

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

UNIVERSITY OF WEST ATTICA



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΔΙ-ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΗΓΟΡΙΑ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ»

Εργασιακός εκφοβισμός, παρενόχληση και διακρίσεις στην Τοπική
Αυτοδιοίκηση: Μια διαθεματική ανάλυση

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Βελούδου Αποκότου Αριάδνη

Αθήνα, 2026

Τριμελής Επιτροπή

Κομπότη Δέσποινα, Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό, Λέκτορας (Επιβλέπουσα
καθηγήτρια)

Κουραχάνης Νικόλαος, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Σκαμνάκης Χριστόφορος, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής



Copyright © Βελούδου-Αποκότου Αριάδνη, 2026

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Η συγκεκριμένη εργασία, πέρα από καρπό της προσωπικής ακαδημαϊκής μου πορείας, αποτελεί καρπό συνηγορίας υπέρ του δικαιώματος στη δημόσια εκπαίδευση.

Επιθυμώ λοιπόν να ευχαριστήσω το σύνολο των καθηγητών και καθηγητριών που μου έδωσαν και συνεχίζουν να δίνουν σε μελλοντικούς φοιτητές την ευκαιρία και πρόσβαση σε ποιοτική και δωρεάν εκπαίδευση.

Ειδικότερες ευχαριστίες θέλω να αφιερώσω στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Δρ. Κομπότη Δέσποινα (μέλος ΔΕΠ), η οποία από την πρώτη στιγμή με εμπιστεύτηκε και συνέχισε να δείχνει υπομονή, κατανόηση και καθοδήγηση σε όλη την συγγραφική και ερευνητική πορεία.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει την εκδήλωση φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού στην τοπική αυτοδιοίκηση, με έμφαση στις διαδικασίες διαμόρφωσης τους μέσω της αλληλεπίδρασης κοινωνικών ταυτοτήτων των εργαζομένων και τις θεσμικές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος. Η έρευνα πλαισιώνεται στον ελληνικό δημόσιο τομέα και υλοποιήθηκε σε δήμο μητροπολιτικού κέντρου (Δήμος Βύρωνα), και καθοδηγείται από τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα: (α) πώς επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις από το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την επαγγελματική θέση, (β) εάν και με ποιους τρόπους εμφανίζονται φαινόμενα διάκρισης, παρενόχλησης και εκφοβισμού και (γ) πώς οι βιωμένες εμπειρίες των εργαζομένων συνδέονται με το γενικευμένο δικαίωμα στην ίση και αξιοπρεπή εργασία. Η έρευνα ακολουθεί ποσοτικό σχεδιασμό, ενταγμένο σε κριτικορεαλιστικό ερμηνευτικό πλαίσιο, και βασίζεται σε δεδομένα ερωτηματολογίου (N=30), όπως αυτά συλλέχθηκαν την περίοδο Οκτώβρη–Δεκέμβρη 2025. Η στατιστική ανάλυση χρησιμοποιείται για τον εντοπισμό προτύπων ανισότητας και εργασιακού εκφοβισμού, ενώ ο κριτικός ρεαλισμός επιτρέπει τη σύνδεση των εμπειρικά παρατηρήσιμων εμπειριών με βαθύτερους δομικούς και θεσμικούς μηχανισμούς. Τα ευρήματα καταδεικνύουν παρουσίαση φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης και εκφοβισμού, τα οποία εκδηλώνονται κυρίως με έμμεσες και άτυπες μορφές κοινωνικού ελέγχου, παρά μέσω άμεσων και ποινικά διώξιμων μορφών κακοποίησης. Οι εμπειρίες διαφοροποιούνται ανάλογα με κοινωνικούς δείκτες, με το φύλο, την ηλικία και τη θέση εργασίας να επηρεάζουν τόσο την έκθεση όσο και τη δυνατότητα αναγνώρισης και καταγγελίας τέτοιων πρακτικών. Κεντρικό εύρημα αποτελεί η στενή σύνδεση των αντιλήψεων περί άδικης μεταχείρισης με αισθήματα αξιοπρέπειας, αναγνώρισης και θεσμικής προστασίας στον χώρο εργασίας. Η μελέτη συμβάλλει στη βιβλιογραφία αναδεικνύοντας τη σύνδεση της εργασιακής κακομεταχείρισης στην τοπική αυτοδιοίκηση με ζητήματα κοινωνικών δικαιωμάτων, διακυβέρνησης και θεσμικής λογοδοσίας. Παράλληλα, επισημαίνει τις επιπτώσεις της εσωτερικής εργασιακής δικαιοσύνης στην ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών, τη θεσμική νομιμοποίηση και την κοινωνική συνοχή. Η εργασία είναι ιδιαίτερα συναφής για τις κοινωνικές επιστήμες, καθώς προσφέρει τεκμηριωμένες προτάσεις για δικαιωματικά προσανατολισμένες πολιτικές και μελλοντική έρευνα σε δημόσιους θεσμούς.

Λέξεις-κλειδιά: *τοπική αυτοδιοίκηση, εργασιακός εκφοβισμός, αξιοπρεπής εργασία, διακρίσεις, παρενόχληση*

Abstract

Mobbing, harassment and discrimination within local government: An intersectional analysis

Veloudou Apokotou Ariadni

This thesis examines the occurrence of discrimination, harassment, and workplace bullying in local government, with an emphasis on the processes that shape these experiences through the interaction of employees' social identities and the institutional conditions of the work environment. The research is framed within the Greek public sector and was conducted in a municipality of metropolitan center (Municipality of Vyronas), and guided by three key research questions: (a) how are working relationships affected by gender, age, educational level, and professional position, (b) whether and in what ways discrimination, harassment, and intimidation occur, and (c) how the lived experiences of employees relate to the universal right to equal and decent work. The research follows a quantitative design, embedded in a critical realist interpretive framework, and is based on questionnaire data (N=30) collected between October and December 2025. Statistical analysis is used to identify patterns of inequality and workplace bullying, while critical realism allows for the connection of empirically observable experiences with deeper structural and institutional mechanisms. The findings show that these phenomena occur and manifest themselves mainly through indirect and informal forms of social control, rather than through direct and criminally punishable forms of abuse. Experiences vary according to social indicators, with gender, age, and job position influencing both exposure to and the ability to recognize and report such practices. A key finding is the close link between perceptions of injustice and feelings of dignity, recognition, and institutional protection in the workplace. The study contributes to the literature by highlighting the link between workplace abuse in local government and issues of social rights, governance, and institutional accountability. At the same time, it highlights the impact of internal workplace justice on the quality of public services, institutional legitimacy, and social cohesion. The study is particularly relevant to the social sciences, as it offers evidence-based recommendations for rights-oriented policies and future research in public institutions.

Keywords: *local government, workplace bullying, decent work, discrimination, harassment*

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	2
Περίληψη.....	3
Abstract	4
Πίνακας περιεχομένων.....	6
Εισαγωγή	8
A' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ.....	13
Κεφάλαιο 1: Θεωρητικό υπόβαθρο	13
1.1 Κριτική θεωρία.....	15
1.2 Διαθεματική και φεμινιστική προσέγγιση	16
1.3 Προσέγγιση βάσει ανθρωπίνων δικαιωμάτων	18
1.4 Η κοινωνική δικαιοσύνη ως προέκταση της θεωρητικής ανάλυσης....	19
Κεφάλαιο 2: Η εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα.....	20
2.1 Ασφαλής και αξιοπρεπής εργασία	21
2.2 Η κρατική δέσμευση και η θεσμική προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων	22
2.3 Η ανάγνωση του δικαιώματος στο ιστορικό, κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο	23
Κεφάλαιο 3: Διακρίσεις στον εργασιακό χώρο	26
3.1 Ορισμός και τυπολογία διακρίσεων στον εργασιακό χώρο	27
3.2 Διάκριση και άλλες κακοποιητικές πρακτικές.....	29
3.3 Διαθεματικά και κριτικά σχόλια για τις διακρίσεις.....	30
Κεφάλαιο 4: Εργασιακός εκφοβισμός και παρενόχληση.....	32
4.1 Είδη παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού	33
4.2 Επιπτώσεις στο μικρό, μέσο και μεγάλο επίπεδο.....	35
4.3 Ανασχητικοί παράγοντες, φεμινιστικές επιρροές και πολιτική πλαισίωση	36

Κεφάλαιο 5: Ο Δημόσιος Τομέας και η σημασία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ...	38
5.1 Απολαμβάνουν οι δημοτικοί υπάλληλοι το δικαίωμα στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία;	38
5.2 Η συμβολική αξία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	41
Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ	44
Κεφάλαιο 6: Μεθοδολογία έρευνας	44
6.1 Είδος έρευνας, σκοπός και στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα.....	44
6.2 Δειγματοληψία και ερευνητικό εργαλείο	46
6.3 Περιορισμοί έρευνας.....	49
6.4 Ηθική και δεοντολογία	51
6.5 Εγκυρότητα και αξιοπιστία	52
Κεφάλαιο 7: Στατιστική ανάλυση δεδομένων	54
7.1 Κωδικοποίηση των δεδομένων.....	54
7.2 Περιγραφική ανάλυση	55
7.3 Έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων	58
7.4 Έλεγχος κανονικότητας και στατιστικοί έλεγχοι	59
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	64
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	78
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία.....	78
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία	80
Παραρτήματα	89

Εισαγωγή

Οι διακρίσεις, η παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός συνιστούν κρίσιμο κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο εκδηλώνεται στις σχέσεις απασχόλησης του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, εγείροντας ανησυχία για την ευημερία των εργαζομένων και τις αρχές της ακεραιότητας, ποιότητας και δικαιοσύνης που πρέπει να πρεσβεύουν οι θεσμοί. Το διαχρονικό και παγκόσμιο ερευνητικό ενδιαφέρον επικεντρώνεται κυρίως στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης (Kadir, Dhesi, Satrya, Yuniar, Atmajaya, Fitriadi, Fawwaz & Ramadhantry, 2025) και, παρότι αποτελεί σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα κατά την αντίληψη και μεταξύ των Ελλήνων εργαζομένων (MRK Consulting, 2021), η εμφάνιση του κοινωνικού αυτού ζητήματος μεταξύ της δημόσιας διοίκησης παραμένει σχετικά ανεξερεύνητη, ειδικότερα στο επίπεδο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η παρούσα έρευνα απευθύνεται στο χάσμα αυτό, εξετάζοντας τις εργασιακές σχέσεις και την έκθεση σε βίαιες ή διακριτικές συμπεριφορές μεταξύ των δημοτικών υπαλλήλων στην μεσαίου μεγέθους τοπική κοινότητα του Δήμου Βύρωνα. Με επιστημολογικές βάσεις στον κριτικό ρεαλισμό, επιθυμείται η διερεύνηση των δομικών συνθηκών, θεσμικών διατάξεων και ατομικών ταυτοτήτων που αλληλεπιδρούν για να διαμορφώσουν την εργασιακή πραγματικότητα. Το παρόν εισαγωγικό κεφάλαιο παρουσιάζει την παρούσα διπλωματική εργασία μέσω σύντομης περιγραφής του θεωρητικού υποβάθρου και πλαισίου, ορισμού του ερευνητικού προβλήματος, παρουσίασης των ερευνητικών στόχων, βημάτων και ερωτήσεων, αναφοράς της ερευνητικής αξίας, αναγνώρισης των περιορισμών, και συνοπτικής παρουσίασης της δομής της εργασίας.

Οι συμπεριφορές διάκρισης, παρενόχλησης και εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο αναγνωρίζονται διεθνώς ως περίπλοκο κοινωνικό πρόβλημα (Cao, Li, van der Wal & Tarris, 2023) που υπερβαίνουν την διαπροσωπική διάσταση και καθρεφτίζουν τις κυρίαρχες σχέσεις εξουσίας που διαπνέουν τα οργανωσιακά συστήματα (McIvor, 2019). Στις παγκόσμιες έρευνες καταγράφεται η εμφάνιση του φαινομένου στο σύνολο των πεδίων απασχόλησης, και συνδέεται με την άμεση και έμμεση παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην υγεία (Okechukwu, Souza, Davis & De Castro, 2013), την απασχόληση, την κοινωνική και οικογενειακή τους ζωή. Το φαινόμενο λαμβάνει επιπρόσθετες διαστάσεις όταν προκύπτει στον τομέα της δημόσιας διοίκησης, ο οποίος φαινομενικά θεωρείται *εγγυητής δικαιωμάτων, ισότητας και δίκαιης*

μεταχείρισης (Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023).

Λαμβάνοντας υπόψιν την ιστορική, κοινωνική, οικονομική και πολιτική σκηνή της Ελλάδας κατά τις πρόσφατες δεκαετίες, στην οποία απασχολούνται οι υπάλληλοι της δημόσιας διοίκησης, δίνεται σημασία στις νεοφιλελεύθερες μεταρρυθμίσεις και τα μέτρα λιτότητας που έχουν αναδιαμορφώσει ουσιαστικά την εργασιακή τους πραγματικότητα (Xanthopoulou, 2019; Mole, N.J., 2012). Με σημείο αναφοράς την οικονομική κρίση, η δημόσια διοίκηση υπόκειται σε εντατικοποιημένες πιέσεις για αποδοτικότητα, σε υποχρηματοδότηση, αναδιαμόρφωση οργανισμών και αυξημένη εργασιακή επισφάλεια σε συγκεκριμένες υπηρεσίες (Chronopoulou, G., 2020; Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, 2024). Οι τροποποιήσεις αυτές είναι έκδηλες και στην αλλοίωση των δυναμικών στις εργασιακές σχέσεις, που συχνά ενισχύουν τις ιεραρχικές δομές, κανονικοποιούν άτυπες μορφές κοινωνικού ελέγχου και αποδυναμώνουν την συλλογική ταυτότητα. Ταυτόχρονα, οι δημόσιοι οργανισμοί- και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης- υιοθετούν τα παραπάνω πρότυπα με αποτέλεσμα περιορισμένη κινητικότητα και επιμένουσες ανισορροπίες ισχύος μεταξύ των εργαζομένων. Η υπάρχουσα βιβλιογραφία τείνει στο συμπέρασμα ότι το σύνολο των παραπάνω συνθηκών δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για ήπιες, έμμεσες και κανονικοποιημένες μορφές βίας στον χώρο εργασίας (ΚΕΘΙ, 2022). Εντούτοις, τα εμπειρικά ευρήματα για την τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα είναι περιορισμένα, και δε χαρακτηρίζονται από έκδηλο στόχο την σύνδεση της βιωμένης εργασιακής εμπειρίας με γενικότερα ερωτήματα πάνω στην αξιοπρεπή και ισότιμη εργασία, στην θεσμική υπαιτιότητα και την πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα.

Η καθιερωμένη γνώση πάνω στους τομείς της εργασιακής κακοποίησης, παρενόχλησης και διάκρισης υποδεικνύει ότι τα φαινόμενα διαμορφώνονται μέσα από ένα σύνολο δράσης-αντίδρασης μεταξύ ατομικών και συστημικών παραγόντων. Σε ορισμένες μάλιστα έρευνες οι ταυτότητες του φύλου (Batsi & Karamanis, , 2019), της ηλικίας (Coba, 2018) του μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής ιδιότητας (ΚΕΘΙ, 2022) εμφανίζονται κατ' επανάληψη στο μοτίβο αυτό αλληλεπίδρασης, ως καθοριστικοί παράγοντες έκθεσης σε κακοποιητικά συγκείμενα. Η ερευνητική σκηνή στερείται μολαταύτα, συστημική και προσαρμοσμένη εμπειρική έρευνα στο πώς αυτές οι δυναμικές εκτυλίσσονται εξειδικευμένα στο πλαίσιο της ελληνικής Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ευαισθητοποιημένη στην συνθήκη της μακροχρόνιας νεοφιλελεύθερης

επιρροής και μεταρρυθμιστικής τάσης. Η απουσία αντίστοιχων ερευνών στερεί από τις σύγχρονες πολιτικές προτάσεις για αντιμετώπιση και πρόληψη, τα ισχυρά εμπειρικά δεδομένα που υπερασπίζονται μια οργανωσιακή και κυβερνητική προσέγγιση στο ζήτημα. Περισσότερο, υπάρχει ο κίνδυνος χωρίς αυτά, οι ρίζες του φαινομένου να αναζητούνται στο μικρό επίπεδο των ατομικών ή διευθυντικών πτυχών, και η επίλυση τους να μην ανάγεται σε κυβερνητική υποχρέωση.

Η παρούσα διπλωματική εργασία ταυτίζεται με την κριτική θεωρία και στόχο της αποτελεί η αναγνώριση και κριτική αξιολόγηση (Box, 2005) του πως οι εργασιακές σχέσεις και εμπειρίες μορφών διάκρισης, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού διαμορφώνονται στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης, εμβαθύνοντας στο πως οι αναφερόμενες εμπειρίες συνδέονται με το κοινωνικό δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων για ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία. Ο παραπάνω στόχος εκπληρώνεται ακολουθώντας α) την εξέταση της επιρροής των ταυτοτήτων του φύλου, της ηλικίας, του μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής ιδιότητας στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των δημοτικών υπαλλήλων, β) της αναγνώρισης περιστατικών διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού και της ανάλυσης των κυρίαρχων μορφών εκδήλωσης τους, και γ) την διερεύνηση της σχέσης των βιωμένων εμπειριών, όπως αυτές προκύπτουν από τα δεδομένα, με το δικαίωμα στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία.

Κεντρικό άξονα της εργασίας αποτέλεσαν τρία ερευνητικά ερωτήματα, ως έχουν: α) Σε ποιο βαθμό επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις από τα χαρακτηριστικά ταυτότητας των υπαλλήλων, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική ιδιότητα; β) Υπάρχουν φαινόμενα διακρίσεων, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ των υπαλλήλων; Αν ναι, πως εκδηλώνονται και σε ποιες περιπτώσεις; γ) Πως σχετίζονται οι βιωμένες εμπειρίες των υπαλλήλων με το ευρύτερο δικαίωμα στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία;

Αντικείμενο της έρευνας αποτελεί εσκεμμένα η τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα, και πιο συγκεκριμένα η τοπική κοινότητα του Δήμου Βύρωνα Αττικής. Δεν εξετάζονται παρόμοια περιστατικά αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης, καθώς σκοπό της έρευνας αποτελεί η ενασχόληση με τα συγκεκριμένα θεσμικά, συμβολικά και κυβερνητικά χαρακτηριστικά της δημόσιας διοίκησης.

Η συνεισφορά της παρούσας εργασίας στο υπάρχον επιστημονικό πεδίο συντελείται μέσω της προσφοράς μιας εμπειρικά βασισμένης, κριτικο-ρεαλιστικής ανάλυσης των φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού στην ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση. Αναγνωρίζει το επιστημολογικό κενό στο συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο, και εστιάζει στην εξέταση ενός συγκεκριμένου δήμου μητροπολιτικού κέντρου- σύμφωνα με τις κατηγορίες διάκρισης (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2010), συνδέοντας τις ατομικές εμπειρίες (Schmitt, Branscombe, Postmes, Garcia, 2014) με το ευρύτερο δομικό και θεσμικό πλαίσιο. Ακαδημαϊκά δύναται να ενθαρρύνει τον διάλογο γύρω από την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, και την υιοθέτηση κριτικής προσέγγισης σε οργανωσιακά ζητήματα (Box, 2015; Lewis & Gunn, 2007). Υπογραμμίζει την χρησιμότητα της σύνδεσης ποσοτικής ανάλυσης και της ερμηνευτικής προσέγγισης του κριτικού ρεαλισμού. Τέλος, τα συμπεράσματα της εργασίας σκιαγραφούν έναν θεσμικό και οργανωσιακό χάρτη μέσω των οποίων προκύπτει και ενθαρρύνεται η βία και διάκριση στην εργασία, ενώ αποδεικνύεται η αναγκαιότητα για υπεράσπιση των υγιών εργασιακών συνθηκών (Schmitt et al, 2014). Οι τοπικές κοινότητες και οι επαγγελματίες χάραξης πολιτικής μπορούν να λαμβάνουν υπόψιν το εμπειριστατωμένο πόρισμα ότι όταν οι εργασιακές πρακτικές διέπονται από τις αρχές της ισότητας και αξιοπρέπειας, η τοπική αυτοδιοίκηση ενδυναμώνει τον ρόλο της ως υπόδειγμα εργοδότη και προασπιστή της κοινωνικής δικαιοσύνης (Sen, 2000).

Ορισμένοι περιορισμοί διέπουν την έρευνα. Το μικρό μέγεθος του δείγματος (30) συμμετέχοντες, η επιλογή συγκεκριμένου δημοτικού οργανισμού καθιστούν αδύνατη την γενίκευση των εμπειρικών δεδομένων. Η χρήση αποκλειστικά ποσοτικής μεθοδολογίας ενδεχομένως απλουστεύει την περιπλοκότητα της βιωμένης εμπειρίας, η οποία θα εμπλουτιζόταν από μεταγενέστερες ποιοτικές μεθόδους (Foundation, Inc, Organization, 2022). Ακόμη, το χρονικό περιθώριο εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας, δεν επέτρεψε εφαρμογή διαχρονικής μελέτης, η οποία κρίνεται χρησιμότερη σε έρευνες του είδους (Vogl, 2023). Η περίοδος διεξαγωγής περιορίστηκε σε διάστημα δύο μηνών, μεταξύ του Οκτώβρη και Δεκέμβρη μήνα του έτους 2025, επηρεάζοντας το βάθος και αντικείμενο της ανάλυσης.

Η δομή της εργασίας χωρίζεται σε εισαγωγή στο αντικείμενο της έρευνας και δύο κύρια μέρη, το θεωρητικό και το μεθοδολογικό. Το θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο βρίσκεται η θεωρητική πλαισίωση, στο δεύτερο η

διάσταση της εργασίας ως κοινωνικό δικαίωμα, στο τρίτο ορίζεται η διάκριση στον εργασιακό χώρο, στο τέταρτο ορίζεται η παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός και στο πέμπτο παρουσιάζεται ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα. Το ερευνητικό μέρος περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας και στο έβδομο η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Η ερμηνευτική ανάλυση των αποτελεσμάτων συντελείται στα ξεχωριστά κεφάλαια των συμπερασμάτων και της συζήτησης.

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

Κεφάλαιο 1: Θεωρητικό υπόβαθρο

Η διεξαγωγή μιας έρευνας, πρωτογενούς ή δευτερογενούς ανάλυσης δεδομένων, είναι αδύνατη χωρίς αντίστοιχη και επαρκή θεωρητική πλαισίωση (Mahardini, Kasenda, Afgani, Isnaini, 2024). Δεν λειτουργεί απλώς ως συνοδευτικό ερμηνευτικό πλαίσιο των εμπειρικών δεδομένων, αλλά καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται το υπό μελέτη φαινόμενο, ποιες διαστάσεις του θεωρούνται κοινωνικά και επιστημονικά σημαντικές και ποια ερωτήματα αξίζει να τεθούν.

Το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας, όπως απαρτίζεται από τις παρακάτω επιμέρους θεωρίες και προσεγγίσεις, δίνουν έναν προσανατολισμένο και πολύπλευρο τρόπο διερεύνησης της διάκρισης και του εργασιακού εκφοβισμού στον δημόσιο τομέα. Η κριτική θεωρία φέρνει στο προσκήνιο τις έννοιες της εξουσίας, της ιδεολογίας και της κανονικοποίησης (Box, 2005), ενώ η διαθεματική και φεμινιστική προσέγγιση ρίχνουν φως στο πως οι ανισότητες αποτελούν καθημερινό βίωμα μέσα από οργανωσιακές πρακτικές. Το εννοιολογικό πλαίσιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης, συνδέουν αυτές τις εμπειρίες με το ευρύτερο δικαίωμα στην αξιοπρεπή, ισότιμη και ασφαλή εργασία (Rasak, Saharudin & Hamid, 2023).

Η αρχική ανασκόπηση έδειξε πως ο ποσοτικός τύπος έρευνας, ο οποίος χρησιμοποιήθηκε για την εν λόγω εργασία, διαπνέεται κυρίως από τις αρχές του θετικισμού. Ο θετικισμός προτείνει ότι ο κόσμος απαρτίζεται από ορατά στοιχεία τα οποία αλληλεπιδρούν με τρόπους που είναι δυνατόν να παρατηρηθούν και καταμετρηθούν (Tharakan, 2006). Βλέπει τα συμπτώματα των φαινομένων ως κατηγοριοποιήσιμα, και ορίζει τον ρόλο του ερευνητή να συλλέξει και ερμηνεύσει τα δεδομένα με αντικειμενική οπτική. Αν και στα πλεονεκτήματα του συμπεριλαμβάνεται το γεγονός πως μπορεί να αναπτύξει θεωρίες που μπορούν να γενικευθούν και δεδομένα που μπορούν να επαναχρησιμοποιηθούν για περαιτέρω επιστημονική έρευνα, κρίνεται πως παρέχει μια επιφανειακή ανάλυση των δεδομένων η οποία τείνει να επιβεβαιώνει κυρίαρχα αφηγήματα για την τάξη πραγμάτων. Υπό ένα θετικιστικό πρίσμα στις κοινωνικές επιστήμες, τα άτομα θεωρούνται παθητικά και η ανθρώπινη εμπειρία τους καθορίζομενη από εξωγενείς παράγοντες (Sen, 2000). Στις ανθρωπιστικές επιστήμες, οι οποίες καταπιάνονται με ζητήματα ανθρώπινης υποκειμενικότητας και της συνειδητής σχέσης της με τον κόσμο, ακολουθείται μια

περισσότερο φαινομενολογική προσέγγιση, στην οποία ενσωματώνονται οι στόχοι της ερευνητικής διαδικασίας (όπως η περιγραφή, εξήγηση και κριτική) με συνδυασμό εμπειρικού και ερμηνευτικού περιεχομένου (Tharakan, 2006). Καταληκτικά, εάν οι ακαδημαϊκοί των κοινωνικών επιστημών επιθυμούν μια πιο κριτική προσέγγιση, δεν αρκεί να αναγνωρίζουν και αναπαράγουν τις «κανονικότητες» που προκύπτουν από τα δεδομένα, αλλά να μπορούν να διερευνήσουν τις ανωμαλίες που προκύπτουν από τα δεδομένα και να παρέχουν αιτιολογικούς συσχετισμούς (Jones, 2011).

Καθώς το αντικείμενο της έρευνας αποτελεί πεδίο βελτίωσης και αναμόρφωσης (Davies & Fisher, 2018.) ο θετικισμός δεν θεωρείται επαρκής οντολογική προσέγγιση από μόνος του. Υιοθετείται έτσι η προσέγγιση του κριτικού ρεαλισμού, η οποία παρέχει ουσιαστική μεθοδολογική ευελιξία στην ποσοτική κοινωνική έρευνα (Jones, 2011). Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες νοούνται ως φορείς πολλαπλών και αλληλοεπικαλυπτόμενων ταυτοτήτων που δύνανται να επηρεάζουν τη σχέση τους με τις υπό εξέταση μεταβλητές. Παράλληλα, δίνεται έμφαση στη διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων με δυνατότητα απόρριψης, στην αναστοχαστική αναδιαμόρφωση της θεωρίας βάσει των εμπειρικών δεδομένων και στην επιλογή αναλυτικών τεχνικών προσαρμοσμένων στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του υπό μελέτη πληθυσμού. Ο κριτικός ρεαλισμός αναγνωρίζει τον περιορισμένο ρόλο της στατιστικής επαλήθευσης, επιτρέπει τη μελέτη αποκλινουσών τιμών ως ενδεικτικών υποκείμενων μηχανισμών και αντιμετωπίζει τα δεδομένα όχι ως αδιαμφισβήτητα γεγονότα, αλλά ως εννοιολογικές και εμπειρικές αναπαραστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας. Ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στο ιστορικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο παραγωγής των δεδομένων, καθώς και στην κριτικο-ορθολογική αξιολόγηση των θεωρητικών ερμηνειών (Collins, 2019; McIvor, 2019; Okechukwu et al., 2013). Συνολικά, η προσέγγιση αυτή συνδυάζει τη συστηματική εμπειρική ανάλυση με την ανάπτυξη πλαισιωμένης και θεωρητικά ευαίσθητης ερμηνείας, γεγονός που την καθιστά ιδιαίτερα πρόσφορη για την ανάδειξη σύνθετων κοινωνικών ζητημάτων (Lawani, 2020).

Η εφαρμογή του συγκεκριμένου θεωρητικού πλαισίου, ορίζει την δομή αλλά και ερμηνεία της βιβλιογραφικής ανάλυσης που ακολουθεί. Δηλαδή, οι διακρίσεις και ο εργασιακός εκφοβισμός αντιμετωπίζονται ως φαινόμενα που αποδίδονται σε δομικούς και συστημικούς παράγοντες, λαμβάνουν χώρο σε οργανωσιακά και θεσμικά πλαίσια, και μετουσιώνονται σε καθημερινές εμπειρίες και βιώματα. Ταυτόχρονα, η περιγραφή

του δημόσιου τομέα δεν αφορά μόνο τις διοικητικές του πτυχές, αλλά γίνεται εμβάθυνση στην κανονιστική και πολιτική διάσταση του, ως χώρος όπου τα κοινωνικά δικαιώματα μπορούν να καταπατηθούν ή προστατευθούν. Συνολικά, ακολουθεί μια προσπάθεια περιγραφής του πώς οι ιστορικές, θεσμικές και οργανωσιακές συνθήκες διαμορφώνουν την ορατότητα και το επίπεδο της βιωμένης και αντιληπτής εμπειρίας κακοποιητικών πρακτικών στο εργασιακό χώρο.

1.1 Κριτική θεωρία

Η κριτική θεωρία αποτελεί βασικό θεωρητικό πυλώνα της παρούσας έρευνας. Παρότι η τάση στην βιβλιογραφία είναι η δημόσια διοίκηση να προσεγγίζεται από επιστημονικές θεωρίες μικρο-επίπεδης ανάλυσης σε περιόδους σχετικής σταθερότητας, η κριτική θεωρία έρχεται στην επιφάνεια σε περιόδους αναταραχής και επιθυμίας για αλλαγή (Box, 2015), εξετάζοντας το κοινωνικό φαινόμενο συνοδεία των ιστορικών και πολιτικών συγκείμενων (McIvor, 2019).

