



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΗΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**Οργανωσιακή κουλτούρα και ισότητα φύλου σε τουριστικές
επιχειρήσεις**

Εισηγήτρια: Αλεξάντροβα Άννα (Α.Μ. 4639)

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Φουλίδη Ξανθίππη

ΗΡΑΚΛΕΙΟ

Οκτώβριος, 2019

Copyright © Αλεξάντροβα Άννα 2019

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

**Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το πρόγραμμα δεν υποδηλώνει
απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του
Τμήματος.**

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την στήριξη στις σπουδές μου. Ακόμα τις ευχαριστίες μου θέλω να εκφράσω στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου. Τέλος θέλω να ευχαριστήσω τους καθηγητές του τμήματος για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι κοινωνικές επιστήμες αναλύουν την κουλτούρα μιας κοινωνίας. Στην παρούσα πτυχιακή εργασία γίνεται κριτική του παραπάνω ζητήματος με την οπτική του φύλου. Κατ' επέκταση η κουλτούρα σε μια επιχείρηση υποδηλώνει τη συσχέτιση αυτής με την κοινωνία και τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της. Πρόκειται για μία έννοια γενικευμένη , ενώ συνήθως τα δεδομένα και τα στοιχεία που την περιγράφουν δεν καθιστούν τη συγκεκριμένη έννοια εύχρηστη. Βέβαια πρόκειται για μία έννοια που είναι πολύ χρήσιμη με αποτέλεσμα να είναι απαραίτητη η ανάλυση της. Η επιχειρησιακή κουλτούρα είναι αναντίρρητα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών πολύ σπουδαίο ζήτημα που σχετίζεται με τον επιχειρηματικό κλάδο. Αποτελεί μία έννοια άυλου χαρακτήρα και κατέχει εξέχουσα θέση στις επιχειρήσεις αφού ασκεί επιρροές τόσο στους εργαζομένους όσο και στις μεθόδους και λειτουργίες οργάνωσης. Εφόσον όμως η κουλτούρα δεν αποτελεί το μόνο στοιχείο που διαμορφώνει την επίτευξη ή την όχι των στόχων μιας επιχείρησης, η θετική κουλτούρα μπορεί να καταστεί ισχυρό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης, δίνοντας της προβάδισμα απέναντι στις ανταγωνιστικές. Η παρούσα εργασία εστιάζει στην κουλτούρα και το φύλο που υιοθετούν οι τουριστικές επιχειρήσεις στο Ν. Ηρακλείου.

ABSTRACT

Social sciences analyze the culture of a society. In this thesis, the above issue is criticized with a gender perspective. By extension, culture in a business implies its association with society and how it is organized and operated. It is a generalized concept, and usually the data and elements that describe it do not make this concept easy to use. Of course it is a concept that is very useful as a result of the analysis is required. The business culture is undeniable, over the past decades very important issue associated with the business sector. It is a concept of intangible character and occupies a prominent position in business after exercise influences both workers and the methods and organization features. However, if the culture is not the only factor that shapes achieving or not the objectives of a company, the positive culture can be a powerful advantage of the business, giving the lead over competing. The present work focuses on the culture and gender adopted by tourism companies in Heraklion Prefecture.

Λέξεις κλειδιά: Έμφυλος διαχωρισμός, στερεότυπα, φύλο, διακρίσεις, εργασιακά δικαιώματα, κουλτούρα

Περιεχόμενα

COPYRIGHT © ΑΛΕΞΑΝΤΡΟΒΑ ΆΝΝΑ 2019	3
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10	10
ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ	10
1.1 Η έννοια της κουλτούρας	10
1.2 Η οργανωσιακή ή εταιρική κουλτούρα	10
1.3 Η οργανωσιακή κουλτούρα και το οργανωσιακό κλίμα	14
1.4 Τύποι οργανωσιακής κουλτούρας	14
1.5 Κουλτούρα και φύλο- Έμφυλα στερεότυπα	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	16
ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	16
2.1 Εισαγωγή	16
2.2 Οι θεωρίες και ερμηνείες γύρω από τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό	17
2.3 Το νεοκλασικό μοντέλο και οι θεωρίες του ανθρωπινού κεφαλαίου (<i>human capital theories</i>)	19
2.4 Το θεσμικό μοντέλο και οι θεωρίες τμηματοποίησης της αγοράς	20
2.5 Οι φεμινιστικές θεωρίες- Θεωρίες του κοινωνικού φύλου	22
2.6 Έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός στην Ελλάδα- η τελευταία 20ετία	25
2.7 Οικονομική κρίση και ανεργία	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	27
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
3.1 Η σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο	27
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	29
4.1 Σκοπός έρευνας	29
4.2 Ερευνητικά ερωτήματα	29
4.3 Πλαίσιο	29

4.4	<i>Μεθοδολογία</i>	30
4.5	<i>Ομάδες εστίασης</i>	30
4.1	<i>Προετοιμασία προγράμματος συνέντευξης</i>	32
4.7	<i>Υλοποίηση έρευνας</i>	32
4.8	<i>Το δείγμα της έρευνας</i>	32
4.9	<i>Δεοντολογία έρευνας</i>	33
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ		34
<i>Η ΕΡΕΥΝΑ</i>		34
5.1	<i>Υλοποίηση της έρευνας</i>	34
5.2	<i>Δυσκολίες και εμπόδια κατά τη διεξαγωγή της Έρευνας</i>	34
5.3	<i>Αποτελέσματα της έρευνας</i>	34
5.4	<i>Συμπεράσματα της έρευνας – Ημιδομημένης συνέντευξης</i>	41
5.6	<i>Προτάσεις</i>	44
5.7	<i>Επίλογος</i>	45
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		46
<i>ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ</i>		46
<i>ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ</i>		48
<i>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ</i>		52
<i>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ</i>		52

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κάτω από τις σημερινές αμφίβολες εργασιακές συνθήκες είναι προφανής η μειονεκτική θέση των γυναικών στο εργασιακό τοπίο. Ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός αναφέρεται στην ουσία στην διαίρεση της αγοράς σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άντρες ή από γυναίκες. Επικρατεί η αντίληψη ότι η ανισότητα και η έλλειψη αναγνώρισης που βιώνει η γυναίκα στην εργασία δεν αποτελεί συνέπεια ελλιπούς μορφώσεως και αντίστοιχης κατάρτισης σε σύγκριση με τους άντρες— αντίθετα συχνά υπερέχει μορφωτικά - , αλλά αποτέλεσμα διαφοροποιημένης , κατώτερης σε σημασία κοινωνικής αντιμετώπισής της , λόγω φύλου.

Η κουλτούρα σχετίζεται με την ατομική προσωπικότητα και την ανθρώπινη φύση, διότι αυτά τα δύο χαρακτηριστικά είναι μοναδικά για κάθε άτομο, η συμπεριφορά ανάμεσα στα δύο αυτά άκρα είναι ίδια με τις ομάδες όπως έχει μάθει και αποκτήσει μέσω άλλων. Μια κουλτούρα είναι επίσης "κοινή", δηλ. Υπάρχει σε ομάδες και κοινωνίες, οι πεποιθήσεις ενός ατόμου μπορούν να ταξινομηθούν ως "ιδέες" αλλά δεν αποτελούν απαραίτητα μέρος της γενικότερης κρατούσας αντίληψης. Η συλλογή ιδεών, ωστόσο, αν είναι παρόμοια στη φύση, γίνεται συστατικά μιας αναπτυσσόμενης κουλτούρας. (Γριτσιούδη, 2010)

Στην παρούσα εργασία θα γίνει προσπάθεια προσέγγισης της έννοιας της κουλτούρας που διέπει την οργάνωση μίας επιχείρησης και των σχετικών παραμέτρων με την οπτική του φύλου. Επιπλέον θα δοθεί έμφαση στην αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτυπικών αντιλήψεων στον εργασιακό χώρο.

Κεφάλαιο 1ο

Οργανωσιακή κουλτούρα

1.1 Η έννοια της κουλτούρας

Η κουλτούρα περιλαμβάνει το σύνολο των πεποιθήσεων, των προσδοκιών και των αξιών που μοιράζονται τα μέλη μιας εταιρείας οι οποίες συνολικά την διαφοροποιούν από κάθε άλλη. Οι Hampden και Turner (1990) θεωρούν ότι πρόκειται για ένα υπόδειγμα βασικών υποθέσεων που έχουν επινοηθεί, ανακαλυφθεί ή εξελιχτεί από μια ομάδα ατόμων καθώς μαθαίνει να αντιμετωπίζει επιτυχώς τα προβλήματα που προκύπτουν από την προσπάθεια προσαρμογής στο εξωτερικό περιβάλλον που προέρχεται από τις προσπάθειες εσωτερικής ολοκλήρωσης. Επιπρόσθετα στην έννοια της εταιρικής κουλτούρας περιλαμβάνονται οι συμπεριφορές που είναι αποδεκτές από όλους/ες σε έναν οργανισμό. Ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων συμπεριφορών πραγματοποιείται βάσει κοινώς αποδεκτών εννοιών που επηρεάζουν την επικρατούσα αντίληψη. Ταυτόχρονα καθίσταται εφικτή η ορθή κρίση των γεγονότων και η προσοχή εστιάζεται στα σημεία που είναι τα πιο ουσιαστικά. Η κουλτούρα είναι συνυφασμένη με διάφορες παραμέτρους μέσα σε μια επιχείρηση. Προσδιορίζει τα γνωρίσματα της, τις αξίες της, το πώς υλοποιείται η επικοινωνία στο εσωτερικό της εταιρίας, την ανταπόκριση των εργαζομένων, το πώς υπολογίζεται η αποδοτικότητα, αλλά και το πώς οργανώνονται τα έργα σε έναν οργανισμό. Σχετίζεται επίσης με τη δομή μιας εταιρείας, τους τίτλους των στελεχών και το θέμα της ιεραρχίας. Η κουλτούρα συχνά προσδιορίζεται και από τα συστήματα διοίκησης και ποιότητας που εφαρμόζονται εντός της εταιρείας, από τις τεχνικές λήψης αποφάσεων που εφαρμόζονται, από τα σύμβολα, ακόμα και από τον τρόπο που διεξάγονται οι συναντήσεις του προσωπικού. (Γριτζιούδη, 2010).

