

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ
M.Sc. in Hospitality and Tourism Management

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΡΙΕΡΑ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ.
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΞΕΝΟΔΟΧΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ



ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΔΗΜΟΥ ΕΙΡΗΝΗ
ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΤΖΟΥΓΚΑΡΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ ΜΔΤ39

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

Η παρούσα διπλωματική εργασία υποβάλλεται από το συγγραφέα της για την εκπλήρωση των απαιτήσεων του ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων Τουρισμού και Φιλοξενίας». Ως συγγραφέας δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία έχει συγγραφεί από εμένα και αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Copyright © Μιχάλης Τζουγκαράκης 2021
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το πρόγραμμα δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία, αποτελεί διπλωματική εργασία στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση Επιχειρήσεων Φιλοξενίας και Τουρισμού» του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού.

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, οφείλω να ευχαριστήσω κάποιους ανθρώπους που είχαν πολύ σημαντικό ρόλο στην διεκπεραίωση της διπλωματικής μου ο καθένας με τον δικό του τρόπο.

Πρώτη από όλους θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ. Δήμου Ειρήνη, για την υπομονή της και την σωστή καθοδήγηση της αλλά και για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε ώστε να καταφέρω να ολοκληρώσω αυτόν τον κύκλο σπουδών.

Στη συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές που είχα κατά την διάρκεια των σπουδών μου, για τις γνώσεις αλλά και τις εμπειρίες που απέκτησα οι οποίες με οδήγησαν σε αυτό το αποτέλεσμα.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη συμφοιτήτρια μου Βισκαδουράκη Ιωάννα που έπαιξε σημαντικό ρόλο σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού, από την πρώτη μέρα έως και σήμερα, στάθηκε δίπλα μου στηρίζοντάς με πρακτικά και ψυχολογικά.

Θέλω να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, Ορφανάκη Νεκταρία και Τζουγκαράκη Λεωνίδα που ήταν οι άνθρωποι που με έπεισαν να κάνω αίτηση στο μεταπτυχιακό επειδή πίστευαν και πιστεύουν σε εμένα, με στήριξαν ηθικά και οικονομικά και μου συμπαραστάθηκαν σε όλη την πορεία των σπουδών μου. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλες τις εργαζόμενες γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα παρά τις δύσκολες συνθήκες που επικρατούσαν εκείνη την περίοδο.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό να διερευνήσει τις απόψεις των γυναικών που απασχολούνται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Κρήτης, σχετικά με τις δυνατότητες εξέλιξης και τις ευκαιρίες που συναντούν στον επαγγελματικό τους κλάδο. Για να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, πραγματοποιήθηκε έρευνα ακολουθώντας την ποσοτική μέθοδο με εργαλείο το ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε σε γυναίκες εργαζόμενες σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις σε διάφορες περιοχές του νησιού.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19, όπου οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις παρέμειναν κλειστές με απόφαση του κράτους και οι μετακινήσεις ήταν πολύ περιορισμένες. Μία από τις κυριότερες επιπτώσεις των παραπάνω, ήταν η μικρή συμμετοχή εργαζόμενων γυναικών στην έρευνα.

Παρότι τα συμπεράσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν λόγω του μικρού δείγματος, υπήρξαν κάποιες σημαντικές παρατηρήσεις. Ένα από τα πιο σημαντικά συμπεράσματα της έρευνας είναι ότι οι εργαζόμενες γυναίκες στον ξενοδοχειακό κλάδο, αντιμετωπίζονται διαφορετικά στον εργασιακό τους χώρο, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Μεγάλο ποσοστό αυτών, θεωρούν ότι δεν έχουν ίσες ευκαιρίες, αντιμετωπίζουν φυλετικές προκαταλήψεις αλλά και δυσκολίες επαγγελματικής εξέλιξης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν, οι δυσκολίες αυτές δεν εμφανίζονται μόνο λόγω της προκατάληψης ότι *“οι γυναίκες έχουν λιγότερες ικανότητες από τους άνδρες”*, αλλά όπως φαίνεται ακόμα ένας λόγος είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση που έχουν οι ίδιες.

Abstract

The main purpose of this survey is to study the opinions of women who are working at hotels in the region of Crete, regarding career opportunities in their professional field. In order to achieve this purpose, the research was conducted following the quantitative method using a questionnaire, which was distributed to women working in hotel companies in various areas of the island.

The research was conducted during the Covid-19 pandemic, where hotel businesses were closed by state decision and travel to another area was very limited. One of the main effects of the above was the low participation of women in this research.

Although research findings could not be generalized due to the small sample, there were some important observations. One of the most important findings of the research is that working women in the hotel industry are treated differently in their workplace, compared to their male colleagues. A large percentage of them consider that they do not have equal opportunities, they face racial prejudices but also they face difficulties on their professional development. It is interesting that according to their answers, these difficulties appear not only due to the prejudice in which *“women have fewer abilities than men”*, but another reason seems to be the low self-esteem and self-confidence they have.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	ii
Περίληψη.....	iii
Abstract	iii
Περιεχόμενα.....	1
Πίνακας εύρεσης γραφημάτων.....	2
Εισαγωγή.....	4
Κεφάλαιο 1 ^ο : Τουρισμός και τουριστική ανάπτυξη στην Ελλάδα.....	5
1.1. Ο Τουρισμός και τα χαρακτηριστικά του.....	5
1.2. Είδη τουρισμού	6
1.3. Ανάπτυξη του τουριστικού κλάδου στην Ελλάδα	8
1.4. Πλεονεκτήματα και Προκλήσεις του Ελληνικού Τουρισμού	9
1.4.1. Οικονομικές επιπτώσεις	9
1.4.2. Κοινωνικές και πολιτιστικές επιπτώσεις.....	11
1.4.3. Περιβαλλοντικές θετικές επιπτώσεις	12
Κεφάλαιο 2 ^ο : Η Γυναίκα στον επιχειρηματικό κόσμο.....	14
2.1. Θεωρίες για τη θέση της γυναίκας στον χώρο εργασίας.....	14
2.1.1. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου	14
2.1.2. Η θεωρία περί στερεοτύπων ρόλων ανάλογα με το φύλο.....	15
2.1.3. Θεωρία περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας.....	15
2.1.4. Η θεωρία του Becker	16
2.2. Εργασιακά δικαιώματα	16
2.3. Ισότητα άνδρα – γυναίκας.....	18
2.4. Προκαταλήψεις σχετικά με την γυναικεία εργασία και απασχόληση στις επιχειρήσεις	20
2.4.1. Προκατάληψη 1: Η εργασία των γυναικών είναι φτηνότερη των ανδρών.....	20
2.4.2. Προκατάληψη 2: Οι γυναίκες δεν είναι ικανές όσο οι άνδρες να αναλάβουν θέσεις ευθύνης, που απαιτούν την εκπλήρωση πληθώρας υποχρεώσεων και την κατοχή ειδικών γνωστικών αντικειμένων.....	21
2.4.3. Προκατάληψη 3: Οι γυναίκες προτιμούν να εργάζονται εθελοντικά προσφέροντας αγάπη και φροντίδα, παρά να έχουν μια εργασία πλήρους απασχόλησης.	
21	
2.4.4. Προκατάληψη 4: Οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται σε εργασίες που συνάδουν με τον ρόλο που έχουν εντός του οικογενειακού περιβάλλοντος.....	21
2.4.5. Προκατάληψη 5: Οι γυναίκες δεν πρέπει να αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, διότι απουσιάζουν από την εργασία τους τις περιόδους εγκυμοσύνης ή λοχείας.....	22

2.4.6. Προκατάληψη 6: Οι γυναίκες με παιδιά και οικογένεια δεν πρέπει να εργάζονται.....	22
2.5. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.....	22
2.6. Γυναίκα και εργασία στον τουριστικό κλάδο.....	27
Κεφάλαιο 3 ^ο : Μεθοδολογία έρευνας.....	29
3.1. Η θέση των γυναικών στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης.....	29
3.2. Σκοπός της έρευνας.....	29
3.3. Επιλογή μεθόδου έρευνας.....	29
3.4. Επιλογή Μεθόδου Δειγματοληψίας.....	30
3.5. Μέσα συλλογής δεδομένων.....	30
3.6. Διεξαγωγή της έρευνας.....	31
3.7. Στατιστικές τεχνικές.....	31
3.8. Περιορισμοί της έρευνας.....	31
Κεφάλαιο 4 ^ο : Αποτελέσματα Έρευνας.....	32
4.1. Δημογραφικά Στοιχεία.....	32
4.2. Οι απόψεις των γυναικών για την εργασία και τις προοπτικές απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο.....	34
Κεφάλαιο 5 ^ο : Συμπεράσματα - Προτάσεις.....	48
5.1. Βασικά συμπεράσματα της Έρευνας.....	48
5.2. Προτάσεις και Περιορισμοί.....	50
Βιβλιογραφία.....	51
Ελληνόγλωσση.....	51
Ξενόγλωσση.....	55
Παράρτημα Ι.....	56
Παράρτημα ΙΙ.....	59
Εθνικοί Μηχανισμοί Παρακολούθησης και προώθησης της ισότητας των φύλων.....	59

Πίνακας εύρεσης γραφημάτων

Γράφημα 1: Ηλικία (σε έτη).....	32
Γράφημα 2: Οικογενειακή κατάσταση.....	33
Γράφημα 3: Αριθμός τέκνων.....	33
Γράφημα 4: Επίπεδο εκπαίδευσης εργαζομένων.....	34
Γράφημα 5: Έτη εργασίας στον τουριστικό τομέα.....	34
Γράφημα 6: Λόγος εργασίας σε τουριστική επιχείρηση.....	35
Γράφημα 7: Πρόθεση εργασίας σε άλλο επαγγελματικό τομέα.....	35
Γράφημα 8: Βαθμός επιρροής εργασίας στην ψυχολογία των εργαζόμενων.....	36

Γράφημα 9: Αξιολόγηση αντικειμένου εργασίας	37
Γράφημα 10: Βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων	37
Γράφημα 11: Αξιολόγηση εργασιακού περιβάλλοντος.....	38
Γράφημα 12: Αίσθημα υποτίμησης λόγω διαφορετικού φύλου	38
Γράφημα 13: Ανάπτυξη φιλικών σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον.....	39
Γράφημα 14: Προτίμηση συνεργασίας ανάλογα το φύλο	39
Γράφημα 15: Βαθμός απαιτητικότητας.....	40
Γράφημα 16: Βαθμός φιλικότητας	40
Γράφημα 17: Παροχή συμβουλών.....	41
Γράφημα 18: Επίπεδο προσπάθειας επίλυσης προβλημάτων	41
Γράφημα 19: Βαθμός επιρροής φύλου στις εργασιακές σχέσεις	42
Γράφημα 20: Επίπεδο μισθού ανδρών συναδέλφων σε αντίστοιχη θέση εργασίας	42
Γράφημα 21: Καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων λόγω φύλου	43
Γράφημα 22: Δυνατότητα άδειας μετ' αποδοχών για οικογενειακούς λόγους.....	44
Γράφημα 23: Βαθμός δυσκολίας εύρεσης της παρούσας θέσης εργασίας.....	44
Γράφημα 24: Διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων στις τουριστικές επιχειρήσεις	45
Γράφημα 25: Παράγοντες δυσκολίας εύρεσης εργασίας στον τουριστικό κλάδο	46
Γράφημα 26: Το γυναικείο φύλο ως ανασταλτικός παράγοντας εύρεσης εργασίας	46

Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες, η συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας παγκοσμίως αυξάνεται και διευρύνεται, καθώς οι γυναίκες δεν δραστηριοποιούνται μόνο στην άσκηση ανειδίκευτων ή ημιαπαγγελματικών θέσεων εργασίας, αλλά κατέχουν πλέον θέσεις που απαιτούν μεγάλη εξειδίκευση και λήψη ευθυνών, στις επιχειρήσεις που εργάζονται. Λόγω της πρόσβασής τους στην εκπαίδευση, βρίσκουν ευκολότερα απασχόληση σε όλους τους λειτουργικούς τομείς των οργανισμών ακόμη και σε διευθυντικές θέσεις. Ενώ λοιπόν, η εκπροσώπηση των γυναικών στην κατώτερη και μεσαία διοίκηση αυξάνεται, η τάση δεν φαίνεται να είναι η ίδια σε ανώτερο επίπεδο διοίκησης. Το γεγονός αυτό, πέραν των άλλων κλάδων, παρατηρείται και στην τουριστική βιομηχανία, υποδηλώνοντας πως οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με μια «γυάλινη οροφή» δυσκολιών, ένα αόρατο ανώτατο όριο, που αποτελεί εμπόδιο στην προσπάθειά τους να εξελιχθούν και να καταλάβουν υψηλές διοικητικές θέσεις. Η παρούσα Διπλωματική Εργασία, πραγματεύεται την απασχόληση στον τουριστικό κλάδο στην Ελλάδα και πρόκειται να εστιάσει στην θέση της γυναίκας σε αυτή την αγορά εργασίας, αλλά και στα θέματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες εργαζόμενες στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον του τουρισμού. Σκοπός της εργασίας αυτής, είναι να αναδειχθούν τα προβλήματα και οι διακρίσεις που τυχόν υπάρχουν οι γυναίκες εργαζόμενες έναντι των ανδρών συναδέλφων τους. Επίσης, θα παρουσιαστεί και θα αναλυθεί το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» που επικρατεί στην αγορά εργασίας και με το οποίο βρίσκονται αντιμέτωπες οι γυναίκες, στην προσπάθειά τους να προωθήσουν την επαγγελματική τους καριέρα σε ανώτερα επίπεδα, ανάλογα με εκείνα των ανδρών συναδέλφων τους. Η διερεύνηση όσων αναφέρονται παραπάνω, πραγματοποιείται αφενός μέσω δευτερογενούς έρευνας, δηλαδή ανασκόπησης της διεθνούς αρθρογραφίας και βιβλιογραφίας που αφορά το υπό εξέταση θέμα (θεωρητικό μέρος) και αφετέρου με την διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας (ερευνητικό μέρος).

Το θέμα που διερευνάται στην παρούσα διπλωματική εργασία είναι «Γυναίκα και καριέρα στον τουριστικό κλάδο, έρευνα στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στην Κρήτη». Σε μια προσπάθεια να διερευνηθεί η εν λόγω θεματική, η παρούσα εργασία διαρθρώνεται σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο εστιάζει στον τουρισμό και στη τουριστική ανάπτυξη στην Ελλάδα και οι παράμετροι που αναλύονται είναι ο ορισμός της έννοιας του «τουρισμού», τα χαρακτηριστικά του τουρισμού, τα είδη του τουρισμού, η ανάπτυξη του τουριστικού κλάδου, καθώς και τα πλεονεκτήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει στα μειονεκτήματα του ο Ελληνικός τουρισμός. Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν στη θέση που κατέχει σήμερα η γυναίκα στον επιχειρηματικό χώρο στην Ελλάδα. Τα θέματα που παρουσιάζονται περιλαμβάνουν θεωρίες για τη θέση της γυναίκας στον χώρο εργασίας (η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η θεωρία στερεοτύπων ρόλων ανάλογα με το φύλο, η θεωρία περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας και η θεωρία του Becker), τα εργασιακά δικαιώματα, η ισότητα ανάμεσα στον άνδρα και στη γυναίκα, οι προκαταλήψεις που ισχύουν σχετικά με την γυναικεία εργασία και απασχόληση στις επιχειρήσεις, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, η γυναίκα και η εργασία στον τουριστικό κλάδο και οι Εθνικοί Μηχανισμοί Παρακολούθησης και προώθησης της ισότητας των φύλων.

Το τρίτο κεφάλαιο αφορά το ερευνητικό τμήμα της διπλωματικής εργασίας και περιλαμβάνει την μεθοδολογία της έρευνας, δηλαδή την διατύπωση του προβλήματος, το σκοπό της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, τα μέσα συλλογής δεδομένων, τις στατιστικές τεχνικές και το δείγμα, καθώς και το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή της έρευνας. Το τέταρτο κεφάλαιο απαρτίζεται από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο τέλος, παρατίθενται τα συμπεράσματα, ορισμένες προτάσεις και η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε. Το παράρτημα της εργασίας περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στα υποκείμενα της έρευνας.

Κεφάλαιο 1^ο: Τουρισμός και τουριστική ανάπτυξη στην Ελλάδα

1.1. Ο Τουρισμός και τα χαρακτηριστικά του

Ο τουρισμός είναι οι δραστηριότητες των προσώπων που ταξιδεύουν και διαμένουν σε τόπους εκτός του γνωστού τους περιβάλλοντος, αλλά όχι για περισσότερο από ένα χρόνο. Η ανάπτυξη του τουρισμού προκαλεί προσδοκίες, και φυσικά ως προς τις ευεργετικές συνέπειες στις οικονομίες των ταξιδιωτικών προορισμών, αλλά και απορίες εξαιτίας της διόγκωσης του φαινομένου που επιφέρει αρνητικές συνέπειες σε κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο στους προορισμούς (Ηγουμενάκης & συν., 1998).

Για τους Ηγουμενάκη και Κραβαρίτη (2004:17), ο τουρισμός είναι: *«η πρόσκαιρη μετακίνηση ανθρώπων από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας τους σε έναν άλλο με μόνο σκοπό την ικανοποίηση των τουριστικών αναγκών και επιθυμιών τους, καθώς και η οργανωμένη προσπάθεια για την προσέλκυση, υποδοχή και καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση αυτών των ανθρώπων»*. Ο εν λόγω ορισμός διακρίνεται σε δύο μέρη. Το πρώτο αναλύει το καταναλωτικό μέρος του τουρισμού και συνδέεται με την πλευρά της ζήτησης, ενώ το δεύτερο, ασχολείται με το παραγωγικό μέρος του τουρισμού και συνδέεται με την πλευρά της προσφοράς. Ως τουρισμός ορίζεται και το σύνολο των φαινομένων και των σχέσεων που προκύπτουν από την επίδραση μεταξύ των τουριστών, των επιχειρήσεων, των κυβερνήσεων, των κοινωνιών και του περιβάλλοντος στις χώρες παραγωγής και υποδοχής των τουριστών. Σύμφωνα με τους Ηγουμενάκη και Κραβαρίτη (2004), ο τουρισμός ως γεγονός έχει τα εξής πέντε κύρια χαρακτηριστικά:

1. Ο τουρισμός είναι αποτέλεσμα της μετακίνησης ενός ατόμου ή μίας ομάδας ατόμων σε διάφορους τουριστικούς προορισμούς και της διαμονής τους σε αυτούς τουλάχιστον επί ένα 24ωρο, με σκοπό την ικανοποίηση των τουριστικών αναγκών ή επιθυμιών τους.
2. Οι διάφορες μορφές τουρισμού περιέχουν απαραίτητα δύο βασικά στοιχεία, το ταξίδι που πραγματοποιείται σε κάποιον τουριστικό προορισμό και η διαμονή στον τουριστικό προορισμό, συμπεριλαμβανομένης και της διατροφής.
3. Το ταξίδι αλλά και η διαμονή σε έναν τουριστικό προορισμό δεν πραγματοποιούνται στον τόπο της μόνιμης διαμονής τους, αλλά εκτός από αυτόν.
4. Η επίσκεψη που πραγματοποιούν στους τουριστικούς προορισμούς έχουν έναν προσωρινό και βραχυχρόνιο χαρακτήρα. Αυτό σημαίνει, ότι έχουν την πρόθεση να επιστρέψουν στον τόπο της μόνιμης διαμονής τους σε σύντομο χρονικό διάστημα.
5. Οι άνθρωποι επισκέπτονται διάφορους τουριστικούς προορισμούς για τουριστικούς σκοπούς, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με την μόνιμη διαμονή και την επαγγελματική τους ενασχόληση.

Ο τουρισμός έχει ορισμένα οικονομικά χαρακτηριστικά, βάσει των οποίων διαφέρει από τους άλλους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Με στόχο να μπορέσουμε να αντιληφθούμε τις συνέπειες του τουρισμού στον τόπο υποδοχής, κρίνεται σκόπιμη η αναφορά σε αυτά τα χαρακτηριστικά, όπως αυτά αναλύονται από τους Ηγουμενάκη και Κραβαρίτη (2004). Το πρώτο χαρακτηριστικό είναι ότι ο τουρισμός δεν παράγει υλικά προϊόντα, τα οποία να μπορούν να εξαχθούν από μία χώρα σε μία άλλη. Μάλιστα, ο

τουρίστας αγοράζει άμεσα ή έμμεσα άυλα τουριστικά προϊόντα, δηλαδή τουριστικές υπηρεσίες, των οποίων η χρήση γίνεται στον τόπο παραγωγής τους, προκειμένου να ικανοποιήσει συγκεκριμένες τουριστικές ανάγκες και επιθυμίες. Το δεύτερο χαρακτηριστικό του τουρισμού είναι, ότι οι τουρίστες έχουν την απαίτηση από έναν τουριστικό προορισμό να διαθέτει την κατάλληλη τουριστική υποδομή, έτσι ώστε να παρέχει ένα υψηλό επίπεδο τουριστικών υπηρεσιών, όχι μόνο από ποσοτικής, αλλά κυρίως από ποιοτικής άποψης. Το τρίτο χαρακτηριστικό του τουρισμού είναι ότι ορίζεται ως ένα σύνθετο προϊόν, το οποίο επηρεάζεται άμεσα και έμμεσα από διάφορους άλλους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας (Ηγουμενάκη&Κραβαρίτη, 2004).

Ένα πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό του τουρισμού είναι η έντονη εποχικότητα που τον χαρακτηρίζει. Ακόμη, υπόκειται σε σημαντικές επιδράσεις το ευρύτερου περιβάλλοντος, οικονομικές κρίσεις, πολιτική αστάθεια, ειρηνικό καθεστώς ή μη μίας χώρας, κλιματολογικές συνθήκες, μεταβολές στις συναλλαγματικές ισοτιμίες. Επιπλέον, εξαιτίας του ότι ο τουρισμός διαφέρει ως προς την τιμή και το εισόδημα, οι μικρές αλλαγές σε αυτούς τους δύο παράγοντες επιφέρουν τεράστια αλλαγή στη ζήτηση για τουρισμό (Ηγουμενάκη&Κραβαρίτη, 2004).

1.2. Είδη τουρισμού

Ο τουρισμός δεν περιορίζεται στις κλασικές έννοιες καταναλωτισμού, είναι πολλά περισσότερα. Η βιομηχανία του τουρισμού ανοίγεται σε πολλά επίπεδα γι' αυτό και μπορεί να διαιρεθεί σε πολλές μορφές ανάλογα με τα κριτήρια που τίθενται κάθε φορά. Οι δημοφιλέστερες μορφές τουρισμού είναι (Καραμπουρνιώτης, 2018):

1) Μαζικός τουρισμός

Ο μαζικός τουρισμός χαρακτηρίζεται από την ομαδική συμμετοχή των ατόμων σε διάφορες στιγμές της τουριστικής δραστηριότητας. Ο τρόπος οργάνωσης του ταξιδιού και ο τόπος διακοπών καθορίζονται από τα τουριστικά πακέτα. Αποτελεί ένα σύγχρονο τουριστικό φαινόμενο, στο οποίο οφείλεται κατά κύριο λόγο η ανάπτυξη πολλών περιοχών σε όλο τον κόσμο, αφού περιλαμβάνει ένα πακέτο για κάθε περίπτωση (Καραμπουρνιώτης, 2018).

2. Εναλλακτικές μορφές τουρισμού

Ο εναλλακτικός τουρισμός αποτελεί μέρος των ειδικών μορφών τουρισμού, οι οποίες χαρακτηρίζονται από την ύπαρξη ενός ειδικού κινήτρου στη ζήτηση και από την ανάπτυξη μιας αντίστοιχης ειδικής υποδομής (Κοκκώσης & Τσάρτας, 2001).

Με τον εναλλακτικό τουρισμό (alternative tourism), οι άνθρωποι αναζητούν ένα διαφορετικό τρόπο διακοπών, ο οποίος συνδέεται με την προστασία της τοπικής κουλτούρας, την προστασία του φυσικού και ανθρωπογενούς περιβάλλοντος, αλλά και με την αποφυγή της χρήσης υπηρεσιών οργανωμένου μαζικού τουρισμού (Λαγός, 2005).

Οι νέες εναλλακτικές μορφές τουρισμού, οι οποίες δημιουργήθηκαν κυρίως για να αντιμετωπιστούν οι δύσκολες και περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιπτώσεις που έχει ο σκληρός μαζικός τουρισμός, έχουν κατακλύσει το ενδιαφέρον των τουριστών. Χώρες, όπως η Ελλάδα, που διαθέτουν πλούσιο φυσικό περιβάλλον και μεγάλη αγροτική ανάπτυξη, μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο σε αυτό το ανερχόμενο φαινόμενο. Μερικές από τις πιο διαδεδομένες μορφές εναλλακτικού τουρισμού είναι(Λαγός, 2005):

α. Αγροτουρισμός: είναι μια μορφή τουρισμού η οποία στηρίζεται στους φυσικούς πόρους του περιβάλλοντος. Χωρίζεται σε δυο τύπους: Στον αγροτουρισμό, ο οποίος καλύπτει τη

φιλοξενία των τουριστών σε αγροκτήματα, στα οποία οι επισκέπτες συμμετέχουν στην ζωή των αγροτών και στις αγροτικές δραστηριότητες, καθώς και σε εκείνον, που προσφέρει συνήθεις διακοπές με διαμονή σε καταλύματα σε αγροτικές περιοχές. Μέσα από τον αγροτουρισμό, ο τουρίστας έχει την ευκαιρία να γνωρίσει αγροτικές περιοχές, αγροτικές ασχολίες, δραστηριότητες της υπαίθρου, την καθημερινή ζωή των κατοίκων, την παραδοσιακή κουζίνα, να έρθει σε επαφή με τη φύση γενικότερα και να νιώσει τη χαρά της περιήγησης και της ανακάλυψης.

β. Συνεδριακός: χαρακτηρίζεται από τη μετακίνηση πολλών ατόμων με κοινά ενδιαφέροντα σε κάποιον προορισμό με σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών και ενημέρωσης σε κάποια θέματα. Οι συμμετέχοντες έχουν επαγγελματική ιδιότητα και μπορούν να ενημερωθούν για πρωτοποριακές μεθόδους εργασίας ή καινούργια προϊόντα και είναι συνήθως περιορισμένης διάρκειας.

γ. Τουρισμός Κινήτρων: πρόκειται για μια μορφή τουρισμού που χρησιμοποιούν οι βιομηχανίες και οι επιχειρήσεις σαν κίνητρο υψηλής απόδοσης των πωλητών τους και αφορά τόσο το προσωπικό όσο και τα διευθυντικά στελέχη τους. Πιο συγκεκριμένα ως τουρισμός κινήτρων ορίζεται αυτός που κάνουν οι εργαζόμενοι όταν παίρνουν σαν δώρο για την αυξημένη παραγωγικότητα τους ένα τουριστικό πακέτο. Αυτή η μορφή έχει κατά κανόνα περιορισμένη χρονική διάρκεια 3 με 5 μέρες συνήθως.

δ. Τουρισμός άθλησης: συνδέεται με όπως μορφές ενεργητικής και παθητικής συμμετοχής σε αθλητικές εκδηλώσεις. Η συμμετοχή μπορεί να είναι τυχαία ή και οργανωμένη, μπορεί να πραγματοποιείται για επιχειρηματικούς σκοπούς ή και για όπως λόγους. Χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: την ενεργή συμμετοχή σε αθλητικές εκδηλώσεις ή διαγωνισμούς και την παρακολούθηση των ευρωπαϊκών και παγκοσμίων κυπέλλων και πρωταθλημάτων, Ολυμπιακών Αγώνων και τα μεγάλα διεθνή τουρνουά.

ε. Τουρισμός υγείας: είναι ένα είδος τουρισμού που συνεχή ανάπτυξη και αφορά συνήθως άτομα της τρίτης ηλικίας που ψάχνουν εναλλακτικές μεθόδους για την αποκατάσταση της σωματικής και ψυχικής τους υγείας .

στ. Τουρισμός περιπέτειας: αποτελεί μια από τις πιο ιδιαίτερες εναλλακτικές μορφές αφού τα συνδυάζει όλα, εξερεύνηση τοποθεσιών, περιπέτεια, διασκέδαση, και γενικά ενασχόληση με καινούργιες δραστηριότητες. Απευθύνεται κυρίως σε άτομα μικρής ηλικίας με καλή φυσική κατάσταση και όρεξη για περιπέτειες.

ζ) Θρησκευτικός τουρισμός: αφορά κυρίως άτομα που θέλουν να επισκεφτούν θρησκευτικούς προορισμούς οι οποίοι βρίσκονται είτε μέσα στη χώρα τους η σε κάποια άλλη χώρα, να συμμετέχουν σε θρησκευτικές εκδηλώσεις ή για λόγους λατρείας (Καραμπουρνιώτης, 2018).

Άλλες Εναλλακτικές Μορφές Τουρισμού

Τουρισμός εκθέσεων, Τουρισμός πόλης, Οικογενειακός τουρισμός, Τουρισμός χειμερινών σπορ, Γενικός τουρισμός, Θαλάσσιος τουρισμός, Επιλεκτικός τουρισμός, Λαϊκός τουρισμός, Οικολογικός τουρισμός, Κοσμοπολίτικος τουρισμός, Γεωτουρισμός, Αρχαιολογικός τουρισμός, Ιαματικός τουρισμός, Μορφωτικός τουρισμός, Πολιτιστικός τουρισμός, Γαστρονομικός τουρισμός, Αλιευτικός τουρισμός (Καραμπουρνιώτης, 2018).