Αν και αντλεί τις καταβολές τη από τη Σχολή της Φρανκφούρτης, ακαδημαϊκοί και ερευνητές την χρησιμοποιούν ευρέως ακόμη έναν αιώνα μετά, εφαρμόζοντας την στο εκάστοτε κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο (Box, 2005). Κεντρική παραδοχή της κριτικής θεωρίας αποτελεί η αντίληψη ότι τα κοινωνικά συστήματα δεν είναι ουδέτερα, αλλά αναπαράγουν σχέσεις ισχύος και δομικής ανισότητας. Με την σειρά της, η τελευταία μετουσιώνεται σε διαφοροποιημένες εμπειρίες αποκλεισμού και συμπερίληψης για τα άτομα, ενώ συχνά καθιερώνεται ως η «φυσική» τάξη πραγμάτων (Celikates & Flynn, 2023).

Κυρίαρχες έννοιες που χρησιμοποιούνται στην διαδικασία διάγνωσης άδικων και καταπιεστικών κοινωνικών σχέσεων αποτελούν η αλλοτρίωση, η «πραγμοποίηση», η ιδεολογία και η χειραφέτηση (Box, 2005). Οι τρεις πρώτες διαδικασίες εξηγούν τους λεπτεπίλεπτους και συντονισμένους μηχανισμούς που προκύπτουν στο σύγχρονο οικονομικό σύστημα και το οποίο απογυμνώνει την ανθρώπινη αλληλεπίδραση από τις ανθρώπινες διαστάσεις της. Δηλαδή, τα άτομα αποκτούν μια διαστρεβλωμένη σχέση με τον εαυτό τους, τον φυσικό και τον κοινωνικό κόσμο. Οι σχέσεις και οι στάσεις μεταξύ των ανθρώπων εξελίσσονται μέσα σε όρια παραγωγής-κέρδους και τα προσωπικά χαρακτηριστικά υποβιβάζονται σε μετρήσιμες αξίες. Αυτό οδηγεί αναπόφευκτα σε μειωμένη ενσυναίσθηση, έλλειψη σεβασμού, και ακολούθως αποκλεισμό. Βέβαια, οι άνθρωποι δεν αποφασίζουν από μόνοι τους τη βίαιη αυτή

αποτυχία σύνδεσης και αυτοπραγμάτωσης- αυτή προκύπτει από τα συμπαγή συστήματα πεποιθήσεων και αξιών, όπως ο ατομικισμός, μέσω των οποίων αναπαράγονται τα συμφέροντα της κυρίαρχης τάξης και απορρίπτονται αυτά της εκάστοτε αντίθεσης (Mole, 2012). Τέλος, οι κριτικοί θεωρητικοί δεν πρέπει να περιορίζονται στην κατανόηση της κοινωνικής πραγματικότητας και των δομικών εννοιών που την συντελούν. Οφείλουν, με ρεαλισμό και αισιοδοξία, να συνεισφέρουν στην απελευθέρωση από όλες τις μορφές καταπίεσης, όπως νοούνται οι διακρίσεις και η βία στην εργασία (Salin & Hoel, 2013) την απόσυρση των καταπιεστικών υποκειμένων, και την καλλιέργεια διαδικασιών ενίσχυσης αυτοπραγμάτωσης (Box, 2015).

Οι λογικοί αυτοί συνειρμοί επιτρέπουν την παρατήρηση των διακρίσεων και του εργασιακού εκφοβισμού ως κανονικοποιημένες εμπειρίες καταπίεσης (Okechukwu et al., 2013). Υπό αυτό το πρίσμα η εξουσία και η ισχύς μεταφράζονται σε συμπεριφορές διάκρισης, παρενόχλησης ή βίας (Lewis & Gunn, 2007). Ταυτόχρονα, η δημόσια διοίκηση δεν αντιμετωπίζεται ως θεσμός ουδέτερος και ανεξάρτητος, αλλά τοποθετείται σε ένα ευρύτερο σύστημα με αξιακό και κανονιστικό χαρακτήρα (Penttinen, Jyrkinen, Wide, 2013). Περισσότερο, η λειτουργία της ως σύστημα «στερούμενο» από κακοποιητικές πρακτικές μέσα στο ευρύτερο ισχύον οικονομικό και πολιτικό σύστημα, όπως αυτό βιώνεται στα σύγχρονα φιλελεύθερα κράτη πρόνοιας, οδηγεί στον χαρακτηρισμό του τουλάχιστον ως αντιφατικό (Box, 2005).

Κριτική σκέψη σημαίνει παρατήρηση και μέτρηση της κοινωνίας, με τρόπους οι οποίοι είναι ικανοί να έχουν επίδραση στους ανθρώπους και την ευκαιρία τους για ευημερία. Τα δεδομένα δεν συλλέγονται απλώς για να αναλυθούν. Στόχο αποτελεί η αμφισβήτηση της καθεστηκυίας τάξης, η εστίαση στις αντιφατικές και ανησυχητικές πτυχές της κοινωνίας, με τρόπο που να οδηγεί σε πράξεις σύμφωνες με το συμφέρον της ανθρωπότητας (Box, 2015).

1.2 Διαθεματική και φεμινιστική προσέγγιση

Η διαθεματικότητα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κριτικής κοινωνικής θεωρίας και προσφέρει ένα ισχυρό θεωρητικό εργαλείο για την κατανόηση των διακρίσεων και του εργασιακού εκφοβισμού (Collins, 2019). Αντί να εξετάζει μεμονωμένα χαρακτηριστικά ταυτότητας, όπως το φύλο ή την ηλικία, εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο πολλαπλές κοινωνικές κατηγορίες αλληλεπιδρούν και διαμορφώνουν διαφοροποιημένες εμπειρίες

ανισότητας. Σύμφωνα με την Dominelli (2002), ένα βασικό συστατικό της καταπίεσης είναι η δημιουργία ετεροτήτων, ο διαχωρισμός των κοινωνικών ομάδων σε κατηγορίες προνομιούχες και μη προνομιούχες, ομάδες που ταιριάζουν ή αποκλίνουν από τα κανονιστικά πρότυπα. Δεν αποτελεί πρόσφατη επιστημονική ερμηνεία ότι άτυπες και τυπικές μορφές κοινωνικού ελέγχου διαπνέουν τους δομικούς και συστημικούς θεσμούς, συμβάλλοντας στην διατήρηση των καθιερωμένων σχέσεων εξουσίας (Lamont & Mizrachi, 2011). Αυτή η διαδικασία δημιουργεί μια πραγματικότητα περιθωριοποίησης, αποκλεισμού, διάκρισης και καταπίεσης που διατηρείται σε συστημικό, πολιτισμικό και διαπροσωπικό επίπεδο (Higgs & Gilleard, 2022).

Η διαθεματική προσέγγιση στην επιστημονική σκέψη δίνει ερμηνευτική έμφαση στην διερεύνηση εμπειριών διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού μέσα στα πολυεπίπεδα, ιεραρχικά και οργανωσιακά περιβάλλοντα. Στην διαθεματική ανάλυση η καθημερινότητα αποτελεί το κύριο πεδίο ενδιαφέροντος (Collins, 2019), καθιστώντας την βιωμένη εμπειρία αυτόνομο και πολύτιμο εμπειρικό δείγμα (Schmitt et al, 2014). Προεκτείνοντας την σκέψη της κριτικής θεωρίας, σε παγκόσμια κλίμακα και καθημερινή βάση οι άνθρωποι κινούνται ενάντια στις καταπίεσεις που τους περικλείουν στην εργασιακή, δημόσια και ιδιωτική τους ζωή, λόγω των καταπιεσμένων ταυτοτήτων τους και των πολιτικών αυθαιρεσιών (Box, 2015; Lamont & Mizrachi, 2011). Οι άνθρωποι δεν αντιμετωπίζονται μονοδιάστατα, ως ζωντανές αποδείξεις των παθογενειών της κοινωνίας, αλλά αποδίδεται αξία στην γνώση και στον αυτοπροσδιορισμό του προβλήματος εκ μέρους τους. Υπό αυτό το πρίσμα, η επισφάλεια στον εργασιακό τομέα σχετίζεται έντονα και με τις διαθεματικές ταυτότητες των εργαζομένων (Béland & Ramesh, 2022; Mole, 2012)

Σε μια μικρότερη κλίμακα, αντλείται έμπνευση και από τις φεμινιστικές προσεγγίσεις. Η ανάδειξη του «συνεχούς της βίας», καθώς και του διαχωρισμού δημόσιου και ιδιωτικού, ο οποίος συχνά λειτουργεί προστατευτικά για τους θύτες και αποσιωπητικά για τα θύματα μπορεί να εφαρμοστεί στην ανάλυση κακοποιητικών πρακτικών και στο εργασιακό περιβάλλον (Penttinen et al, 2019). Οι διακρίσεις και ο εκφοβισμός δεν εκδηλώνονται πάντα με εμφανή ή θεαματικό τρόπο, αλλά μέσα από καθημερινές πρακτικές υποτίμησης, αποκλεισμού, αυξημένης επιτήρησης ή άνισης κατανομής καθηκόντων, οι οποίες ανάλογα την οργανωσιακή κουλτούρα ενδέχεται να απορρίπτονται ως αποκλίνουσες συμπεριφορές (Stephens, Markus, Phillips, 2013).

Χειρότερα, οι πρακτικές αυτές σε ένα πλαίσιο συσσώρευσης και κλιμάκωσης, μπορεί να οδηγήσουν σε ακραία περιστατικά βίας ή αποκλεισμού.

1.3 Προσέγγιση βάσει ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Εξίσου σημαντική για το εννοιολογικό άξονα της έρευνας αποτελεί η προσέγγιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Σε αυτό το ερμηνευτικό επίπεδο, τα ανθρώπινα δικαιώματα δεν αντιμετωπίζονται πρωταρχικά ως νομικοί κώδικες, αλλά η ύπαρξη τους αποδίδεται στις ανθρώπινες γνωστικές και κοινωνικές διεργασίες διεκδίκησης (Androff & McPherson, 2014). Όλα τα δικαιώματα ανεξαιρέτως, ειδικότερα το δικαίωμα στην ασφάλη, ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία, έχουν προκύψει μέσα από διαδικασίες συλλογικής αναγνώρισης αδικιών και διεκδίκησης αντίστοιχων προστασιών (Drazenovich & Stroink, 2023). Ως βασικό κοινωνικό δικαίωμα, του οποίου η παραβίαση μέσω διακρίσεων, παρενόχλησης ή εκφοβισμού έχει σοβαρές επιπτώσεις τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία (Ervasti, Pentti, Seppala, Ropponen, Virtanen, Elovainio, Chandola, Kivimaki & Airaksinen, 2022), η ισότιμη και αξιοπρεπής εργασία πρέπει διαρκώς να αποτελεί νομικά κατοχυρωμένη και εφαρμόσιμη απαίτηση (Androff & McPherson, 2014).

Η βιβλιογραφία δείχνει ότι, ακόμη και σε περιπτώσεις ισχυρών και διεξοδικών κωδικών προστασίας θεσμικά αναγνωρισμένων δικαιωμάτων, άτομα ή ομάδες απαρעγκλίτως θα εκτεθούν σε εμπειρίες διάκρισης ή αποκλεισμού, παραβιάζοντας την αξιοπρέπεια τους. Η αξιοπρέπεια δε αναγνωρίζεται απλώς ως ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά ως εγγενής ποιότητα που παρέχεται στους ανθρώπους καθολικά και άνευ όρων (Androff & McPherson, 2014). Η έννοια «δικαίωμα» προκύπτει ύστερα από την ανθρώπινη αλληλεπίδραση με το περιβάλλον και την κωδικοποίηση των επικοινωνημένων στόχων και επιθυμιών των ατόμων σε δεσμευτικά έγγραφα.

Η εργασιακή βία και παρενόχληση αποτελούν συστημικές διεργασίες και προκαλούν δομικά εμπόδια στην απόλαυση σειράς δικαιωμάτων των ατόμων. Οι επιπτώσεις μπορεί να εντοπίζονται στην δυσκολία των ατόμων να βιοποριστούν, να συμμετέχουν με ουσιώδη και αξιοπρεπή τρόπο στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική και εργασιακή πραγματικότητα (Sen, 2000).

Τα κοινωνικά φαινόμενα δεν προσεγγίζονται μόνο μέσω του τι είδη θεωρείται νομικά κατοχυρωμένο και προστατευόμενο (Androff & McPherson, 2014). Εμφανώς, η ύπαρξη δεσμευτικών επίσημων εγγράφων είναι βοηθητική, όμως υπό ένα κριτικό και

ανθρωπιστικό ακόμη πρίσμα, η προσέγγιση βάσει ανθρωπίνων δικαιωμάτων αντιμετωπίζει τα κοινωνικά δρώμενα με προτεραιότητα την ευημερία των ανθρώπων και την τροποποίηση των συστημικών αυτών πτυχών που την παρεμποδίζουν.

1.4 Η κοινωνική δικαιοσύνη ως προέκταση της θεωρητικής ανάλυσης

Η θεωρία της κοινωνικής δικαιοσύνης ασχολείται με τους τρόπους που τα άτομα ή οι ομάδες βιώνουν άνιση πρόσβαση σε πόρους, ευκαιρίες και προστασίες, ειδικά σε σχέση με τα νομικά αναγνωρισμένα δικαιώματα τους.

Εφαρμοσμένη στο πλαίσιο της εργασιακής ζωής, αυτό μεταφράζεται ως προώθηση διαφορετικότητας, ισότητας και συμπερίληψης, συνοδείας μέτρων πρόληψης περιστατικών διάκρισης και ενθάρρυνσης συμπεριφορών συλλογικότητας και δικαιοσύνης στις εργασιακές σχέσεις (Bosch, 2024). Ακρογωνιαίο λίθο στην δικαιοσύνη στον εργασιακό χώρο αποτελεί η ισότητα, καθώς καθορίζει τόσο την ισόνομη κατανομή και πρόσβαση σε πόρους, όσο και τη αναγνώριση της αξιοπρέπειας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στην βιβλιογραφία, διακρίνονται τρεις αλληλοσυνδεόμενες πτυχές της δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007). Πρώτη είναι η επιμεριστική δικαιοσύνη, που αφορά την δίκαιη κατανομή χρηματικών και μη αποδοχών, όγκου εργασίας, ή γενικότερα την διασφάλιση μη έκθεσης σε μορφή συστημικής αδικίας. Η διαδικαστική δικαιοσύνη, συνεχίζοντας, αφορά την διαφάνεια στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, αξιολόγησης και γενικώς εύρυθμης οργανωσιακής λειτουργίας βάσει των κανονισμών. Τέλος, η διαδραστική δικαιοσύνη αφορά την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο και περιλαμβάνει σεβασμό κατά την επικοινωνία, αξιοπρέπεια, ευγένεια και ευαισθησία στην επικοινωνία. Αυτές οι τρεις διαστάσεις μπορούν να εφαρμοστούν στην ανάλυση του πως η ανισότητα, η διάκριση και περιστατικά παρενόχλησης ή εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο παράγονται, διατηρούνται ή και αντιμετωπίζονται.

Κεφάλαιο 2: Η εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα

Η εργασία αποτελεί θεμελιώδη διάσταση της ανθρώπινης εμπειρίας και κεντρικό μηχανισμό κοινωνικής συμπερίληψης, απόκτησης ταυτότητας και συμμετοχής στην κοινωνική ζωή. Ως ξεχωριστό και ευδιάκριτο δικαίωμα, η εργασία ανήκει στην κατηγορία των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτισμικών δικαιωμάτων, ή αλλιώς δευτερογενών δικαιωμάτων, τα οποία απορρέουν από τις θεμελιώδεις αξίες της ισότητας και αξιοπρέπειας. Αποτελούν κοινωνικά αναγνωρισμένες παραδοχές ότι τα άτομα έχουν την δικαιοδοσία να απαιτήσουν από το κράτος ή άλλους θεσμικούς οργανισμούς την εφαρμογή και διατήρηση τους. Με την σειρά τους, οι τελευταίοι είναι υποχρεωμένοι να συμμορφωθούν σε αυτές τις απαιτήσεις (Council of Europe, 2023).

Ως κοινωνικό δικαίωμα, η εργασία δεν περιορίζεται αναγκαστικά στον τομέα της απασχόλησης. Εμπεριέχει την πιθανότητα συμμετοχής σε κοινωνικά ουσιαστικές και παραγωγικές δραστηριότητες, σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ισότητας, ασφάλειας και αξιοπρέπειας (Rasak, Shaharudin & Hamid, 2023). Ιστορικά, η άνοδος του εργατικού κινήματος ως αντίδραση στις προκλήσεις που έφερε η βιομηχανοποίηση συνδέθηκε στενά με διεκδικήσεις στο σύνολο των εργασιακών συνθηκών, της κοινωνικής προστασίας, και της αναγνώρισης του εργατικού δυναμικού ως φορέα δικαιωμάτων (Androff & McPherson, 2014). Σε περιόδους οικονομικών, κοινωνικών και λοιπών κρίσεων, η εργασία εκ νέου καθίσταται υπό αμφισβήτηση, καθώς απορροφάει την όξυνση των υπαρχουσών ανισοτήτων και την ανάδυση καινούριων μορφών εκμετάλλευσης και ευαλωτότητας.

Ταυτόχρονα, η εργασία είναι στενά συνδεδεμένη με το σύνολο των δευτερογενών δικαιωμάτων (Lewis & Gunn, 2007). Η πρόσβαση στην εκπαίδευση, την υγειονομική περίθαλψη, την οικογενειακή ζωή, τον χρόνο για αναψυχή, την ιδιωτικότητα και ελευθερία από διακρίσεις αποτελούν μερικά από τα κοινωνικά δικαιώματα (Council of Europe, 2023). Τα οικονομικά αφορούν την ευκαιρία για εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου, κοινωνική ασφάλιση, σύνταξη, ένα ελάχιστο επίπεδο υλικής ασφάλειας. Συμπληρωματικά, οι πολιτισμικοί σχετίζονται με τον σεβασμό της ταυτότητας, της διαφορετικότητας και την μη διάκριση στα πλαίσια ίσης μεταχείρισης (United Nations Development Group, 2023). Η εργασία δεν αποτελεί απλώς μια πτυχή της κοινωνικής ζωής- αποτελεί το κομβικό σημείο στο οποίο πολλαπλές κατηγορίες δικαιωμάτων του ατόμου και της οικογένειας του διασταυρώνονται και καθίστανται αλληλεξαρτώμενες. Βάσει αυτής της λογικής, η

προστασία του δικαιώματος στην εργασία προϋποθέτει την ύπαρξη αποτελεσματικών θεσμικών μηχανισμών σε εθνικό (και όχι μόνο) επίπεδο, αλλά και μια ενεργή κυβερνητική κατεύθυνση προς χάραξη πολιτικών οι οποίες προωθούν ίσες ευκαιρίες (Rasak et al, 2023), δίκαιες εργασιακές συνθήκες και κοινωνική προστασία για το σύνολο του εργατικού δυναμικού (Sen, 2000).

2.1 Ασφαλής και αξιοπρεπής εργασία

Πιο εξειδικευμένα, οι έννοιες της ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασίας αποτελούν επαναλαμβανόμενες, πλούσιες συμβολικά αλλά και νομοθετικά ιδιότητες στην περιγραφή της σύστασης των σύγχρονων εργασιακών δικαιωμάτων.

Όπως αναπτύσσεται από τους Duffy, Allan, England, Blustein, Autin, Douglas, Ferreira και Santos (2017), ο ορισμός της αξιοπρεπούς εργασίας υπερβαίνει τις αποκλειστικά θεσμικές ή μακροοικονομικές προσεγγίσεις και εστιάζει στις βιωμένες εμπειρίες των εργαζομένων. Εμπεριέχει την ευκαιρία για εύρεσης παραγωγικής και ουσιώδους εργασίας, την παροχή δίκαιων χρηματικών αποδοχών, την αίσθηση ασφάλειας και την απόλαυση ευκαιριών για αυτοεξέλιξη και κοινωνική ενσωμάτωση. Το δικαίωμα στην αξιοπρεπή εργασία, με άλλα λόγια, εξασκεύεται όταν εξασφαλίζονται με σεβασμό για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια όλες οι επιχειρησιακές διαδικασίες στις οποίες συμμετέχει ο εργαζόμενος και ο εργοδότης (Rasak et al, 2023).

Ασφαλής εργασία, επίσης, θεωρείται το δικαίωμα που αφορά στην προστασία της ψυχολογικής και σωματικής ακεραιότητας του εργαζομένου (Mole, 2012). Ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από τις ευθύνες εκ μέρους του εργοδότη σχετικά με την αναγνώριση και αντιμετώπιση ρίσκων, τον περιορισμό ή και εξάλειψη έκθεσης των εργαζομένων σε επιβλαβείς παράγοντες, αλλά πρωτίστως την επιμέλεια και καλλιέργεια εργασιακών συνθηκών οι οποίες να μην γεννούν σωματική ή ψυχική βλάβη (Caronecchia & Wyatt, 2021). Σε αυτό το σημείο μπορεί να γίνει η υπόθεση πως καθημερινές και κανονικοποιημένες πρακτικές όπως ο διογκωμένος φόρτος εργασίας, η σύγκρουση ρόλων και καθηκόντων, η απουσία αυτονομίας στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, η γενικευμένη ανασφάλεια που διέπει τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις, και ειδικότερα μορφές παρενόχλησης και εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο ζωγραφίζουν έναν εκτενή πίνακα ψυχοκοινωνικής έκθεσης σε μη ασφαλείς εργασιακές συνθήκες.

Συνοπτικά, η ασφαλής και αξιοπρεπής εργασία αποτελεί το σύνολο χρηματικών, υλικών ή άλλων αποδοχών, ασφαλιστικών καλύψεων και αισθημάτων αυτοπραγμάτωσης που επιτρέπεται στον εργαζόμενο να αποκτήσει μέσα από την εργασία του (Rasak et al, 2023).

Η παραβίαση των δικαιωμάτων της ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασίας δύνανται και φέρουν πολύ-επίπεδες βαρύτατες επιπτώσεις στο άτομο, στην επιχείρηση/οργανισμό και γενικευμένα στην κοινωνία. Σε ατομικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι βιώνουν αυξημένα επίπεδα άγχους, ψυχολογική και σωματική

εξουθένωση, διαταραχές ύπνου, μειωμένη αυτοεκτίμηση, καταθλιπτικά συμπτώματα ή και αυτοκτονικούς ιδεασμούς. Τα εργασιακά περιβάλλοντα όμως αποτελούν ζωντανούς οργανισμούς, και το επίπεδο ευχαρίστησης ή μη των εργαζομένων που τον απαρτίζουν αντανακλάται άμεσα μέσα από υψηλά επίπεδα εναλλαγής του προσωπικού, παραιτήσεων ή απουσίας και χαμηλής αποδοτικότητας (Batsi & Karamanis, 2019). Η μη εξασφάλιση ασφαλών και αξιοπρεπών εργασιακών συνθηκών επηρεάζουν άτομα και εργασιακούς χώρους στην καθημερινή λειτουργία τους ως αμφοτέρους ζωντανούς οργανισμούς.

Έννοιες συνυφασμένες με την κοινωνική συνοχή, την παραγωγικότητα, την καινοτομία και την συλλογική ευημερία, μη τήρηση των παραπάνω δικαιωμάτων σημαίνει κατάφωρη εναντίωση σε αυτές. Σύμφωνα με την αναφορά του 2025 για την πρόοδο προς τους στόχους Βιώσιμης ανάπτυξης, η πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία φαίνεται να υπονομεύεται από σειρά παραβάσεων των εργασιακών δικαιωμάτων (United Nations, 2025). Η αξιοπρέπεια και ασφάλεια στην εργασία αποτελούν διαστάσεις πάνω στις οποίες ισορροπεί η αποφυγή δημιουργίας εχθρικών εργασιακών συνθηκών (ΚΕΘΙ, 2022), περιορισμού της αξιοποίησης των ικανοτήτων των εργαζομένων (Batsi & Karamanis, 2019) και η πρόκληση κόστους μέσω απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου, υγειονομικής αποκατάστασης και επαναπρόσληψης/εκπαίδευσης νέων εργαζομένων (Eurofound, 2024). Το εργασιακό περιβάλλον είναι διαρκώς εκτεθειμένο στις τάσεις και απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, η οποία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους ως αναλώσιμους και την εργασιακή σχέση ως απλά συναλλακτική. Η δημιουργία και διατήρηση ασφαλών και αξιοπρεπών χώρων εργασίας αποτελεί συνειδητή προσπάθεια εναντίωσης, απαραίτητη αλλά όχι εύκολη και δεδομένη διαδικασία.

2.2 Η κρατική δέσμευση και η θεσμική προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων

Η προστασία του δικαιώματος στην εργασία και των παρερχόμενων δικαιωμάτων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση των σύγχρονων κρατών. Οι νομικές δεσμεύσεις που συνοδεύουν την επικύρωση διεθνών συμβάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και άλλων δεσμευτικών εγγράφων (Council of Europe, 2023), επιτάσσουν μεταξύ άλλων την νομική και πολιτική δέσμευση για πρόληψη, αντιμετώπιση και επανόρθωση των παραβιάσεων. Πιο συγκεκριμένα η σειρά των διεθνών εργαλείων και οδηγών που αφορούν τα κοινωνικά, οικονομικά και πολιτισμικά δικαιώματα, την εξάλειψη διακρίσεων, την εξασφάλιση ισότητας για τις γυναίκες, τους μετανάστες εργαζόμενους, άτομα με αναπηρία (Κέντρο για την Καταπολέμηση της βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023) είναι μερικά μόνο παραδείγματα που αποδεικνύουν την ολιστική και εις βάθος πλαισίωση, νομικά και κανονιστικά, που συνηγορούν υπέρ της ισότιμης και αξιοπρεπούς εργασίας ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα.

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επίσης, όλη η πολιτική και νομοθετική δράση είναι υποχρεωτικό να διαπνέεται από τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης. Άμεσες και έμμεσες μορφές διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας ή σεξουαλικού

προσανατολισμού, συμπεριφορές παρενόχλησης και εκφοβισμού στο εργασιακό χώρο απαγορεύονται ρητά και αυστηρά. Τα φαινόμενα αυτά δε αναγνωρίζονται απλώς ως παθογένειες του εκάστοτε εργασιακού χώρου, αλλά ως παραβιάσεις της αξιοπρέπειας και της ασφάλειας στην εργασία (ΚΕΘΙ, 2022).

Στην Ελλάδα η νομοθεσία και η επικύρωση των συμβάσεων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας δείχνει την επίσημη αναγνώριση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς ως εργασιακούς κινδύνους (Eurofound, 2004; Cassito, Fattorini, Rengo, Gonik, 2003). Ειδικότερα, το εργατικό δίκαιο απαγορεύει ρητά τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στην εργασία και ορίζει τις θεσμικές ευθύνες για την προστασία των εργαζομένων (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2025, άρθρα 36,37,60,61). Άλλα σχετικά επίσημα έγγραφα αποτελούν η διεθνής σύμβαση για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά δικαιώματα (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966), η σύμβαση για τη εξάλειψη ρατσιστικών διακρίσεων (United Nations, 1966), η διεθνής σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης εναντίον των γυναικών (United Nations, 1988, art. 3), η σύμβαση για τα δικαιώματα ατόμων με αναπηρία (United Nations, 2006, art. 18), Η εκτενής αυτή δέσμευση του κράτους επεκτείνεται πέρα από την θέσπιση κανόνων, στην υπόσχεση για την δημιουργία συνθηκών εμπιστοσύνης, ασφάλειας και λογοδοσίας.

Ο περιορισμός και η εναπόθεση όλης της εμπιστοσύνης των εργαζομένων παρόλα αυτά στην ύπαρξη και μόνο του νομοθετικού πλαισίου κρίνεται συχνά ανεπαρκής (Sen, 2000). Χωρίς την κινητοποίηση σειράς διαδικασιών για αποτελεσματική προστασία, όπως ο σχεδιασμός και η προώθηση πολιτικών πρόληψης, μηχανισμών εφαρμογής τους, η καλλιέργεια μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής και η διάνοιξη εύχρηστων εργαλείων καταγγελίας και δικαίωσης εκ μέρους των εργαζομένων, υπάρχει η πολύ ειλικρινής εναλλακτική ο διάλογος περί ισότιμης και αξιοπρεπούς εργασίας να εγκλωβίζεται σε μια κανονιστική αλλά όχι εφαρμοσμένη διάσταση.

2.3 Η ανάγνωση του δικαιώματος στο ιστορικό, κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο

Με την πρόοδο στην επιστημονική σκέψη και ιδιαίτερα στην ενασχόληση των ακαδημαϊκών με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, δεν μπορεί να αγνοηθεί η στενή σύνδεση που προκύπτει μεταξύ του τελευταίου και των σύγχρονων νεοφιλελεύθερων μεταρρυθμίσεων που υφίσταται η εργασία ως κοινωνικό και οικονομικό πεδίο. Μεταξύ άλλων, στην νεοφιλελεύθερη ιδεολογία προτεραιότητα αποτελεί η ατομική ευθύνη, η ευελιξία της αγοράς εργασίας, η αποκανονικοποίηση και απόσυρση της διευρυμένης κρατικής παρέμβασης (Mole, 2012). Τα παραπάνω συμβάλλουν στην ανάπτυξη δυναμικών στην εργασιακή πραγματικότητα, οι οποίες ενθαρρύνουν την εργασιακή ανασφάλεια, την αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγματευτικής ισχύς (Schmitt et al, 2014), και της αυξημένης, γενικευμένης αβεβαιότητας αναφορικά με το εργασιακό μέλλον.

Σε χώρες που διαπνέονται από μακρά παράδοση του εργατικού κινήματος, όπως η Ελλάδα (Mole, 2012; Kretsos & Vogiatzoglou, 2015), η μετάβαση από ένα σχετικά

ασφαλές εργασιακό καθεστώς σε ευέλικτες και επισφαλείς μορφές εργασίας έχει μετουσιωθεί ως συλλογικό βίωμα σε μια πρωτογενή κοινωνική ρήξη. Η άρση της σταθερότητας και προβλεψιμότητας που συνόδευαν κάποτε την εργασία και την καθιστούσαν ασφαλή, τώρα έχει αντικατασταθεί από γενικευμένα αισθήματα φόβου, άγχους, ανταγωνιστικότητας. Τέτοιες διαθέσεις δεν καθιστούν φαινόμενα διάκρισης, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού ως εξαίρεση και απόκλιση από των κανόνα, αλλά τα καθιστούν δομικές συνέπειες της ανασφάλειας, της ιδιωτικοποίησης και της αποκανονικοποίησης (Mole, 2012; Munnell & Fraenkel, 2013; Sen, 2000).