1.2 Η οργανωσιακή ή εταιρική κουλτούρα

Σύμφωνα με τους Schermerhorn (1994), Daft (1995) και Ferrell και Fraedrich (1997), η επιχειρησιακή κουλτούρα εξυπηρετεί τους εξής σκοπούς: Αρχικά την εσωτερική ολοκλήρωση, που αποτελεί τη διαμόρφωση μιας ομαδικής εικόνας και την υποστήριξη μεθόδων οι οποίοι θα ενισχύσουν τους/τις εργαζόμενους/ες να εργαστούν και να συνεργαστούν αποτελεσματικά στον εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι/ες αναπτύσσουν ομαδικά συναισθήματα

ξεκαθαρίζοντας τι πρέπει να κάνουν, πώς να ενεργήσουν και πώς να επικοινωνήσουν. Με άλλα λόγια κατανοούν ποια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και ποια όχι. Επιπλέον την εξωτερική που αφορά τις μεθόδους με τις οποίες η οργάνωση επιτυγχάνει τους σκοπούς της σε σχέση με το εξωτερικό της περιβάλλον. Αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο θα υλοποιηθούν οι εργασίες, τις τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν, για να επιτευχθούν οι στόχοι και τους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζεται το θετικό ή το αρνητικό αποτέλεσμα.

Η κουλτούρα διαφοροποιεί βάσει δύο στοιχείων: ο βαθμός διάκρισης (Kotter & Heskett, 1992; Schein, 1993) και η σπουδαιότητα (Kluckhohn & Strodtbeck, 1973; Rockeach). Είναι εποικοδομητικό να καταστεί αντιληπτό ότι η οργανωσιακή κουλτούρα έχει δύο στάδια, τα οποία παρουσιάζουν διαφορά στο βαθμό που είναι αντιληπτή η κουλτούρα και πόσο σπουδαίες αντίθετες στάσεις εμφανίζει στη διαφοροποίηση. Στο πιο βαθύ και δυσδιάκριτο στάδιο, η κουλτούρα συνιστάται από τις αξίες που μοιράζονται τα μέλη ενός συνόλου και χαρακτηρίζεται από δυσκολία προσαρμογής σε αλλαγές ακόμη κι αν τα μέλη του συνόλου αλλάζουν. Η άλλη οπτική της κουλτούρας, η εμφανής, εκφράζει τη συμπεριφορά που οι όλοι/ες υπάλληλοι ιθύνονται να ακολουθούν στα πλαίσια ενός οργανισμού. Και σε αυτήν την περίπτωση η κουλτούρα δεν είναι θετική σε μεταβολές. Το κάθε στάδιο συνήθως επηρεάζει το άλλο. Αυτό γίνεται περισσότερο αντιληπτό αν αναλογιστούμε το πόσο επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων οι κοινές τους αξίες. Τα περισσότερα γνωρίσματα της κουλτούρας είναι μη ορατά, γεγονός που την καθιστά δύσκολη να κατανοηθεί και να υιοθετηθεί. Επίσης συμφωνούν ότι στα πλαίσια μιας κουλτούρας κάποιες αξίες θεωρούνται κεντρικής σημασίας και κάποιες άλλες λιγότερο σημαντικές. Οι Lachman, Nedd και Hinings (1994) χρησιμοποίησαν τους όρους σημαντικές (core) -και περιφερειακές (periphery), για να δηλώσουν αντίστοιχα την υψηλή και χαμηλή τοποθέτηση των αξιών στην ιεράρχηση των τελευταίων. (Γριτζιούδη, 2010)

Επιπρόσθετα η εταιρική κουλτούρα επηρεάζει τη λήψη αποφάσεων των εργαζομένων στην περίπτωση που δεν υπάρχουν γραπτοί κανόνες και συγκεκριμένες πολιτικές. Με τον τρόπο αυτό συγκροτείται το κοινωνικό κεφάλαιο και διαμορφώνονται οι σχέσεις τόσο εσωτερικής όσο και εξωτερικής φύσεως.

Αν και η εταιρική κουλτούρα παρουσιάστηκε για πρώτη φορά το 1972 σε ένα άρθρο του Harvard Business Review με θέμα τις οργανωσιακές ιδεολογίες, πολλοί θεωρούν πως είναι ο Pettigrew (1979) που την εισήγαγε στον τομέα της οργανωσιακής θεωρίας. Στη δεκαετία

του '80 η κουλτούρα άρχισε να προσελκύει και να γίνεται ενδιαφέρουσα, όταν συσχετίστηκε με την επίδοση της επιχείρησης.

Κατά τον Schein (1989) η κουλτούρα περιλαμβάνει τα ασυνείδητα, στοιχεία, απόψεις και αποτελεί την ουσία της απόδοσης μιας επιχείρησης. Διακρίνει τρία επίπεδα στην εταιρική κουλτούρα:

- **Τα ευρήματα (artifacts):** είναι τα οπτικοακουστικής φύσεως δεδομένα στοιχεία που εκφράζουν τις απόψεις που σχετίζονται με την κουλτούρα.
- **Τις κοινές αξίες (Shared values):** πρόκειται για σταθερές αξίες για τις οποίες ακολουθούνται συγκεκριμένες τακτικές
- **Τις βασικές παραδοχές (basic assumptions):** Ο στόχος και η επιδίωξη της επιχείρησης (mission), ο τρόπος επίλυσης προβλημάτων, οι προσωπικού χαρακτήρα σχέσεις, ο χρόνος και ο χώρος είναι μερικά από τα κύρια στοιχεία. Μπορεί κανείς να τις διακρίνει καλύτερα είτε ως τρόπους συμπεριφοράς μη αποδεκτούς από την επιχείρηση είτε, αντίθετα, ως επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς. (Γκριτζιούδη, 2010)

Ο Schein (1989) πιστεύει πως είναι πολύ σημαντικό για την ηγεσία της επιχείρησης να δίνει μεγαλύτερη έμφαση στο τρίτο στοιχείο, δηλαδή τις βασικές αντιλήψεις. Τα συμπεράσματα μπορούν να αντικατασταθούν, νέες αξίες μπορεί να εισαχθούν, π.χ. με την αλλαγή της αποστολής της επιχείρησης ή του κώδικα δεοντολογίας. Η κουλτούρα της επιχείρησης όμως δεν μπορεί να αλλάξει, αν δεν επηρεαστούν οι βασικές παραδοχές της.

Οι John Kotter and James Heskett, αναλύουν όλα τα στοιχεία που αναφέρθηκαν παραπάνω, προκειμένου να επεξηγήσουν την εταιρική κουλτούρα. Όμως ο Schein επισημαίνει ότι πολλές φορές η αλήθεια είναι διαφορετική. Οι John Kotter και James Heskett, καθηγητές του Harvard εξέδωσαν το 1992 το βιβλίο Corporate Culture and Performance, προβάλλοντας στη μελέτη τους ζητήματα εταιρικής κουλτούρας και επίδοσης βασισμένοι στην έρευνα που είχαν κάνει τα προηγούμενα χρόνια. Ιδέες και λύσεις που εφαρμόζονται συχνά στα πλαίσια της λειτουργίας της επιχείρησης τείνουν να γίνουν κουλτούρα και μπορεί να έχουν προέλθει από οποιαδήποτε βαθμίδα της. Αυτή είναι και η διαφοροποίηση της κουλτούρας με την στρατηγική, καθώς η δεύτερη αφορά μόνο τα ανώτερα στρώματα. (Darby, 1995).

Η επίδραση της κουλτούρας στο management επηρεάζει την άποψη των ατόμων της επιχείρησης για το τι συμβαίνει στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον καθορίζοντας σε μεγάλο βαθμό τις αντιδράσεις τους. Το πώς αντιλαμβάνονται και ανταποκρίνονται στις εσωτερικές και εξωτερικές ευκαιρίες και απειλές καθώς και το κατά πόσο οι αντιδράσεις αυτές είναι αυθόρμητες ή επιβεβλημένες εξαρτάται από την επικρατούσα κουλτούρα στην οποία συμμορφώνεται (Eamonn, Sweeney & Glenn, 1994).

Για ένα αποτελεσματικό management θα πρέπει να κατανοηθούν οι διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους αντιλαμβάνονται την κουλτούρα μιας επιχείρησης οι διαφορετικές ομάδες που αναπτύσσονται στα πλαίσιά της αλλά και οι διαφορετικές ομάδες που αναπτύσσονται στα πλαίσια ενός πολυπολιτισμικού περιβάλλοντος.

Κανένας/καμία manager δεν μπορεί να προοδεύσει και να επιτύχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, επιφέροντας στην επιχείρηση ενίσχυση της επιχειρηματικής της απόδοσης, αν δεν έχει αντιληφθεί αρχικά την έννοια της διοίκησης και τις παραμέτρους της σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον. Καθίσταται μάλιστα λογικό και αναμενόμενο το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις θα αναζητούν ολοένα και πιο ικανούς/ες managers οι οποίοι/ες θα έχουν τη δυνατότητα να καταρτιστούν και να ανταπεξέλθουν επιτυχώς στις οποίες διαφοροποιήσεις και αλλαγές της κουλτούρας. Σε αντίθετη περίπτωση οι επιχειρήσεις αυτές είναι σχεδόν βέβαιο ότι δεν θα έχουν θετική εξέλιξη στη διεθνή αγορά, καθώς η κουλτούρα διαμορφώνει την ικανότητα της επιχείρησης να αντιμετωπίζει αλλαγές στη στρατηγική που εφαρμόζει στην εκάστοτε περίπτωση (Darby, 1995). Έτσι λοιπόν, η πολιτική οργάνωση, η οποία επιδιώκει την ενίσχυση των επιχειρηματικών κερδών, μπορεί να γίνει αντιληπτή και να ερμηνευτεί εποικοδομητικά μόνο σε σχέση με τις ουσιαστικές αξίες και την κουλτούρα που ασκούν επιδράσεις σε στοιχεία που σχετίζονται άμεσα με τη στρατηγική. Στρατηγικές μεταβολές δεν θα πρέπει να πραγματοποιούνται ανεξάρτητα από την κουλτούρα που επικρατεί καθώς αυτή μπορεί να εξυπηρετήσει είτε να παρακωλύει την όποια αλλαγή, είτε πρόκειται για τον προσδιορισμό των απαιτούμενων αλλαγών είτε για την υιοθέτηση της ορθής στρατηγικής. Επομένως εμφανίζεται συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης της κουλτούρας, της στρατηγικής και της απόδοσης των επιχειρήσεων. (Eamonn, Sweeney & Glenn, 1994).