1.3. Ανάπτυξη του τουριστικού κλάδου στην Ελλάδα

Ο τουρισμός, είτε ως κοινωνικό φαινόμενο, είτε ως τρόπος ψυχαγωγίας, έγινε προσπάθεια να συγκροτηθεί ως έννοια το 1937, όταν ως τουρίστας ονομαζόταν αυτός που ταξιδεύει και έμνε για περισσότερες από 24 ώρες σε χώρα διαφορετική από τη δική του (Λύτρας, 1998, Ρούπας, 1997). Ωστόσο, σαφής ορισμός δεν υφίσταται, αλλά μπορούν να τονιστούν πιο γενικά χαρακτηριστικά του, τα οποία σχετίζονται με την ατομική ή ομαδική μετακίνηση σε κάποιο μέρος διαφορετικό από την μόνιμη κατοικία, τη χρόνια διαμονή και την επιστροφή, καθώς και την επίσκεψη σε προορισμούς για τουριστικούς – ψυχαγωγικούς λόγους και όχι επαγγελματικούς ή άλλους.

Σε μια εποχή, λοιπόν, αυξημένης συνειδητοποίησης των αρνητικών επιπτώσεων της μόλυνσης του πλανήτη, ο τουρισμός θεωρείται ένας από τους ενόχους. Ο τουρισμός δεν αποτελεί μια φιλική προς το περιβάλλον βιομηχανία – και σ' αυτό συμβάλλουν οι μεταφορές, η τοπική υπερανάπτυξη και η εξάντληση των φυσικών πόρων. Τα διεθνή συνέδρια που εστιάζουν σ' αυτό το θέμα έχουν διατυπώσει αρκετές προτάσεις, που συχνά συνοψίζονται με τον όρο «αιεφορικός τουρισμός». Κρίνεται λοιπόν επιτακτική η ανάγκη να δημιουργηθούν νέες προοπτικές προκειμένου να αποτελεστωθεί η κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει ο τουρισμός στις μέρες μας. Ο Muller (1994) εντοπίζει την έννοια της αιεφόρου τουριστικής ανάπτυξης μέσα στους στόχους μιας τουριστικής ανάπτυξης κοινωνικά και περιβαλλοντικά συμβατής, που εμπεριέχει το στοιχείο της ποιοτικής ανάπτυξης. Ορίζει την ποιοτική ανάπτυξη σαν κάθε αύξηση της ποιότητας ζωής η οποία επιτυγχάνεται με την μειωμένη χρήση μη ανανεώσιμων πόρων, αλλά και την αποφυγή υψηλής πίεσης πάνω στο φυσικό περιβάλλον και τους ανθρώπους (Muller, 1994).

Ο ίδιος διατυπώνει και σημαντικές δυσκολίες στην επίτευξη του στόχου της αιεφόρου τουριστικής ανάπτυξης, αναφέροντας επιχειρήματα, που έχουν να κάνουν τόσο με την διαρκή πίεση που η τουριστική ζήτηση επιβάλλει, όσο και επιχειρήματα που σχετίζονται με την φιλοσοφία του σύγχρονου τουρίστα, ο οποίος επιζητά το μέγιστο της απόλαυσης και κατανάλωσης των πόρων. Προσπαθώντας να δώσουμε έναν ορισμό για την αιεφόρο ανάπτυξη, θα λέγαμε ότι πρόκειται για την ανάπτυξη που πραγματοποιείται σε μια περιοχή ή χώρα για να αντιμετωπιστούν οι τωρινές ανάγκες, χωρίς να θέτει σε κίνδυνο την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να αντιμετωπίσουν τις δικές τους. Ο αιεφόρος τουρισμός εξαρτάται από (Muller, 1994):

- α) Την εκπλήρωση των αναγκών του πληθυσμού στην περιοχή υποδοχής τουριστών.
- β) Ικανοποίηση των αναγκών του όλο αυξανόμενου πληθυσμού των τουριστών.
- γ) Προστασία του περιβάλλοντος για την επίτευξη των δύο προηγούμενων στόχων.

Οι Μεσογειακές χώρες τοποθετούνται μέσα στους πιο ελκυστικούς προορισμούς παγκοσμίως. Η περιοχή της Μεσογείου παρουσιάζει ετήσια αύξηση τόσο στον αριθμό των τουριστών που την επισκέπτονται, όσο και στις οικονομικές απολαβές από αυτούς (Fokiali, 2002). Πράγματι, το συνολικό μερίδιο της αγοράς της περιοχής στον τουρισμό μειώθηκε, τόσο λόγω της συνεχούς αύξησης του αριθμού των τουριστικών προορισμών παγκοσμίως, όσο και ανάπτυξης τους. Παρ' όλα αυτά το μερίδιο της Μεσογειακής τουριστικής αγοράς εξακολουθεί να είναι πολύ μεγάλο και είναι πολύ δύσκολο να θεωρηθεί ότι η Μεσόγειος θα χάσει τα πρωτεία από τον παγκόσμιο τουριστικό χάρτη. Αυτή η μεγάλη Μεσογειακή τουριστική ανάπτυξη είχε πολλές επιδράσεις στις περιοχές που συντελέστηκε. Οι επιπτώσεις του τουρισμού είναι τόσο θετικές όσο και αρνητικές. Μεταξύ των θετικών επιπτώσεων μπορεί κανείς να αναφέρει την αύξηση του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (Α.Ε.Π.) των χωρών της, την αύξηση των θέσεων εργασίας με παράλληλη καταπολέμηση της ανεργίας, τη βελτίωση

του βιοτικού επιπέδου των ντόπιων και την αύξηση των επενδύσεων. Από την άλλη οι αρνητικές επιπτώσεις εστιάζονται στην υπέρ-εργασία, στη μείωση της βιοποικιλότητας, στην εξαφάνιση διαφόρων φυτών και ζώων, στην έλλειψη υδάτινων και ενεργειακών πόρων, στην αύξηση της μόλυνσης και της ρύπανσης των τουριστικών προορισμών, στην υπερεκμετάλλευση των φυσικών πηγών ενέργειας και του θαλασσιού πλούτου, στην κυκλοφοριακή συμφόρηση στις παράκτιες περιοχές και στην αλλαγή του παραδοσιακού τρόπου ζωής των ντόπιων (Stanners & Bourdeau, 1991).

Ως συνέπεια της Μεσογειακής τουριστικής ανάπτυξης μπορεί να ειπωθεί, ότι αναμένεται σε γενικές γραμμές οι αρνητικές επιπτώσεις να υπερκαλύψουν τις θετικές τόσο σε κοινωνικό όσο και σε περιβαλλοντικό επίπεδο, επηρεάζοντας αρνητικά τον τουρισμό και σε ορισμένες περιπτώσεις πιθανόν να οδηγήσουν σε οικονομική καταστροφή. (Fokiali, 2002). Αυτή η τάση καθιστά επιτακτική την ανάγκη δημιουργίας και εφαρμογής πολιτικών, που θα στοχεύουν στη βελτίωση της κοινωνικής συνοχής και στην προστασία του φυσικού και δομημένου περιβάλλοντος των τουριστικών περιοχών. Με λίγα λόγια, η περαιτέρω τουριστική εξέλιξη πρέπει να βασίζεται σε μία πιο βιώσιμη ανάπτυξη.

Η τουριστική βιομηχανία αντλεί την δύναμη της από εύθραυστες πηγές όπως το περιβάλλον, την ιστορία και τον πολιτισμό και συχνά χαρακτηρίζεται ως ένα νόμισμα με δύο όψεις. Από τη μία, συνεισφέρει στην οικονομική άνθιση μιας περιοχής δημιουργώντας θέσεις εργασίας και εισροή συναλλάγματος, ενώ από την άλλη είναι παράγοντας περιβαλλοντικών και κοινωνικών επιπτώσεων, που συχνά εμποδίζουν την καλή λειτουργία της τοπικής κοινωνίας και του τοπικού τουρισμού. Παραδείγματα από την παγκόσμια πραγματικότητα δείχνουν, ότι η άκρατη, η ασχεδίαστη ή η λανθασμένη ανάπτυξη του τουρισμού επιφέρει βραχυπρόθεσμα οικονομικά οφέλη, καταλήγοντας ωστόσο μακροπρόθεσμα, σε χαμηλής ποιότητας τουριστική δραστηριότητα (Κοκκώσης & Τσάρτας, 2001).

Αρκετά τουριστικά μέρη έχουν ως σκοπό την αύξηση του οικονομικού κέρδους, που φέρνει ο τουρισμός, έτσι συχνά στρέφονται στην αναζήτηση ολοένα και περισσότερου αριθμού τουριστών χρησιμοποιώντας ως μοντέλο τουριστικής ανάπτυξης τον μαζικό τουρισμό. Όμως, η μεγάλη πληθυσμιακή συγκέντρωση σε περιοχές με συγκεκριμένες περιβαλλοντικές και κοινωνικές δυνατότητες δημιουργεί διαταραχές στις συνθήκες της τοπικής κοινωνίας και δυσλειτουργίες όπως: μόλυνση του περιβάλλοντος, κατασπατάληση ή καταστροφή φυσικών και πολιτιστικών πηγών και ανταγωνισμό μεταξύ τοπικού πληθυσμού και τουριστικής βιομηχανίας για την χρησιμοποίηση αγαθών πρώτης ανάγκης και τόπων αναψυχής (Κοκκώσης & Τσάρτας, 2001).

1.4. Πλεονεκτήματα και Προκλήσεις του Ελληνικού Τουρισμού

1.4.1. Οικονομικές επιπτώσεις

Όσον αφορά το μαζικό τουρισμό σε αντίθεση με τον εναλλακτικό, έχει αρκετές αρνητικές επιπτώσεις στο κοινωνικό, το οικονομικό και το φυσικό περιβάλλον. Αρχικά ο τουρίστας επιλέγοντας κάποιο πακέτο διακοπών δέχεται παθητικά αυτό που του προσφέρεται χωρίς να διαμορφώνει ο ίδιος τις διακοπές του. Ακόμη, ο μαζικός τουρισμός ενισχύει την εποχικότητα. Για παράδειγμα, ο τουρισμός της Ελλάδας έχει την τάση να ανθίζει μόνο τους καλοκαιρινούς μήνες. Από μία άποψη ο μαζικός, όπως και κάθε είδος τουρισμού, όσο πιο πολύ αυξάνεται τόσο πιο πολύ ενισχύεται η οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Από την άλλη όμως, υπάρχουν τοπία, λίμνες, βουνά και πόλεις, που αν αξιοποιούνταν επαρκώς, θα μπορούσαν να τραβήξουν το ενδιαφέρον πολλών τουριστών όλο το χρόνο. Έτσι τα τελευταία χρόνια έχει ανθίσει ο εναλλακτικός τουρισμός και αποτελεί το είδος εκείνο του τουρισμού, που έχει επιπτώσεις σε επισκέπτες, αλλά και μόνιμους κατοίκους ενός προορισμού, αφού

αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και μοιράζονται εμπειρίες. Σπάνιες αλλά υπαρκτές είναι οι αρνητικές συνέπειες και του εναλλακτικού τουρισμού στο περιβάλλον, φυσικό και κοινωνικό. Πολλές φορές η μεγάλη ανάπτυξη του γίνεται εις βάρος της χλωρίδας και της πανίδας της υπαίθρου και έχει ως αποτέλεσμα την αλλοίωση των οικοσυστημάτων, την επιβάρυνση των οικολογικά ευαίσθητων περιοχών και την ηχορύπανση. Αν δεν ακολουθηθούν τα σωστά αναπτυξιακά πρότυπα υπάρχει ακόμα και ο κίνδυνος ο εναλλακτικός τουρισμός να αλλοιώσει τον πολιτισμικό χαρακτήρα των προορισμών. Αξίζει να αναφερθεί ότι η αύξηση της εγκληματικότητας αποτελεί μια σημαντική αρνητική συνέπεια του εναλλακτικού τουρισμού μιας και οι επισκέπτες πολλές φορές πέφτουν θύματα κλοπής, αφού συνήθως έχουν υψηλότερο οικονομικό επίπεδο από τους μόνιμους κατοίκους του προορισμού.

A. Πλεονεκτήματα

Αύξηση του εισοδήματος και θετικό ισοζύγιο πληρωμών: Το κράτος εξασφαλίζει ξένο συνάλλαγμα, προσελκύοντας με αυτόν τον τρόπο συναλλαγματικές εισροές για την οικονομική διατήρηση και την αύξηση του εισοδήματος των ντόπιων. Ειδικότερα, το 1970-1990 ο τουρισμός δημιούργησε εισόδημα 540 εκατομμύρια δολάρια. Επίσης, για πολλά κράτη ο τουρισμός αποτελεί τη μοναδική τους εξαγωγική βιομηχανία(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Περιφερειακή Ανάπτυξη: Ο τουρισμός έδωσε λύση στο πρόβλημα της ανισομερούς διασποράς της ανάπτυξης σε περιφερειακές περιοχές, γεωγραφικά απομονωμένες. Με την ανάπτυξη του τουρισμού αυξήθηκαν τα εισοδήματα, άνοιξαν θέσεις εργασίας, έγιναν επενδύσεις και έτσι σταμάτησε η εσωτερική μετανάστευση και βελτιώθηκε το βιοτικό επίπεδο των πολιτών(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Αύξηση Επενδύσεων και Βελτίωση Υποδομών: Βελτιώθηκαν οι υπάρχουσες τουριστικές υποδομές και οι αναγκαίες υπηρεσίες όπως τα μέσα μεταφοράς, οι επικοινωνίες κ.α. και ενισχύθηκε η ιδιωτική πρωτοβουλία με την δημιουργία επιχειρήσεων που απευθύνονται στο τουριστικό αγοραστικό κοινό (Ηλιοπούλου, 2015).

Αύξηση Απασχόλησης: Ειδικότερα, με την συμβολή του τουρισμού παρατηρήθηκε το 2014 αύξηση 3,6% των θέσεων εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις, ξενοδοχεία, γραφεία ταξιδιών, χώρους εστίασης κ.α. (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Αύξηση κρατικών εσόδων: Οι κυβερνήσεις τα λεφτά, που ξοδεύουν για την ανάπτυξη του τουρισμού ευελπιστούν ότι θα τα πάρουν πίσω ή ακόμα καλύτερα ότι θα έχουν και πλεόνασμα, μέσα από τους φόρους στις μετακινήσεις, στα προϊόντα και στις υπηρεσίες και στους μισθούς των εργαζομένων στον τουρισμό (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

B. Προκλήσεις

Από την άλλη πλευρά ωστόσο υπάρχουν και ορισμένες προκλήσεις. Ορισμένες εξ αυτών είναι:

Διαρροή συναλλάγματος: Η προσέλκυση ξένων επενδυτών και η χαμηλή ή ανύπαρκτη φορολογία, που τους επιβάλλεται έχει ως αποτέλεσμα το κράτος να χάνει σημαντικά έσοδα(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Άνθηση παραοικονομίας: Πολλοί ντόπιοι σε διάφορες περιοχές εκμεταλλεύονται την «άγνοια» των επισκεπτών, χρεώνοντάς τους αγαθά και υπηρεσίες με υπέρογκα ποσά, τα οποία είναι αρκετά δύσκολο και περίπλοκο να ελεγχθούν, σημειώνοντας έτσι υψηλά ποσοστά φοροδιαφυγής(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Πληθωρισμός και αύξηση στις τιμές της γης σε τοπικό επίπεδο: Πιο συγκεκριμένα, ο τουρισμός ασκεί πληθωριακές πιέσεις, με συνέπεια να αυξάνεται σε τοπικό επίπεδο το κόστος ζωής. Επίσης, αυξάνονται οι τιμές της γης σε μέρη, που συγκεντρώνονται πολλοί τουρίστες και υπάρχει μεγάλη ζήτηση(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Εξάρτηση της τοπικής οικονομίας από τον τουρισμό: Οικονομικός πόρος αρκετών περιοχών είναι μόνο ο τουρισμός(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Περιφερειακές ανισότητες: Κάποιες τοποθεσίες επιλέγονται από τους τουρίστες και κάποιες καθόλου, με αποτέλεσμα πέρα από τα εμφανή προβλήματα (κοινωνικά και περιβαλλοντικά) δημιουργούνται προβλήματα για την κατανομή του εθνικού εισοδήματος στις περιφέρειες(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Εποχικότητα: Τα τουριστικά επαγγέλματα στην Ελλάδα ανθίζουν κυρίως τους καλοκαιρινούς μήνες, με αποτέλεσμα τον χειμώνα οι εργαζόμενοι στον τουριστικό κλάδο να μένουν άνεργοι (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

1.4.2. Κοινωνικές και πολιτιστικές επιπτώσεις.

Εκτός από τις οικονομικές επιπτώσεις ο τουρισμός επηρεάζει τόσο το κοινωνικό σύνολο όσο και τον πολιτιστικό τομέα μίας χώρας.

Θετικές επιπτώσεις:

Δημογραφική Αναγέννηση: Μεγάλο μέρος των πολιτών εργάζονται στον τουριστικό τομέα και δεν μεταναστεύουν, με σκοπό την εύρεση εργασίας και έτσι συγκρατείται η οικονομία και ενισχύεται η δημογραφική αναγέννηση(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Προώθηση Αμοιβαίας Κατανόησης των Λαών: Λαοί διαφορετικοί μεταξύ τους, με διαφορετική κουλτούρα έρχονται σε επαφή, αποκτούν γνώσεις και εμπειρίες και διατηρείται το ειρηνικό κλίμα(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Πολιτιστική Αναγέννηση: Χάρη στον τουρισμό, πολλοί αρχαιολογικοί χώροι όπως μνημεία, μοναστήρια, εκκλησίες με μεγάλη πολιτιστική αξία διασώθηκαν. Παράλληλα, ενισχύθηκαν οι παραδοσιακές τέχνες και αναβίωσαν πολιτιστικές εκδηλώσεις άξιες να τις γνωρίσουν οι νέοι και οι τουρίστες (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Αρνητικές επιπτώσεις:

Ωστόσο δε θα πρέπει να παραβλέπονται και οι πιθανές αρνητικές επιπτώσεις που έχει η ανάπτυξη του τουριστικού φαινομένου, τόσο σε κοινωνικό όσο και σε πολιτιστικό επίπεδο όπως:

Συγκρούσεις στις σχέσεις ντόπιων και τουριστών: Οι ντόπιοι είτε αδιαφορούν για την έλευση των τουριστών και αναπτύσσουν μία σχέση τυπική και εμπορευματοποιημένη, είτε ενοχλούνται και αμφιβάλουν για την θέση του τουρισμού, είτε ανταγωνίζονται τους τουρίστες(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Φαινόμενο μίμησης: Οι νέοι θεωρούν, ότι οι τουρίστες εκφράζουν την μόδα και τον σύγχρονο τρόπο ζωής με αποτέλεσμα, να μιμούνται την καταναλωτική συμπεριφορά των τουριστών και την γενικότερη συμπεριφορά τους, με αποτέλεσμα να φτάνουν σε ακραίες συμπεριφορές μιμούμενοι αλκοολικούς, εγκληματίες και ανήθικους(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Αλλαγές στα ήθη και στα έθιμα: Βασικά, αλλάζει ο τρόπος αντιμετώπισης καθιερωμένων θεσμών, όπως η οικογένεια και ο γάμος. Παράλληλα, αυξάνονται τα διαζύγια, οι αλκοολικοί, οι χρήστες ουσιών και υιοθετούνται αστικά πρότυπα στην χρήση του ελεύθερου χρόνου. Ακόμη, συχνό είναι και το φαινόμενο οι τουρίστες να επιδρούν στην γλώσσα των ντόπιων (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Φθορές αρχαιολογικών, θρησκευτικών χώρων και μνημείων: Η συνεχής προσέλευση τουριστών στα μνημεία, προκαλεί πολλές σημαντικές καταστροφές. Έτσι αυξήθηκαν οι έλεγχοι από τις αρμόδιες αρχές. (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Εμπορευματοποίηση της κουλτούρας: Παράγονται πολλά παραδοσιακά προϊόντα και αντικείμενα με σκοπό, να αγοραστούν από τους τουρίστες(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

1.4.3. Περιβαλλοντικές θετικές επιπτώσεις

Διατήρηση σημαντικών φυσικών περιοχών: Ο τουρισμός δίνει έσοδα για τη διατήρηση πάρκων προστατευόμενων ειδών. Αν δεν υπήρχε τουρισμός μπορεί αυτές οι περιοχές να είχαν καταστραφεί και να χανόταν η περιβαλλοντική κληρονομιά(Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Βελτίωση των υποδομών: Τα αεροδρόμια, οι δρόμοι, τα δίκτυα ύδρευσης και αποχέτευσης, η συλλογή απορριμμάτων, η επεξεργασία των αποβλήτων συμβάλλουν στην μείωση της ρύπανσης και στην αναβάθμιση της ποιότητας του περιβάλλοντος (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Αυξανόμενη περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση: Οι τουρίστες ενδιαφέρονται για την φύση και ξέρουν πόσο σημαντικό είναι να διατηρηθεί και να αναβαθμιστεί το περιβάλλον. Άλλωστε, το φυσικό περιβάλλον, είναι ο κύριος παράγοντας προσέλκυσης τουριστών (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017).

Το περιβάλλον συνδέεται άμεσα με τον τουρισμό, καθώς αποτελεί τον πόλο έλξης των τουριστών. Παρόλο που ο τουρισμός στηρίζεται κυρίως στο περιβάλλον, με τις ενέργειες του συμβάλλει στην διατάραξη της ισορροπίας του. Οι αρνητικές επιπτώσεις διακρίνονται (Βαρβαρέσος, 1998· Τσάρτας & Λύτρας, 2017):

A) Στις μόνιμες, που προκαλούνται από την ύπαρξη των τουριστικών υποδομών. Οι κατασκευές αυτές, όπως οι ξενοδοχειακές μονάδες αλλάζουν την μορφή του τοπίου, μετατρέποντάς το σε αστικό.

B) Στις εποχικές, που προκαλούνται από την λειτουργία των τουριστικών επιχειρήσεων και σχετίζονται με την κατανάλωση νερού και ενέργειας, την παραγωγή αποβλήτων και θορύβου. Μεγαλύτερο πρόβλημα έχουν οι παραθαλάσσιες περιοχές και τα νησιά, λόγω του ότι μαζεύεται εκεί, το μεγαλύτερο μέρος των τουριστών.

Υποβάθμιση των οικοσυστημάτων: λόγω της επέκτασης των υποδομών και των οικισμών, για να καλύψουν τις όλο και αυξανόμενες απαιτήσεις των τουριστών.

Οικολογική διαταραχή: Με την αστικοποίηση του περιβάλλοντος επηρεάζεται η βιοποικιλότητα της περιοχής και η ποιότητα του εδάφους. Συνέπεια είναι να σταματούν να αναπτύσσονται τα φυτά και να αλλάζει η συμπεριφορά των ζώων.

Απώλεια βιοτόπων και βιοποικιλότητας: εξαιτίας της αυξημένης τουριστικής προσέλευσης, χάνονται οι αναπαραγωγικές περιοχές ειδών που είναι προς εξαφάνιση, όπως η χελώνα caretta-caretta και η φώκια monachus-monachus, το ίδιο συμβαίνει και με την λαθροθηρία.

Κατασπατάληση Υδάτινων Πόρων: Γίνεται υπερβολική κατανάλωση νερού, προκειμένου να ικανοποιηθούν οι αυξημένες ανάγκες των επισκεπτών (καθαριότητα, πόση, πισίνες κ.α.).

Ρύπανση: Τέσσερις είναι οι βασικές κατηγορίες ρύπανσης και αφορούν το νερό, τον αέρα, τον θόρυβο και η αισθητική ρύπανση. Να τονίσουμε εδώ, ότι η ρύπανση κάθε είδους μετατοπίζεται από την μία περιοχή στην άλλη.

Κεφάλαιο 2^ο: Η Γυναίκα στον επιχειρηματικό κόσμο

2.1. Θεωρίες για τη θέση της γυναίκας στον χώρο εργασίας

Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες έχουν εισχωρήσει δυναμικά στην αγορά εργασίας, τόσο στα ανεπτυγμένα κράτη, όσο και στα υπό ανάπτυξη, καθώς ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών αυξάνεται. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτέλεσε το έναυσμα για να διατυπωθούν ποικίλες θεωρίες και να τοποθετηθούν διάφορες φεμινιστικές ομάδες και επιστήμονες. Το σημείο συμφωνίας όλων αυτών είναι πως η θέση της γυναίκας στον εργασιακό τομέα είναι κατώτερη από του άνδρα. Απόρροια της διαπίστωσης αυτής είναι η διεξοδική μελέτη των αιτιών, που οδήγησαν σε αυτή την κατάσταση (Χλέτσος, 1988).

Μέσα από την παρούσα σύντομη μελέτη θα γίνει αναφορά σε ορισμένες θεωρίες, σχετικά με το υπό διερεύνηση ζήτημα, προκειμένου να εξηγηθεί θεωρητικά η θέση της γυναίκας στην απασχόληση, τα αίτια πρόκλησης των προκαταλήψεων στους τομείς, που είναι περισσότερο ευδιάκριτες οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα έναντι των γυναικών, τα εργασιακά δικαιώματα των γυναικών και οι Εθνικοί Μηχανισμοί παρακολούθησης και προώθησης της ισότητας των φύλων.

Οι εν λόγω θεωρίες κατατάσσονται σε δύο επιμέρους κατηγορίες, σε αυτές που δίνουν έμφαση στα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε φύλου στην αγορά εργασίας και σε αυτές που αναφέρονται στις δομές της αγοράς εργασίας. Στην πρώτη ανήκουν η θεωρία περί ανθρώπινου κεφαλαίου και εκείνη που σχετίζεται με τα στερεότυπα των ρόλων ανάλογα με το φύλο, ενώ στην δεύτερη κατηγορία κατατάσσεται η θεωρία περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας (Χλέτσος, 1988).

2.1.1. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι αποτέλεσμα της νεοκλασικής θεωρίας και έχει σαν πυρήνα της τον ατομικό εργάτη. Ιδιαίτερο βάρος δίδει στα διαφορετικά χαρακτηριστικά που διέπουν τους εργάτες ως απόρροια της διαφοροποίησης της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Στα χαρακτηριστικά αυτά μεταξύ άλλων ανήκουν τα έτη της σχολικής εκπαίδευσης, που έχει ο κάθε εργαζόμενος και η κατάρτιση που έχει λάβει. Μέσα από μια ποιοτική μέτρηση και ανάλυση των χαρακτηριστικών, επιχειρείται η αποτύπωση του διαφορετικού βαθμού παραγωγικότητας και η εξήγηση της ύπαρξης των διαφορετικών ομάδων στην αγορά εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη όλα όσα υποστηρίζει η θεωρία αυτή, η κατωτερότητα της γυναίκας προκύπτει από τον χαμηλότερο βαθμό σε χαρακτηριστικά και κατ' επέκταση σε παραγωγικότητα. Γι' αυτό τον λόγο οι γυναίκες εργάζονται σε δουλειές με χαμηλό μισθό και περιοδικά. Βέβαια, μελετώντας όσα αναφέρονται στην νεοκλασική θεωρία, τα στατιστικά στοιχεία αντιτίθενται. Συγκεκριμένα, η παραγωγικότητα της γυναικείας εργασίας δεν είναι πιο χαμηλή από εκείνη των ανδρών και δεν παρουσιάζει ενδείξεις απασχόλησης περιοδικού χαρακτήρα. Το σύνολο των γυναικών εργαζομένων, που έχουν καταβολές από την εργατική και την μικροαστική τάξη εργάζεται διαρκώς. Άλλωστε, ο χρόνος της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης είναι ο ίδιος και στα δύο φύλα. Επομένως, δεν έχει υπόσταση το επιχειρήμα περί ποσοτικής διαφοράς χαρακτηριστικών μεταξύ σε γυναίκες και σε άνδρες και κατ' αναλογία δεν μπορεί να εξηγηθεί ούτε η μισθολογική διαφορά, ούτε και η διαφορετική κοινωνική θέση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με όλα τα προαναφερθέντα, εύλογα οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η θεωρία περί ανθρώπινου κεφαλαίου αδυνατεί να δώσει

μια ικανοποιητική απάντηση στο ερώτημα για την κατωτερότητα του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας(Χλέτσος, 1988).

2.1.2. Η θεωρία περί στερεοτύπων ρόλων ανάλογα με το φύλο

Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι η διαφορετική θέση, που έχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας ανάγεται στο γεγονός ότι στην κοινωνία έχουν καθιερωθεί ορισμένοι συγκεκριμένοι ειδικοί ρόλοι και αξίες για το ανδρικό φύλο απ' ότι για το γυναικείο φύλο. Ο ρόλος της γυναίκας είναι άμεσα συνυφασμένος με τον ρόλο της συζύγου και τον ρόλο της μητέρας, Ο ρόλος που κατέχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας είναι η προέκταση του ρόλου της στην οικογένεια. Επομένως, στην αγορά εργασίας υπάρχουν εργασίες, που είναι δυνατόν να τις χαρακτηρίσουμε ως «ανδρικές» και άλλες που τις χαρακτηρίζουμε ως «γυναικείες»(Χλέτσος, 1988).

Εάν δεχτούμε ότι πράγματι υφίστανται ορισμένες δουλειές, που είναι αποκλειστικά για άνδρες και άλλες που είναι αποκλειστικά για γυναίκες, η οικεία θεωρία δεν μας εξηγεί επαρκώς αυτή την ανισότητα που σημειώνεται ανάμεσα στις αμοιβές των γυναικών και των ανδρών. Αναλυτικότερα, η ύπαρξη ξεχωριστών θέσεων εργασίας για τον άνδρα και για την γυναίκα δεν συνεπάγεται ότι πρέπει να υπάρχουν και ξεχωριστές αμοιβές. Συνάμα, το ποιες δουλειές είναι «γυναικείες» και ποιες είναι «ανδρικές» είναι μια παντελώς υποκειμενική αντίληψη και κατ' επέκταση είναι αναμενόμενο να υπάρχει μια διαφοροποίηση από περιοχή σε περιοχή και από εργοδότη σε εργοδότη. Η θεωρία αυτή δεν μας παρέχει μια ικανοποιητική εξήγηση αναφορικά με τον λόγο που οι άνδρες και οι γυναίκες που εργάζονται σε συναφή θέση παρουσιάζουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές (Χλέτσος, 1988).

