ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Σκοπός και μεθοδολογία

Η έρευνα διερεύνησε την **έμφυλη διάσταση του εργασιακού εκφοβισμού στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα**, εξετάζοντας κατά πόσο το φύλο διαφοροποιεί την έκθεση σε εκφοβιστικές και μειωτικές συμπεριφορές, τις μορφές και τη συχνότητά τους, τον τρόπο αντιμετώπισης και αναφοράς των περιστατικών, καθώς και τις ψυχοκοινωνικές και επαγγελματικές τους συνέπειες.

Πρόκειται για **ποσοτική, παγκύπρια έρευνα**, η οποία βασίστηκε σε **5.148 έγκυρα ερωτηματολόγια**. Το δείγμα περιλάμβανε **3.394 γυναίκες (65,9%)**, **1.644 άνδρες (32,0%)** και **110 άτομα (2,1%)** που δήλωσαν άλλο φύλο ή δεν απάντησαν. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε τον **Ιούνιο του 2026**, μέσω ανώνυμου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου.

2. Έκταση του φαινομένου και έμφυλη διαφοροποίηση

Ο εργασιακός εκφοβισμός αναδεικνύεται ως **εκτεταμένο φαινόμενο**, καθώς το **62% των συμμετεχόντων/ουσών** δήλωσε ότι έχει βιώσει ταπεινωτική, προσβλητική ή εκφοβιστική συμπεριφορά κατά την τελευταία πενταετία. Το ποσοστό αυτό καταδεικνύει ότι δεν πρόκειται για μεμονωμένες εμπειρίες, αλλά για φαινόμενο που αφορά σημαντικό μέρος των εργαζομένων.

Η ανάλυση ανά φύλο αναδεικνύει **σαφή έμφυλη διαφοροποίηση**: εμπειρία εργασιακού εκφοβισμού αναφέρει το **64,8% των γυναικών**, έναντι του **56,1% των ανδρών**. Επομένως, παρότι το φαινόμενο αφορά και τα δύο φύλα σε υψηλά ποσοστά, **οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερη έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό**.

3. Εργασιακό κλίμα και κουλτούρα ανοχής/συγκάλυψης

Τα ευρήματα καταγράφουν προβληματική εικόνα ως προς το εργασιακό κλίμα. Μόνο το **40,8%** συμφωνεί ότι υπάρχει κλίμα επαγγελματικού σεβασμού, ενώ **58%** θεωρεί ότι υπάρχει **κουλτούρα ανοχής ή συγκάλυψης καταχρηστικών συμπεριφορών**. Το δεύτερο εύρημα είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς παραπέμπει σε μια ευρύτερη **οργανωσιακή διάσταση** του προβλήματος και όχι αποκλειστικά σε μεμονωμένες συμπεριφορές.

Η έμφυλη ανάλυση ενισχύει αυτή την εικόνα. Οι **γυναίκες αξιολογούν λιγότερο θετικά το κλίμα επαγγελματικού σεβασμού**, με μέσο όρο **3,05 έναντι 3,18 των ανδρών**, διαφορά που είναι **στατιστικά σημαντική**. Παράλληλα,

αντιλαμβάνονται εντονότερα την ύπαρξη κουλτούρας ανοχής ή συγκάλυψης, με μέσο όρο **3,62 έναντι 3,43 των ανδρών**.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι και η σύνδεση με την προσωπική εμπειρία: μεταξύ όσων έχουν βιώσει **μειωτική συμπεριφορά κατά τους τελευταίους 12 μήνες**, η αντίληψη κουλτούρας ανοχής/συγκάλυψης αυξάνεται σε **3,89**, έναντι **2,93** μεταξύ όσων δεν έχουν αντίστοιχη εμπειρία.

4. Συχνότητα και μορφές εργασιακού εκφοβισμού

Ο εργασιακός εκφοβισμός δεν περιορίζεται σε μεμονωμένα περιστατικά. Μεταξύ όσων δήλωσαν ότι τον έχουν βιώσει, το **41%** ανέφερε ότι τα περιστατικά συνέβαιναν «μερικές φορές», ενώ συνολικά το **38%** τα βίωνε **συχνά, πολύ συχνά ή καθημερινά**. Πρόκειται, επομένως, για **επαναλαμβανόμενη εμπειρία** για σημαντικό μέρος των θυμάτων.