1.3 Η οργανωσιακή κουλτούρα και το οργανωσιακό κλίμα

Οι έννοιες της οργανωσιακής κουλτούρας και του οργανωσιακού κλίματος δεν είναι ταυτόσημες. Η διαφορά μεταξύ κλίματος και κουλτούρας, συνοψίζεται στο ότι το πρώτο, αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους ένας οργανισμός ενεργοποιεί τα θέματα που αφορούν την καθημερινή συμπεριφορά των μελών της, ποιες είναι οι συμπεριφορές που αναγνωρίζονται και ανταμείβονται, ποιες είναι αυτές οι συμπεριφορές που είναι αναμενόμενες κλπ. Ήδη έχουμε αναπτύξει την έννοια της οργανωσιακής κουλτούρας, παράλληλα λοιπόν θέλουμε να αναφέρουμε σχετικά με το οργανωσιακό κλίμα, πως ουσιαστικά αφορά τον βαθμό ανταπόκρισης των προσδοκιών των μελών ενός οργανισμού. (Deshrande & Webster, 1989)

1.4 Τύποι οργανωσιακής κουλτούρας

Ο Hellriegel et. al. (2005) παρουσιάζουν τους τύπους της οργανωσιακής κουλτούρας κάνει μια διαφορετική διάκριση, έχοντας υπόψη ότι οι διαφορετικές οργανωσιακές κουλτούρες ενδέχεται να είναι κατάλληλες κάτω από διαφορετικές συνθήκες και κάποιοι εργοδότες να προτιμούν έναν συγκεκριμένο τύπο κουλτούρας. Οι τύποι είναι:

- **Η Γραφειοκρατική κουλτούρα (bureaucratic culture):** στην περίπτωση της γραφειοκρατικής κουλτούρας, η συμπεριφορά των υπαλλήλων ελέγχεται μέσω επίσημων κανόνων και τυποποιημένων λειτουργικών διαδικασιών, ενώ παράλληλα ο συντονισμός επιταχύνεται μέσω των ιεραρχικών αναφορών. Το είδος της γραφειοκρατικής κουλτούρας στοχεύει στην διαφύλαξη της σταθερότητας και της αποτελεσματικότητας του οργανισμού και εντοπίζεται συνήθως σε επιχειρήσεις που εμπορεύονται προϊόντα και υπηρεσίες που απευθύνονται στο ευρύτερο κοινό, όπως για παράδειγμα η Media Markt, η Pizza Hut κλπ που δεν προϋποθέτουν συγκεκριμένη οικονομική κατάσταση ή status.
- **Η Οικογενειακή κουλτούρα ή κουλτούρα ομάδας (clan culture):** όπως φαίνεται και από τον όρο, στην περίπτωση της οικογενειακής κουλτούρας, η συμπεριφορά των εργαζομένων καθορίζεται σύμφωνα με την παράδοση, την πίστη, την εκτεταμένη κοινωνικοποίηση και αυτοδιαχείριση. Κλασικό παράδειγμα που συγκεκριμένου τύπου κουλτούρας είναι η αλυσίδα Ritz- Carlton των γνωστών ξενοδοχείων.
- **Επιχειρησιακή κουλτούρα (entrepreneurial culture):** στην συγκεκριμένη κατηγορία κουλτούρας, ενθαρρύνεται η ανάληψη ρίσκων, ο δυναμισμός, η καινοτομία και η

δημιουργικότητα. Αυτός ο τύπος ταιριάζει στην φάση του ξεκινήματος μιας νέας επιχειρήσεις.

- **Κουλτούρα αγοράς (market culture):** στο είδος αυτό, η επίτευξη των στόχων εντάσσεται μέσα στις αξίες και νόρμες του οργανισμού, καθώς επίσης οι στόχοι είναι συνήθως ιδιαίτερα δύσκολοι και αφορούν κυρίως οικονομικά μεγέθη, όπως η κερδοφορία ή το μερίδιο της αγοράς. (Τορίμπαμπας, 2006)

1.5 Κουλτούρα και φύλο- Έμφυλα στερεότυπα

Ένας από τους κύριους στόχους της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσουμε τους ρόλους των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας και ποια είναι η υπάρχουσα κουλτούρα σχετικά με την ισότητα των φύλων σε τουριστικές επιχειρήσεις. Η κουλτούρα μιας επιχείρησης που σχετίζεται με το φύλο εστιάζει στον εάν αναπαράγονται σ' αυτή έμφυλα στερεότυπα. Τα στερεότυπα είναι σταθερές, απλουστευμένες και γενικευτικές αντιλήψεις που συνήθως οφείλονται σε ελλιπή πληροφόρηση σχετικά με τα χαρακτηριστικά τα οποία αποδίδονται στα μέλη μίας ομάδας.

Είναι βέβαια αληθές πως η εργαζόμενη μητέρα καλείται να ανταποκριθεί σε πολλαπλούς ρόλους ταυτοχρόνως, γεγονός το οποίο δεν της επιτρέπει να αξιοποιήσει δημιουργικά τον ελεύθερο χρόνο της και να ασχοληθεί με κοινωνικοπολιτικές δραστηριότητες οι οποίες θα αναδείκνυαν και θα εμπλούτιζαν την προσωπικότητα και την δημιουργικότητά της (Ιωαννίδου, 2004).

Κεφάλαιο 2

Φύλο και εργασία

2.1 Εισαγωγή

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο αναφέρεται στην ουσία στη διαίρεση της αγοράς σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άντρες ή από γυναίκες και χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: τον οριζόντιο και τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό. Ο πρώτος έχει να κάνει με την συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε διαφορετικούς τύπους επαγγελμάτων και ο δεύτερος περιγράφει μία διαφορετική δομή στην οποία οι άντρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία σε αντίθεση με τις γυναίκες (Μουσούρου, 2003). Ο οριζόντιος διαχωρισμός είναι η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε κλάδους ή επαγγέλματα σε ποσοστό μεγαλύτερο από αυτό που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Συνεπώς, ως «ανδρικά» επαγγέλματα ορίζονται εκείνα, στα οποία η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση, ενώ ως γυναικεία, ορίζονται εκείνα τα επαγγέλματα, στα οποία η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στην συνολική απασχόληση (Blackburn, 1997). Χωρίς αμφιβολία, ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός αναπαράγει διακρίσεις και στερεότυπα στον επαγγελματικό χώρο. Σύμφωνα με την προαναφερθείσα θεωρείται ότι η διάκριση των επαγγελμάτων σε αντρικά και γυναικεία οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από κάποια επαγγέλματα και στη συγκέντρωσή τους σε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες γεγονός που αποτελεί εμπόδιο στη μείωση της ανεργίας. Οι Spencer & Podmore (1987), υποστηρίζουν ότι παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παρουσιάζει αυξητικές τάσεις, συνεχίζουν βρίσκονται συγκεντρωμένες σε θέσεις με λιγότερες ευθύνες. Για παράδειγμα τον συντονισμό και την επίβλεψη εργαζομένων, συνήθως του ίδιου φύλου, ενώ ταυτόχρονα δεν έχουν συμμετοχή στον τομέα λήψης αποφάσεων που αφορούν προσλήψεις, απολύσεις, προαγωγές και αμοιβές (Spencer & Podmore, 1987). Όσον αφορά τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό είναι σύνηθες το γεγονός οι διευθυντικές θέσεις, οι θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, αλλά και αυτές που απαιτούν αυξημένη διαθεσιμότητα των υπαλλήλων, να καταλαμβάνονται από άντρες. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι η πρωταρχική δέσμευση στην εργασία και στο κυνήγι της καριέρας θεωρείται για τους άντρες μία φυσιολογική επιλογή. Αντίθετα, οι τυποποιημένες διοικητικές και διεκπαιρωτικές θέσεις, που δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης και αμοιβών, θεωρούνται γυναικείες (Ασημάκη, 2000). Για παράδειγμα στις δουλειές γραφείου οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις υποστηρικτικές, γραμματειακής φύσης εργασίες, αφήνοντας τις

διοικητικές και επιτελικές θέσεις για τους άντρες. Θεωρούν ότι οι γυναίκες έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις αυξημένες και δεν θα ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους. Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, εξετάζει όλα τα κοινωνικά πλεονεκτήματα που προσφέρονται από τον εκάστοτε κλάδο εργασίας και ανάλογα πάντα με την συγκέντρωση των φύλων σε αυτούς. (Blackburn, Jarman, Brook, 2000) Στην μελέτη του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, συναντάμε τον όρο της «γυάλινης οροφής», ο οποίος χρησιμοποιείται, για να περιγράψει την «κατάληψη» των θέσεων ισχύος από μία συγκεκριμένη δημογραφική ομάδα, τους λευκούς ετεροσεξουαλικούς άνδρες. Η «οροφή» υπονοεί ότι άτομα που δεν ανήκουν στην συγκεκριμένη δημογραφική ομάδα, μπορούν να ανέλθουν στην ιεραρχία μέχρι ενός σημείου, ενώ είναι «διάφανη-γυάλινη» καθώς τα όρια δεν είναι ορατά εκ πρώτης όψεως. Η γυάλινη οροφή δεν αποτελεί επίσημο εμπόδιο στην άνοδο προς την ιεραρχία, λειτουργεί όμως ως διάκριση και έτσι εξετάζεται από την κάθετη διάσταση του επαγγελματικού διαχωρισμού. (Cotter, Hermsen, Ovadia, Vanneman, 2001). ”. Η ευρωβουλευτής της ΝΔ Ελίζα Βόζεμπεργκ σε άρθρο της που δημοσιεύθηκε στην έκδοση της ICAP GROUP 2015 LWB (leading women in business) έκφρασε την άποψη της για το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» ως ένα από τα εμπόδια για τις γυναίκες ως ομάδα, τα οποία δεν τους επιτρέπουν να φθάσουν σε ηγετικές θέσεις στον επιστημονικό, πανεπιστημιακό και επαγγελματικό τομέα *«Περιορίζοντας, μέσω συνειδητών και ασυνειδητών στερεοτύπων, την παρουσία των γυναικών στον τομέα της έρευνας, απορρίπτουμε ένα σημαντικό δυναμικό που έχει αναπτυχθεί στα πανεπιστήμιά μας και υποτιμούμε ανθρώπινο κεφάλαιο υψηλής κατάρτισης. Η ανεπαρκής αξιοποίηση του εν λόγω ανθρώπινου κεφαλαίου αποδυναμώνει το δυνητικό πλεονέκτημα της επιχειρηματικότητας που συνδέεται με την έρευνα και την καινοτομία καθώς και το πλεονέκτημα της συνολικής οικονομικής ανάπτυξης»* τονίζει η κ. Βόζενμπεργκ και προσθέτει: *«Η επιστήμη και η καινοτομία απαιτούν συνεχώς νέες ιδέες, και αναμφισβήτητα οι καλύτερες από αυτές προκύπτουν σε περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ποικιλομορφία. Ταυτόχρονα, η άνιση μεταχείριση και οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών συνιστούν κατάφωρη παραβίαση των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων»*.