Οι δύο παραπάνω θεωρίες προσεγγίζουν την αγορά εργασίας ως κάτι το αδιάσπαστο και το δεδομένο, του οποίου οι δομές δεν εξελίσσονται στο πέρασμα των χρόνων. Η είσοδος και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και ο προσανατολισμός που έχουν σε ορισμένες θέσεις εργασίες γίνεται σύμφωνα με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά. Όμως, αυτή η εστίαση στα ατομικά χαρακτηριστικά καθιστά τις εν λόγω θεωρίες ανεπαρκείς να ερμηνεύσουν την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι δυο επόμενες θεωρίες φαίνεται να παρέχουν μια καλύτερη ερμηνεία για την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας (Χλέτσος, 1988).

2.1.3. Θεωρία περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας

Ο Πιόρ Μίσσαελ στο άρθρο του με τον τίτλο «Δυαδισμός στην αγορά εργασίας» κάνει λόγο για έναν δυαδισμό στην αγορά εργασίας σε δύο επιμέρους τομείς. Στον πρώτο τομέα οι μισθοί είναι υψηλοί, η απασχόληση σταθερή και η εργασία ενδιαφέρουσα. Στον δεύτερο τομέα, οι μισθοί είναι χαμηλοί, η απασχόληση μεταβλητή και η εργασία λιγότερο ενδιαφέρουσα. Στον δεύτερο τομέα συναντώνται περισσότερο οι γυναίκες, οι νέοι, οι μετανάστες και οι μειονοτικές και περιθωριακές ομάδες (Χλέτσος , 1988). Σύμφωνα με τον Χλέτσο (1988: 132) «[...] η θεωρία αυτή κάνει διάκριση ανάμεσα στον πρώτο τομέα [...] και στον δεύτερο τομέα [...], χωρίς να εξετάζει τις διακρίσεις ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες στον ίδιο τομέα [...]. Περιγράφει το χωρισμό της αγοράς εργασίας σε δύο τομείς αλλά δεν μας εξηγεί καθόλου τα αίτια του χωρισμού αυτού. Ακόμη δεν ενδιαφέρεται καθόλου για τη σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στους δύο τομείς.».

Ολοκληρώνοντας την ανάλυση της θεωρίας περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι παρέχει μια επαρκή εξήγηση της γυναικείας θέσης στην σύγχρονη αγορά εργασίας. Το σημαντικότερο στην θεωρία αυτή είναι ότι η δομή της αγοράς εργασίας είναι εξελισσόμενη. Παρ' όλα αυτά στην θεωρία συναντώνται και ορισμένοι περιορισμοί, όπως είναι ο περιγραφικός της χαρακτήρας και η αντιπαραβολή του πρώτου τομέα με τον

δεύτερο, η αδυναμία της να εξηγήσει την θέση των γυναικών απέναντι στους άνδρες, όταν βρίσκονται στην ίδια θέση εργασίας και η αδιαφορία της στις αντιθέσεις που υπάρχουν μεταξύ των γυναικών. Τέλος, δεν δίνει καμία σημασία στη σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στον πρώτο και στον δεύτερο τομέα (Χλέτσος, 1988).

2.1.4. Η θεωρία του Becker

Η βάση αυτής της θεωρίας είναι η έννοια της ροπής του ατόμου στις διακρίσεις. Δηλαδή, αν υποθέσουμε πως ένας εργοδότης είναι αρνητικά προκατειλημμένος απέναντι στις γυναίκες, τότε εάν προσλάβει γυναίκες να εργαστούν θα μειώσει την ωφέλειά του. «Αν λοιπόν η πρόσληψη ενός από αυτούς κοστίζει WB ανά ώρα ο εργοδότης θα λειτουργήσει σαν να κοστίζει $[WB (1 + d)]$ όπου d είναι ένας θετικός αριθμός ο οποίος ονομάζεται συντελεστής διάκρισης.» (Δρακόπουλος & Θεοδοσίου, 2006: 5 - 6). Ο συντελεστής διάκρισης δείχνει τον βαθμό της προκατάληψης του εργοδότη έναντι των γυναικών. Όσο πιο πολύ προκατειλημμένος είναι ο εργοδότης, τόσο αυξάνεται και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη γυναικών που εργάζονται και τόσο αυξάνεται και ο συντελεστής διάκρισης (Δρακόπουλος & Θεοδοσίου, 2006).

Οι προκαταλήψεις των εργοδοτών είναι ποικίλου χαρακτήρα, για παράδειγμα κάποιοι εργοδότες μπορεί να προτιμούν να προσλαμβάνουν στις δουλειές τους έγχρωμες γυναίκες εργαζόμενες. Σύμφωνα με τον Becker, αυτή η συμπεριφορά καλείται «νεποτισμός». Η προτίμηση αυτή των εργοδοτών έχει ως αποτέλεσμα οι έγχρωμες εργαζόμενες γυναίκες να κοστίζουν λιγότερο από ότι στην πραγματικότητα (αν ο συντελεστής συσχέτισης ισούται με $[WB (1 + d)]$). Εάν ο συντελεστής είναι ίσος με μηδέν, τότε και η ομάδα προτίμησης του εργοδότη και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι αμείβονται το οριακό τους προϊόν (Δρακόπουλος & Θεοδοσίου, 2006).

Αν λάβουμε ως δεδομένο ότι οι άνδρες αμείβονται περισσότερο από τις γυναίκες, τότε ο εργοδότης που είναι προκατειλημμένος θα δίνει υψηλό μισθό στους άνδρες και τα κέρδη του θα είναι μειωμένα. Γι' αυτό, ο εργοδότης που δεν επιθυμεί να εργάζονται γυναίκες στην επιχείρησή του, θα προσλαμβάνει μόνο άνδρες και μάλιστα τους απολύτως απαραίτητους, διότι η εργασία τους κοστολογείται ακριβά. Οι προκαταλήψεις αυτές δεν αφορούν μόνο το φύλο, αλλά και την φυλή, την ηλικία, την ιδιότητα κ.λπ. (Δρακόπουλος & Θεοδοσίου, 2006).

Αυτή η θεωρία μας βοηθάει να κατανοήσουμε εις βάθος τις επιπτώσεις που έχει η επικράτηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων στον εργασιακό τομέα. Η αδυναμία της έγκειται στο ότι δεν αναφέρεται στα αίτια πρόκλησης των διακρίσεων και στο ότι θεωρεί δεδομένο πως ο εργοδότης είναι ο υπεύθυνος για την πρόσληψη των εργαζομένων (Δρακόπουλος & Θεοδοσίου, 2006).

2.2. Εργασιακά δικαιώματα

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών στον εργασιακό τομέα δημιούργησε την ανάγκη για την θέσπιση ειδικών διαταγμάτων που θα αντιμετώπιζαν επί της ουσίας το υπό εξέταση ζήτημα και θα προστάτευαν τις γυναίκες από τις εις βάρος τους διακρίσεις.

Οι υπάρχουσες διατάξεις προβλέπουν τα εξής (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2019):

- Όποια διάκριση λαμβάνει χώρα κατά την διάρκεια της διαδικασίας κατάρτισης της σύμβασης εργασίας με διαγωνισμό ή χωρίς και η υποψήφια είναι γυναίκα, μόνο και μόνο για το ότι γίνεται διάκριση λόγω φύλου, η σύμβαση ακυρώνεται. «Για παράδειγμα, η προκήρυξη θέσεων εργασίας χωριστών για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση χωριστών

πινάκων επιτυχόντων στο διαγωνισμό με βάση το φύλο και η πρόσληψη από τους πίνακες επιτυχόντων του ενός φύλου κατ' επιλογή του εργοδότη είναι άκυρες, οπότε – χωρίς να επηρεάζεται το κύρος του διαγωνισμού- θεωρείται ότι οι διαγωνισθέντες πέτυχαν χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο τους.» (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2019: 7).

- Απαγορεύεται ρητά στις αγγελίες και στις δημοσιεύσεις που αφορούν την κάλυψη θέσεων εργασίας να υπάρχουν αναφορές στο φύλο των υποψηφίων.
- Οι εργοδότες να επιλέγουν τους υποψήφιους εργαζόμενους με βάση τις ικανότητες και τα προσόντα τους και όχι με βάση το φύλο τους.
- Αν σε κάποια εργασία συντρέχουν λόγοι, που πρέπει να γίνει επιλογή φύλου, αυτοί οι λόγοι είναι αναγκαίο να αναφέρονται και να δικαιολογούνται.
- Απαγορεύεται οι εργοδότες να μην προσλαμβάνουν γυναίκες με την δικαιολογία, ότι πρόκειται να γίνουν μητέρες ή ότι έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Η μητρότητα δεν πρέπει να αποτελεί ποινή.
- Μία γυναίκα δεν πρέπει να απολύεται λόγω εγκυμοσύνης.
- Τα άτομα που αξιολογούν τους υποψηφίους πρέπει να είναι απολύτως αντικειμενικά και να μην κάνουν διακρίσεις.
- Οι ερωτήσεις που τίθενται κατά την διάρκεια μίας συνέντευξης για την κάλυψη μίας θέσης εργασίας πρέπει να αφορούν αποκλειστικά το εργασιακό αντικείμενο.
- Τα κριτήρια αξιολόγησης των εργαζομένων πρέπει να είναι κοινά για όλους και όχι άλλα για τους άνδρες και άλλα για τις γυναίκες.
- Η παρεχόμενη επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να είναι ίδια για όλους τους εργαζόμενους και να μην γίνονται διακρίσεις άμεσες ή έμμεσες.
- Οι γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν υποστήριξη και να ενθαρρύνονται να θέτουν υποψηφιότητα για θέσεις «υψηλών απαιτήσεων».
- Οποιαδήποτε αλλαγή στην επιχείρηση θα πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια και όχι με το φύλο, π.χ. οι εργαζόμενες γυναίκες να απασχολούνται μερικώς και οι άντρες να έχουν πλήρες ωράριο.

Παράλληλα, έχουν ληφθεί ειδικά μέτρα για την προστασία των εργαζόμενων μητέρων. Άλλωστε, μία από τις βασικές αρχές του Συντάγματός μας είναι η προστασία της μητρότητας. Τα μέτρα αυτά είναι (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2019):

- Ένας εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να αρνείται την πρόσληψη εγκύων, εκτός και εάν συντρέχουν λόγοι που θέτουν σε κίνδυνο τόσο την υγεία της μητέρας όσο και του εμβρύου.
- Απαγορεύεται ρητά η καταγγελία σύμβασης από εργοδότη που αφορά έγκυο εργαζόμενη και για διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό, εκτός και εάν υπάρχει ειδικός λόγος.
- Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης με την δικαιολογία πως η εργαζόμενη έμεινε έγκυος και μειώνεται η εργασιακή της απόδοση.
- Στην περίπτωση που πραγματοποιηθεί καταγγελία ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξηγή αναλυτικά τους λόγους που τον οδήγησαν στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας.
- Εάν απολυθεί έγκυος παράνομα και αναίτια, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.
- Η άγαμη μητέρα έχει τα ίδια δικαιώματα με την έγγαμη μητέρα, όπως επίσης και η μητέρα που έχει υιοθετήσει παιδί ή έχει αποκτήσει παιδί μέσω παρένθετης μητέρας.

Επίσης, έχει ληφθεί μέριμνα για την παροχή άδειας μητρότητας (κύησης και τοκετού), άδεια φροντίδας τέκνου (συνήθως με μειωμένο ωράριο), ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (παρέχεται ειδική εξάμηνη άδεια ΟΑΕΔ), άδεια για ιατρικές εξετάσεις κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και πόσο μάλλον εάν πρόκειται για επαπειλούμενη εγκυμοσύνη, άδειες φροντίδας και ανατροφής τέκνου για τις παρένθετες μητέρες, ειδικές γονικές άδειες, όπως

γονική άδεια ανατροφής, άδεια περίθαλψης ασθενούντων μελών, ειδική άδεια για τις μητέρες, που έχουν παιδί που χρειάζεται μεταγγίσεις αίματος, αιμοκαθάρσεις ή που πάσχει από νεοπλασματικές ασθένειες, χρειάζεται μεταμόσχευση ή έχει βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down, άδεια απουσίας για παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού και άδεια μονογονεϊκών οικογενειών (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2019).

2.3. Ισότητα άνδρα – γυναίκας

Αναντίρρητα, οι σχέσεις των δύο φύλων κι η συνύπαρξη αυτών πάντοτε απασχολούσε την κοινωνία σε πολλά επίπεδα, επιστημονικά, βιβλιογραφικά, κοινωνικά και πολιτισμικά. Ζητήματα, όπως η αναπαραγωγή, η συμβίωση, οι διαπροσωπικές σχέσεις κι η εν συνόλω αλληλεπίδραση μεταξύ τους θεμελιώνει κι ορίζει τη δυναμική αυτών.

Ο ρόλος της οικογένειας είναι κυρίαρχος και πρωταγωνιστικός και σε αυτή τη θεματική. Η ανατροφή, οι σχέσεις γονέων και παιδιών ,αλλά κι η σχέση των γονέων μεταξύ τους επικοινωνούν σειρά μηνυμάτων και δομούν καθοριστικά τον τρόπο αλληλεπίδρασης κι επαφής των δύο φύλων με ποικίλο τρόπο. Η σχέση αυτή γεννάται αρχικά στο πεδίο της αδελφικής, επεκτείνεται στη σχολική ζωή ,στην ενήλικη με τον άξονα της ακαδημαϊκής κοινότητας – ευρύτερης κατάρτισης, διοχετεύεται στον επαγγελματικό στίβο, στις σχέσεις γενικότερα που διαμορφώνονται. Όλα αυτά αντανακλούν τον τρόπο, που οι άνθρωποι τάσσονται και σχετίζονται αρχικά με τον εαυτό τους και στη συνέχεια με το άλλο φύλο .

Η σχέση των δύο φύλων είναι συνισταμένη πολλών παραμέτρων. Η κρίση αξιών, η ιδεολογία ,η κουλτούρα, η θέση της εκάστοτε χώρας στον κόσμο, οι διακρατικές σχέσεις κι αντίληψη περί δικαιωμάτων αποτελούν πυρήνα μείζονος σημασίας. Σε αυτό προστίθενται οι φιλοσοφικές – ιδεολογικές προσεγγίσεις, το πολίτευμα, το θρήσκευμα κι η έννοια της ταυτότητας, όπως ορίζεται και νοηματοδοτείται. Η κουλτούρα, ο φεμινισμός και σειρά άλλων κινημάτων προσθέτουν με επάρκεια πληροφορίες και συνιστούν πυξίδα αναζήτησης περαιτέρω πληροφοριών. Η έννοια της συνύπαρξης, του ζεύγους και της κοινής πορείας με γνώμονα την επιλογή και την επιθυμία ορίζουν τις σχέσεις και διαγράφουν σημαντικά την πορεία τους, είτε με θετικό, είτε με αρνητικό πρόσημο . Όπως και να 'χει όμως η επιλογή συντρόφου και τα κριτήρια κυρίως αυτού εμπεριέχουν πληροφορίες για την αποδοχή ,την αγάπη, την αγωνιστικότητα και τη στόχευση. Η πληθώρα των αλλαγών, που έχει συντελεστεί στο πέρασμα των χρόνων αναπόφευκτα έχει επιφέρει πλειάδα αλλαγών κι ανακατατάξεων κυρίως κοινωνικών και πολιτικών παραμέτρων και συνιστωσών .

"Η παράλληλη αλλά συγχρόνως μοναχική διαδρομή, που έχουν διανύσει τα δύο φύλα από την αρχαιότητα μέχρι τις μέρες μας, είναι τόσο δαιδαλώδης όσο και μακρινή και αντανάκλα, σε μεγάλο βαθμό, την πολυσήμαντη ιστορία του ανθρώπινου γένους μέσα στον χρόνο" (Μπαρμπαλιού,2017). Οι αλλαγές πολλές, λοιπόν, κι αναπόφευκτες στο σύνολό τους. Δε θα πρέπει, μάλιστα , να παραλείψουμε το ότι σε πρώτο επίπεδο ο κάθε άνθρωπος διαχειρίζεται τη μοναχικότητά του ,αλλά και τη συντροφικότητα, όπως τουλάχιστον αυτή συντελείται σε σχέση με τον σύντρόφό του . Δύσκολο αυτό ως προς τη διαχείριση εκ προοιμίου . Εάν αναλογιστούμε τους πολέμους, καθώς και τα ποικίλα βιώματα και των δύο φύλων θα δούμε πως πραγματικά το κάθε ερέθισμα αιτιολογεί και κάθε αντίστοιχο αποτέλεσμα – αντίδραση . Καλλιεργείται ένα κλίμα ανασφάλειας και δυσκαμψίας στις σχέσεις υπό το πρίσμα του πολέμου . Η έντονα συναισθηματικά γυναικεία φύση νιώθει τον πόνο του αποχωρισμού και κατά περίπτωση του θανάτου. Αυτό αναπόφευκτα την επηρεάζει κι αντιστοίχως το επικοινωνεί και στις ευρύτερες σχέσεις τις κάθε υφής, αλλά και στον περίγυρό της ή ακόμη και στα παιδιά της, εάν υπάρχουν.

“Τις τελευταίες δεκαετίες, οι ανατροπές που έχουν επέλθει στις διαφυλικές σχέσεις, εξαιτίας των επιτευγμάτων της επιστήμης, των νέων φιλοσοφικών και ιδεολογικών ρευμάτων της Δύσης ...μας προβληματίζουν” (Μπαρμπαλιού, 2017). Οι ανακατατάξεις, ο ορθολογισμός, κι ο ουμανισμός δίνουν νέα πνοή στις ανθρώπινες σχέσεις. Υπάρχει διάθεση και τελικά γίνεται υπαρκτή πραγματικότητα αποστροφής, σκοταδισμού και στερεοτύπων κι η υιοθέτηση νέας ιδεολογίας, αποκύημα εκσυγχρονισμού και προόδου. Αυτή η ζωογόνος δύναμη ενεργοποιεί τον τομέα των σχέσεων αφενός, αφετέρου όμως έρχεται να περιορίσει ή τουλάχιστον να δώσει περεταίρω νόημα στο περιεχόμενο και το εύρος του ανδρικού φύλου.

“Οι άνδρες, ως πατριάρχες, κατείχαν την εξουσία της δημόσιας σφαίρας ενώ οι γυναίκες περιορίζονταν στην ιδιωτική ζωή, γεγονός που οριοθετούσε και όριζε τις μεταξύ τους σχέσεις” (Μπαρμπαλιού, 2017). Όπως μπορεί να αντιληφθεί κανείς, τα ζητούμενα και τα θέματα που προκύπτουν είναι πολλά, όπως αντιλαμβανόμαστε και με πολλές και ποικίλες επιπτώσεις ανά περίπτωση. Πλην των συνθηκών διαβίωσης, ένας ακόμη κομβικής σημασίας παράγοντας δίνει δυναμικό παρών, η πολιτική. Η Αθήνα και η Σπάρτη αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα της εν λόγω προσέγγισης. Στην Αθήνα η γυναίκα είχε πολύ περιορισμένο ρόλο σε σχέση με τον άνδρα και στη Σπάρτη ίσχυε το αντίστροφο· η γυναίκα είχε ενεργό ρόλο και κύριο στόχο – ιερή αποστολή την προετοιμασία των πολεμιστών για τη μάχη. Αιτιολογείται πάραυτα η σχολαστική ενασχόληση των ανδρών με τον πολιτικό στίβο στην Αθήνα, κεντρομόλος δύναμη οικονομικής και πολιτισμικής άνθησης. Εάν αναλογιστούμε όμως και το ότι οι γυναίκες δεν έβγαιναν σχεδόν από το σπίτι όχι μόνο την παρούσα περίοδο, αλλά και μεταγενέστερα στη δεκαετία του 50, 60, 70 ακόμη θα λάβουμε ηχηρότατο μήνυμα κοινωνικών αλλαγών. Ουδεμία αλλαγή, όμως, αναίμακτη κι αναίτια. Κι αυτό έχει ισχυρή πηγή προέλευσης και στην τουρκοκρατία ακόμη, ο κόσμος αφυπνίζεται και κάποια στιγμή αποδιώχνει τον κατακτητή. Το ίδιο ισχύει και με τη θέση της γυναίκας όχι μόνο στον γηγενή άξονα αλλά και παγκοσμίως. *“Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες βρίσκονταν στο υψηλότερο σκαλοπάτι της κοινωνικής ιεραρχίας, απολαμβάνοντας περισσότερα δικαιώματα και προνόμια σε σχέση με τις γυναίκες, καθώς είχαν άμεση πρόσβαση στην πολιτική, στην παραγωγή και στην εκπαίδευση”* (Μπαρμπαλιού, 2017). Η καταπίεση αυτή κι ανισότητα όμως μεταφράζεται σε ολιστική αλλαγή μέσω των συνθηκών που η ίδια η ανάγκη κι επιστήμη επιτάσσουν. Αυτή είναι άλλωστε κι η καταλυτική και ζωογόνος δύναμη και διαφορά του ανθρώπου από τα λοιπά έμβια όντα: η λογική που γίνεται αντίδραση, μη υποταγή, εξισορρόπηση.

“Μέσα σε τόσο δυσμενείς συνθήκες, όπου η επιβίωση αποτελούσε προτεραιότητα, το μορφωτικό επίπεδο των Ελλήνων παρέμενε χαμηλό ενώ τα αυστηρά παραδοσιακά ήθη καθόριζαν τις αρμοδιότητες και τους ρόλους των δύο φύλων” (Μπαρμπαλιού, 2017). Εάν η προσέγγισή αυτή ήταν αμέτοχη της εκπαίδευσης και του μορφωτικού παράγοντα θα ήταν ελλιπής και μονοδιάστατη. Η όποια αλλαγή και διαφοροποίηση με αποτίναξη καταπιεστικού μηχανισμού και υποφαινόμενου μέντορα δεν μπορεί να λογιστεί συνειδητή και ουσιαστική χωρίς γνώση και στόχευση, εφόδια αμέσως παραγόμενα από τον εκπαιδευτικό χώρο. Η αυταξία κάθε ανθρώπου και προσωπικότητας είναι πρόδηλη και φυσικό χαρακτηριστικό, όμως τηρουμένων των αναλογιών και επικρατούσων συνθηκών η παιδεία είναι εκείνη που σε σχέση με τον γνωστικό άξονα και τον αξιακό θα τον αναδείξει και θα τον ενισχύσει. Ο πρώτος αγώνας κατοχύρωσης των δικαιωμάτων είναι γεγονός. Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων έγινε μόλις το 1975 με την αναθεώρηση του Συντάγματος 2 (Μπαρμπαλιού, 2017). Το γεγονός ότι η συνταγματική κατοχύρωση είναι πλέον πραγματικότητα μόνο χαρά κι αισιοδοξία μπορεί να επιφέρει στο κοινωνικό περιβάλλον. Μία ισχυρότατη αλλαγή είχε επιτευχθεί. Κεντρομόλος δύναμη και συντελεστής βαρύτητας για τα δύο φύλα. Η αρχόμενη αλλαγή βελτίωσε τις σχέσεις των δύο φύλων. Κυρίως αποτίναξε τη γυναίκα από τη θρυλική προίκα κι από την αυτόματη προσθήκη του επωνύμου του συζύγου· βάρος καταπιεστικό και μηδενιστικό για την προσωπικότητά της. Ίσως τότε θα έπρεπε να είμαστε λίγο πιο προσεκτικοί, όταν αναφερόμαστε στον όρο σχέση των δύο φύλων η σχέση

προϋποθέτει αποδοχή κι ισότητα μάλλον νωρίτερα ο όρος κτήση, κτήμα, μεταβίβαση περιουσιακών στοιχείων είναι καταλληλότεροι κι ανταποκρίνονται στη συγκεκριμένη πραγματικότητα .

“Σημαντική υπήρξε η συνεισφορά του γυναικείου κινήματος τόσο στην ανάδειξη των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα όσο και στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των γυναικών. Το γυναικείο κίνημα εμφανίστηκε στα τέλη του 18ου αιώνα” (Η θέση των δύο φύλων, 2007). Ο **φεμινισμός** είναι μια συλλογή κοινωνικών θεωριών, πολιτικών κινήσεων και ηθικών φιλοσοφιών, σε μεγάλο βαθμό παρακινούμενη από ή αναφερόμενη σε εμπειρίες γυναικών, ιδιαίτερα σε σχέση με την κοινωνική, πολιτική και οικονομική τους κατάσταση. Ως κοινωνικό κίνημα, ο φεμινισμός εστιάζεται κατά πολύ στον περιορισμό ή εξάλειψη της φυλετικής ανισότητας και στην προώθηση των δικαιωμάτων, των συμφερόντων και των ζητημάτων των γυναικών στην κοινωνία.

Ο φεμινιστικός πολιτικός ακτιβισμός συνήθως κάνει εκστρατείες σε θέματα όπως το δικαίωμα αυτοδιάθεσης του σώματος της γυναίκας και της αναπαραγωγικής της ικανότητας, η ενδο-οικογενειακή βία, οι άδειες και τα επιδόματα μητρότητας, διεκδίκηση ίσων μισθών για την ίδια εργασία , η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις και η σεξουαλική βία. Τα θέματα που εξερευνώνται στον φεμινισμό περιλαμβάνουν την πατριαρχία, τα στερεότυπα (διακρίσεων λόγω φύλου και παραδοσιακών ρόλων των φύλων), την αντικειμενοποίηση, την προβολή της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο και την καταπίεση. Ταυτόχρονα, μελετούν τον βαθμό στον οποίο συγκεκριμένα θέματα, όπως ο βιασμός, η αιμομιξία, η καταπίεση και η μητρότητα, είναι οικουμενικά.

2.4. Προκαταλήψεις σχετικά με την γυναικεία εργασία και απασχόληση στις επιχειρήσεις

Οι παράγοντες που δημιουργούν τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο σύμφωνα με τους Δρακόπουλο και Θεοδοσίου (2006) είναι οι εξής: 1) Τα διατάγματα και τα ψηφίσματα που απαγορεύουν ρητά την απασχόληση ορισμένων κοινωνικών ομάδων σε ορισμένες θέσεις εργασίας. 2) Τα διαστήματα που σταματούν οι γυναίκες να εργάζονται, λόγω εγκυμοσύνης και ανατροφής παιδιών, τις καθιστά δεύτερη επιλογή στην κάλυψη θέσεων εργασίας. 3) Η επικράτηση θεσμικών εμποδίων από το παρελθόν, που αποκλείουν τις γυναίκες από το να καταλαμβάνουν ανώτερες ή ανώτατες διοικητικές θέσεις. 4) Οι σεξιστικές διακρίσεις που υποχρεώνουν τις γυναίκες να αποχωρούν από την δουλειά τους. 5) Η μικρή εργασιακή εμπειρία των γυναικών, συχνά χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για την μισθολογική τους διαφορά από τους άνδρες εργαζόμενους (Δρακόπουλος & Θεοδοσίου, 2006).

2.4.1. Προκατάληψη 1: Η εργασία των γυναικών είναι φτηνότερη των ανδρών.

Αν και έχει θεσμοθετηθεί η ισότητα των δύο φύλων ως προς την αμοιβή και τις ευκαιρίες στον χώρο εργασίας, καθημερινά καταγράφονται περιστατικά διακρίσεων ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες *«με την μορφή άτυπων σχέσεων εξουσίας και εξάρτησης.»* (Γλάυκη, 2014:5). Η θέση των γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι συνυφασμένη με την αντιμετώπιση αντιφάσεων και αδιεξόδων, καθώς οι νομοθετικές ρυθμίσεις δεν εξασφαλίζουν την ίση πρόσβαση των δύο φύλων στην αγορά εργασίας (Γλάυκη, 2014).

Αυτή η κατάσταση εδραιώνεται στην πεποίθηση πως η εργασία των γυναικών είναι χαμηλότερης αξίας από την εργασία των γυναικών, γι' αυτό και αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες παρόλο που εργάζονται σε όμοια εργασία. Έχει καταγραφεί ότι οι γυναίκες πληρώνονται με 17,6 % χαμηλότερο μισθό από τους άνδρες. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα

το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 22 %. Οι γυναίκες αποτελούν φτηνά εργατικά χέρια (Γλαύκη, 2014).

Η θέση των γυναικών εξαρτάται άμεσα από την θέση τους στο οικογενειακό περιβάλλον. Είναι γνωστό πως οι γυναίκες έχουν αναλάβει πολλούς ρόλους, με συνέπεια να γίνονται αντικείμενα προς εκμετάλλευση στον εργασιακό τομέα λόγω των υποχρεώσεών τους στην οικογένειά τους. Δηλαδή, προσλαμβάνονται ως επί το πλείστον σε εργασίες μερικής απασχόλησης, με την δικαιολογία πως έτσι είναι περισσότερο εφικτό να συνδυάζουν εργασιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις (Νάζου, 2002). Οι διαχωρισμοί ανάμεσα στα δύο φύλα, ανάμεσα στο εργασιακό και στο οικογενειακό περιβάλλον, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα «[...] παραγνωρίζει τη διάσταση της οικονομικής συνεισφοράς των γυναικών και έχει ως συνέπεια τη διαμόρφωση ειδικών – μειονεκτικών – συνθηκών στην πρόσληψη των γυναικών στην εργασία, στη διαμόρφωση των μισθών τους και στην επαγγελματική τους εξέλιξη.» (Νάζου, 2002: 7).

2.4.2. Προκατάληψη 2: Οι γυναίκες δεν είναι ικανές όσο οι άνδρες να αναλάβουν θέσεις ευθύνης, που απαιτούν την εκπλήρωση πληθώρας υποχρεώσεων και την κατοχή ειδικών γνωστικών αντικειμένων.

Ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών σε εργασίες που απαιτούν ειδική κατάρτιση, π.χ. στον τομέα της επιστήμης, της έρευνας είναι μικρότερος από τον αριθμό των γυναικών που εργάζονται σε θέσεις που δεν απαιτούν ειδίκευση, π.χ. παροχή υπηρεσιών, βιομηχανία κ.α. Η υπο εκπροσώπηση των γυναικών στις λεγόμενες «απαιτητικές εργασίες» βασίζεται στην πεποίθηση πως οι γυναίκες δεν είναι ικανές όσο οι άνδρες να αναλάβουν θέσεις ευθύνης, που απαιτούν την εκπλήρωση πληθώρας υποχρεώσεων και την κατοχή ειδικών γνωστικών αντικειμένων. Επίσης, είναι συχνό οι γυναίκες να εργάζονται στις οικογενειακές επιχειρήσεις χωρίς να αμείβονται, σε αντίθεση με τους άνδρες που αναλαμβάνουν την διαχείριση των επιχειρήσεων (Νάζου, 2002).

2.4.3. Προκατάληψη 3: Οι γυναίκες προτιμούν να εργάζονται εθελοντικά προσφέροντας αγάπη και φροντίδα, παρά να έχουν μια εργασία πλήρους απασχόλησης.

Μεγάλος είναι και ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται εθελοντικά, προκειμένου να καλυφθούν ανεπάρκειες κυρίως των δημοσίων υπηρεσιών. Έτσι, δημιουργείται η άποψη κυρίως στον ανδρικό πληθυσμό πως οι γυναίκες εργάζονται εθελοντικά προσφέροντας αγάπη και φροντίδα. Στην πραγματικότητα, είναι εγκλωβισμένες στην «εθελοντική» εργασία και δεν είναι εύκολο να συνδυάσουν εθελοντική εργασία και πλήρη απασχόληση (Νάζου, 2002).

2.4.4. Προκατάληψη 4: Οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται σε εργασίες που συνάδουν με τον ρόλο που έχουν εντός του οικογενειακού περιβάλλοντος.

Ένας επιπλέον διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα γίνεται με βάση την συμπεριφορά, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που χρειάζονται για την άσκηση διάφορων επαγγελμάτων. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν ορισμένα επαγγέλματα που θεωρούνται ότι είναι αποκλειστικά γυναικεία διότι είναι άμεσα συνδεδεμένα με τον ρόλο των γυναικών ως σύζυγοι, νοικοκυρές και μάνες. Τέτοια επαγγέλματα είναι τα ακόλουθα: νηπιαγωγοί, νοσοκόμες, καθαρίστριες κ.λπ. (Γλαύκη, 2014). Επί της ουσίας, τα εν λόγω επαγγέλματα «[...] αποτελούν γυναικεία στερεότυπα και χαρακτηρίζονται από τα συνήθη γνωρίσματα που αποδίδονται στις γυναίκες που τα ασκούν όπως η φροντίδα, η προσφορά και η ευαισθησία.» (Γλαύκη, 2014: 6 – 7). Αντίθετα, τα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο στους άνδρες είναι αυτά που προσφέρουν κοινωνική αναγνώριση και απαιτούν ευστροφία, δύναμη και δημιουργικότητα (Γλαύκη, 2014).

2.4.5. Προκατάληψη 5: Οι γυναίκες δεν πρέπει να αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, διότι απουσιάζουν από την εργασία τους τις περιόδους εγκυμοσύνης ή λοχείας.

Τα προβλήματα πολλαπλασιάζονται όταν οι γυναίκες μένουν έγκυες και χρειάζεται να αποχωρήσουν από την εργασία τους. Ο νόμος μητρότητας προβλέπει άδεια μητρότητας, απαγόρευση απόλυσης, διευκολύνσεις στην έγκυο εργαζόμενη γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της και διευκολύνσεις κατά την επιστροφή της μητέρας στην εργασία. Ο εργοδότης δεν νομιμοποιείται να απολύσει μία έγκυο εργαζόμενη για διάστημα τουλάχιστον ενός χρόνου μετά τον τοκετό. Πολλοί εργοδότες στηρίζουν τις απολύσεις των εγκύων στο επιχείρημα ότι έχουν μειωμένη απόδοση στην εργασία τους. Κάτι που βέβαια δεν ισχύει! Παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις και τα νομικά κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα των γυναικών, είναι αποδεδειγμένο πως η εγκυμοσύνη και η μητρότητα επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή ζωή των γυναικών και το πρόβλημα μεγεθύνεται όταν οι γυναίκες απολύονται με αυτά τα προσχήματα. Τέλος, οι μητέρες δυσκολεύονται να αποδείξουν πως έχουν δίκιο, λόγω του δυσαπόδεικτου χαρακτήρα αυτών των υποθέσεων (Γλαύκη, 2014).

2.4.6. Προκατάληψη 6: Οι γυναίκες με παιδιά και οικογένεια δεν πρέπει να εργάζονται.

Τα μεγάλα ποσοστά της γυναικείας εργασίας οφείλονται εν μέρει στην αντίληψη του ανδρικού πληθυσμού και του ευρύτερου κοινωνικού περιγύρου πως οι γυναίκες που έχουν δημιουργήσει οικογένεια και έχουν παιδιά δεν πρέπει να εργάζονται και να είναι απόλυτα αφοσιωμένες στον συζυγικό και μητρικό τους ρόλο. Ο γυναικείος πληθυσμός είναι περισσότερο ευάλωτος στην ανεργία από ότι ο ανδρικός, καθώς τις γυναίκες τις χαρακτηρίζει η μεγάλη κινητικότητα τους στον τομέα της εργασίας και η συχνές μεταβάσεις από ένα είδος εργασίας σε ένα άλλο (Γλαύκη, 2014). Άλλωστε, είναι διαπιστωμένο ότι «[...] ο συνδυασμός ανεργίας και μητρότητας, εγκυμοσύνης, αλλοδαπής καταγωγής κ.α. επιβαρύνει ακόμη περισσότερο την θέση των ανέργων γυναικών στην αγορά εργασίας.» (Γλαύκη, 2014: 11). Τέλος, όταν οι γυναίκες παραμένουν άνεργες για μεγάλα χρονικά διαστήματα είναι αναμενόμενο να περιθωριοποιηθούν κοινωνικά, επαγγελματικά και οικονομικά και πόσο μάλλον όταν ανήκουν σε ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, είναι λόγου χάρη γυναίκες με μονογονεϊκή οικογένεια με ανήλικα τέκνα (Γλαύκη, 2014).

2.5. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Αναντίρρητα, η πάλη μεταξύ των δύο φύλων και τα ζητήματα ισότητας κι αξιοκρατίας αποτελούν μείζονος σημασίας γεγονότα διαχρονικά και με πολλές επιμέρους προεκτάσεις. Ειδικότερα, την 9^η Σεπτεμβρίου 2015 ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έκθεση της κ. Βόζεμπεργκ, η οποία ως μέλος Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικείων Φύλων έδωσε εμπειριστατωμένες πληροφορίες σχετικά με τη σταδιοδρομία των γυναικών και μεταξύ άλλων έκανε κι εκτενή αναφορά και στο φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Η γυάλινη οροφή συνιστά ένα πολύ σημαντικό ζήτημα το οποίο αφορά στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας με τα στερεότυπα, αλλά και την πληθώρα άλλων στοιχείων δυσκαμψίας και της μη απορρόφησής τους από τον εργασιακό ιστό (Βόζεμπεργκ, 2016).

Η κ. Βόζεμπεργκ έδωσε έμφαση και στις προκαταλήψεις γενικότερα οι οποίες αφορούν σε ευρύτερα ανδροκρατούμενους χώρους όπως είναι η έρευνα, η επιστήμη, η τεχνολογία, η εκπαίδευση και σε όλα τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εστιάζοντας στα ευρύτερα προβλήματα που προκαλούνται και στις δυσκολίες. Είναι σχεδόν ανέφικτη η άνοδος σε υψηλές θέσεις και γενικότερα η ισότιμη αμοιβή των γυναικών ακόμη και σε πιο εξελιγμένες επαγγελματικά θέσεις (Βόζεμπεργκ, 2015). Μάλιστα, γίνεται εκτενής λόγος και σε διάφορα άλλα σημεία τα οποία είναι ιδιαίτερος δύσκολα ως προς την αντιμετώπιση αλλά και ως προς την καθημερινή τους προσέγγιση και το χειρίστο αντιμετώπιση. Ο λόγος εδώ εστιάζει στη

γυναικεία επιχειρηματικότητα, η οποία δεν είναι απλή αντιθέτως παρεμποδίζεται και υπολειπόμενη με πολλές άλλες παράπλευρες επιπτώσεις κοινωνικές και διακρατικές αλλά κι ευρωπαϊκές(Βόζεμπεργκ,2015).

Αυτές οι παράμετροι και πολλά ακόμη επιπλέον στοιχεία που προκύπτουν κι αναδύονται μέσα από το φαινόμενο της γυάλινης οροφής αναλύονται στη συνέχεια ενδελεχώς.

Δεν μπορεί βέβαια κανείς να αμφισβητήσει το εύρος και τη διάσταση του φαινομένου η οποία γίνεται αντιληπτή ανελλιπώς και με πολυσχιδείς τρόπους άλλοτε πιο ήπια κι άλλοτε πιο έντονα.

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε έχει την αρχή της εμφάνισής του το 1986. Η ιδέα ανήκει στους δημοσιογράφους της εφημερίδας WallStreet Journal οι οποίοι μέσω αυτής της ονοματοδοσίας έθεσαν τις βάσεις ορισμού και έκτασής της.(ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ,2015).

Το εύθραστο του γυαλιού αλλά και η οροφή η οποία σταθμίζει και αντικατοπτρίζει την ανέλιξη σε κάθε επίπεδο φαίνεται πως βρήκαν πεδίο ορισμού και κατεύθυνσης για τη δύσκολη αυτή συνθήκη στον όρο και πλαίσιο **γυάλινη οροφή**. Ο δείκτης δυσκολίας μάλιστα που περιγράφει την προσπάθεια των γυναικών για εξέλιξη κι επαγγελματική πρόοδο ορίζει και σταχυολογεί την κλίμακα υπολογισμού της γυάλινης οροφής η οποία γίνεται ένας στόχος συχνά πλήρης εμποδίων, και ακανθώδης (ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ,2015).

Ένα από τα πιο βασικά ζητήματα που προκύπτει είναι οι ευρύτεροι φραγμοί και το συνεχές τροχοπέδη στον βηματισμό της γυναίκας με αποκορύφωμα το επάγγελμα. Εκτός τούτου η δυσκολία επεκτείνεται και σε όλα αυτά που αφορούν την ευρύτερη δράση και προσωπικότητα της γυναίκας, όπως είναι η ψήφος η οποία μετρά μόλις λίγες δεκαετίες κατοχύρωσής της μέσα από πολλούς αγώνες και μακροχρόνιες θυσίες κι όχι αναίμακτα και πάλι ανεμπόδιστα (Παπαδοπούλου,2018).

Η αποκρουστική αυτή προβληματική συνθήκη φέρνει στην επιφάνεια πολλές ακόμη δυσκολίες οι οποίες είναι αμέσως εξαρτώμενες με τον ευρύτερο τρόπο που οι γυναίκες λειτουργούν. Υπό αυτό το πρίσμα μια γυναίκα που τολμά να μην ακολουθήσει το κατεστημένο και να διαφοροποιηθεί από αυτό που επικρατεί γύρω της και να κάνει τη διαφορά ουσιαστικά κι όχι από πείσμα ή προς χάριν τυπικότητας και του ασυμβίβαστου και πάλι έρχεται αντιμέτωπη με την οροφή και συγκεκριμένα με αρνητικές μορφές συμπεριφοράς που αγγίζουν την απόρριψη και την υποτίμηση (Παπαδοπούλου,2018).

Κάποιες όμως εξ αυτών διεκδικώντας ηγετικές θέσεις κατάφεραν να σπάσουν τα δεσμά των ρατσιστικών μορφών συμπεριφοράς και να ανέλθουν σε υψηλές θέσεις με κύρος, γόητρο και πολλές ευθύνες και το κυριότερο μέσα από μαχητικότητα κι επίτευξη υψηλών και δύσκαμπτων μέχρι πρότινος σημείων και στόχων. Η ιστορία είναι μία εξαιρετική πηγή εύρεσης τέτοιων παραδειγμάτων, ο επιχειρηματικός κόσμος, η εκπαίδευση κι η πολιτική σκηνή. Η Ελένη Σκούρα (πρώτη Ελληνίδα στην βουλή) ή σε διεθνές επίπεδο η Μάργκαρετ Θάτσερ και η Άνγκελα Μέρκελ είναι πολύ χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτού του πόλου και της τάσης αλλαγής και του μη συνήθους και πεπερασμένου (Παπαδοπούλου,2018).

Η προσφορά εργασίας είναι ένα σημαντικό κεφάλαιο που επιδρά καταλυτικά στον εν λόγω φαινόμενο, αλλά και στη σύνδεση αυτού και με τις παραγωγικές, αλλά και τις κοινωνικές δομές. Σύμφωνα με πολλούς νεοκλασικούς επιστήμονες οι επιδόσεις αναφορικά με τις γυναίκες, το γνωστικό υπόβαθρο σε συνδυασμό με τα επιστημονικά πεδία, ο εργασιακός βίος, ο γάμος, η φροντίδα των παιδιών λειτουργούν σε ένα ιδιαίτερο πλαίσιο ανασταλτικό για την εξέλιξη των γυναικών και της σταδιοδρομίας τους (Κουτσάκη,χ.χ).

Το γνωστό glass ceiling είναι σε άμεση συνάρτηση με τη γενικότερη παρουσία των γυναικών στον εργασιακό τομέα αλλά και τις δυσκολίες που αυτό επιφέρει καθώς οι κυριότερες κι υψηλότερες διοικητικές θέσεις ανήκουν στους άνδρες διεθνώς κι αυτό είναι μια πραγματικότητα συχνά δύσκολη στην αντιμετώπιση. Η όλη αυτή αναφορά καταδεικνύει αλυσίδα άλλων γεγονότων και συμβάντων άλλοτε ορατά κι άλλοτε μη ορατά (Γεωργίου,2016).

Μη αμφισβητήσιμο γεγονός συνιστά το ότι στην Ελλάδα ο τρόπος εν γένει επιλογής κι αξιολόγησης υποψηφίων γυναικών σε θέσεις εκπαιδευτικές και διοικητικές δεν ενισχύει την εξελικτική δυναμική τους. Εν αντιθέσει οι γυναίκες πάντα βρίσκονται ένα βήμα πίσω από τον ανδρικό πληθυσμό κι εν προκειμένω από τους υποψηφίους καθώς και συνδικαλιστικά η δράση τους είναι περιορισμένη με αποτέλεσμα η φωνή τους και το δικαίωμά τους να μην εισακούγεται (Νούσια,2011).

Η εν λόγω τοποθέτησή μας δεν μπορεί να εκτοπίσει το ενδιαφέρον της και από την κυπριακή αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου λοιπόν η απαξίωση είναι μία πραγματικότητα, η οποία έχει πολλές σημασιολογικές αποχρώσεις αλλά και εκφάνσεις. Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών φαίνεται να είναι έκδηλες και στο κράτος της Κύπρου. Μάλιστα, οι αμοιβές των γυναικών βάσει ερευνών έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η συγκέντρωση γυναικών σε αυτά έχει επηρεάσει κατά πολύ τον μέσο όρο και δείκτη των ημερομισθίων. Κι αυτό βέβαια τείνει πλέον να γίνει αν όχι να καθιερωθεί μία διεθνής κατάσταση πολλών προσανατολισμών και ερεθισμάτων (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, χ.χ).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση από την άλλη πλευρά προσκομίζει νέα στοιχεία τα οποία είναι σε συνέχεια της προηγούμενης αναφοράς κι άπτονται των ποσοστών ανεργίας ανδρών και γυναικών. Παρατηρείται αβίαστα και φυσικά ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι ιδιαίτερος υψηλό σε σχέση με αυτό των ανδρών. Το φαινόμενο μάλιστα της γυάλινης οροφής δεν απουσιάζει ούτε εδώ. Στις υψηλότερες διοικητικές θέσεις οι γυναίκες αδυνατούν να απορροφηθούν ανεξαρτήτως των προσόντων τους και της πορείας τους. Και το χείριστο όλων είναι ότι όσο πιο ψηλά είναι μια θέση τόσο πιο δύσκολο είναι και κι η γυναίκα να την καταλάβει και να προσληφθεί με όλα τα επαγόμενα δικαιώματα και τις διεκδικήσεις (Γώγου,2006).

Η ώσμωση μεταξύ των δύο φύλων και στον εργασιακό τομέα φαίνεται πως και πάλι δε λειτουργούν σωστά κι ακέραια. Η τοποθέτηση αυτή επιβεβαιώνεται εκ νέου και μέσα από τα στρατιωτικά επαγγέλματα κυρίως και τα ένστολα τα οποία επανδρώνονται σε πολύ χαμηλό ποσοστό από γυναίκες και περισσότερο από άνδρες και σίγουρα όχι εύκολα (Λιλιμπάκη,2017).

Πληθώρα άλλων δεδομένων αναφύονται και στον ευρύτερο τρόπο δράσης της εκπαιδευτικής ηγεσίας σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Η ανισότητα κι η εκμετάλλευση του γυναικείου φύλου είναι δυσεξάλειπτα ζητήματα που συνεχώς διογκώνονται και τα προβλήματα μεγεθύνονται αντί να περιορίζονται. Ο πολίτης εκείνος που αποδέχεται τις έμφυλες ταυτότητες χωρίς εξαναγκασμούς κι ίχνος μηδενισμού θα μπορούσε κάλλιστα να αποτελέσει τον πιο παραγωγικό τρόπο κι αποδοτικό αντιμετώπισης της γυάλινης οροφής και των δυσάρεστων συνεπειών που αυτό επισείει (Πυρετζίδου,2018).

Το 4^ο Πανελλήνιο Συνέδριο "Ένταξη των ΤΠΕ στην Εκπαιδευτική Διαδικασία" προσκομίζει πολλές ακόμη πληροφορίες ανισότητας. Ειδικότερα, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν τα απαραίτητα προσόντα να διεκδικήσουν διοικητικές θέσεις στη σχολική διοίκηση όμως το κατεστημένο τις αποκλείει. Οι κοινωνικές και οικογενειακές υποχρεώσεις ενισχύουν τις στερεοτυπικές δομές οι οποίες δεν είναι απλές ούτε μονοδιάστατες. Κι εν τέλει αντί να αλληλοβοηθούνται στον οικογενειακό σύνδεσμο οι ρόλοι ανδρός και γυναικός το βάρος

αναλαμβάνει και πάλι η γυναίκα με την πολλαπλότητα των ρόλων και υποχρεώσεών της (Ζερβού, Παρασκευάς, 2015).

Πιο επίκαιρο από ποτέ καθίσταται το ότι στη σύγχρονη πραγματικότητα αυτό που έχει τη μεγαλύτερη σημασία είναι το ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής επεκτείνεται. Μάλιστα οι πολλές διαφοροποιημένες ονομασίες που του αποδίδονται όπως «ολισθηρός στύλος», «προστατευτική ασπίδα», «τσιμεντένια οροφή» και «φράγμα οροφής» αποδεικνύουν περίτρανα τη δυσκολία αντιμετώπισής του. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα ακόμη και σε σκανδιναβικές χώρες που τα ποσοστά είναι συνήθως υψηλά μαρτυρούν περίτρανα την εξάπλωσή του και το χειρότερο την εδραίωσή του (Μελέτη,2012).

Κομβικής σημασίας ζήτημα συνιστά το ότι πολλές γυναίκες εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης κυρίως επειδή αναγκάζονται να προβούν σε αυτό επειδή έχουν όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται διπλό ωράριο εργασίας και στο σπίτι και στη δουλειά. Αυτό δημιουργεί καθεστώς πίεσης και αναγκαιότητα συμφιλίωσης και συνύπαρξης εργασιακών κι οικογενειακών υποχρεώσεων κι υπάρχουν και μαρτυρίες που οι γυναίκες ζητώντας άδεια από τον εργοδότη νιώθουν ενοχικά και πάλι η άδεια αξιοποιείται για τις ανάγκες του σπιτιού και της οικογένειας (Γιαννόπουλος, χ.χ).

Ιδιαίτερως σημαντική κρίνεται η άποψη του ψυχιάτρου του Καραμανάβη (2018), ο οποίος διερευνά το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, η οποία είναι αμέσως συνδεδεμένη με διαχρονικά κοινωνικά μοντέλα. Η κοινωνία επιτάσσει και γαλουχεί το πρότυπο ο άνδρας αναλαμβάνει κι η γυναίκα φροντίζει. Κι αυτό ενισχύεται από την ευρύτερη δυναμική και παράπλευρων παραμέτρων οι οποίες καλλιεργούν χαρακτηριστικά που το ενδυναμώνουν ως συνθήκη. Ενδεικτικά η θελκτικότητα και τα θηλυκά χαρακτηριστικά των γυναικών τις κατατάσσουν ως ανεπαρκείς σε ηγετικές θέσεις με πολλές επιπτώσεις στον ψυχισμό και στην κοινωνική ισορροπία (Καραμανάβης,2018).

Αξιοσημείωτο είναι και το ότι το φαινόμενο γυάλινης οροφής έχει μετεξελιχθεί σε λαβύρινθο. Η αναφορά αυτή είναι ενδεικτική της κατάστασης που περιγράφεται, η οποία δεν είναι απλή αλλά ούτε κι απαγορευτική. Η έμπνευση της αναφοράς αυτής και της περιγραφόμενης συνθήκης έχει για ένα μέρος των ερευνητών τις ρίζες του στην Αρχαία Ελλάδα με τη σημειολογία ότι το ταξίδι κι η διαδρομή για τις γυναίκες της επαγγελματικής σταδιοδρομίας είναι μεν δύσκολη αλλά όχι απαγορευτική. Μπορούν να κάνουν καριέρα παρόλο που οι αντιξοότητες κι οι δυσκολίες είναι πολλαπλές (Ελευθεροπούλου & Σουσουγιάννη, 2010).

Ακολούθως, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας έχει να δώσει πολύτιμα στοιχεία για το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και των προεκτάσεών του. Η συμμετοχή αναντίρρητα των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις είναι περιορισμένες όμως τα προσόντα των γυναικών είναι ιδιαίτερως υψηλά κι ανταγωνίσιμα. Οι ιδεοληψίες όμως και τα στερεότυπα παύουν τη δράση και τις οδηγούν σε περιθωριοποίηση (Boutsika, 2018).

Επίσημα στοιχεία παρατηρούν πως το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι ιδιαίτερως έντονο στη χώρα μας καθώς στις υψηλότερες θέσεις ακαδημαϊκά βρίσκονται οι άνδρες ενώ οι γυναίκες περιορίζονται σε πολύ μικρό ποσοστό. Κι αυτό βέβαια δημιουργεί πρόσθετα προβλήματα με αποδέκτες το κοινωνικό σύνολο και δη τις γυναίκες (ΕΚΤ, 2015).

Συνάμα, γίνεται λόγος και για μέτρηση της γυάλινης οροφής. Το πάχος της οροφής μάλιστα εξαρτάται από τα δομικά υλικά, δηλαδή από τις παραμέτρους που σχετίζονται με τα εμπόδια που προκαλούνται στη διαδρομή της ζωής των γυναικών τα οποία εξαπλώνονται κι είναι ανάλογα με τον κάθετο διαχωρισμό που αφορούν στις θέσεις πρόσληψης των γυναικών.

Αμέτοχοι σίγουρα σε αυτό δεν είναι κι οι παράγοντες εκείνοι οι οποίοι αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό αλλά και το επίπεδο της εκπαίδευσης. Οι επιχειρήσεις εντούτοις είναι η ένδειξη του προβλήματος κι όχι η αιτία η αιτία είναι βαθιά ριζωμένη στα κοινωνικά κι οικονομικά γνωρίσματα της εκάστοτε συνθήκης (Δαμουλιάνου, 2004).

Η κα Μελέτη σε άλλο σημείο έρευνας παραθέτει ένα ισχυρό κι έγκριτο επιχείρημα το οποίο άπτεται πληθώρας μιας συγκριτικής δυναμικής διαφόρων στοιχείων. Ένα οξύμωρο σχήμα λαμβάνει χώρα στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Από τη μία οι γυναίκες έχουν όλο και πιο δυνατή θέση στον άξονα της επαγγελματικής δραστηριοποίησης, των σπουδών, της στόχευσης και της καριέρας όμως το χάσμα παραμένει οξύ. Και το εργασιακό χάσμα με την ανισότητα σημειωτέον δημιουργεί και μισθολογικό χάσμα. Κι η επιχειρηματολογία ενισχύεται κι από το ότι πολλές χώρες της Ευρώπης προσπαθούν να το γεφυρώσουν μέσα από σειρά ενεργειών παρόλο που η πραγματικότητα κι οι αντιστάσεις είναι σκληρές (Μελέτη, 2012).

Το ερώτημα εάν θα σπάσει ποτέ η γυάλινη οροφή σε πρώτο επίπεδο διαφαίνεται ρητορικό ίσως κι άστοχο. Όμως θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και σειρά άλλων επιχειρημάτων όπως το ότι υπάρχουν γυναίκες οι οποίες αφοσιώνονται στην καριέρα τους και θυσιάζουν τη μητρότητα και γενικότερα αυτή τη στερεοτυπική και πολύ συγκεκριμένη τάση της κοινωνίας ανατρέποντας την καθεστηκυία τάξη πραγμάτων. Κι αν εστιάσουμε και στο ότι φορείς, θεσμοί κι ιδρύματα χάνουν από τη μη απορρόφηση των γυναικών τότε η παραπάνω θέση είναι ιδιαίτερως αισιόδοξη (Πιπερόπουλος, 2016).

Η πολιτική σκηνή δεν είναι αμέτοχη της δύσκαμπτης κοινωνικής θέσης των γυναικών και της ενασχόλησης κατά συνέπεια με τον πολιτικό στίβο. Κι αυτό σε μεγάλο ποσοστό είναι αποτέλεσμα πολλών άλλων παραγόντων με κυριότερο το δικαίωμα καθολικής ψήφου που για τις γυναίκες μετρά λίγες δεκαετίες μόλις το 1956. Εάν σκεφθούμε ότι τη δεκαετία του 80 μόλις 9 γυναίκες κάλυπταν θέσεις στη Βουλή αυτό δεν είναι απλό ως συνθήκη αλλά αποτελεί και σημείο προβληματισμού ενδότερου. Ουσιαστικός και κύριος γνώμονας είναι το ποσοστό απορρόφησής τους που δεν ξεπερνά το 20% σε θέσεις διοίκησης σε θέσεις ελέγχου κι εποπτείας και σίγουρα αυτό δεν είναι αμελητέο κι αδιάφορο προς άλλες κατευθύνσεις κι εκφάνσεις ζωής (Τσάμη, 2010).

Η πραγματικότητα παραμένει σκληρή και ζοφερή όταν ανατρέξουμε σε έγκριτες κι έγκυρες πηγές και σε Έκδοση του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας. Ως εκ τούτου οι ανισότητες στην καθημερινή ζωή είναι σοβαρές. Γυναίκες έγκυες απολύονται κι ουσιαστικά τις οδηγεί η εργοδοσία σε αυτό τον δρόμο αποφεύγοντας ζητήματα περιορισμένου ωραρίου και αντίστοιχης αποδοτικότητας. Γενικότερα, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες και με την καταπάτηση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων τους και των αδειών αλλά και των αποδοχών τους. Το πρόβλημα εντείνεται καθώς η νομοθεσία δε λειτουργεί με άξονα τον ανθρωπισμό αλλά τις ανάγκες τις εργασιακές. Στον ίδιο παρονομαστή ο σεξισμός κι η εμπορευματοποίηση αποτελούν έναν ατέρμονο καταναλωτικό κι απαξιωτικό μηχανισμό (Ο αγώνας της γυναίκας, 2008).

Η εκπαίδευση παρουσιάζεται ως κύρια και πρωταρχική λύση για την άμβλυση του φαινομένου κι ισχυροποίηση της γυναίκας. Τα σεμινάρια αυτά ονομάζονται σεμινάρια γυναικείας ηγεσίας και στοχεύουν στη στοχοθεσία των γυναικών, τον οραματισμό, τη διεκδίκηση και την προλεϊάνση του εδάφους για την ανέλιξή τους (Φούντα, 2013).

Το προφίλ των επιχειρήσεων κι εξέλιξη των ρυθμών του βοηθούν πολύ στο να αντιληφθούμε ότι είναι εμφανής η διευθυντική θέση των γυναικών σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντί μεγάλων επιχειρηματικών δράσεων. Οι οργανωτικές δομές και η αυστηρή και πολύ

συγκεκριμένη εικόνα των μεγάλων επιχειρήσεων εκτοπίζει τη δράση των γυναικών λόγω των πολλαπλών ρόλων της («Αγορά Εργασίας, Κοινωνικές Διακρίσεις και Φύλο»).

Οι επικοινωνιολόγοι εισέρχονται δυναμικά στη θεματική αυτή με πολλές άλλες παράπλευρες και στοχευμένες θέσεις. Πρώτη στη γραμμή της δράσης τους είναι η γνώση της επιχειρηματικής αρένας όπως χαρακτηριστικά την αποκαλούν και στη συνέχεια μέσω αυτής να τοποθετεί ο κάθε υποψήφιος τον εαυτό του πόσο δε μάλλον η γυναίκα με τους αντίμαχους αυτής και τον στερεοτυπικό κατακεραυνωμά της. Τα καλά χαρακτηριστικά κι η ετοιμότητα καθορίζουν τη θέση στην επιχειρηματική σκακιέρα, την εξέλιξη και τη μισθοδοσία, μείζονος σημασίας θέματα (Κράβαρη,2018).