Ως προς το φύλο, όμως, είναι σημαντικό να καταγραφεί ότι **δεν προκύπτει ουσιαστική διαφοροποίηση στη συχνότητα**: περίπου το **38% τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών** αναφέρει συχνή, πολύ συχνή ή καθημερινή εμπειρία. Συνεπώς, **οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερη συνολική έκθεση στον εκφοβισμό, αλλά μεταξύ όσων τον έχουν βιώσει η συχνότητα των περιστατικών είναι ουσιαστικά ίδια στα δύο φύλα**.

Ως προς τις **μορφές του εκφοβισμού**, κυριαρχούν η **υποτίμηση, η ειρωνεία και τα απαξιωτικά σχόλια (81%)**, ενώ ακολουθούν ο **αποκλεισμός από πληροφορίες ή διαδικασίες (48%)** και ο **υπερβολικός ή επιλεκτικός έλεγχος (46%)**.

Οι βασικές μορφές είναι σε μεγάλο βαθμό κοινές στα δύο φύλα. Ωστόσο, οι γυναίκες αναφέρουν συχνότερα **υποτίμηση, ειρωνεία ή απαξιωτικά σχόλια (83% έναντι 79%)**, ενώ οι άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό στις **αδικαιολόγητες πειθαρχικές απειλές ή έρευνες (38% έναντι 28%)**.

5. Φύλο και θέση του θύτη – ιεραρχική και οριζόντια διάσταση

Ως προς το **φύλο του θύτη**, η εικόνα είναι σύνθετη. Συνολικά, **36,0%** αναφέρει θύτες και από τα δύο φύλα, το **33,9% γυναίκα θύτη** και το **27,3% άνδρα θύτη**. Η έμφυλη ανάλυση αναδεικνύει ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση: οι **άνδρες αναφέρουν συχνότερα άνδρα θύτη (38%)**, ενώ οι **γυναίκες συχνότερα γυναίκα θύτη (38%)**. Συνεπώς, ο εργασιακός εκφοβισμός **δεν μπορεί να αποδοθεί αποκλειστικά σε ένα φύλο θύτη**.

Ιδιαίτερα ισχυρή είναι η **ιεραρχική διάσταση** του φαινομένου. Συνολικά το **64%** αναφέρει ως θύτη ανώτερο/η ιεραρχικά και το **49%** τον/την άμεσο/η προϊστάμενο/η. Η διάσταση αυτή διαφοροποιείται και κατά φύλο: το **70% των ανδρών έναντι του 61% των γυναικών** αναφέρει ανώτερο/η ιεραρχικά.

Ωστόσο, ο εκφοβισμός **δεν περιορίζεται στις κάθετες εργασιακές σχέσεις**. Το **33,1%** αναφέρει ως θύτη συνάδελφο της ίδιας βαθμίδας και το **11,6%** υφιστάμενο/η. Μάλιστα, οι γυναίκες αναφέρουν συχνότερα εκφοβισμό από **συνάδελφο ίδιας βαθμίδας, 36% έναντι 26% των ανδρών**.

6. Αναφορά περιστατικών και έμφυλες διαφοροποιήσεις

Η **μη αναφορά των περιστατικών** αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας. Το **52%** όσων βίωσαν εργασιακό εκφοβισμό δεν ανέφερε καθόλου το περιστατικό, το **38%** προχώρησε σε ανεπίσημη αναφορά και μόλις το **10%** σε επίσημη. Καταγράφεται επομένως ένα **πολύ μεγάλο χάσμα μεταξύ της εμπειρίας του εκφοβισμού και της επίσημης καταγγελίας**.

Η ανάλυση ανά φύλο δείχνει διαφορετικά πρότυπα αναφοράς. Οι **γυναίκες καταφεύγουν συχνότερα σε ανεπίσημη αναφορά, το 41% έναντι του 33% των ανδρών**, ενώ οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό **μη αναφοράς, το 57% έναντι του 49% των γυναικών**. Ωστόσο, στην **επίσημη αναφορά δεν υπάρχει έμφυλη διαφοροποίηση: μόλις το 10% τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών** προχωρεί σε επίσημη καταγγελία.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι εδώ και η **ιεραρχική διάσταση**: το **68%** θεωρεί ότι η ιεραρχική σχέση αποτελεί εμπόδιο στην αντίδραση ή την αναφορά του περιστατικού. Το εύρημα αυτό αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα σε συνδυασμό με το γεγονός ότι το **64% αναφέρει ως θύτη ανώτερο/η ιεραρχικά**.