2.2 Οι θεωρίες και ερμηνείες γύρω από τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό

Στην σύγχρονη βιβλιογραφία διαχωρίζονται οι παράγοντες της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, όταν ερμηνεύουν τον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό. Οι ερμηνείες που εστιάζουν στην προσφορά εργασίας εξετάζουν τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες γενικά «προτιμούν» συγκεκριμένα επαγγέλματα, π.χ. οι γυναίκες ενδεχομένως «προτιμούν»

επαγγέλματα με ευέλικτο ωράριο ή με μικρότερο κόστος επανεισόδου στην περίπτωση που θα απαιτηθεί διακοπή της δουλειάς λόγω εγκυμοσύνης.

Οι θεωρητικοί κατηγοριοποιούν τις θεωρίες που απασχολούν τον επαγγελματικό διαχωρισμό σύμφωνα με τις παρακάτω ερμηνείες:

- Οι νεοκλασικές ερμηνείες του ανθρώπινου κεφαλαίου
- Οι θεσμικές θεωρίες και θεωρίες τμηματοποίησης της αγοράς
- Οι φεμινιστικές θεωρίες ή θεωρίες του κοινωνικού φύλου.

2.3 Το νεοκλασικό μοντέλο και οι θεωρίες του ανθρωπίνου κεφαλαίου (human capital theories)

Τα νέο- κλασικά οικονομικά υποθέτουν ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι/ες αποτελούν απόλυτα ορθολογικά και ότι οι αγορές λειτουργούν σύμφωνα με τους νομούς προσφοράς και ζήτησης. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, οι εν δυνάμει εργαζόμενες αναζητούν πάντα την εργασία που θα τους προσφέρει τον υψηλότερο δυνατό μισθό σύμφωνα με τα προσόντα, τις προτιμήσεις και τους περιορισμούς που μπορεί να έχουν. Από την άλλη, οι εργοδότες προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν την αποδοτικότητα/παραγωγικότητα των εργαζομένων με την ελάχιστη δυνατή δαπάνη, λόγω όμως του ισχυρού ανταγωνισμού που επικρατεί στις αγορές αλλά και την αποτελεσματικότητα αυτών, αποδίδουν οικονομικά στους εργαζομένους τους την αξία του οριακού προϊόντος τους. Σύμφωνα με τα παραπάνω, προκύπτει πως οι γυναίκες θεωρούν ότι έχουν χαμηλότερη παραγωγικότητα και κατ' επέκταση είναι επόμενο να έχουν χαμηλότερους μισθούς ή μικρότερες ιεραρχικά θέσεις. Έτσι λοιπόν, οι νεοκλασικοί ερμηνεύουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό, σύμφωνα με την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου, και βρίσκει τις γυναίκες να συσσωρεύονται σε εργασίες που υπακούν σε μικρότερες απαιτήσεις, αναφορικά με την εμπειρία, τα ωράρια, την εκπαιδευτική κατάρτιση κ.α.

Υπό κοινό πρίσμα διαμορφώνεται και η ζήτηση των εργοδοτών, οι οποίοι επηρεάζονται και από τις επιθυμίες/κατευθύνσεις που τείνουν οι άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι/ες, καθώς επίσης επιθυμούν να αποδώσουν τις υψηλότερες ιεραρχικά βαθμίδες σε εργαζομένους/ες οι οποίοι έχουν τα υψηλότερα δυνατά προσόντα. Με αυτόν τον τρόπο, επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη εκπαιδευτική κατάρτιση ή εργασιακή εμπειρία, αποδίδονται σε άνδρες, καθώς θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν είναι εφικτό να τα εξυπηρετήσουν. Βέβαια το παραπάνω σήμερα κρίνουμε αμφιλεγόμενο, καθώς οι γυναίκες έχουν πλέον παρόμοιο εκπαιδευτικό επίπεδο με τους άνδρες. Φυσικά πρέπει να λάβουμε υπόψη μας πως οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα έμμεσα κόστη για την εργοδοσία, καθώς λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ενδέχεται να κριθεί απαραίτητη κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της εργασίας τους η προσωρινή αντικατάστασή τους από τρίτο πρόσωπο το οποίο θα χρειαστεί να εκπαιδευτεί και αυτό. Αυτό θα φέρει επιπλέον κόστος και δαπάνη χρόνου για τον εργοδότη και κατά συνέπεια αποτελεί αποτρεπτικό επιχείρημα για την πρόσληψη γυναικών σε θέση ισχύος. (Χλέτσος, 1988)

Η παραπάνω θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου σύμφωνα με έρευνες κρίνεται σήμερα αμφισβητήσιμη καθώς πλέον οι παράγοντες που εμφανίζονται ως βασικά επιχειρήματα της παραπάνω ερμηνείας έχουν μεταβληθεί.(Anker, 1997) Αρχικά οι γυναίκες φαίνεται να

εμφανίζονται πολύ πιο αφοσιωμένες στην εργασία τους συγκριτικά με το παρελθόν, ενώ παράλληλα η αύξηση της ηλικίας γάμου και η μείωση της γονιμότητας σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες, καθώς και η αύξηση των ανύπαντρων γυναικών που μένουν μόνες τους, έχουν συντελέσει στην μείωση των οικογενειακών υποχρεώσεων και στην άρση του επιχειρήματος της μειωμένης παραγωγικότητας. Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι ορθολογιστές εργοδότες θα έπρεπε να δίνουν σήμερα ίσες ευκαιρίες σε γυναίκες και άνδρες, ενώ και ίδιες οι εργαζόμενες θα έπρεπε ορθολογικά να στρέφονται σε μεγαλύτερα φάσματα επαγγελματών. Ωστόσο ο επαγγελματικός διαχωρισμός παραμένει σε υψηλό επίπεδο σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες. (Anker, 1998)

Οι νεοκλασικοί ανέπτυξαν συμπληρωματική θεωρία που δεν βασίζεται μόνο στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των ανδρών και γυναικών, η θεωρία για την τάση των εργοδοτών για διακρίσεις. Η θεωρία για την τάση των εργοδοτών για διακρίσεις αναφέρει ότι οι γυναίκες μπορεί να προσφέρουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άνδρες που βρίσκονται σε παρόμοιες θέσεις, ωστόσο αμείβονται λιγότερο λόγω διακρίσεων που κάνουν οι εργοδότες με βάση το φύλο οι οποίες πηγάζουν από τους παράγοντες προτίμησης των ίδιων των εργοδοτών, των καταναλωτών αλλά και των εργαζομένων (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003). Στις διακρίσεις προκατάληψης, εντάσσονται και οι στατιστικές διακρίσεις κατά τις οποίες οι εργοδότες εμφανίζονται να αμείβουν λιγότερο ομάδες οι οποίες «εκτιμούν» ότι εν γένει θα έχουν χαμηλότερη μέση αποδοτικότητα.

2.4 Το θεσμικό μοντέλο και οι θεωρίες τμηματοποίησης της αγοράς

Σε συνέχεια των νεοκλασικών θεωρητικών, εμφανίστηκαν οι θεσμικοί θεωρητικοί ώστε να αμφισβητήσουν τις προγενέστερες θέσεις και ερμηνείες. Οι νεοκλασικοί μας υπέδειξαν πως το μεθοδολογικό τους υπόβαθρο στηρίζεται στον ατομικισμό και τα μισθολογικά χάσματα μεταξύ ανδρών και γυναικών που οφείλονται σε μία ατομική διαπραγμάτευση η οποία βρίσκει τις γυναίκες σε μειονεκτική διαπραγματευτική θέση λόγω των υποδεέστερων τους δεξιοτήτων και δυνατοτήτων. Σε αντίθεση λοιπόν με το νεοκλασικό μοντέλο, οι θεσμικοί θεωρητικοί ξεκινάνε με την παραδοχή πως οι οργανισμοί παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή των ατόμων που προσλαμβάνονται, ποιοι από αυτούς θα λάβουν θέση ισχύος ή ακόμα και ποιοι θα απολυθούν. Επίσης οι θεσμικοί θεωρητικοί, υποστηρίζουν πως η αγορά είναι «τμηματοποιημένη» και πως για τους εργαζόμενους είναι πολύ δύσκολο να μεταβούν από το ένα τμήμα της αγοράς στο άλλο. Οι «διπλές αγορές εργασίας» (dual labor market theory) είναι από τις πιο βασικές θέσεις

που έχουν εκφράσει οι θεσμικοί, η οποία ουσιαστικά χωρίζει την αγορά σε πρωτεύοντες και δευτερεύοντες ρόλους, με τους πρωτεύοντες να είναι πιο επίσημοι ρόλοι ενώ οι δευτερεύοντες αναφέρονται σε «ανεπίσημους» τομείς της οικονομίας. Στην πρώτη κατηγορία με τους πρωτεύοντες ρόλους, υπάγονται επαγγέλματα με μεγαλύτερες μισθολογικές απολαβές και ευκαιρίες εξέλιξης επαγγελματικής σταδιοδρομίας, εν αντιθέσει με τους δευτερεύοντες ρόλους οι οποίοι αναφέρονται σε εργασιακούς τομείς οι οποίοι αμείβονται με χαμηλά μισθολόγια, συνήθως με κακό εργασιακό περιβάλλον, ελάχιστες έως καθόλου ευκαιρίες καριέρας και χαμηλή εργασιακή ασφάλεια.