Τη στερεοτυπική και βαθιά ριζωμένη αντίληψη περί ανισότητας των γυναικών και του χάσματος μαρτυρούν οι αγώνες των γυναικών για την κατάκτηση της ισότητας και των δικαιωμάτων τους εκτοπίζοντας τη βία και τις στερήσεις. Οι μόλις λίγες δεκαετίες μετά το αιματοκύλισμα των αγώνων των εργατριών στην Αμερική για ένα καλύτερο μέλλον ειρηνικό έρχεται να ανασύρει στη μνήμη μας μελανές σελίδες βαρβαρότητας. Ένας διάχυτος κι αδυσώπητος μισογυνισμός έμελλε να μην παύσει αλλά να συνεχιστεί ακόμη και σήμερα ίσως με άλλη μορφή κι υποδόρια ίσως πιο πλάγια όμως το ίδιο άνισα. Οι Μεσογειακές χώρες φαίνεται λόγω της πατριαρχίας αυτό να το εκφράζουν περισσότερο εν αντιθέσει με άλλες κοινωνίες και βόρειες χώρες που τείνει η Νομοθεσία κι η ίδια η ζωή να γίνεται εξισορροπητική και ουσιαστική (Εγκώμης,2017).

Η ένταση του φαινομένου της γυάλινης οροφής δεν είναι πάντα η ίδια. Έρχεται σε συνάρτηση με πολλούς ακόμη άξονες, οι οποίοι δεν είναι απλοί. Η κάθε επιχείρηση είναι πολύ σημαντικό να αντιληφθούμε σε ποιον τομέα δραστηριοποιείται. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα που θέλει τις γυναίκες manager σε ποσοστό 67% στον τομέα της υγείας στη Βρετανία ενώ σε άλλες εταιρείες όπως κατασκευαστικές το ποσοστό δεν υπερβαίνει τις 10 ποσοστιαίες μονάδες. Κι η πληροφόρηση αυτή εμπλουτίζεται από το ότι οι υπάρχουν και τα γυάλινα σύνορα αμέσως συνδεδεμένα με τη γυάλινη οροφή. Εάν μια γυναίκα λοιπόν δεν έχει προσπελάσει τις αντιξοότητες στη δική της χώρα της επαγγελματικής της αναρρίχησης τότε δεν είναι εφικτό να καταλάβει αντίστοιχη θέση ή ακόμη πιο υψηλόβαθμη και σε τομείς και θέσεις άλλων χωρών (Λιάπη,2004).

2.6. Γυναίκα και εργασία στον τουριστικό κλάδο

Η διαθέσιμη βιβλιογραφία για την γυναίκα και στην εργασία στον τουριστικό κλάδο στην χώρα μας είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Άλλωστε, αυτός ήταν και ένας από τους βασικούς λόγους διερεύνησης του εν λόγω ζητήματος στη συγκεκριμένη εργασία. Σε γενικές γραμμές, ό,τι ισχύει και στους άλλους επαγγελματικούς κλάδους ισχύει και στον τουριστικό κλάδο. Τα τελευταία χρόνια η γυναικεία απασχόληση στον τουρισμό έχει αυξητικές τάσεις και σε αυτό έχει συμβάλει το ότι η τουριστική απασχόληση περιορίζεται στους θερινούς μήνες. Τα στατιστικά του 2000 δείχνουν ότι η απασχόληση των γυναικών στον τουριστικό κλάδο ήταν 43 %. Αντίστοιχα, το 1995 ήταν 40 %. Το 2018 το ποσοστό ανήλθε στο 46,2 % (statistics.gr, χ.χ).

Μια γυναίκα που ενδιαφέρεται να εργαστεί στον τουριστικό κλάδο μπορεί να απασχοληθεί σε ένα μεγάλο εύρος θέσεων, όπως είναι τα ξενοδοχεία, τα καταστήματα εστίασης, τα γραφεία τουρισμού και τα κρουαζιερόπλοια. Λαμβάνοντας υπόψη τον μεγάλο πολιτιστικό πλούτο που διαθέτει η Ελλάδα, είναι εφικτή η απομάκρυνση από τα εμπορευματοποιημένα τουριστικά προϊόντα και πακέτα. Στον πλούτο αυτό κατατάσσονται η ανακαίνιση των παλιών οικιών, η δημιουργία παραδοσιακών φαγητών, η αναβίωση εθίμων και η ενασχόληση με τις αγροτικές εργασίες (unwomen.org, χ.χ).

Ο τουριστικός κλάδος είναι ένας από τους μεγαλύτερους συμμάχους για την εργασία των γυναικών και μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι προάγει την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για το γυναικείο φύλο, καθώς προσφέρει μια μεγάλη ποικιλία αντικειμένων με τα οποία μπορεί να ασχοληθεί κάποια. Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οργανισμό Τουρισμού, ο τουρισμός διαδραματίζει μείζονος σημασίας ρόλο στην ελάττωση των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα, προσφέροντας παράλληλα πρόσβαση στις γυναίκες να συμμετάσχουν σε οικονομικές δραστηριότητες και να εργάζονται αξιοπρεπώς (Nassani, et al., 2019).

Στις Ευρωπαϊκές χώρες το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στον τουριστικό τομέα το 2018 ήταν 59 %. Οι λόγοι που στον τουριστικό κλάδο είναι οι ακόλουθοι (e-unwto.org, 2011):

- Ο τουριστικός τομέας έχει πολλές εκφάνσεις. Αναλυτικότερα, μια γυναίκα μπορεί να εργαστεί σε πολλούς τομείς.
- Τους θερινούς μήνες είναι πιο εύκολο μια γυναίκα να βρει κάποια ημι – απασχόληση και κατ' επέκταση να μπορέσει να συνδυάσει εργασία και οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Ο τουριστικός κλάδος έχει χαμηλά εμπόδια εισόδου.
- Μια γυναίκα είναι πολύ πιο εύκολο να ξεκινήσει μόνη της μια τουριστική επιχείρηση, δεδομένου ότι έχει την ευκαιρία να ασχοληθεί με αντικείμενα, όπως είναι η παρασκευή παραδοσιακών γλυκών και διάφορες οικοτεχνίες.

Συμπεραίνεται, ότι η ανάλυση των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τον τουρισμό μπορεί να ενισχυθεί, επικεντρώνοντας στη δυναμική των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα διαπιστώνεται πως παρά την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, σε όλη την Ευρώπη, τα ποσοστά απασχόλησης τους εξακολουθούν να κυμαίνονται σε χαμηλότερα από αυτά των ανδρών, ενώ συνεχίζει να επικρατεί ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Σύμφωνα με την Μαρινάκου (2014), στην βιομηχανία του τουρισμού, η οποία σημειώνει ταχεία ανάπτυξη, οι γυναίκες που απασχολούνται είναι πολλές και συγκεκριμένα σύμφωνα με στοιχεία του WTTC (2014), φθάνουν τις 900.000. Οι αριθμοί δείχνουν πως μόνο λίγες από αυτές βρίσκονται σε υψηλές διευθυντικές θέσεις. Στον τομέα της φιλοξενίας, και πιο συγκεκριμένα, στις ξενοδοχειακές μονάδες, κυριαρχούν οι γυναίκες κατέχοντας ένα μέσο ποσοστό 55,5% του εργατικού δυναμικού, αλλά αυτό συμβαίνει μόνο ως προς το πλήθος των απασχολούμενων, καθώς τις ανώτερα διοικητικά θέσεις στον τομέα, τις κατέχουν οι άνδρες. Η πλειοψηφία των γυναικών στον τομέα, κατέχουν θέσεις που χαρακτηρίζονται πιο «γυναικείες», όπως είναι οι διευθυντές πωλήσεων ή το τμήμα μάρκετινγκ (Μαρινάκου, 2014). Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε διευθυντές ξενοδοχείων, άνδρες και γυναίκες, αναφορικά με τη διαχείριση της ηγεσίας και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες είναι το ίδιο ικανές με τους άνδρες ομολόγους τους. Επίσης, έχουν ορισμένα πρόσθετα προσόντα, αποκτούν δεξιότητες, επικοινωνούν καλύτερα με τους ανθρώπους, φροντίζουν και υιοθετούν υποστηρικτικές συμπεριφορές (Μαρινάκου, 2014).

Ιδανικά εδώ θα ήθελα να δω 2-3 έρευνες από διεθνή περιοδικά αναφορικά με μελέτες που έχουν γίνει για τις γυναίκες εργαζόμενες στον τουριστικό κλάδο... Σίγουρα θα υπάρχουν κάποιες. Και γενικά σε επίπεδο διπλωματικής πρέπει να έχουμε δει τη διεθνή βιβλιογραφία...

Κεφάλαιο 3^ο: Μεθοδολογία έρευνας

3.1. Η θέση των γυναικών στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης

Η Κρήτη, λόγω της μορφολογίας του εδάφους της, του νησιώτικου χαρακτήρα της, των σημαντικών διαφορών που επικρατούν από βορρά σε νότο, της θάλασσας και των ορεινών εδαφών, τον πλούτο των συναισθημάτων που νιώθουν οι άνθρωποι εκεί αλλά και των προϊόντων της Κρητικής γης, την καθιστούν το καταλληλότερο μέρος για να αναπτυχθούν πολλές και διαφορετικές εναλλακτικές μορφές τουρισμού.

3.2. Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες που εργάζονται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Κρήτης τη θέση τους στο επιχειρηματικό περιβάλλον και τις ευκαιρίες που τους δίδονται στον τουριστικό κλάδο στις μέρες μας.

Τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία έχουν τεθεί για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας παρατίθενται ακολούθως και εξετάζουν τις απόψεις των γυναικών σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες που εργάζονται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Κρήτης, την καριέρα και τις επαγγελματικές ευκαιρίες που τους δίδονται.

- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων γυναικών των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων της Κρήτης από την εργασία τους;
- Πώς αξιολογούν οι εργαζόμενες γυναίκες στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Κρήτης τις σχέσεις που έχουν αναπτύξει με τους συναδέλφους τους;
- Πώς αξιολογούν οι γυναίκες εργαζόμενες τις δυνατότητες εύρεσης εργασίας στον ξενοδοχειακό κλάδο σε σχέση με αυτές των ανδρών;
- Οι γυναίκες εργαζόμενες στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Κρήτης έχουν περιθώρια επαγγελματικής ανέλιξης και εξέλιξης στον κλάδο;

3.3. Επιλογή μεθόδου έρευνας

Η ποιοτική έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση και κατανόηση σε βάθος των κοινωνικών φαινομένων. Ο ερευνητής με την ποιοτική έρευνα απαντάει σε ερωτήματα που σχετίζονται με το «Γιατί;» και το «Πώς;» των φαινομένων αυτών. Η ποιοτική προσέγγιση αποτελεί μια κατά βάση διερευνητική (exploratory) μέθοδο. Με την ποιοτική έρευνα ερευνώνται σε βάθος αναπαραστάσεις, στάσεις, αντιλήψεις, κίνητρα, καθώς και δεδομένα της συμπεριφοράς των ατόμων. Στόχος της ποιοτικής διερεύνησης είναι η ολιστική κατανόηση μιας στάσης ή μιας συμπεριφοράς αλλά η ολιστική κατανόηση διερευνώντας την εμπειρία των ατόμων και τα υποκειμενικά νοήματα που τη συγκροτούν.

Από την άλλη πλευρά η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιείται συνήθως αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων επιδιώκοντας τα αποτελέσματα να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό. Η συλλογή δεδομένων με ερωτηματολόγια, κλίμακες κλπ. Σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι η εύρεση σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων. Η συλλογή δεδομένων γίνεται με δομημένα πρωτόκολλα, όπως ερωτηματολόγια, κλίμακες και δοκίμια

επιτευγμάτων. Για όλους τους παραπάνω λόγους επιλέχθηκε η παρούσα έρευνα να πραγματοποιηθεί μέσω της ποσοτικής μεθόδου με τη χρήση του ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου, πολλαπλής επιλογής και απευθύνεται σε εργαζόμενες γυναίκες στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης. Οι ερωτήσεις είναι δομημένες σε ενότητες που καλύπτουν αντίστοιχα τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί στην έρευνα, δηλαδή το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων γυναικών των τουριστικών επιχειρήσεων της Κρήτης από την εργασία τους, την αξιολόγησή τους αναφορικά με τις σχέσεις που έχουν αναπτύξει με τους συναδέλφους τους, το βαθμό στον οποίο θεωρούν πως οι άνδρες εργαζόμενοι είναι πιο ευνοημένοι από τις γυναίκες αναφορικά με την ευκολία εύρεσης εργασίας στον τουριστικό κλάδο, αλλά και το κατά πόσο οι γυναίκες εργαζόμενες στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης έχουν περιθώρια επαγγελματικής ανέλιξης και εξέλιξης στον τουριστικό κλάδο. Τέλος υπάρχει μια ενότητα με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

3.4. Επιλογή Μεθόδου Δειγματοληψίας

Η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε ήταν η δειγματοληψία ευκολίας. Η συγκεκριμένη μέθοδος αποτελεί ένα τύπο μεθόδου όπου υπάρχουν ίδιες πιθανότητες να συμμετέχει κάποιος στο δείγμα της έρευνας το οποίο αποτελείται τελικά από μία ομάδα ανθρώπων που είναι εύκολο να επικοινωνήσουν, να έρθουν σε επαφή ή να προσεγγιστούν από τον ερευνητή. Είναι από τις απλούστερες και ευκολότερες μεθόδους γιατί η συλλογή δεδομένων μπορεί να γίνει σε σύντομο χρονικό διάστημα και χρησιμοποιείται κυρίως για πιλοτικές ή μικρού βαθμού έρευνες που θα αποτελέσουν τη βάση για μία μεγαλύτερη και εις βάθος έρευνα. Εκτός από πλεονεκτήματα έχει και κάποια μειονεκτήματα όπως λόγω της ευκολίας είναι δυνατόν ο ερευνητής να επηρεάσει το δείγμα, υπάρχει υψηλό επίπεδο σφάλματος για αυτό και κάποιες φορές χαρακτηρίζονται χαμηλής αξιοπιστίας (Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A, 2012). Μοναδική προϋπόθεση για τη συμμετοχή στην συγκεκριμένη έρευνα ήταν οι συμμετέχοντες να είναι γυναίκες που εργάζονται ή έχουν εργασθεί σε επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου στην Κρήτη.

3.5. Μέσα συλλογής δεδομένων

Για την διεξαγωγή της έρευνας διανεμήθηκε στις συμμετέχουσες το ερωτηματολόγιο το οποίο δημιουργήθηκε από τον ερευνητή, έπειτα από λεπτομερή βιβλιογραφική επισκόπηση. Σκοπός του συγκεκριμένου εργαλείου, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι γυναίκες που εργάζονται στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης, την καριέρα και τις επαγγελματικές ευκαιρίες που τους δίδονται.

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι όλες κλειστού τύπου. Για τις απαντήσεις τους χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert (διατακτική κλίμακα), η κατηγοριακή κλίμακα και η αναλογική κλίμακα. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με το πρόγραμμα MicrosoftOfficeExcel 2010 στο οποίο καταγράφηκαν οι απαντήσεις, υπολογίστηκε ο μέσος όρος, εκτιμήθηκε η τυπική απόκλιση και απεικονίστηκαν τα γραφήματα. Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων θα γίνει με βάση τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση. 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ και 5 = Πάρα πολύ, 1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ και 5 = Πάρα πολύ, 1 = Ναι και 2 = Όχι, 1 = 0 - 5 έτη, 2 = 6 - 10 έτη, 3 = 11 - 15 έτη και 4 = 16+ έτη, 1 = Άρρεν και 2 = Θήλυ. 1 = Διαδίκτυο/ Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, 2 = Βιβλία, 3 = Σεμινάρια/ Επιμορφώσεις/ Πρόσθετες σπουδές και 4 = Συναδέλφους (Παράρτημα I).

3.6. Διεξαγωγή της έρευνας

Στην παρούσα εργασία, το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των δεδομένων είναι το ερωτηματολόγιο και διανεμήθηκε σε εργαζόμενες σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Κρήτης. Η επιλογή του συγκεκριμένου νησιού προέκυψε, διότι ήταν πιο εύκολη η εύρεση συμμετεχόντων στην έρευνα, λόγω του τύπου κατοικίας του ερευνητή σε αυτό. Η διερεύνηση των απόψεων αφορά γυναίκες εργαζόμενες στον ξενοδοχειακό τουριστικό τομέα όλων των ειδικοτήτων.

Όταν ολοκληρώθηκε η σύνταξη του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε μία έρευνα, με σκοπό να εντοπιστούν λάθη ή παραλείψεις του ερωτηματολογίου. Εφόσον έγιναν οι διορθώσεις και δόθηκε στο ερωτηματολόγιο η τελική του μορφή, διανεμήθηκε σε εργαζόμενες στον ξενοδοχειακό κλάδο, στην Κρήτη. Τέλος, μαζί με το ερωτηματολόγιο δόθηκε στις συμμετέχουσες και μία συμπληρωματική επιστολή που περιελάμβανε το σκοπό της έρευνας, τη διασφάλιση της ανωνυμίας και τα στοιχεία επικοινωνίας του ερευνητή. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε με φυσική παρουσία του ερευνητή και με ηλεκτρονική αποστολή. Συγκεκριμένα, προσεγγίστηκαν οι γυναίκες εργαζόμενες από ξενοδοχειακά καταλύματα, τριών έως τεσσάρων αστέρων σε όλη την Κρήτη. Το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας ήταν από τις 9 Νοεμβρίου 2020 μέχρι την 1^η Μαρτίου 2021. Κατά το διάστημα αυτό μοιράστηκαν συνολικά 120 ερωτηματολόγια, εκ των οποίων συμπληρώθηκαν πλήρως τα 100.

3.7. Στατιστικές τεχνικές

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας και τη συλλογή των ερωτηματολογίων, ακολούθησε η καταγραφή των απαντήσεων σε μία βάση δεδομένων στο πρόγραμμα Microsoft Office Excel 2010. Το ίδιο πρόγραμμα χρησιμοποιήθηκε και στη διεξαγωγή αποτελεσμάτων, όπως και στον σχεδιασμό των γραφημάτων που ακολουθούν.

3.8. Περιορισμοί της έρευνας

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως είναι πολύ πιθανόν να υπάρξουν προβλήματα σχετικά με την αξιοπιστία της έρευνας, καθώς η επιλογή του δείγματος έγινε με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας κι όχι με τυχαίο τρόπο και ο τελικός αριθμός των συμμετεχόντων είναι σχετικά μικρός.

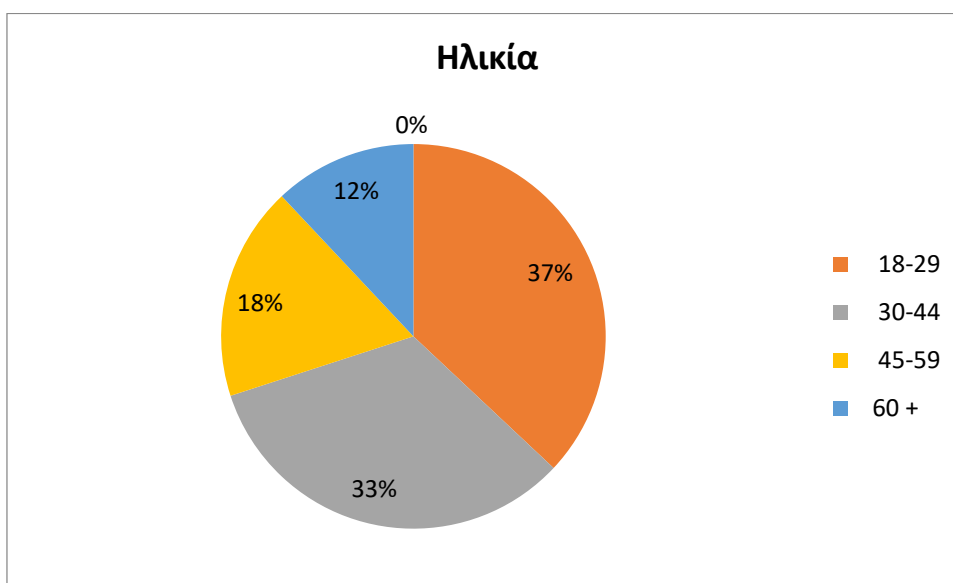
Ειδικότερα, ο περιορισμένος αριθμός συμμετεχόντων προέκυψε από το γεγονός ότι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας οι περισσότερες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ήταν κλειστές, τόσο λόγω της χειμερινής περιόδου, όσο και λόγω των μέτρων που είχε επιφέρει η πανδημία COVID-19. Ένα από τα επιπλέον μέτρα ήταν ο περιορισμός των μετακινήσεων με αποτέλεσμα ο ερευνητής να μην έχει τη δυνατότητα να μετακινηθεί ελεύθερα και οι κοινωνικές επαφές να είναι σε μεγάλο βαθμό περιορισμένες, κάτι που έκανε ακόμα πιο δύσκολη την προσέγγιση των εργαζομένων στον κλάδο.

Κεφάλαιο 4^ο: Αποτελέσματα Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται διαγραμματικά και σχολιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας συνολικά. Κάθε υποενότητα απευθύνεται στην αντίστοιχη ενότητα του ερωτηματολογίου με στόχο την ευκολότερη κατανόηση των αποτελεσμάτων από τους αναγνώστες. Όλες οι ερωτήσεις παρουσιάζονται στο ερωτηματολόγιο που βρίσκεται στο Παράρτημα Ι.

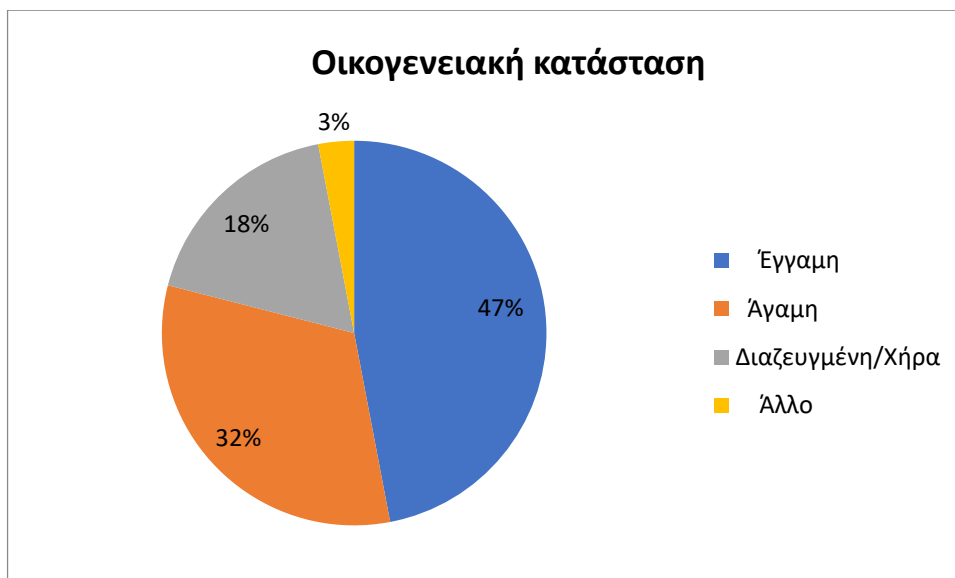
4.1. Δημογραφικά Στοιχεία

Ξεκινώντας με την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων της έρευνας, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών είναι ηλικίας μεταξύ 18 και 29 ετών, ενώ συνολικά 7 στις 10 γυναίκες του δείγματος είναι κάτω των 45 ετών. Αντίστοιχα, μόλις μία στις 10 γυναίκες ήταν άνω των 60 ετών.



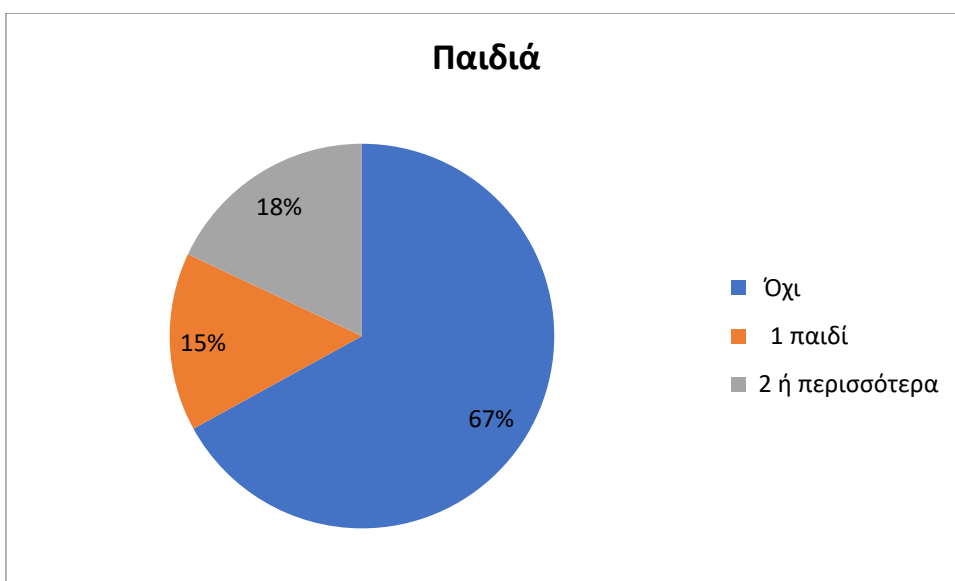
Γράφημα 1: Ηλικία (σε έτη)

Παρατηρούμε ότι περίπου το μισό δείγμα της έρευνας αφορά παντρεμένες γυναίκες (47%), ενώ μία στις τρεις είναι άγαμη. Αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που δήλωσαν διαζευγμένες ή χήρες (σχεδόν μία στις πέντε).



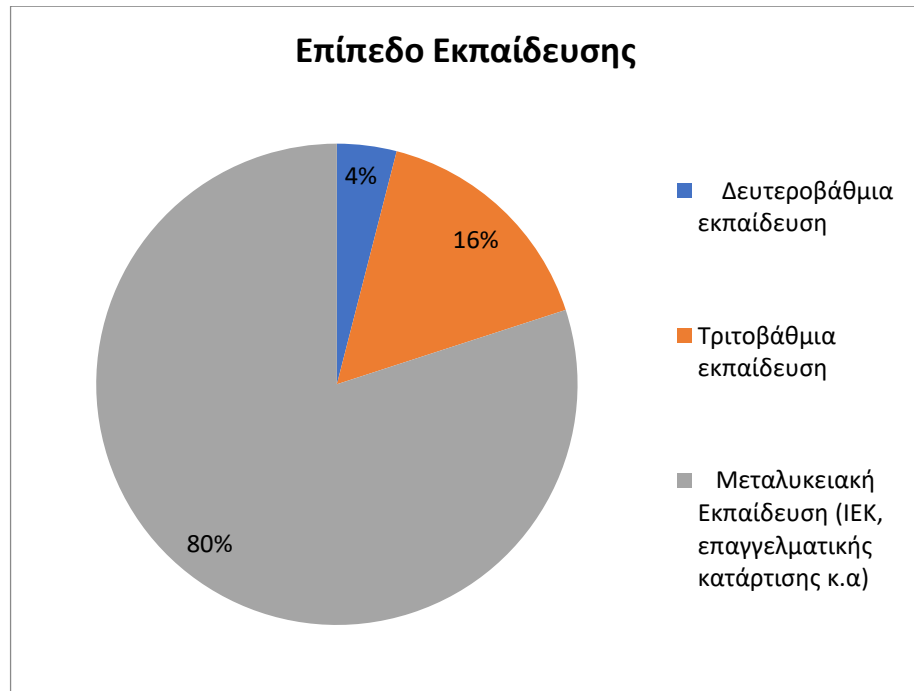
Γράφημα 2: Οικογενειακή κατάσταση

Ένα ενδιαφέρον εύρημα της έρευνας είναι ότι 2 στις 3 γυναίκες του δείγματος δεν έχουν παιδιά, ενώ μόλις 18% των γυναικών έχουν περισσότερα από 1 παιδί. Αυτό μπορεί να συνδέεται με το γεγονός ότι τα τουριστικά επαγγέλματα είναι πολύ απαιτητικά ως προς τα ωράρια, τις βάρδιες και τη σωματική κούραση, με αποτέλεσμα να μη «προσελκύουν» γυναίκες με περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις ή να μη δίνουν το περιθώριο στις εργαζόμενες να δημιουργήσουν μεγαλύτερες οικογένειες.



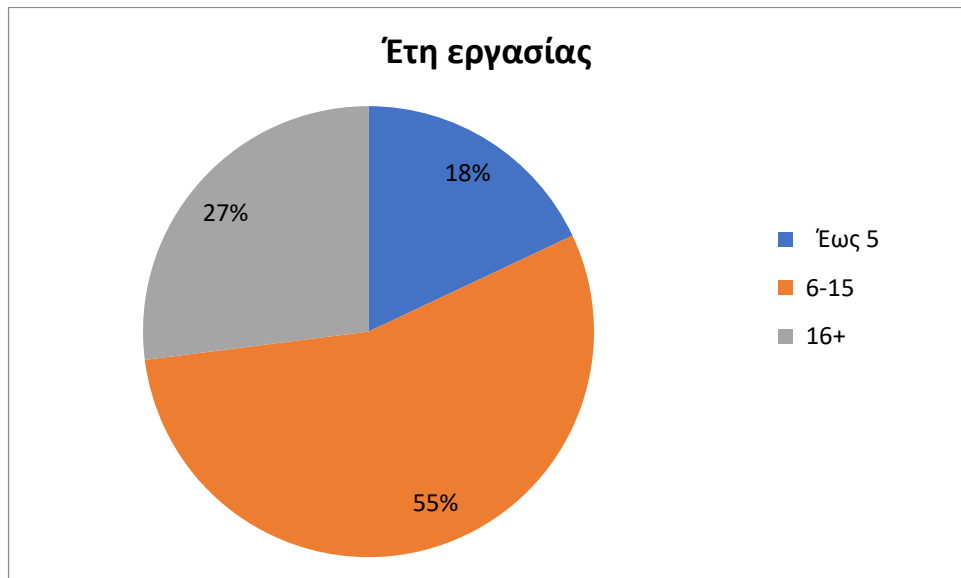
Γράφημα 3: Αριθμός τέκνων

Συνεχίζοντας την έρευνα παρατηρούμε ότι μια πολύ μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος (το 80% των συμμετεχόντων) έχει λάβει κάποια μεταλυκειακή εκπαίδευση. Το 16% έχει τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ποσοστό καθόλου υψηλό εάν αναλογιστεί κανείς το ποσοστό των γυναικών εργαζομένων στην Ελλάδα που διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος μόλις το 4% έχει ολοκληρώσει μόνο δευτεροβάθμια εκπαίδευση.