Συνεπώς, ενώ γυναίκες και άνδρες διαφοροποιούνται ως προς την ανεπίσημη αναφορά και τη μη αναφορά, συγκλίνουν σε ένα ιδιαίτερα ανησυχητικό σημείο: η επίσημη καταγγελία παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη και στα δύο φύλα.

7. Λόγοι μη αναφοράς και έμφυλες διαφοροποιήσεις

Οι λόγοι μη αναφοράς αναδεικνύουν κυρίως **έλλειμμα εμπιστοσύνης και αίσθημα αναποτελεσματικότητας των διαδικασιών**. Ο σημαντικότερος λόγος είναι η πεποίθηση ότι η αναφορά θα ήταν **«μάταιη» (52%)**, ενώ το **47%** αναφέρει **έλλειψη εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς** και το **36% φόβο αντιποίνων**. Η **ιεραρχική εξάρτηση** αναφέρεται από **15%**.

Η ανάλυση ανά φύλο δείχνει διαφορετικές εμφάσεις. Οι **γυναίκες δηλώνουν συχνότερα ότι θεωρούν την αναφορά μάταιη, το 54% έναντι του 47% των ανδρών**. Αντίθετα, οι άνδρες αναφέρουν συχνότερα **έλλειψη εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς, το 51% έναντι του 45% των γυναικών**, καθώς και **φόβο αντιποίνων, το 40% έναντι του 34%**. Στην ιεραρχική εξάρτηση δεν παρατηρείται ουσιαστική έμφυλη διαφοροποίηση (**15% άνδρες - 14% γυναίκες**).

Τα ευρήματα δείχνουν, επομένως, ότι η μη αναφορά δεν έχει την ίδια ακριβώς αιτιολογία στα δύο φύλα: στις γυναίκες προβάλλει εντονότερα η αίσθηση ματαιότητας της αναφοράς, ενώ στους άνδρες η δυσπιστία προς τους μηχανισμούς και ο φόβος αντιποίνων.

8. Ύπαρξη και αποτελεσματικότητα των μηχανισμών αντιμετώπισης

Η εικόνα ως προς τους μηχανισμούς αντιμετώπισης του εργασιακού εκφοβισμού είναι ιδιαίτερα προβληματική. Μόλις το **14%** θεωρεί ότι υπάρχουν μηχανισμοί αντιμετώπισης, ενώ το **49% θεωρεί ότι δεν υπάρχουν** και το **37% δεν γνωρίζει**. Δηλαδή, συνολικά το **86% είτε θεωρεί ότι δεν υπάρχουν είτε αγνοεί την ύπαρξή τους**.

Η έμφυλη ανάλυση δείχνει ότι η γνώση ή αντίληψη ύπαρξης μηχανισμών είναι χαμηλή και στα δύο φύλα, αλλά ακόμη χαμηλότερη στις γυναίκες: το **12% των γυναικών έναντι του 17% των ανδρών** θεωρεί ότι υπάρχουν μηχανισμοί. Αντίστοιχα, το **50% των γυναικών έναντι του 47% των ανδρών** θεωρεί ότι δεν υπάρχουν.

Εξίσου προβληματική είναι η αξιολόγηση της **αποτελεσματικότητάς τους**. Μόλις **10%** θεωρεί τους μηχανισμούς αποτελεσματικούς, το **48% αποτελεσματικούς μόνο εν μέρει**, το **23% μη αποτελεσματικούς**, ενώ το **18% δεν γνωρίζει**.

Συνεπώς, το πρόβλημα είναι διπλό: οι εργαζόμενοι/ες είτε δεν γνωρίζουν ή δεν αναγνωρίζουν την ύπαρξη μηχανισμών αντιμετώπισης και, παράλληλα, καταγράφεται πολύ περιορισμένη αντίληψη πλήρους αποτελεσματικότητάς τους.