Στην πρώτη κατηγορία λοιπόν τμηματοποίησης της αγοράς όπου ανήκουν τα «πρωτεύοντα» επαγγέλματα, και εφόσον οι χρηματικές απολαβές είναι υψηλότερες και η εργασιακή ασφάλεια σχεδόν δεδομένη, οι εργοδότες τείνουν να επιλέγουν επαγγελματίες οι οποίοι δεν είχαν παύσεις στην σταδιοδρομία τους, έχουν πολλαπλές δεξιότητες ανεπτυγμένες, καθώς επίσης υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και μεγάλη εργασιακή εμπειρία. Το παραπάνω έχει ως αποτέλεσμα να επιλέγονται κυρίως άνδρες για τους πρωτεύοντες εργασιακούς ρόλους και αντιστοίχως οι γυναίκες να αναλαμβάνουν παρόμοιους ρόλους σε μικρότερο ποσοστό καθώς θεωρούνται ασταθές ανθρώπινο κεφάλαιο λόγω των διακοπών μητρότητας. (Παυλίδου, 1989)

Σύμφωνα με την παραπάνω θέση ισχυροποιείται η υπόθεση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Καθώς όμως τα γυναικεία επαγγέλματα είναι αριθμητικά λιγότερα από τα ανδρικά η προσφορά είναι μεγαλύτερη από την ζήτηση και έτσι οι εργοδότες μπορούν να επιτυγχάνουν χαμηλότερους μισθούς σε αυτούς τους τομείς. (Παυλίδου, 1989)

Οι ερμηνείες τόσο των νεοκλασικών όσο και των θεσμικών θεωρητικών συνέβαλε στην κατανόηση του επαγγελματικού διαχωρισμού μέσα στην αγορά εργασίας, όμως δεν έχει καταφέρει να εξηγήσει επαρκώς την γενεσιουργή αιτία του φαινομένου. Οι παραπάνω θεωρήσεις φαίνεται να μην καλύπτουν επαρκώς τα αίτια για τα οποία εξ αρχής οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας ενδεχομένως με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο ή με εκπαίδευση σε μη θελκτικό εκπαιδευτικό πεδίο για την αγορά εργασίας ή τους λόγους για τους οποίους ακόμα κι όταν είναι σε παρόμοιο επίπεδο με τους άνδρες εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Επιπλέον παραμένει το ερώτημα γιατί οι γυναίκες θεωρούνται αποκλειστικά υπεύθυνες για τις δουλειές του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών, γεγονός που μέσα στην εργασία αντανakλά ξεκάθαρα έμφυλα στερεότυπα. Τα παραπάνω ερωτήματα αναμένουμε να απαντήσουμε στις φεμινιστικές θεωρίες που ενδεχομένως να μας δώσουν μία διαφορετική οπτική γωνία αναφορικά με τον επαγγελματικό διαχωρισμό.

2.5 Οι φεμινιστικές θεωρίες- Θεωρίες του κοινωνικού φύλου

Ήδη στην παρούσα εργασία εξετάσαμε την νεοκλασική καθώς και την θεσμική θέση αναφορικά με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, οι οποίες ερμηνεύουν το φαινόμενο βασισμένες μέσα στην αγορά εργασίας και όχι με βάση προ-αγοραίους και μη-οικονομικούς παράγοντες. Οι φεμινιστικές θεωρίες εισάγουν τους συγκεκριμένους παράγοντες ως μεταβλητές της έρευνας σχετικά με τον οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό που προκύπτει ανάμεσα στα δύο φύλα. Βασική παραδοχή των φεμινιστικών θεωριών είναι ότι η μειονεκτική θέση που έχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πατριαρχία και την κοινωνικά υποτελή θέση της γυναίκας τόσο μέσα στην κοινωνία όσο και στην οικογένεια. (Αβδελά, 1997)

Οι φεμινιστικές θεωρίες εξετάζουν μέσα από τα ιστορικά αλλά και πολιτισμικά δρώμενα, το τρόπο με τον οποίο η γυναίκα συνδέθηκε με την μη αμειβόμενη οικιακή εργασία αλλά και με την ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής που την απέκλεισε από την δημόσια σφαίρα της παραγωγής η οποία την έχει ταυτοποιήσει με τους τίτλους της μητέρας, της συζύγου, της νοικοκυράς. Οι γυναίκες μέσα στην ιστορία ταυτίστηκαν με την ιδιωτική βιολογική ιδιότητά της για αναπαραγωγή, γεγονός που έφερε την τμηματοποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών, τοποθετώντας τις γυναίκες στην ιδιωτική σφαίρα αναπαραγωγής και τους άνδρες στην δημόσια σφαίρα παραγωγής. Η βιολογική υπόσταση της γυναίκας με τον χρόνο μετατράπηκε σε κοινωνική ανισότητα διαιρώντας τον χώρο σε ιδιωτικό και δημόσιο και καθόρισε την συμμετοχή των δύο φύλων στους χώρους αυτούς. (Χρονάκη, 1994)

Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας του φύλου, συνετέλεσε εξίσου στην προαναφερθείσα διαίρεση του χώρου- εργασίας , και κατ' επέκταση στην διαίρεση εξουσίας και ελέγχου, διαμέσου της κοινωνικοποίησης που λαμβάνει το άτομο από την οικογένεια, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης καθώς επίσης και το σχολείο. Τα παραπάνω μέσα κοινωνικοποίησης δρουν ως θεσμοί που προσδιορίζουν τους ρόλους των ατόμων μέσα στην κοινωνία και δημιουργούν στερεοτυπικές θέσεις. Η καθιέρωση των στερεοτυπικών θέσεων επιτυγχάνεται δια μέσου της επιβράβευσης των κοινωνικά αποδεκτών συμπεριφορών που επικροτούν τα στερεότυπα αυτά ενώ παράλληλα επιβάλλουν «κοινωνικές ποινές» σε ασύμβατες συμπεριφορές ως προς αυτά. Η επιβράβευση καθώς και η κοινωνική ποινή (πχ χλευασμός, απομόνωση κ.α) οδηγούν τα

άτομα σε κοινωνικές νόρμες και συμπεριφορές που οφείλουν να ακολουθούν ώστε να είναι συμβατά με την κοινωνία. Έτσι λοιπόν η ανισότητα που προκύπτει ανάμεσα στα δύο φύλα είναι αποτέλεσμα ενός κοινωνικού προσδιορισμού που έχει καθοριστεί από την ίδια την κοινωνία η οποία επιθυμεί να προσδώσει συγκεκριμένους ρόλους στο εκάστοτε φύλο με σκοπό να καθιερώσει θεσμικούς και κοινωνικούς κανόνες. Υπό αυτή την έννοια, το φύλο παύει να λειτουργεί ως μία βιολογική ιδιότητα, αλλά μετατρέπεται σε πολιτισμικό μέσο εξυπηρέτησης σκοπιμοτήτων. Σύμφωνα με αυτό αντιλαμβανόμαστε πως το φύλο είναι εν τέλει κάτι ρευστό που μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τις επιταγές που ορίζει μία δεδομένη χρονική στιγμή η κοινωνία ή τον τρόπο που η τελευταία αντιλαμβάνεται την κοινωνική πραγματικότητα. (Wahl & Hook ,2005)

Οι φεμινιστικές θεωρίες βασισμένες στην παραπάνω θέση, αναδεικνύουν την έννοια του «κοινωνικού φύλου» το οποίο εκφράζει τις συγκεκριμένες ιδιότητες που αποδίδονται στο κάθε φύλο καθώς επίσης και τις κοινωνικές νόρμες που αναμένεται να εκφράζονται από άνδρες και γυναίκες. Το «κοινωνικό φύλο» αναφέρεται στο «σύνολο των διαδικασιών με τις οποίες μια κοινωνία μετατρέπει το βιολογικό φύλο σε προϊόν της ανθρώπινης δραστηριότητας» με σκοπό την κατανόηση και ερμηνεία του κόσμου. (Reiter, 1975) Έτσι λοιπόν οι βιολογικές διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα φύλα μεταφράζονται σήμερα σε ιδεολογικές διαφορές , αυτές που αναφέραμε και νωρίτερα ως στερεότυπα. Τα στερεότυπα υποδεικνύουν μία διαφορετική κοινωνική ταυτότητα για το αρσενικό και το θηλυκό, προσανατολίζοντας το θηλυκό σε μία «κοινωνική μητρότητα» η οποία παρέχει τον πρωταρχικό ρόλο για την οικογένεια στην γυναίκα. (Τεντοκάλη,1991)

Τα έμφυλα στερεότυπα κατά συνέπεια βρίσκουν την γυναίκα ως βασικό παράγοντα της οικογενειακής στέγης, επιβεβαιώνοντας την διαίρεση του δημόσιου και ιδιωτικού χώρου. Η γυναίκα παραμένει στον ιδιωτικό χώρο και ο άνδρας στον δημόσιο με την διαφοροποίηση όμως πως ο δημόσιος χώρος είναι αμειβόμενος και αποτελεί μεταβλητή της εξουσίας. Η Στρατηγάκη Μ. (1996) αναφέρει πως «*η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας*». Καθώς η αμειβόμενη εργασία αξιολογείται καλύτερα από την μη αμειβόμενη, υπάρχει ο κοινωνικός υπαινιγμός πως η εργασία που υλοποιείται από την γυναίκα είναι υποδεέστερη από αυτήν που υλοποιείται από τον άνδρα περιθωριοποιώντας έτσι την γυναίκα από την αμειβόμενη εργασία. (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1989)

Η οικιακή εργασία, έρχεται σαν «φυσική υποχρέωση» της γυναίκας και με αυτόν τον τρόπο καθορίστηκε ο ρόλος της στην αγορά εργασίας ως «εφεδρικό κεφάλαιο». Οι παντρεμένες κατά

κύριο λόγο γυναίκες βρίσκονται σε αδύναμη θέση, καθώς είναι δεδομένο ότι θα πρέπει να κατανέμουν την εργασία τους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο χώρο και έτσι η εξωοικογενειακή τους απασχόληση λειτουργεί συμπληρωματικά ως προς την ανδρική, προσδίδοντας τους έτσι δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας. Είναι δεδομένο πως η οικογένεια είναι πρώτη στην ιεραρχική κλίμακα που έχει θέσει η γυναίκα για τον εαυτό της, και όποτε αυτή την χρειάζεται η γυναίκα επιστρέφει σε αυτήν για να της παρέχει, γεγονός που την οδηγεί σε υποδεέστερες μορφές απασχόλησης ή και στην έξοδο από την μισθωτή εργασία. Σύμφωνα με το παραπάνω, όλες οι οικογενειακές υποχρεώσεις που περιλαμβάνουν το νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών ανήκουν στις υποχρεώσεις της γυναίκας, ενώ η εξασφάλιση του εισοδήματος στον άνδρα. (Παπασταυροπούλου, Παυλοπούλου, Ρήγα, Σπυροπούλου, Χασιάκου, 2017)

