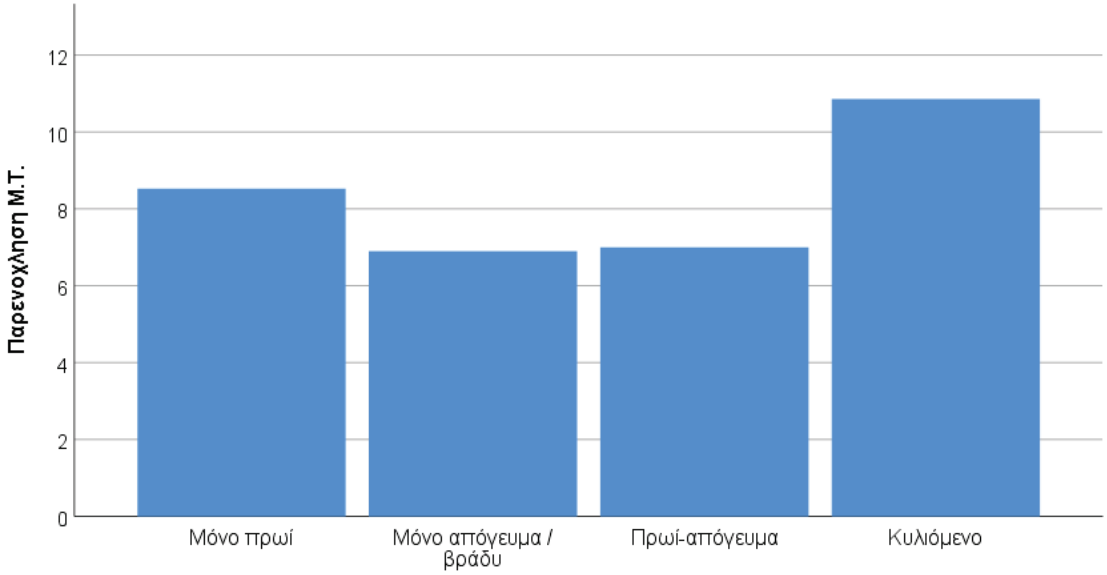
Γράφημα 14: Εργασιακή Παρενόχληση ανά Τομέα Εργασίας



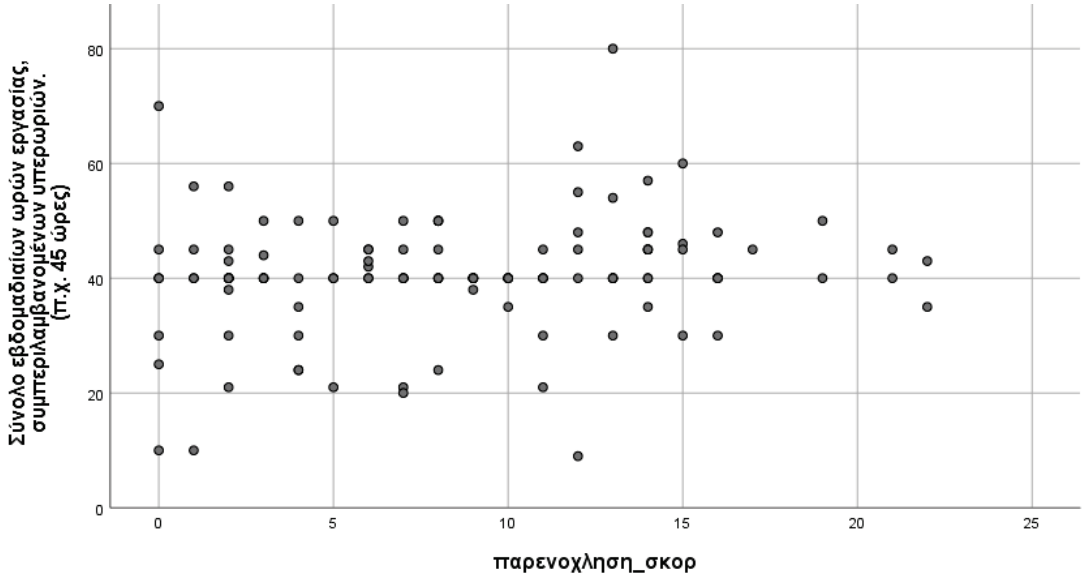
Γράφημα 15: Εργασιακή Παρενόχληση ανά Τύπο Σύμβασης



Γράφημα 16: Εργασιακή Παρενόχληση ανά Ωράριο Εργασίας



Γράφημα 17: Σχέση Εβδομαδιαίων Ωρών Εργασίας με την Εργασιακή Παρενόχληση



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3:

ε) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

στ) τις κοινωνικές παροχές,

ζ) την εκπαίδευση,

η) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

2. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας στην επικράτεια, ούτε τη μεταχείριση που συνδέεται με τη νομική κατάστασή τους ως ιθαγενών τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας.

Άρθρο 5
Ουσιαστικές και καθοριστικές επαγγελματικές προϋποθέσεις

Κατά παρέκκλιση των άρθρων 2 παράγραφος 1 και 3, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το οποίο, λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

Άρθρο 6
Θετική δράση

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΩΝ Ή ΑΛΛΩΝ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ, ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ, ΗΛΙΚΙΑΣ Ή ΓΕΝΕΤΗΣΙΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 7
Η έννοια των διακρίσεων

1. Προκειμένου για διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης:

α) συντρέχει άμεση διάκριση, όταν, για έναν από τους λόγους αυτούς, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα έτύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση, όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ορισμένων θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ορισμένης αναπηρίας, μιας ορισμένης ηλικίας ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. Δεν συνιστά ανεπίτρεπτη έμμεση διάκριση τέτοια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, όταν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 10 του παρόντος και το άρθρο 21 παράγραφος 6 του Συντάγματος.

2. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων.

Άρθρο 8
Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των επόμενων παραγράφων του άρθρου τούτου και του άρθρου 9, η κατά τον παρόντα νόμο αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και τις αμοιβές,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές.

2. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή ιθαγενών τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας στην επικράτεια, ούτε τη μεταχείριση που συνδέεται με τη νομική κατάσταση τους ως ιθαγενών τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας.

3. Η κατά τον παρόντα νόμο αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας.

4. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας ή αναπηρίας σχετικής με την Υπηρεσία.

Άρθρο 9
Επαγγελματικές απαιτήσεις

1. Κατά παρέκκλιση των άρθρων 2 παράγραφος 1 και 7 παράγραφος 1, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την ηλικία, αναπηρία ή το γενετήσιο προσανατολισμό, τα οποία

ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ — Αρ. Φύλλου 105

1 Ιουλίου 2009

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3769

Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Άρθρο 1
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η καθιέρωση ενός πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 (ΕΕΕ 373/37).

Άρθρο 2
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, λόγω του φύλου του, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα τύχει ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σχέση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στα πρόσωπα, τα οποία παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό, ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα, του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται από τις κείμενες διατάξεις, καθώς και του ιδιωτικού τομέα, και οι οποίες προσφέρονται εκτός του πλαισίου του ιδιωτικού και του οικογενειακού βίου και των συναλλαγών που διεξάγονται σε αυτό.

2. Ο νόμος αυτός δεν θίγει την ελευθερία του ατόμου να επιλέγει αντισυμβαλλόμενο, εφόσον η επιλογή αυτή δεν γίνεται με βάση το φύλο.

3. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου ισχύουν υπό την επιφύλαξη ευνοϊκότερων διατάξεων σχετικά με την προστασία των γυναικών όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

4. Ο παρών νόμος δεν εφαρμόζεται:

(α) στην εκπαίδευση,

(β) στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τη διαφήμιση και

(γ) σε θέματα απασχόλησης, επαγγελματικής δραστηριότητας και μη μισθωτής δραστηριότητας, που ρυθμίζονται από το ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α), όπως ισχύει.

Άρθρο 4
Αρχή της ίσης μεταχείρισης

1. α) Απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας.

β) Απαγορεύονται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του νόμου αυτού, θεωρούμενες ως διάκριση λόγω φύλου. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο.

2. Η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου θεωρείται διάκριση, κατά την έννοια του νόμου αυτού.

3. Ο παρών νόμος δεν αποκλείει τη διαφορετική μεταχείριση, εάν η παροχή αγαθών ή υπηρεσιών αποκλειστικά ή πρωτίστως σε άτομα του ενός φύλου αιτιολογείται από θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, έχει δε τηρηθεί εύλογη αναλογία μεταξύ της ιδαίτερης μεταχείρισης και του επιδιωκόμενου σκοπού.

Άρθρο 5
Θετική δράση

Με διάταγμα που εκδίδεται κατόπιν προτάσεως του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, δύναται να θεσπίζονται ή να διατηρούνται ειδικά μέτρα για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που συνδέονται με το φύλο, προκειμένου να διασφαλίζεται στην πράξη η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 6
Αναλογιστικοί παράγοντες

1. Η χρήση του παράγοντα του φύλου, ως συντελεστή για τον υπολογισμό των ασφαλίστρων και παροχών, σε όλα τα συμβόλαια παροχής ασφαλιστικών και άλλων συναφών χρηματοοικονομικών υπηρεσιών που συνάπτονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, δεν επιτρέπεται να οδηγεί σε διαφορές μεταξύ ατομικών ασφαλίστρων και παροχών.

2. Αναλογιστικές διαφορές μεταξύ ατομικών ασφαλίστρων και παροχών των ασφαλιζομένων με χρήση του φύλου ως καθοριστικού παράγοντα στην αξιολόγηση του κινδύνου επιτρέπονται μόνον στις ασφαλίσεις του κλάδου ζωής, ατυχημάτων, ασθενείας και αστικής ευθύνης από οχήματα, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης κινδύνων των ασφαλιστικών επιχειρήσεων επί τη βάσει σημαντικών και αξιόπιστων αναλογιστικών στατιστικών δεδομένων.

3. Η Επιτροπή Εποπτείας Ιδιωτικής Ασφάλισης (εφεξής: ΕΠΕΙΑ) υποβάλλει το αργότερο έως την 30ή Οκτωβρίου 2012 έκθεση προς το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, σχετικά με τη διατήρηση της ισχύος ή την τροποποίηση της προηγούμενης παραγράφου, κατόπιν γνώμης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (εφεξής: ΓΓΙΦ).

4. Η ΕΠΕΙΑ είναι αρμόδια για τη συλλογή, δημοσίευση και τακτική ενημέρωση αξιόπιστων δεδομένων σχετικών με τη χρήση του παράγοντα του φύλου ως καθοριστικού αναλογιστικού συντελεστή. Για το σκοπό αυτόν συνεργάζεται με άλλους τους αρμόδιους φορείς. Η ΕΠΕΙΑ περιλαμβάνει και τα ως άνω δεδομένα στην ετήσια έκθεση της, την οποία διαβιβάζει, πέρα από τα οριζόμενα στο ν. 3229/2004 πρόσωπα, και στη ΓΓΙΦ.