9. Συμπεράσματα

1. **Ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί εκτεταμένο φαινόμενο**, καθώς το 62% των συμμετεχόντων/ουσών δηλώνει σχετική εμπειρία κατά την τελευταία πενταετία.
2. **Η έμφυλη διάσταση είναι σαφής, αλλά δεν εκδηλώνεται με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις πτυχές του φαινομένου.** Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερη συνολική έκθεση στον εκφοβισμό (**65% έναντι 56% των ανδρών**) και δυσμενέστερη αντίληψη του εργασιακού κλίματος και της κουλτούρας ανοχής/συγκάλυψης. Ωστόσο, μεταξύ όσων έχουν βιώσει εκφοβισμό, **η συχνότητα των περιστατικών είναι ουσιαστικά ίδια στα δύο φύλα**.
3. **Οι μορφές του εκφοβισμού είναι σε μεγάλο βαθμό κοινές στα δύο φύλα**, αλλά καταγράφονται επιμέρους διαφοροποιήσεις. Οι γυναίκες

αναφέρουν συχνότερα υποτίμηση και απαξιωτικά σχόλια, ενώ οι άνδρες συχνότερα αδικαιολόγητες πειθαρχικές απειλές ή έρευνες.

4. **Η ιεραρχική διάσταση είναι ιδιαίτερα ισχυρή, χωρίς ο εκφοβισμός να περιορίζεται στις κάθετες εργασιακές σχέσεις.** Η πλειονότητα αναφέρει ως θύτη ανώτερο/η ιεραρχικά, αλλά σημαντικό ποσοστό αναφέρει και συνάδελφο της ίδιας βαθμίδας. Παράλληλα, η ιεραρχική σχέση λειτουργεί για μεγάλο μέρος των εργαζομένων ως εμπόδιο στην αντίδραση ή την αναφορά.
5. **Οι συνέπειες είναι σοβαρές και διαφοροποιούνται σε ορισμένες πτυχές κατά φύλο.** Οι γυναίκες αναφέρουν συχνότερα άγχος για τη μετάβαση στην εργασία και προβλήματα ύπνου, ενώ οι άνδρες συχνότερα χαμηλό ηθικό και μειωμένη παραγωγικότητα.
6. **Η επίσημη αναφορά των περιστατικών παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη και στα δύο φύλα.** Οι γυναίκες καταφεύγουν συχνότερα σε ανεπίσημη αναφορά, ενώ οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη μη αναφορά. Ωστόσο, μόλις το **10% τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών** προχωρεί σε επίσημη αναφορά.
7. **Η μη αναφορά συνδέεται κυρίως με την αίσθηση ματαιότητας, την έλλειψη εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς και τον φόβο αντιποίνων**, με διαφορετικές εμφάσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών.
8. **Καταγράφεται σοβαρό έλλειμμα ως προς την αντίληψη ύπαρξης και αποτελεσματικότητας των μηχανισμών αντιμετώπισης.** Μόλις το 14% θεωρεί ότι υπάρχουν μηχανισμοί και μόλις το 10% τους αξιολογεί ως αποτελεσματικούς.
9. **Παρά τις έμφυλες διαφοροποιήσεις στις εμπειρίες και στις συνέπειες, γυναίκες και άνδρες συγκλίνουν ως προς τις λύσεις.** Πρώτη προτεραιότητα αποτελεί ο **ανεξάρτητος μηχανισμός καταγγελιών** και ακολουθεί η **ουσιαστική προστασία από αντίποινα**.

Συνολικά, η έρευνα αναδεικνύει τον εργασιακό εκφοβισμό ως εκτεταμένο και πολυδιάστατο οργανωσιακό φαινόμενο, με σημαντική έμφυλη και ιεραρχική διάσταση. Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερη συνολική έκθεση και διαφοροποιημένες εμπειρίες σε επιμέρους πτυχές του φαινομένου, χωρίς όμως οι έμφυλες διαφορές να είναι ομοιόμορφες σε όλους τους δείκτες.

Παράλληλα, η περιορισμένη επίσημη αναφορά, η χαμηλή εμπιστοσύνη στους μηχανισμούς και ο φόβος αντιποίνων αναδεικνύουν την ανάγκη για αποτελεσματικές θεσμικές και οργανωσιακές παρεμβάσεις, με ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην πρόληψη, την αναφορά και την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού.