

Αγγελική Καζάνη\*, Ναυσικά Μοσχοβάκου\*\*

## Η ΧΡΗΣΗ ΜΕΙΚΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η χρήση μεικτών μεθόδων στην κοινωνική έρευνα σε θέματα φύλου καθίσταται όλο και πιο διαδεδομένη, καθώς παρέχει τη δυνατότητα συνδυαστικής αξιοποίησης των πλεονεκτημάτων κάθε μεθόδου. Στο παρόν άρθρο εξετάζεται και προτείνεται η σύζευξη ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας για τη μελέτη θεμάτων φύλου, ως μια προσέγγιση που επιτρέπει την πληρέστερη ανάδειξη διαστάσεων κοινωνικών φαινομένων και παρέχει μια αξιόπιστη βάση ανάπτυξης πολιτικών για το φύλο. Παρουσιάζεται ως παράδειγμα πρωτογενής έρευνας που διενεργήθηκε για το πεδίο της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, προκειμένου να αναδειχθεί η αξία και η συνεισφορά της χρήσης μεικτών μεθόδων.

Λέξεις-κλειδιά: μεικτές μέθοδοι κοινωνικής έρευνας, ποιοτική, ποσοτική, φύλο, φεμινιστική έρευνα, βία, παρενόχληση

\* Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Πολιτικών Επιστημών, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, e-mail: agkazani@panteion.gr

\*\* Δρ Κοινωνικής Πολιτικής, Πολιτικές για την έμφυλη ισότητα, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Πολιτικών Επιστημών, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, e-mail: n.moshovakou@panteion.gr

*Aggeliki Kazani\**, *Nafsika Moschovakou\*\**

---

THE USE OF MIXED METHODS IN SOCIAL RESEARCH  
ON GENDER ISSUES: THE CASE OF VIOLENCE  
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

---

ABSTRACT

*The use of mixed methods in social research on gender issues is becoming increasingly prevalent, as it allows for the combined utilization of the advantages of each method. This article examines and proposes the integration of quantitative and qualitative research for the study of gender issues, as an approach that enables a more comprehensive exploration of the dimensions of social phenomena and provides a reliable basis for gender policy development. As an example, primary research conducted on the field of violence and harassment in the workplace is presented to highlight the value and contribution of using mixed methods.*

**Keywords:** *mixed methods of social research, qualitative, quantitative, gender, feminist research, violence, harassment*

---

\* Assistant Professor, Department of Social Policy, School of Political Sciences, Panteion University of Social and Political Sciences.

\*\* Dr in Social Policy, Gender Equality Policies, Department of Social Policy, School of Political Sciences, Panteion University of Social and Political Sciences.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει ένα ευρύ πλαίσιο ανεπιθύμητων συμπεριφορών με σεξουαλική διάσταση, που έχουν στον πυρήνα τους τις ιεραρχικές σχέσεις εξουσίας (McDonald, 2012). Πρόκειται για ένα φαινόμενο με έμφυλη διάσταση, που επηρεάζει δυσανάλογα τις γυναίκες και συνυφαίνεται με τις έμφυλες σχέσεις εξουσίας (MacKinnon, 1979). Σε νομικό επίπεδο εξομοιώνεται με διάκριση λόγω φύλου και αφορά σε κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, που οδηγεί στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος (Οδηγία ΕΚ 2006/54/ΕΚ).

Η πλαισίωση του φαινομένου από «δομές σιωπής» (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022, σελ. 6), αντικατοπτρίζει κυρίαρχες έμφυλες αντιλήψεις και οδηγεί στην υποαναφορά του. Η βία και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία παραμένουν ασαφή και αόρατα φαινόμενα ως προς την πραγματική τους διάσταση, εξαιτίας πολλαπλών εμποδίων και παραγόντων –συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ανοχής–, που επιδρούν στην αναγνώριση και την καταγγελία τους. Από την πανευρωπαϊκή έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA, 2014) προέκυψε ότι από το 45% με 55% των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ)<sup>1</sup> που έχουν βιώσει σοβαρό περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15, το 35% των γυναικών δεν ανέφερε το περιστατικό σε κανέναν/καμία, ενώ από όσες μίλησαν, μόλις το 4% το κατήγγειλε στην αστυνομία και ακόμα λιγότερες (<1%) σε δικηγόρο ή φορέα παροχής υποστήριξης. Ο δράστης του πιο σοβαρού περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης προήλθε από το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. συνάδελφος, προϊστάμενος ή πελάτης), σε ποσοστό 18%. Σε ανάλογη κατεύθυνση, η πρόσφατη έρευνα (Eurostat, 2022· Eurostat, 2021) για την έμφυλη βία σε χώρες της ΕΕ<sup>2</sup> (κύμα 2021) έδειξε ότι μία στις τρεις γυναίκες (31%) έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό της χώρο κατά τη

1. Η έρευνα αφορά σε 28 μέλη κράτη της ΕΕ και ο αριθμός των γυναικών που συμμετείχε ανήλθε στις 42.000 (FRA, 2014).

2. Η έρευνα αφορά σε 27 μέλη κράτη της ΕΕ και ο αριθμός των γυναικών που συμμετείχε ανήλθε στις 114.023 (FRA, EIGE and Eurostat, 2024).

διάρκεια της ενήλικης ζωής της (Eurostat, 2024a). Ακόμα, σύμφωνα με τα τελευταία δεδομένα της Eurostat (2024b), από τις γυναίκες που δήλωσαν ότι έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, το 83,4% δεν κατήγγειλε πουθενά το περιστατικό, ενώ από το 16,4% των γυναικών που κατήγγειλαν το περιστατικό, η πλειονότητα (78%) μίλησε για αυτό σε ανεπίσημα δίκτυα ή άτομα του περιβάλλοντός τους.

Πτυχές που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον συνιστούν αποτρεπτικούς παράγοντες για την αποκάλυψη παρενοχλητικών συμπεριφορών. Σχετικά εμπειρικά δεδομένα (Στρατηγάκη, Μαυρομάτη-Λαγάνη, Χαραλάμπη, Παπακωνσταντίνου & Μιχαλοπούλου, 2022· Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη & Μουρτζάκη, 2020· McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2017· Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου & Παπαγιαννοπούλου, 2003· Fitzgerald, Swan & Magley, 1997· Hanish & Hulin, 1990) αναδεικνύουν ότι μια σειρά από πιθανές συνέπειες που σχετίζονται με το εργασιακό καθεστώς (π.χ. απόλυση ή δυσμενής μεταχείριση) ή τις συνθήκες στο εργασιακό πλαίσιο (π.χ. δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος), οδηγούν στη σιωπή των θυμάτων και -συνεπώς- στη γενικότερη αποσιώπηση του φαινομένου. Επιπρόσθετα, ζητήματα που σχετίζονται με την (νομική και κοινωνιολογική) εννοιολόγηση και τον ερευνητικό προσδιορισμό του φαινομένου (Westmarland, 2001· Ellsberg, Heise, Peña, Agurto & Winkvist, 2001), καθώς και με τον σχεδιασμό και τη χρήση ερευνητικών μεθόδων και εργαλείων, επιδρούν καθοριστικά στην αποτύπωση της έκτασής του.

Οι παραπάνω προκλήσεις κατά τη διερεύνηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αποτελούν αντικείμενο επιστημονικής συζήτησης από φεμνίστριες και κοινωνικές/-ούς ερευνήτριες/-ές σχετικά με την καταλληλότητα μεθόδων έρευνας για την πληρέστερη και πιο αξιόπιστη μελέτη του φαινομένου. Στο παρόν άρθρο εξετάζεται και προτείνεται η χρήση μεικτών μεθόδων έρευνας για τη μελέτη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας ως προσέγγισης που αξιοποιεί πλεονεκτήματα από ποιοτικές και ποσοτικές μεθόδους παραγωγής και ανάλυσης δεδομένων, επιτρέποντας την πληρέστερη ανάδειξη διαστάσεων του εν λόγω φαινομένου και παρέχοντας μια αξιόπιστη βάση για τον σχεδιασμό πολιτικών. Για τον σκοπό αυτόν παρουσιάζονται οι μέθοδοι που εφαρμόστηκαν κατά την πρωτογενή διερεύνηση του εν λόγω φαινομένου από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), καθώς

επίσης και ενδεικτικά αποτελέσματα αυτής της εργασίας, μέσω των οποίων αναδεικνύεται η αξία και συνεισφορά της χρήσης μεικτών μεθόδων κατά τη μελέτη του.

### 1. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΦΥΛΟΥ: ΠΟΙΟΤΙΚΗ Η ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ;

Η ερευνητική προσέγγιση θεμάτων φύλου –υπό τη φεμινιστική οπτική– βασίζεται στη μελέτη της έμφυλης κοινωνικής ιεραρχίας και επιχειρεί να αναδείξει εμπειρίες γυναικών, θηλυκοτήτων και άλλων ομάδων που υφίστανται καταπίεσεις στη βάση του φύλου, προκειμένου να αποκαλυφθεί ο τρόπος με τον οποίον αυτή η ιεραρχία επιδρά στην καταπίεσή τους. Παράλληλα, η φεμινιστική έρευνα, πέρα από την ακαδημαϊκή λειτουργία της, συχνά επιδιώκει αλλαγές σε επίπεδο δράσης και πολιτικών του κράτους στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Υπό αυτήν την έννοια, η έρευνα σε θέματα φύλου, ως σύνολο, αξιοποιεί πολλαπλές μεθόδους και ποικίλα ερευνητικά εργαλεία, στοχεύοντας, αφενός, να ερμηνεύσει δεδομένα και φαινόμενα με έμφυλη διάσταση, και, αφετέρου, να προκαλέσει πολιτική δράση. Συνεπώς, οι ίδιες οι μέθοδοι, ως εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τους παραπάνω σκοπούς, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εγγενώς φεμινιστικές ή μη φεμινιστικές (Hesse-Biber, 2022· Hesse-Biber, 2007· Westmarland, 2001· Centre for Research on Violence Against Women and Children, 1999). Παρά την επιστημονική συζήτηση<sup>3</sup> σχετικά με την έμφυλη διάσταση της ερευνητικής μεθοδολογίας –που συνδέει παραδοσιακά τις ποσοτικές μεθόδους με την επιστημονικότητα, τη στατιστική και την αργενωπότητα, και τις ποιοτικές μεθόδους με την υποκειμενικότητα, την ερμηνεία και τη θηλυκότητα– δεν είναι η χρήση μιας μεθόδου που καθιστά «φεμινιστική» μια έρευνα, αλλά ο τρόπος με τον οποίον αυτή εφαρμόζεται, προκειμένου να συμβάλει στην ανάδειξη των έμφυλων καταπίεσεων και στο αίτημα για κοινωνική δικαιοσύνη.