Υπό αυτή τη λογική, τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού, της διάκρισης και της παρενόχλησης εντάσσονται οργανικά στο σύγχρονο πλαίσιο αγώνων για την προστασία και τη διεκδίκηση θεσμικά κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων. Κατ' αναλογία με τα πρώιμα εργατικά κινήματα, τα οποία ανέδειξαν και αμφισβήτησαν τις υλικές συνθήκες εκμετάλλευσης της εργασίας (Council of Europe, 2023), οι σύγχρονες προσπάθειες αναγνώρισης και ρύθμισης της ηθικής και ψυχολογικής βίας στον χώρο εργασίας μπορούν να ερμηνευθούν ως μορφές αντίστασης απέναντι σε απανθρωποποιημένες εργασιακές πρακτικές. Η εννοιολογική και θεσμική κατοχύρωση των φαινομένων αυτών συνιστά πράξη με σαφές πολιτικό και κοινωνικό πρόσημο, καθώς καθιστά ορατές τις δομικές ανισότητες που διαπερνούν τα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα και δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τον κριτικό επαναπροσδιορισμό τους στο πλαίσιο του δημόσιου διαλόγου (Okechukwu et al., 2013).

Η επιστημονική πρόθεση πίσω από την εξέταση των φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού στοχεύει στην θωράκιση της αναγνώρισης τους ως αποτέλεσμα ενός συνεχούς δομικών διεργασιών. Δεν προκύπτουν ως μεμονωμένα περιστατικά σε κατά τα άλλα λειτουργικά οργανωσιακά περιβάλλοντα, ενθαρρύνονται από συγκεκριμένες συνθήκες, και διακινδυνεύουν άμεσα το δικαίωμα στην αξιοπρεπή εργασία (Béland & Ramesh, 2022). Τα παραπάνω στοιχεία που διαπνέουν την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία και κατ' επέκταση τους οργανισμούς που την υιοθετούν, ενισχύουν τις ανισορροπίες ισχύος και δίνουν χώρο στην ανάπτυξη άτυπων μορφών κοινωνικού ελέγχου για την επιβολή τους. Δεν ενθαρρύνουν αναγκαστικά με άμεσο και πρακτικό τρόπο την παραγωγή κακοποιητικών συμπεριφορών, όμως πλάθουν ενεργά το πλαίσιο στο οποίο αυτές οι συμπεριφορές προκύπτουν, κανονικοποιούνται και δεν καταρρίπτονται. Η παραπάνω συλλογιστική πορεία επιχειρεί τη μακροεπίπεδη εξήγηση του πως μεταμορφώνεται το εργασιακό πεδίο και την μικρο-επίπεδη ανάλυση των τρόπων με τους οποίους οι εργαζόμενοι βιώνουν αυτή την μεταμόρφωση στην καθημερινότητα τους. Η γεφύρωση από την άλλη των δύο αυτών επιπέδων, επιτρέπει την κατανόηση των δυσμενών εργασιακών συνθηκών ως απόρροια κοινωνικών και πολιτικών συνθηκών. Ακόμη, προσφέρει την δυνατότητα απόρριψης του νεοφιλελεύθερου αφηγήματος περί ατομικής ευθύνης και επιλογής, στο οποίο το άτομο είναι υπεύθυνο για την προστασία του. Η προστασία του ατόμου, αφενός ως φορέα κοινωνικών, οικονομικών και πολιτισμικών δικαιωμάτων, αφετέρου ως πολίτη του εκάστοτε κράτους, αποτελεί ευθύνη και δέσμευση κάθε σύγχρονης κυβέρνησης.

Η προσέγγιση της εργασίας ως δικαίωμα κοινωνικό και ως κομβικό μέσο για την μεταφορά των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών δικαιωμάτων στην βιωμένη εμπειρία, επιτρέπει και την απόδοση των φαινομένων διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού στο ευρύτερο κοινωνικό, θεσμικό και οικονομικό πλαίσιο. Η έννοια της ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασίας λειτουργεί ως κριτικό αναλυτικό εργαλείο, όταν εφαρμόζεται στην διερεύνηση των σύγχρονων εργασιακών συνθηκών και στην προσπάθεια εντοπισμού παθογενειών ή δυνατών σημείων.

Κεφάλαιο 3: Διακρίσεις στον εργασιακό χώρο

Στους διεθνείς, ευρωπαϊκούς, και εθνικούς νομικούς κώδικες, η διάκριση στον εργασιακό χώρο απαγορεύεται ρητά ως παραβίαση του δικαιώματος σε ισότιμη, αξιοπρεπή και ασφαλή εργασία. Στο επίπεδο της ευρωπαϊκής ένωσης, οι αρχές της ίσης μεταχείρισης και μη διάκρισης διέπουν την νομοθεσία των συμβεβλημένων κρατών εφαρμόζονται μέσα από δευτερεύοντα νομοθετικά κείμενα τα οποία απαγορεύουν την άμεση και έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, φυλής και εθνικότητας. Η προστασία αυτή επεκτείνεται και στην αναγνώριση μορφών παρενόχλησης ή κακοποίησης ως εξίσου έγκυρες μορφές διάκρισης, οι οποίες απειλούν στο σύνολο τους την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δημιουργούν επιθετικά και εχθρικά εργασιακά περιβάλλοντα (Baillien, Escartin, Gross, Zapf, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, στην ελληνική νομοθεσία οι παραπάνω αρχές διασφαλίζονται και εντοπίζονται σε διατάξεις του αστικού, του εργατικού και του ποινικού κώδικα. Όπως ρητά περιγράφει ο ν.4443/2016 (Εφημερίδα της κυβερνήσεως, 2016) «Απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Η απαγόρευση αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα». Η διάκριση, παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός απαγορεύονται αυστηρά και στον Ευρωπαϊκό Χάρτη για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000, άρθρο 21), αναγνωρίζονται ως εργασιακοί κίνδυνοι οι οποίοι υπονομεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην αξιοπρέπεια, υγεία και ασφάλεια τους. Τα νομικά κείμενα εμπεριέχουν τόσο την αναγνώριση των ατομικών δικαιωμάτων που φέρει ο κάθε εργαζόμενος ως αυτόνομη οντότητα, αλλά και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών. Είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, όπου το κράτος αναγνωρίζεται ως εργοδότης, είναι υποχρεωτική ή υιοθέτηση στρατηγικών πρόληψης, αναγνώρισης και αντιμετώπισης πρακτικών διάκρισης.

Το παραπάνω νομοθετικό υπόβαθρο σε συνδυασμό με τις κριτικές κοινωνικές θεωρίες, οδηγεί στην ανάλυση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο όχι μόνο ως αθέμιτη συμπεριφορά, αλλά ως δομική συνθήκη. Αν, παρά τους αυστηρούς

νομοθετικούς κλοιούς συνεχίζει η ανάδειξη τέτοιων πρακτικών, αυτό υπονοεί μια σειρά οργανωσιακών λειτουργιών, σχέσεων εξουσίας και καθημερινών διαπροσωπικών αλληλεπιδράσεων που εξυπηρετούν συμφέροντα πέρα από αυτά που προστατεύει ο νόμος.

3.1 Ορισμός και τυπολογία διακρίσεων στον εργασιακό χώρο

Στην διαδικασία ανάλυσης των τρόπων με τους οποίους παραβιάζεται το δικαίωμα στην αξιοπρεπή, ισότιμη και ασφαλή εργασία, η έννοια της διάκρισης αποτελεί κεντρικό πεδίο. Η διάκριση αφορά άμεσες και έμμεσες συμπεριφορές που καταλήγουν στην λιγότερο ευνοϊκή ή άδικη μεταχείριση συγκεκριμένων ατόμων ή ομάδων έναντι άλλων (Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023; Colella & King, 2015; Okechukwu et al., 2013). Αυτή η διαφοροποίηση στην συμπεριφορά βασίζεται σε μια σειρά προστατευόμενων χαρακτηριστικών των ατόμων, όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, η καταγωγή, η αναπηρία, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου (Ervasti et al, 2022; Colella & King, 2015). Είτε προκύπτει από φαινομενικά ουδέτερους κανόνες και πρακτικές, είτε αφορά κατάφωρη εκδήλωση διάκρισης, η τοποθέτηση μιας κοινωνικής ομάδας ή ατόμου σε δυσμενή θέση αποτελεί θεσμική αδικία (Council of Europe, 2023)

Δεν είναι απαραίτητο η διάκριση να προκύπτει μέσα από κωδικοποιημένες ή ρητές πρακτικές. Πολύ συχνά, εκδηλώνεται μέσα από καθημερινές και έμμεσες συμπεριφορές (Lamont & Mizrachi, 2011),. Ο αποκλεισμός, η απαξίωση και η καταπίεση αποτελούν μερικούς από τους τρόπους με τους οποίους υποβιβάζεται πρωτίστως το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση, αλλά και δευτερευόντως τα ανθρώπινα και κοινωνικά δικαιώματα. Η έκθεση ακόμη και σε μεμονωμένα περιστατικά διάκρισης είναι ικανή να επηρεάσει την αυτοεικόνα και συνολική υγεία του ατόμου (Stephens et al, 2013).

Η ύπαρξη του δικαιώματος σε αξιοπρεπή και ισότιμη εργασία προϋποθέτει συνθήκες ίσης μεταχείρισης, σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και προστασίας από κάθε μορφή βίας (Council of Europe, 2023; Lewis & Gunn, 2007). Η εξάπλωση πρακτικών διάκρισης συνδέεται με συστημικές υπόγειες λειτουργίες και μηχανισμούς, που παρεμποδίζουν την ίση συμμετοχή στην εργασιακή ζωή και αναιρούν την προστατευτική λειτουργία που προσφέρει το εργατικό δίκαιο.

Η διάκριση στον εργασιακό χώρο εκδηλώνεται και λειτουργεί σε πολλαπλά επίπεδα. Είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να γίνει ένας θεμελιώδης νομικός διαχωρισμός ανάμεσα στην άμεση και έμμεση διάκριση. Άμεση διάκριση υφίσταται το άτομο όταν λαμβάνει μειονεκτική μεταχείριση αποκλειστικά λόγω κάποιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού του (Εφημερίδα της κυβερνήσεως, 2019). Έμμεση διάκριση μπορεί να προκύψει μέσα από ασθενείς ή ασαφείς οργανωσιακούς κανονισμούς, οι οποίοι καταλήγουν στην δυσανάλογα άνιση εργασιακή εμπειρία συγκεκριμένων ατόμων ή ομάδων.

Όπως οι περισσότερες ανθρώπινες συμπεριφορές, και ειδικότερα ως μορφή κοινωνικού ελέγχου, λειτουργεί σε διαπροσωπικό, θεσμικό και πολιτισμικό επίπεδο. Στο διαπροσωπικό επίπεδο εμφανίζεται μέσα από ήπιες, καθημερινές και κανονικοποιημένες συμπεριφορές, οι οποίες περιλαμβάνουν υποτιμητικά σχόλια (ΚΕΘΙ, 2022), αμφισβήτηση ικανοτήτων, αποκλεισμό από ομαδικές δραστηριότητες ή άνιση κατανομή καθηκόντων. Με την σειρά τους οι θεσμοί συνυφαίνουν την διάκριση στις οργανωσιακές πρακτικές, όπως είναι οι διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης, προαγωγής, κατανομής ευθυνών και εξουσίας. Αυτές οι διαδικασίες ανάγονται στο πολιτισμικό επίπεδο, όπου τα στερεότυπα και τα κυρίαρχα αφηγήματα καθιστούν την διάκριση φυσιολογική, στα πλαίσια αποδοχής των ιεραρχικών δομών και ανισοτήτων εξουσίας.

Οι έννοιες του δομικού ρατσισμού και του δομικού σεξισμού επιτρέπουν εξίσου την ερμηνεία των διακρίσεων σε ένα κρατικό πλαίσιο που ρητά τις απαγορεύει (Abramovitz & Zelnick, 2021; Stamarski & Hing, 2015). Οι πρακτικές διάκρισης δεν ανάγονται σε ατομικές προκαταλήψεις. Είναι προσεκτικά συνυφασμένες στους τρόπους και την λογική λειτουργίας των θεσμών. Οι μικροεπιθετικότητες διαβάζονται ως διαμεσολαβητές, μεταφράζοντας με επιτυχία τις δομικές ανισότητες σε καθημερινά βιώματα. Είναι ισχυροί μηχανισμοί κοινωνικού ελέγχου, οι οποίοι επιβάλλουν τις κυρίαρχες νόρμες. Έτσι οι διακρίσεις κανονικοποιούνται και καθίστανται στοιχεία της φυσιολογικής εργασιακής ζωής.

Αν και αυτό αποτελεί την βιβλιογραφική και επιστημονική εξήγηση του πως μετουσιώνεται η διάκριση στην κοινωνική εμπειρία, οι νομοθεσίες φαίνεται να αναγνωρίζουν τους τρόπους και τομείς παρέμβασης. Δίνεται νομοθετική σημασία στις διαδικασίες που έμμεσες συμπεριφορές διάκρισης δύνανται συσσωρευτικά να

οδηγήσουν σε εμπειρίες ανισότητας. Ακόμη μεγαλύτερη σημασία πρέπει να δίνεται σε εμπειρίες αλληλεπικαλυπτόμενων εμπειριών διάκρισης, στις οποίες τα άτομα εκτίθενται σε πολύπλευρη απειλή των ταυτοτήτων τους (Baillien et al, 2017), ενισχύοντας την ευαλωτότητα τους (Foudation et al., 2017), μειώνοντας την ορατότητα της εμπειρίας τους και την πρόσβαση τους σε προστασία.

3.2 Διάκριση και άλλες κακοποιητικές πρακτικές

Η διαδικασία εντοπισμού, αναγνώρισης και αντιμετώπισης εμπειριών διάκρισης στον εργασιακό χώρο δεν είναι πάντα εύκολη και εγγυημένη. Αντιθέτως, η συνύπαρξη της με μορφές παρενόχλησης, εργασιακού εκφοβισμού, διαπροσωπικών συγκρούσεων ή ευρύτερης κοινωνικής απορρύθμισης την καθιστούν περίπλοκο εγχείρημα. Στην νομοθεσία και στην επιστημονική βιβλιογραφία, ο διαχωρισμός των σχετιζόμενων αλλά διαφορετικών φαινομένων μεταξύ τους, επιχειρείται μέσα από την παρατήρηση της επαναληψιμότητας, διάρκειας, των θέσεων ισχύος και του αποτελέσματος στην διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος (Mole, 2012).

Η διάκριση πολύ συχνά προηγείται ή συνοδεύει παρενοχλητικές και εκφοβιστικές συμπεριφορές (Baillien et al, 2017). Η αφετηρία που θέτουν υποτιμητικά σχόλια και μικροεπιθετικότητες στην καθημερινή αλληλεπίδραση, συμβάλλουν στην διαμόρφωση ενός ανασφαλούς και εχθρικού εργασιακού κλίματος (Eurofound, 2024), που αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την σταδιακή κλιμάκωση αυτών των συμπεριφορών σε βία. Έτσι, συχνά όσον αφορά τις έννοιες των διακρίσεων, της παρενόχλησης και του εκφοβισμού, αν και διαφορετικές ως προς το περιεχόμενο και την μέτρηση τους, δεν αναιρείται η συνύπαρξη τους. Αντιθέτως, αναγνωρίζονται ως στοιχεία που εμφανίζονται στο συνεχές της βίας στον εργασιακό χώρο.

Η παραβατική και κακοποιητική μεταχείριση στον εργασιακό χώρο μπορεί να σημαίνει προσβολές, παραβίαση της ιδιωτικότητας, κοινωνικό αποκλεισμό, υπέρμετρη και αδικαιολόγητη παρακολούθηση, υποτίμηση. Δεν χαρακτηρίζονται ως περιστατικά που εκφράζονται μεμονωμένα, αλλά έχουν συσσωρευτική δράση και ενθαρρύνουν την εντατικοποίηση του ψυχοκοινωνικού τραυματισμού και της δυσλειτουργίας του οργανισμού.

Οι επιπτώσεις των διακρίσεων στο εργασιακό χώρο εκτείνονται πέραν της ατομικής βλάβης και ταυτίζονται με την περιγραφή της αλλοτρίωσης της κριτικής θεωρίας (Box, 2005). Σε ατομικό επίπεδο, τα υποκείμενα υποφέρουν από χρόνιες ψυχολογικές

παθήσεις, άγχος, κατάθλιψη, διαστρεβλωμένη αυτό-εικόνα και αυτοπεποίθηση, ψυχοσωματικά προβλήματα (Lewis & Gunn, 2007). Χειρότερα, η έκθεση σε συστηματικές μορφές διάκρισης παρά σε μεμονωμένα περιστατικά, οδηγεί σε αποστασιοποίηση από την επαγγελματική ιδιότητα, μέσω παραίτησης, εκτεταμένης απουσίας ή χαμηλή αποδοτικότητα (Baillien et al, 2017; ΚΕΘΙ, 2022).

Επακόλουθο είναι ότι εργασιακά περιβάλλοντα που επιτρέπουν διακρίσεις αυτόματα υπονομεύουν την ομαδικότητα, μειώνουν την παραγωγικότητα των υπαλλήλων, ενθαρρύνουν την απουσία και αντικατάσταση υπαλλήλων, απορρίπτουν την εμπιστοσύνη (Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023). Τα εργασιακά περιβάλλοντα καταλήγουν να είναι καθρέφτες της θεσμικής αποτυχίας στην αναπαραγωγή σχέσεων βασικής ενσυναίσθησης και αμοιβαίου σεβασμού, όπως αυτές κρίνονται ζωτικές για την ομαλή λειτουργία τους (Box, 2005; Stephens et al, 2013)

3.3 Διαθεματικά και κριτικά σχόλια για τις διακρίσεις

Η ενασχόληση με τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας από μια ακαδημαϊκή θέση, συμπληρώνει ομοιόμορφα την ανάλυση των νομοθετικών κειμένων με προσθήκη κριτικής και διαθεματικής γνώση. Αν και τα νομοθετικά πλαίσια αναγνωρίζουν τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά (ΚΕΘΙ, 2022) ως επικίνδυνους παράγοντες αύξησης ευαλωτότητας, και απαγορεύουν ρητά παραβιαστικές και κακοποιητικές συμπεριφορές, η διαθεματική λογική επιτρέπει την κατανόηση του πως διαφοροποιημένες εμπειρίες αποκλεισμού και συμπερίληψης συντελούνται μέσα σε επισήμως ισότιμα νομοθετικά καθεστώτα. Θέτει το ερώτημα, πώς οι εμπειρίες διάκρισης προκύπτουν μέσα από τις θεσμικές διατάξεις, την οργανωσιακή κουλτούρα, άνισες σχέσεις εξουσίας (Baillien et al, 2017). Ποιες δυναμικές διαμορφώνουν την καθημερινή, εργασιακή εμπειρία;

Σε αυτές τις ερωτήσεις, η αντιλαμβανόμενη εμπειρία προσφέρεται ως αυτόνομο, εμπειρικό πεδίο ανάλυσης (Schmitt et al, 2014). Η υποκειμενική αντίληψη και ερμηνεία, τουλάχιστον στο πεδίο της διάκρισης, συνδέεται σταθερά με υψηλή ψυχολογική αποδιοργάνωση, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, ασθενείς δεσμούς με την επιχείρηση (Okechukwu et al., 2013). Τόσο κοινωνικά όσο και νομοθετικά, η ακαδημαϊκή έρευνα είναι ικανή να λειτουργήσει ως αντισταθμιστικός παράγοντας

μπροστά στις περιορισμένες θεσμικές πολιτικές και στους ανεκμετάλλευστους μηχανισμούς καταγραφής και καταγγελίας (Sen., 2000).

Στο σύνολο της κοινωνικής πραγματικότητας, οι διακρίσεις αποτελούν βάση για την αναπαραγωγή των ανισοτήτων, την εφαρμογή κοινωνικού αποκλεισμού, την παραβίαση της κοινωνικής συνοχής. Κοινώς, οι διακρίσεις είναι έννοιες εκ δια μέτρου αντίθετες με τις θεμελιώδεις αρχές που διαπνέουν το δίκαιο και την διοίκηση στα σύγχρονα δημοκρατικά κράτη.

Κεφάλαιο 4: Εργασιακός εκφοβισμός και παρενόχληση

Ο εργασιακός εκφοβισμός και η παρενόχληση αποτελούν περίπλοκα, διαδικαστικά φαινόμενα. Εμπειρικές και θεωρητικές έρευνες πάνω στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού τον διακρίνουν ως δυναμική και χρονική διαδικασία, η οποία εκτυλίσσεται μέσα από στάδια (Batsi & Karamanis, 2019). Η αρχική φάση των ήπιων, έμμεσων, συχνά συγκεχυμένων συμπεριφορών κλιμακώνεται, παγιώνεται και καταλήγει στην κοινωνική απομόνωση ή αποκλεισμό του στοχοποιημένου προσώπου. Οι συμπεριφορές των αρχικών φάσεων είναι δύσκολες να εντοπιστούν, ειδικά εάν ταυτίζονται με την ευρύτερη κουλτούρα περί διαπροσωπικών σχέσεων στην εργασία. Σε εξατομικευμένο επίπεδο μπορεί να θεωρούνται μέχρι και ασήμαντες, ακόμη και αν σε βάθος χρόνου ο αντίκτυπος τους είναι ένα σύνολο συσσωρευμένων εμπειριών εξευτελισμού, κοινωνικής απομόνωσης και ψυχολογικής βλάβης.

Καθώς ο εργασιακός εκφοβισμός θεωρείται συντονισμένη προσπάθεια για αποκλεισμό και «εξόντωση» ενός συγκεκριμένου εργαζομένου-στόχου, έχει διατυπωθεί μια σειρά ενδεικτικών κριτηρίων που πρέπει να πληρούνται για την αναγνώριση του. Ο εργαζόμενος πρέπει να εκτίθεται συστηματικά σε αρνητικές συμπεριφορές, να βρίσκεται σε θέση ισχύος η οποία περιορίζει την ικανότητα του για αυτοπροστασία και να υφίσταται τις δυσμενείς συνέπειες που προβλέπονται από μακροχρόνια έκθεση στην υγεία, ευημερία και συνολική ποιότητα ζωής τους (Batsi & Karamanis, 2019). Κεντρικές αναλυτικές διαστάσεις επομένως αποτελούν η επαναληψιμότητα και η διάρκεια των κακοποιητικών συμπεριφορών, η σκόπιμη ή αντιλαμβανόμενη κακοπροαίρετη φύση τους, και η παρουσία ενός ιεραρχικού, συστημικού πλαισίου που συντηρεί την θυματοποίηση (Baillien et al, 2017).

Παρόμοια με τα φαινόμενα των διακρίσεων, ο εργασιακός εκφοβισμός συχνά συνδέεται ή μελετάται παράλληλα με φαινόμενα παρενόχλησης. Η παρενόχληση αποκλειστικά αφορά ανεπιθύμητες συμπεριφορές, οι οποίες μπορεί να σχετίζονται με προστατευόμενα χαρακτηριστικά, η οποία έχει ως στόχο ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ανθρώπου και την δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού και εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (ΚΕΘΙ, 2022). Η παρενόχληση μπορεί να συνδέεται με τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά του ατόμου, διαφέρει όμως από την διάκριση, γιατί περιλαμβάνει έκθεση σε αρνητικές πράξεις, όχι απλά άνιση μεταχείριση.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας αναγνωρίζει την βία και παρενόχληση ως παραβίαση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η οποία απειλεί τα δικαιώματα των εργαζομένων στη ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία (International Labour Organization, 2019). Επικυρώνοντας την σχετική σύμβαση με τον ν.4808/2021, η Ελλάδα δημιουργεί μια νομοθετική προσέγγιση μηδενικής ανοχής (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2021). Ο νόμος περιγράφει και επεξηγεί ξεκάθαρα τι θεωρείται βία, παρενόχληση, έμφυλη παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, και τοποθετεί τους εργαζομένους τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα υπό την προστασία του. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις ευθύνες του εργοδότη για την εδραίωση μηχανισμών πρόληψης, καταγγελίας και προστασίας των εργαζομένων που προβαίνουν σε αυτή. Ταυτόχρονα, συνοδεύει των ν.3896/2010 και ν.4443/2016, όπως προαναφέρθηκε, στην Ελλάδα υπάρχει ένα ισχυρό πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων οι οποίες τάσσονται υπέρ των δικαιωμάτων στην αξιοπρεπή, ασφαλή και ισότιμη εργασία.

4.1 Είδη παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού

Τόσο η παρενόχληση όσο και ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο διαφαίνονται και εντοπίζονται σε άμεσες ή έμμεσες εκδηλωτικά πράξεις, σε διαπροσωπικές ή θεσμικές πρακτικές (Okechukwu et al., 2013), σε κάθετες ή οριζόντιες σχέσεις εξουσίας. Σε κάθε περίπτωση, στόχο και αποτέλεσμα αποτελεί η προσβολή, η διαπόμπευση και ο αποκλεισμός του θύματος.

Ως άμεσες μορφές οι αρνητικές συμπεριφορές περιλαμβάνουν λεκτική κακοποίηση, εξευτελιστικά σχόλια, άδικη αξιολόγηση και κριτική, απειλές. Τα φαινόμενα λαμβάνουν χώρο με πιο έμμεσο τρόπο μέσω κοινωνικού αποκλεισμού, παρακράτηση πληροφοριών, διάδοση φημών, παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, συστηματική υποτίμηση της εργασιακής ακεραιότητας του εργαζομένου (Lewis & Gunn, 2007).

Η κατεύθυνση του εργασιακού εκφοβισμού μπορεί να είναι κάθετη, όταν αυτή εξασκείται από προϊσταμένους προς υφιστάμενους ή οριζόντια, όταν διαδραματίζεται μεταξύ ομότιμων θέσεων. Λιγότερο συχνά, υπάρχει η πιθανότητα εκδήλωσης «από τα κάτω», στην οποία ομάδα υφισταμένων στοχοποιεί άτομα σε θέσεις εξουσίας. Μεταξύ και των τριών μορφών, η κατάχρηση της εξουσίας αποτελεί αναδυόμενο μοτίβο (Cao et al., 2022), το οποίο ενθαρρύνεται από την ιεραρχία, τις άτυπες νόρμες και τις διευθυντικές πρακτικές του εκάστοτε οργανισμού (ΚΕΘΙ, 2022).

Υπογραμμίζεται ότι ο εργασιακός εκφοβισμός δεν εντάσσεται στο επίπεδο των καθημερινών εργασιακών συγκρούσεων (Notelaers, van der Heijden, Guenter, Nielsen, Einarsen, 2018). Οι διαπροσωπικές συγκρούσεις μπορεί επίσης να χαρακτηρίζονται από ένταση και ανταποδοτική διάθεση, ο εκφοβισμός να διακρίνεται από την επίμονη, δυσανάλογη και συσσωρευμένη βλάβη, η οποία δεν επιτρέπει περιθώρια επίλυσης μέσω ανεπίσημων πρακτικών.

Μέσα από την βιβλιογραφία και τα νομοθετικά πλαίσια προκύπτουν ποικίλες μορφές παρενόχλητικών συμπεριφορών που προκύπτουν στα εργασιακά περιβάλλοντα, και αντικατοπτρίζονται οι διαστάσεις της βλάβης-ψυχολογική/ηθική, σωματική, σεξουαλική, οικονομική- ή της αλληλεπίδρασης- λεκτική, μη λεκτική, τεχνολογική (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2021).

Λεκτική παρενόχληση συμβαίνει όταν χρησιμοποιούνται υποτιμητικές ή επιθετικές λέξεις, συκοφαντίες, προσβολές, απαξιωτικά αστεία, ανεπιθύμητα σχόλια που έχουν στόχο τον εξευτελισμό, την υποτίμηση ή την πειθαρχία ενός ατόμου ή μιας ομάδας (MRK Consulting, 2021; Eurofound, 2004). Σε επίπεδο ψυχολογικό και ηθικό, συνιστά συμπεριφορές και πράξεις που ζημιώνουν την πνευματική υγεία των ατόμων, χωρίς προηγούμενη σωματική επαφή, όπως επίμονη κριτική, κοινωνικός αποκλεισμός, χειραγώγηση, διάδοση φημών ή διάβρωση της φήμης του εργαζομένου (Batsi & Karamanis, 2019; Penttinen et al, 2019). Σε πιο απροκάλυπτο στάδιο, η σωματική παρενόχληση αφορά όλες τις ανεπιθύμητες μορφές επαφής και απειλής, όπως βιαιοπραγία, ανεπιθύμητα αγγίγματα, παρεμπόδιση της ελευθερίας κινήσεων ή οποιαδήποτε άλλη πράξη προκαλεί φόβο, πόνο και αμηχανία. Παρότι δεν συμπεριλαμβάνεται στην διαμόρφωση του ερευνητικού εργαλείου που χρησιμοποιείται στην παρούσα εργασία, εξίσου επικίνδυνη και σημαντική είναι η σεξουαλική παρενόχληση, όπως εκδηλώνεται μέσα από υπονοούμενα, ακατάλληλη σωματική επαφή με τρόπους που παραβιάζουν την αξιοπρέπεια του εργαζομένου (ΚΕΘΙ 2022).

Συμπληρωματικά, υπό μια ιεραρχική οπτική, συχνά παρατηρείται η κατάχρηση της εξουσίας που δίνεται στα άτομα ανώτερων ιεραρχικών και διευθυντικών θέσεων, προκειμένου μέσω συνδυασμών των παραπάνω τύπων παρενόχλησης να εξαναγκάσουν ή ελέγξουν όσους βρίσκονται υπό την διαχείριση τους (ΚΕΘΙ, 2022). Σε χώρους με αυστηρές δομές ιεραρχίας, η υψηλή θέση αποτελεί προνομιούχα ταυτότητα και

συνοδεύεται από ελευθερία σε αυθαιρεσίες. Συνοπτικά, η παρενόχληση δεν είναι μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά μια βεντάλια συμπεριφορών οι οποίες ποικίλουν στον τρόπο, την ένταση και τον αντίκτυπο τους, ενώ συχνά αλληλεπικαλύπτεται με περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού, διάκρισης ή ευρύτερων οργανωσιακών παθογενειών (Collins, 2019).

4.2 Επιπτώσεις στο μικρο, μέσο και μακρο επίπεδο

Οι επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού και της παρενόχλησης είναι αδιαμφισβήτητα εκτενείς και πολυεπίπεδες (Batsi & Karamanis, 2019).

Σε ατομικό επίπεδο διακρίνονται υψηλές τιμές χρόνιου άγχους, ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, κατάθλιψης, εξουθένωσης, μειωμένης αυτοπεποίθησης, απόσυρση από τα εργασιακά καθήκοντα. Παγκοσμίως αναγνωρίζεται ως ένας από τους κύριους λόγους μακροχρόνιας απουσίας λόγω αναρρωτικών αδειών και απόσυρσης από την αγορά εργασίας ολοκληρωτικά (Batsi & Karamanis, 2019; Schmitt et al, 2014).

Αναλύοντας τις επιπτώσεις των φαινομένων σε επίπεδο λειτουργίας των θεσμών, σκιαγραφείται μια ανησυχητική εικόνα. Αξίες όπως η ομαδικότητα και η εμπιστοσύνη στο οργανωσιακό περιβάλλον υποσκάπτονται, η παραγωγικότητα και καινοτομία αναχαιτίζεται, και τα οργανωσιακά κόστη μόνο αυξάνονται. Πέραν όμως του εργασιακού χώρου, η επίμονη παρενόχληση έχει δια-θεσμικές επιπτώσεις (Schmitt et al, 2014). Επηρεάζει την εμπιστοσύνη, συμμετοχή και σταθερότητα στο σύνολο των θεσμών- την οικογένεια, την κοινότητα, τους δημόσιους θεσμούς. Σε αυτό το σημείο υπογραμμίζεται η αναγκαιότητα για ολοκληρωμένα πλαίσια πολιτικής που αντιμετωπίζουν την κακή διαγωγή στον χώρο εργασίας ως ζήτημα δημόσιας και κοινωνικής διακυβέρνησης και όχι ως καθαρά οργανωσιακό ζήτημα (Foundation et al, 2022).

Τέλος, σε μακρο επίπεδο, γίνεται γρήγορα η σύνδεση του πως αυτές οι συμπεριφορές, κυρίως οι ταυτότητες από τις οποίες πηγάζουν και οι δομές μέσα στις οποίες συντηρούνται, αποτυπώνουν και αναπαράγουν τις κοινωνικές ανισότητες (Okechukwu et al., 2013). Η ταυτότητα του εργαζομένου ως φορέα δικαιωμάτων και νόμιμων προστασιών, δεν είναι αρκετά ισχυρή μπροστά στις δομικές αναπαραστάσεις των σχέσεων εξουσίας.

4.3 Ανασχετικοί παράγοντες, φεμινιστικές επιρροές και πολιτική πλαισίωση

Τα διεθνή δεδομένα, όπως αυτά προκύπτουν και από την επίσημη έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, αποδεικνύουν ότι τουλάχιστον ένας στους πέντε εργαζομένους σε παγκόσμιο επίπεδο έχει βιώσει κάποια στιγμή, κάποια μορφή βίας ή παρενόχλησης στην εργασία (Foundation et al., 2022). Πιο συχνές μορφές βίας, σε συμφωνία με τον μέχρι τώρα διάλογο, είναι η ψυχολογική και ηθική, ενδεχομένως λόγω της έμμεσης και «συγκαλυμμένης» φύσης των μορφών που αυτή λαμβάνει. Σε άλλες έρευνες παρουσιάζεται αυξημένη έκθεση σε τέτοιες πρακτικές, από συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες όπως οι γυναίκες, νέοι ηλικιακά εργαζόμενοι, μετανάστες ή εργαζόμενοι σε επισφαλείς συνθήκες (Penttinen et al, 2019).

Ενάντια στην διευρυμένη συχνότητα των φαινομένων, παρατηρείται μια αναλογικά χαμηλή καταγγελία περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού και παρενόχλησης (Foundation et al., 2022). Φαίνεται να υπάρχει μια σειρά συστημικών και κοινωνικών παραγόντων που εμποδίζει τα άτομα από το να απευθυνθούν και ζητήσουν βοήθεια ή δικαιοσύνη από επίσημους φορείς. Από την μια πλευρά, τα άτομα φοβούνται τον στιγματισμό, την δημόσια διαπόμπευση, την δευτερογενή θυματοποίηση, την αντίδραση του θύτη. Από την άλλη, δηλώνεται περιορισμένη εμπιστοσύνη σε επίσημους θεσμικούς μηχανισμούς, και προτιμάται η αναζήτηση υποστήριξης στα άμεσα κοινωνικά δίκτυα. Ως σημαντικό όμως τροχοπέδη αναδεικνύεται και η ελλιπής ενημέρωση εκ μέρους του εργαζομένου για τα δικαιώματά του, όσο και του νομοθετικού πλαισίου πάνω στο τι συνιστά παρενόχληση ή κακοποίηση.

Τα εμπόδια αυτά δεν αναλύονται ως ατομικές ανεπάρκειες ή αποτυχίες των ατόμων ως εργαζομένων ή μέλη προστατευόμενων ομάδων να προασπιστούν τα δικαιώματά τους. Αν δανειστεί κανείς την φεμινιστική οπτική για το συνεχές της βίας και την προστασία των θυτών μέσα από τον διαχωρισμό του ιδιωτικού-δημόσιου, προσωπικού-πολιτικού, μπορεί να εξάγει το συμπέρασμα ότι η μη ορατότητα των φαινομένων αποτελεί πολιτική επιλογή, και τα ίδια ως προβλήματα εντοπίζουν τις αιτίες τους σε δομικούς παράγοντες, όχι σε ατομικές επιλογές εξάσκησης ή μη των νομικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων (Penttinen et al, 2019). Η απροθυμία για καταγγελία των δεδομένων αποδίδεται επίσης περισσότερο στην αμφισβήτηση της λειτουργικότητας και των συμφερόντων ενός θεσμού που επιτρέπει σε τέτοιες συμπεριφορές να προκύψουν εξ αρχής.

Έχει ήδη δηλωθεί αρκετές φορές πως η παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός δεν αντιμετωπίζονται ως περιστασιακές συμπεριφορές από αποκλίνοντα άτομα. Προκύπτουν και ενθαρρύνονται από τις δομικές τροποποιήσεις που δέχεται η εργασία ως πεδίο ανάλογα με τις πολιτικές και οικονομικές τάσεις. Σε μια περίοδο έντονης απορρύθμισης τη αγοράς, επισφαλούς εργασίας, εντατικοποιημένης και επιτηρούμενης αποδοτικότητας, η νεοφιλελεύθερη οργανωσιακή κουλτούρα κανονικοποιεί τον ανταγωνισμό, τον ατομικισμό, τον διοικητικό έλεγχο και την ατομική ευθύνη (Box, 2005).

Η παραπάνω λίστα μερικών από τους τρόπους λειτουργίας και αξιών που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο πολιτικοοικονομικό σύστημα του νεοφιλελευθερισμού, παίζει ενεργό ρόλο στην διαμόρφωση των σύγχρονων εργασιακών χώρων (Sen, 2000). Αν προκύπτουν, επιμένουν, και δεν αντιμετωπίζονται εγκαίρως και επαρκώς, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός και παρενοχλητικές πρακτικές χρησιμοποιούνται ως άτυποι μηχανισμοί κοινωνικού ελέγχου, πειθαρχίας και αποκλεισμού (Van Dijk, Kooij, Karanika-Murray, De Vos, Meyer, 2020). Μια τέτοια σύνδεση ενθαρρύνεται επίσης από την δηλωμένη εμπειρία ατόμων σε έρευνες, όταν χρησιμοποιείται ως στρατηγική εναντίον τους για την εξαναγκαστική τους παραίτηση (ΚΕΘΙ, 2022). Σε αυτό το πλαίσιο, η ίδια η ταυτότητα ως εργαζόμενο άτομο μπορεί να αυξάνει την ευαλωτότητα του ατόμου, πριν την διασταύρωση ακόμα με άλλες διαδεδομένες ομάδες-ρίσκου (Mole, 2012).

Κεφάλαιο 5: Ο Δημόσιος Τομέας και η σημασία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Ο δημόσιος τομέας αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της οικονομίας και κοινωνίας των σύγχρονων κρατών, καθώς οι πυρηνικές λειτουργίες του κράτους διεξάγονται μέσω της δημόσιας διοίκησης, και μέσα από αυτόν εφαρμόζονται οι κοινωνικές πολιτικές και συλλογικές δεσμεύσεις απέναντι στους πολίτες (ILOSTAT, June 18th, 2024). Πέρα από την παροχή υπηρεσιών, μια έντονα συμβολική διάσταση χαρακτηρίζει τον δημόσιο τομέα (Kickert, 2011), καθώς αυτός ενσωματώνει τις θεσμικές αξίες της ισότητας, αξιοκρατίας, διαφάνειας, νομιμότητας, και προάσπισης των ανθρωπίνων και κοινωνικών δικαιωμάτων (Εφημερίδα της κυβερνήσεως, 2007; Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2014). Υπό αυτή την οπτική, δεν λειτουργεί απλώς ως εργοδότης, αλλά ως αξιακό και κανονιστικό σημείο αναφοράς για το αποδεκτό επίπεδο εργασιακών συνθηκών και οργανωσιακής λειτουργίας (Box, 2015; Penttinen et al, 2013).

Στην περίπτωση της Ελλάδας και παρόμοιων χωρών της νότιας Ευρώπης, ο δημόσιος τομέας έχει συνδεθεί ιστορικά με την σύσταση του κράτους, την κοινωνική συνοχή και την εργασιακή σταθερότητα (Mole, 2012). Οι δημόσιοι υπάλληλοι λειτουργούν σε δύο κατευθύνσεις, από την μια ως υπεύθυνοι υλοποίησης των δημόσιων πολιτικών (Box, 2005) και ως εκπρόσωποι της αξιοπιστίας και αποτελεσματικότητας του κράτους (Penttinen et al, 2019). Επεκτείνοντας, οι εργασιακές συνθήκες στην δημόσια διοίκηση δεν αφορούν μόνο τους εργαζόμενους σε αυτήν: επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα, προσβασιμότητα και ορθότητα των παρεχόμενων, δημόσιων υπηρεσιών, και την επακόλουθη εμπιστοσύνη των πολιτών στους θεσμούς (Munnell & Fraenkel, 2013). Αποτελεί πεδίο εργασιακών σχέσεων και βασικό μηχανισμό έκφρασης της κοινωνικής δικαιοσύνης, δημοκρατίας και λογοδοσίας (McIvor, 2019).

5.1 Απολαμβάνουν οι δημοτικοί υπάλληλοι το δικαίωμα στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία;

Στον δημόσιο διάλογο και στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία ανακύπτει σταθερά η υπόθεση ότι ο δημόσιος τομέας προσφέρει μια ασφαλέστερη, πιο σταθερή και πιο αξιοπρεπή εργασιακή πραγματικότητα, συγκριτικά με το ιδιωτικό τομέα (Kickert, 2011). Αυτή η πεποίθηση βασίζεται σε μια σειρά χαρακτηριστικών που ενδέχεται να συνοδεύουν την απασχόληση στον δημόσιο τομέα. Η μονιμότητα, οι αξιοκρατικές μισθολογικές κλίμακες, τα τυποποιημένα ωράρια εργασίας, η παρουσία και προστασία

από ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, και το συμπαγές νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις αποτελούν τα περισσότερα από αυτά. Δυσμενώς, ο δημόσιος τομέας αποδείχθηκε πράγματι πιο ασφαλής για τους εργαζομένους κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στις χώρες της Δύσης (Munnell & Fraenkel, 2013), περίοδο με ύψιστα ποσοστά ανεργίας, αβεβαιότητας και αστάθειας στον ιδιωτικό τομέα. Σε αυτό το ιστορικό και κοινωνικό πλαίσιο, η έκθεση της ελληνικής κοινωνίας και των κρατικών μηχανισμών της σε μια κρίση μεγάλης έκτασης και βαθύτατων συνεπειών, ανέδειξε την άνιση σχέση μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων (Mole, 2012).

Μεταφράζεται όμως η εργασιακή σταθερότητα σε ασφαλή και αξιοπρεπή εργασία; Αλλιώς, είναι εύλογο να προκύπτει το ερώτημα, αν με τον ίδιο τρόπο που διασφαλίστηκε η σταθερή απασχόληση σε μια κοινωνικοπολιτική περίοδο έντονης αστάθειας και ανεργίας, διασφαλίζεται εξίσου τώρα το δικαίωμα στην αξιοπρεπή και ισότιμη εργασία, σε μια περίοδο γενικευμένων παραπτώματων στον εργασιακό χώρο;

Ορισμένοι ερευνητές και ακαδημαϊκοί υποστηρίζουν πως η μονιμότητα και η ιεραρχική δυσκαμψία ενδέχεται να εκκινούν και διατηρούν πρακτικές διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού (Batsi & Karamanis, 2019; Harper, J., 2013). Δίνεται το επιχείρημα πως η περιορισμένη κινητικότητα μεταξύ προσωπικού, η αυστηρότητα των ιεραρχικών δομών, και αδύναμοι μηχανισμοί διαφάνειας καλλιεργούν ιδανικές συνθήκες για ανοχή, συγκάλυψη, ή και κανονικοποίηση κακοποιητικών συμπεριφορών (MRK Consulting, 2021). Ειδικά εάν οι διαδικασίες καταγγελίας περιλαμβάνουν έκθεση του θύματος, είναι ασθενείς αποτελεσματικά και απορρίπτονται ως μη ασφαλείς επιλογές. Υπό αυτό το πρίσμα, η θεσμική σταθερότητα που χαρακτηρίζει τον δημόσιο τομέα μπορεί οξύμωρα να λειτουργήσει και ως παράγοντας κινδύνου για τα άτομα, εκθέτοντας τα σε κακοποιητικές πρακτικές που δύσκολα περιορίζονται (Mole, 2012).

Ταυτόχρονα, οι δημόσιοι οργανισμοί και οι αντίστοιχες θέσεις που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό τους, δεν έχουν πάντα ξεκάθαρες αρμοδιότητες. Ο κανονισμός μπορεί να είναι ευέλικτος, δίνοντας χώρο σε πολλές από τις οργανωσιακές μορφές που περιεγράφηκαν στα παραπάνω κεφάλαια να εμφανιστούν, όπως π.χ. ανάθεση άσχετων καθηκόντων, παρακράτηση σημαντικών πληροφοριών, απαξίωση της εργασίας και κατάχρηση της διευθυντικής εξουσίας, ως αποτέλεσμα των αλληλεπικαλυπτόμενων

ευθυνών και των προσδοκιών των άτυπων ρόλων που οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν (Colella & King, 2015).

Εμβαθύνοντας στην περίπτωση του ελληνικού τομέα δημόσιας διοίκησης, οι πληροφορίες που προκύπτουν περιγράφουν μια σκηνή στην οποία υπό τις κατάλληλες συνθήκες μπορούν να προκύψουν περιστατικά διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού.

Ιστορικά, η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα έχει αναπτυχθεί γύρω από τις έννοιες του συγκεντρωτισμού, των πελατειακών σχέσεων, κομματικών επιρροών, και περιορισμένης διοικητικής αυτονομίας (Radin, 2025). Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι συμβατά και ταυτίζονται με τη Ναπολεόντεια διοικητική παράδοση, επικρατούσα στην Νότια Ευρώπη (Kickert, 2011). Παρά τις επίσημες δεσμεύσεις για προώθηση της ισότητας και αξιοκρατικές διαδικασίες πρόσληψης, υπάρχει μια σειρά υποκείμενων άτυπων δικτύων, πολιτικών σχέσεων και εδραιωμένων ιεραρχιών οι οποίες μέχρι και σήμερα διαμορφώνουν τις δυναμικές στους οργανισμούς (McIvor, 2019).

Οι συνθήκες που προκαλούνται από τα παραπάνω δομικά χαρακτηριστικά, επιτρέπουν αναγνωρισμένα όχι μόνο την εμφάνιση αλλά και την διατήρηση συνθηκών διάκρισης και εκφοβισμού στην εργασία. Η απουσία συστηματικής αξιολόγησης επιδόσεων σε συνδυασμό με ακανόνιστο καταμερισμό των καθηκόντων, δύνανται να ενεργοποιήσουν αυθαίρετες διευθυντικές πρακτικές και να συμβάλλουν στην διατήρηση των ανισόρροπων σχέσεων εξουσίας. Η δημογραφική επιπλέον αναπαράσταση του εργατικού δυναμικού του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα διακρίνεται από ένα υψηλό ποσοστό ηλικιωμένων ή και γυναικών (OECD, 2025; ILOSTAT 2024), προγνωστικές ταυτότητες ευαλωτότητας, σύμφωνα με την βιβλιογραφία για τις διακρίσεις. Ακόμη όμως και αντιστρόφως, σε ένα γυναικοκρατούμενο οργανωσιακό περιβάλλον όπου η ηλικία και παλαιότητα προσφέρει εξουσία, οι ταυτότητες αυτές θα μπορούσαν να λειτουργήσουν αντιστρόφως ανάλογα στην αναπαραγωγή ανισοτήτων (Salin & Hoel, 2013).

Με λίγα λόγια, οι δομικές ιδιότητες της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερες, φέρουν προοπτικές αναπαραγωγής ανισοτήτων σε ποικιλία σχέσεων εξουσίας και προνομίου.

Αν και ο ελληνικός νομικός κώδικας παρέχει σε πολλαπλά σημεία του προστασία από συμπεριφορές διάκρισης, παρενόχλησης και βίας στη εργασία

(Εφημερίδα της κυβερνήσεως 2007; Εφημερίδα της κυβερνήσεων 2019), αυτά δεν παραμένουν δικλίδες ασφαλείας των οποίων η αποτελεσματικότητα δεν φαίνεται σε χειροπιαστά αποτελέσματα. Ενάντια σε οδηγούς και εγχειρίδια καταπολέμησης ανισοτήτων, οι ασθενείς έως ανύπαρκτοι ελεγκτικοί μηχανισμοί, η περιορισμένη επίβλεψη της θεσμικής λειτουργίας, τα εμπόδια στις καταγγελίες υποβαθμίζουν ως έναν βαθμό την συμβολική, ή και πρακτική αξία των νομοθετικών κειμένων. Ο τομέας της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα δεν κατανοείται ως ουδέτερος, εργασιακός χώρος. Όπως όλοι οι θεσμοί, αναγνωρίζεται ως πεδίο αναπαραγωγής και διαίونيσης των κατεστημένων κοινωνικών σχέσεων, νορμών και ανισοτήτων που χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνία.

5.2 Η συμβολική αξία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η λειτουργία της δημόσιας διοίκησης συντελείται με την παράλληλη εκτύλιξη ευρύτερων πολιτικών και οικονομικών συνθηκών, οι οποίες παίζουν καταλυτικό ρόλο στην διαμόρφωση της οργανωσιακής λογικής του (Lewis & Gunn, 2007). Τα ευρωπαϊκά κράτη κατά την δεκαετία του 90' άρχισαν όλο και περισσότερο να υιοθετούν νεοφιλελεύθερες πολιτικές προσεγγίσεις με έμφαση στην αποδοτικότητα, την ατομική ευθύνη, και τον περιορισμό των εξόδων (Mole, N2012). Στην Ελλάδα αυτό μεταφράστηκε σε εφαρμογή μέτρων λιτότητας, περιορισμού των πόρων και αυξημένης εργασιακής πίεσης στις δημόσιες υπηρεσίες (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, 2024).

Τα φαινόμενα διάκρισης και εκφοβισμού στην εργασία δεν μπορούν να εξηγηθούν ως διαπροσωπικές συγκρούσεις που αποδίδονται σε ατομικές παθολογίες, παρά ως αναπαράσταση των δομικών και θεσμικών διαρρυθμίσεων. Αυτή η εξήγηση ταυτίζεται με νεοφιλελεύθερα αφηγήματα, εντός των οποίων η ευθύνη μετατίθεται μακριά από τους οργανισμούς ή το κράτος, θέτοντας στο περιθώριο τις συλλογικές και πολιτικές διαστάσεις που ενέχει η εργασιακή κακοποίηση.

Υπό ένα κριτικό φίλτρο, η παραπάνω θεωρητική βάση αποτελεί αποπολιτικοποιημένη στάση με πολιτικές συνέπειες (Ervasti et al, 2022). Η αμφισβήτηση της ουδετερότητας των θεσμών (Penttinen et al, 2013), η διερεύνηση των σχέσεων εξουσίας, της δομικής ανισότητας και η αναγνώριση της ηγεμονίας ως ιδεολογικό σύστημα που συντηρεί τα πρώτα είναι κομβικές διαδικασίες της κριτικής θεωρίας (Box, 2015). Ρίχνουν φως στις διαστάσεις του πώς οι καθημερινές

αλληλεπιδράσεις μέσα στην δημόσια διοίκηση ενέχουν τον κίνδυνο να διαμορφώνονται από ευρύτερα συστήματα καταπίεσης (Okechukwu et al., 2013).

Συνοψίζοντας, η διερεύνηση περιστατικών διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού στην τοπική αυτοδιοίκηση κρίνεται ένα σημαντικό και ενδιαφέρον πεδίο ανάλυσης. Οι τοπικές αρχές εκπροσωπούν το επίπεδο διοίκησης με το οποίο οι πολίτες έρχονται σε άμεση, καθημερινή επαφή (Aspiridis & Poulina, L., 2021). Ταυτόχρονα, υπάρχει η προσδοκία να αποτελούν υπόδειγμα ισότητας, λογοδοσίας, και κοινωνικής δικαιοσύνης. Η κατανόηση του αν και σε ποιες περιπτώσεις προκύπτουν περιστατικά διάκρισης και βίας στην εργασιακή εμπειρία μπορεί να συνεισφέρει στην ευρύτερη μελέτη της απασχόλησης, της δημοκρατικής διακυβέρνησης, της αξιοπιστίας των θεσμών και της εφαρμογής των νόμων (Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023; ΚΕΘΙ, 2022).

Σε μια περίοδο γενικευμένης έλλειψης εμπιστοσύνης απέναντι στην αποδοτικότητα και αξιοπιστία των θεσμών, όπως αυτή που διατρέχει η Ελλάδα στην σύγχρονη εποχή, η δημόσια διοίκηση αποτελεί κεντρικό σημείο ενδιαφέροντος για την πλαisiώση ερευνών πάνω σε ζητήματα ανισότητας. Η τοπική αυτοδιοίκηση απαρτίζεται από δημόσιες δομές «πρώτης γραμμής», οι οποίες αναγκάζονται να εκτελούν τις λειτουργίες τους με σημαντικά περιορισμένη χρηματοδότηση, διαρκείς μεταρρυθμίσεις και προσχηματικές πολιτικές αξιολόγησης τιμωρητικού χαρακτήρα (ΑΔΕΔΥ, 2025) μένοντας πιστές στις αρχές της ισότητας και μη διάκρισης. Χωρίς πόρους, χωρητικότητα και επαρκείς μηχανισμούς επίβλεψης της αποτελεσματικής εφαρμογής τους, η πραγματικότητα αυτή αποτελεί χάσμα μεταξύ των δεσμεύσεων που υπόσχονται οι επίσημες πολιτικές, και την βιωμένη οργανωσιακή πραγματικότητα (Kickert, 2011; Sen, 2000).

Τελικώς, η ύπαρξη τέτοιων φαινομένων στην τοπική αυτοδιοίκηση φέρει επιπτώσεις που ξεπερνούν τα οργανωσιακά όρια. Οι εργασιακοί χώροι στηλιτεύονται από αισθήματα φόβου και αποσιώπηση ή άνισες μεταχειρίσεις υπονομεύουν την ευημερία των εργαζομένων και αποδυναμώνουν την επαγγελματική αυτονομία (Mole, 2012). Επακόλουθα, η ποιότητα, σταθερότητα και ανταποκρισιμότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών στους πολίτες επηρεάζεται αντιστοίχως. Η τοπική αυτοδιοίκηση διακρίνεται στην εγγύτητα που έχει με την καθημερινή ζωή των πολιτών και ως προέκταση της κρατικής κυβέρνησης πρέπει να αποτελεί παράδειγμα προς

μίμηση ασφαλών και ισότιμων συνθηκών εργασίας. Δυσλειτουργία στην εσωτερική της διαρρύθμιση έχει την δύναμη να εξέρθει με συνέπειες για την κοινωνική συνοχή και την εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Εάν και όπου προκύπτουν περιστατικά κακής μεταχείρισης των εργαζομένων, αυτό αφορά άμεσα την βιωσιμότητα των τοπικών κοινωνιών.

Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

Κεφάλαιο 6: Μεθοδολογία έρευνας

6.1 Είδος έρευνας, σκοπός και στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα υιοθετεί κριτική ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση. Στις κοινωνικές επιστήμες παρατηρείται αυξανόμενο ενδιαφέρον για την ποιοτική μεθοδολογία, η οποία αποσκοπεί στη σε βάθος μελέτη και κατανόηση πολλαπλών πτυχών κοινωνικών φαινομένων, μέσω ευέλικτου ερευνητικού σχεδιασμού, δυναμικής αναδιαμόρφωσης των ερευνητικών φάσεων (όπως τα ερευνητικά ερωτήματα και τα εργαλεία συλλογής δεδομένων) και ενεργής εμπλοκής του ερευνητή με τα συμμετέχοντα άτομα. Ωστόσο, η κριτική ποσοτική μεθοδολογία κρίνεται καταλληλότερη για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, καθώς παρέχει τη δυνατότητα συστηματικής εξέτασης των σχέσεων μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών σε έναν καθορισμένο πληθυσμό υπό μια μη ουδέτερη μεθοδολογική οπτική (Frisby, 2024). Επιπλέον, επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων από μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, την αντικειμενική μέτρηση των υπό μελέτη μεταβλητών και τη γενίκευση των ευρημάτων, ενισχύοντας έτσι την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Για τους λόγους αυτούς, η ποσοτική προσέγγιση θεωρείται η πλέον κατάλληλη για την επίτευξη των ερευνητικών στόχων της παρούσας μελέτης.

Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, και πιο συγκεκριμένα η απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων όπως αυτά προέκυψαν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση:

- 1) Σε ποιο βαθμό επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις από τα χαρακτηριστικά ταυτότητας των υπαλλήλων, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική ιδιότητα;
- 2) Υπάρχουν φαινόμενα διακρίσεων, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ των υπαλλήλων; Αν ναι, πως εκδηλώνονται και σε ποιες περιπτώσεις;
- 3) Πως σχετίζονται οι βιωμένες εμπειρίες των υπαλλήλων με το ευρύτερο δικαίωμα στην ισότητα και αξιοπρεπή εργασία;

Η βιβλιογραφία περιγράφει ένα κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο στο οποίο οι εργαζόμενοι ως φορείς πολλαπλών ταυτοτήτων χαίρουν διαφοροποιημένου επιπέδου

συμπερίληψης ή αποκλεισμού ακόμη και στην πτυχή της εργασιακής ζωής (Schmitt et al, 2014). Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, σειρά ερευνών διακρίνει τις ταυτότητες του φύλου (Pettinen et al, 2019), της ηλικίας (OECD, 2025) σε συνάρτηση με τον χρόνο προϋπηρεσίας (Ervasti et al, 2022), του μορφωτικού επιπέδου ή της επαγγελματικής ιδιότητας ως βασικούς προβλεπτικούς παράγοντες (Foundation et al., 2021), για αυτό και χρησιμοποιούνται ως αυτόνομο ερώτημα, στο πώς επηρεάζουν την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων των δημοτικών υπαλλήλων.

Το δεύτερο ερώτημα προκύπτει από την υπόθεση ότι ο δημόσιος τομέας, ως θεσμός που χαρακτηρίζεται από ισχυρή ιεραρχία, γραφειοκρατία, μονιμότητα, και λειτουργεί υπό τις εντολές της εκάστοτε πολιτικής δύναμης (Radin, 2025), αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη συμπεριφορών διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού, παρά την ύπαρξη νομοθετικών πλαισίων που απαγορεύουν τέτοια περιστατικά (Lewis & Gunn, 2007). Παρόλα αυτά, πιο διευρυμένη είναι η εμφάνιση περιστατικών σε επαγγέλματα φροντίδας και πρώτης γραμμής (τομέας υγείας, πρόνοιας) με μέτριες επίσης εμφανίσεις στην διοίκηση (Eurofound, 2024). Οπότε το ερώτημα αφορά εάν παρόμοιες συμπεριφορές είναι διευρυμένες ισόνομα μεταξύ του συνόλου των υπηρεσιών, και αν ναι, τι τυπολογία παρουσιάζουν. Δηλαδή, ποιου είδους συμπεριφορές υπερισχύουν.

Το τρίτο ερώτημα αναζητάει την απάντηση στο πώς η διάκριση, παρενόχληση και ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο αποτελούν άμεσες και κατάφωρες παραβιάσεις του δικαιώματος στην αξιοπρεπή και ισότιμη εργασία. Συμπληρωματικά με τα ευρήματα του ερωτηματολογίου, στόχο αποτελεί η σύνδεση εμπειρικών και βιβλιογραφικών ευρημάτων για την διατύπωση ενός συνεκτικού συμπεράσματος στο πώς η καταγεγραμμένη βιωμένη πραγματικότητα των εργαζομένων συνδέεται με τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Η ειδική έμφαση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση προέκυψε αφενός λόγω του ρόλου της ως υπερασπιστή της κοινωνικής δικαιοσύνης, συνοχής και εξέλιξης, και αφετέρου λόγω της φαινομενικής ασφαλέστερης και πιο σταθερής θέσης που θεωρείται πως έχει σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα σε όλες τις πτυχές απόλαυσης των εργασιακών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της αποφυγής διακρίσεων και εργασιακού εκφοβισμού (Sen, 2000).

Λαμβάνοντας επομένως υπόψιν τον σκοπό, εκτιμήθηκε ως καταλληλότερη η πραγματοποίηση ποσοτικής έρευνας. Αφενός προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση και συλλογή δεδομένων για την συμπλήρωση ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος εργαζομένων, αφετέρου καθώς αντικείμενο της έρευνας δεν αποτελεί η εμφάνιση σε εμπειρίες εκφοβισμού και διακρίσεων, αλλά η παρατήρηση και μέτρηση σχέσεων περιστατικών διακρίσεων με δημογραφικές μεταβλητές και μεταξύ τους. Η συστηματική καταγραφή και μέτρηση συμπεριφορών, στάσεων ή βιωμένων εμπειριών ως δεδομένων που προσφέρει η ποσοτική έρευνα είναι συμβατή με την επιθυμητή ανάλυση εκ μέρους της ερευνήτριας.