Οι παραπάνω θέσεις φαίνεται να είναι σήμερα απαρχαιωμένες, ενώ με βάση τον Walby (1990) και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης που αποτελούν βασικό παράγοντα επιρροής της κοινωνικής αντίληψης, προβάλουν ένα πρότυπο δυναμικής εργαζόμενης γυναίκας. Παρόλα αυτά ο σύγχρονος κόσμος φαίνεται να χαρακτηρίζεται από μία μορφή «νέο-πατριαρχίας». (Walby, 1990) Το γεγονός ότι η γυναίκα έχει εισαχθεί στην αγορά εργασίας δεν σημαίνει ότι έχει εγκαταλείψει ή περιορίσει τις οικογενειακές της υποχρεώσεις. Εν αντιθέσει, η γυναίκα έχει εισέλθει στην αγορά εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να μην διακόπτεται η οικιακή της εργασία και κατά συνέπεια υπόκειται στην «τιμωρία» της έλλειψης προσωπικού χρόνου. (Σινόπουλος, 1986)

Ιστορικό ενδιαφέρον παρουσιάζει ο θεσμός του «οικογενειακού μισθού» που λάμβαναν οι άνδρες προκειμένου να συντηρήσουν όλη την οικογένεια, θέτοντας παράλληλα την γυναίκα σε μειονεκτική θέση εξάρτησης ως προς τον άνδρα. Παράλληλα ο συγκεκριμένος θεσμός, «αδικούσε» τις γυναίκες εργαζόμενες ή τις ανύπανδρες γυναίκες οι οποίες αμείβονταν λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες εργαζόμενους. Αυτός ο θεσμός βέβαια σήμερα έχει φαινομενικά καταργηθεί, και έχει αντικατασταθεί απλά από τις υψηλότερες αμοιβές. (Barrett & MacIntosh, 1982)

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, τα κοινωνικά παγιωμένα στερεότυπα και ο πατριαρχικός τύπος της κοινωνίας, είναι οι βασικές μεταβλητές οι οποίες τοποθετούν τις γυναίκες σε θέση χαμηλότερου ανθρώπινου κεφαλαίου συγκριτικά με τον άνδρα.

Αντίστοιχα στερεότυπα υπάρχουν φυσικά και για τους άνδρες επηρεάζοντας τα «ανδρικά» επαγγέλματα. Ο τρόπος, για να καταρριφθεί ο διαχωρισμός γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων, δεν είναι άλλος από το να ενσωματωθούν τα δύο φύλα σε όλα τα επαγγέλματα, γεγονός βέβαια που φαίνεται μη υλοποιήσιμο καθώς οι διακρίσεις της αγοράς στρέφονται κατά των γυναικών και όχι εξίσου και των ανδρών. Ωστόσο η αποδόμηση των στερεοτύπων κρίνεται απαραίτητη, ώστε να βελτιωθεί σταδιακά η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ο όρος διαχείριση είναι αρκετά γενικός, ώστε να συμπεριλαμβάνει και τη διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού. Ένα τέτοιο θέμα αναλύεται αρκετά σε όλα τα βιβλία management όπου η κεντρική ιδέα είναι ότι έχεις ένα σύστημα όπως ένα ρολόι με γρανάζια και το κάθε γρανάζι οφείλει να κάνει σωστά τη δουλειά του έτσι ώστε το σύστημα να δουλεύει. (Χυτήρης, 2001)

Είναι αδύνατον εφόσον θέλεις μια ομάδα να είναι αποτελεσματική, να διαχειριστείς τους ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες με τον ίδιο ισοπεδωτικό τρόπο. Αυτό που αλλάζει για τον εργοδότη είναι ότι πρέπει αφενός μεν να κάνει αλλαγές στον εαυτό του και στο σύστημα καθώς και υποχωρήσεις, αφετέρου δε να επιδιώξει αλλαγές στη νοοτροπία έτσι ώστε ενίοτε να υποχωρούν και οι εργαζόμενοι και να γεφυρωθούν οι διαφορές.

Ο ρόλος της εκπαίδευσης της εργοδοσίας, αλλά κυρίως του εργαζομένου όσον αφορά το πολιτισμικό γίνεσθαι του άλλου είναι ανεκτίμητος.

2.6 Έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός στην Ελλάδα την τελευταία 20ετία

Η προσφορά εργασίας στις γυναίκες μεταβάλλεται σύμφωνα με ένα σύνολο παραγόντων που επηρεάζουν τις τελευταίες σχετικά με την παραμονή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και το διάστημα το οποίο θα επιλέξουν να εργαστούν ή όχι. Στατιστική έρευνα του 1995 της ΕΣΥΕ μας δείχνει ότι η εργασία των γυναικών φαίνεται να μεταβάλλεται σύμφωνα με τις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες της εποχής, δηλαδή το ποσοστό εργαζόμενων γυναικών είναι ολοένα και αυξανόμενο, καθώς επίσης αυξάνεται και το ποσοστό ανεργίας. Η δεκαετία του 1980 φαίνεται να υπήρξε καθοριστικής σημασίας για την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς διαπιστώνεται αύξηση του αριθμού της γυναικείας απασχόλησης, ενώ παράλληλα η τάση αυτή ενισχύεται από νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες έχουν σκοπό να κατοχυρώνουν τα δικαιώματα των γυναικών και να εξασφαλίζουν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες. (Αρχή της

Ισότητας, 1975) Την ίδια δεκαετία, οι γυναίκες αποκτούν για πρώτη φορά το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες, αναφορικά με τον μισθό, τις ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας και της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς επίσης επιπλέον παροχές όπως άδεια μητρότητας, επιδόματα μητρότητας και γάμου. Η εξέλιξη που σημειώθηκε την δεκαετία του '80-'89 φαίνεται να οφείλεται στις κοινωνικές μεταβολές της εποχής, καθώς σταδιακά το συνολικό εκπαιδευτικό επίπεδο της χώρας άρχισε να ανεβαίνει, οι πολιτικές πρακτικές προήγαγαν πρότυπα ισότητας καθώς επίσης και το οικονομικό περιβάλλον ευνόησε την αύξηση θέσεων εργασίας. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν στο 31-34% και το αντίστοιχο ποσοστό ανέργων γυναικών ήταν στο 52% στο ποσοστό ανεργίας της εποχής. Η επόμενη δεκαετία του 1990 το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών φτάνει στο 42,3% και το αντίστοιχο των ανέργων γυναικών ανεβαίνει κι αυτό στο 60%. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας αναφέρει για την δεκαετία '90-'00 πως στην πραγματικότητα η αναλογία του ποσοστού μας υποδεικνύει πως η γυναικεία απασχόληση αυξήθηκε, παρόλα αυτά μεταξύ των ανέργων σημειώνουν σημαντική διαφορά συγκριτικά με τους άνδρες άνεργους. (Γαλατά,1996)

Το 2002 το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης έχει φτάσει το 50,2% γεγονός που συγκριτικά με μία δεκαετία νωρίτερα μας υποδεικνύει την αλματώδη αύξηση της εισαγωγής των γυναικών στην αγορά εργασίας η οποία οφείλεται στην αλλαγή της αντίληψης της κοινωνίας απέναντι στην γυναίκα και στον ρόλο της, καθώς και στην μεταβολή των καταναλωτικών προτύπων και των οικονομικών κατά συνέπεια αναγκών. Βέβαια παρόλη την αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, το ποσοστό παραμένει χαμηλό συγκριτικά με την υπόλοιπη Ευρώπη αλλά και συγκριτικά με το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών. Για την ακρίβεια η διαφορά συμμετοχής στην εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται στις 25 περίπου ποσοστιαίες μονάδες, ενώ η αντίστοιχη διαφορά στην Ευρώπη είναι στις 16 μονάδες. (Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, 2005)

2.7 Οικονομική κρίση και ανεργία

Η οικονομική κρίση έχει προκαλέσει κοινωνικές αλλαγές στις χώρες που πλήττονται από αυτήν. Οι επιπτώσεις της κρίσης για τα δυο φύλα διαφέρουν τόσο ως προς είδος τους όσο και ως προς την χρονική περίοδο που εκδηλώνονται και για αυτόν τον λόγο είναι δύσκολη η ανάλυση στο πρώιμο στάδιο μιας κρίσης. Η ανεργία είναι η ποσοτική επίπτωση της οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα Europan Woman's Lobby (2013) η ανεργία καταγράφεται ως ένα γυναικείο πρόβλημα. Τον Αύγουστο του 2012, το 10,6% του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην ΕΕ ήταν άνεργες αντίστοιχα το 10,5% για τους άνδρες. Πριν την ύφεση το χάσμα μεταξύ

γυναικών και αντρών στα ποσοστά ανεργίας που ήταν κατά μέσο ορό υψηλότερο 0,9% ποσοστιαίες μονάδες- έχει εξομαλυνθεί, λόγω αύξησης της ανεργίας των ανδρών. Από 2010, ακόμα περισσότερα οι γυναίκες έχουν επηρεαστεί από ανεργία από ότι οι άνδρες. Παράλληλα το ποσοστό ανεργίας των αντρών έχει στιγμιαία βελτιωθεί από αρχές του 2010 ως την άνοιξη του 2011 ενώ η ανεργία των γυναικών αυξάνεται σταθερά. Οι άντρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές θέσεις στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία για αυτόν τον λόγο και οι απώλεια θέσεων εργασίας έχουν διαφορετικές επιπτώσεις.

Κεφάλαιο 3

Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

3.1 Η σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο

Μια άλλη περίπτωση έμφυλων διακρίσεων στον εργασιακό χώρο είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Πρόκειται για ανεπιθύμητη και όχι διακριτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως. Αποτελεί μορφή βίας κατά των αδύναμων κοινωνικών ομάδων. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που αρχικά αναδείχθηκε μέσω των γυναικείων κινημάτων . Έπειτα, η Ευρωπαϊκή Ένωση εξελίχθηκε σε μεγαλύτερο βαθμό και το φαινόμενο αυτό απέκτησε ένα τολμηρό. Δόθηκε επομένως ιδιαίτερη σημασία στο «σεξουαλικό περιεχόμενο» των σχετικών πράξεων, αν και επρόκειτο για ένα ζήτημα που αποτελούσε ταμπού στο παρελθόν. (Κωνσταντινίδης, 2005)

Η θέση της γυναίκας συνεπώς , συνήθως, προκύπτει με γνώμονα τα υπάρχοντα στοιχεία, ενώ οι γυναίκες επιχειρούσαν να συμβαδίσουν με τα αντρικά πρότυπα. Οι σχετικές αναφορές προσδιορίζουν καλύτερα την κατάσταση επισημαίνοντας ότι οι έννοιες ισότητας ή ανισότητας θέτουν στο επίκεντρο τον άντρα. (Smart, 1995).