Φεμινίστριες ερευνήτριες έχουν υποστηρίξει ότι οι ποιοτικές μέθοδοι εξυπηρετούν καλύτερα τους σκοπούς της φεμινιστικής έρευνας, καθώς δίνουν φωνή και ορατότητα στα ερευνητικά υποκείμενα και βασίζονται σε αφηγήσεις και όχι σε απλουστευτικές ποσοτικές

3. Για μια παρουσίαση των θεωρητικών και μεθοδολογικών αναζητήσεων σχετικά με την έρευνα του φύλου, βλ. Ζαββού (2023).

αποτυπώσεις, διερευνώντας σε βάθος τη συνθετότητα των εμπειριών και των αναγκών τους (Oakley, 1981· Olesen, 1994). Ενδεικτικά, για τη διερεύνηση της έμφυλης βίας, έχει επισημανθεί ότι η ποιοτική προσέγγιση προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα, όπως η σε βάθος αποτύπωση του φαινομένου, η καταγραφή εμπειριών, ο εντοπισμός μοτίβων, η κατανόηση της σχέσης θύματος-δράστη, ο εντοπισμός παραγόντων κινδύνου (Weil, 2017). Ειδικότερα, στο πεδίο της φεμινιστικής έρευνας τις προηγούμενες δεκαετίες καταγραφόταν η άποψη ότι –σε αντιδιαστολή με την ποσοτική έρευνα που καταπνίγει τη φωνή των γυναικών πίσω από στατιστικά στοιχεία (Mies, 1983)– η δυνατότητα πρόσβασης στις εμπειρίες των θυμάτων με τη χρήση ποιοτικών μεθόδων έρευνας παρέχει ένα σημαντικό συγκριτικό πλεονέκτημα για την κατανόηση της συγκρότησης των φαινομένων βίας μέσω βιωμένων εμπειριών (Centre for Research on Violence Against Women and Children, 1999).

Παράλληλα, ο ρόλος των συνεντευκτριών/-ών αποτελεί βασικό διαμεσολαβητικό παράγοντα, τόσο για την ερμηνεία και ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων, όσο και για τη διασφάλιση της ειλικρινούς έκφρασης των υποκειμένων, επιδρώντας στην ερευνητική αξιοπιστία. Για την ενίσχυση της ελεύθερης και ειλικρινούς έκφρασης των θυμάτων έμφυλης βίας, φεμινίστριες ερευνήτριες έχουν προτείνει στρατηγικές που παρέχουν πολλαπλές δυνατότητες στα ερευνητικά υποκείμενα ώστε να αποκαλύψουν τις εμπειρίες τους (Ellsberg, Heise, Peña, Agurto & Winkvist, 2001). Για παράδειγμα, η διατύπωση ερωτημάτων που αφορούν σε συγκεκριμένες πράξεις βίας καθώς και η διασφάλιση κλίματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης μεταξύ ερευνήτριας/-ή και ερωτώμενης (WHO, 2001) θεωρούνται σημαντικές παράμετροι για την αξιόπιστη ποιοτική μελέτη και διερεύνηση του φαινομένου.

Τα τελευταία χρόνια, με δεδομένη την ένταξη της έμφυλης οπτικής στην κοινωνική έρευνα, ερευνήτριες που αξιοποιούν ποσοτικές μεθόδους θεωρούν ότι η χρήση στατιστικών δεν έρχεται σε σύγκρουση με τις φεμινιστικές αρχές και υποστηρίζουν ότι αυτή καθίσταται χρήσιμο εργαλείο για την εξυπηρέτηση στόχων στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας (Miner-Rubino & Jayaratne, 2007). Ειδικότερα, παρά το γεγονός ότι οι ποσοτικές προσεγγίσεις δύσκολα αποκαλύπτουν αόρατες και βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις που συνδέονται με τον σεξισμό και παρά το ότι έχουν δεχθεί κριτική ότι λειτουργούν με βάση ένα κυρίαρχο ανδροκεντρικό θετικιστικό παράδειγμα που

αποκλείει ή αγνοεί τις γυναίκες (Harding, 1987· Hartsock, 1998· Mies, 1983· Reinharz, 1992), έχει αναγνωριστεί ότι πολλές από τις έμφυλες διακρίσεις δεν θα είχαν ίσως αναδειχθεί σε τέτοιο βαθμό, αν δεν υπήρχε η συλλογή και η ανάλυση στατιστικών στοιχείων περί έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων (Oakley, 1998· Westmarland, 2001· Cohen, 2015). Πιο συγκεκριμένα, η συμβολή των ποσοτικών ερευνών θεωρείται ως καθοριστική για την εισαγωγή και ανάδειξη θεμάτων με έμφυλη διάσταση στη δημόσια συζήτηση και δράση, την καταγραφή σχετικών διαχρονικών τάσεων (συγκρισσιμότητα) και την κατανόηση προτύπων (Scott, 2010). Συνεπώς, στοιχεία που προκύπτουν από την ποσοτική ανάλυση είναι απαραίτητα για την έμφυλη διερεύνηση και την παρέμβαση σε πεδία της κοινωνικής πολιτικής (Reinharz, 1992), καθώς –για παράδειγμα– η γνώση της κατά φύλο κατανομής ενός δείγματος έχει τη δυνατότητα να εξυπηρετήσει τον στόχο για κοινωνική αλλαγή (Miner-Rubino & Jayaratne, 2007· Cohen, 2015).

Στο πεδίο της έμφυλης βίας, η συμβολή των ποσοτικών προσεγγίσεων θεωρείται καθοριστική τόσο για τη διερεύνηση των κοινωνικών στάσεων για το φαινόμενο, όσο και για την εξέταση της έκτασής του. Ειδικότερα, η εξέταση της βιωμένης εμπειρίας αποτελεί αντικείμενο και στόχο πρόσφατων ερευνών ευρείας κλίμακας στο πεδίο της έμφυλης βίας (ΕΚΚΕ, 2023) και ποσοτικά δεδομένα από επιδημιολογικές έρευνες ή έρευνες ευρείας κλίμακας για ζητήματα έμφυλης βίας (π.χ. Eurostat, 2022· FRA, 2014) έχουν συμβάλει στην αποκάλυψη στάσεων και δεδομένων για την έμφυλη βία, με βάση περιστατικά και συμπεριφορές που δεν έχουν καταγγεληθεί σε επίσημους φορείς.

Επιπλέον, σε επίπεδο ΕΕ έχει αναγνωριστεί ότι ο πολιτικός στόχος για την εξάλειψη της έμφυλης βίας απαιτεί τη συλλογή συγκρίσιμων δεδομένων. Γι' αυτόν τον σκοπό, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) από το 2013 έχει ξεκινήσει να εργάζεται συστηματικά για τη συλλογή συγκρίσιμων ποσοτικών δεδομένων από επίσημους φορείς (αστυνομία και δικαστήρια), προκειμένου να εξυπηρετηθεί η χάραξη ευρωπαϊκής πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Η ανάπτυξη δεικτών για την έμφυλη βία συμβάλλει στη διαχρονική αποτίμηση της προόδου που έχει επιτευχθεί σε επίπεδο κρατών-μελών, και διευκολύνει τη συγκρισσιμότητα των δεδομένων σε επίπεδο ΕΕ, σε εναρμόνιση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας 2012/29/ΕΕ για τα δικαιώματα των θυμά-

των και της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης του Συμβουλίου της Ευρώπης (EIGE, 2023).

## 2. ΜΕΙΚΤΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ: ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Στη σύγχρονη κοινωνική έρευνα η ανάπτυξη συνδυαστικών ερευνητικών προσεγγίσεων –με την ενσωμάτωση και σύζευξη ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων–, παρά τα προβλήματα που έχουν καταγραφεί αναφορικά με την ασυμβατότητα των δύο μεθοδολογικών πλαισίων (Κάλλας & Κονδύλη, 2008), αποτελεί μια ολοένα και πιο δημοφιλή επιστημονική πρακτική, που αντανακλά την πεποίθηση ότι ο συνδυασμός μεθόδων συνεισφέρει στην πολύπλευρη κατανόηση κοινωνικών φαινομένων. Παρά τις επιχειρηματολογίες εναντίον της έρευνας μεικτών μεθόδων, λόγω των διαφορών τους σε επίπεδο οντολογίας και επιστημολογίας (Bryman, 2017· Σαραφίδου, 2011· Bryman, 2007· Denzin & Lincoln, 1994· Guba & Lincoln, 1994), αυτή έχει γνωρίσει ευρύτατη εφαρμογή και αποδοχή, από τη δεκαετία του 1980, ως προσέγγιση κοινωνικών ερευνών (Bryman 2006· Bryman, 1988· Creswell & Plano Clark, 2011· Morgan, 1998b· Tashakkori & Teddie, 2010), και κατ' επέκταση ως προσέγγιση σε έρευνες με την οπτική του φύλου (Jackson, 1998· Nicholson, 2004· Nightingale, 2003· Reed, 2003· Tolman & Szalacha, 1999).

Η χρήση μεικτών μεθόδων έρευνας ξεπερνά το δίπολο «ποιοτικές/ποσοτικές μέθοδοι», αναγνωρίζοντας τη συμβολή και την αξία και των δύο προσεγγίσεων στην κοινωνική έρευνα. Οι μεικτές μέθοδοι δίνουν έμφαση στα πλεονεκτήματα των τεχνικών παραγωγής και ανάλυσης δεδομένων, με τις οποίες συνδέονται ξεχωριστά η ποσοτική και η ποιοτική έρευνα και, επομένως, είναι δυνατόν να συγχωνευθούν. Για παράδειγμα, η ποιοτική έρευνα παρέχει τη δυνατότητα εις βάθος κατανόησης κοινωνικών φαινομένων, περιγραφής και νοηματοδότησης εμπειριών των ερευνητικών υποκειμένων, καθώς και ερμηνείας κοινωνικών σχέσεων και διαδικασιών, ενώ η ποσοτική έρευνα συνεισφέρει στον έλεγχο θεωριών, τη γενίκευση αποτελεσμάτων, τη διατύπωση προβλέψεων, την ακριβή και αντικειμενική στατιστική καταγραφή και τη μελέτη μεγάλων δειγμάτων πληθυσμού (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

Πρόκειται, επομένως, για μια ερευνητική προσέγγιση που προτείνει έναν συμπεριληπτικό, πλουραλιστικό, ευέλικτο και συμπληρωματικό τρόπο διερεύνησης (Σαραφίδου, 2011). Σύμφωνα με τις Green

και Carcelli (1997), η χρήση ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου, σε μια ερευνητική μελέτη, συνήθως πραγματοποιείται για: α) να ελεγχθεί η συμφωνία των ευρημάτων που λαμβάνονται με διαφορετικά ερευνητικά εργαλεία, β) να αναλυθούν και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα μιας μεθόδου με τη χρήση άλλων μεθόδων, και γ) να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο τα αποτελέσματα μιας μεθόδου είναι πιθανό να επιδρούν σε μετέπειτα διερεύνηση, με τη χρήση άλλων μεθόδων.

Ακόμα, η μεικτή ερευνητική μεθοδολογία αποτελεί μια αποτελεσματική στρατηγική για την ανάπτυξη κοινωνικής πολιτικής και την προώθηση της κοινωνικής αλλαγής. Παρόλο που η φεμινιστική θεωρητική οπτική παραμένει επιφυλακτική ως προς τη συνδυαστική χρήση ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων, εν τούτοις αυτή προσφέρει μια δυναμική στις έρευνες σε θέματα φύλου και συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση του υπό διερεύνηση πεδίου (Carvalho, 2022). Αξίζει, επιπλέον, να σημειωθεί ότι τα ποσοτικά δεδομένα στις μεικτές μεθόδους έρευνας είναι πιο πιθανό να αντιμετωπιστούν ως αξιόπιστα και να λάβουν ορατότητα –ακόμα και– σε μια μη φεμινιστική πολιτική ατζέντα (Hodgkin, 2008). Επίσης, δεδομένου ότι η ανάπτυξη πολιτικής δράσης και η ανάληψη πρωτοβουλιών στην κατεύθυνση της εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων και του κοινωνικού μετασχηματισμού απαιτεί ακριβή γνώση και αξιόπιστα δεδομένα, η χρήση ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων διασφαλίζει αυτές τις προϋποθέσεις, επικοινωνώντας δυναμικά τις εμπειρίες των υποκειμένων και παράλληλα παρουσιάζοντας την έκταση και τα μοτίβα (Reinharz, 1992), που εντοπίζονται στο πεδίο της έμφυλης βίας.

### 3. Η ΕΡΕΥΝΑ

#### 3.1. Σκοπός και μέθοδος

Η έρευνα «Διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών καθώς και προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον» (Καζάνη & Μοσχοβάκου, 2023) σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε από το ΚΕΘΙ,<sup>4</sup> με βασικούς στόχους: α) την καταγραφή των αναγκών φορέων για την εφαρμογή των νομικών

4. Η έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε Φορείς και Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και Δημόσιου

τους υποχρεώσεων, όπως αυτές ορίζονται στο νέο θεσμικό πλαίσιο<sup>5</sup> για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, και β) τη διερεύνηση των στάσεων των εργοδοτών/-τριών και των διοικήσεων φορέων (ιδιωτικού και δημόσιου τομέα) σε θέματα βίας και παρενόχλησης σε εργασιακά περιβάλλοντα. Η εν λόγω έρευνα είχε ως βασικό σκοπό να συμβάλει στην αποτελεσματική εφαρμογή του εθνικού θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία, υποστηρίζοντας τις σχετικές πολιτικές πρωτοβουλίες που έχουν αναπτυχθεί σε εθνικό επίπεδο.

Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν μεικτές μέθοδοι έρευνας για την παραγωγή δεδομένων που θα αναδείκνυαν ποιοτικές πτυχές του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και θα διασφάλιζαν παράλληλα αξιόπιστη πληροφορόρηση σχετικά με τον βαθμό και τον τρόπο εφαρμογής σχετικών μέτρων από φορείς, σύμφωνα με όσα ορίζει το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Συνεπώς, αφετηρία για την επιλογή της ερευνητικής προσέγγισης του υπό διερεύνηση πεδίου με τη χρήση μεικτών μεθόδων, αποτέλεσε η πρόκληση που συνδέεται με την εννοιολόγηση και επομένως την αναγνώριση του φαινομένου από τα ερευνητικά υποκείμενα (FRA, EIGE & Eurostat, 2024), αλλά και την εκτίμηση της προόδου που έχει επιτευχθεί σε επίπεδο εφαρμογής μέτρων για την αντιμετώπισή του. Υπό αυτήν την οπτική, η χρήση πολλαπλών τρόπων διερεύνησης και ανάλυσης κρίθηκε ότι θα συνεισέφερε σε μια πληρέστερη και πιο ολιστική μελέτη του πεδίου.

---

Τομέα», με τη χρηματοδότηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος (ΕΠ) «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (2014-2020).

5. Πρόκειται για τον Νόμο 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021), που κυρώνει τη «Σύμβαση 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας» της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization - ILO), καθώς και τις σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις: «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν.4808/2021 (Α' 101) (ΦΕΚ Β' 5059/01-11-2021)», «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία» (ΦΕΚ Β' 4629/01.09.2022), «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου» (ΦΕΚ Β' 343/26-01-2023).

Αναλυτικότερα, χρησιμοποιήθηκε η πιο διαδεδομένη προσέγγιση στην έρευνα μεικτών μεθόδων, δηλαδή η παράλληλη ανάλυση ή παράλληλη σύγκλιση των δεδομένων από τις μεικτές μεθόδους (Bergin, 2021· Bryman, 2017· Bryman, 2006· Green, Caracelli & Graham, 1989· Johnson & Onwuegbuzie, 2004· Teddie & Tashakkori, 2009) η οποία είχε ως στόχο την πληρότητα, την αξιοπιστία και την ενίσχυση ή την επέκταση των ευρημάτων που θα προέκυπταν τόσο από την ποιοτική, όσο και από την ποσοτική διερεύνηση, ώστε να εξαχθούν ευρύτερα συμπεράσματα.

Επομένως, η χρήση της μεικτής ερευνητικής μεθοδολογίας θα διασφάλιζε την ολοκληρωμένη περιγραφή και εξήγηση των υπό διερεύνηση στάσεων εργοδοτών και εργοδοτριών, καθώς και προσώπων με αρμοδιότητα σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, στο πλαίσιο παρεμβάσεων για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Συγκεκριμένα, η ποσοτική μέθοδος θα διευκόλυνε την ευρύτερη κάλυψη και την παραγωγή δεδομένων από μεγαλύτερο δείγμα, ενώ η ποιοτική έρευνα (με τη διενέργεια ομάδων εστιασμένης συζήτησης) θα διευκόλυνε την πρόσβαση και την εμβάθυνση στις απόψεις και τις εμπειρίες του ερευνητικού δείγματος. Ειδικότερα, ο συνδυασμός των ποσοτικών δεδομένων και των ποιοτικών στοιχείων που αφορούν τις στάσεις και τις εμπειρίες των ατόμων που έχουν την ευθύνη της εφαρμογής πολιτικών για τη βία και την παρενόχληση σε φορείς και επιχειρήσεις κρίθηκε ότι θα συνεισέφερε στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίον η βία και η παρενόχληση στο εργασιακό πλαίσιο αναγνωρίζεται, εκδηλώνεται, αντιμετωπίζεται και αξιολογείται.

### *3.2. Ποσοτική διερεύνηση*

Η ποσοτική δειγματοληπτική διερεύνηση για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στην εργασία πραγματοποιήθηκε από τον Οκτώβριο έως τον Δεκέμβριο 2022 σε πληθυσμό-στόχο εργοδοτών/-τριών, ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και ατόμων σε θέσεις ευθύνης του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Το τελικό δείγμα αποτέλεσαν 98 εκπρόσωποι από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς απασχόλησης. Κατά την περίοδο 10-17 Οκτωβρίου 2022 υλοποιήθηκε πιλοτική έρευνα (pilot survey) σε δείγμα 15 ατόμων, για να διαπιστωθεί και να διασφαλιστεί η λειτουργικότητα και η σαφήνεια του ερω-

τηματολογίου. Οι συμμετέχουσες και οι συμμετέχοντες στην έρευνα ενημερώθηκαν λεπτομερώς για το αντικείμενο και το πλαίσιο της έρευνας, καθώς και για την Πολιτική του φορέα (ΚΕΘΙ) ως προς την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Το ερευνητικό εργαλείο που σχεδιάστηκε ειδικά για τους σκοπούς της έρευνας σύμφωνα με τους ερευνητικούς στόχους και με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση και το σχετικό θεωρητικό πλαίσιο έλαβε τη μορφή ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και διακινήθηκε μέσω συνδέσμου (link). Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε τρεις (3) ενότητες με 34 ερωτήσεις-μονάδες συνολικά. Η πρώτη ενότητα αφορούσε σε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχουσών/-όντων καθώς και σε πληροφορίες σχετικά με τον φορέα εργασίας τους. Η δεύτερη ενότητα διερευνούσε το επίπεδο γνώσης των ερωτώμενων σε σχέση με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για θέματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και τις πολιτικές ή τις πρωτοβουλίες των φορέων σε συμμόρφωση με το παραπάνω θεσμικό πλαίσιο. Στην τρίτη ενότητα εντάσσονταν ερωτήσεις για τις ανάγκες και τις στάσεις των φορέων ως προς τη διαχείριση περιστατικών παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον.

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τη συλλογή των 98 συμπληρωμένων ερωτηματολογίων της έρευνας (ποσοστό απόκρισης 98%) αναλύθηκαν και τέθηκαν σε επεξεργασία με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS 26.0 (IBM Statistics SPSS V.26). Οι 98 εκπρόσωποι φορέων που συμμετείχαν στην ποσοτική διερεύνηση προέρχονται από φορείς του δημόσιου/κρατικού τομέα σε ποσοστό 20,4% (20 εκπρόσωποι) και του ιδιωτικού τομέα σε ποσοστό 79,6% (78 εκπρόσωποι).<sup>6</sup> Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων.

---

6. Την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας δεν είχε εκδοθεί η Υπουργική Απόφαση «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου» (ΦΕΚ Β'/343/26-01-2023) και για αυτό κατά τη δειγματοληψία δόθηκε έμφαση στην προσέγγιση εκπροσώπων του ιδιωτικού τομέα.