Συμπληρωματικά, η επιλογή ποιοτικής έρευνας αποφεύχθηκε για μια σειρά λόγων. Παρά την βαθύτερη κατανόηση του υπό διερεύνηση θέματος, η επιλογή της ενδεχομένως θα μπορούσε να αναχαιτίσει την άμεση και ειλικρινή συμμετοχή των εργαζομένων ακόμη και σε συνθήκες ανωνυμίας, λόγω της ευαίσθητης φύσης των υπό εξέταση θεμάτων (Sapkota, 2024). Επιπλέον, στόχο της έρευνας αποτελεί η ποσοτικοποιημένη αποτύπωση και στατιστική ανάλυση σε συγκεκριμένο και οριοθετημένο πληθυσμό. Η μη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων της ποιοτικής μεθόδου και η αυξημένη απαιτούμενη χρονική δέσμευση από τους συμμετέχοντες και την ερευνήτρια, κρίθηκαν επιπρόσθετοι ασύμφοροι παράγοντες.

6.2 Δειγματοληψία και ερευνητικό εργαλείο

Ως μέθοδος δειγματοληψίας, επιλέχθηκε η μη πιθανοτική δειγματοληψία και συγκεκριμένα, δειγματοληψία ευκολίας. Σύμφωνα με τον Bryman (2017) το δείγμα ευκολίας συνήθως επιλέγεται λόγω της άμεσης πρόσβασης του ερευνητή σε αυτό. Έτσι στην περίπτωση της εν λόγω έρευνας, η ερευνήτρια ως κάτοικος Δήμου Βύρωνα και με μια γνωριμία δημοτικού υπαλλήλου, έκρινε πως η προσέγγιση των εργαζομένων θα ήταν ευκολότερη σε σύγκριση με άλλους δήμους και τις αντίστοιχες υπηρεσίες τους. Στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενοι του Δήμου Βύρωνα όπως εντοπίστηκαν α) μέσω του γραφείου προσωπικού και την προώθηση του ερωτηματολογίου στους διοικητικούς υπαλλήλους και β) μέσω προσέγγισης των εργαζομένων με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας. Ακολουθώντας την β επιλογή, υπήρχε προσοχή και σεβασμός στην μη διατάραξη της ομαλής διεκπεραίωσης των καθηκόντων των εργαζομένων, πλήρης προφορική ενημέρωση για το σκοπό της έρευνας και έμφαση στην εθελοντική, ανώνυμη συμμετοχή, προ της ρητής ενημέρωσης που ακολουθεί στο ερωτηματολόγιο. Η πρόσβαση των εργαζομένων στον διαδικτυακό σύνδεσμο του

ερωτηματολογίου έγινε μέσω μοναδικού qr που οδηγούσε στον ιστότοπο ή μέσω προσωπικού mail (το οποίο στην συνέχεια διαγράφηκε από την ερευνήτρια), προκειμένου να αποφευχθεί η χρήση του επαγγελματικού.

Ο συγκεκριμένος δήμος επιλέχθηκε λόγω της προσβασιμότητας της ερευνήτριας σε αυτόν, όσο και η απόπειρα εξασφάλισης ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος, καθότι αποτελεί δήμο μεσαίου μεγέθους που ανήκει σε μητροπολιτικό κέντρο. Οι εργαζόμενοι υπάλληλοι ενδέχεται να ανήκουν σε οποιαδήποτε από τις θέσεις που κατατάσσονται στους πέντε βαθμούς (Α', Β', Γ', Δ', Ε') και έχουν ως εξής: Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) σύμφωνα με το άρθρο 25 του νόμου υπ' αριθμόν 3528/2007 του υπαλληλικού κώδικα.

Όπως προβλέπεται στα περισσότερα δείγματα επισκοπήσεων, υπήρχε έλλειψη απόκρισης μονάδων. Συγκεκριμένα, παρότι προσεγγίστηκαν υπάλληλοι από όλες τις αναγραφόμενες υπηρεσίες στην επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου Βύρωνα, υπήρχε μη συμφωνία συμμετοχής ή περιορισμένη διαθεσιμότητα εργαζομένων.

Καταληκτικά, το δείγμα αποτελείται από τριάντα (N 30) συμμετέχοντες. Τα κριτήρια συμμετοχής και όπως αυτά περιγράφονται στο ερωτηματολόγιο ήταν ο συμμετέχων/ουσα να εργάζεται σε υπηρεσία του Δήμου Βύρωνα κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας (Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2025) και να συναινεί στη συμμετοχή του στην έρευνα και στην επεξεργασία των δεδομένων που θα προσφέρει. Παρά το περιορισμένο δείγμα, όλα τα ερωτηματολόγια που υποβλήθηκαν ήταν αξιοποιήσιμα.

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι η ατομική συμπλήρωση δομημένου ερωτηματολογίου μέσω διαδικτυακής φόρμας συμπλήρωσης (Google Forms). Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε ως το διαδεδομένο εργαλείο καταμέτρησης εμπειριών διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού σε σειρά σχετικών ερευνών (Batsi, & Karamanis, 2019). Η παρουσίαση του ερωτηματολογίου αποτελείται από τέσσερις ενότητες.

Στην πρώτη ενότητα οι συμμετέχοντες ενημερώνονται αναλυτικά για την ταυτότητα της ερευνήτριας, το ιδρυματικό πλαίσιο στο οποίο εκπονείται η έρευνα, τον στόχο και τους σκοπούς της, την διασφάλιση της ανωνυμίας των δεδομένων τους και τονίζεται η χρήση τους για αποκλειστικά ακαδημαϊκούς σκοπούς. Δίνεται έμφαση στην εθελοντική φύση της συμμετοχής και την διασφάλιση μη επιβάρυνσης ή έκθεσης σε

κίνδυνο, ενώ παρέχονται επιλογές προσωπικής επικοινωνίας με την ερευνήτρια για περαιτέρω πληροφορίες (βλ. Παράρτημα 1). Συμπληρωματικά, οι συμμετέχοντες απαντούν ερωτήσεις που διαβεβαιώνουν ότι 1. Εργάζονται κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας (Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2025) σε υπηρεσία του Δήμου Βύρωνα, 2. ότι έχουν ενημερωθεί για τους όρους συμμετοχής τους, 3. Ότι συναινούν στην επεξεργασία των δεδομένων που θα προσφέρουν και 4. Ότι έχουν την δυνατότητα να ανακαλέσουν την συμμετοχή τους στην έρευνα οποιαδήποτε στιγμή επιθυμούν (βλ. Παράρτημα 2).

Στην δεύτερη ενότητα ακολουθεί η συλλογή ορισμένων προσωπικών δεδομένων και ρητή ενημέρωση των συμμετεχόντων για τον λόγο συλλογής τους (βλ. Παράρτημα 3). Συγκεκριμένα ζητείται απάντηση για δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, ο χρόνος προϋπηρεσίας στον Δήμο Βύρωνα, η επαγγελματική ιδιότητα, το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο.

Στη τρίτη ενότητα οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε μια σειρά 16 ερωτήσεων κλίμακας τύπου Likert, οι οποίες στοχεύουν στην κατανόηση του εάν τα άτομα αντιλαμβάνονται ή βιώνουν συμπεριφορές διάκρισης στον χώρο εργασίας τους (βλ. Παράρτημα 4 και 5). Αν και στην ανάλυση των δεδομένων η αντιλαμβανόμενη διάκριση θα χρησιμοποιηθεί ως συνολικός δείκτης, το σύνολο των ερωτήσεων συνιστούν έναν σύνθετο δείκτη που κυμαίνεται σε τρεις άξονες. Ο πρώτος αφορά ερωτήσεις σχετικές με διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εργαζομένων, ο δεύτερος αφορά πρακτικές άνισης μεταχείρισης εκ μέρους των υπευθύνων, ενώ ο τρίτος την ψυχολογική επιβάρυνση και στρατηγικές προσαρμογής (βλ. Παράρτημα 6).

Στην τέταρτη ενότητα οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε μια σειρά 19 ερωτήσεων κλίμακας τύπου Likert, που στοχεύουν να κατανοήσουν αν τα άτομα αντιλαμβάνονται ή βιώνουν συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού ή παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο (βλ. Παράρτημα 7 και 8). Παρομοίως, ο δείκτης για τον αντιλαμβανόμενο εργασιακό εκφοβισμό ή παρενόχληση θα χρησιμοποιηθεί ως συνολικός στην ανάλυση των δεδομένων, όμως διακρίνεται σε τέσσερις βασικούς άξονες από τους οποίους γεννώνται τα ερωτήματα. Ο πρώτος αφορά την υποβάθμιση της επαγγελματικής ιδιότητας του εργαζομένου, ο δεύτερος την υποβολή σε διαδικασίες επιτήρησης και αυστηρής παρακολούθησης, ο τρίτος σε μορφές

κοινωνικού αποκλεισμού και απομόνωσης, ο τέταρτος σε έκθεση σε συμπεριφορές παρενοχλητικές ή επιθετικές (βλ. Παράρτημα 9).

Πέραν των κλιμάκων μέτρησης διακρίσεων και εργασιακού εκφοβισμού, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συμπληρωματική ερώτηση για τους αντιλαμβανόμενους λόγους της εκάστοτε συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου, με στόχο την καταγραφή των ερμηνειών που αποδίδουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στις εμπειρίες τους, εμπνευσμένο από την έρευνα που διεξήγαγε το Ίδρυμα Lloyd to 2021 (Foundation et al., 2022) και την έρευνα αντιλαμβανόμενων διακρίσεων των Schmitt, Branscombe και Garcia. (2014) Η μεταβλητή αυτή δεν εντάσσεται στις κλίμακες μέτρησης και δεν αθροίζεται σε σύνθετο δείκτη, αλλά αναλύεται περιγραφικά (βλ. Παράρτημα 10).

Η χρήση πενταβάθμιας κλίμακας τύπου Likert δεν αποτελεί πρωτοτυπία της ερευνήτριας, καθώς αποτελεί διευρυμένη πρακτική σε ερωτηματολόγια που καταμετρούν εμπειρίες διακρίσεων και εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Παρόλα αυτά κρίνεται σημαντική η τεχνική και επιστημολογική υποστήριξη της.

Οι κλίμακες τύπου Likert πέντε βαθμίδων αναγνωρίζονται ευρέως ως ένα απλό, ευκολονόητο και φιλικό προς τους συμμετέχοντες εργαλείο μέτρησης (Joshi, Chantel & Pal, 2015). Το ερωτηματολόγιο ζητάει στο σύνολο του από τα άτομα να απαντήσουν σε τριάντα πέντε ερωτήσεις, επομένως μια βαθμίδα με περιορισμένες απαντήσεις διασφαλίζει την συνεπή ερμηνεία και απάντηση εκ μέρους τους, χωρίς να προκαλέσει επιπλέον κούραση και αποδέσμευση. Επιπλέον, η χρήση τέτοιων κλιμάκων απαιτεί ελάχιστο χρόνο και προσπάθεια για την συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου, και προτιμάται ως λύση προσκείμενη στην προσβασιμότητα σε έναν πληθυσμό με δύσκολη πρόσβαση για τον ερευνητή, περιορισμένο πιθανόν χρόνο για συμμετοχή, και διευκόλυνση για ηλεκτρονική συμπλήρωση. Τέλος, προσφέρει ποσοτικά δεδομένα που μπορούν να εκπροσωπήσουν ποικιλία εμπειριών χωρίς να χάνουν την αναλυτική τους αξιοπιστία.

6.3 Περιορισμοί έρευνας

Όλες οι έρευνες παρουσιάζουν περιορισμούς οι οποίοι είναι σημαντικό να αναφερθούν πριν την ανάλυση των δεδομένων (Sumpter, J. et al, 2022). Η επιστημονική αξία του εντοπισμού των περιορισμών της έρευνας προστατεύει αφενός τον ερευνητή αλλά και τον αναγνώστη καθώς διασφαλίζει την διαφάνεια, προλαμβάνει την παρερμηνεία των δεδομένων και λειτουργεί ως οδηγός για μελλοντικές έρευνες. Στην εν λόγω έρευνα

παρουσιάστηκε μια σειρά μεθοδολογικών περιορισμών οι οποίοι ενδεχομένως χαρακτηρίζουν τα εξαγόμενα συμπεράσματα ως εννοιολογικά άλματα παρά γενικεύσιμη θεωρία.

Μεθοδολογικά, η χρήση συγχρονικής μελέτης και συσχετιστικής ανάλυσης καταμετρά τις εμπειρίες των συμμετεχόντων σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, εμποδίζοντας την εφαρμογή αιτιολογικών συμπερασμάτων, οδηγώντας προς μια εξήγηση περισσότερο περιστασιακή. Ακόμη και αν εμφανίζονται συσχετίσεις μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών και των μεταβλητών αντιλαμβανόμενης διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού, αυτές δεν μπορούν να αναλυθούν αιτιολογικά μεταξύ τους.

Επιπλέον, το μικρό μέγεθος δείγματος και η άνιση κατανομή μεταξύ των μεταβλητών περιορίζουν την στατιστική ισχύ και το περιθώριο γενίκευσης των αποτελεσμάτων της έρευνας. Έτσι, η έρευνα είναι διερευνητική και τα ευρήματα της περιορίζονται στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Δήμου και δείγματος, χωρίς να μπορεί να γενικευθεί ευρέως στο εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα.

Ακόμη, τα δεδομένα συλλέχθηκαν αποκλειστικά μέσω αυτό-συμπλήρωσης. Ο συγκεκριμένος περιορισμός ήταν ένα υπολογισμένο ρίσκο εκ μέρους της ερευνήτριας, καθώς η θεωρητική πλαισίωση που διέπει την εργασία απαιτεί την αντιμετώπιση της αντιλαμβανόμενης εμπειρίας ως ουσιαστική κοινωνική πραγματικότητα, με αυτόνομη ερευνητική αξία. Παρόλα αυτά τα δεδομένα δεν παύουν να είναι εκτεθειμένα στους κινδύνους που ενέχει η υποκειμενική ερμηνεία και απόδοση.

Τέλος, ο αμιγώς ποσοτικός σχεδιασμός της έρευνας χωρίς επέκταση σε μεικτή μέθοδο με συνεντεύξεις σε δεύτερο στάδιο, περιορίζουν την εμβάθυνση στις αλληλοσυνδεόμενες πτυχές των περιστατικών διάκρισης, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Παρά τα υψηλά επίπεδα εσωτερικής αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης των φαινομένων, δεν επιτράπηκε ανάλυση παραγόντων λόγω του περιορισμένου δείγματος, απαγορεύοντας περαιτέρω ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων.

Η παραπάνω σειρά περιορισμών δεν είναι αμελητέα, και σαφώς τοποθετούν την συγκεκριμένη έρευνα σε ένα πρώιμο στάδιο απόπειρας συστηματικής καταγραφής βιωμένων εμπειριών μέσα σε ένα συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο. Παρότι δεν μπορεί να επιτευχθεί γενίκευση ή σαφής αιτιολογική εξήγηση των φαινομένων, παρέχεται μια λογική εμπειρική δομή στο πώς μπορεί να αναπαρασταθεί η διάκριση, η παρενόχληση

και ο εργασιακός εκφοβισμός στην Δημόσια Διοίκηση και στην σημασία της κριτικής, διαθεματικής προσέγγισης με έμφαση στα ανθρώπινα δικαιώματα κατά την ερευνητική προσέγγιση ζητημάτων της εργασιακής ζωής.

6.4 Ηθική και δεοντολογία

Η ηθική και δεοντολογία στην έρευνα αφορούν το σύνολο της ηθικής συνέπειας και των κανονιστικών προτύπων που ακολουθούνται από την ερευνήτρια προκειμένου τα δικαιώματα και τα προσωπικά δεδομένα των συμμετεχόντων/ουσών να διαφυλαχθούν, όσο και να αποφευχθούν αυθαιρεσίες και λογικά σφάλματα στην τεκμηρίωση των ερευνητικών ερωτημάτων. Σε κοινωνικές έρευνες, ιδιαίτερος αυτές που δίνουν έμφαση στην σημασία της βιωμένης εμπειρίας ως κομβικής σημασίας υλικό για την διερεύνηση της κοινωνικής πραγματικότητας, η τήρηση των αρχών τους φέρει ύψιστη σημασία (Σαββάκης, 2023).

Για τον σχεδιασμό και την εκπόνηση της εν λόγω έρευνας χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο των Rosow & Rosenthal (2013) στο οποίο περιγράφονται τα ηθικά και μεθοδολογικά κριτήρια που πρέπει να πληρούνται ώστε να εξασφαλίζονται τόσο η ηθική, όσο η δεοντολογία στη έρευνα. Στα πλαίσια μη πρόκλησης βλάβης τονίζεται η ωφέλιμη αξία που έχει να προσφέρει η έρευνα για τους συμμετέχοντες, η καλοήθεια και η ελαχιστοποίηση πιθανών κινδύνων. Επιπλέον, αναφέρονται τα κριτήρια της δικαιοσύνης, του σεβασμού και της ακεραιότητας εκ μέρους του ερευνητή. Τα παραπάνω εντοπίζονται στον σεβασμό της αυτονομίας και των ατομικών ελευθεριών που απολαμβάνουν τα συμμετέχοντα άτομα, την εξασφάλιση εχεμύθειας, ιδιωτικότητας και αυτοδιάθεσης τους.

Τα παραπάνω τηρήθηκαν μέσω εξασφάλισης της ιδιωτικότητας των συμμετεχόντων, τονίζοντας την εθελοντική διάσταση της έρευνας και την ανώνυμη συλλογή των δεδομένων, τα οποία εκ των υστέρων ομαδοποιήθηκαν σε ομάδες μεταβλητών όπου ήταν απαραίτητο για την αποφυγή στοχοποίησης. Στο ερωτηματολόγιο υπήρχε εισαγωγικό κείμενο με πλήρη διαφάνεια και ακρίβεια ως προς τον στόχο της έρευνας, τα πλαίσια στα οποία εκπονείται και το είδος των πληροφοριών που θα συλλεχθούν και για ποιον λόγο. Συμπεριλήφθηκαν σε ενότητα ξεχωριστές ερωτήσεις για την συναίνεση των συμμετεχόντων στην έρευνα, την επεξεργασία των δεδομένων τους, όσο και την δυνατότητα τους να ανακαλέσουν την απάντησή τους οποιαδήποτε στιγμή, μέσω προσωπικής επικοινωνίας στην ηλεκτρονική διεύθυνση της

ερευνήτριας η οποία προσφέρθηκε στην αρχή και στο τέλος του ερωτηματολογίου. Η ωφέλιμη αξία απευθύνεται στη παραδοχή πως η κατανόηση και αναγνώριση των διαδικασιών οποιουδήποτε κύκλου κακοποίησης παίζει κεντρικό ρόλο στην διακοπή του (Penttinen et al, 2019) και στην συνειδητοποίηση ότι οι επισφαλείς εργασιακές συνθήκες στις δημόσιες δομές προκαλούν υψηλό κοινωνικό κόστος (Munnell & Fraenkel, 2013). Οι παραπάνω ενότητες συντάχθηκαν σύμφωνα με το έντυπο Ενημέρωσης-Συγκατάθεσης που προτείνεται από την Επιτροπή του Δι-ιδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (βλ. Παράρτημα 11).

Τα μεθοδολογικά κριτήρια που πρέπει να πληρούνται αντιστοίχως κατά Rosnow & Rosenthal (2013) είναι η διαφάνεια, η ενημέρωση, η ακρίβεια, η συνολική ορθότητα και βασιμότητα στην παρουσίαση και ανάλυση των δεδομένων. Η διαφάνεια τηρείται με την σαφή, λεπτομερή παρουσίαση των αποτελεσμάτων, απλή χρήση της τεχνικής ορολογίας για την παράθεση των αποτελεσμάτων και την χρήση εικονικών αναπαραστάσεων όπου είναι βοηθητικές και δεν περιπλέκουν το νόημα. Ενημέρωση ακολούθως σημαίνει παροχή επαρκών πληροφοριών των αποτελεσμάτων με τέτοιο τρόπο που από την μια πλευρά επιτρέπει στον ερευνητή την ανάλυση τους, από την άλλη πλευρά παρέχει στους αναγνώστες την ευκαιρία να εξάγουν τα δικά τους συμπεράσματα βάσει των πρωτογενών δεδομένων. Τέλος, η ακρίβεια, ορθότητα και βασιμότητα εξασφαλίζονται από την αναφορά των αναλύσεων που χρησιμοποιήθηκαν για τα δεδομένα με δικαιολογημένο και κατάλληλο τρόπο, την μη μεγαλοποίηση των αποτελεσμάτων αλλά ψύχραιμη επιστημονική παράθεση τους και την σιγουριά ότι η επιλεγμένη μεθοδολογία ανταποκρίνεται στα ερευνητικά ερωτήματα.

Η τήρηση των παραπάνω διαφαίνεται και αιτιολογείται στις ενότητες που ακολουθούν.

6.5 Εγκυρότητα και αξιοπιστία

Στην ποσοτική έρευνα, η εγκυρότητα και αξιοπιστία αποτελούν θεμελιώδη κριτήρια για την αξιολόγηση της μεθοδολογικής επιμέλειας και την ακεραιότητας των εμπειρικών ευρημάτων. Όπως αναφέρουν οι Heale και Twycross (2015), η επιμέλεια αυτή επιτυγχάνεται μέσω της συστηματικής αξιολόγησης του εάν τα μεθοδολογικά εργαλεία μετρούν με ακρίβεια τις υπό διερεύνηση έννοιες και εάν το καταφέρνουν συστηματικά, αποδεικνύοντας αντιστοίχως την εγκυρότητα και αξιοπιστία. Εάν δεν

πληρούνται αυτά τα δύο κριτήρια, τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί να είναι παραπλανητικά, στερούμενα επιστημονικής και πρακτικής αξίας.

Η εγκυρότητα εξετάζει το μήκος στο οποίο το εργαλείο έρευνας μετράει την επιθυμητή έννοια. Στην συγκεκριμένη έρευνα, η εγκυρότητα πρωτίστως εξασφαλίζεται μέσω του περιεχομένου και της δομής. Τα αντικείμενα του ερωτηματολογίου που μετρούν την διάκριση, την παρενόχληση και τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο αναπτύχθηκαν βάσει ενός εμπεριστατωμένου θεωρητικού πλαισίου. Η χρήση πολλαπλών μεταβλητών για την μέτρηση κάθε δείκτη διασφαλίζει την εκτενή κάλυψη συμπεριφορικών, σχεσιακών και οργανωσιακών αναπαραστάσεων της διάκρισης και του εργασιακού εκφοβισμού.

Η αξιοπιστία ελέγχει την συνέπεια και σταθερότητα κατά την μέτρηση, και αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την τήρηση της εγκυρότητας. Η τιμή του δείκτη cronbach's α στις συγκεκριμένες μεταβλητές της παρούσας έρευνας παρουσιάζει έντονη εσωτερική συνέπεια, υπονοώντας πως οι ερωτήσεις μετρούν μια κοινή έννοια. Η διαφάνεια των περιορισμών της έρευνας ενδυναμώνει την αξιοπιστία των συμπερασμάτων, όπως αυτά προκύπτουν και αναλύονται από την ερευνήτρια με τα κατάλληλα για το δείγμα ερευνητικά εργαλεία.

Κεφάλαιο 7: Στατιστική ανάλυση δεδομένων

Για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το σύστημα ανάλυσης IBM SPSS Statistics, με καθοδήγηση από το αναλυτικό εγχειρίδιο της Andy Field (2009) και το εγχειρίδιο «Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας» του Alan Bryman (2017).

7.1 Κωδικοποίηση των δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων προϋπέθετε τον σαφή ορισμό και την κατηγοριοποίηση των μεταβλητών, ώστε οι στατιστικές τεχνικές που επιλέχθηκαν να ανταποκρίνονται τόσο στη φύση των δεδομένων όσο και στα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης. Στο πλαίσιο αυτό, το φύλο κωδικοποιήθηκε ως διχοτομική μεταβλητή, ενώ η επαγγελματική υπηρεσία στον Δήμο Βύρωνα ως ονομαστική, καθώς αντανάκλα διακριτούς οργανωσιακούς ρόλους χωρίς ιεραρχική διάταξη. Συγκεκριμένα, από τις απαντήσεις που συλλέχθηκαν οι θέσεις εργασίας κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις τομείς (Διοικητικές Υπηρεσίες, Παιδαγωγικές Υπηρεσίες, Τεχνικές Υπηρεσίες, Κοινωνικές Υπηρεσίες), προκειμένου να διασφαλιστεί η ανωνυμία στα αποτελέσματα. Η ηλικία και ο χρόνος προϋπηρεσίας, που συλλέχθηκαν ως ανοιχτές αριθμητικές απαντήσεις, αντιμετωπίστηκαν ως μεταβλητές διαστήματος/αναλογίας.

Τα επιμέρους ερωτήματα που αφορούν την αντιλαμβανόμενη εμπειρία διακρίσεων και εργασιακού εκφοβισμού βασίζονται σε κλίμακες συχνότητας και, ως εκ τούτου, κατηγοριοποιήθηκαν αρχικά ως μεταβλητές διάταξης. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι συγκεκριμένες συμπεριφορές συγκροτούν θεωρητικά ενιαία φαινόμενα και εμφάνισαν υψηλή εσωτερική συνοχή, τα επιμέρους αντικείμενα ομαδοποιήθηκαν σε σύνθετους δείκτες συνολικής εμπειρίας διακρίσεων και συνολικής εμπειρίας εργασιακού εκφοβισμού. Οι σύνθετοι αυτοί δείκτες αντιμετωπίστηκαν ως μεταβλητές κλίμακας (scale), επιτρέποντας την πιο ολοκληρωμένη αποτύπωση της βιωμένης εργασιακής εμπειρίας και τη διερεύνηση διαφοροποιήσεων σε επίπεδο κοινωνικής και οργανωσιακής θέσης των εργαζομένων.

Τα δεδομένα της έρευνας αναλύθηκαν με τη χρήση περιγραφικής στατιστικής και μη παραμετρικών ελέγχων συσχέτισης και διαφορών μεταξύ ανεξάρτητων (π.χ. φύλο) και εξαρτημένων μεταβλητών (αντιλαμβανόμενη διάκριση ή εργασιακός εκφοβισμός). Η επιλογή αυτή κρίθηκε κατάλληλη καθώς εφαρμόζεται σε έρευνες του είδους (Batsi & Karamanis, 2019) και κυρίως λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος και της μη κανονικής κατανομής των μεταβλητών, όπως προέκυψε από τους σχετικούς

ελέγχους κανονικότητας. Η ανάλυση αποσκοπεί στην αποτύπωση της έκτασης και των μορφών των φαινομένων των διακρίσεων και του εργασιακού εκφοβισμού, καθώς και στη διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων με βάση δημογραφικά και υπηρεσιακά χαρακτηριστικά.

7.2 Περιγραφική ανάλυση

Η περιγραφική ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος ($N = 30$) αναδεικνύει ορισμένα σαφή πρότυπα ως προς τη σύνθεσή του. Ως προς το φύλο, η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι γυναίκες ($N=28$), γεγονός που αντικατοπτρίζει εν μέρει τη σύνθεση του προσωπικού στις κοινωνικές και διοικητικές υπηρεσίες της τοπικής αυτοδιοίκησης (βλ. Πίνακα 1). Η κατανομή αυτή είναι ασύμμετρη και λαμβάνεται υπόψη κατά την ερμηνεία των ευρημάτων.

Πίνακας 1. Δημογραφική ταυτότητα φύλου Γυναίκες-Άνδρες

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Γυναίκα	28	93.3	93.3	93.3
	Άνδρας	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Αναφορικά με την επαγγελματική ιδιότητα (βλ. Πίνακα 2), το δείγμα περιλαμβάνει υπαλλήλους από διαφορετικές υπηρεσίες, γεγονός που επιτρέπει τη διερεύνηση διαφοροποιήσεων στις εργασιακές εμπειρίες ανάλογα με την επαγγελματική θέση.

Πίνακας 2. Δημογραφική ταυτότητα επαγγελματικής ιδιότητας

Ως τι εργάζεστε στον Δήμο Βύρωνα;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	12	40.0	40.0	40.0
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	8	26.7	26.7	66.7
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	6	20.0	20.0	86.7
	ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων είναι σχετικά υψηλό, με την πλειονότητα να διαθέτει τριτοβάθμια ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση (βλ. Πίνακα 3), στοιχείο που αντανakλά τα τυπικά προσόντα των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

Πίνακας 3. Δημογραφική ιδιότητα μορφωτικού επιπέδου

Μορφωτικό επίπεδο		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο ή/και Λύκειο)	4	13.3	13.3	13.3
	Μετεδευτεροβάθμια εκπαίδευση (π.χ. ΙΕΚ)	3	10.0	10.0	23.3
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστημιακές σπουδές)	9	30.0	30.0	53.3
	Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων είναι 47,6 έτη, με μέτρια διακύμανση, ενώ ο μέσος χρόνος προϋπηρεσίας στον Δήμο Βύρωνα ανέρχεται σε 12,2 έτη, παρουσιάζοντας μεγάλη διασπορά (βλ. Πίνακες 4 και 5). Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει τη συνύπαρξη εργαζομένων με διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας, γεγονός που ενισχύει τη δυνατότητα διερεύνησης διαφοροποιήσεων στις βιωμένες εργασιακές εμπειρίες.

Πίνακας 4. Δημογραφική ταυτότητας ηλικίας

Descriptive Statistics				
	N	Range	Mean	Std. Deviation
Ηλικία	30	37.00	47.6000	9.32775
Valid N (listwise)	30			

Πίνακας 5. Χρόνος προϋπηρεσίας

Descriptive Statistics				
	N	Range	Mean	Std. Deviation
Χρόνος προϋπηρεσίας στο δήμο Βύρωνα	30	38.90	12.2033	11.28916
Valid N (listwise)	30			

Η περιγραφική ανάλυση των ερωτήσεων που αφορούν τις εμπειρίες διακρίσεων στον εργασιακό χώρο δείχνει ότι, συνολικά, οι συμμετέχοντες αναφέρουν χαμηλή έως μέτρια συχνότητα εμφάνισης σχετικών συμπεριφορών (βλ. Πίνακα 6). Οι μέσοι όροι

των επιμέρους ερωτήσεων κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα, με τη διάμεσο στις περισσότερες περιπτώσεις να αντιστοιχεί στις απαντήσεις «ποτέ» ή «σπάνια».