Γράφημα 4: Επίπεδο εκπαίδευσης εργαζομένων

Στο παρακάτω γράφημα παρατηρούμε πως σχεδόν οι μισές από τις ερωτηθείσες απάντησαν πως εργάζονται στον τουριστικό τομέα από 6 έως 15 έτη. Το 27% εργάζεται πάνω από 16 χρόνια. Τέλος μόλις το 18% απάντησε πως εργάζεται έως και 5 έτη σε κάποια τουριστική επιχείρηση.

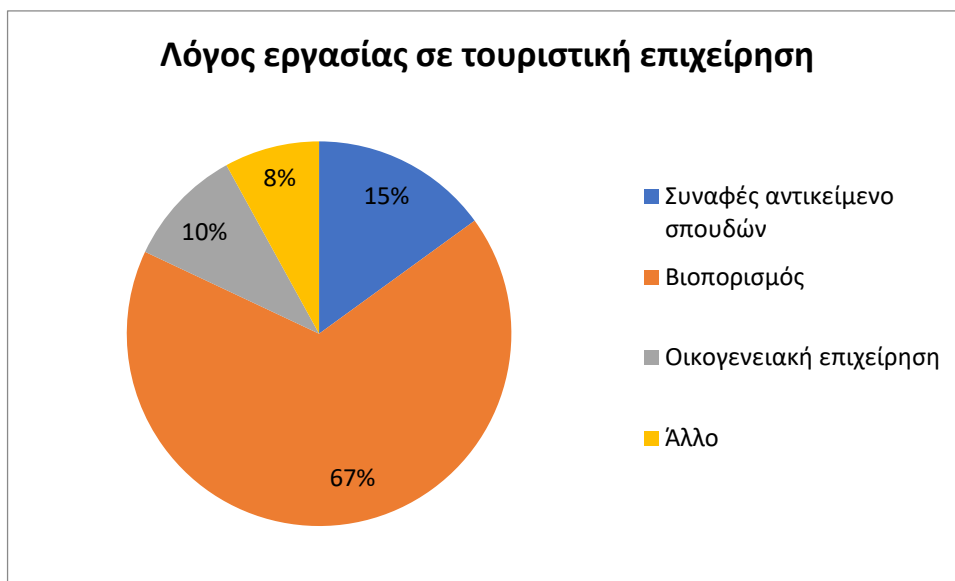


Γράφημα 5: Έτη εργασίας στον τουριστικό τομέα

4.2. Οι απόψεις των γυναικών για την εργασία και τις προοπτικές απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο

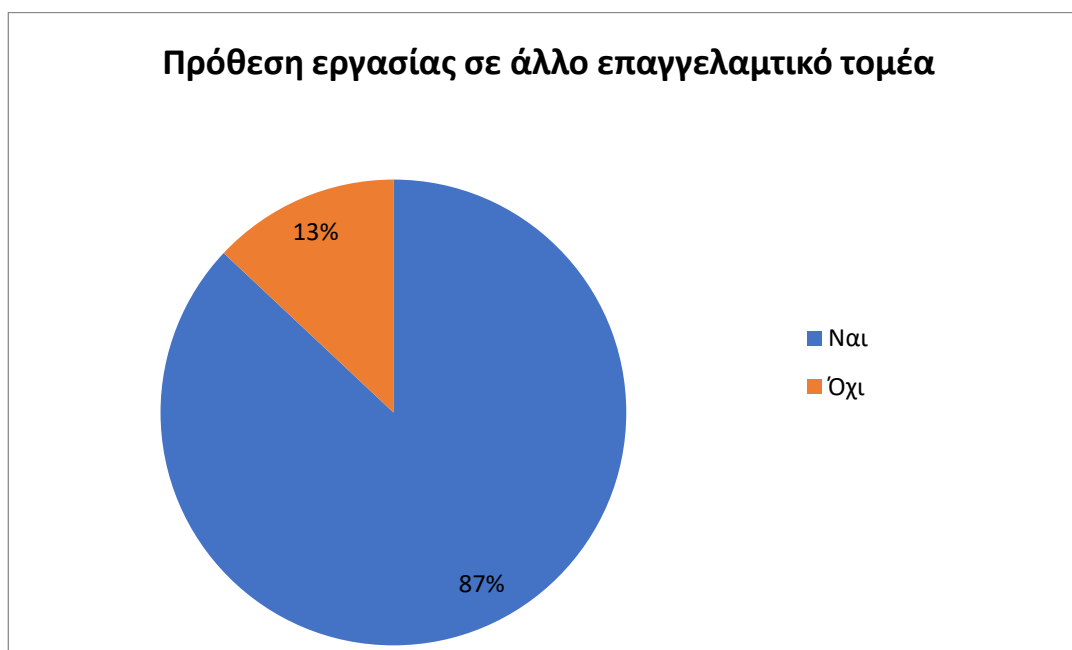
Στο ερώτημα για ποιον λόγο εργάζονται σε τουριστική επιχείρηση δύο στις τρεις γυναίκες του δείγματος δήλωσαν ότι εργάζονται για βιοποριστικούς λόγους και μόλις το 15% απάντησε ότι

εργάζεται σε τουριστική επιχείρηση επειδή είναι κάτι που το έχουν σπουδάσει και μία στις δέκα επειδή πρόκειται για οικογενειακή επιχείρηση.



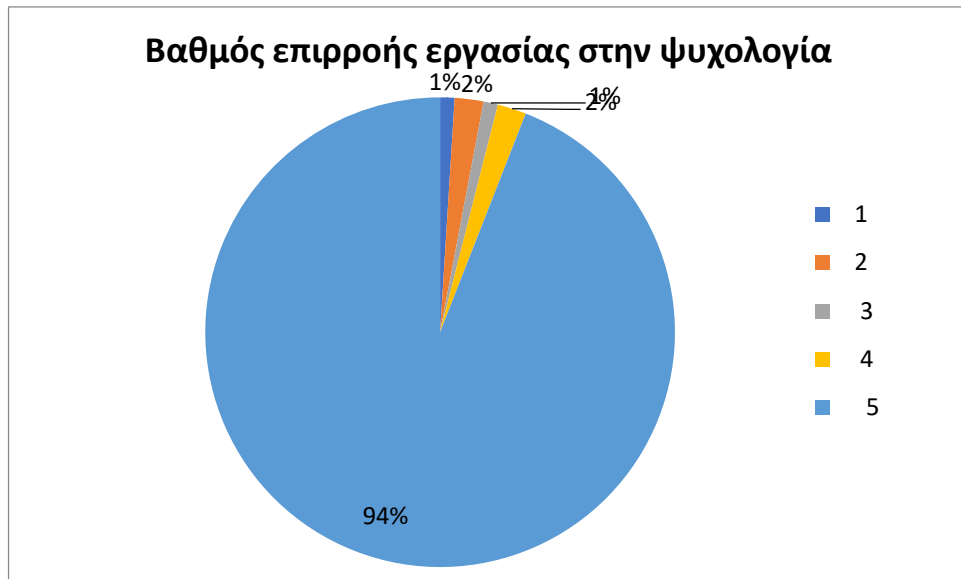
Γράφημα 6: Λόγος εργασίας σε τουριστική επιχείρηση

Στην ερώτηση εάν υπήρχε η επιλογή να εργαστούν σε άλλο επαγγελματικό τομέα, η απάντηση ήταν διαφωτιστική. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (87%) απάντησε πως θα άφηνε την τωρινή της εργασία για να εργαστεί σε κάποιον άλλον επαγγελματικό τομέα. Αυτό το εύρημα συνάδει με την απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα αναφορικά με το λόγο για τον οποίο εργάζονται σε τουριστική επιχείρηση. Συνδυάζοντας τα αποτελέσματα των δύο αυτών ερωτήσεων καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι σχεδόν 9 στις 10 γυναίκες του δείγματος εργάζονται σε αυτή τη θέση καθαρά για βιοποριστικούς λόγους και θα την άφηναν για να εργαστούν σε κάποιον άλλο επαγγελματικό τομέα.



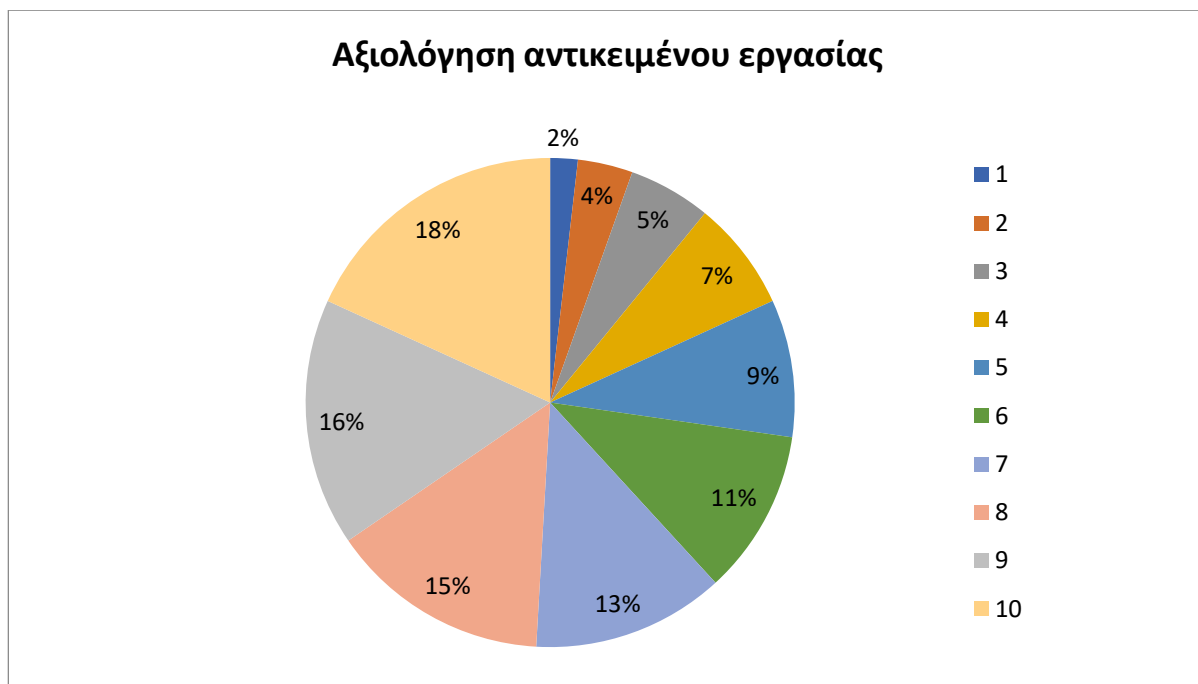
Γράφημα 7: Πρόθεση εργασίας σε άλλο επαγγελματικό τομέα

Σχεδόν όλες οι συμμετέχουσες στην έρευνα απάντησαν ότι η εργασία τους, τις επηρεάζει ψυχολογικά στην καθημερινότητα τους με ποσοστό 94%.



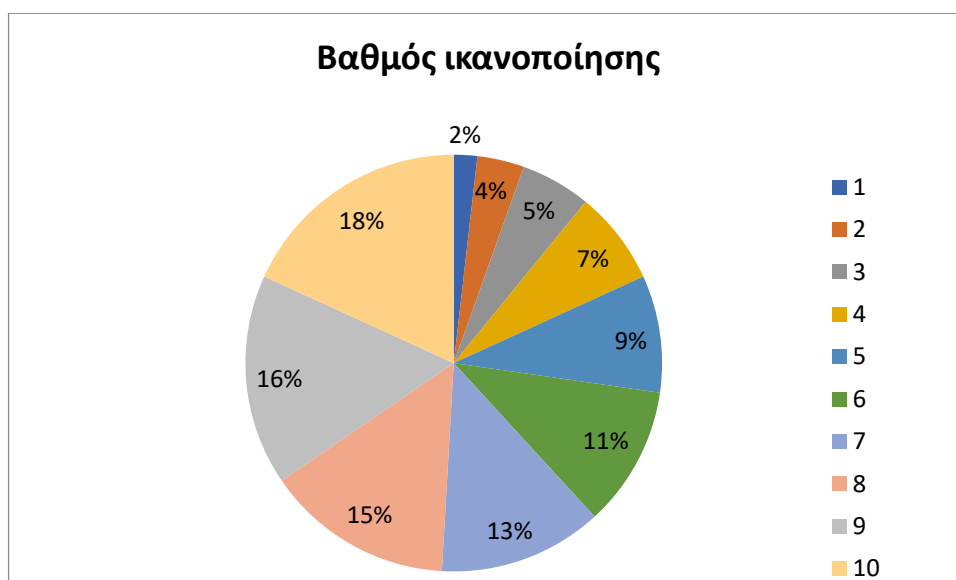
Γράφημα 8: Βαθμός επιρροής εργασίας στην ψυχολογία των εργαζόμενων

Στο παρακάτω γράφημα φαίνονται οι απαντήσεις για το πόσο ενδιαφέρον θεωρούν οι εργαζόμενες το εργασιακό τους περιβάλλον. Οι μισοί συμμετέχοντες στην έρευνα (49%) βαθμολογούν το αντικείμενο εργασίας τους ως πολύ ενδιαφέρον (από 8 έως 10), γεγονός αρκετά ικανοποιητικό. Αντίστοιχα μόλις μίας στις δέκα (11%) έχει αρνητική γνώμη για το αντικείμενο εργασίας (από 1 έως 3).



Γράφημα 9: Αξιολόγηση αντικειμένου εργασίας

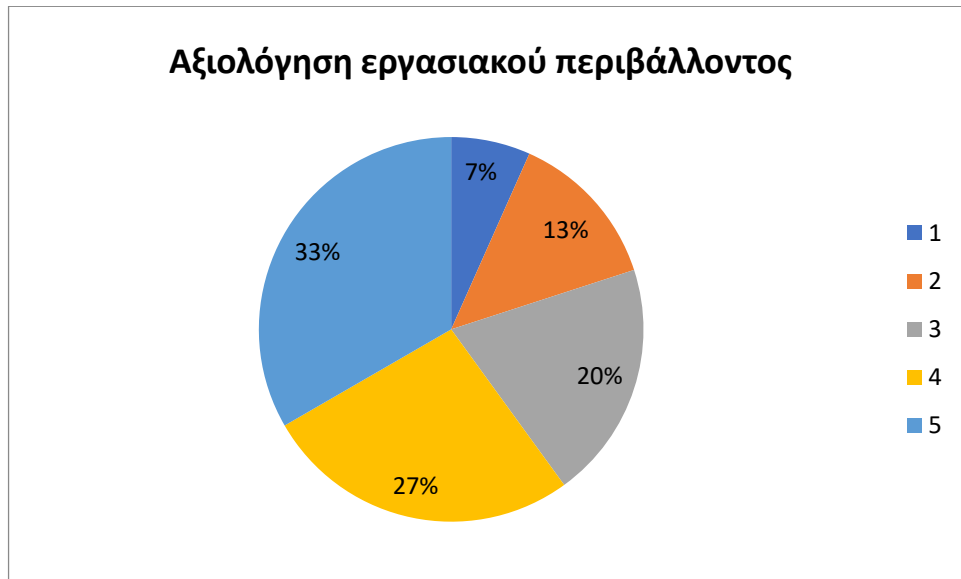
Παρακάτω φαίνεται ξεκάθαρα ότι οι συμμετέχουσες απάντησαν στο ίδιο μήκος κύματος με την προηγούμενη ερώτηση. Δηλαδή ίδια ποσοστά ικανοποίησης και ίδια ποσοστά ενδιαφέροντος από το αντικείμενο της εργασίας. Οι μισές φαίνεται να είναι πολύ ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ μόλις μία στις δέκα δεν ικανοποιείται από την εργασία που κάνει.



Γράφημα 10: Βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων

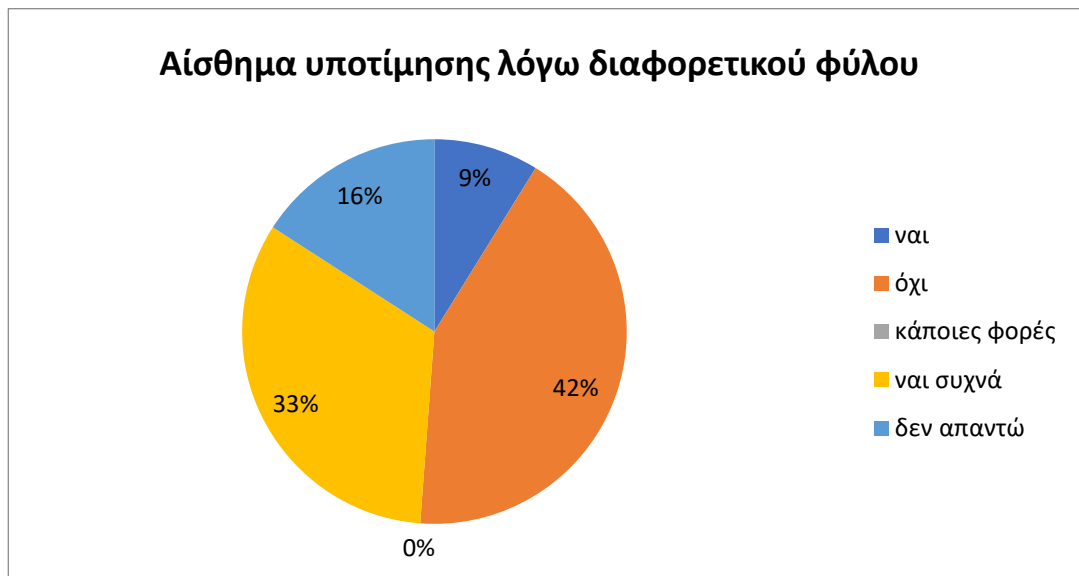
Όταν οι συμμετέχουσες στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν στο πώς θα χαρακτήριζαν το εργασιακό τους περιβάλλον οι απαντήσεις ήταν ποικίλες. Οι υψηλότερες βαθμολογίες αναφέρονταν σε ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον και οι χαμηλότερες αντιστοιχούσαν σε ένα καθόλου φιλικό (ή και εχθρικό) εργασιακό περιβάλλον. Στο παρακάτω γράφημα παρατηρείται πως το 33% των ερωτηθέντων θεωρούν πως εργάζονται σε ένα φιλικό περιβάλλον. Ένα

σημαντικό ποσοστό (60%) θεωρεί πολύ έως πάρα πολύ φιλικό το περιβάλλον εργασίας. Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί ότι μία στις πέντε (20%) αναφέρει ότι το περιβάλλον εργασίας δεν είναι καθόλου (ή σχεδόν καθόλου) φιλικό, ποσοστό που δεν μπορεί να θεωρηθεί αμελητέο.



Γράφημα 11: Αξιολόγηση εργασιακού περιβάλλοντος

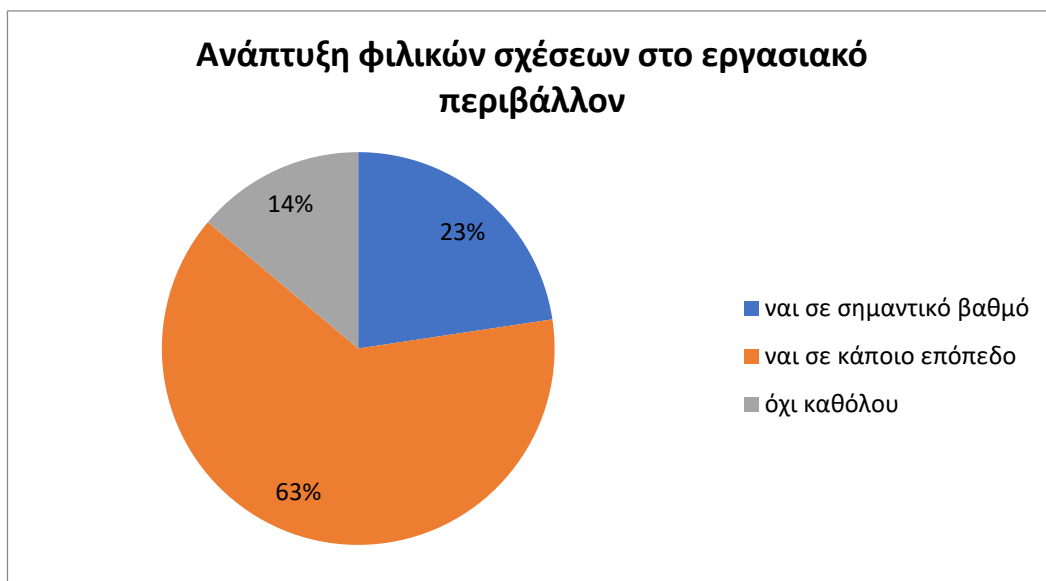
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε πως ότι δεν έχει αισθανθεί να την υποτιμά κάποιος άνδρας συνάδελφος της με ποσοστό 42%. Από την άλλη πλευρά, ένα αντίστοιχο ποσοστό (42%) δήλωσε ότι συχνά ή πολύ συχνά αντιμετωπίζει υποτιμητική συμπεριφορά από άνδρες συναδέλφους. Επίσης δεν πρέπει να αγνοηθεί το γεγονός ότι ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό (16%) δε θέλησε να απαντήσει σε αυτή την ερώτηση.



Γράφημα 12: Αίσθημα υποτίμησης λόγω διαφορετικού φύλου

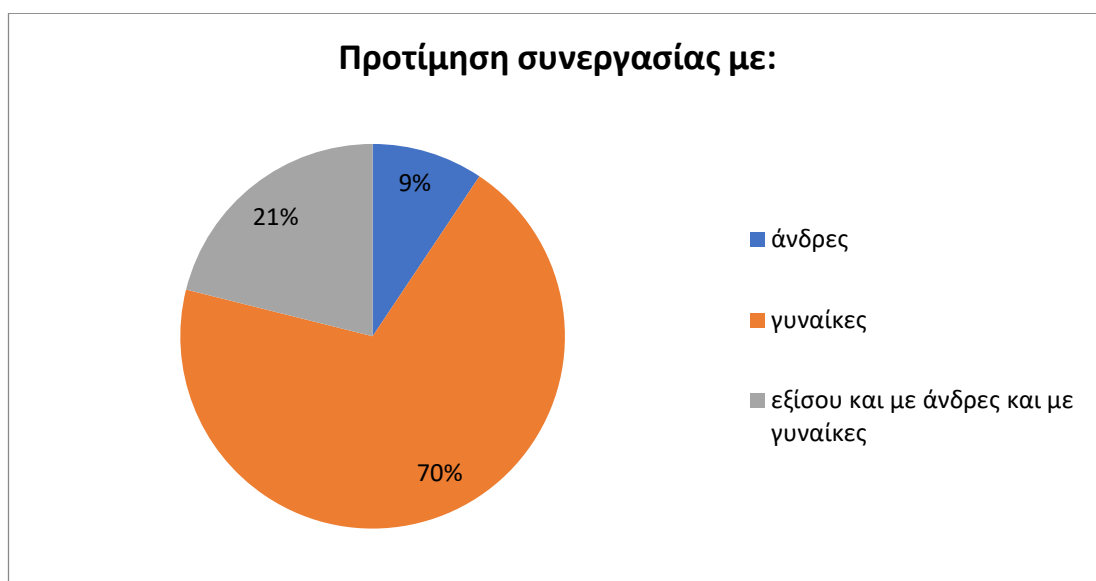
Το να αναπτύσσονται φιλικές σχέσεις σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι αρκετά σημαντικό διότι βοηθά στην ομαλότερη εξέλιξη της εργασίας αλλά και την ικανοποίηση του εργαζόμενου. Έτσι λοιπόν παρατηρούμε πως η συντριπτική πλειοψηφία (86%) έχει αναπτύξει

φιλικές σχέσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον, έστω και σε κάποιο επίπεδο, ενώ μόλις το 14% δεν έχει δημιουργήσει κάποια φιλική σχέση.



Γράφημα 13: Ανάπτυξη φιλικών σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον

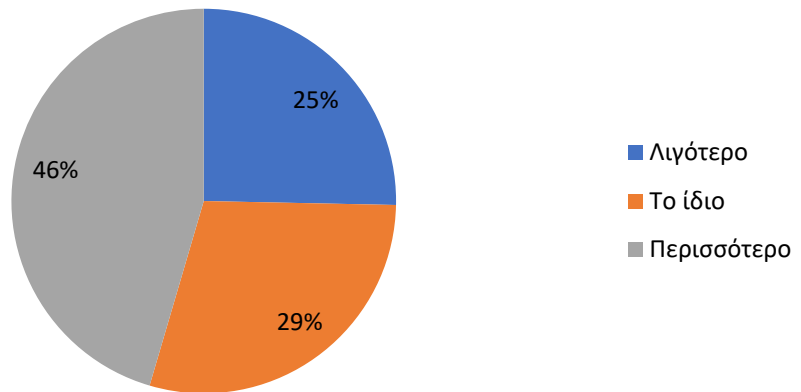
Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε πως προτιμά να συνεργάζεται με γυναίκες στο χώρο εργασίας του. Η συγκεκριμένη απάντηση ήταν αναμενόμενη αν κρίνουμε από τις απαντήσεις που δόθηκαν στα αμέσως προηγούμενα ερωτήματα.



Γράφημα 14: Προτίμηση συνεργασίας ανάλογα το φύλο

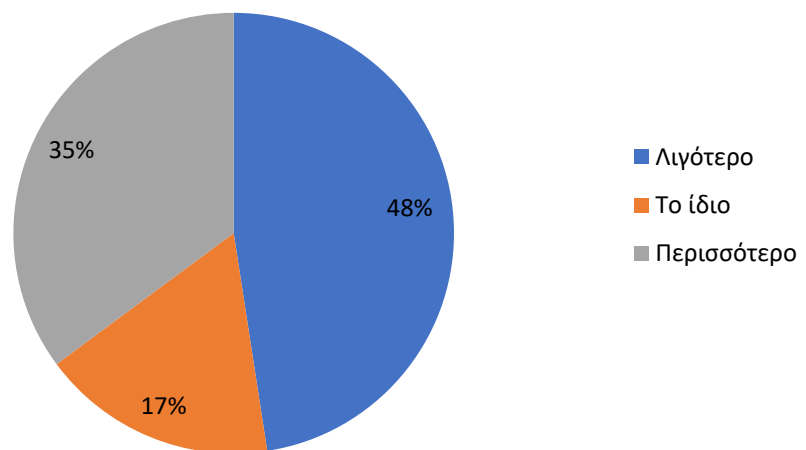
Τα επόμενα τέσσερα γραφήματα παρουσιάζουν την άποψη των συμμετεχόντων για τη συμπεριφορά των γυναικών προϊσταμένων συγκριτικά με αυτή των ανδρών.