Πίνακας 1  
 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

	N	%
<i>Φύλο</i>		
Άνδρες	24	24,5
Γυναίκες	73	74,5
Άλλο	1	1,0
<i>Ηλικία</i>		
18-29	4	4,1
30-45	39	39,8
46-55	24	24,5
56-67	28	28,6
Πάνω από 67	3	3,1
<i>Εκπαιδευτικό επίπεδο</i>		
Απόφοιτος/-η Λυκείου	5	5,1
Μεταλυκειακή (μη τριτοβάθμια) εκπαίδευση	6	6,1
Ανώτερη τριτοβάθμια εκπαίδευση	4	4,1
Ανώτατη τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	27	27,6
Μεταπτυχιακό (master ή ισοδύναμος τίτλος)	47	48,0
Διδακτορικό	9	9,2
<i>Θέση στον φορέα</i>		
Εργοδότης/-τρια - ιδιοκτήτης/-τρια	24	24,5
Διευθύνων/-ουσα σύμβουλος	6	6,1
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	3	3,1
Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	5	5,1
Γενικός/-ή διευθυντής/-ντρια	6	6,1
Προϊστάμενος/-η διεύθυνσης	13	13,3
Προϊστάμενος/-η τμήματος ή μονάδας	17	17,3
Προϊστάμενος/-η γραφείου	5	5,1
Τίποτα από τα παραπάνω, έχω οριστεί ως το πρόσωπο αναφοράς του φορέα για θέματα βίας και παρενόχλησης	19	19,4

### 3.3. Ποιοτική διερεύνηση

Με βάση τους σκοπούς της έρευνας και τη δειγματοληψία σκοπιμότητας, και ειδικότερα τη δειγματοληψία κριτηρίου (Palys, 2008· Patton, 1990), είκοσι πέντε (25) άτομα από ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς, με αρμοδιότητα σχετική με το υπό διερεύνηση αντικείμενο, επιλέχθηκαν ως βασικές/-οί πληροφορήτριες/-ές (key-informants) και συμμετείχαν στην ποιοτική διερεύνηση. Όλες/-ες οι συμμετέχουσες/-οντες ενημερώθηκαν διεξοδικά για την έρευνα και υπέγραψαν το έντυπο ενήμερης συναίνεσης βάσει του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων. Συνολικά διενεργήθηκαν (Δεκέμβριος 2022) τέσσερις (4) ομάδες εστιασμένης συζήτησης, εκ των οποίων οι τρεις (3) πραγματοποιήθηκαν δια ζώσης και η μία (1) με τη χρήση διαδικτυακής πλατφόρμας διασκέψεων.

Ο σχεδιασμός της ποσοτικής διερεύνησης και του αντίστοιχου ερωτηματολογίου, κατήυθναν την προετοιμασία των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, καθώς οι δύο ερευνητικές μέθοδοι (ποσοτική και ποιοτική) επιχειρούσαν να απαντήσουν στα ίδια βασικά ερωτήματα και να εξυπηρετήσουν τους ίδιους γενικούς στόχους. Για τις ανάγκες των ομάδων εστίασης αναπτύχθηκαν οδηγοί συνέντευξης, που υποστήριζαν και πλαισίωναν την ερευνητική διαδικασία, αποτυπώνοντας ένα ημ-δομημένο πλαίσιο συζήτησης, χωρίς ωστόσο αυτό να οριοθετείται αυστηρά, προκειμένου να διευκολύνεται η αλληλεπίδραση και η ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών, καθώς και η μελέτη της δυναμικής που αναπτύχθηκε σε κάθε ομάδα, προσφέροντας σημαντικά δεδομένα για την εις βάθος ερμηνεία και προσέγγιση του αντικειμένου της έρευνας.

Ως προς τη σύνθεση των ομάδων εστίασης, ο αριθμός των συμμετεχόντων/-ουσών κυμαινόταν από τέσσερα (4) έως οκτώ (8) άτομα. Παρόλο που το τυπικό μέγεθος για τη συγκεκριμένη ερευνητική μέθοδο κυμαίνεται από έξι (6) έως δέκα (10) μέλη (Morgan, 1998a), οι μικρότερες ομάδες, από τρία (3) έως πέντε (5) άτομα, ενδέχεται να είναι πιο κατάλληλες, καθώς φαίνεται να υπάρχουν περισσότερες δυνατότητες για διαφωνίες και διαφορές απόψεων, ίσως επειδή υπάρχει σε μεγαλύτερο βαθμό η τάση να επιβληθεί κάποιο μεμονωμένο άτομο στη συζήτηση (Peek & Fothergill, 2009).

Ειδικότερα, στην πρώτη ομάδα εστίασης συμμετείχαν έξι (6) στελέχη από φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με αρμοδιότητα την ανάπτυξη και παρακολούθηση δράσεων και πολιτικών, σχετι-

κών με το περιεχόμενο του Νόμου 4808/2021 ή με την προώθηση της ισότητας των φύλων ευρύτερα, και στη δεύτερη ομάδα συμμετείχαν επτά (7) στελέχη φορέων του δημόσιου τομέα με αντίστοιχη αρμοδιότητα. Στην τρίτη ομάδα έλαβαν μέρος τέσσερις (4) εκπρόσωποι από συνδικαλιστικούς φορείς εργαζομένων, καθώς και από κοινωνικούς εταίρους και, τέλος, στην τέταρτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης συμμετείχαν οκτώ (8) εκπρόσωποι φορέων, που αναπτύσσουν δραστηριότητα στο πεδίο της πρόληψης και της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζεται ο κατά φύλο αριθμός συμμετεχουσών/-όντων των ομάδων εστιασμένης συζήτησης.

Πίνακας 2  
*Κατά φύλο αριθμός συμμετεχουσών/-όντων  
 στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης*

	Άνδρες	Γυναίκες
Δημόσιοι φορείς	1	6
Ιδιωτικοί φορείς	2	4
Συνδικαλιστικοί φορείς και κοινωνικοί εταίροι	3	1
Αρμόδιοι φορείς	1	7
Σύνολο	7	18

Για την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από τις ομάδες εστίασης, ακολουθήθηκαν τα βήματα που προτείνονται στο πλαίσιο της μεθοδολογίας για ποιοτική έρευνα, και πιο συγκεκριμένα για έρευνα με τη διεξαγωγή ομάδων εστιασμένης συζήτησης (Peek & Fothergill, 2009· Morgan, 1998a). Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων με σκοπό την απόδοση του νοήματος στα εν λόγω δεδομένα και τη λήψη απαντήσεων στα κεντρικά νοήματα της έρευνας (Τσιώλης, 2018· Ιωσηφίδης, 2017· Τσιώλης 2014). Αρχικά, απομαγνητοφωνήθηκε το περιεχόμενο των συζητήσεων και στη συνέχεια το μεταγραμμένο υλικό μελετήθηκε και κατηγοριοποιήθηκε, τόσο σύμφωνα με τις θεματικές ενότητες του Οδηγού Συνέντευξης, όσο και με βάση άλλες θεματικές ενότητες που αναδύθηκαν μέσω της συζήτησης. Κατά τη διαμόρφωση των θεματικών ενότητων υπό τις οποίες ταξινομήθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα, ελήφθησαν υπόψη τόσο σημεία ειδικού ενδιαφέροντος που εντοπίζονται στη σχετική με το υπό διερεύνηση

αντικείμενο βιβλιογραφία, όσο και οι θεματικές περιοχές πληροφοριών της ποσοτικής έρευνας, καθώς η σύνθεση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων αποτελούσε ζητούμενο για τη συνολική παρουσίαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων της ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου. Ιδιαίτερη έμφαση κατά την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων δόθηκε στο είδος και το θέμα των πληροφοριών που αυτά παρείχαν.

Οι θεματικές ενότητες όπως αναδύθηκαν μέσα από τη σύνθεση των ποιοτικών και των ποσοτικών δεδομένων, διαμορφώθηκαν ως εξής:

1. Γνώση θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
2. Δράσεις φορέων για τη βία και παρενόχληση στην εργασία.
3. Στάσεις και αντιλήψεις για τη βία και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον και το σχετικό θεσμικό πλαίσιο.
4. Ανάγκες φορέων για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης.
5. Εσωτερική διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης: προκλήσεις και ανάγκες.

Στη συνέχεια της παρούσας εργασίας έχουν επιλεγεί και παρουσιάζονται ενδεικτικά, αποτελέσματα που προέκυψαν από τις θεματικές ενότητες –τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική μέθοδο–, προκειμένου να αναδειχθεί η δυναμική που προσφέρει στην έρευνα η συνδυαστική χρήση ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων, συμβάλλοντας στην πληρέστερη κατανόηση του πεδίου και στην επίτευξη των ερευνητικών στόχων.

## 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### 4.1. Θεσμικό πλαίσιο και δράση για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία: ένα επίμονο χάσμα

Η διερεύνηση του βαθμού γνώσης του νέου θεσμικού πλαισίου (Νόμος 4808/2021), αλλά και του σχετικού θεσμικού πλαισίου –που προϋπήρχε– για την ίση μεταχείριση, αφενός αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εφαρμογή του, κι αφετέρου συνιστά ένδειξη του βαθμού ενδιαφέροντος των εργοδοτριών/-ών για θέματα που σχετίζονται με την προστασία των εργαζομένων τους από παρενοχλη-

τικές συμπεριφορές. Σε αυτήν την κατεύθυνση, κατά την ποσοτική διερεύνηση προέκυψε ότι 78 ερωτώμενοι/-ες (79,6%) γνωρίζουν τον Νόμο 4808/2021. Στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης το παραπάνω εύρημα συμπληρώθηκε με μια επιπλέον διάσταση που εξηγεί ότι ο Νόμος έχει γίνει περισσότερο γνωστός, εξαιτίας της ευρύτερης δημοσιότητας που έλαβε η συζήτηση για ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, στο πλαίσιο του κινήματος #metoo, το οποίο διέρρηξε μια μακρόχρονη εκκωφαντική σιωπή (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

*«Πιστεύω ότι σταδιακά, ειδικά με το κίνημα #metoo, που άρχισε ο κόσμος λίγο να ασχολείται περισσότερο με το ζήτημα [της σεξουαλικής παρενόχλησης], ίσως έχει γίνει λίγο περισσότερος γνωστός [ο Νόμος]» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα).*

Ωστόσο, το γεγονός ότι από τις/τους 78 εκπροσώπους που δήλωσαν ότι γνωρίζουν τον εν λόγω Νόμο, μόνο οι 18 (23,1%) δηλώνουν ότι έχουν πολύ καλή γνώση του περιεχομένου του (Γράφημα 1) –παρόλο που αυτός ορίζει συγκεκριμένες νομικές υποχρεώσεις–, καταδεικνύει ότι η δημόσια συζήτηση συνέβαλε μεν στην ευαισθητοποίηση και στη γενική πληροφόρηση για τη θεσμοθέτηση μέτρων κατά της βίας και της παρενόχλησης, χωρίς όμως να κινητοποιήσει επαρκώς τους/τις εκπροσώπους φορέων, ώστε να μελετήσουν το περιεχόμενό του και επομένως να προβούν στις ενέργειες που προβλέπει ο Νόμος. Με βάση αυτό το εύρημα, επικυρώνεται το χάσμα μεταξύ νομοθετικής ρύθμισης και εφαρμογής στο πεδίο της έμφυλης βίας, γεγονός που δυσχεραίνει την πρόληψή της (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2011).