Πίνακας 6. Κλίμακα μέτρησης συχνότητας εμφάνισης εμπειριών διάκρισης

Statistics													
		Σας φέρονται με λόγους να κάνετε ή πελάτε σε σχέση με άλλους;	Βρίσκετε εμπόδιο στην ομάδα σας να κάνει συλλογικά αποφασιστικές αποφασιστικές;	Σας φέρονται σαν να μην είστε ικανοί ή έμπειροι;	Σας φέρονται σαν να σας φοβούνται;	Σας αντιμετωπίζουν καχύποπτα;	Σας έχουν αρνηθεί άδεια αδειών σας ως εργαζομένου (αδίκη, άδεια, μετέβλεπε σε άλλες υπηρεσίες);	Σας δίνουν με άδεια τρόπο καθήκοντα που άλλους υπάλληλοι απολαμβάνουν;	Αισθάνεστε ότι παρακολουθείτε τις σας από τους υπάλληλους υπαλλήλους;	Αισθάνεστε πως πρέπει να εργαζόμαστε πιο σκληρά σε σχέση με τους άλλους, για να λάβετε θέση ή εργασία;	Αισθάνεστε πως οι προϊστάμενοι σας, φρονίσι δε σας λαμβάνουν υπόψη τις προτάσεις σας;	Θαρκεί πως συνέδωλοι με λογική εργασία ή επιβραβεύονται περισσότερο από τους άλλους;	Αισθάνεστε ότι εργαζόμαστε περισσότερο από άλλους από φαεινότητα ή επισημότητας;
N	Valid	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.00	2.45	1.70	1.40	1.97	1.63	2.47	1.73	1.83	1.87	2.37	1.50
Median		2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
Mode		1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
Std. Deviation		.947	.870	.915	.724	.850	.890	1.074	1.015	1.177	1.196	1.520	1.075

Ωστόσο, ορισμένες μορφές διάκρισης, όπως η άδικη ανάθεση καθηκόντων, τα εμπόδια στη συνεργασία και η αντίληψη άνισης επιβράβευσης, εμφανίζουν σχετικά υψηλότερους μέσους όρους. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι, αν και τα φαινόμενα δεν είναι γενικευμένα, δεν είναι και πλήρως ανύπαρκτα για ένα μέρος των εργαζομένων. Η διασπορά των απαντήσεων καταδεικνύει ότι οι εμπειρίες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των συμμετεχόντων.

Οι συμμετέχοντες αποδίδουν σε μικρό βαθμό τις εμπειρίες διακρίσεων σε ατομικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία ή η εθνικότητα (βλ. Πίνακα 7). Αντίθετα, μεγαλύτερη βαρύτητα αποδίδεται σε οργανωσιακούς παράγοντες, και ειδικότερα στην φύση της υπηρεσίας όπου εργάζονται. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει τη σημασία του εργασιακού πλαισίου και των ιεραρχικών νορμών στη διαμόρφωση των εμπειριών άνισης μεταχείρισης.

Πίνακας 7. Υποκειμενικοί λόγοι αντίληψης βιωμένου επιπέδου διάκρισης

Statistics													
		Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Εθνικότητα	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Φύλο	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Ηλικία	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Σεξουαλικός προσανατολισμός	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Τα θρησκευτικά σας πιστεύω	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Τα πολιτικά σας πιστεύω	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Το μορφωτικό σας επίπεδο	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Η υπηρεσία στην οποία εργάζεστε	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Το ύψος/βάρος σας	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Άλλο χαρακτηριστικό ή εμφάνισής σας	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Σωματική αναπηρία	Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Άλλο
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		.03	.13	.13	.00	.00	.07	.03	.37	.03	.03	.00	3.57
Median		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	5.00
Mode		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Std. Deviation		.183	.346	.346	.000	.000	.254	.183	.490	.183	.183	.000	2.144

Η ανάλυση των ερωτήσεων που αφορούν τον εργασιακό εκφοβισμό δείχνει ότι οι συμμετέχοντες αναφέρουν συνολικά χαμηλή συχνότητα εμφάνισης εκφοβιστικών συμπεριφορών (βλ. Πίνακα 8). Στις περισσότερες περιπτώσεις, η διάμεσος των απαντήσεων αντιστοιχεί στην επιλογή «ποτέ». Παρά ταύτα, ορισμένες συμπεριφορές

Πίνακας 10. Δείκτης αξιοπιστίας διακρίσεων

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	16

Πίνακας 11. Δείκτης αξιοπιστίας παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	19

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι πολύ υψηλό Cronbach's alpha μπορεί να υποδηλώνει και εννοιολογική επικάλυψη ερωτήσεων, κάτι που όμως σε έρευνες μέτρησης εμπειριών διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού θεωρείται συχνά αποδεκτό, καθώς το φαινόμενο εκδηλώνεται μέσα από επαναλαμβανόμενες και αλληλένδετες πρακτικές.

7.4 Έλεγχος κανονικότητας και στατιστικοί έλεγχοι

Ο έλεγχος κανονικότητας στις εξαρτημένες μεταβλητές (δηλαδή το σύνολο των αντιλαμβανόμενων εμπειριών διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού) πραγματοποιήθηκε με το τεστ Shapiro–Wilk, που αναγνωρίζεται ευρέως ως ιδανική επιλογή για πολύ μικρά δείγματα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι βασικές μεταβλητές δεν ακολουθούν κανονική κατανομή ($p < .001$, βλ. Πίνακα 12). Ως εκ τούτου, οι παραμετρικοί έλεγχοι κρίθηκαν ακατάλληλοι και επιλέχθηκαν μη παραμετρικοί για τη διερεύνηση διαφορών και συσχετίσεων.

Πίνακας 12. Έλεγχος κανονικότητας Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
discriminationtotal	.190	29	.009	.820	29	<.001
mobingtotal	.192	29	.008	.802	29	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Για τη διερεύνηση διαφορών ως προς το φύλο εφαρμόστηκε ο έλεγχος Mann–Whitney U, ως μη παραμετρική εναλλακτική λύση του Independent Samples t-test (βλ. Πίνακα 13). Τα αποτελέσματα δεν ανέδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη συνολική εμπειρία διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών ($p = .666$). Όσον αφορά τον εργασιακό εκφοβισμό, παρατηρήθηκε οριακή τάση διαφοροποίησης ($p = .095$), η οποία ωστόσο δεν έφτασε το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας. Τα ευρήματα αυτά θα

πρέπει να ερμηνεύονται με επιφύλαξη λόγω της ανισορροπίας του δείγματος ως προς το φύλο.

Πίνακας 13. Μη παραμετρική ανάλυση Mann-Whitney U Φύλο

Test Statistics ^a		
	discriminationtotal	mobingttotal
Mann-Whitney U	22.000	8.000
Wilcoxon W	400.000	414.000
Z	-.431	-1.671
Asymp. Sig. (2-tailed)	.666	.095
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.709 ^b	.115 ^b

a. Grouping Variable: Φύλο

b. Not corrected for ties.

Για την υποομάδα των ανδρών (N=2), οι μέσες τιμές των δεικτών διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού εμφανίζονται υψηλές, ωστόσο συνοδεύονται από μεγάλη τυπική απόκλιση, γεγονός που υποδηλώνει έντονη ετερογένεια στις βιωμένες εμπειρίες (βλ. Πίνακα 14). Λόγω του ιδιαίτερα μικρού μεγέθους της ομάδας, τα ευρήματα δεν επιτρέπουν γενικεύσεις, αλλά λειτουργούν ενδεικτικά. Για την υποομάδα των γυναικών, οι μέσες τιμές των δεικτών διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού καταδεικνύουν μέτρια επίπεδα εμφάνισης των φαινομένων, συνοδευόμενα από σημαντική διακύμανση, γεγονός που υποδηλώνει ανομοιογένεια στις βιωμένες εμπειρίες.

Πίνακας 14. Συχνότητα βιωμένης διάκρισης στην υποομάδα φύλου «Άνδρες»

Descriptive Statistics ^a				
	N	Range	Mean	Std. Deviation
discriminationtotal	2	49.00	45.5000	34.64823
mobingttotal	2	33.00	47.5000	23.33452
Valid N (listwise)	2			

a. Φύλο = Άνδρας

Η διερεύνηση διαφορών ως προς το μορφωτικό επίπεδο με τον έλεγχο Kruskal-Wallis (επιλογή μη παραμετρικού ελέγχου για τακτική μεταβλητή τριών ή περισσότερων ανεξάρτητων ομάδων, βλ. Πίνακα 15) δεν ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ούτε στις εμπειρίες διακρίσεων (p.511) ούτε στις εμπειρίες εργασιακού εκφοβισμού (p.536).

Πίνακας 15. Μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal-Wallis H μορφωτικό επίπεδο

Test Statistics ^{a,b}		
	discrimination total	mobingtotal
Kruskal-Wallis H	2.307	2.181
df	3	3
Asymp. Sig.	.511	.536

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Μορφωτικό επίπεδο

Αντίθετα, η υπηρεσιακή θέση αναδείχθηκε ως στατιστικά σημαντικός παράγοντας διαφοροποίησης και για τα δύο φαινόμενα (διακρίσεις $p=0.029$ και εργασιακός εκφοβισμός $p=0.010$, βλ. Πίνακα 16) με τιμές $p<0.05$.

Πίνακας 16. Μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal-Wallis H Υπηρεσιακή θέση

Test Statistics ^{a,b}		
	discrimination total	mobingtotal
Kruskal-Wallis H	9.058	11.288
df	3	3
Asymp. Sig.	.029	.010

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ως τι εργάζεστε στον Δήμο Βύρωνας;

Οι εκ των υστέρων συγκρίσεις δεν εντόπισαν συγκεκριμένα ζεύγη υπηρεσιών με στατιστικά σημαντικές διαφορές (βλ. Πίνακα 17).

Πίνακας 17. Post-hoc ανάλυση Υπηρεσιακή θέση

Pairwise Comparisons of Ως τι εργάζεστε στον Δήμο Βύρωνας;					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	5.864	4.960	1.182	.237	1.000
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	12.500	5.202	2.403	.016	.098
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	13.667	5.483	2.492	.013	.076
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	-6.636	3.947	-1.681	.093	.556
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	-7.803	4.311	-1.810	.070	.422
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	-1.167	4.588	-.254	.799	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Ακολούθησε ανάλυση συσχετίσεων για τις ανεξάρτητες μεταβλητές της ηλικίας και του χρόνου προϋπηρεσίας, η οποία πραγματοποιήθηκε με τον συντελεστή Spearman's rho ως μη παραμετρική εναλλακτική του Pearson, καθώς επιτρέπει τον εντοπισμό γενικών τάσεων συσχέτισης, δηλαδή αν η αύξηση ή η μείωση της μίας

μεταβλητής συνοδεύεται από αντίστοιχη μεταβολή της άλλης, ακόμη και όταν η σχέση δεν είναι γραμμική.

Τα αποτελέσματα έδειξαν στατιστικά σημαντική και μέτρια προς ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και χρόνου προϋπηρεσίας ($p = .490$, $p = .006$), γεγονός που επιβεβαιώνει τη λογική συνάφεια των μεταβλητών. Αντίθετα, ούτε η ηλικία ούτε ο χρόνος προϋπηρεσίας παρουσίασαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη συνολική εμπειρία διακρίσεων ή εργασιακού εκφοβισμού. Τέλος, διαπιστώθηκε ισχυρή και στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των συνολικών δεικτών διακρίσεων και εργασιακού εκφοβισμού ($p = .663$, $p < .001$), υποδηλώνοντας ότι τα φαινόμενα συνδέονται στενά στην εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων (βλ. Πίνακα 18).

Πίνακας 18. Spearman's rho μη παραμετρική ανάλυση για συσχέτιση Ηλικίας και Χρόνου προϋπηρεσίας με εμπειρίες διάκρισης, παρενόχλησης και εκφοβισμού

Correlations						
			Ηλικία	Χρόνος προϋπηρεσίας στο δήμο Βύρωνα	discriminationtotal	mobingtotal
Spearman's rho	Ηλικία	Correlation Coefficient	1.000	.490**	.139	.286
		Sig. (2-tailed)	.	.006	.472	.125
		N	30	30	29	30
	Χρόνος προϋπηρεσίας στο δήμο Βύρωνα	Correlation Coefficient	.490**	1.000	.267	.220
		Sig. (2-tailed)	.006	.	.161	.243
		N	30	30	29	30
	discriminationtotal	Correlation Coefficient	.139	.267	1.000	.663**
		Sig. (2-tailed)	.472	.161	.	<.001
		N	29	29	29	29
	mobingtotal	Correlation Coefficient	.286	.220	.663**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.125	.243	<.001	.
		N	30	30	29	30

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

Αναφορικά με την επιλογή «Άλλο» στους αντιληπτούς λόγους εμφάνισης ή μη διακρίσεων, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (73,3%) δήλωσε ότι δεν υφίσταται κάποιος πρόσθετος λόγος πέραν των ήδη αναφερόμενων στο ερωτηματολόγιο, ενώ ένα μικρό ποσοστό (6,7%) ανέφερε ότι δεν έχει βιώσει αντίστοιχες εμπειρίες. Οι υπόλοιπες απαντήσεις αποδίδουν τα φαινόμενα είτε σε ατομικούς παράγοντες, όπως ο χαρακτήρας ή τα προσωπικά προβλήματα συναδέλφων (10%), είτε σε οργανωσιακές συνθήκες, όπως ο αυξημένος φόρτος εργασίας ή οι διαδικασίες αξιολόγησης (συνολικά 6,6%). Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι, όταν αναζητούνται εναλλακτικές ερμηνείες, οι συμμετέχοντες τείνουν να εστιάζουν περισσότερο σε συγκυριακούς και

προσωπικούς παράγοντες παρά σε δομικά χαρακτηριστικά του οργανισμού (βλ. Πίνακα 19).

Πίνακας 19. Αντιληπτοί λόγοι εμπειρίας διάκρισης

Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Άλλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν έχει συμβεί ποτέ	2	6.7	6.7	6.7
	Λόγω μεγάλου φόρτου εργασίας	1	3.3	3.3	10.0
	Λόγω αξιολόγησης	1	3.3	3.3	13.3
	Λόγω προσωπικών προβλημάτων και χαρακτήρα των άλλων	3	10.0	10.0	23.3
	Ο χαρακτήρας μου	1	3.3	3.3	26.7
	Όχι	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Αναφορικά με την επιλογή «Άλλο» στους αντιληπτούς λόγους εμφάνισης ή μη εργασιακού εκφοβισμού, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (66,7%) δήλωσε ότι δεν υφίσταται κάποιος πρόσθετος λόγος πέραν των ήδη αναφερόμενων στο ερωτηματολόγιο. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό (26,7%) απέδωσε τα φαινόμενα εκφοβισμού σε ατομικούς παράγοντες, όπως προσωπικά προβλήματα ή χαρακτηριστικά συναδέλφων (20%), καθώς και σε προσωπικά χαρακτηριστικά των ίδιων των ερωτώμενων (6,7%). Μικρότερες αναφορές αφορούν ζητήματα ομαδικής λειτουργίας ή πλήρη απόρριψη των προτεινόμενων αιτιών. Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι οι συμμετέχοντες τείνουν να ερμηνεύουν τον εργασιακό εκφοβισμό κυρίως μέσα από το πρίσμα διαπροσωπικών σχέσεων, παρά ως αποτέλεσμα ευρύτερων οργανωσιακών ή θεσμικών παραγόντων (βλ. Πίνακα 20).

Πίνακας 20. Αντιληπτοί λόγοι εμπειρίας παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού

Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω; Άλλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λόγω προσωπικών προβλημάτων και χαρακτήρα των άλλων	6	20.0	20.0	20.0
	Ο χαρακτήρας μου	2	6.7	6.7	26.7
	Τίποτα από τα παραπάνω	1	3.3	3.3	30.0
	Η ομαδικότητα μας	1	3.3	3.3	33.3
	Όχι	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Εφόσον ολοκληρώθηκε το πρώτο και σημαντικό βήμα της στατιστικής καταγραφής των πληροφοριών που συλλέχθηκαν μέσα από τα ερωτηματολόγια, επόμενη και απαραίτητη είναι η συνθετική τους ερμηνεία. Πως σχετίζονται και απαντούν στα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα, και πως εντάσσονται στο θεωρητικό πλαίσιο; Η κατανόηση των φαινομένων διακρίσεων και εργασιακού εκφοβισμού, ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, απαιτεί μια συνθετική προσέγγιση που συνδυάζει εμπειρική τεκμηρίωση, κριτική θεωρία και διαθεματική ευαισθησία. Μόνο μέσα από αυτή τη σύνθεση μπορεί να ενισχυθεί ουσιαστικά το δικαίωμα όλων των εργαζομένων στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία, που αποτελεί θεμελιώδη πυλώνα της κοινωνικής δικαιοσύνης και της κοινωνικής συνοχής.

Ερευνητικό ερώτημα πρώτο:

«Σε ποιο βαθμό επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις από τα χαρακτηριστικά ταυτότητας των υπαλλήλων, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική ιδιότητα;»

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποδεικνύουν ότι οι ατομικές και κοινωνικές ταυτότητες όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική ιδιότητα δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με την συνολική εμπειρία διακρίσεων ή εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Σε επίπεδο εμπειρικής παρατήρησης, αυτό σημαίνει ότι στην ανάλυση του κάθε χαρακτηριστικού ξεχωριστά, κανένα δεν καθίσταται άμεσος ή αιτιολογικός παράγοντας στον οποίο μπορεί να αποδοθεί η έκθεση σε δυσμενείς εργασιακές συνθήκες και άρα κακοήθεις εργασιακές σχέσεις.

Εφαρμόζοντας την λογική του κριτικού ρεαλισμού, η απουσία στατιστικής σημαντικότητας δεν ερμηνεύεται αποκλειστικά ως απόδειξη ότι οι κοινωνικές ταυτότητες αποτελούν άσχετους παράγοντες, αλλά ως ένδειξη ότι οι αιτιακοί μηχανισμοί μερικές φορές λειτουργούν σε βαθύτερα δομικά και οργανωσιακά επίπεδα, δεδομένο μη παρατηρήσιμο σε συσχετίσεις μεταξύ μεταβλητών. Ο κριτικός ρεαλισμός διακρίνει τρία επίπεδα, το εμπειρικό (αυτό που παρατηρείται), το πραγματικό (αυτό που συμβαίνει/υπάρχει ανεξαιρέτως του αν παρατηρηθεί) και το αληθινό (στο οποίο βρίσκονται οι μηχανισμοί και τα δομικά αίτια παραγωγής των γεγονότων (Haigh, Kemp, Bazeley, Haigh, 2019; Stutchbury, 2021). Σε αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικές

ταυτότητες ακόμη ενδέχεται να επηρεάσουν με έμμεσο τρόπο την ευαλωτότητα (Lamont & Mizrachi, 2011), ως απόρροια της αλληλεπίδρασης τους με οργανωσιακές ιεραρχίες, κοινωνικές προσδοκίες που συνοδεύουν τον εκάστοτε ρόλο, και θεσμικές νόρμες (Salin & Hoel, 2013).

Παρότι τα ποσοτικά ευρήματα δεν κλίνουν προς στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών ταυτότητας των υπαλλήλων με φαινόμενα διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού, ποιοτικές ενδείξεις ανάμεσα στα δεδομένα μπορεί να αναδείξουν την σημασία συλλογικών και σχεσιακών παραγόντων στην διαμόρφωση της εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση για τον αντιληπτό λόγο εμφάνισης ή μη εργασιακού εκφοβισμού, ένα άτομο απέδωσε την απουσία περιστατικών στην «ομαδικότητα μας». Αν και μια μεμονωμένη εμπειρική παρατήρηση, στατιστικά αμελητέα υπό ένα θετικιστικό πρίσμα, στον κριτικό ρεαλισμό σηματοδοτεί την ύπαρξη υποβόσκων οργανωσιακών μηχανισμών που λειτουργούν στις μεταξύ εργασιακές σχέσεις. Η συνοχή της ομάδας, οι κοινές επαγγελματικές νόρμες και η αμοιβαία λογοδοσία είναι παράγοντες που εντοπίζονται στην βιβλιογραφία ως προστατευτικοί, ενάντια στην έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και εργασιακό εκφοβισμό (Stephens et al, 2013).

Συμπεραίνεται πως η πιθανότητα ανάδειξης απαντήσεων αυτού του περιεχομένου, προκύπτει σε μια ευρύτερη υπόθεση ότι μια θετική εργασιακή κουλτούρα λειτουργεί ως άτυπος ρυθμιστικός παράγοντας που περιορίζει εκφράσεις ανισορροπίας ισχύος και καθημερινών μορφών συμβολικής βίας. Τέτοιοι μηχανισμοί πιθανόν είναι αόρατοι μπροστά σε αθροιστικές στατιστικές αναλύσεις, αλλά διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στην διαμόρφωση της βιωμένης εμπειρίας των εργαζομένων, και των αντιλήψεων τους για την απόλαυση μιας ασφαλούς και αξιοπρεπούς συνθήκης απασχόλησης (Stephens et al, 2013).

Σε μια παρόμοια ερμηνευτική βάση, μικρό μέρος των συμμετεχόντων απέδωσαν ήπιες εμπειρίες διακρίσεων ή εκφοβισμού σε παράγοντες όπως οι πολιτικές πεποιθήσεις και εξωτερικά χαρακτηριστικά της εμφάνισης τους. Παρότι αυτές οι απαντήσεις είναι περιορισμένες σε αριθμό και ακατάλληλες για στατιστική γενίκευση, είναι σημαντικές αρκετά για μια ποιοτική ερμηνεία των συμβολικών και κανονιστικών ορίων που λαμβάνουν χώρα στο εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον. Στον κριτικό ρεαλισμό, τέτοιου είδους απαντήσεις αποδίδονται στους θεμελιώδεις μηχανισμούς

άτυπης κοινωνικοποίησης και συμμόρφωσης, σύμφωνα με τους οποίους η απόκλιση από τα κυρίαρχα πολιτικά και πολιτισμικά πρότυπα δύναται να καταστήσει ορισμένους υπαλλήλους πιο ευάλωτους σε σύγκριση με άλλους (Radin, 2025) απέναντι σε περιστατικά αποκλεισμού ή υποτίμησης, εάν αυτή η απόκλιση αποτυπώνεται σε εμφανείς ταυτότητες.

Βιβλιογραφικά, οι πολιτικές πεποιθήσεις και τα σωματικά χαρακτηριστικά δεν φάνηκε να αναγνωρίζονται ως προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Παρόλα αυτά, δεν είναι σπάνια η παρουσία τους ως αιτίες για αποδοχή συμβολικής διάκρισης και στιγματισμού σε οργανωσιακά πλαίσια, μέσω ήπιων, κανονικοποιημένων και έμμεσων πρακτικών, οι οποίες δύσκολα αναγνωρίζονται ως διάκριση ή παρενόχληση (Anderson, John, Keltner, Kring 2001). Η βιωμένη όμως πραγματικότητα για τα άτομα που τις υφίστανται δεν παύει να επηρεάζει την σχέση τους με την επαγγελματική τους ιδιότητα και τους συναδέλφους τους (Schmitt et al, 2014).

Τελικώς, η συνολική εικόνα των ευρημάτων επισημαίνει επίσης τον χαρακτηρισμό ατομικών χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, το φύλο, και η υπηρεσία απασχόλησης ως εν δυνάμει προστατευτικούς παράγοντες, οι οποίοι ελαχιστοποιούν την αντιλαμβανόμενη έκθεση σε περιστατικά διάκρισης ή εκφοβισμού. Όχι τόσο εγγενώς, αλλά αναλόγως το πλαίσιο, εφόσον ταυτίζονται με τις κυρίαρχες οργανωσιακές νόρμες, προσδοκίες και δομές εξουσίας (Bal, Reiss, Rudolph, Baltes, 2011). Δηλαδή, δεν αποκλείεται η παρουσία ανισοτήτων, αλλά αποδεικνύεται η υπό προϋποθέσεις συμπερίληψη στο οργανωσιακό πεδίο.

Η ευαλωτότητα και προστασία δεν είναι προκαθορισμένες ιδιότητες που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένες ταυτότητες (Sen, 2000). Παράγονται, διατηρούνται και διαιώνίζονται μέσω της αλληλεπίδρασης των κοινωνικών χαρακτηριστικών με την κουλτούρα, την ιεραρχία, τα κανονιστικά πρότυπα που ορίζουν τις ταυτότητες ως ορθές και έγκυρες ανάλογα με το εκάστοτε θεσμικό και οργανωσιακό πλαίσιο. Η διαφοροποίηση που προκύπτει από αυτή την αλληλεπίδραση ταυτοτήτων και δομικών πτυχών διαμορφώνει και διαφορετικές εμπειρίες έκθεσης σε κινδύνους, την ικανότητα των ατόμων να τους αναγνωρίσουν αλλά και το περιθώριο τους να αντιδράσουν (Collins, 2019).

Αξιοσημείωτη είναι η απουσία διαφοροποίησης στην αντιλαμβανόμενη εμπειρία διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού και μορφωτικού επιπέδου (Stephens et

al, 2013). Ο λόγος περί αξιοκρατικών συστημάτων θέτει συχνά την εκπαίδευση ως προστατευτικό πόρο ή παράγοντα. Παρόλα αυτά, τα ευρήματα της έρευνας ταυτίζονται με την κριτική προσέγγιση, ότι η αξιοκρατία είναι ιδεολογικό κατασκεύασμα το οποίο δεν αδρανοποιεί τις σχέσεις ισχύος, απλώς τις αποκρύπτει (Van Dijk et al, 2020). Η εκπαίδευση από μόνη της δεν είναι ικανή να προστατεύσει τους υπαλλήλους από εμπειρίες άνισης μεταχείρισης, καθώς το κοινωνικό κεφάλαιο δεν μεταφράζεται αυτόματα σε εξουσία, ειδικότερα μέσα σε γραφειοκρατικά, οργανωσιακά περιβάλλοντα του δημόσιου τομέα.

Αντιθέτως, η επαγγελματική θέση και υπηρεσία προκύπτουν από τα δεδομένα ως δομικά σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την συχνότητα εμπειριών διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού. Ανάλογα με την θέση των εργαζομένων σε διαφορετικές υπηρεσίες μεταξύ του συνόλου του εργατικού δυναμικού, παρατηρείται αντίστοιχη στατιστική συσχέτιση με εμπειρίες των φαινομένων. Το εύρημα αυτό υπογραμμίζει την υπόθεση ότι οι εργασιακές σχέσεις δεν διαμορφώνονται τόσο από ατομικά χαρακτηριστικά και ταυτότητες (όπως προέκυψε παραπάνω) αλλά από το που είναι τοποθετημένοι μεταξύ των διατάξεων της θεσμικής κατανομής εξουσίας ανά υπηρεσία.

Υπό ένα διαθεματικό φίλτρο, αυτό υπονοεί ότι οι ταυτότητες δεν θα έπρεπε εξ αρχής να εννοιολογούνται ως ανεξάρτητες δημογραφικές μεταβλητές, αλλά ως εξαρτημένες, οι οποίες μεταβάλλονται ως προς το προνόμιο ή μη προνόμιο που αποδίδουν στο άτομο ανάλογα με το χώρο, τον χρόνο και τις πρακτικές εντός των οποίων εντοπίζονται (Lamont & Mizrahi, 2011). Δηλαδή, η ευαλωτότητα όπως αυτή προκύπτει από έκθεση σε διάκριση ή εργασιακό εκφοβισμό, δεν αποδίδεται σε εξατομικευμένες, αλλά δομικές αναλύσεις της ανισότητας στον εργασιακό χώρο.

Ερευνητικό ερώτημα δεύτερο:

«Υπάρχουν φαινόμενα διακρίσεων, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ των υπαλλήλων; Αν ναι, πως εκδηλώνονται και σε ποιες περιπτώσεις;»

Τα εμπειρικά ευρήματα φέρνουν στην επιφάνεια ανεπαίσθητες εμπειρίες διακρίσεων και εργασιακού εκφοβισμού. Δεν μπορεί όμως να υποστηριχθεί ότι περιγράφουν μια γενικευμένη, φανερά οργανωσιακή παθολογία. Ακόμη, οι μορφές με τις οποίες εκδηλώνονται τα λεγόμενα φαινόμενα απαρτίζονται κυρίως από έμμεσες, ήπιες και καθημερινές πρακτικές χωρίς ξεκάθαρο ή βίαιο υπόβαθρο.

Οι επικρατούσες από αυτές τις πρακτικές αποτελούν μεταξύ άλλων α) άνιση κατανομή καθηκόντων και ευθυνών, β) απαξίωση ή συστηματική παράβλεψη των απόψεων των εργαζομένων, γ) διογκωμένος όγκος εργασίας σε συνδυασμό με περιορισμένο χρόνο, δ) έλλειψη σεβασμού ή αναγνώρισης και ε) περιορισμένη συμμετοχή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Eurofound, 2024). Η σειρά αυτών των ευρημάτων επιβεβαιώνει τον βιβλιογραφικό διάλογο πάνω στον εργασιακό εκφοβισμό, ο οποίος δεν εξηγεί τον εκφοβισμό μέσω μεμονωμένων περιστατικών, αλλά ως αποτέλεσμα μιας συσσωρευμένης διαδικασίας περιθωριοποίησης. Οι αναφερόμενες πρακτικές, συνήθως είναι κανονικοποιημένες θεσμικά και είναι δύσκολο για τους εργαζομένους να τις αναγνωρίσουν (Schmitt et al, 2014), να τις καταγγείλουν ή ακόμη να δικαιωθούν μέσω των επίσημων μηχανισμών.

Στα πλαίσια της κριτικής θεωρίας, το παραπάνω μοτίβο συμπεριφορών δεν είναι αμελητέο ή περιστασιακό, αλλά αντικατοπτρίζει μορφές συμβολικής και οργανωσιακής βίας. Η επιβολή της εξουσίας πραγματοποιείται μέσα από καθημερινές πρακτικές, φαινομενικά ουδέτερες ή δικαιολογημένες στην βάση της αποδοτικότητας, της ιεραρχίας ή των επαγγελματικών νορμών (McIvor, 2019). Ειδικότερα εργαζόμενοι της «πρώτης γραμμής»- στην παρούσα έρευνα κοινωνικών και παιδαγωγικών υπηρεσιών- δηλώνουν υψηλότερα και πιο ετερογενή επίπεδα δυσκολιών στην εργασιακή τους εμπειρία. Σειρά ερευνών εντοπίζει υψηλά ποσοστά έκθεσης σε φαινόμενα ή εργασιακού εκφοβισμού σε επαγγέλματα πρώτης γραμμής ή φροντίδας, στα οποία οι εργαζόμενοι έρχονται σε άμεση επαφή με το κοινό που εξυπηρετούν (Lewis & Gunn, 2007; Kadir et al, 2025). Αυτό μπορεί να εξηγηθεί και από τη θεωρία της συναισθηματικής εργασίας (Chen, Lan, Chiou, Lin. 2022). Η επαγγελματική ιδιότητα περιλαμβάνει αυξημένες απαιτήσεις για διαπροσωπική επαφή, ηθική και δεοντολογία, όσο και έκθεση στην διττή πίεση της δημόσιας έκθεσης και των διοικητικών πιέσεων.

Μια σύντομη αναφορά αξίζει να γίνει και στην περίπτωση του φύλου. Ως μεταβλητή δεν παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα. Αν γίνει όμως αναφορά στο γεγονός πως οι δύο άνδρες συμμετέχοντες ανέφεραν μέτρια προς υψηλή έκθεση σε περιστατικά διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού, αυτό εγείρει προβληματισμούς. Όχι ως προς την γενίκευση των δεδομένων, αλλά την υπενθύμιση ότι αναλόγως το πλαίσιο, η μειονοτική παρουσία ή η ασυμφωνία ρόλων, ενδέχεται να καταστήσει μια ταυτότητα ευάλωτη. Οι κακοποιητικές εργασιακές πρακτικές δε προκύπτουν

αποκλειστικά λόγω μίας ταυτότητας, αλλά μέσω της αλληλεπίδρασης αυτή με τις οργανωσιακές νόρμες και του θεσμικού πλαισίου.

Τέλος, η στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ εμπειριών διάκρισης και εκφοβισμού (δηλαδή συνέπεια στην παρουσία ή απουσία εμπειριών και για τα δύο φαινόμενα αντιστοίχως), σημαίνει ότι τα φαινόμενα είναι αλληλοσυνδεόμενα. Σε ένα πλαίσιο φαύλου κύκλου εργασιακού αποκλεισμού, οι εργαζόμενοι που βιώνουν συμπεριφορές διάκρισης, είναι πιο πιθανό να είναι εκτεθειμένοι σε συμπεριφορές εκφοβισμού. Η εφαρμογή του κριτικού ρεαλισμού σε αυτό το σημείο επιτρέπει την ερμηνεία του παραπάνω ως την εκδήλωση των υποκείμενων μηχανισμών ανισορροπίας ισχύος σε συστήματα ιεραρχίας, αδύναμων δομών λογοδοσίας και κανονικοποίησης του διευθυντικού ελέγχου (McIvor, 2019).

Ερευνητικό ερώτημα τρίτο:

«Πως σχετίζονται οι βιωμένες εμπειρίες των υπαλλήλων με το ευρύτερο δικαίωμα στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία;»

Το τελικό ερώτημα δεν απαντάται ούτε μετριέται αυστηρά από τα ευρήματα της στατιστικής ανάλυσης, παρά απαιτεί μια σύνθετη θεωρητική και ερμηνευτική ανάλυση των απαντήσεων στα δύο πρώτα. Το δικαίωμα στην ισότιμη, αξιοπρεπή και ασφαλή εργασία δεν υπονομεύεται αποκλειστικά μέσω απροκάλυπτης διάκρισης και βίας, αλλά και μέσω καθημερινών οργανωσιακών πρακτικών που απαξιώνουν την επαγγελματική αυτονομία, το σεβασμό και τη συμμετοχή. Η κατανόηση της αξιοπρεπούς εργασίας όπως ορίζεται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας και τα νομικά δεσμευτικά κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν τα κοινωνικά δικαιώματα, βρίσκει συμφωνία στο γεγονός ότι δεν αρκεί η απουσία και ελευθερία από κακοποιητικές πρακτικές προκειμένου να διασφαλίζεται η έννοια της αξιοπρέπειας. Απαιτείται επιπροσθέτως η αναγνώριση, η ευκαιρία για επικοινωνία των ιδεών, και η δίκαιη μεταχείριση.

Βάσει ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κοινωνικής δικαιοσύνης, η παρουσία έμμεσων και κανονικοποιημένων μορφών αποκλεισμού, παρότι μη διευρυμένη, είναι σχετικά ανησυχητική για τον δημόσιο τομέα (Collins, 2019). Αφενός, η συμβολική αξία του δημόσιου τομέα ως θεσμού στον οποίο το κράτος είναι ταυτόχρονα εργοδότης αλλά και εγγυητής δικαιωμάτων, έρχεται σε αντίθεση με ευρήματα που δύνανται να θέσουν υπό αμφισβήτηση την δέσμευση του κράτους να προστατεύει την ισότητα στην επιτελεστική του λειτουργία. Αφετέρου, υπογραμμίζεται η απόσταση ανάμεσα στο τι

περιγράφουν τα επίσημα νομοθετικά κείμενα ως προστατευτικές παραμέτρους, και στο ποια είναι καταληκτικά η εργασιακή πραγματικότητα.

Είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι τα παραπάνω δεν αποτελούν βάση για καταστροφολογίες στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Υπό το πρίσμα του κριτικού ρεαλισμού, είναι εμφανής η συνύπαρξη πολλαπλών αιτιολογικών παραγόντων που μεταξύ τους αντισταθμίζονται και δεν επιτρέπουν την εξάπλωση αλλά ούτε και τον ολοκληρωτικό περιορισμό των αδικιών. Τα επίπεδα που καταγράφονται, τουλάχιστον στην παρούσα έρευνα, είναι στην καλύτερη περίπτωση ήπια. Επομένως, στόχο δεν αποτελεί η διάγνωση του εργασιακού περιβάλλοντος στον δημόσιο τομέα ως αμιγώς καταπιεστικό. Τα κοινωνικά προβλήματα δύσκολα επιλύονται αφήνοντας άθικτα τα κοινωνικά συστήματα στα οποία προκύπτουν (Collins, 2019). Ενδεχομένως όμως εδώ να είναι εμφανής η ύπαρξη μερικών μηχανισμών προστασίας (επίσημες νομοθετικές ρυθμίσεις, ηθική και δεοντολογία επαγγέλματος, άτυπες συλλογικότητες) οι οποίοι περιορίζουν σημαντικά την κλιμάκωση σε περιστατικά ακραίας κακοποίησης.

Εάν αναζητούνται πρόσφορα πεδία παρέμβασης για τη συνέχιση διασφάλισης του δικαιώματος στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία, η παραπάνω ανάλυση προσφέρει ορισμένες προτάσεις. Η αναγνώριση, ενημέρωση και αντίδραση απέναντι σε όλες τις μορφές διάκρισης (Leake, Amankwaa, De Pater 2025; Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023), η χάραξη και εφαρμογή πολιτικών που προτεραιοποιούν την αλλαγή στην οργανωσιακή κουλτούρα -διαφάνεια στις διαδικασίες αξιολόγησης και ξεκάθαρη ανάθεση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, συμμετοχικότητα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (McIvor, 2019), χρηματοδότηση και παροχή επαρκών υλικών πόρων και χρονικών παραθύρων, και ενδυνάμωση των εσωτερικών δικτύων καταγγελίας (Collins, P.H., 2019, Sen, A., 2000) βάσει διεθνών προτύπων και οδηγών (Canadian Human Rights Commission, 2023).

Τα παραπάνω ευρήματα, καθώς δεν σκιαγραφούν την εικόνα μιας ανησυχητικά, άνευ σωτηρίας οργανωσιακής και επαγγελματικής πραγματικότητας, προσφέρουν μια εμπειρική βάση στην οποία μπορούν να αναπτυχθούν προληπτικές και ενδυναμωτικές στρατηγικές (Box, 2015). Η αναγνώριση της διάκρισης και του εργασιακού εκφοβισμού ως δομικά ρίσκα συνυφασμένα με την οργανωσιακή λειτουργία, παρά ως ατομική και περιστασιακή απόκλιση, αποτελεί βασικό κριτήριο στην ενασχόληση με

τα υπό διάλογο ζητήματα, είτε στα πλαίσια του ακαδημαϊκού διαλόγου, είτε μέσω επαγγελματικής πρακτικής (Mole, 2012).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στόχο της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η βιβλιογραφική τεκμηρίωση, στατιστική και κριτική ανάλυση εμπειρικών δεδομένων με σκοπό την διερεύνηση των τρόπων που οι εργασιακές σχέσεις στην Δημόσια Διοίκηση διαμορφώνονται από τις κοινωνικές ταυτότητες των υπαλλήλων της και των τρόπων που αυτές οι σχέσεις σχετίζονται με εμπειρίες διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Βασισμένη στην προσέγγιση του κριτικού ρεαλισμού, η έρευνα επιδίωξε την εμβάθυνση στις διαδικασίες που ενσωματώνουν τις ατομικές εμπειρίες στο ευρύτερο οργανωσιακό και κοινωνικοπολιτικό κατασκεύασμα, πέραν των επιφανειακών συσχετίσεων.

Συγκεκριμένα, η διπλωματική εργασία κινήθηκε γύρω από τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα:

1. Σε ποιο βαθμό επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις από τα χαρακτηριστικά ταυτότητας των υπαλλήλων, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική ιδιότητα;
2. Υπάρχουν φαινόμενα διακρίσεων, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ των υπαλλήλων; Αν ναι, πως εκδηλώνονται και σε ποιες περιπτώσεις;
3. Πως σχετίζονται οι βιωμένες εμπειρίες των υπαλλήλων με το ευρύτερο δικαίωμα στην ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία;

Μια παράλληλη αλλά έμμεση υπόθεση συνόδευε την ανάλυση: Εφόσον η δημόσια διοίκηση λειτουργεί διττά ως εργοδότης και ως καθρέφτης των ευρύτερων κοινωνικών και πολιτικών τάσεων εντός των οποίων δρα (Aspiridis & Poulina, L., 2021), οι σύγχρονες νεοφιλελεύθερες ρυθμίσεις λειτουργίας της πιθανόν επιτρέπουν την αναπαραγωγή ανισοτήτων, διάκρισης και συμβολικών μορφών καταπίεσης στους εργασιακούς της χώρους.

Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι οι εργασιακές σχέσεις στην τοπική αυτοδιοίκηση δεν είναι κοινωνικά ουδέτερες, αλλά συμβαδίζουν με την τοποθέτηση των πολλαπλών ταυτοτήτων των εργαζομένων στην οργανωσιακή ιεραρχία. Το φύλο, η ηλικία και η επαγγελματική ιδιότητα σχετίστηκαν ανεπαίσθητα με την διαμόρφωση των καθημερινών αλληλεπιδράσεων και αντιλήψεων περί δίκαιης μεταχείρισης.

Περιστατικά και αντιλήψεις εμπειριών διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού καταγράφηκαν, παρότι σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα. Σημαντικότερο όμως εύρημα αποτέλεσε η άνιση κατανομή μεταξύ των συμμετεχόντων στην αναφορά τους. Αν και οι γυναίκες αποτέλεσαν συντριπτική πλειοψηφία στο

δείγμα, καταγράφοντας κυρίως χαμηλή έως σπάνια έκθεση σε περιστατικά, και οι δύο άνδρες συμμετέχοντες δήλωσαν μεσαία έως υψηλά επίπεδα. Αυτή η ασυμμετρία είναι αναλυτικά σημαντική, σίγουρα όμως όχι γενικεύσιμη.

Ακόμη, από τα αποτελέσματα διαφαίνεται ότι οι αρνητικές εμπειρίες στον εργασιακό χώρο πιο συχνά αφορούν έμμεσες και άτυπες μορφές κακοποιητικών πρακτικών, όπως παρακράτηση σημαντικών πληροφοριών, υποτίμηση της εργασίας και άνιση μεταχείριση. Μεγάλη απόκλιση υπήρχε από απροκάλυπτες ή ποινικά διώξιμες μορφές διάκρισης και μεταχείρισης. Οι υποκειμενικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων πάνω σε αυτές τις εμπειρίες, συνδέονται με ευρύτερα αισθήματα μειωμένης αναγνώρισης, σεβασμού, και εμπιστοσύνης στη θεσμική υποστήριξη και δομή.

Τα ατομικά χαρακτηριστικά δεν λειτουργούν αυτόνομα ως παράγοντες προστασίας ή κινδύνου για το άτομο, αλλά αλληλεπιδρούν ως διαθεματικές ταυτότητες με τους εργασιακούς ρόλους, διαμορφώνοντας την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων. Διαφορές που αποδίδονται στην ηλικία, την εκπαίδευση και την εργασιακή θέση παρουσιάζουν ασύμμετρες σχέσεις εξουσίας, συνάδοντας με την οργανωσιακή και φεμινιστική προσέγγιση για τις ιεραρχίες στον δημόσιο τομέα.

Υπό το φίλτρο του κριτικού ρεαλισμού, τα μοτίβα αυτά κατανοούνται ως η εμπειρική έκφραση βαθύτερων δομικών μηχανισμών, συμπεριλαμβανομένων αυστηρών ιεραρχικών δομών, περιορισμένης κινητικότητας και άτυπων κανονιστικών προτύπων που απαρτίζουν τις αρχές και την νομιμότητα στον δημόσιο τομέα. Η σπουδαιότητα της ηλικίας και παλαιότητας συμπίπτει με τις υπάρχουσες έρευνες στην δημόσια διοίκηση, ειδικότερα των νότιων ευρωπαϊκών χωρών, που παρουσιάζουν την μονιμότητα ως πηγή άτυπης εξουσίας (Batsi & Karamanis, 2019, Salin & Hoel, 2013) διαμορφώνοντας τις εμπειρίες ορατότητας, προστασίας ή παραγκωνισμού των υπαλλήλων.

Δυναμικές που προκύπτουν από τη ταυτότητα του φύλου, όχι πάντα ξεκάθαρες, επίσης φαίνεται να προκύπτουν μέσα από καθημερινές πρακτικές και όχι επίσημους κανονισμούς. Το εύρημα αυτό εμπίπτει στην ευρύτερη φεμινιστική προσέγγιση της εργασίας, σύμφωνα με την οποία φαινομενικά ουδέτερα γραφειοκρατικά περιβάλλοντα αναπαράγουν προσδοκίες βάσει του φύλου, μέσα από καθημερινές αλληλεπιδράσεις και όχι κατάφωρες πρακτικές διακρίσεων.

Η παρουσία εμπειριών διάκρισης, παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού, ως επί το πλείστον μέσω ήπιων, σωρευτικών και έμμεσων μορφών, επίσης βρίσκεται σε συμφωνία με την διεθνή βιβλιογραφία. Σε αυτήν, οι ανεπιθύμητες συμπεριφορές στους δημόσιους οργανισμούς προκύπτουν συχνότερα μέσα από μικροεπιθετικότητες και άτυπες μορφές κοινωνικού ελέγχου.

Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στο δεδομένο ότι και οι δύο άντρες συμμετέχοντες δήλωσαν υψηλότερα επίπεδα έκθεσης στα φαινόμενα. Ερμηνεύοντας το εύρημα με προσοχή, δεν φαίνεται να απορρίπτει την φεμινιστική ή διαθεματική ανάλυση. Αντιθέτως, εντάσσεται σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο εξέτασης περιστασιακών δυναμικών, όπως είναι η εργασιακή θέση σε συνδυασμό με την μειονοτική εκπροσώπηση σε γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα (ΚΕΘΙ, 2022), ή την αυξημένη ορατότητα μέσα σε μικρού μεγέθους οργανωσιακές μονάδες. Συνδυαστικά, η ευαλωτότητα όπου προκύπτει, είναι σχετική και εξαρτάται από τα συμφραζόμενα, και δεν εξαρτάται από μονοδιάστατες κατηγορίες ταυτοτήτων (Salin & Hoel, 2013; Sen, 2000).

Τέλος, υπάρχει η υπόνοια πως οι πρακτικές διάκρισης ή εργασιακού εκφοβισμού κινητοποιούνται μέσω των οργανωσιακών συνθηκών. Οι απροσδιόριστες αρμοδιότητες, εξασθενημένοι μηχανισμοί αναφοράς ή το ιεραρχικό χάσμα καθιστούν την παρουσία και διατήρηση τέτοιων εμπειριών κάτι παραπάνω από ατομική πρόθεση. Εν μέρει επιβεβαιώνεται η έμμεση υπόθεση ότι ο θεσμός της δημόσιας διοίκησης χαρακτηρίζεται από θεσμική φίμωση, ανοχή (ΚΕΘΙ, 2022), και αδράνεια, ιδιότητες που επιτρέπουν την (ανα)παραγωγή καταπιεστικών πρακτικών.

Οι βιωμένες εμπειρίες των εργαζομένων συνδέθηκαν στενά με την αντίληψη του επιπέδου στο οποίο υλοποιείται ουσιαστικά το δικαίωμα τους σε ισότιμη και αξιοπρεπή εργασία. Παρά την ύπαρξη επίσημων πολιτικών προστασίας, η απόκριση των συμμετεχόντων παρουσίαζε κενά ανάμεσα στις νόμιμες εγγυήσεις και την καθημερινή πρακτική, ειδικότερα σε εκδηλώσεις σεβασμού, αναγνώρισης και ψυχοκοινωνικής ασφάλειας.

Αυτό το κενό, αναλυόμενο μέσα από τη σκοπιά του κριτικού ρεαλισμού, αποτυπώνει την διάσταση μεταξύ επίσημων δικαιωμάτων και βιωμένης πραγματικότητας. Το νεοφιλελεύθερο αφήγημα που εξηγεί τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες ως ζήτημα ατομικής ανθεκτικότητας και διαπροσωπικών συγκρούσεων

καταρρίπτεται, καθώς η συντονισμένη δράση των δομικών μηχανισμών και του καθημερινού υπηρεσιακού πεδίου υπογραμμίζει την διασφάλιση της αξιοπρέπειας στην εργασία ως θεσμικό καθήκον.

Τονίζεται πως οι εμπειρίες αυτές εκτείνονται πέρα από τα στενά όρια του εργασιακού περιβάλλοντος καθαυτού. Η έκθεση σε αδικείες και ανασφαλείς συνθήκες εργασίας, ειδικότερα για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα, φέρει επιπτώσεις που διαδίδονται προς τα έξω. Η καθημερινή αλληλεπίδραση των πολιτών με τις δημόσιες υπηρεσίες αποτελεί κεντρικό γνώρισμα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Όταν οι εργασιακές σχέσεις εντός αυτής χαρακτηρίζονται από κακώς κείμενα, επηρεάζεται αντίστοιχα η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, η εμπιστοσύνη στους θεσμούς και η κοινωνική συνοχή.

Οι παραπάνω λογικοί συνειρμοί και τα ευρήματα της έρευνας ανταποκρίνονται σε παρόμοιες έρευνες στον τομέα της δημόσιας διοίκησης ως χώρο απασχόλησης. Επαναλαμβανόμενες θεματικές όπως ο ρόλος της ιεραρχίας, άτυπες σχέσεις εξουσίας και περιορισμένοι μηχανισμοί λογοδοσίας εντοπίζονται σε σειρά κειμένων (Batsi & Karamanis, 2019). Η παρούσα εργασία αποκλίνει μεν σε κάποια σημεία- όπως η έμφυλη κατανομή των καταγεγραμμένων εμπειριών έκθεσης- τα οποία προέκυψαν από μεθοδολογικούς παράγοντες και ίσως ιδιαιτερότητες του πεδίου έρευνας- όπως το μικρό μέγεθος δείγματος, η σύνθεση του εργατικού δυναμικού και η κουλτούρα της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Η παραπάνω απόκλιση επισημαίνει την σημασία της ευαισθητοποιημένων ερευνών, οι οποίες τοποθετούν και αναλύουν τα εμπειρικά ευρήματα μέσα στο ευρύτερο θεσμικό και κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο, και αποτελεί ανοιχτή πρόσκληση για περισσότερες τοπικές και συγκριτικές έρευνες στις δομές της δημόσιας διοίκησης (Batsi & Karamanis, 2019).

Δεν παραβλέπεται επίσης η σημασία της ερμηνείας όλων των παραπάνω ευρημάτων λαμβάνοντας υπόψιν τους περιορισμούς της έρευνας. Το μικρό μέγεθος του δείγματος, η επιλογή σε μια μεμονωμένη μονάδα τοπικής αυτοδιοίκησης περιορίζουν την δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων. Ο σχεδιασμός της ποσοτικής έρευνας συλλαμβάνει την αντιλαμβανόμενη έκθεση σε κακοποιητικές πρακτικές και τα μοτίβα συσχέτισης, όμως δεν μπορεί ολοκληρωτικά να τις αποδώσει σε συγκεκριμένες διαδικασίες, έννοιες ή προθέσεις.

Μελλοντικές έρευνες μπορούν να αντιμετωπίσουν τους παραπάνω περιορισμούς, μέσω διεύρυνσης του δείγματος στην συνολική έκταση των δήμων και των τοπικών κοινωνιών τους, συνδυάζοντας ποσοτικές έρευνες με ποιοτικές συνεντεύξεις, ενσωματώνοντας πτυχές της οργανωσιακής δομής (π.χ. μηχανισμοί καταγγελίας, κανονισμοί ανθρωπίνου δυναμικού) και με την διαχρονική παρακολούθηση των φαινομένων, ειδικά σε κυβερνητικές περιόδους που έπονται φαινόμενα κρίσης, των οποίων η δράση είναι διαβρωτική (Rasak et al, 2023; Munnell & Fraenkel, 2013).

Η συγκεκριμένη έρευνα, παρά την έκταση της, είναι ικανή να προσφέρει μερικές ξεκάθαρες προτάσεις και πολιτικές. Τα ευρήματα πιστοποιούν ότι η πρόληψη περιστατικών διάκρισης και εργασιακού εκφοβισμού στην τοπική αυτοδιοίκηση απαιτεί παραπάνω δράσεις από την επίσημη συμμόρφωση στους νόμους (Batsi & Karamanis, 2019). Μερικές αποτελεσματικές πρακτικές αποτελούν:

- Ξεκάθαρες περιγραφές επαγγελματικών ρόλων και κατανομές αρμοδιοτήτων
- Καθιέρωση προσβάσιμων και έμπιστων μηχανισμών καταγγελίας
- Εκπαίδευση διευθυντικού προσωπικού πάνω σε ζητήματα εξουσίας, προκατάληψης και συγκρούσεων (Smith & Kelloway, 2016)
- Ενδυνάμωση επιτροπών ισότητας στο δημοτικό επίπεδο
- Ενσωμάτωση των αρχών της ίσης μεταχείρισης και αξιοπρέπειας σε καθημερινές κυβερνητικές εργασίες, όπως η διαχείριση προσωπικού, διαδικασίες αξιολόγησης και πειθαρχικές διαδικασίες (Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, 2023)

Δεδομένης της εγγύτητας της τοπικής αυτοδιοίκησης στους πολίτες ενός κράτους, η προσπάθεια βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών όπου αυτές υπολείπονται ή χαίρουν τροποποίησης, εξυπηρετεί διττά το δικαίωμα των εργαζομένων σε αξιοπρεπείς και ισότιμες συνθήκες εργασίας, και των πολιτών σε λήψη ποιοτικών υπηρεσιών και εναπόθεσης εμπιστοσύνης στους κρατικούς θεσμούς (Kickert, 2011).

Η καταπολέμηση μορφών ανισότητας και καταπίεσης αποτελεί κυβερνητική ευθύνη. Οι πολιτικές αντιμετώπισης, στα πλαίσια καλής πρακτικής, μπορούν να σχεδιάζονται με βάση οδηγούς συνηγορίας που παραθέτουν στάδια αναγνώρισης του προβλήματος, σχεδιασμού, υιοθέτησης, εφαρμογής και αξιολόγησης πολιτικών (Gardner & Brindis, 2020).

Εν κατακλείδι, η παρούσα διπλωματική εργασία σκιαγραφεί πως οι εργασιακές σχέσεις στην τοπική αυτοδιοίκηση διαμορφώνονται από διαθεματικές ταυτότητες και θεσμικές ιεραρχίες και πως η διάκριση, παρενόχληση και ο εκφοβισμός- παρότι συχνά μέτριας έντασης- είναι φαινόμενα σημαντικά και παρόντα. Οι εμπειρίες των εργαζομένων υποδεικνύουν ένα κενό μεταξύ της ασφάλειας που υπόσχεται ο νόμος, και την βιωμένη πραγματικότητα τους ως δημοτικοί υπάλληλοι, κενό που μπορεί να συμπληρωθεί από την αναγνώριση της θεσμικής υπαιτιότητας (Penttinen et al, 2019).

Ερμηνεύοντας τα παραπάνω ευρήματα μέσα από το θεωρητικό υπόβαθρο του κριτικού ρεαλισμού και των κριτικών κοινωνικών επιστημών, η εργασία συνεισφέρει στην βαθύτερη κατανόηση του πως οι δημόσιοι θεσμοί αντικατοπτρίζουν και αναπαράγουν τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες (ΚΕΘΙ, 2022). Κυρίως προσφέρει επιχειρηματικό λόγο γύρω από την υπαιτιότητα της τοπικής αυτοδιοίκησης (McIvor, 2019) και ευρέως της δημοκρατικής κυβέρνησης να αναγνωρίζει και αντιμετωπίζει τις κακοποιητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, σύμφωνα με τις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, ισότητας και συνοχής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- ΑΔΕΔΥ (2025), Να αποσυρθεί το νέο πειθαρχικό “δίκαιο” – Όλοι/ες στην 24ωρη Απεργία της ΑΔΕΔΥ την Πέμπτη 28/8, Ανακτήθηκε από <https://adedy.gr/%CE%BD%CE%B1-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CF%83%CF%85%CF%81%CE%B8%CE%B5%CE%AF-%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CF%80%CE%B5%CE%B9%CE%B8%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9/>
- Bryman, A. (2017) *Μέθοδοι κοινωνικής έρευνας* (Επιμ. Α. Αιδίνης, Μτφρμ Π.Σακελλαρίου. Guternberg. (Το προτότυπο έργο εκδόθηκε το 2016)
- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (2024) ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, Αθήνα
- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000) Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανακτήθηκε από: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (2007) *Νόμος υπ’ αριθμόν 3528, Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ, α’ τεύχος, φύλλο 26*
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (2014) *νόμος υπ’ αριθμόν 4270, Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις, φύλλο 143*
- Εφημερίδα της κυβέρνησεως, (2016) *νόμος υπ’ αριθμόν. 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/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/EK, 2003/125/EK και 2004/72/EK 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 ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις, φύλλο 232

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (2019) Νόμος υπ' αριθμόν 4604, Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις., φύλλο 50

Εφημερίδα της κυβέρνησεως (2021) νόμος υπ' αριθμόν 4808 Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις., φύλλο 101

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (2025) Προεδρικό διάταγμα υπ' αριθμόν 62, Κώδικας εργατικού δικαίου

ΚΕΘΙ (2022) Βία και παρενόχληση στον χώρο της εργασίας: Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο, Αθήνα

Κέντρο για την Καταπολέμηση της βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων (2023) Οδηγός αντιμετώπισης στερεοτύπων και σεξιστικής συμπεριφοράς

Σαββάκης, Μ. (2023). Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας στην κοινωνική έρευνα. *University of Thessaly*. <https://doi.org/10.26253/heal.uth.ojs.sst.2023.1932>

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Abramovitz, M., & Zelnick, J. R. (2021). Structural racism, managerialism, and the future of the human services: Rewriting the rules. *Social Work*, 67(1), 8–16. <https://doi.org/10.1093/sw/swab051>

Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Kring, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), 116–132. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.1.116>

Androff, D. & McPherson, J. (2014). Can human rights-based social work practice bridge the micro/macro divide? In K.R. Libal, S.M. Berthold, R.L. Thomas & L.M. Healy (Eds.) *Advancing Human Rights in Social Work Education*. Washington, DC: Council on Social Work Education
(PDF) *Can human rights-based social work practice bridge the micro/macro divide?*. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/280133880_Can_human_rights-based_social_work_practice_bridge_the_micromacro_divide#fullTextFileContent [accessed Jan 18 2026].