Βαθμός απαιτητικότητας

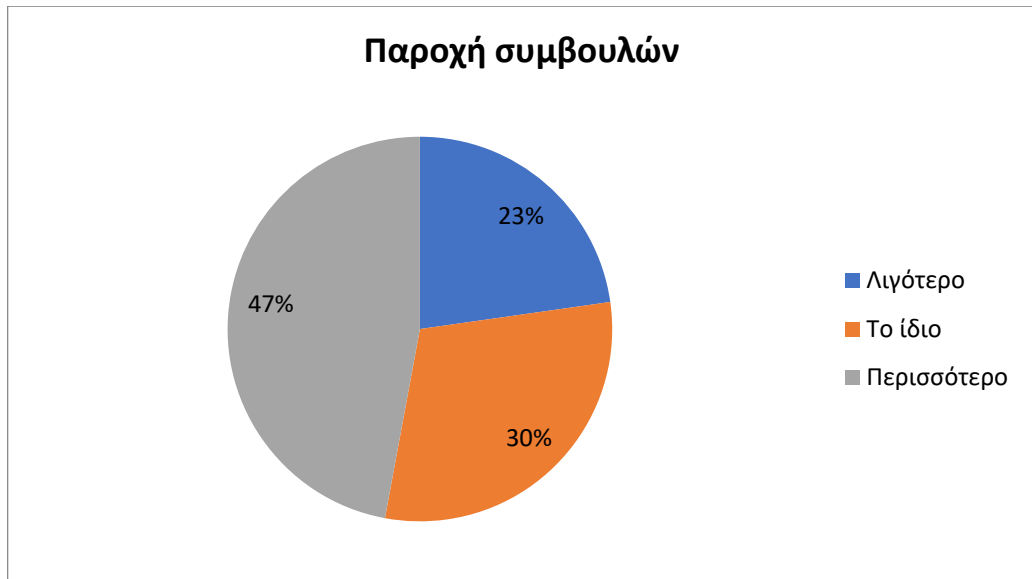


Γράφημα 15: Βαθμός απαιτητικότητας

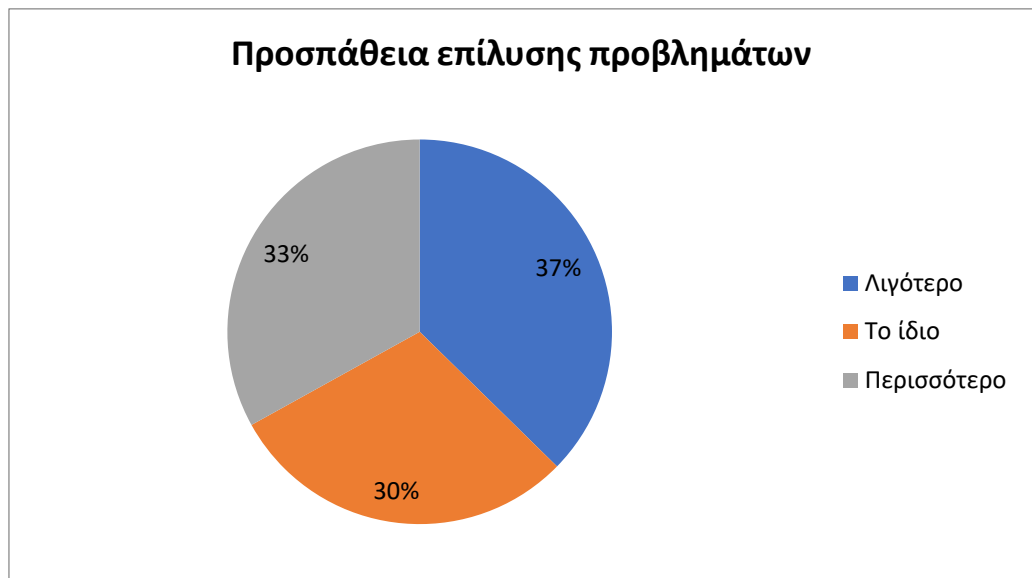
Βαθμός φιλικότητας



Γράφημα 16: Βαθμός φιλικότητας



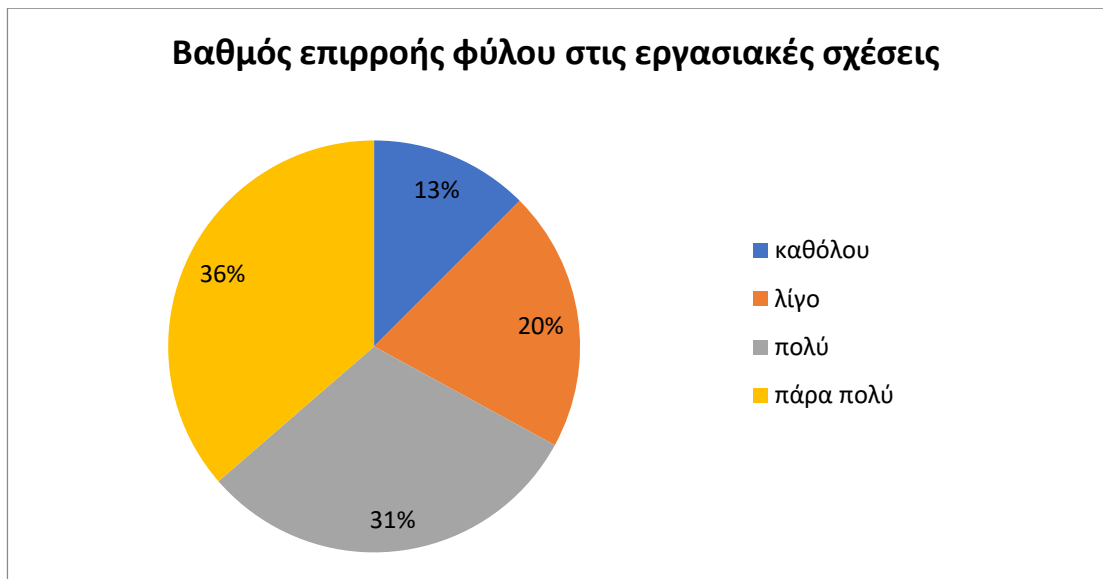
Γράφημα 17: Παροχή συμβουλών



Γράφημα 18: Επίπεδο προσπάθειας επίλυσης προβλημάτων

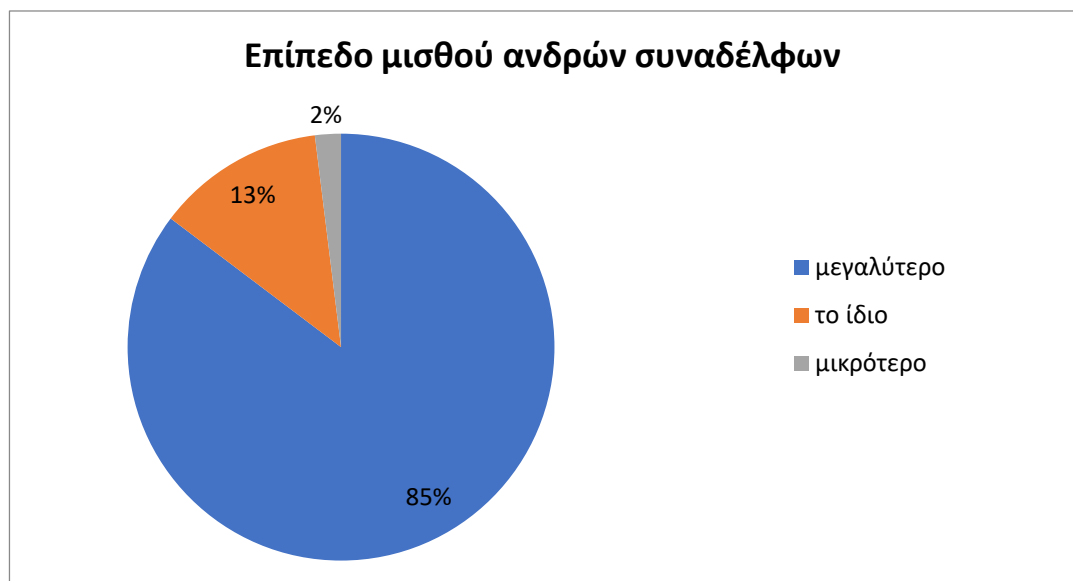
Από τα παραπάνω γραφήματα προκύπτει ότι οι μισές περίπου συμμετέχουσες στην έρευνα χαρακτηρίζουν τις γυναίκες προϊστάμενες περισσότερο απαιτητικές και λιγότερο φιλικές, ενώ μόλις μία στις τρεις (33%) δηλώνει ότι οι γυναίκες προϊστάμενες προσπαθούν περισσότερο για την επίλυση προβλημάτων σε σχέση με τους άνδρες προϊστάμενους. Από την άλλη πλευρά ωστόσο, φαίνεται ότι οι γυναίκες σε υπεύθυνες θέσεις, αν και περισσότερο απαιτητικές, παρέχουν περισσότερες συμβουλές και καθοδήγηση στις εργαζόμενες.

Ένα σημαντικό ποσοστό (δύο στις τρεις γυναίκες -67%) απάντησαν ότι το φύλο τους είναι μια από τις παραμέτρους που επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους άνδρες συναδέλφους τους και με τον εργοδότη τους (Γράφημα 19).



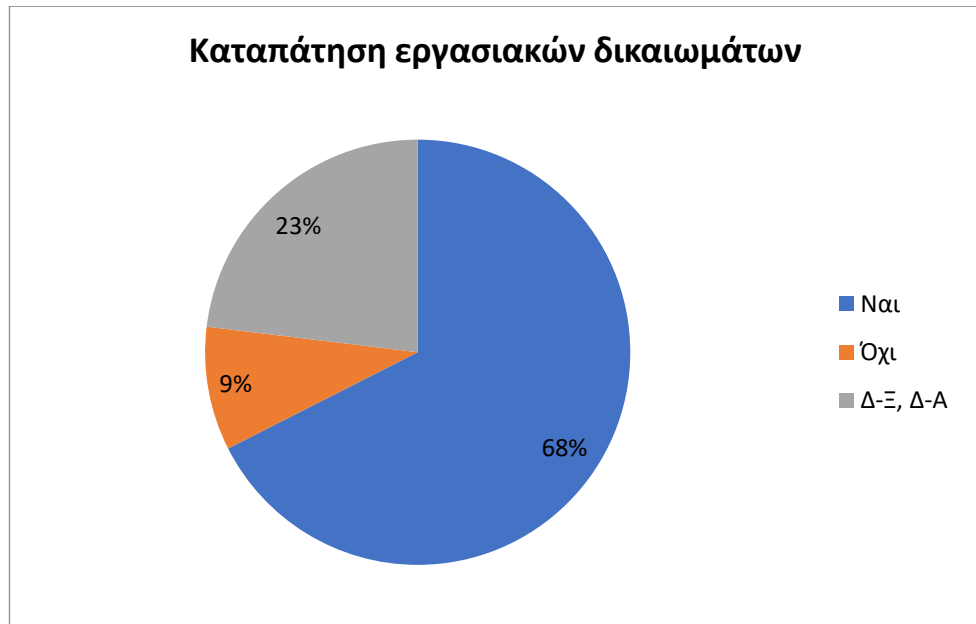
Γράφημα 19: Βαθμός επιρροής φύλου στις εργασιακές σχέσεις

Συνεχίζοντας την παρουσίαση των αποτελεσμάτων, γίνεται φανερό ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος (85%) θεωρούν ότι οι άνδρες συναδέλφοι τους πληρώνονται με υψηλότερο μισθό από ότι οι γυναίκες, για αντίστοιχη θέση εργασίας.



Γράφημα 20: Επίπεδο μισθού ανδρών συναδέλφων σε αντίστοιχη θέση εργασίας

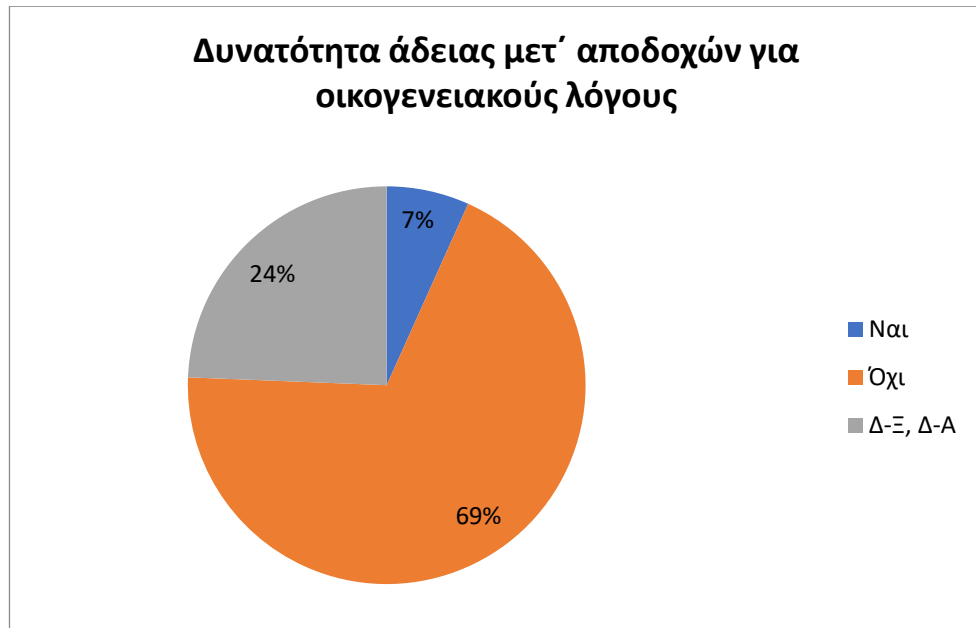
Παρότι τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα προωθούν και τονίζουν την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, δύο στις τρεις γυναίκες του δείγματος (68%) απάντησαν ότι θεωρούν πως έχουν καταπατηθεί τα εργασιακά τους δικαιώματα, ενώ ένα επίσης σημαντικό ποσοστό, σχεδόν μία στις τέσσερις (23%) δε θέλησε να απαντήσει σε αυτή την ερώτηση, ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό.



Γράφημα 21: Καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων λόγω φύλου

Παρόλο που ζούμε σε μια εποχή όπου όλοι έχουμε ίσα δικαιώματα, δύο στις τρεις γυναίκες του δείγματος (68%) απάντησαν ότι θεωρούν πως έχουν καταπατηθεί τα εργασιακά τους δικαιώματα, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό, σχεδόν μία στις τέσσερις (23%) δε θέλησε να απαντήσει σε αυτή την ερώτηση, ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό. .

Στο ερώτημα αν στην επιχείρηση όπου εργάζονται, παρέχεται η δυνατότητα για άδεια μετ' αποδοχών για οικογενειακούς λόγους η απάντηση ήταν αρνητική με ποσοστό 69% να δηλώνει πως δεν έχει την δυνατότητα να πάρει άδεια με αποδοχές για οικογενειακούς λόγους. Πολύ μικρό ποσοστό απάντησε πως έχει τη συγκεκριμένη δυνατότητα (7%), και το 24% απάντησε πως δεν γνωρίζει. Από την απάντηση στο ερώτημα αυτό αναδεικνύεται η κυριαρχία του ανδρικού φύλου και στον τουριστικό κλάδο.



Γράφημα 22: Δυνατότητα άδειας μετ' αποδοχών για οικογενειακούς λόγους

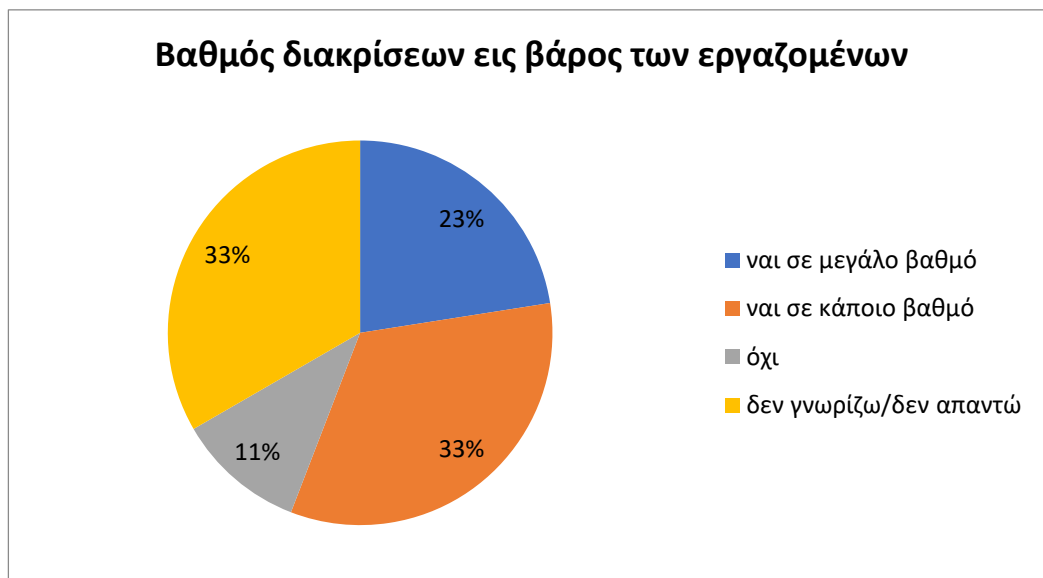
Και σε αυτό το ερώτημα η απάντηση ήταν αρνητική με ποσοστό 69% να δηλώνει πως δεν έχει την δυνατότητα να πάρει άδεια με αποδοχές για οικογενειακούς λόγους. Πολύ μικρό ποσοστό απάντησε πως έχει τη συγκεκριμένη δυνατότητα (7%), και το 24% απάντησε πως δεν γνωρίζει. Από την απάντηση στο ερώτημα αυτό αναδεικνύεται η κυριαρχία του ανδρικού φύλου και στον τουριστικό κλάδο.

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στο πόσο δύσκολο ήταν να βρουν τη θέση εργασίας στην οποία απασχολούνται, σε μια κλίμακα από 1 = καθόλου έως 5 = πάρα πολύ, σε ποιο βαθμό δυσκολευτήκατε να βρείτε την θέση που έχετε σήμερα. Παρατηρήθηκε πως το 33% δεν δυσκολεύτηκε να βρει την εργασία που έχει, ενώ μόλις το 7% δηλώνει ότι δυσκολεύτηκε αρκετά. Με ποσοστά 27% και 20% υπήρξε μια δυσκολία στην εύρεση εργασίας.



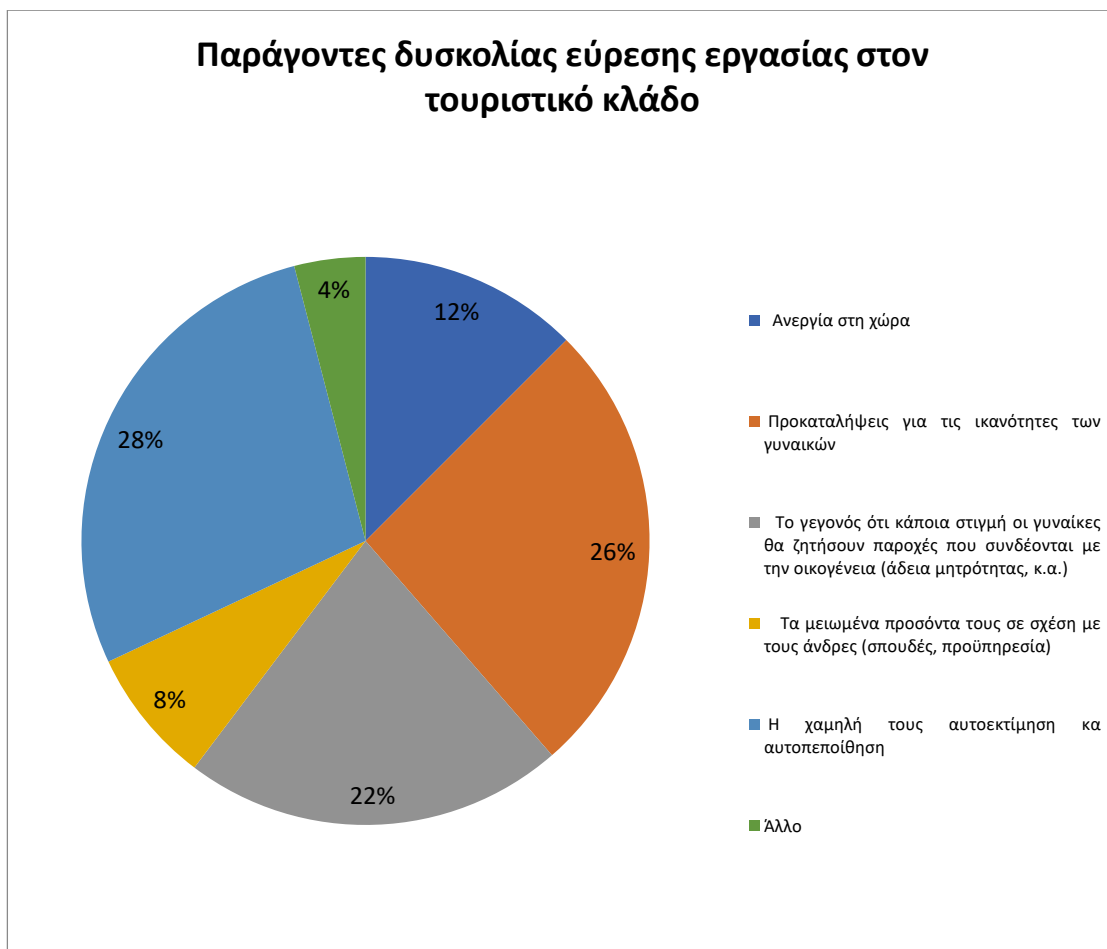
Γράφημα 23: Βαθμός δυσκολίας εύρεσης της παρούσας θέσης εργασίας

Με ποσοστό 56% οι γυναίκες που εργάζονται στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης απάντησαν πως βιώνουν σε σημαντικό ή σε κάποιο βαθμό διακρίσεις, ενώ μία στις τρεις γυναίκες του δείγματος δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση. Τα αποτελέσματα σε αυτή την ερώτηση δείχνουν ότι το θέμα των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τουριστικές επιχειρήσεις είναι ζήτημα που ακόμα απασχολεί τον εργασιακό χώρο και θα μπορούσε να αποτελέσει το θέμα όπου θα εστίαζε μία μελλοντική έρευνα προκειμένου να διερευνηθεί περαιτέρω.



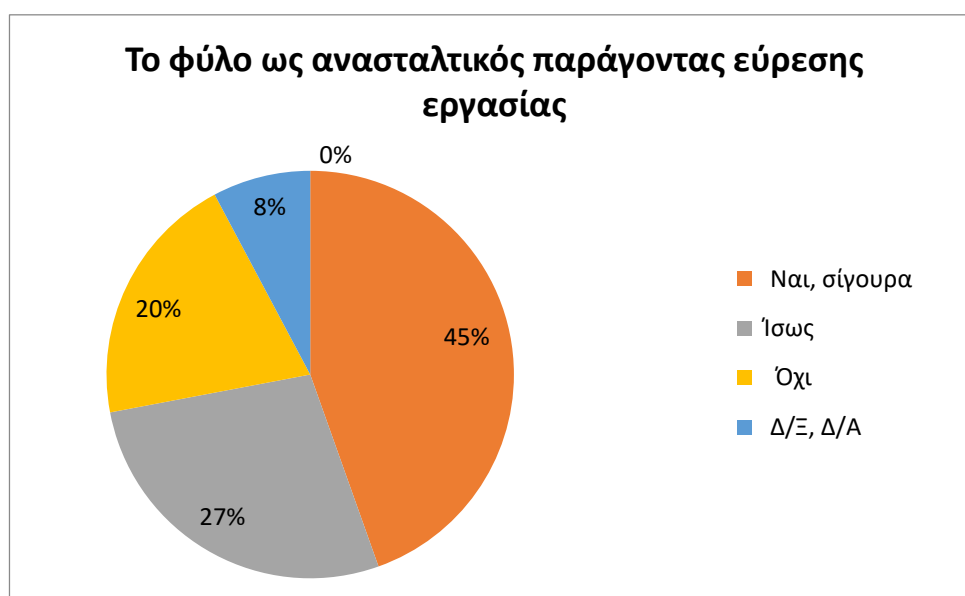
Γράφημα 24: Διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων στις τουριστικές επιχειρήσεις

Στο γράφημα 25 παρατηρείται πως ο κύριος παράγοντας για τον οποίο οι γυναίκες δυσκολεύονται να βρουν εργασία στον τουριστικό κλάδο είναι η χαμηλή τους αυτοεκτίμηση. Ακολουθεί το ότι υπάρχουν ακόμα προκαταλήψεις για τις ικανότητες των γυναικών με 26% καθώς και το ότι κάποια στιγμή οι γυναίκες θα ζητήσουν παροχές που συνδέονται με την οικογένεια 22%.



Γράφημα 25: Παράγοντες δυσκολίας εύρεσης εργασίας στον τουριστικό κλάδο

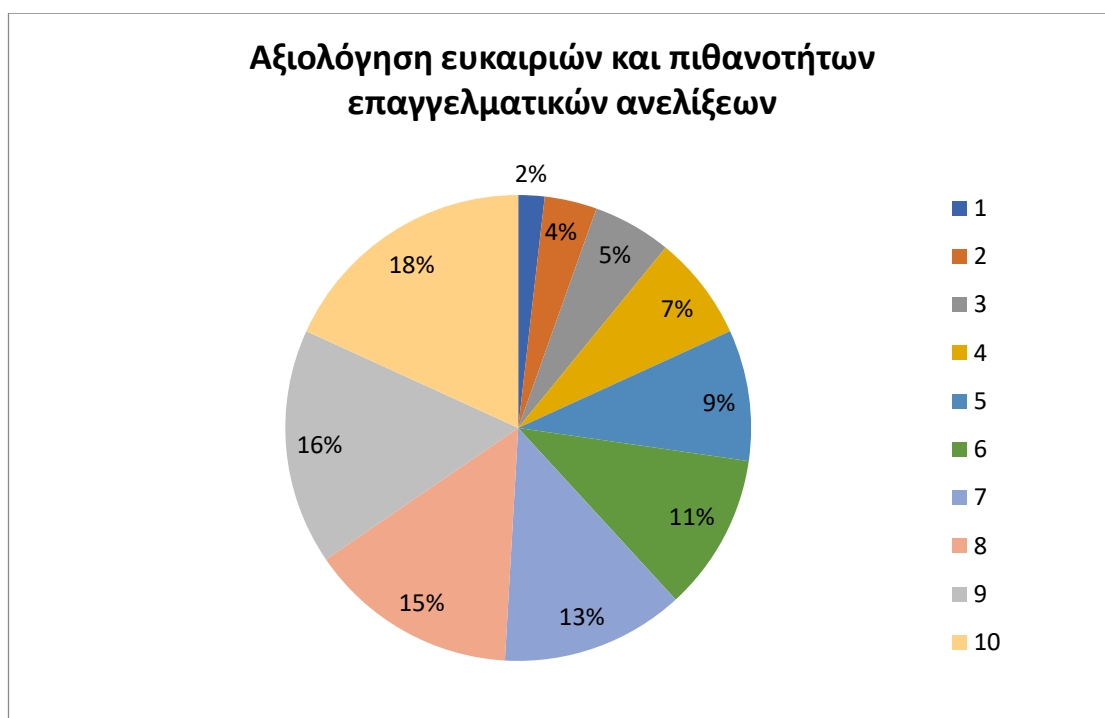
Φτάνοντας προς το τέλος της παρούσας έρευνας σημαντικό ήταν το ποσοστό (45%) των γυναικών που είπαν συμφώνησαν ότι το φύλο τους συνιστά ανασταλτικό παράγοντα στην εύρεση εργασίας. Μόνο μία στις πέντε διαφώνησε με την παραπάνω πρόταση ενώ λίγο παραπάνω από το ένα τέταρτο δεν μπορούσε να απαντήσει με σιγουριά.



Γράφημα 26: Το γυναικείο φύλο ως ανασταλτικός παράγοντας εύρεσης εργασίας

Φτάνοντας προς το τέλος της έρευνας μας σημαντικό ήταν το ποσοστό των γυναικών που είπαν πως ναι το ότι είναι γυναίκες αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην εύρεση εργασίας. Το 45% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά.

Αξιολογώντας το βαθμό στον οποίο οι γυναίκες εργαζόμενες στις τουριστικές επιχειρήσεις έχουν ευκαιρίες και πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι αρκετά θετικές. Περίπου 53% αξιολόγησε αναφέρει ότι υπάρχουν ευκαιρίες και πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης (7 έως 10), ενώ από αυτές το 18% συμφωνούσαν απόλυτα. Αντίθετη άποψη φάνηκε να έχει το 18% αξιολογώντας με βαθμό κάτω του 5. Συγκεκριμένα με βάση την κλίμακα από 1 έως 10 παρατηρήθηκε πως οι μισές περίπου γυναίκες του δείγματος (49%) θεωρούν πως έχουν πολλές ή πάρα πολλές πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης, παρά τα προβλήματα που διαπιστώθηκαν στις προηγούμενες ερωτήσεις, ενώ ένα 10% περίπου απάντησε ότι μάλλον δεν υπάρχουν τέτοιες πιθανότητες.



Κεφάλαιο 5^ο: Συμπεράσματα - Προτάσεις

5.1. Βασικά συμπεράσματα της Έρευνας

Ο τουρισμός δεν είναι μόνο κοινωνικό φαινόμενο αλλά και τρόπος ψυχαγωγίας. Η έννοια του υπάρχει από τα τέλη της δεκαετίας του 1930, και ως τουρίστας θεωρείται εκείνος που ταξιδεύει και διαμένει σε διαφορετική χώρα από αυτή της μόνιμης κατοικίας του, για διάστημα μεγαλύτερο των 24 ωρών (Λύτρας, 1998 ·Ρούπας, 1997). Μπορεί να μην υπάρχει σαφής ορισμός, ωστόσο τονίζονται πιο γενικά τα χαρακτηριστικά του, όπως ότι η λέξη τουρισμός περιγράφει άτομα τα οποία μετακινούνται ομαδικά ή ατομικά σε κάποιο άλλο μέρος και επισκέπτονται προορισμούς για λόγους κυρίως αναψυχής.

Η περιοχή της Μεσογείου και οι τουριστικοί προορισμοί γύρω από αυτή θεωρούνται από τους πιο ελκυστικούς τουριστικούς προορισμούς σε παγκόσμιο επίπεδο για αυτό και κάθε χρόνο παρουσιάζεται αύξηση τόσο των επισκεπτών, όσο και της οικονομικής ανάπτυξης των περιοχών αυτών (Fokiali, 2002). Ο τουρισμός δημιουργεί, τόσο αρνητικά όσο και θετικά αποτελέσματα. Ένα από τα θετικά αποτελέσματα που μπορεί να αναφερθεί είναι η αύξηση του ΑΕΠ της εκάστοτε χώρας, η ραγδαία αύξηση των θέσεων εργασίας με αποτέλεσμα την εξάλειψη της ανεργίας, η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων και η αύξηση των επενδύσεων. Από την άλλη μεριά, ο τουρισμός επιφέρει και αρνητικά αποτελέσματα όπως η υπέρ-εργασία, η εξάντληση των φυσικών πόρων, η αύξηση της μόλυνσης και της ρύπανσης των τουριστικών προορισμών, η υπέρ-εκμετάλλευση των φυσικών πηγών ενέργειας και του θαλασσιού πλούτου, η κυκλοφοριακή συμφόρηση στις παράκτιες περιοχές, η αλλαγή του παραδοσιακού τρόπου ζωής των ντόπιων κ.ά (Stanners & Bourdeau, 1991).

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που διεξήχθη όσον αφορά τα δημογραφικά στοιχεία είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που δουλεύουν σε τουριστικές επιχειρήσεις είναι ηλικίας μεταξύ 18 έως 29 ετών. Ακολουθούν οι γυναίκες ηλικίας 30 έως και 44 ετών, ενώ πολύ μικρό είναι το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 60 ετών και άνω. Μεγάλο είναι το ποσοστό των γυναικών οι οποίες είναι παντρεμένες. Ακολουθούν οι άγαμες γυναίκες και οι διαζευγμένες ή χήρες, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό δεν έδωσε σαφή απάντηση επιλέγοντας «Άλλο». Οι περισσότερες από τις εργαζόμενες μητέρες παρατηρήθηκε ότι απάντησαν ότι δεν έχουν παιδιά. Το ποσοστό αυτό ήταν αρκετά υψηλό σε σχέση με τις άλλες δυο απαντήσεις που δόθηκαν, καθώς μόλις το 18% έχει δυο παιδιά και το 15% ένα παιδί. Μέσα από την έρευνα παρατηρήθηκε ότι το 80% των εργαζομένων στις τουριστικές επιχειρήσεις έχει κάποια μεταλυκειακή εκπαίδευση. Το 16% έχει τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και μόλις το 4% έχει τελειώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Οι μισές από τις ερωτηθείσες απάντησαν πως εργάζονται στον τουριστικό τομέα σε διάρκεια από 6 έως και 15 χρόνια. Το 27% εργάζεται πάνω από 16 χρόνια. Τέλος μόλις το 18% απάντησε πως εργάζεται έως και 5 έτη σε κάποια τουριστική επιχείρηση. Το ποσοστό των στελεχών γυναικών που εργάζονται σε μια τουριστική επιχείρηση είναι αρκετά χαμηλό. Στο ερώτημα για ποιον λόγο εργάζονται σε τουριστική επιχείρηση το 67% απάντησε πως εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους. Το 15% γιατί είναι κάτι που το έχουν σπουδάσει και γι'

αυτό εργάζονται στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις, ενώ το 10% έχουν την επιχείρηση και εργάζονται σε αυτή.