Γράφημα 1  
Βαθμός γνώσης του Νόμου 4801/2021 (N=78)



Παράλληλα, από τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης αναδείχθηκε ότι στον ιδιωτικό τομέα ο βαθμός γνώσης του Νόμου 4808/2021 διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, ενισχύοντας ταυτόχρονα και τα ευρήματα από την ποσοτική ανάλυση

(Γράφημα 2). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την άποψη εκπροσώπου κοινωνικού εταίρου, οι μεγάλες επιχειρήσεις στις οποίες υπάρχουν υπηρεσίες και μηχανισμοί που παρακολουθούν το νομικό πλαίσιο και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις, είναι ενημερωμένες σχετικά με το περιεχόμενο του Νόμου, χωρίς ωστόσο αυτό να αποτελεί εγγύηση για την ανάληψη πρωτοβουλιών και την υλοποίηση δράσεων.

*«Στις μεγάλες επιχειρήσεις η πληροφορία έχει φτάσει, είναι δεδομένο. Έχει φτάσει και από τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και από τους νομικούς συμβούλους των επιχειρήσεων ή και τα λογιστήρια των επιχειρήσεων, ανάλογα με το μοντέλο λειτουργίας. Αυτό που είναι ζήτημα προς διερεύνηση είναι το κατά πόσο οι προβλέψεις του Νόμου 4808/2021 έχουν μετουσιωθεί πλήρως σε πολιτικές, όπως προβλέπεται» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου).*

Το χάσμα μεταξύ γνώσης και δράσης καθίσταται ακόμα πιο εμφανές στις περιπτώσεις μεσαίων ή μικρών επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, στις μεσαίες επιχειρήσεις η γνώση του θεσμικού πλαισίου σε κάποιες περιπτώσεις λαμβάνει τη μορφή γενικής ενημέρωσης, χωρίς να μεταφράζεται σε γνώση των υποχρεώσεών τους και συνεπώς σε λήψη των μέτρων που προβλέπει ο Νόμος 4808/2021.

*«Έχουμε μια γενική εικόνα και σχετικά με τον Νόμο 4808/2021. Ενημερωθήκαμε ότι βγήκε ένας συγκεκριμένος νόμος για τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά δεν ξέρουμε ακριβώς το περιεχόμενο αυτού του νόμου και το τι πρέπει ακριβώς να κάνουμε. [...] σίγουρα χρειαζόμαστε να μάθουμε περισσότερα» (Εκπρόσωπος μεσαίας επιχείρησης ιδιωτικού τομέα).*

*«Οι μεγάλες επιχειρήσεις, δηλαδή πολυεθνικές κ.λπ. έχουν πλήρη γνώση, είχαν πολιτικές πριν από τον Νόμο 4808/2021. Οι μικρές επιχειρήσεις συνήθως δεν είχαν γνώση ή δε γνώριζαν ακριβώς στις πλείστες των περιπτώσεων [...] και το δημόσιο επίσης. Θεωρώ ότι αν εξαιρέσουμε τους φορείς που ασχολούνται, πάρα πολλοί άλλοι και δημόσιες υπηρεσίες δε γνωρίζουν [...]» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα).*

Γράφημα 2

Βαθμός γνώσης του Νόμου 4801/2021 για φορείς του ιδιωτικού τομέα (N=59)

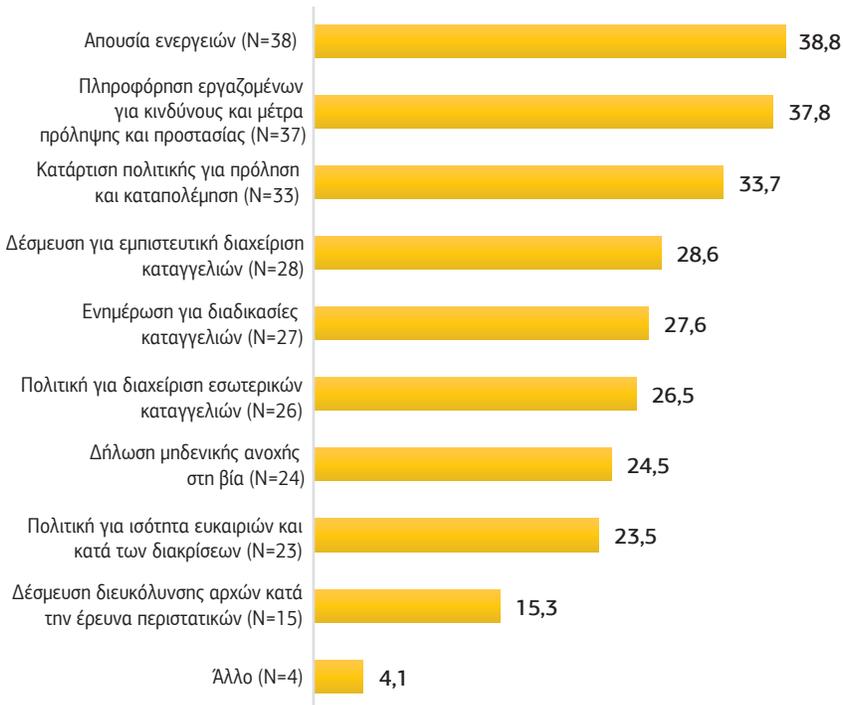


Σε συνέχεια της εξέτασης του βαθμού γνώσης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθεί ήταν κατά πόσο οι φορείς του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα έχουν υλοποιήσει σχετικές δράσεις, είτε σε συμμόρφωση με τον Νόμο 4808/2021 ή και ανεξάρτητα από αυτόν. Η ερευνητική επιδίωξη ήταν να διαπιστωθεί αφενός κατά πόσο η γνώση του θεσμικού πλαισίου έχει οδηγήσει σε ανάλογη δράση, και αφετέρου κατά πόσο οι φορείς αναπτύσσουν δράσεις, ανεξάρτητα από το νέο θεσμικό πλαίσιο, λόγω ενδιαφέροντος για τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Στο Γράφημα 3 παρουσιάζονται, κατά φθίνουσα σειρά, οι ενέργειες των φορέων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι από τις 98 επιχειρήσεις (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα) οι 38 (38,8%) δεν είχαν αναπτύξει κάποια δράση, παρά τις υποχρεώσεις που εισάγει το πρόσφατο θεσμικό πλαίσιο, ενώ μόνο 4 ερωτώμενοι/-ες (4,1%) σημείωσαν στο πεδίο «Άλλο» ότι ο φορέας που εκπροσωπούν έχει καταρτίσει Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Το ζήτημα της κατάρτισης των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων επεκτάθηκε στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης από εκπροσώπους κρατικών φορέων οι οποίοι/-ες ανέφεραν ότι έχουν αναπτύξει Σχέδια Ισότητας. Συγκεκριμένα:

«Πλέον υπάρχει το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στον φορέα, όπου έχουν προβλεφθεί και συγκεκριμένες δράσεις ως προς τη συμμετοχή γυναικών, καθώς επίσης και συγκεκριμένες διαδικασίες. Προβλέπεται η συγκρότηση επιτροπών και μεικτών ομάδων εργασίας για τον ορισμό διαδικασιών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα).

Γράφημα 3  
Ενέργειες φορέων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης<sup>7</sup>



Τα ποσοτικά ευρήματα σχετικά με την ανάπτυξη πολιτικών και πρωτοβουλιών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, ερμηνεύθηκαν με την προσθήκη νέων διαστάσεων στο πλαίσιο των ομάδων εστιασμένης συζήτησης. Ειδικότερα, με βάση αφηγήσεις συμμετεχόντων/-ουσών η ανάπτυξη πολιτικών

7. Οι ερωτώμενες/-οι είχαν τη δυνατότητα πολλαπλών επιλογών στην εν λόγω ερώτηση.

δεν αποτελεί απαραίτητα δείκτη ουσιαστικού ενδιαφέροντος ή/και δράσεων, αλλά υπάρχουν περιπτώσεις που συνδέεται αποκλειστικά με κριτήρια επιλεξιμότητας<sup>8</sup> σε διαγωνιστικές διαδικασίες και αξιοποιείται μόνο επικοινωνιακά.

*«[...] είναι εντυπωσιακό ότι πολλές φορές για να είμαστε επιλέξιμοι, στο πλαίσιο υποβολής προτάσεων, μπαίνουμε στη διαδικασία να φτιάξουμε πολιτικές φύλου, τις αναρτούμε στις ιστοσελίδες μας, υπάρχει ένας μηχανισμός παρακολούθησης αυτών των πολιτικών εσωτερικά. Τυπικά είμαστε εντάξει, ουσιαστικά όμως δεν είμαστε σε θέση να διαχειριστούμε αυτό που προεβούμε ότι μπορούμε να κάνουμε ή θα υποστηρίξουμε» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα).*

#### 4.2. Στάσεις και αντιλήψεις για τη βία και την παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον

Η διερεύνηση των αντιλήψεων και των στάσεων του δείγματος σε θέματα βίας και παρενόχλησης κρίθηκε αναγκαία, καθώς η μελέτη της ουσιαστικής εφαρμογής των θεσμικών ρυθμίσεων και των νομικών υποχρεώσεων προϋποθέτει τη διερεύνηση του βαθμού γνώσης και κατανόησης του ορισμού παρενοχλητικών συμπεριφορών, που επιδρά στην αναγνώριση (ή μη) παρενοχλητικών συμπεριφορών και στην αποδοκιμασία ή την ανοχή ή την αναπαραγωγή μιας εργασιακής -αλλά και ευρύτερης- κουλτούρας που ενισχύει τέτοια φαινόμενα.