Aspridis, G. M., & Poulina, L. (2021). The culture of modern public administration. The case of Greece. *Academicus International Scientific Journal*, 23, 142–155. <https://doi.org/10.7336/academicus.2021.23.09>

Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., & Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870–881. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1385601>

Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of Older Workers: A Meta-Analysis. *The Journals of Gerontology Series B*, 66B(6), 687–698. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056>

- Batsi, C. , Karamanis, K (2019) Mobbing At Work: Experiences in the Greek Public Sector, Management Research and Practice, *Research in Public Administration and Public Services*, Bucharest, Romania, 11 (4), p.23-33, December
- Béland, D., He, A. J., & Ramesh, M. (2022). COVID-19, crisis responses, and public policies: from the persistence of inequalities to the importance of policy design. *Policy and Society*, 41(2), 187–198.
<https://doi.org/10.1093/polsoc/puac021>
- Bosch, A. (2024). Organizational and social justice paradoxes in EDI. *Frontiers in Psychology*, 15, 1320993. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1320993>
- Box, R. C. (2005). Critical imagination in a postmodern environment. *International Journal of Public Administration*, 28(11–12), 909–928.
<https://doi.org/10.1080/01900690500240939>
- Box, R. C. (2015). *Critical social theory in public administration*.
<https://doi.org/10.4324/9781315705347>
- Canadian Human Rights Commission (2023) Human rights-based approach to workplace investigations Guidance and good practices, ISBN: 978-0-660-68421-5
- Caponecchia, C., & Wyatt, A. (2021). Defining a “Safe system of work.” *Safety and Health at Work*, 12(4), 421–423. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.001>
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Rengo, C., & Gonik, V. (2003). *Raising awareness of psychological harassment at work: Advice to Health Professionals, Decision Makers, Managers, Human Resources Directors, Legal Community, Unions and Workers*.
- Celikates, R., Flynn, J. (2023) "Critical Theory (Frankfurt School)", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2023 Edition), Edward N. Zalta & Uri Nodelman (eds.), URL = <<https://plato.stanford.edu/archives/win2023/entries/critical-theory/>>.
- Chen, C., Lan, Y., Chiou, S., & Lin, Y. (2022). The effect of emotional labor on the physical and mental health of health professionals: Emotional exhaustion has a

- mediating effect. *Healthcare*, 11(1), 104.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11010104>
- Chronopoulou, G. (2020). The public administration in front of current challenges in Greece and Europe. *Acta Europæana Systemica*, 9, 229–232.
<https://doi.org/10.14428/aes.v9i1.56143>
- Çoban, S. (2018). A literature review of mobbing research in different sectors. *ISGUC the Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 37–60.
<https://doi.org/10.4026/iscguc.422364>
- Colella, A., & King, E. B. C. 2. J. (2015). The Oxford Handbook of Workplace Discrimination. In *Oxford University Press eBooks*.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.001.0001>
- Collins, P. H. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv11hpkdj>
- Council of Europe (2023) COMPASS: Manual for Human Rights Education with Young People
- Cropanzano, R., R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
<https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Davies, C., & Fisher, M. (2018). Understanding research paradigms. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 21(3), 21.
<https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=160174725752074;res=IELHEA>
- De Vries, B. (2024). Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation. *The Southern Journal of Philosophy*, 62(3), 391–401.
<https://doi.org/10.1111/sjp.12543>
- Dominelli, L. (2002) *Anti-Oppressive Social Work Theory and Practice*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Drazenovich, G., & Stroink, M. (2023). Interpreting human rights as the social psychological phenomenon of rights claiming. *International Journal of Psychology*, 59(2), 225–234. <https://doi.org/10.1002/ijop.12930>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Ervasti, J., Pentti, J., Seppälä, P., Ropponen, A., Virtanen, M., Elovainio, M., Chandola, T., Kivimäki, M., & Airaksinen, J. (2022). Prediction of bullying at work: A data-driven analysis of the Finnish public sector cohort study. *Social Science & Medicine*, 317, 115590. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115590>
- Eurofound (2024), Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose?, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Field, A. (2009) *Discovering statistics using SPSS : (and sex, drugs and rock 'n' roll)*, SAGE Publications, Los Angeles
- Frisby, M. B. (2024). Critical Quantitative Literacy: an educational foundation for critical quantitative research. *AERA Open*, 10. <https://doi.org/10.1177/23328584241228223>
- Foundation, L. R., Inc, G. I., & Organization, I. L. (2022). *Experiences of violence and harassment at work*. <https://doi.org/10.54394/ioax8567>
- Gardner, A., & Brindis, C. (2020). Advocacy and policy change evaluation. In *Stanford University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1515/9781503602335>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert scale: explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>
- Haigh, F., Kemp, L., Bazeley, P., & Haigh, N. (2019). Developing a critical realist informed framework to explain how the human rights and social

- determinants of health relationship works. *BMC Public Health*, 19(1), 1571.
<https://doi.org/10.1186/s12889-019-7760-7>
- Harper, J. (2013) *Mobbed!:* What to do when they are really out to get you, rev., Backdoor Press, ISBN: 0692693335
- Higgs, P., & Gilleard, C. (2022). Is ageism an oppression? *Journal of Aging Studies*, 62, 101051. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101051>
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, opened for signature 16 December 1966, 993 UNTS 3 (entered into force 3 January 1976) art 5.
- International Labour Organization. (2019). *Violence and harassment convention*, 2019 (No. 190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- ILOSTAT (June 18th, 2024) Who powers the public sector? Retrieved from:
<https://ilostat.ilo.org/who-powers-the-public-sector/>
- Kadir, A., Dhesi, S. K., Satrya, B. A., Yuniar, P., Atmajaya, H., Fitriadi, F., Fawwaz, S., & Ramadhanty, S. S. (2025). Workplace Bullying in High-Risk Sectors: A Mixed-Methods Study on Prevalence and impact among construction and manufacturing employees. *Social Sciences*, 14(11), 641.
<https://doi.org/10.3390/socsci14110641>
- Kickert, W. (2011). DISTINCTIVENESS OF ADMINISTRATIVE REFORM IN GREECE, ITALY, PORTUGAL AND SPAIN. COMMON CHARACTERISTICS OF CONTEXT, ADMINISTRATIONS AND REFORMS. *Public Administration*, 89(3), 801–818.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2010.01862.x>
- Kretsos, L., & Vogiatzoglou, M. (2015). Lost in the ocean of deregulation? *Relations Industrielles*, 70(2), 218–239. <https://doi.org/10.7202/1031484ar>
- Lamont, M., & Mizrachi, N. (2011). Ordinary people doing extraordinary things: responses to stigmatization in comparative perspective. *Ethnic and Racial Studies*, 35(3), 365–381. <https://doi.org/10.1080/01419870.2011.589528>

- Lawani, A. (2020). Critical realism: what you should know and how to apply it. *Qualitative Research Journal*, 21(3), 320–333. <https://doi.org/10.1108/qrj-08-2020-0101>
- Leake, G., Amankwaa, A., & De Pater, I. E. (2025). Workplace Mistreatment: A Systematic Review of Interventions and future research agenda. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-06058-x>
- Lewis, D., Gunn, R. (2007) Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the racial discrimination, *Public Administration*, 85(3): 641-665
- Mahardini, D. F., Kasenda, I., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Quantitative Research Philosophy in research Methodology. *JUPE Jurnal Pendidikan Mandala*, 9(4), 1135. <https://doi.org/10.58258/jupe.v9i4.7830>
- McIvor, D. W. (2019). Toward a critical theory of collaborative governance. *Administrative Theory & Praxis*, 42(4), 501–516. <https://doi.org/10.1080/10841806.2019.1678353>
- Mole, N.J. (2012) Labor Disorders in neoliberal Italy: Mobbing, Well-Being, and the Workplace, Indiana University Press
- MRK Consulting (2021) Workplace bullying in Greece, Perceptions and Attitudes, Nationwide survey on the Greek workforce, March
- Munnell, A. H., & Fraenkel, R. C. (2013). Public sector workers and job security. *Issues in Brief*. <https://ideas.repec.org/p/crr/slpbrf/ibslp31.html>
- Notelaers, G., Van Der Heijden, B., Guenter, H., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018b). Do interpersonal conflict, aggression and bullying at the workplace overlap? a latent class modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 9, 1743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01743>
- OECD (2025), *Government at a Glance 2025*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0efd0bcd-en>.
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & De Castro, A. B. (2013). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities.

- American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573–586.
<https://doi.org/10.1002/ajim.22221>
- Penttinen, K. a. E., Jyrkinen, M. H., & Wide, E. (2019). *Emotional Workplace Abuse: a new research approach*.
- Radin, Y. (2025) Decentralization in Italy and Greece: A diverging trajectory, *Perspectives on Federalism*, Vol. 16, issue 3, 2024, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5409764>
- Rasak, N. T. S., Shaharudin, M. R., & Hamid, N. Z. A. (2023). Decent Work and Social Sustainability: A conceptual model. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 8(SI16), 235–240. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v8isi16.5246>
- Rosnow, R. L., Rosenthal. R. (2013). Quantitative Methods and Ethics. In *The Oxford Handbook of Quantitative Methods in Psychology Vol. 1*, ed. Todd D. Little. New York: OUP.
- Salari, N., Fattah, A., Hosseinian-Far, A., Larti, M., Sharifi, S., & Mohammadi, M. (2024). Prevalence of workplace microaggressions and Racial Discrimination: A Systematic review and Meta-analysis. *Safety and Health at Work*, 15(3), 245–254. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.002>
- Salin, D., & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235–251.
<https://doi.org/10.1108/02683941311321187>
- Sapkota, M. (2024). Implications and Critiques of Quantitative Research: A Systematic review. *Journal of Learning Theory and Methodology*, 5(3), 153–159. <https://doi.org/10.17309/jltm.2024.5.3.09>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Knopf.
- Smith, S. L., & Kelloway, E. K. (2016). Respect in the workplace: an evaluation of a short online intervention program. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 3(4), 395–410. <https://doi.org/10.1108/joepp-02-2016-0008>

- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921–948.
<https://doi.org/10.1037/a0035754>
- Schwalbe, M., Holden, D., Schrock, D., Godwin, S., Thompson, S., & Wolkomir, M. (2000). Generic Processes in the Reproduction of Inequality: An Interactionist analysis. *Social Forces*, 79(2), 419–452. <https://doi.org/10.1093/sf/79.2.419>
- Stamarski, C. S., & Hing, L. S. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Stephens, N. M., Markus, H. R., & Phillips, L. T. (2013). Social Class Culture Cycles: How three gateway contexts shape selves and fuel inequality. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 611–634. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115143>
- Stutchbury, K. (2021). Critical realism: an explanatory framework for small-scale qualitative studies or an 'unhelpful edifice'? *International Journal of Research & Method in Education*, 45(2), 113–128.
<https://doi.org/10.1080/1743727x.2021.1966623>
- Sumpter, J. Runnals, T., Johnson, A., Barcelo, D. (2022) A 'Limitations' section should be mandatory in all scientific papers, *The science of the total environment*, 857(2), [10.1016/j.scitotenv.2022.159395](https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2022.159395)
- Tharakan, K, (2006) Methodology of Social Sciences: Positivism, Anti-Positivism and the Phenomenological Mediation, [The Indian Journal of Social Work](#) 67(1):16-31
- United Nations. (1966). International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. *Treaty Series*, 660, 195
- United Nations. (1988). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. *Treaty Series*, 1249, 13

United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Treaty Series*, 2515, 3

United Nations (2025) The sustainable development goals report

United Nations Development Group (2023) Approach to Development Cooperation Towards a Common Understanding Among UN Agencies, Retrieved from:
https://unsdg.un.org/sites/default/files/6959-The_Human_Rights_Based_Approach_to_Development_Cooperation_Towards_a_Common_Understanding_among_UN.pdf

Van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 240–269. <https://doi.org/10.1177/2041386620930063>

Παραρτήματα

Παράρτημα 1

ΕΡΕΥΝΑ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΜΙΑ ΔΙΑΘΕΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ



Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της διπλωματικής μου εργασίας, η οποία εκπονείται στο πλαίσιο του Δι-ιδρυματικού προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών "Κοινωνικά Δικαιώματα και Συνηγορία στις Κοινωνικές Υπηρεσίες".

Καλείστε να συμμετάσχετε σε έρευνα με στόχο την διερεύνηση φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης ή εργασιακού εκφοβισμού στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Η έρευνα απευθύνεται σε δημοτικούς υπαλλήλους από διαφορετικές υπηρεσίες στον Δήμο Βύρωνα της περιφέρειας Αττικής.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι **ανώνυμη** και τα προσωπικά δεδομένα που θα συλλεχθούν θα ανωνυμοποιηθούν και χρησιμοποιηθούν **αποκλειστικά** για ακαδημαϊκούς σκοπούς.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική και δεν συνεπάγεται κάποιον ιδιαίτερο κίνδυνο ή οικονομική επιβάρυνση για εσάς, ούτε προβλέπονται συγκεκριμένα οφέλη από την συμμετοχή σας σε αυτήν. Η ανωνυμία σας διασφαλίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας και κατά τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων σε συνέδρια, επιστημονικά περιοδικά, κτλ.

Για οποιαδήποτε διευκρίνηση, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στη διεύθυνση ariavelvet4@gmail.com.

Με εκτίμηση,

Βελούδου-Αποκότου Αριάδνη

Παράρτημα 2

Εργάζομαι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας (Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2025) σε υπηρεσία του Δήμου Βύρωνα *

Εάν όχι, η έρευνα ολοκληρώνεται εδώ

☐ Ναι

☐ Όχι

Έχω ενημερωθεί πλήρως για τους όρους συμμετοχής μου στην έρευνα *

☐ Ναι

☐ Όχι

Συναινώ στην συμμετοχή μου στην έρευνα *

☐ Ναι

☐ Όχι

Συναινώ στην επεξεργασία των δεδομένων που θα προσφέρω *

☐ Ναι

☐ Όχι

Έχω την δυνατότητα να ανακαλέσω την συμμετοχή μου στην έρευνα οποιαδήποτε στιγμή επιθυμώ *

☐ Ναι

☐ Όχι

Παράρτημα 3

Προσωπικά δεδομένα
Ακολουθούν ερωτήσεις με στόχο την συλλογή ορισμένων απάντησεων προσωπικών δεδομένων. Σκοπός της συλλογής τους είναι η διακρίση σύνδεσης τους με κριτήρια που θα ακολουθήσουν σχετικά με φαινόμενα διακρίσεων, παρενόχλησης ή εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.
Ηλικία
Short answer text
Χρόνος προσηλυσίας στον Δήμο Βόρεια
Short answer text
Ως τι εργάζεστε στον Δήμο Βόρεια
Short answer text
Φύλο
☐ Γυναίκα
☐ Άνδρας
☐ Δεν επιθυμώ να απαντήσω
☐ Όθλω:
Μορφωτικό επίπεδο
☐ Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Δημοτική)
☐ Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο ή/και Λύκειο)
☐ Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (π.χ. ΠΚ)
☐ Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστημιακές σπουδές)
☐ Μεταπτυχιακή εκπαίδευση
☐ Διδάκτορας
☐ Δεν επιθυμώ να απαντήσω
☐ Όθλω:

Παράρτημα 4

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ
Ακολουθούν ερωτήσεις που στοχεύουν να κατανοήσουν αν αντιλαμβάνεστε ή βιώνετε συμπεριφορές διάκρισης εις βάρος σας στον χώρο εργασίας.
Πόσο συχνά σας συμβαίνουν τα παρακάτω στον <u>εργασιακό σας χώρο</u> ;
Παρακαλώ απαντήστεte [1] για Ποτέ, [2] για Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο, [3] για Μερικές φορές τον χρόνο, [4] για Μερικές φορές τον μήνα, και [5] για Σχεδόν κάθε μέρα.

Παράρτημα 5

Ερωτήσεις διάκρισης x Συχνότητα	Μηδενική ή συχνότητα	Ήπια συχνότητα	Μέτρια συχνότητα	Μέτρια προς υψηλή συχνότητα	Υψηλή συχνότητα
1.Σας φέρονται με λιγότερη ευγένεια η σεβασμό σε σχέση με άλλους;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
2.Βρίσκετε εμπόδια στην ομαλή συνεργασία με συναδέλφους/υφισταμένους/ προϊσταμένους;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
3.Σας φέρονται σαν να μην είστε ικανός/η ή έξυπνος/η;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
4. Σας φέρονται σαν να σας φοβούνται;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
5. Σας αντιμετωπίζουν καχύποπτα;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
6.Σας έχουν αρνηθεί άδικο αίτημα σας ως εργαζόμενο/η (αύξηση, άδεια, μετάθεση σε άλλη υπηρεσία);	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
7.Σας δίνονται με άδικο τρόπο καθήκοντα που άλλοι/ες υπάλληλοι αποφεύγουν;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
8.Αισθάνεστε ότι παρακολουθείστε πιο στενά από τους/ις υπόλοιπους/ες υπαλλήλους;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
9.Αισθάνεστε πως πρέπει να εργαστείτε πιο σκληρά σε σύγκριση με τους άλλους, για να λάβετε θετική αξιολόγηση;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
10.Αισθάνεστε πως ο/η προϊστάμενος σας, αγνοεί ή δεν λαμβάνει υπόψιν τις προτάσεις σας;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα

		φορά τον χρόνο			
11) Θεωρείτε πως συνάδελφοι με λιγότερη εργασιακή εμπειρία/ κατάρτιση επιβραβεύονται περισσότερο από εσάς;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
12) Αισθάνεστε ότι εξευτελίζεστε μπροστά σε άλλους από συναδέλφους/υφισταμένους/προϊσταμένους;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
13) Σας μιλάνε με προσβλητικές εκφράσεις/χειρονομίες;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
14) Πριν φύγετε από το σπίτι, προετοιμάζεστε για πιθανές προσβολές που θα ακούσετε στον εργασιακό σας χώρο;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
15) Αισθάνεστε πως πρέπει να προσέχετε την εμφάνιση και τα λόγια σας ώστε να σας φερθούν με ευγένεια ή να μην σας προσβάλλουν;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα
16) Αποφεύγετε την επαφή με συγκεκριμένους συναδέλφους/υφιστάμενους/προϊστάμενους ώστε να μην έρθετε σε δύσκολη θέση;	[1].Ποτέ	[2].Λιγότερο από μια φορά τον χρόνο	[3].Μερικές φορές τον χρόνο	[4].Μερικές φορές τον μήνα	[5].Σχεδόν κάθε μέρα

Παράρτημα 6

Διαπροσωπική αλληλεπίδραση	• Σας φέρονται με λιγότερη ευγένεια ή σεβασμό σε σχέση με άλλους; • Σας φέρονται σαν να μην είστε ικανός/η ή έξυπνος/η; • Σας φέρονται σαν να σας φοβούνται; • Σας αντιμετωπίζουν καχύποπτα; • Σας μιλάνε με προσβλητικές εκφράσεις/χειρονομίες;
Θεσμική/άνιση μεταχείριση	• Βρίσκετε εμπόδια στην ομαλή συνεργασία με άλλους συναδέλφους/υφισταμένους/προϊσταμένους; • Σας έχουν αρνηθεί άδικο αίτημα σας ως εργαζόμενο/η (αύξηση, άδεια, μετάθεση σε άλλη υπηρεσία);

	• Σας δίνονται με άδικο τρόπο καθήκοντα που άλλοι/ες υπάλληλοι αποφεύγουν; • Αισθάνεστε ότι παρακολουθείστε πιο στενά από τους/ις υπόλοιπους/ες υπαλλήλους; • Αισθάνεστε πως πρέπει να εργαστείτε πιο σκληρά σε σύγκριση με τους άλλους, για να λάβετε θετική αξιολόγηση; • Αισθάνεστε πως ο/η προϊστάμενος σας, αγνοεί ή δε σας λαμβάνει υπόψιν τις προτάσεις σας; • Θεωρείτε πως συνάδελφοι με λιγότερη εργασιακή εμπειρία/κατάριστη επιβραβεύονται περισσότερο από εσάς;
Ψυχολογική επιβάρυνση	• Αισθάνεστε ότι εξευτελίζεστε μπροστά σε άλλους από συναδέλφους/υφισταμένους/προϊσταμένους; • Πριν φύγετε από το σπίτι, προετοιμάζεστε για πιθανές προσβολές που θα ακούσετε στον εργασιακό σας χώρο; • Αισθάνεστε πως πρέπει να προσέχετε την εμφάνιση και τα λόγια σας ώστε να σας φερθούν με ευγένεια ή να μην σας προσβάλλουν; • Αποφεύγετε την επαφή με συγκεκριμένους συναδέλφους/υφισταμένους/προϊσταμένους ώστε να μην έρθετε σε δύσκολη θέση;

Παράρτημα 7

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ



Ακολουθούν ερωτήσεις που στοχεύουν να κατανοήσουν αν αντιλαμβάνεστε ή βιώνετε συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού ή παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο.

Οι παρακάτω συμπεριφορές αποτελούν παραδείγματα αρνητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο.

Παρακαλώ επιλέξτε **[1] για Ποτέ, [2] για Σπάνια, [3] για Κάθε μήνα, [4] για Κάθε βδομάδα και [5] για Καθημερινά**, εάν έχετε βιώσει κάτι από τα παρακάτω τους προηγούμενους έξι μήνες.

Description (optional)

Παράρτημα 8

Ερωτήσεις εργασιακού εκφοβισμού x συχνότητας	Μηδενική συχνότητα	Ήπια συχνότητα	Μέτρια συχνότητα	Μέτρια προς υψηλή συχνότητα	Υψηλή συχνότητα
1) Σας αλλάζουν καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτούν;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
2) Υποβαθμίζουν την εργασία σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
3) Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα της εμπειρίας/ γνώσης σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
4) Παρακολουθούν επίμονα και αδικαιολόγητα την εργασία σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
5) Προσπαθούν να υπονομέυσουν την αξιοπρέπεια σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
6) Λαμβάνετε λεκτικές και μη λεκτικές απειλές;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
7) Δέχεστε ακατάλληλα αστεία εις βάρος σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
8) Δεν μοιράζονται μαζί σας πληροφορίες, σημαντικές για	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά

την προσωπική σας ανέλιξη;					
9) Σας αποκλείουν από ομαδικές δραστηριότητες;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
10) Απορρίπτουν το αίτημα σας για άδεια, εκπαίδευση ή προαγωγή χωρίς αιτιολόγηση;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
11) Σας δίνουν περιορισμένο χρόνο για να διεκπεραιώσετε μεγάλο όγκο εργασίας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
12) Διαδίδουν φήμες εις βάρος σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
13) Σχολιάζουν επανειλημμένα την προσωπική σας ζωή με προσβλητικό τρόπο;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
14) Σας ενθαρρύνουν να παραιτηθείτε;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
15) Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
16) Αδιαφορούν για την άποψη σας;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
17) Αντιδρούν αρνητικά/ επιθετικά εάν εσείς εργάζεστε σκληρά;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά

18) Σας αναγκάζουν να παρακολουθείτε σεμινάρια ή εκπαιδεύσεις, ενώ πιστεύετε πως δεν τα χρειάζεστε;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά
19) Προσπαθούν να σας "πειθαρχήσουν" μέσω εκφοβισμού;	[1] Ποτέ	[2] Σπάνια	[3] Κάθε μήνα	[4] Κάθε βδομάδα	[5] Καθημερινά

Παράρτημα 9

Υποβάθμιση επαγγελματικής ιδιότητας	• Σας αλλάζουν καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτούν; • Υποβαθμίζουν την εργασία σας; • Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα της εμπειρίας/γνώσης σας; • Απορρίπτουν το αίτημα σας για άδεια, εκπαίδευση ή προαγωγή χωρίς αιτιολόγηση; • Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη σας; • Αδιαφορούν για την άποψη σας; • Σας αναγκάζουν να παρακολουθείτε σεμινάρια ή εκπαιδεύσεις, ενώ πιστεύετε πως δεν τα χρειάζεστε;
Έλεγχος και επιτήρηση	• Παρακολουθούν επίμονα και αδικαιολόγητα την εργασία σας; • Σας δίνουν περιορισμένο χρόνο για να διεκπεραιώσετε μεγάλο όγκο εργασίας; • Προσπαθούν να σας «πειθαρχήσουν» μέσω εκφοβισμού;
Παρενόχληση & Επιθετικότητα	• Προσπαθούν να υπονομεύσουν την αξιοπρέπεια σας; • Λαμβάνετε λεκτικές και μη λεκτικές απειλές; • Δέχετε ακατάλληλα αστεία εις βάρος σας; • Διαδίδουν φήμες εις βάρος σας; Σχολιάζουν επανειλημμένα την προσωπική σας ζωή με προσβλητικό τρόπο; • Αντιδρούν αρνητικά/επιθετικά εάν εσείς εργάζεστε σκληρά;

Κοινωνικός αποκλεισμός	- Δεν μοιράζονται μαζί σας πληροφορίες, σημαντικές για την προσωπική σας ανέλιξη; Σας ενθαρρύνουν να παραιτηθείτε; - Σας αποκλείουν από ομαδικές δραστηριότητες;
------------------------	---

Παράρτημα 10

Κατά την άποψη σας, ποιοι πιστεύετε είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν/συνέβησαν τα παραπάνω;	Η εθνικότητα σας	Το φύλο σας	Η ηλικία σας	Ο σεξουαλικός προσανατολισμός	Τα θρησκευτικά σας πιστεύω	Τα πολιτικά σας πιστεύω	Το μορφωτικό επίπεδο	Η υπηρέτηση στην οποιδήποτε εργασία	Το ύψος/βάρος/ροσίστα	Άλλο χαρακτηριστικό της εμφάνισης σας	Σωματική αναπηρία	Άλλο
---	------------------	-------------	--------------	-------------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------------	-------------------------------------	-----------------------	---------------------------------------	-------------------	------

Παράρτημα 11

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΕΡΕΥΝΑ

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ – ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Το παρόν έντυπο είναι ενδεικτικό. Τροποποιείται και συμπληρώνεται ανάλογα με το περιεχόμενο της έρευνας και την κατηγορία των συμμετεχόντων απόμων.

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ -ΦΟΡΕΑΣ- ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ/Η ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η

Καλείστε να συμμετάσχετε σε επιστημονική έρευνα με τίτλο «Εργασιακός Εκφοβισμός και Διακρίσεις στην Τοπική Αυτοδιοίκηση: Μια διαθεματική ανάλυση» στα πλαίσια εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας με Επιστημονικά Υπεύθυνη την Δρ. Κομπότη Δέσποινα.

Η έρευνα έχει εγκριθεί από την Επιτροπή του ΔΠΜΣ «Κοινωνικά Δικαιώματα και Συνηγορία στις Κοινωνικές Υπηρεσίες».

ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Σκοπός της παρούσας επιστημονικής έρευνας είναι η διερεύνηση φαινομένων εργασιακής παρενόχλησης ή εκφοβισμού στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, πώς αυτά βιώνονται από τους-τις εργαζόμενους/ες, και πώς αυτά τα φαινόμενα συνδέονται με το ευρύτερο εργασιακό κλίμα και το δικαίωμα στην αξιοπρεπή εργασία.

ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΠΟΙΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Δεν υπάρχουν συγκεκριμένα οφέλη από τη συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή. Το όφελος στο οποίο στοχεύουμε είναι η απόκτηση περαιτέρω γνώσης για το θέμα που εξετάζει η έρευνα έτσι ώστε να μπορέσουμε να παρέχουμε μια τεκμηριωμένη παρουσίαση των υφιστάμενων εργασιακών σχέσεων και πως αυτές αλληλεπιδρούν για την δημιουργία ή αποτροπή ενός κλίματος εργασιακού εκφοβισμού.

ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΚΑΠΟΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ;

Όχι, δεν προβλέπεται κάποια αμοιβή για τη συμμετοχή σας στην έρευνα, ούτε θα επιβαρυνθείτε με οποιοδήποτε κόστος.

ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΘΟΥΝ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΑΣ;

Στην παρούσα έρευνα θα γίνει συλλογή προσωπικών δεδομένων που σας αφορούν.

Θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω προσωπικά δεδομένα σας:

Ηλικία, φύλο, θέση εργασίας, μορφωτικό επίπεδο, κατάσταση σωματικής υγείας, κατάσταση ψυχολογικής υγείας, συζυγική κατάσταση, γονεϊκότητα, εθνικότητα, φυλή, σεξουαλικός προσανατολισμός, θρησκεία.

Τα δεδομένα σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς, επιστημονικούς και στατιστικούς σκοπούς. Τα δεδομένα σας θα ανωνυμοποιηθούν.

Τα δεδομένα σας θα γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας βάσει της ρητής συγκατάθεσής σας, που μας παρέχετε μέσω του παρόντος εντύπου.

Η ανωνυμία σας διασφαλίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας και κατά τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων σε συνέδρια, επιστημονικά περιοδικά, κτλ.

Η βάση των δεδομένων των συμμετεχόντων ατόμων στην έρευνα θα φυλάγεται σε ασφαλές μέρος με πρόσβαση σε αυτά μόνο από το άτομο που διεξάγει την έρευνα.

ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΕΤΕ ΜΑΖΙ ΜΑΣ;

Για περαιτέρω πληροφορίες, διευκρινίσεις ή παράπονα σχετικά με την έρευνα, παρακαλώ επικοινωνήστε είτε με τον/την ερευνητή/τρια Βελούδου-Αποκότου Αριάδνη (email: ariavelvet4@gmail.com), είτε με τον/την επιστημονικά υπεύθυνο/η της έρευνας, επιβλέπων/ουσα καθηγήτρια: Κομπότη Δέσποινα (email: dkompoti@uniwa.gr).

ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Για οποιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή του ΔΠΜΣ στο email: didpms@panteion.gr

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ο/Η κάτωθι υπογεγραμμένος/η, δηλώνω ότι έχω ενημερωθεί πλήρως για τους όρους συμμετοχής μου στην έρευνα και την επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων.		
Παρέχω τη ρητή συγκατάθεσή μου για την συμμετοχή μου στην έρευνα και την επεξεργασία των ως άνω αναφερόμενων προσωπικών μου δεδομένων.		
Έχω ενημερωθεί ότι μπορώ να ανακαλέσω την συγκατάθεσή μου οποιαδήποτε στιγμή.		
Συμφωνώ στη χρήση ανώνυμων αποσπασμάτων των απαντήσεων μου σε δημοσιεύσεις, συνέδρια, εκδηλώσεις		

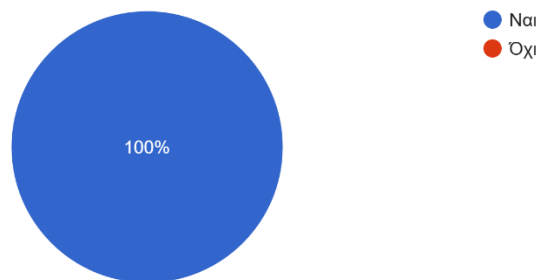
Σε περίπτωση ηλεκτρονικής έρευνας

Εάν πατήσετε στο πεδίο «Συμφωνώ» σημαίνει ότι:

- Έχετε διαβάσει όλες τις παραπάνω πληροφορίες
- Έχετε συμφωνήσει ελεύθερα να συμμετάσχετε
- Είστε > 18 ετών

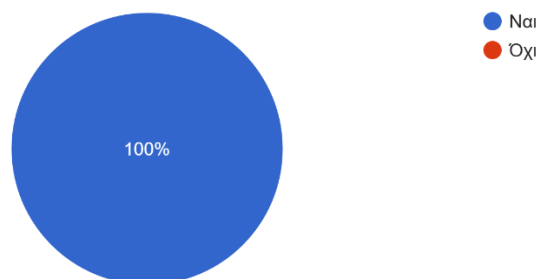
Έχω ενημερωθεί πλήρως για τους όρους συμμετοχής μου στην έρευνα

30 responses



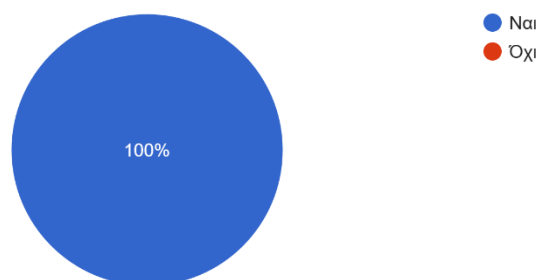
Έχω την δυνατότητα να ανακαλέσω την συμμετοχή μου στην έρευνα οποιαδήποτε στιγμή επιθυμώ

30 responses



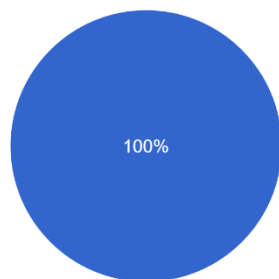
Συναινώ στην επεξεργασία των δεδομένων που θα προσφέρω

30 responses



Συναινώ στην συμμετοχή μου στην έρευνα

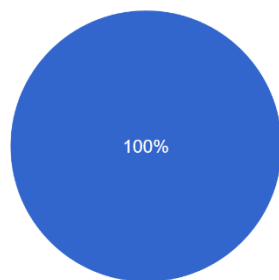
30 responses



● Ναι
● Όχι

Εργάζομαι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας (Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2025) σε υπηρεσία του Δήμου Βύρωνα

30 responses



● Ναι
● Όχι