5. Σε κάθε περίπτωση τα έξοδα εγκυμοσύνης και μητρότητας δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε διαφορές μεταξύ των ατομικών ασφαλίστρων και παροχών μετά την 21.12.2009.

Άρθρο 7
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον αρμόδιο φορέα του άρθρου 11 του παρόντος νόμου, για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτόν.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που έχουν, βάσει του σκοπού τους, έννομο συμφέρον να μεριμνούν για την τήρηση των διατάξεων του νόμου αυτού, μπορούν, με τη συναίνεση του θιγόμενου, να ασκούν στο όνομα του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών, ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του.

3. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες διοικητικής και δικαστικής προσφυγής.

Άρθρο 8
Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση ή η πρόκληση δυσμενών επιπτώσεων εναντίον προσώπου, το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

Άρθρο 9
Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή, ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

2. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

3. Οι παράγραφοι 1 και 2 ισχύουν και σε κάθε διαδικασία που κινείται βάσει των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 7 του παρόντος.

Άρθρο 10
Αποζημίωση - Κυρώσεις

1. Η παράβαση των διατάξεων του παρόντος νόμου γεννά, εκτός των άλλων, αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου και αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης.

2. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράβαση των διατάξεων του άρθρου 6, επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία.

3. Η παράβαση της, κατά τον παρόντα νόμο, απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα υπαλλήλου κατά την έννοια της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'), όπως ισχύει.

4. Όποιος τελεί την πράξη της σεξουαλικής παρενό-

2. Η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου θεωρείται διάκριση, κατά την έννοια του νόμου αυτού.

3. Ο παρών νόμος δεν αποκλείει τη διαφορετική μεταχείριση, εάν η παροχή αγαθών ή υπηρεσιών αποκλειστικά ή πρωτίστως σε άτομα του ενός φύλου αιτιολογείται από θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, έχει δε τηρηθεί εύλογη αναλογία μεταξύ της ιδιαίτερης μεταχείρισης και του επιδιωκόμενου σκοπού.

Άρθρο 5
Θετική δράση

Με διάταγμα που εκδίδεται κατόπιν προτάσεως του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, δύναται να θεσπίζονται ή να διατηρούνται ειδικά μέτρα για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που συνδέονται με το φύλο, προκειμένου να διασφαλίζεται στην πράξη η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 6
Αναλογιστικοί παράγοντες

1. Η χρήση του παράγοντα του φύλου, ως συντελεστή για τον υπολογισμό των ασφαλίστρων και παροχών, σε όλα τα συμβόλαια παροχής ασφαλιστικών και άλλων συναφών χρηματοοικονομικών υπηρεσιών που συνάπτονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, δεν επιτρέπεται να οδηγεί σε διαφορές μεταξύ ατομικών ασφαλίστρων και παροχών.

2. Αναλογιστικές διαφορές μεταξύ ατομικών ασφαλίστρων και παροχών των ασφαλιζομένων με χρήση του φύλου ως καθοριστικού παράγοντα στην αξιολόγηση του κινδύνου επιτρέπονται μόναν στις ασφαλίσεις του κλάδου ζωής, ατυχημάτων, ασθενείας και αστικής ευθύνης από οχήματα, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης κινδύνων των ασφαλιστικών επιχειρήσεων επί τη βάσει σημαντικών και αξιόπιστων αναλογιστικών στατιστικών δεδομένων.

3. Η Επιτροπή Εποπτείας Ιδιωτικής Ασφάλισης (εφεξής: ΕΠΕΙΑ) υποβάλλει το αργότερο έως την 30ή Οκτωβρίου 2012 έκθεση προς το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, σχετικά με τη διατήρηση της ισχύος ή την τροποποίηση της προηγούμενης παραγράφου, κατόπιν γνώμης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (εφεξής: ΓΓΙΦ).

4. Η ΕΠΕΙΑ είναι αρμόδια για τη συλλογή, δημοσίευση και τακτική ενημέρωση αξιόπιστων δεδομένων σχετικών με τη χρήση του παράγοντα του φύλου ως καθοριστικού αναλογιστικού συντελεστή. Για το σκοπό αυτόν συνεργάζεται με όλους τους αρμόδιους φορείς. Η ΕΠΕΙΑ περιλαμβάνει και τα ως άνω δεδομένα στην ετήσια έκθεση της, την οποία διαβιβάζει, πέρα από τα οριζόμενα στο ν. 3229/2004 πρόσωπα, και στη ΓΓΙΦ.

5. Σε κάθε περίπτωση τα έξοδα εγκυμοσύνης και μητρότητας δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε διαφορές μεταξύ των ατομικών ασφαλίστρων και παροχών μετά την 21.12.2009.

Άρθρο 7
Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον αρμόδιο φορέα του άρθρου 11 του παρόντος νόμου, για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτόν.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που έχουν, βάσει του σκοπού τους, έννομο συμφέρον να μεριμνούν για την τήρηση των διατάξεων του νόμου αυτού, μπορούν, με τη συναίνεση του θιγόμενου, να ασκούν στο όνομα του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών, ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του.

3. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες διοικητικής και δικαστικής προσφυγής.

Άρθρο 8
Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση ή η πρόκληση δυσμενών επιπτώσεων εναντίον προσώπου, το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

Άρθρο 9
Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

2. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

3. Οι παράγραφοι 1 και 2 ισχύουν και σε κάθε διαδικασία που κινείται βάσει των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 7 του παρόντος.

Άρθρο 10
Αποζημίωση - Κυρώσεις

1. Η παράβαση των διατάξεων του παρόντος νόμου γεννά, εκτός των άλλων, αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου και αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης.

2. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράβαση των διατάξεων του άρθρου 6, επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία.

3. Η παράβαση της, κατά τον παρόντα νόμο, απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα υπαλλήλου κατά την έννοια της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'), όπως ισχύει.

4. Όποιος τελεί την πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με την περίπτωση δ' του άρθρου 2 και στο πλαίσιο του παρόντος νόμου, διώκεται κατ' έγκληση

ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ — Αρ. Φύλλου 235

3 Δεκεμβρίου 2012

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4097

Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

Άρθρο 1

Σκοπός
(άρθρα 1 και 12 της Οδηγίας)

1. Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010, (L 180/15.7.2010) προκειμένου να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης.

2. Η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 1, αφορά τις πτυχές εκείνες που δεν εμπίπτουν:

α) στις διατάξεις του ν. 3896/2010 (Α΄ 207) με τον οποίο προσαρμόσθηκε η νομοθεσία στις Οδηγίες 2006/54/ΕΚ και 79/7/ΕΟΚ,

β) στις διατάξεις του π.δ. 1362/1981 (Α΄ 339) με το οποίο εναρμονίσθηκε η νομοθεσία στην Οδηγία 79/7/ΕΟΚ.

3. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών εξακολουθεί να διέπεται από το ν. 3769/2009, με τις διατάξεις του οποίου προσαρμόσθηκε η νομοθεσία στις απαιτήσεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής-αντικείμενο
(άρθρα 2 της Οδηγίας)

Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται:

α) στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, ήτοι σε όλα τα πρόσωπα που ασκούν επικερδή δραστηριότητα για λογαριασμό τους, υπό τους όρους που καθορίζουν οι ισχύουσες διατάξεις και το άρθρο 1 του παρόντος νόμου,

β) στους/στις συζύγους των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, στους/στις συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3719/2008 (Α΄ 241) και τις διατάξεις του άρθρου 20 του ν. 3801/2009 (Α΄ 163), οι οποίοι δεν είναι μισθωτοί ή συνέταιροι στην επιχείρηση, στην οποία συμμετέχουν συνήθως, στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου εργαζομένου και εκτελούν τα ίδια ή δευτερεύοντα καθήκοντα.

Άρθρο 3

Ορισμοί
(άρθρο 3 της Οδηγίας)

Για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «άμεση διάκριση»: όταν πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β) «έμμεση διάκριση»: όταν εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ) «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και

δ) «σεξουαλική παρενόχληση»: κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και ιδίως τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Άρθρο 4

Αρχή της ίσης μεταχείρισης
(άρθρο 4 της Οδηγίας)

1. Απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε

άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μίας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.

2. Στους τομείς που καλύπτει η παράγραφος 1 η παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθού φέρει το βάρος να αποδείξει

με τα άρθρα 2, 3, 4 και 5 του παρόντος, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθού φέρει το βάρος να αποδείξει

άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μίας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.

2. Στους τομείς που καλύπτει η παράγραφος 1 η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο.

3. Η εντολή και η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου, θεωρείται διάκριση.

Άρθρο 5

Σύσταση εταιρείας
(άρθρο 6 της Οδηγίας)

Με την επιφύλαξη των ειδικών όρων πρόσβασης σε ορισμένες δραστηριότητες που ισχύουν εξίσου και για τα δύο φύλα, απαγορεύονται οι όροι για τη σύσταση εταιρείας μεταξύ συζύγων ή μεταξύ συντρόφων συμβίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3719/2008 (Α' 241), να είναι πιο περιοριστικοί από τους όρους για τη σύσταση εταιρείας μεταξύ άλλων προσώπων.

Άρθρο 6

Παροχές μητράτητας
(άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας)

1. Στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες μπορεί να χορηγείται επίδομα μητράτητας, το οποίο επιτρέπει την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματός τους, λόγω εγκυμοσύνης ή μητράτητας, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας καθορίζονται ο φορέας, το ύψος, ο τρόπος και η διαδικασία χορήγησης του επιδόματος, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παραγράφου 1.

Άρθρο 7

Προάσπιση των δικαιωμάτων
και αποζημίωση ή αποκατάσταση
(άρθρα 9 και 10 της Οδηγίας)

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε ή υπέστη απώλεια από την παραβίαση των διατάξεων του παρόντος νόμου για την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι υπέστη μεταχείριση που ενέχει διάκριση, έχει λήξει, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών αρχών μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και ο φορέας του άρθρου 8.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν έγκρισης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομα του ή για την υπεράσπιση του προσφυγή ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών ή δικαστικών αρχών, ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του.

3. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου σύμφωνα με τα άρθρα 2, 3, 4 και 5 του παρόντος, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθού φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

4. Η παράγραφος 3 ισχύει και σε κάθε διαδικασία που κινείται βάσει των παραγράφων 1 και 2. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

5. Η παράβαση των διατάξεων του παρόντος νόμου γενικά, εκτός των άλλων, αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου και αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης.

6. Όποιος τελεί την πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με την περίπτωση δ' του άρθρου 3 και στο πλαίσιο του παρόντος νόμου δώκεται κατ' έγκληση βάσει της παραγράφου 1 του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα και τιμωρείται σύμφωνα με το άρθρο αυτό.

Άρθρο 8

Φορείς για την εφαρμογή του παρόντος
(άρθρο 11 της Οδηγίας)

1. α. Φορέας παρακολούθησης της τήρησης, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την εφαρμογή του παρόντος νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

β. Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι επιφορτισμένος με την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώνεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου, δύναται να απευθύνεται στον Συνήγορο του Πολίτη.