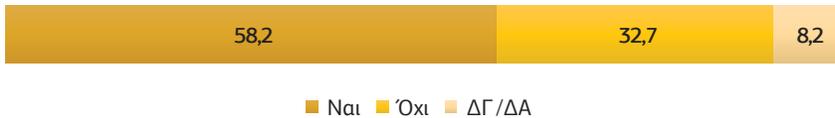
Ήδη αναφέρθηκε ότι ζητήματα που σχετίζονται με την (νομική και κοινωνιολογική) εννοιολόγηση της έμφυλης βίας –και επομένως με την αναγνώριση παραβιαστικών συμπεριφορών– (FRA, EIGE & Eurostat, 2024), αποτελούν σημαντική πρόκληση κατά τη διερεύνηση του εν λόγω φαινομένου. Είναι γεγονός ότι η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης από τα ερευνητικά υποκείμενα, συχνά καθίσταται ένα σύνθετο ζήτημα, καθώς οι παράγοντες που αλληλεπιδρούν στον προσδιορισμό του περιεχομένου της είναι ποικίλοι ανάλογα με το κυρίαρχο πλαίσιο. Σε συμφωνία με ευρήματα άλλων μελετών που δείχνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό δεν έχει σαφή κατανόηση του τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση (Μοσχοβάκου &

8. Από το 2022 το Πρόγραμμα «Horizon Europe» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη χρηματοδότηση έρευνας και καινοτομίας, θέτει ως κριτήριο επιλεξιμότητας την ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (European Commission, 2022).

Παπαγιαννοπούλου, 2022, σελ. 71), το 1/3 των εκπροσώπων των φορέων, που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα, θεωρεί ότι δεν υπάρχει σαφής αίσθηση των επιτρεπτών και μη επιτρεπτών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων (Γράφημα 4).

#### Γράφημα 4

Σαφής ή μη αίσθηση επιτρεπτών και μη επιτρεπτών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών στον φορέα (N=97)



Αυτή η δυσκολία της οριοθέτησης και ταξινόμησης συμπεριφορών ως παρενοχλητικών ή –κυρίως– μη παρενοχλητικών αναδείχθηκε πολλαπλώς από τα υποκείμενα στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης και συνδέθηκε με την κουλτούρα σεξισμού που επικρατεί σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα. Ειδικότερα, αφηγήσεις που αναδείκνυαν την σεξιστική νοοτροπία και κουλτούρα στους χώρους εργασίας επιβεβαίωσαν ρητές ή άρρητες αντιστάσεις, που εκδηλώνονται ως προς την ανάπτυξη και την εφαρμογή πολιτικών καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, αλλά και πολιτικών ισότητας ευρύτερα (Verloo, 2018).

*«Οφείλω να αναφέρω ότι η σεξιστική νοοτροπία και αντίληψη του ανδρικού φύλου, που εκφράζεται κυρίως μέσα από αστεία, μέσα από μεταξύ τους συζητήσεις, δεν είναι κάτι που δεν υπάρχει. Ακόμα και σε έναν χώρο, που σε πρώτη ανάγνωση είναι καλά τα πράγματα και στις θέσεις ευθύνης και στις συμπεριφορές [...] αυτό υπάρχει, είναι μέσα στη νοοτροπία».*

#### 4.3. Ανάγκες φορέων και προκλήσεις για την πρόληψη και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας «Ανάγκες φορέων για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης» αναδείχθηκε η έμφαση που πρέπει να δίνεται σε επιμορφωτικές δράσεις<sup>9</sup> με αντικείμενο θέματα βίας

9. Στο πλαίσιο του Έργου «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενό-

και παρενόχλησης. Τα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης ως προς το περιεχόμενο των επιμορφωτικών δράσεων (Γράφημα 5) ενισχύθηκαν από τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης.

Γράφημα 5

*Επιθυμητά θέματα εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης με βάση τις ανάγκες των φορέων<sup>10</sup>*



Ειδικότερα, σε συμφωνία με την ιεράρχηση που προέκυψε κατά την ποσοτική διερεύνηση, στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας επισημάνθηκε η σημασία και η ανάγκη για επιμόρφωση ως προς τους τρόπους εσωτερικής διαχείρισης ενός περιστατικού παρενόχλησης (π.χ. διαδικασία, υποχρεώσεις, σχετικοί φορείς κ.λπ.).

*«Για μένα πρέπει να είναι εμπροσθοβαρής η ενημέρωση και για τα δικαιώματα και για το πον μπορεί να αποταθεί το κάθε θύμα, αλλά και για την ενδοϋπηρεσιακή διαδικασία»* (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα).

χλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα», που υλοποίησε το ΚΕΘΙ, προβλεπόταν η διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης. Συνεπώς η διεξαγωγή της έρευνας εξυπηρετούσε και την ανάγκη για τον σχεδιασμό των εν λόγω σεμιναρίων.

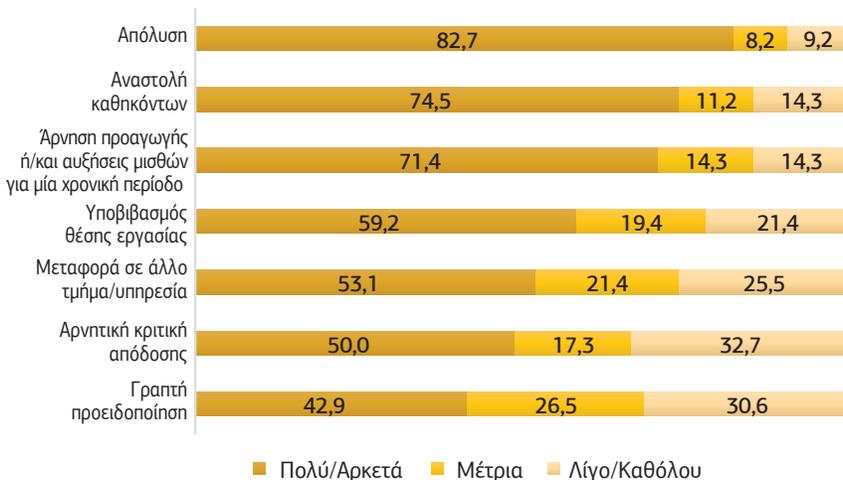
10. Οι ερωτώμενες/-οι είχαν τη δυνατότητα πολλαπλής επιλογής στην εν λόγω ερώτηση.

«Εντάξει η πολιτική είναι ένα κείμενο, το επιβάλλει πλέον και η νομοθεσία [...] αρκεί όμως για την πρόληψη; Φαντάζομαι πως όχι. Είναι σημαντικό να εκπαιδευτεί ο κόσμος σε μέτρα πρόληψης και στη συνέχεια, στο επόμενο στάδιο, είναι η διαχείριση σε περίπτωση που υπάρχουν τέτοια περιστατικά. Είναι σημαντικό να γνωρίζουν και αυτοί που υφίστανται την παρενόχληση πως θα διαχειριστούν το περιστατικό, αλλά και αυτοί που θα το διαχειριστούν αφού λάβουν την καταγγελία και είναι αρμόδιοι διαχείρισης. [...] νομίζω υπάρχουν κενά, δεν είναι εύκολα θέματα αυτά» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα).

Επίσης, η ποιοτική ανάλυση ανέδειξε μια σημαντική διάσταση κατά τη θεματική ενότητα «Εσωτερική διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης». Ειδικότερα, κατά την ποσοτική έρευνα οι ερωτώμενες/-οι κλήθηκαν να δηλώσουν τις απόψεις τους σε μια σειρά κυρώσεων για τον δράστη σε περίπτωση εκδήλωσης συμπεριφοράς βίας ή/και παρενόχλησης στον φορέα τους, αξιολογώντας κατά πόσο οι κυρώσεις αυτές θα λειτουργούσαν αποτρεπτικά στο μέλλον (Γράφημα 6).

Γράφημα 6

Αξιολόγηση κυρώσεων σε περίπτωση παρενόχλησης  
με βάση την αποτελεσματικότητά τους (N=98)



Κατά τη διεξαγωγή των ομάδων εστίασης, οι συμμετέχουσες/-οντες που προέρχονταν ή εκπροσωπούσαν φορείς του δηmosίου ή του ευρύτερου δηmosίου τομέα επισήμαναν συγκεκριμένες δυσκολίες που παρουσιάζονται για την επιβολή συγκεκριμένων ποινών με βάση την υφιστάμενη νομοθεσία, τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, τις ισχύουσες διαδικασίες και τη νομική μορφή του κάθε τομέα. Ενδεικτικά παραδείγματα του συγκεκριμένου θεματικού μοτίβου αποτελούν τα παρακάτω σχόλια:

*«[...] νομίζω ότι υπάρχει δρόμος μέχρι την απόλυση, δηλαδή στο δημόσιο είναι πάρα πολύ δύσκολο, γιατί ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας έχει πάρα πολλές διατάξεις, οι οποίες προστατεύουν τη μονιμότητα, τους υπαλλήλους» (Εκπρόσωπος δηmosίου/κρατικού φορέα).*

*«[...] στο δημόσιο το πρωτόκολλο είναι κάνουμε μια ΕΔΕ, η οποία μπορεί να κρατήσει δε ξέρω πόσα χρόνια και περιμένουμε τα αποτελέσματα. Δεν υπάρχει κάτι ανάλογο δηλαδή με τον ιδιωτικό τομέα, ειδικά με τις μεγάλες επιχειρήσεις» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα).*

Σε αντίστοιχες δυσκολίες αναφέρθηκε και εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου:

*«Φανταστείτε ένα κατάσταση λιανικής, συγκεκριμένων δυνατοτήτων και ωραρίου. Σε περίπτωση λοιπόν καταγγελίας, θα πρέπει να αλλάξει θέση και ωράριο ο εργαζόμενος. Εδώ πώς μπορεί αυτό να εφαρμοστεί; Άρα και στις αντίστοιχες πολιτικές, πώς θα μπορεί να προβλεφθεί;».*

Μια επιπλέον ποιοτική διάσταση που αναδείχθηκε αφορούσε σε πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί για τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