Στην ερώτηση «Αν είχατε επιλογή να εργαστείτε σε κάποιον άλλο επαγγελματικό τομέα θα αφήνατε την τωρινή σας εργασία;», το 87% απάντησε πως θα άφηνε την τωρινή του εργασία για να εργαστεί σε κάποιον άλλον επαγγελματικό τομέα. Σχεδόν το σύνολο των γυναικών του δείγματος απάντησε πως η εργασία τους επηρεάζει ψυχολογικά την καθημερινότητά τους. Οι απαντήσεις για το πόσο ενδιαφέρον θεωρούν οι εργαζόμενοι πως είναι ενδιαφέρον το εργασιακό τους περιβάλλον, το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων κυμαίνεται μεταξύ των 3,4,5 και 6 γεγονός που δείχνει πως δεν είναι ούτε πολύ ενδιαφέρον αλλά ούτε τελείως αδιάφορο. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησαν ότι είναι σε μέτριο βαθμό ικανοποιημένες από την εργασία τους.

Αναφορικά με τις σχέσεις που αναπτύσσονται στα πλαίσια της εργασίας τους, το 33% των ερωτηθέντων θεωρούν πως εργάζονται σε ένα φιλικό περιβάλλον και η πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό 42%, απάντησε ότι δεν έχει αισθανθεί να την υποτιμά κάποιος άνδρας συνάδελφος της. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (33%) όπου οι απαντήσεις ήταν πως συχνά αισθάνονται αυτή την υποτίμηση. Το να αναπτύσσονται φιλικές σχέσεις σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι αρκετά σημαντικό διότι βοηθά στην ομαλότερη εξέλιξη της εργασίας. Έτσι λοιπόν παρατηρείται πως το 63% έχουν αναπτύξει κάποια φιλική σχέση μέσα στο χώρο εργασίας τους, ενώ μόλις το 14% δεν έχει δημιουργήσει καμία τέτοια σχέση. Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε πως προτιμά να συνεργάζεται με γυναίκες στο χώρο εργασίας του. Η συγκεκριμένη απάντηση ήταν αναμενόμενη αν κρίνουμε από τις παραπάνω απαντήσεις που δόθηκαν. Συνεχίζοντας την έρευνα μας οι ερωτηθείσες απάντησαν στο αν οι άνδρες συνάδελφοί τους πληρώνονται με υψηλότερο μισθό από ότι οι γυναίκες. Η απάντηση με μεγάλη διαφορά ήταν πως ναι οι άνδρες έχουν υψηλότερο μισθό με ποσοστό απαντήσεων 85%. Παρόλο που ζούμε σε μια εποχή όπου όλοι έχουμε ίσα δικαιώματα το 68% απάντησε πως ναι έχουν καταπατηθεί τα εργασιακά τους δικαιώματα. Το 69% δήλωσε πως δεν έχει την δυνατότητα να πάρει άδεια με αποδοχές για οικογενειακούς λόγους.

Το 33% δεν δυσκολεύτηκε να βρει την εργασία που έχει, ενώ το 7% δυσκολεύτηκε αρκετά. Με ποσοστά 27% και 20% υπήρξε μια δυσκολία στην εύρεση εργασίας. Ο κύριος παράγοντας για τον οποίο οι γυναίκες δυσκολεύονται να βρουν εργασία στον τουριστικό κλάδο είναι η χαμηλή τους αυτοεκτίμηση. Ακολουθεί το ότι υπάρχουν ακόμα προκαταλήψεις για τις ικανότητες των γυναικών με 26% καθώς και το ότι κάποια στιγμή οι γυναίκες θα ζητήσουν παροχές που συνδέονται με την οικογένεια. Φτάνοντας προς το τέλος της έρευνας σημαντικό ήταν το ποσοστό των γυναικών που είπαν πως το ότι είναι γυναίκες αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην εύρεση εργασίας. Το 45% των ερωτηθεισών απάντησε θετικά. Με βάση την κλίμακα από 1 έως 10 παρατηρήθηκε πως μόλις το 18% θεωρεί πως έχει πολλές πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ το 2% απάντησε πως δεν έχει καμία τέτοια πιθανότητα.

Οι εργαζόμενες στον τουριστικό τομέα γενικά εμφανίζουν ετερογένεια και δεν πρέπει να παρουσιάζονται ως ομοιογενής ή αδιαφοροποίητη κοινωνική κατηγορία. Έχουν συνήθως διαφορετικούς στόχους και υφίστανται διαφορετικούς περιορισμούς. Τα ακαδημαϊκά προσόντα και η επαγγελματική εμπειρία που ενδέχεται να έχουν πολλές από τις εργαζόμενες τις ωθούν να αναζητούν θέσεις εργασίας ανάλογες από άποψη αμοιβής, ευθυνών, δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Οι γυναίκες όμως που απασχολούνται ως απλές εργαζόμενες ή ως βοηθούντα μέλη στην οικογενειακή επιχείρηση δεν προωθούν τα ατομικά οικονομικά τους συμφέροντα, αλλά υπηρετούν οικονομικές στρατηγικές του νοικοκυριού. Οι οικονομικές ενασχολήσεις των γυναικών στον τουρισμό, η σχέση τους με την ιδιοκτησία μέσω του θεσμού της προίκας, τα πρότυπα του γάμου και της μεταγαμήλιας εγκατάστασης που επηρεάστηκαν

από την είσοδό τους στην τουριστική αγορά εργασίας, έθεσαν τους όρους για ποικίλες αλλαγές σε ένδο-οικιακό και διά-οικιακό επίπεδο.

5.2. Προτάσεις και Περιορισμοί

Ένας από τους βασικότερους περιορισμούς της έρευνας ήταν η μικρή συμμετοχή σε αυτήν που έχει ως αποτέλεσμα ελλιπείς πληροφορίες ή στοιχεία που δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη σε γενικότερο επίπεδο. Μελλοντικά θα μπορούσε η παρούσα έρευνα να επαναληφθεί συμπεριλαμβάνοντας μεγαλύτερο δείγμα αλλά και εύρος παραγόντων που μπορεί να επηρεάζουν και να σχηματίζουν τις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες εξέλιξής τους στον εργασιακό τους χώρο. Επιπλέον η έρευνα αυτή θα μπορούσε να γίνει και σε άλλου είδους επιχειρήσεις, διαφορετικού μεγέθους, κλάδου, τοποθεσίας κτλ.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Αθανασίου, Λ. (2004). *Τουριστική εκπαίδευση και κατάρτιση εξελίξεις, προλήματα, ανάγκες και πολιτική*. Αθήνα: Μιχάλης Τουμπής Α.Ε.
- Βαρβαρέσος, Σ.(1998). *Τουρισμός έννοιες, μεγέθη, δομές η ελληνική πραγματικότητα*. Αθήνα: Προπομπός.
- Βόζεμπεργκ, Ελ. (2016). Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής. *SocialPolicy.gr*, 18. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://socialpolicy.gr/2016/01/%CF%84%CE%BF-%CF%86%CE%B1%CE%B9%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CF%85%CE%AC%CE%BB%CE%B9%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE%CF%82.html>
- Βόζεμπεργκ, Ελ. (2015). "Είναι ώρα όχι απλά να σπάσουμε τις γυάλινες οροφές αλλά να τις εξαλείψουμε". *SocialPolicy.gr*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://socialpolicy.gr/2015/07/%CE%B5%CE%BB%CE%AF%CE%B6%CE%B1-%CE%B2%CF%8C%CE%B6%CE%B5%CE%BC%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%BA-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CF%8E%CF%81%CE%B1-%CF%8C%CF%87%CE%B9-%CE%B1%CF%80%CE%BB%CE%AC-%CE%BD.html>
- Γεωργίου Σ. Αναστασία- Μαύρα.(2016). *Η διάσταση του φύλου στην καριέρα*. (Μεταπτυχιακή εργασία). Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, Αθήνα. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από http://dspace.aua.gr/xmlui/bitstream/handle/10329/6367/Georgiou_A.pdf?sequence=3
- Γιαννόπουλος, Τάσος. (χ.χ). *Έμφυλη ισότητα: «ξεπερασμένο θέμα» ή καθημερινό ζητούμενο;* LEFT.GR. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://left.gr/news/sto-leftgr-i-kata-ton-gynaikon-i-gyalini-orofi-kai-diarkes-diakyveyma-tis-emfylis-isotitas>
- Γλάυκη, (2014). *Οδηγός για την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων προς τις γυναίκες*. Θεσσαλονίκη: ΑΝ.Ε.Θ. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από http://www.aneth.gr/aa/asglafki/docs/draseis/Drasi03_enimerosi/ODIGOS%20ISOTHTA.pdf
- Γυναίκα και Εργασία: Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα*, (2019). Ινστιτούτο Εργασίας. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/GinekakErgasia.pdf>
- Γώγου, Ευθ.(2006). Ο ρόλος της γυναίκας στο σύγχρονο εργασιακό χώρο: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ. Διατμηματικό Μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/1393/3/GogouEythimiaMsc2006.pdf>
- Δαμουλιάνου,Χρ.(2004). Μετρήθηκε το «πάχος» της «γυάλινης οροφής». *ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.kathimerini.gr/190917/article/oikonomia/epixeirhseis/metrh8hke-to-paxos-ths-gyalinhs-orofhs>
- Δημητρίου, Μ.(2015). Κολλώδες πάτωμα, γυάλινη οροφή. *Η σημερινή της Κυριακής*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.sigmalive.com/simerini/columns/eks-aformis/246614/kollodes-patoma-gyalini-orofi>

- Δρακόπουλος, Σ., & Θεοδοσίου, Ι., (2006). *Διακρίσεις Φύλου στην Αγορά Εργασίας: Μια θεωρητική και Βιβλιογραφική Επισκόπηση*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από users.uoa.gr/~sdrakop/articles/equreviewA.doc
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων 2016 – 2020., (2017). Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών και Γενική Γραμματεία ΙΣΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf>
- Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.(2015).Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα και Ανάπτυξη στην Ελλάδα. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://archive.ekt.gr/news/releases/150202.htm>.
- Ελευθεροπούλου, Παρασκευή & Σουσουγιάννη, Μαρία.(2010). *Ο ΗΓΕΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ*. Πτυχιακή.ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από http://nestor.teipel.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/12971/SDO_DMYP_00955_Medium.pdf?sequence=1
- ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ (2015). “Γένους θηλυκού” το 42,5% των εργαζομένων στο R&D στην Ελλάδα.Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.eea.gr/arthra-eea/genoys-thilykoy-to-425-ton-ergazomenon-sto-rd-stin-ellada/>
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ (2014 – 2019).*Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-552.142+02+DOC+PDF+V0//EL&language=EL>
- Ζερβού,Κ. & Παρασκευάς, Α.(2015).*Διερεύνηση των Απόψεων εν Ενεργεία Γυναικών Εκπαιδευτικών Σχετικά με το Ρόλο του Οικογενειακού Περιβάλλοντος για την Επιμόρφωσή τους στα Πλαίσια της Δια Βίου Μάθησης*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.etpe.gr/custom/pdf/etpe2301.pdf>
- Ηγουμενάκης,Ν., Κραβαρίτης,Κ. και Λύτρας,Π. (1998) Εισαγωγή στον Τουρισμό, Interbooks.
- Ηγουμενάκης, Ν., (1999).*Τουριστική Ανάπτυξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.
- Ηλιοπούλου, Δ. (2015). «Βιώσιμη Τουριστική Ανάπτυξη με τη Χρήση Εναλλακτικών Μορφών Τουρισμού στο Νομό Μεσσηνίας». Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Η θέση των δύο φύλων : ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ . Πηγή: www.draseis-gynaikon.gr 19/03/2007. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/5038/1446_02_ThesiDyoFilon.pdf
- ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ - ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΑΝΕΝΤΑΞΗΣ ΕΥΠΑΘΩΝ ΟΜΑΔΩΝ. (χ.χ). «Αγορά Εργασίας, Κοινωνικές Διακρίσεις και Φύλο». Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <file:///C:/Users/user/Downloads/2.%CE%91%CE%B3%CE%BF%CF%81%CE%AC%20%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82%20%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%9A%CE%B1%CE%B9%20%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF.pdf>
- Καραμανάβης, Δ.(2018). *Γυναίκες – Γυάλινη Οροφή*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://psychiatrylarisa.gr/%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82/>

- Καραμπουρνιώτης, Α. (2018). *Ποια είναι όλα τα είδη τουρισμού και ποιες οι μορφές εναλλακτικού τουρισμού*.
- Κοκκώσης Χ. και Τσάρτας Π. (2001). *Βιώσιμη Τουριστική Ανάπτυξη και Περιβάλλον*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Κοκκώσης, Χ.& Τσάρτας, Π. (1999). Πρότυπα Τουριστικής Ανάπτυξης: Παράμετροι συγκρότησής των Διαφορετικών Προτύπων. Στο *Ανάπτυξη και Περιβάλλον στον Τουρισμό: Τουριστικός Τομέας*, τ. Β'. ΕΑΠ: Πάτρα.
- Κράβαρη, Α.(2018). *Γόβες ή γραβάτα; ΕΠΙΧΕΙΡΩ*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.epixeiro.gr/article/79748>
- Λιάπη, Σ.(2004). *Προοπτικές καριέρας των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις: αντιλήψεις, εμπόδια και παράγοντες επιτυχίας*. Θεσσαλονίκη. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/1291/3/LiapiStylianiMsc2004.pdf>
- Λιλιμπάκης, Αθ.(2017). *Σtereότυπα για τη γυναίκα στον εργασιακό χώρο*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/19942/4/LilimpakisAthanasiosMsc2017.pdf>
- Λύτρας, Π. (1988). *Τουριστική Ψυχολογία*. Αθήνα: INTERBOOKS.
- Μαλλιοπούλου, Ελ.(2017). *Οι διαφορές των δύο φύλων στην σχέση: αλήθεια ή μύθος*; Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.maxmag.gr/psychologia/diafores-ton-dyo-fylon>
- Μελέτη, Β.(2012). *Η «γυάλινη οροφή» στις επιχειρήσεις*. HRPROFESSIONAL. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&cID=7&arID=3379>
- Μελέτη, Β.(2012). «*Γυάλινη οροφή*» και επιχειρήσεις. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://panteiakanea.wordpress.com/2012/05/17/%CE%B3%CF%85%CE%AC%CE%BB%CE%B9%CE%BD%CE%B7-%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/>
- Μιχάλη, Μ.(χ.χ). *Γυάλινη οροφή· η εργασιακή εκμετάλλευση των γυναικών στην Ευρώπη του 21ου αιώνα με αφορμή το διήγημα του Τσέχωφ «Ένας αριθμός»*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από https://bravo.sustainablegreece2020.com/_imgfiles/schools/docs_002319500-1526540038.pdf
- Μπαρμπαλιού, Ελ .(2017). *Οι σχέσεις των δύο φύλων: από τη μοναξιά αιώνων σε ένα καινούργιο και διαφορετικό «μαζί»*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://psychotherapycenter.gr>
- Μπούτσικα, Ευφροσύνη.(2018). *Γυναίκες και Ηγεσία*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://effrosyniboutsika.wordpress.com/2018/01/15/%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1/>
- Νάζου, Δ., (2002). *Γυναίκες και Εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και Σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www1.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>
- Νούσια, Ε.(χ.χ). «*Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στην Β/θμια Εκπαίδευση Θεσσαλίας*». Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου

- 2020, από <http://ir.lib.uth.gr/bitstream/handle/11615/14387/P0014387.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας (2008), *Ο αγώνας της γυναίκας*. Τεύχος 84. Ιανουάριος – Ιούνιος 2008. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://leagueforwomenrights.gr/images/teuxh/Teuxos84/gyn-84.pdf>
- Ομιλία Δήμος Εγκώμης. (2017). *ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ 8 ΜΑΡΤΙΟΥ ΗΜΕΡΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΔΗΜΟΣ ΕΓΚΩΜΗΣ*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από [http://www.institutionforgenderequality.gov.cy/equality/equality.nsf/All/A9977D6C5EACFC91C22580F20030F2D4/\\$file/9.3.2017%20CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9B%CE%99%CE%91%20%CE%94%CE%97%CE%9C%CE%9F%CE%A3%20%CE%95%CE%93%CE%9A%CE%A9%CE%9C%CE%97%CE%A3.docx](http://www.institutionforgenderequality.gov.cy/equality/equality.nsf/All/A9977D6C5EACFC91C22580F20030F2D4/$file/9.3.2017%20CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9B%CE%99%CE%91%20%CE%94%CE%97%CE%9C%CE%9F%CE%A3%20%CE%95%CE%93%CE%9A%CE%A9%CE%9C%CE%97%CE%A3.docx)
- Παιδικά παιχνίδια- Πώς αναπαράγουν τα στερεότυπα των φύλων; (2015). Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.ert.gr/eidiseis/pedika-pechnidia-pos-anaparagoun-ta-stereotipa-ton-filon/>
- Παπαδοπούλου,Κ. (2018). *Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.psychology.gr/work-psychology/3022-to-fainomeno-tis-gyalinis-orofis.html>
- Πιπερόπουλος, Γ. (2016) Θα σπάσει ποτέ η «γυάλινη οροφή»; *ΤΟΠΟΝΤΙΚΙ*, 18.07.2016. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <http://www.topontiki.gr/article/178190/ta-spasei-pote-i-gyalini-orofi>
- Πυρετζίδου,Β.(2018). *Ηγετικό Προφίλ των Γυναικών Προϊστάμενων των Νηπιαγωγείων: Ποιοτική Προσέγγιση με την Οπτική Φύλου*. Πτυχιακή εργασία. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/22389/4/PyretzidouValasiaMsc2018.pdf>
- Ρούπας, Δ. (1997). *Αρχές Τουρισμού*. ΟΕΔΒ, Αθήνα.
- Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων. *Τελική Έκθεση στο πλαίσιο εκπόνησης της μελέτης «Ανάλυση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο και πρακτικές εισηγήσεις για μείωσή του*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/973E695E58AC528AC2257936003A3B18/\\$file/Final%20Report%20Gender%20Pay%20Gap%2012%2011%2007.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/973E695E58AC528AC2257936003A3B18/$file/Final%20Report%20Gender%20Pay%20Gap%2012%2011%2007.pdf)
- Τσάμη, Ζ. (2010). *Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΟΥΣΙΑ: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ, ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ*. ΑΘΗΝΑ: 2010.
- Τσάρτας, Π., & Λύτρας, Ν. Π. (2017). *ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ, ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΜΒΟΛΕΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Τσίμπρη, Π. (2015). *Οι παράγοντες και διεργασίες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση ταυτότητας φύλου*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.psychologynow.gr/psychology-in-our-life/personality/535-paragodes-ke-diergasies-pu-simballun-sti-diamorfosi-taftotitas-filu-tis-pinelopis-tsibri.html>
- Φούντα, Δ. (2013). *Γυναίκα και ηγεσία*. *News.gr*. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.news.gr/gynaika/thhlykh-skopia/article/109619/gynaika-kai-hgesia.html>
- Χατζηβασιλειάδου, Ε. (2013). «Τριτοβάθμια Τουριστική Εκπαίδευση Υφιστάμενη Κατάσταση – Τάσεις- Προοπτικές». ΤΕΙ Κρήτης.
- Χλέτσος, Μ. (1988). Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 68(68), 128-138. doi:<https://doi.org/10.12681/grsr.858> Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://ejournals.e-publishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/view/7431/7155>

Ξενόγλωσση

- Marinakou, E. (2014). Women in Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass?. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2 (1), pp. 18-25.
- MullerH., (1994). 'The thorny path to sustainable tourism development', *Journal of Sustainable Tourism Development*, Vol. 2, No 3, pp.131-136.
- Nassani, A. A., Aldakhil, A. M., QaziAbro, M. M., Islam, T., & Zaman, K. (2019).The impact of tourism and finance on women empowerment, *Journal of Policy Modeling*, 41 (2), 234 – 254. Ανακτήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2020, από <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0161893818301510?fbclid=IwAR2qi-nVDSZ-UxQNC9EtFMoRBAUisEnTwLED9HdMfVpVawVBSoDXWhsEMlg>
- Page, S. (2006). *Εισαγωγή στον τουρισμό*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2012) "Research Methods for Business Students" 6th edition, Pearson Education Limited Stanners, E. and Bourdeau, P. (eds) (1991) *The DOBRIS Report: Europe's Environment*.
- Fokiali, P. (2002) *Tourism and Sustainable Development in the Mediterranean. The Case of Rhodes: Too Late for Research in Carrying Capacity*.

Φωτογραφία εξώφυλλου:

<https://www.insurancedaily.gr/ekdilosi-eea-gia-ti-gynekia-epichirimatikotita-stis-19-ianouariou/>

Παράρτημα Ι

Ερωτηματολόγιο

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση Επιχειρήσεων Φιλοξενίας και Τουρισμού» του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού, του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου, για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας με τίτλο «Γυναίκες και καριέρα στον τουριστικό κλάδο. Έρευνα στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στην Κρήτη». Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι γυναίκες που εργάζονται στα ξενοδοχεία της Κρήτης, αντιλαμβάνονται την καριέρα και τις επαγγελματικές ευκαιρίες που τους δίνονται. Όλες οι απαντήσεις θα παραμείνουν απόρρητες και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την ολοκλήρωση της εργασίας.

Α. Δημογραφικά Στοιχεία

1. Ηλικιακή ομάδα:

18-29 30-44 45-59 60+

2. Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμη Άγαμη Διαζευγμένη/Χήρα Άλλο

3. Έχετε παιδιά:

Όχι Ένα (1) Δύο (2) ή περισσότερα

4. Εκπαιδευτική βαθμίδα:

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Απόφοιτη Γυμνασίου / Λυκείου κτλ.)
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ κτλ.)
Μεταλκειακή Εκπαίδευση (ΠΕΚ, Επαγγελματική κατάρτιση, κ.ά.)
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε).....

Β. Πληροφορίες για την εργασία σας

5. Συνολικά έτη Εργασίας στον τουριστικό τομέα

Έως 5 έτη 6 έως 15 έτη Περισσότερα από 15 έτη

6. Ποιο είναι περίπου, το ποσοστό των γυναικών στελεχών στην τουριστική επιχείρηση που εργάζεστε;

έως 25% 26-50% 51-75% 76%+

7. Επιλέξτε τον κυριότερο λόγο για τον οποίο εργάζεστε σε τουριστική επιχείρηση:

Συναφές αντικείμενο σπουδών / ενδιαφέρον για του τουριστικό κλάδο
Βιοπορισμός
Οικογενειακή επιχείρηση
Άλλο

8. Αν είχατε την επιλογή να εργαστείτε σε κάποιον άλλο επαγγελματικό τομέα με μετίστοιχες απολαβές, θα αφήνατε την τωρινή σας εργασία;

Ναι Όχι

9. Σε μία κλίμακα από το 1 έως το 5, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η εργασία σας έχει συνέπειες στη ψυχολογική σας υγεία; (όπου 1= Καθόλου ... 5= Πάρα πολύ)

- 1 2 3 4 5
10. Σε μια κλίμακα από 1 έως 10, πόσο ενδιαφέρον θα λέγατε ότι είναι το εργασιακό σας αντικείμενο; (όπου 1= Καθόλου ... 10= Πάρα πολύ)
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Κάνοντας μια συνολική αποτίμηση, σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι είστε ικανοποιημένη από την εργασία σας; (όπου 1= Καθόλου ... 10=Απόλυτα ικανοποιημένη)
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Γ. Εργασιακές Σχέσεις

12. Σε μια κλίμακα από 1 έως 5, πώς θα χαρακτηρίζατε το εργασιακό σας περιβάλλον; (Όπου 1=εχθρικό και 5=πολύ φιλικό)
- 1 2 3 4 5
13. Έχετε αισθανθεί να σας υποτιμά άνδρας συναδέλφος σας, λόγω διαφοράς φύλου;
Όχι Ναι, κάποιες φορές Ναι, συχνά Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ
14. Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις στο εργασιακό σας περιβάλλον;
Ναι, σε σημαντικό βαθμό Ναι, σε κάποιο επίπεδο Όχι, καθόλου
15. Στο εργασιακό σας περιβάλλον, προτιμάτε να συνεργάζεστε περισσότερο;
Με άνδρες Με γυναίκες Εξίσου με άντρες και με γυναίκες

16. Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συμπεριφορά των γυναικών προϊσταμένων σας συγκριτικά με αυτή των ανδρών προϊσταμένων, ως προς τα παρακάτω:

	Λιγότερο	Το ίδιο	Περισσότερο
Απαιτητικότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Φιλικότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παροχή συμβουλών/κατευθύνσεων στην εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προσπάθεια επίλυσης προβλημάτων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι το φύλο σας, επηρεάζει τις σχέσεις που αναπτύσσετε με τους άνδρες συναδέλφους σας και με τον εργοδότη σας;
Καθόλου Λίγο Πολύ Πάρα πολύ
18. Ποιο είναι το επίπεδο αμοιβών σας, σε σχέση με των ανδρών συναδέλφων σας;
Η αμοιβή μου είναι στα ίδια επίπεδα με αυτή των ανδρών συναδέλφων μου
Οι άνδρες συναδέλφοι αμείβονται περισσότερο για αντίστοιχη απασχόληση
Οι άνδρες συναδέλφοι αμείβονται λιγότερο για αντίστοιχη απασχόληση
19. Από την μέχρι σήμερα εργασιακή σας εμπειρία, σας έχει συμβεί να καταπατηθούν τα εργασιακά σας δικαιώματα;
Ναι Όχι Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ

20. Στην επιχείρησή όπου εργάζεστε, παρέχεται η δυνατότητα για άδεια μετ' αποδοχών για οικογενειακούς λόγους;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ

21. Σε μια κλίμακα από 1= καθόλου έως 5= πάρα πολύ, σε ποιο βαθμό δυσκολευτήκατε να βρείτε την θέση που έχετε σήμερα;

1 2 3 4 5

22. Τα τελευταία 5 χρόνια:

α. Ο μισθός σας:

έχει μειωθεί έχει μείνει σταθερός έχει αυξηθεί Δεν απαντώ

β. Τα καθήκοντά σας:

έχουν διευρυνθεί έχουν μείνει τα ίδια έχουν περιοριστεί

γ. Έχετε αλλάξει θέση στην επιχείρηση;

ναι όχι

δ. Έχετε πάρει προαγωγή;

ναι όχι

23. Από την μέχρι τώρα εμπειρία σας, θεωρείτε ότι οι γυναίκες που εργάζονται στις τουριστικές επιχειρήσεις της Κρήτης, βιώνουν διακρίσεις εις βάρος τους;

Ναι σε μεγάλο βαθμό Ναι, σε κάποιο βαθμό Όχι Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ

24. Κατά τη γνώμη σας, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι δυσκολεύει / περιορίζει τις γυναίκες στο να εργαστούν στον τουριστικό κλάδο; (Επιλέξτε τους 2 σημαντικότερους για εσάς)

Η ανεργία στην Ελλάδα

Οι προκαταλήψεις για τις ικανότητες των γυναικών

Το γεγονός ότι κάποια στιγμή οι γυναίκες θα ζητήσουν παροχές που συνδέονται με την οικογένεια (άδεια μητρότητας, κ.α.)

Τα μειωμένα προσόντα τους, σε σχέση με τους άνδρες (σπουδές, προδιπλωμα)

Η χαμηλή τους αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση

Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε):

25. Θεωρείτε ότι το φύλο σας συνιστά ανασταλτικό παράγοντα για την εύρεση εργασίας;

Ναι, σίγουρα Ίσως / σε κάποιες περιπτώσεις Όχι, σε καμία περίπτωση Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ

26. Συνολικά, σε μια κλίμακα από 1=καθόλου έως 10= πάρα πολύ, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στις τουριστικές επιχειρήσεις έχουν ευκαιρίες και πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης;

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Παράρτημα II

Εθνικοί Μηχανισμοί Παρακολούθησης και προώθησης της ισότητας των φύλων

- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων
- Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων
- Διαδικτυακή σελίδα: http://paratiritirio.isotita.gr/genqua_portal/
- Ειδικές εφαρμογές: <http://rosostosi.isotita.gr/login.php>, <http://www.isotita.gr/>
- Εξειδικευμένες μελέτες: «Ανεργία, Επισφάλεια και Ανισότητες Φύλου: Επιπτώσεις της κρίσης στις γυναίκες και τα νοικοκυριά στην Ελλάδα.», «Μελέτη και Οδηγός Εφαρμογής για την ένταξη της ισότητας των φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων.» κ.α.
- Ετήσιες εκθέσεις για την Πρόοδο της Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, π.χ. «Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ελληνική οικογένεια: ο μετασχηματισμός των έμφυλων σχέσεων, ταυτοτήτων και ρόλων, οι προκλήσεις για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μονογονεϊκές οικογένειες – προτάσεις πολιτικής.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
- Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
- Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (Π.ΕΠ.ΙΣ.)
- Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (Δ.ΕΠ.ΙΣ.)
- Μονάδες Ισότητας σε Δήμους
- Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων
- Γραφείο Ισότητας σε κάθε υπουργείο
- Γραφείο Ισότητας σε κάθε περιφέρεια