2. Η δημόσια αρχή που δέχεται καταγγελίες ή πληροφορίες οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, υποχρεούται να τις διαβιβάσει στον Συνήγορο του Πολίτη.

3. Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων του παρόντος νόμου, ο Συνήγορος του Πολίτη διεξάγει έρευνα και διαμεσολαβεί με κάθε πρόσφορο τρόπο για την άρση της προσβολής της ίσης μεταχείρισης. Εφόσον η διαμεσολάβηση προς άρση της προσβολής δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, το τελικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη διαβιβάζεται στην καθ' ύλην αρμόδια αρχή, προκειμένου να επιβληθούν κυρώσεις ή και να κινηθεί η πειθαρχική διαδικασία. Η αρμόδια αρχή ενημερώνει τον φορέα σχετικά.

4. Όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του παρόντος νόμου, επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.

5. Στο πλαίσιο της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου

1 του παρόντος νόμου αποστολής του και πέραν των λοιπών αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη:

α) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου με διαμεσολάβηση για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Αν η διαμεσολάβηση δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμά του στην καθ' ύλην αρμόδια αρχή για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει περί αυτού τον Συνήγορο του Πολίτη,

β) διενεργεί έρευνα,

γ) δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις για τη λήψη μέτρων με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου. Οι εκθέσεις αυτές κοινοποιούνται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών,

δ) διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία διατάξεων του παρόντος νόμου,

ε) ανταλλάσσει πληροφορίες με αρμόδιους φορείς των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 403) και

στ) συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες αυτοαπασχολούμενους και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων.

6. Για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μην δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ο ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.

Άρθρο 9

Διάδοση πληροφοριών και εκθέσεις
(άρθρα 13 και 15 της Οδηγίας)

1. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, σύμφωνα και με το άρθρο 18 του ν. 3304/2005 (Α΄ 16), ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το σκοπό και τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

2. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) σε συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους φορείς, κοινοποιεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010.

Άρθρο 10

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 29 Νοεμβρίου 2012

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΑΡΟΛΟΣ ΓΡ. ΠΑΠΟΥΛΙΑΣ

Οι Υπουργοί

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΤΟΥΡΝΑΡΑΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΕΥΡΥΠΙΔΗΣ ΣΤΥΛΙΑΝΙΔΗΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΡΟΥΠΑΚΙΩΤΗΣ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους

Αθήνα, 30 Νοεμβρίου 2012

Ο ΑΝ. ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ
ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΡΟΥΠΑΚΙΩΤΗΣ

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ
ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

9 Δεκεμβρίου 2016 | ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ | Αρ. Φύλλου 232

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443

Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης- πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΜΕΡΟΣ Α'
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1
Σκοπός
(άρθρα 1 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 1 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

Σκοπός των διατάξεων του Μέρους Α' είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών σύμφωνα με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρονίας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, μεταξύ άλλων και για γ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014.

Άρθρο 2
Εννοια των διακρίσεων
(άρθρα 2 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς των διατάξεων του Μέρους Α':

α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρονίας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρονίας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

«Εμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλει-

ας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 5 του παρόντος,

γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1,

ε) ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

στ) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

ζ) ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βαρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους,

η) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση,

θ) ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογα ή αδικαιολόγητο βάρος σταν εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Αρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής
(άρθρα 3 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου σταν τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιοτητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτων ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

2. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3, 4, 6 του παρόντος, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, και όσον αφορά:

α) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα,

γ) την εκπαίδευση,

δ) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

3. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς απολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις του νομικού καθεστώτος των υπηκόων τρίτων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ενωσης ή των ατόμων άνευ ιθαγένειας που ζουν στην Επικράτεια.

4. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας η χαρακτηριστικών φύλου δεν εφαρμόζονται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας και δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σχετικής με την Υπηρεσία.

6. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ως προς την παροχή φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα, των οποίων η φορολογική κατοικία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 4
Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων (άρθρο 4 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης του άρθρου 1 του παρόντος μέρους, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

2. Η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση, όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση.

Το Μέρος Α’ του παρόντος νόμου δεν θίγει υφιστάμενες διαταξεις και πρακτικές που αφορούν σε επαγγελματικές δραστηριότητες στο πλαίσιο των εκκλησιών, καθώς και οργανώσεων ή ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση ασκείται τηρουμένων των γενικών αρχών του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν μπορεί να αιτιολογεί διάκριση η οποία βασίζεται σε άλλους λόγους. Δεν θίγεται επίσης το δικαίωμα των εκκλησιών ή άλλων δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών, των οποίων η δεοντολογία εδράζεται σε θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, να απαιτούν από τα πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους συμπεριφορά καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους.

Άρθρο 5
Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση (άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεούται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Άρθρο 6
Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας (άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, δεν συνιστά διάκριση η ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η ανωτέρω διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση όσο για την απασχόληση και εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

2. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή, σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στα πλαίσια των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Άρθρο 7
Θετική δράση και ειδικά μέτρα (άρθρα 5 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 7 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ)

1. Δεν συνιστά διακριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

ΔΙΕΘΝΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. Virago Press.

Adler, R. B., Rodman, G. R., & Sévigny, A. (2006). *Understanding human communication* (10th ed.). Oxford University Press.

Akar, N. Y., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions, and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 11*(1), 179–191.

Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review, 24*(3), 452–471. https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131

Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., & Allen, D. G. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of Management Journal, 42*(3), 260–272. https://doi.org/10.5465/256918

Ashforth, B. E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations, 47*(7), 755–778.

Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *The International Journal of Organizational Analysis, 11*(4), 283–301. https://doi.org/10.1108/eb028976

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression, 22*(3), 161–173. https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q

Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review, 103*(1), 5–33. https://doi.org/10.1037/0033-295X.103.1.5

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349–360. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349

Berry, P. A., Gillespie, G. L., Gates, D., & Schafer, J. (2012). Novice nurse productivity following workplace bullying. *Journal of Nursing Scholarship, 44*(1), 80–87. https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01436.x

Bilgel, N., Aytaç, S., & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine, 56*, 226–231. https://doi.org/10.1093/occmed/kqj041

Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: Future research and implications. *Journal of Managerial Psychology, 28*(3), 306–323. https://doi.org/10.1108/02683941311321178

Bjørkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994a). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior, 20*(3), 173–184. https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D

Bjørkqvist, K., Österman, K., & Lagerspetz, K. M. J. (1994b). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behavior, 20*(1), 27–38. https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:1<27::AID-AB2480200105>3.0.CO;2-Q

Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2007). Managers in the firing line: Contributing factors to workplace bullying by staff—An interview study. *Journal of Management & Organization, 13*(3), 264–281. https://doi.org/10.1017/s1833367200003734

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Lexington Books.

Busby, L., Patrick, L., & Gaudine, A. (2022). Upwards workplace bullying: A literature review. *SAGE Open, 12*(1), 21582440221085008. https://doi.org/10.1177/21582440221085008

Buss, A. H. (1961). Stimulus generalization and aggressive verbal stimuli. *Journal of Experimental Psychology, 61*(6), 469–477. https://doi.org/10.1037/h0040315

Campanini, P., Punzi, S., Carissimi, E., & Gilioli, R. (2006). Gender differences in workplace bullying. *Medicina del Lavoro, 97*, 699–706.

Carnero, M. A., Martinez, B., & Sanchez-Mangas, R. (2010). Mobbing and its determinants: The case of Spain. *Applied Economics, 42*(29), 3777–3787. https://doi.org/10.1080/00036840802360112

Carnero, M. A., Martínez, B., & Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and workers' health: Empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower, 33*(3), 322–339. https://doi.org/10.1108/01437721211234183

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 64–80. https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64

Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 9*(3), 335–355. https://doi.org/10.1080/135943200417957

Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). *Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing.

d'Errico, A., & Costa, G. (2012). Socio-demographic and work-related risk factors for medium-and long-term sickness absence among Italian workers. *The European Journal of Public Health, 22*(5), 683–698. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckr140

Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2003). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory & Behavior, 7*(4), 469–497. https://doi.org/10.1108/IJOTB-07-04-2004-B001

Duffy, E. (1995). Horizontal violence: A conundrum for nursing. *Collegian, 2*(2), 5–17. https://doi.org/10.1016/S1322-7696(08)60093-1

Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal, 45*(2), 331–351. https://doi.org/10.5465/3069350

Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal, 15*(4), 398–404. https://doi.org/10.1177/1066480707305069

Dunn, H. (2003). Horizontal violence among nurses in the operating room. *AORN Journal, 78*(6), 977–988. https://doi.org/10.1016/S0001-2092(06)60588-7

Dzurec, L. C., Kennison, M., & Albataineh, R. (2014). Unacknowledged threats proffered "in a manner of speaking": Recognizing workplace bullying as shaming. *Journal of Nursing Scholarship, 46*(4), 281–291. https://doi.org/10.1111/jnu.12080

Ege, H. (2002). *Mobbing: Conoscerlo per vincerlo* (Vol. 55). FrancoAngeli.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower, 20*(1/2), 16–27. https://doi.org/10.1108/01437729910268588

Einarsen, S. (2000a). Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo. In M. Sheehan, S. Ramsey, & J. Patrick (Eds.), *Transcending boundaries: Integrating people, processes, and systems* (pp. 7–13). The School of Management, Griffith University. https://doi.org/10.1080/13594329408410497

Einarsen, S. (2000b). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 5*(4), 379–401. https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3–53). CRC Press. https://doi.org/10.1201/ebk1439804896-3

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims, 12*(3), 247–263. https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247

Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 185–201. https://doi.org/10.1080/13594329608414854

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis. https://doi.org/10.1201/9780203164662

Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 4*(4), 381–401. https://doi.org/10.1080/13594329408410497

Erdis, E., Genç, O., & Aydınlı, S. (2021). Mobbing on construction professionals: Causes, consequences, and precautions. *International Journal of Construction Management, 21*(10), 987–996. https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1602579

Eriksen, W. B., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor for exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(4), 472–492. https://doi.org/10.1080/13594320444000173

Etymonline. (χ.χ.). Mob. Στο *Online Etymology Dictionary*. Ανακτήθηκε στις 2 Νοεμβρίου 2024 από https://www.etymonline.com/word/mob

Fanon, F. (1963). *The wretched of the earth*. Grove Weidenfeld.