*«Εμείς στο πρωτόκολλο που φτιάχνουμε [για τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης] εμπλέκουμε κοινωνικούς λειτουργούς και ψυχολόγους για τη διερεύνηση του τι ακριβώς συμβαίνει. Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι είναι το τι θέλει το ίδιο το άτομο. Αν θέλει να το προχωρήσει ή τι ζητάει. Τι θέλει; Απομάκρυνση του από το χώρο; Απομάκρυνση του δράστη από το χώρο; Δηλαδή μπορεί να μη θέλει να το προχωρήσει περισσότερο, γιατί πολλές φορές ο ντόρος που γίνεται είναι εις βάρος του ίδιου του ατόμου, του θύματος» (Εκπρόσωπος δηmosίου/κρατικού φορέα).*

*«Είχαμε στο παρελθόν δύο περιστατικά μετά την εισαγωγή της πολιτικής. Το ένα περιστατικό λύθηκε πριν καλά καλά προλάβει να πάρει έκταση και διαστάσεις και πριν εφαρμοστεί η διαδικασία, που προβλεπόταν. Στη δε άλλη περίπτωση, πάλι το χειριστήκαμε με μεγάλη προσοχή και αποχώρησε το άτομο, που είχε εμπλοκή. Έχουν οριστεί δύο άτομα, τα οποία είναι υπεύθυνα για να είναι το πρώτο σημείο αναφοράς για τέτοια περιστατικά» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα).*

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Μέχρι πρόσφατα, οι έρευνες σε θέματα φύλου αξιοποιούσαν κυρίως ποιοτικές μεθόδους, θεωρώντας ότι αυτές διευκολύνουν την πρόσβαση και δίνουν ορατότητα στις εμπειρίες των γυναικών/θηλυκοτήτων, συμβάλλοντας στην ανάδειξη της έμφυλης κοινωνικής ιεραρχίας. Στην ίδια κατεύθυνση, φεμινίστριες ερευνήτριες συχνά θεωρούσαν τις ποσοτικές μεθόδους έρευνας ως ασύμβατες ή ακατάλληλες για την αποκάλυψη παραγόντων και συνθηκών που σχετίζονται με την έμφυλη ανισότητα και καταπίεση, καθώς δεν συνεισφέρουν στην εις βάθος κατανόηση της έμφυλης διάστασης κοινωνικών φαινομένων. Ωστόσο, στη σύγχρονη κοινωνική έρευνα γενικότερα, και ειδικότερα στη φεμινιστική έρευνα, τα τελευταία χρόνια ο ρόλος των ποσοτικών δεδομένων αναδεικνύεται όλο και περισσότερο ως σημαντικός, κυρίως, για την πρόκληση παρεμβάσεων σε πεδία της κοινωνικής πολιτικής υπηρετώντας τον στόχο για κοινωνική αλλαγή.

Με βάση τα συγκριτικά πλεονεκτήματα και οφέλη από τη χρήση κάθε μεθόδου (ποιοτικής/ποσοτικής) στην έρευνα θεμάτων φύλου, η σύζευξη ποιοτικών και ποσοτικών προσεγγίσεων κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος, καθώς αξιοποιεί τις δυνατότητες τόσο της εις βάθος κατανόησης και ερμηνείας (ποιοτική έρευνα), όσο και της αντικειμενικής καταγραφής (ποσοτική έρευνα), ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις αντίστοιχες αδυναμίες που εντοπίζονται κατά την εφαρμογή μιας μονοδιάστατης προσέγγισης. Στην κατεύθυνση αυτή, η χρήση μεικτών μεθόδων προσφέρει έναν συμπεριληπτικό και πλουραλιστικό τρόπο διερεύνησης που συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση του υπό διερεύνηση πεδίου.

Στον παρόν άρθρο παρουσιάστηκε ένα παράδειγμα έρευνας για το πεδίο της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία –και ειδικότε-

ρα για τη μελέτη της εφαρμογής του σχετικού θεσμικού πλαισίου–, όπως διενεργήθηκε από το ΚΕΘΙ, με την αξιοποίηση μεικτών μεθόδων έρευνας. Στην εν λόγω ερευνητική εργασία πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου, και παράλληλα διενεργήθηκαν ομάδες εστιασμένης συζήτησης, προκειμένου να αναδειχθούν ποιοτικές διαστάσεις που επιτρέπουν την αποτελεσματικότερη ερμηνεία των ποσοτικών ευρημάτων. Συγκεκριμένα, η χρήση μεικτών μεθόδων ενίσχυσε την αξιοπιστία των ερευνητικών αποτελεσμάτων, με τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης να προσφέρουν συμπληρωματικές αλλά και πρόσθετες διαστάσεις στα ευρήματα που προέκυψαν από την ποσοτική διερεύνηση.

Με βάση τα αποτελέσματα που επιλέχθηκαν και παρουσιάστηκαν, η συμπληρωματική χρήση ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας συνέβαλε σημαντικά στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας, παρουσιάζοντας διαστάσεις για το φαινόμενο της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, που θα αγνοούνταν, χωρίς την αρωγή της ποιοτικής προσέγγισης. Για παράδειγμα, ενώ κατά την ποσοτική έρευνα προέκυψε ότι το θεσμικό πλαίσιο είναι γνωστό στην πλειονότητα των ερωτώμενων, χωρίς, ωστόσο, αυτό να σηματοδοτεί την καλή γνώση του περιεχομένου του, οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών/-όντων στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης ανέδειξαν τον ρόλο του κινήματος #metoo στην πληροφόρηση σχετικά με πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση. Στο ίδιο πλαίσιο η χρήση μεικτών μεθόδων ενίσχυσε σημαντικά την κατανόηση σε σχέση με τη διαφοροποίηση, που καταγράφηκε στην ποσοτική προσέγγιση, ως προς τον βαθμό γνώσης του θεσμικού πλαισίου ανάλογα με το μέγεθος των ιδιωτικών φορέων, καθώς μέσα από τον λόγο των υποκειμένων παρουσιάστηκαν οι αιτίες που δημιουργούν και ερμηνεύουν αυτό το χάσμα.

Επιπλέον, η ποιοτική προσέγγιση του υπό διερεύνηση πεδίου αποκάλυψε πτυχές σχετικά με τη δράση των φορέων που δεν θα ήταν εφικτό να κατανοηθούν, εάν η ερευνητική προσέγγιση περιοριζόταν στη συλλογή ποσοτικών δεδομένων. Ειδικότερα, παρόλο που κατά την ποσοτική έρευνα καταγράφηκαν ορισμένες πολιτικές και δράσεις φορέων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και την προώθηση της έμφυλης ισότητας, στο πλαίσιο των ομάδων εστιασμένης συζήτησης προστέθηκε μια νέα διάσταση που επεσήμανε τον επικοινωνιακό ή ευκαιριακό χαρακτήρα αυτών των πολιτικών, με γνώμονα την άντληση κοινοτικών

πόρων και όχι το ουσιαστικό ενδιαφέρον για την πρόληψη και καταπολέμηση παρενοχλητικών φαινομένων στο εργασιακό περιβάλλον.

Παράλληλα, κατά τη μελέτη των στάσεων και των αντιλήψεων σε θέματα βίας και παρενόχλησης, η ποιοτική έρευνα ενίσχυσε το ποσοτικό εύρημα σχετικά με την «μη σαφή αίσθηση των επιτρεπών και μη επιτρεπών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων». Πιο συγκεκριμένα, στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης επισημάνθηκε ότι η δυσκολία διάκρισης των ορίων σε συμπεριφορές ως προς τον παρενοχλητικό ή μη χαρακτήρα τους, εδράζεται τόσο στην ελλιπή γνώση των εργαζομένων, όσο και στην κυρίαρχη σεξιστική κουλτούρα σε χώρους εργασίας, που ευνοεί την επαναλαμβανόμενη έκθεση σε παρενοχλητικές συμπεριφορές, τις κανονικοποιεί και κατ' επέκταση συμβάλλει στην ανοχή και την υπο-αναφορά τους.

Τέλος, στην κατεύθυνση της διερεύνησης των αναγκών των φορέων προκειμένου να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τις πολιτικές που προβλέπει το σχετικό θεσμικό πλαίσιο, η συνδυαστική χρήση ερευνητικών μεθόδων ενίσχυσε την ακεραιότητα των ευρημάτων. Σε συμφωνία με την ποσοτική έρευνα, οι συμμετέχουσες/-οντες στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης αναφέρθηκαν στην έμφαση που θα πρέπει να δίνεται κατά την επιμόρφωση στον τρόπο διαχείρισης ενός περιστατικού παρενόχλησης και, παράλληλα, επισήμαναν την πολυπλοκότητα της επιβολής κυρώσεων για τους δράστες, εξαιτίας δυσκολιών που προσκρούουν σε αντικειμενικούς παράγοντες.

Συμπερασματικά, η χρήση μεικτών στην κοινωνική έρευνα σε θέματα φύλου παρέχει τη δυνατότητα μιας πληρέστερης προσέγγισης του υπό διερεύνηση πεδίου. Ιδιαίτερα στην περίπτωση ερευνών σε θέματα έμφυλης βίας, όπου καταγράφονται προκλήσεις που δυσχεραίνουν τη μελέτη του φαινομένου, η συνδυαστική αξιοποίηση ποσοτικής και ποιοτικής προσέγγισης συνεισφέρει στην αποτελεσματικότερη ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων, στην αποκάλυψη πτυχών και διαστάσεων του φαινομένου που θα παρέμεναν αόρατες με μια μονοδιάστατη προσέγγισή του, στον εμπλουτισμό των ερευνητικών ευρημάτων και στην ενίσχυση της ερευνητικής ακεραιότητας και αξιοπιστίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

*Ελληνόγλωσση*

- Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου Θ., Παπαγιαννοπούλου, Μ., Παπαμιχαήλ, Στ., & Σπυριδάκης, Ε. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Bergin, T. (2021). *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων. Ποσοτικές, ποιοτικές & μεικτές μέθοδοι* (Μτφρ: Α. Μπικουβαράκης, Επμ.: Α. Αϊδίνης). Gutenberg.
- Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας* (Μτφρ: Α. Αϊδίνης, Επμ.: Π. Σακελλαρίου). Gutenberg.
- ΕΚΚΕ (2023). *Έμφυλη βία κατά των γυναικών και άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας (GBV-EL). Πρώτα αποτελέσματα της έρευνας*. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Ευρωπαϊκή Ένωση (2006). Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 204, 23–36.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της ΕΕ (2012). Οδηγία 2012/29/EU για τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων της εγκληματικότητας (2012/29/EU). *Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, L 315, 14 Νοεμβρίου 2012, 57-73.
- Hesse-Biber, S. N. (2022). *Μεικτές μέθοδοι έρευνας. Συνδέοντας τη θεωρία με την πράξη* (Μτφρ: Α. Καλλίρης, Επμ.: Φ. Ίσαρη). Gutenberg.
- Ζαββού, Α. (2023). Το φύλο στην κοινωνική έρευνα. Στο Γ. Πετράκη & Μ. Στρατηγάκη (Επμ.), *Εισαγωγή στις σπουδές φύλου. Θεωρία και έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες*. Αλεξάνδρεια.
- Ιωσφίδης, Θ. (2017). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας και επιστημολογία των κοινωνικών επιστημών*. Τζιόλα.
- Καζάνη, Α., & Μοσχοβάκου, Ν. (2023). *Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Ερευνητική έκθεση* (Επμ.: Ν. Μοσχοβάκου). Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Κάλλας, Γ., & Κονδύλη, Δ. (2008). Το διφασικό υπόδειγμα και οι ερευνητικές υποδομές ως προϋπόθεση για τη σύζευξη της «ποσοτικής» και της «ποιοτικής» μεθοδολογίας. Στο Γ. Κάλλας, Δ. Κονδύλη & Γ. Καραγιάννης (Επμ.), *Μεθοδολογικά ζητήματα και ερευνητικές υποδομές των κοινωνικών επιστημών* (σελ. 96-109). Ποταμός.
- Μοσχοβάκου, Ν., & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ., Κάσδαγλη, Στ., & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*. ActionAid.
- Σαραφίδου, Γ. Ο. (2011). *Συνάρθρωση ποσοτικών & ποιοτικών προσεγγίσεων. Η εμπειρική έρευνα*. Gutenberg.
- Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομματή-Λαγάνη, Α., Χαρολάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ., & Μιχαλοπούλου, Α. (2022). *Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα*. Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ.
- Συμβούλιο της Ευρώπης (2011). *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόλη-*

- ψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σειρά Συνθηκών – Αριθ. 210). Συμβούλιο της Ευρώπης.
- Τσιώλης, Γ. (2018). Η θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (Επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης* (97-125). Πανεπιστήμιο Κρήτης. Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής έρευνας.
- Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Κριτική.

### Ξενόγλωσηση

- Bryman, A. (1988). *Quantity and quality in social research*. Unwin Hyman.
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done?. *Qualitative Research*, 6(1), 97-113. <https://doi.org/10.1177/1468794106058877>
- Bryman, A. (2007). Barriers to integrating quantitative and qualitative research. *Journal of mixed methods*, 1(1), 8-22. <https://doi.org/10.1177/2345678906290531>
- Carvalho, I. (2022). Mixed Methods Research to understand Gender Inequality in Tourism through a Feminist Post-constructionist Lens. *Journal of International Women's Studies*, 24(1), Article 2. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol24/iss1/2>
- Centre for Research on Violence Against Women and Children (1999). *Qualitative Methodology: Two examples in Feminist Research*. University of Western Ontario.
- Creswell, J., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed method research* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Cohen, R. L. (2015). Towards a quantitative feminist sociology: the possibilities of a methodological oxymoron. In McKie, L. & Ryan, L. (Eds.), *An end to the crisis of empirical sociology?: Trends and challenges in social research. Sociological futures* (pp. 117-135). Routledge.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.) (1994). *The landscape of qualitative research: theories and issues*. Sage Publications, Inc.
- EIGE (2023). *Methodological Guidance: Administrative data collection on violence against women and domestic violence*. Publications Office of the European Union.
- Ellsberg, M., Heise, L., Peña, R., Agurto, S., Winkvist, A. (2001). *Researching domestic violence against women: methodological and ethical considerations*. *Studies in Family Planning*, 32(1), 1-16. [10.1111/j.1728-4465.2001.00001.x](https://doi.org/10.1111/j.1728-4465.2001.00001.x)
- European Commission (2022). *Horizon Europe Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes*. European Commission Decision C(2022)2975 of 10 May 2022. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)
- Eurostat (2024a). *EU gender-based violence survey. 2024 edition. Main findings*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/20555052/KS-01-24-012-EN-N.pdf/a31cd481-cc32-b744-1b7e-24d479ed3437?version=1.0&t=1733473455385>
- Eurostat (2024b). *Sexual harassment at work during lifetime* [Online dataset]. Last update November 25, 2024. [https://doi.org/10.2908/gbv\\_shw\\_rp](https://doi.org/10.2908/gbv_shw_rp)
- Eurostat (2022). *EU survey on gender-based violence against woman and other forms of interpersonal violence (EU-GBV) – first results*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/w/ks-ft-22-005>

- Eurostat (2021). *Methodological manual for the EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) – 2021 edition*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/ks-gq-21-009>
- FRA, EIGE, & Eurostat. (2024). *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*. Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/eu-gender-violence-survey-key-results>
- FRA (2014). *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Publications Office of the European Union. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf)
- Fitzgerald, L., Swan, S., & Magley, V. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women. In W. O' Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment* (pp. 5-28). Allyn and Bacon.
- Greene, J. C., & Caracelli, V. J. (Eds.). (1997). *Advances in mixed-method evaluation: The challenges and benefits of integrating diverse paradigms. New directions for program evaluation*. Jossey-Boss Publishers.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255–274. <https://doi.org/10.3102/01623737011003255>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). Sage Publications, Inc.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: an examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60-78. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90007-O](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90007-O)
- Hanna, P. (2012). Using internet technologies (such as skype) as a research medium: a research note. *Qualitative Research*, 12(2), 239-242. <https://doi.org/10.1177/1468794111426660>
- Harding, S. (1987). *Is there a feminist method?*. In S. Harding (Ed.), *Feminism and methodology* (pp. 1–14). Indiana University Press.
- Hartsock, N. (1998). *The feminist standpoint revisited and other essays*. Westview Press.
- Harwell, M. R. (2011). Research design in qualitative/quantitative/mixed methods. In C. F. Conrad, & R. C. Serlin (Eds.), *Research in education: Pursuing ideas as the keystone of exemplary inquiry* (pp. 147-163). Sage Publications, Inc.
- Hesse-Biber, S. N., & Leavy, P. L. (2007). *Feminist research practice: A primer*. Sage Publications, Inc.
- Hodgkin, S. (2008). Telling it all: A story of women's social capital using a mixed methods approach. *Journal of Mixed Methods Research*, 2(4), 296-316. <https://doi.org/10.1177/1558689808321641>
- Jackson, L. R. (1998). The influence of both race and gender on the experiences of African American college women. *The Review of Higher Education*, 21(4), 359-375.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: a research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26. <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature.

- International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender Society*, 31(3), 333-358. <https://doi.org/10.1177/089124321770463>
- Mies, M. (1983). Towards a methodology for feminist research. In M. Hammersley, (Ed.), *Social research: Philosophy, politics and practice* (pp. 64-82). Sage.
- Miner-Rubino, K., & Jayaratne, T. (2007). Feminist survey research. In S. Hesse-Biber & P. Leavy (Eds.), *Feminist research practice: A primer* (pp. 292-325). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412984270.n10>
- Morgan, D. L. (1998a). *Planning focus groups*. Sage Publications, Inc.
- Morgan, D. L. (1998b). Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: applications for health research. *Qualitative Health Research*, 8, 326-376. <https://doi.org/10.1177/104973239800800307>
- Nicholson, P. (2004). Taking quality seriously: the case for qualitative feminist psychology in the context of quantitative clinical research on postnatal depression. In Z. Todd, B. Nerlich, S. McDeown & D. D. Clarke (Eds.), *Mixing methods in psychology: The integration of qualitative and quantitative methods in theory and practice* (pp. 201-224). Psychology Press.
- Nightingale, A. (2003). A feminist in the forest: Situated knowledges and mixing methods in natural resource management. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 2(1), 77-90. <https://doi.org/10.14288/acme.v2i1.709>
- Oakley, A. (1998). Gender, methodology and people's ways of knowing: Some problems with feminism and the paradigm debate in social science. *Sociology*, 32(4), 707-731.
- Oakley, A. (1981). Interviewing women: A contradiction in terms. In H. Roberts (Ed.), *Doing feminist research* (pp. 30-61). Routledge and Kegan Paul.
- Olesen, V. (1994). Feminisms and models of qualitative research. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 158-174). Sage Publications, Inc.
- Palys, T. (2008). Purposive sampling. In L. M. Given (Ed.), *The Sage Encyclopedia of qualitative research methods* (pp. 697-698). Sage Publications, Inc.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation research methods* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Peek, L., & Fothergill, A. (2009). Using focus groups: lessons from studying daycare centers, 9/11 and Hurricane Katrina. *Qualitative Research*, 9(1), 31-59. <https://doi.org/10.1177/146879410809802>
- Reed, M. G. (2003). Marginality and gender at work in forestry communities of British Columbia, Canada. *Journal of Rural Studies*, 19(3), 373-389. <https://doi.org/10.1139/X10-22>
- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. Oxford University Press.
- Scott, J. (2010). Quantitative methods and gender inequality. *International Journal of Social Research Methodology*, 13, 223-36.
- Smith, D. E. (1987). Women's perspective as a radical critique of sociology. *Sociological Inquiry*, 44, 7-13.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Sage Publications, Inc.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. Sage Publications, Inc.

- Tolman, D. L., & Szalacha, L. A. (1999). Dimensions of desire: Bridging qualitative and quantitative methods in a study of female adolescent sexuality. *Psychology of Women Quarterly*, 23(1), 7–39. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1999.tb00338.x>
- Verloo, M. (2018). Introduction: Dynamics of opposition to gender+ equality in Europe. In M. Verloo (Ed.), *Varieties of Opposition to Gender Equality in Europe* (pp. 3-18). Routledge.
- Weil, S. (2017). The advantages of qualitative research into femicide. *Qualitative Sociology Review*, 13(3), 118–125. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.13.3.08>
- Westmarland, N. (2001). The quantitative/qualitative debate and feminist research: A subjective view of objectivity. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 2(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-2.1.974>
- World Health Organization (2001). *Putting women first: ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-FCH-GWH-01.1>