Οι πιο συχνές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης είναι εκείνες κατά τις οποίες ο εργοδότης παρενοχλεί την εργαζόμενη. Πρόκειται για μία κατάσταση που συχνά προκύπτει λόγω της σχέσης εξάρτησης που υπάρχει μεταξύ τους.

Η απόλυση, εφόσον πραγματοποιηθεί λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης του εργαζομένου στο πλαίσιο της εκδίκησης κρίνεται άκυρη. Ακόμα άκυρη είναι και η απόλυση που πραγματοποιείται σε εργαζόμενο που κατέστη μάρτυρας περιστατικού παρενόχλησης.

Μία σπουδαία κοινωνική παράμετρο αποτελεί το ότι συνήθως το θύμα ενοχοποιείται και δεν χαρακτηρίζεται από εκτίμηση απέναντι στον εαυτό του. Αυτό συχνά είναι συνυφασμένο με τις απόψεις που κυριαρχούν σχετικά με τη βία και τα όρια της. (Ρόζου, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, 2017)

Σχετικές έρευνες δείχνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επηρεάζει την επαγγελματική δραστηριότητα των θυμάτων αλλά και την ψυχική και σωματική τους υγεία. Οι συνέπειες της βίας και της παρενόχλησης παρουσιάζουν διαφορές μεταξύ των ατόμων. Οι επιδράσεις λοιπόν του φαινομένου ποικίλουν είναι αξιοσημείωτες ενώ εξαρτώνται από διάφορες παραμέτρους, αλλά και από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος (Πουλιδά & Θεοχαρίδου 2007).

Ειδικότερα, το άτομο που αποδέχεται ή υφίσταται την σεξουαλική παρενόχληση, παρουσιάζει πολλές φορές διαταραχές συναισθηματικού χαρακτήρα, όπως σύγχυση, χαμηλή αυτοπεποίθηση, ανασφάλεια, έλλειψη υπευθυνότητας, ντροπή, επιθετικότητα και γενικά διαταραχές προσωπικότητας. (Πουλιδά & Θεοχαρίδου 2007).

Οι συναισθηματικές επιπτώσεις επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου, ενώ θεμελιώνεται η άποψη ότι η αξία του ανθρώπου δεν προσδιορίζεται με γνώμονα την εργασία που προσφέρει. Αντίθετα έχει παγιωθεί η άποψη ότι μεγάλο ρόλο διαδραματίζει πλέον ο τρόπος που το άτομο αντιμετωπίζει πιέσεις και μορφές παρενόχλησης. (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001)

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός έρευνας

Ο βασικός σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των εργαζόμενων γονέων, που εργάζονται σε τουριστικές επιχειρήσεις στο Νομό Ηρακλείου σχετικά με το θέμα ισότητας των δύο φύλων. Ειδικότερα θα μελετηθεί εάν οι άντρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ισότιμα στο συγκεκριμένο εργασιακό τους χώρο και έχουν ίσα δικαιώματα.

4.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Κατά τον σχεδιασμό της έρευνας τέθηκαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα, βάσει των οποίων το θέμα διερευνάται από κοινωνικής και οικονομικής πλευράς.

- Παρατηρούνται περιπτώσεις έμφυλης ανισότητας στο εργασιακό περιβάλλον των τουριστικών επιχειρήσεων πλαίσιο της εργασίας;
- Υπάρχουν έμφυλα στερεότυπα στις τουριστικές επιχειρήσεις του Ν. Ηράκλειου και ποια είναι αυτά;
- Παρατηρούνται περιστατικά εκδήλωσης ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον;
- Εκδηλώνονται περιστατικά ανισότητας σε βάρος των αντρών σε τουριστικές επιχειρήσεις;
- Ποια είναι η κουλτούρα των επιχειρήσεων αυτών σχετικά με την ισότητα των φύλων;

4.3 Πλαίσιο

Είναι γενικά παραδεκτό το γεγονός ότι αρκετά συχνά οι εργαζόμενοι/ες, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους υφίστανται άνιση μεταχείριση λόγω φύλου, καταγωγής, απόψεων και γενικότερα ορισμένων στοιχείων προσωπικής φύσεως. Η άνιση μεταχείριση πραγματοποιείται σε όλες τις φάσεις της εργασιακής σχέσης, δηλαδή τόσο κατά την πρόσληψη, όσο και στην πορεία της εργασιακής σύμβασης.

Η ισότητα των φύλων στον κλάδο της εργασίας είναι πολυδιάστατη. Η έννοια λοιπόν σχετίζεται με την αντιμετώπιση του εργατικού δυναμικού, την απασχόληση στην επιχείρηση, το μισθό και την ποιότητα της εργασίας. Το τελευταίο είναι το πιο σημαντικό και συχνά είναι δύσκολο να υπολογισθεί.

4.4 Μεθοδολογία

Η ποιοτική έρευνα καθιστά ερευνητική μέθοδο πρόκειται για ένα είδος ερμηνευτικής προσέγγισης του κόσμου, μέσω πρωτογενών ερευνητικών δεδομένων που συλλέγονται με φωτογραφίες, μαγνητοφωνήσεις, σημειώσεις σε ημερολόγια, συνεντεύξεις. (Denzin, Lincoln, 2000). Δηλαδή η ποιοτική έρευνα αξιοποιεί λεκτικής φύσεως δεδομένα και παραστατικά στοιχεία (παρατηρήσεις, συνεντεύξεις, προφορικές αφηγήσεις, φωτογραφίες, ταινίες, βίντεο, κ.λπ.). Οι τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν για την συλλογή ποιοτικών στοιχείων είναι η παρατήρηση, η συνέντευξη και οι ομάδες εστίασης. Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι έμφαση δίνεται στη διαισθητική συγκέντρωση των δεδομένων, καθώς και στην κωδικοποίηση και συστηματική τους επεξεργασία. (Flick & Uwe, 2004)

4.5 Ομάδες εστίασης

Η ποιοτική έρευνα με τη χρήση των ομάδων εστίασης συντελεί στην ανεύρεση νέων τομέων και πρωτογενών στατιστικών στοιχείων για έρευνα, ενώ επιφέρει νέα στοιχεία (και καθίσταται) ιδιαίτερα παραγωγική εφόσον συνδυαστεί και με άλλες μεθόδους. (Gill, Stewart, Treasure & Chadwick, 2008).

Αξιοποιήθηκε, η ποιοτική έρευνα με την εφαρμογή του πεδίου ομάδων εστίασης. Οι θεωρητικές υποθέσεις που αφορούν το συγκεκριμένο θέμα δεν είναι πολλές και συνήθως βασίζονται σε υποκειμενικά κριτήρια σε σχέση με την αντίληψη της πραγματικότητας. Η ποιοτική έρευνα θα ήταν συνυφασμένη με τα βιώματα εργαζομένων και θα αξιοποιήσει δεδομένα που δεν βασίζονται σε αντικειμενικά γεγονότα αλλά σε εμπειρίες. Επιδίωξη δεν είναι να γενικευτεί το θέμα, αλλά η εξεύρεση στοιχείων, που θα συντελέσει στην εξαγωγή συμπερασμάτων τα οποία μπορούν να συνδυαστούν και με άλλες τεχνικές.

Οι ομάδες εστίασης μοιράζονται πολλά κοινά χαρακτηριστικά, αφού διενεργούνται διαρθρωμένες συνεντεύξεις. Μια ομάδα εστίασης είναι συνυφασμένη με ομαδική συζήτηση για ένα συγκεκριμένο θέμα, που οργανώνεται για ερευνητικούς σκοπούς. Αυτή η συζήτηση καθοδηγείται, παρακολουθείται και καταγράφεται από μια ερευνήτρια (μερικές φορές ονομάζεται συντονιστής ή διευκολυντής). Οι ομάδες εστίασης χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία πληροφοριών σχετικά με τις συλλογικές απόψεις και τις έννοιες που βρίσκονται πίσω από τις απόψεις. Είναι επίσης χρήσιμη τεχνική για τη δημιουργία πλούσιας κατανόησης των εμπειριών και των πεποιθήσεων των συμμετεχόντων. Περιλαμβάνονται συγκεκριμένα κριτήρια για τη χρήση ομάδων εστίασης. (Ισαρη & Πουρκός, 2015)

Πρόκειται για ανεξάρτητη μέθοδο, ουσιαστικά μία έρευνα που σχετίζεται με ομαδικά πρότυπα, έννοιες και διαδικασίες. Αναφορικά με το σχεδιασμό πολλών μεθόδων, πραγματοποιείται έρευνα σε σχέση με το θέμα ή και συλλογή ομαδικών στοιχείων ή αφηγήσεων που θα χρησιμοποιηθούν σε μεταγενέστερα στάδια. Η σύνθεση μιας ομάδας εστίασης χρειάζεται μεγάλη προσοχή για την καλύτερη δυνατή συζήτηση. Δεν υπάρχει "καλύτερη" λύση στη σύνθεση των ομάδων και ο συνδυασμός ομάδων θα επηρεάζει πάντοτε τα δεδομένα, ανάλογα με τον συνδυασμό των ηλικιών, των φύλων και των κοινωνικών και επαγγελματικών συνθηκών των συμμετεχόντων. Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι ο / η ερευνητής/τρια λαμβάνει δεόντως υπόψη τον αντίκτυπο του συνδυασμού των ομάδων (π.χ., πώς μπορεί να αλληλεπιδράσει η ομάδα μεταξύ τους), προτού προχωρήσει η ομάδα εστίασης. Η αλληλεπίδραση είναι το αποφασιστικό στοιχείο μιας επιτυχημένης ομάδας εστίασης. Μερικές φορές αυτό σημαίνει ότι μια προϋπάρχουσα ομάδα αλληλεπιδρά καλύτερα για ερευνητικούς σκοπούς, και μερικές φορές με ξένες ομάδες. Οι προϋπάρχουσες ομάδες μπορεί να είναι πιο εύκολο να στρατολογηθούν, να έχουν κοινές εμπειρίες και να απολαμβάνουν μια άνεση και εξοικείωση που διευκολύνει τη συζήτηση ή την ικανότητα να αμφισβητούν ο ένας τον άλλον άνετα. Σε κάποιες έρευνες μπορεί να αποφασιστεί ότι οι ξένες ομάδες θα μπορούν να μιλούν πιο ελεύθερα χωρίς φόβο αντίκτυπου και ότι οι προκλήσεις προς τους άλλους συμμετέχοντες μπορεί να είναι πιο έντονες, εξασφαλίζοντας πιο πολλά δεδομένα. Το μέγεθος ομάδας είναι ένα σημαντικό θέμα στην έρευνα ομάδων εστίασης. (Παρασκευόπουλος, 1993)