Ferris, P. (2004). A preliminary typology of organisational response to allegations of workplace bullying: See no evil, hear no evil, speak no evil. *British Journal of Guidance & Counseling, 32*(3), 389–395. https://doi.org/10.1080/03069880410001723576

Finne, L. B., Knardahl, S., & Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress—A prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37*(4), 276–287. https://doi.org/10.5271/sjweh.3156

Flores, M., Tovar, L., & Vilchis, F. (2012). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in public education institutions in Mexico. *Contaduría y Administración, 59*(3), 195–228. https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71249-5

Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work & Stress, 32*(3), 297–312. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427815

Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology, 48*(4), 313–319. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00554.x

Glendinning, P. M. (2001). Workplace bullying: Curing the cancer of the American workplace. *Public Personnel Management, 30*(3), 269–286. https://doi.org/10.1177/009102600103000301

Hansen, Å. M., Hogh, A., Garde, A. H., & Persson, R. (2014). Workplace bullying and sleep difficulties: A 2-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 87*(3), 285–294. https://doi.org/10.1007/s00420-013-0860-2

Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research, 60*(1), 63–72. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology, 51*(5), 426–433. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x

Hazler, R. J. (1996). *Breaking the cycle of violence: Interventions for bullying and victimization*. Taylor & Francis.

Heinemann, P. P. (1972). *Mobbning: Gruppvåld bland barn och vuxna* [Mobbing: Ομαδική βία μεταξύ παιδιών και ενηλίκων]. Natur och Kultur.

Hockley, C. (2002). *Silent hell: Workplace violence and bullying*. Peacock Publications.

Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict & bullying at work*. Manchester School of Management, University of Manchester, Institute of Science and Technology.

Hubert, A. B., & Veldhoven, M. V. (2010). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 415–424. https://doi.org/10.1080/13594320143000799

Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Towards a more critical organisational perspective. *Nursing Inquiry, 13*(2), 118–126. https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2006.00314.x

Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 30*(4), 525–542. https://doi.org/10.1002/job.563

Keashly, L., & Harvey, S. (2005). Emotional abuse in the workplace. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 201–235). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10893-009

Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims, 9*(4), 341–357. https://doi.org/10.1891/0886-6708.9.4.341

Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational & Environmental Medicine, 57*(10), 656–660. https://doi.org/10.1136/oem.57.10.656

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Virtanen, M., Elovainio, M., Keltikangas-Järvinen, L., Puttonen, S., ... & Vahtera, J. (2004). Work stress and incidence of newly diagnosed fibromyalgia: Prospective cohort study. *Journal of Psychosomatic Research, 57*(5), 417–422. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2003.10.013

Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine, 60*(10), 779–783. https://doi.org/10.1136/oem.60.10.779

Lahelma, E., Lallukka, T., Laaksonen, M., Saastamoinen, P., & Rahkonen, O. (2012). Workplace bullying and common mental disorders: A follow-up study. *Journal of Epidemiology & Community Health, 66*(6), e3. https://doi.org/10.1136/jech.2010.115212

Lallukka, T., Haukka, J., Partonen, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2012). Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: A cohort study with register linkages. *BMJ Open, 2*(6), e001660. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001660

Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2011). Workplace bullying and subsequent sleep problems—The Helsinki Health Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37*(3), 204–212.

Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health, and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention, 43*(5), 1782–1793. https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010

Lewis, D., & Gunn, R. (2007). Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. *Public Administration, 85*(3), 641–665. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00665.x

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims, 5*(2), 119–126. https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165–184. https://doi.org/10.1080/13594329608414853

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 251–275. https://doi.org/10.1080/13594329608414858

Liefooghe, A. P. D., & Olafsson, R. (1999). “Scientists” and “amateurs”: Mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower, 20*(1/2), 16–27. https://doi.org/10.1108/01437729910268623

Lorenz, K. (1966). *On aggression*. Harcourt, Brace & World.

Lybecker, C., & Sofield, L. (2000). Verbal abuse. *SSM, 6*(6), 32.

MacIntosh, J. (2012). Workplace bullying influences women's engagement in the workforce. *Issues in Mental Health Nursing, 33*(11), 762–768. https://doi.org/10.3109/01612840.2012.708701

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling, 32*(3), 335–356. https://doi.org/10.1080/03069880410001723558

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims, 22*(6), 735–753. https://doi.org/10.1891/088667007782793174

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 467–484. https://doi.org/10.1080/13594320143000753

McCarthy, P. (1996**).** When the mask slips: Inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring. In P. McCarthy, M. Sheehan, & D. Wilkie (Eds.), *Bullying: From backyard to boardroom* (pp. 47–65). Millennium Books

McKenna, B. G., Smith, N. A., Poole, S. J., & Coverdale, J. H. (2003). Horizontal violence: Experiences of registered nurses in their first year of practice. *Journal of Advanced Nursing, 42*(1), 90–96. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02583.x

Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(1), 87–111. https://doi.org/10.1080/13594320143000861

Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 393–413. https://doi.org/10.1080/13594320143000816

Munthe, E. (1989). Bullying in Scandinavia. In E. Roland & E. Munthe (Eds.), *Bullying: An international perspective* (pp. 66–78). David Fulton.

Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal, 68*(2), 1–6.

Namie, G., & Namie, R. (2009). *The bully at work*. Sourcebooks.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management, 24*(3), 391–419. https://doi.org/10.1177/014920639802400305

Niedhammer, I., Chastang, J. F., & David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occupational Medicine, 58*(1), 15–24. https://doi.org/10.1093/occmed/kqm115

Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., Philip, P., & 143 Occupational Physicians. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large-scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep, 32*(9), 1211–1219. https://doi.org/10.1093/sleep/32.9.1211

Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., Philip, P., & 143 Occupational Physicians. (2011). Workplace bullying and psychotropic drug use: The mediating role of physical and mental health status. *Annals of Occupational Hygiene, 55*(2), 152–163. https://doi.org/10.1093/annhyg/meq086

Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz: Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten* [Mobbing/Bullying at work: An empirical analysis of the phenomenon and of the effects of systematic harassment on human resource management]. Hampp.

Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 239–249. https://doi.org/10.1080/13594329608414857

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress, 26*(4), 309–332. https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709

Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 38*(1), 38–46. https://doi.org/10.5271/sjweh.3178

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(2), 128–136. https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.128

O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review, 21*(1), 225–253. https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161571

O'Moore, M. (2000). *Summary report on the national survey on workplace bullying in Ireland*. The Anti-Bullying Research Centre, Trinity College.

O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of workplace bullying in Ireland. *The Irish Journal of Psychology, 19*(2–3), 345–357. https://doi.org/10.1080/03033910.1998.10558195

Olweus, D. (1990). Bullying among school children. *Health Hazards in Adolescence, 8*, 123–137.

Olweus, D. (1991). Victimization among school children. In *Advances in Psychology* (Vol. 76, pp. 45–102). Elsevier. https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)61056-0

Olweus, D. (1994). Bullying at school: Basic facts and effects of a school-based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 35*(7), 1171–1190. https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1994.tb01229.x

Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccino, M., ... & Girardi, P. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. *Work, 31*(2), 237–243. https://doi.org/10.3233/WOR-2008-0072

Power, J. L., Brotheridge, C. M., Blenkinsopp, J., Bowes-Sperry, L., Bozionelos, N., Buzády, Z., ... & Nnedumm, A. U. O. (2013). Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents. *Journal of Business Research, 66*(3), 374–380. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.08.018

Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal, 318*(7178), 228–232. https://doi.org/10.1136/bmj.318.7178.228

Randle, J. (2003). Bullying in the nursing profession. *Journal of Advanced Nursing, 43*(4), 395–401. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02728.x

Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 7*(3), 199–208. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<199::AID-CASP418>3.0.CO;2-H

Rayner, C., & Keashly, L. (2005). Bullying at work: A perspective from Britain and North America. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 271–296). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10893-011

Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* Taylor & Francis.

Rospenda, K. M. (2004). Workplace harassment. *Violence and Victims, 19*(2), 221–237.

Routley, V. H., & Ozanne-Smith, J. E. (2012). Work-related suicide in Victoria, Australia: A broad perspective. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion, 19*(2), 131–134. https://doi.org/10.1080/17457300.2011.635209

Saastamoinen, P., Laaksonen, M., Leino-Arjas, P., & Lahelma, E. (2009). Psychosocial risk factors of pain among employees. *European Journal of Pain, 13*(1), 102–108. https://doi.org/10.1016/j.ejpain.2008.03.006

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations, 56*(10), 1213–1232. https://doi.org/10.1177/00187267035610003

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 425–441. https://doi.org/10.1080/13594320143000771

Sandmark, H. (2009). Job mismatching, unequal opportunities, and long-term sickness absence in female white-collar workers in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health, 37*(1), 43–49. https://doi.org/10.1177/1403494808098916

Sansone, R. A., & Sansone, L. A. (2015). Workplace bullying: A tale of adverse consequences. *Innovations in Clinical Neuroscience, 12*(1–2), 32–36. Ανακτήθηκε στις 9 Δεκεμβρίου 2024 από https://europepmc.org/articles/PMC4382139

Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour: Professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry, 30*(4–5), 340–354. https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.007

Sheehan, M. (1996). Case studies in organisational restructuring. In P. McCarthy, M. Sheehan, & D. Wilkie (Eds.), *Bullying: From backyard to boardroom* (pp. 67–82). Millennium Books.

Smith, P. K., Cowie, H., & Sharp, S. (1994). Working directly with pupils involved in bullying situations. In *School bullying: Insights and perspectives* (pp. 193–212). Routledge.

Sunderland, L., & Hunt, L. (2001). Bullying: An unrecognised road much travelled by nurses. *Australian Nursing Journal, 9*(2), 39–40.

Takaki, J., Taniguchi, T., Fukuoka, E., Fujii, Y., Tsutsumi, A., Nakajima, K., & Hirokawa, K. (2010). Workplace bullying could play important roles in the relationships between job strain and symptoms of depression and sleep disturbance. *Journal of Occupational Health, 52*(6), 367–374. https://doi.org/10.1539/joh.L10081

Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research, 51*(5), 697–704. https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00255-0

Thomas, M. (2005). Bullying among support staff in a higher education institution. *Health Education, 105*(4), 273–288. https://doi.org/10.1108/09654280510602499

Thylefors, I. (1987). *Syndbockar* [Scapegoats]. Natur och Kultur.

Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics, 45*(1–2), 41–50. https://doi.org/10.1023/a:1024168311652

Vartia, M. (1996). The sources of bullying – Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 203–214. https://doi.org/10.1080/13594329608414855

Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics, 58*(1–3), 101–109. https://doi.org/10.1007/s10551-005-1422-7

Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLOS ONE, 10*(8), e0135225. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225

Vingård, E., Lindberg, P., Josephson, M., Voss, M., Heijbel, B., Alfredsson, L., ... & Nygren, Å. (2005). Long-term sick-listing among women in the public sector and its associations with age, social situation, lifestyle, and work factors: A three-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Public Health, 33*(5), 370–375. https://doi.org/10.1080/14034940510005860

Wilson, C. B. (1991). U.S. businesses suffer from workplace trauma. *The Personnel Journal*.

Yamada, D. C. (2000). The phenomenon of workplace bullying and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal, 88*, 475–537.

Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower, 20*(1–2), 70–85. https://doi.org/10.1108/01437729910268669

Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237–270). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10893-010

Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 497–522. https://doi.org/10.1080/13594320143000834

Zapf, D., & Leymann, H. (Eds.). (1996). *Mobbing and victimization at work* [Special issue]. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 161–307. Psychology Press.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 103–125). Taylor & Francis.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 215–237. https://doi.org/10.1080/13594329608414856