4.1 Προετοιμασία προγράμματος συνέντευξης

Επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη γιατί ο αριθμός των ερωτήσεων μπορεί να αλλάξει με την της συζήτησης πορεία είτε να γίνει αλλαγή στην σειρά τους ανάλογα με κάθε περίπτωση. Οι συνεντεύξεις ξεκινά από ένα αρχικό θέμα και μπορεί να καθοδηγηθεί από απαντήσεις των ερωτωμένων σε κάτι πιο ειδικό. Όπως και οι ερευνητικές συνεντεύξεις, το χρονοδιάγραμμα των συνεντεύξεων για τις ομάδες εστίασης συχνά δεν είναι πλέον δομημένο παρά ένα χαλαρό πρόγραμμα θεμάτων που θα συζητηθούν. Ωστόσο, κατά την προετοιμασία ενός εργαλείου και όχι προγράμματος συνεντεύξεων για ομάδες εστίασης, οι Stewart και Shamdasani (2008) προτείνουν δύο γενικές αρχές: Οι ερωτήσεις πρέπει να μεταβαίνουν από γενικές σε πιο συγκεκριμένες ερωτήσεις. Η διάταξη των ερωτήσεων θα πρέπει να είναι σχετική με τη σημασία των θεμάτων της ερευνητικής ατζέντας. Παρόλο που οι συζητήσεις θα αναλάβουν ιδιαίτερο χαρακτήρα, που θα επηρεάσει ή θα καθορίσει τη σειρά με την οποία καλύπτονται τα ζητήματα.

4.7 Υλοποίηση έρευνας

Για τη ποιοτική έρευνα μέσω των ομάδων εστίασης υλοποιήθηκε η μαγνητοφωνημένη συζήτηση και αυτό ως τεχνική είναι περισσότερο κατάλληλη, όταν το ενδιαφέρον επικεντρώνεται σε λεκτική επικοινωνία των υποκειμένων.

4.8 Το δείγμα της έρευνας

Στην ποιοτική έρευνα το δείγμα ήταν τρία άτομα ανά ομάδα εστίασης. Οι ομάδες που θα δημιουργηθούν θα είναι τέσσερεις, ενώ τα μέλη που θα τις απαρτίζουν θα είναι εργαζόμενοι σε τουριστικές επιχειρήσεις του νομού Ηρακλείου που παράλληλα είναι και γονείς. Το δείγμα στηριζόταν τόσο από άντρες όσο και από γυναίκες, που εργάζονταν στις παρακάτω επιχειρήσεις : Οι δυο επιχειρήσεις, συγκεκριμένα το ξενοδοχείο και ο χώρος εστίασης βρίσκονται στην Χερσόνησο. Ενοικιαζόμενα αυτοκίνητα έχει την έδρα στο Ηράκλειο και θαλάσσια σπορ στο Ανισσαρά.

4.9 Δεοντολογία έρευνας

Έγινε εκ των πρότερων η σωστή πληροφόρηση για τα δικαιώματα των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών και ο απαραίτητος διάλογος μαζί τους, ώστε να γίνει η κατάλληλη συμφωνία. Έχουν συμφωνηθεί δηλαδή οι διαδικασίες που θα ακολουθηθούν για την επίτευξη του αποτελέσματος. Η συζήτηση είναι εστιασμένη σε συγκεκριμένη αλλά και προκαθορισμένη θεματολογία. Ο κάθε συμμετέχοντας μπόρεσε να εκφράσει την άποψη του στο πλαίσιο που ο ίδιος κρίνει. Δεν έγινε καμία ερώτηση η οποία θα μπορεί να ανακαλύψει τα προσωπικά δεδομένα των συμμετεχόντων, ενώ τα στοιχεία τους και όλα όσα ειπώθηκαν χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά και μόνο σε σχέση με την διενεργούμενη έρευνα και δεν έχουν παραδοθεί τα στοιχεία σε τρίτους. (Παρασκευόπουλος, 1993)

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΕΡΕΥΝΑ

5.1 Υλοποίηση της έρευνας.

Η παρούσα έρευνα είχε διάρκεια ενός (3) μήνες, από τον Δεκέμβριο του 2018 μέχρι τον Μάρτιο του 2019 και περιλάμβανε συνέντευξης από τέσσερα (4) focus group των τριών (3) ατόμων.

Η υλοποίηση της πρωτογενούς έρευνας η οποία είχε θέμα την ισότητα φύλων και την ύπαρξη της σε τουριστικές επιχειρήσεις του νομού Ηρακλείου. Επιπλέον θα εξεταστεί εάν υπάρχουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Η πρωτογενής ερευνά στοχεύει στην κατανόηση των αίτιων ενός φαινομένου και έτσι μπορούμε στο βάθος να μελετήσουμε τα θέματα που μας ενδιαφέρουν. Ακόμα στόχος της έρευνας είναι να κατατεθούν τα αίτια, τα αποτελέσματα και έπειτα οι προτάσεις για την επίτευξη της ισότητας φύλου στο συγκεκριμένο εργασιακό επίπεδο.

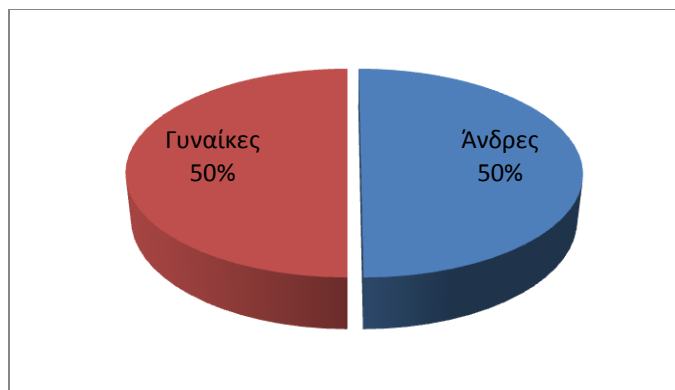
Τα πλεονεκτήματα της ημιδομημένης συνέντευξης είναι πως αποτελεί μια ενδιάμεση μορφή: ούτε δομημένες ώστε να μην επιτρέπει των ερωτώμενων να περιγράψει την εμπειρία και την γνώμη του, ούτε αδόμητες, ώστε να επιτρέψει να μείνουν τα σημαντικά ζητήματα για την ερευνά αναπάντητα και να διερευνηθούν σε βάθος αντιλήψεις, απόψεις και αξίες. Μπορεί να βοηθήσει στην ενδυνάμωση ή ενθάρρυνση κάποιων συμμετεχόντων να συμμετάσχουν ή να διευκολύνει τη συζήτηση θεμάτων ταμπού, αφού οι λιγότερο συνεσταλμένοι ερωτώμενοι μπορούν να διευκολύνουν τη συζήτηση. (Morgan, Scannell, 1998).

5.2 Δυσκολίες και εμπόδια κατά τη διεξαγωγή της Έρευνας

Στην έρευνα που έγινε είχαμε εστιάσει και στην σεξουαλική παρενόχληση. Επειδή το θέμα είναι πολύ προσωπικό οι ερωτηθείσες δεν ήθελαν να απαντήσουν. Επίσης είναι αρκετά απαιτητική η μέθοδος αυτή όχι μόνο προς διεξαγωγή της αλλά και προς τον σχεδιασμό , καταγραφή και ανάλυση δεδομένων. (Morgan, Scannell, 1998).

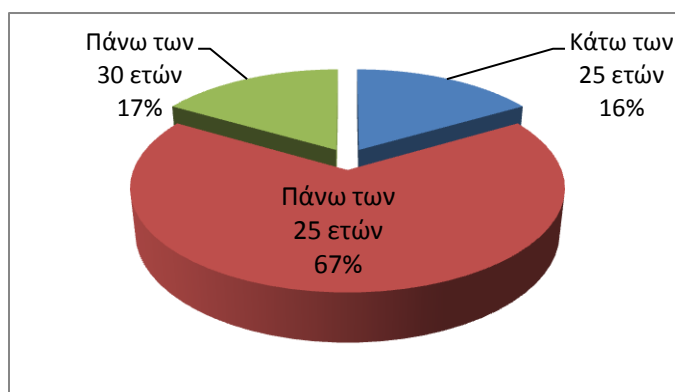
5.3 Αποτελέσματα της έρευνας

- 1) Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες σε τουριστικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα οι τρεις άνδρες που εργάζονται σε επιχειρήσεις όπως ενοικιαζόμενα αυτοκίνητα, τρεις γυναίκες από ξενοδοχειακή μονάδα, δυο γυναίκες και ένας άνδρας από θαλάσσια σπορ και δυο άνδρες και μια γυναίκα από χώρο εστίασης. Έτσι στην έρευνα είχαν συμμετοχή έξι άνδρες και παρόμοιο μέγεθος και γυναίκες.



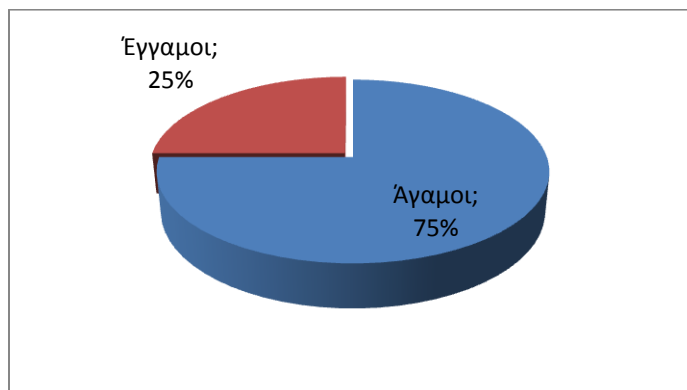
Γράφημα 1. Φύλο ερωτώμενων

2) Αυξημένο ποσό ήταν οι εργαζόμενοι/ες πάνω των 25 ετών (66,6%), κάτω των 25 ετών και πάνω των 30 ετών ήταν 16,6%.



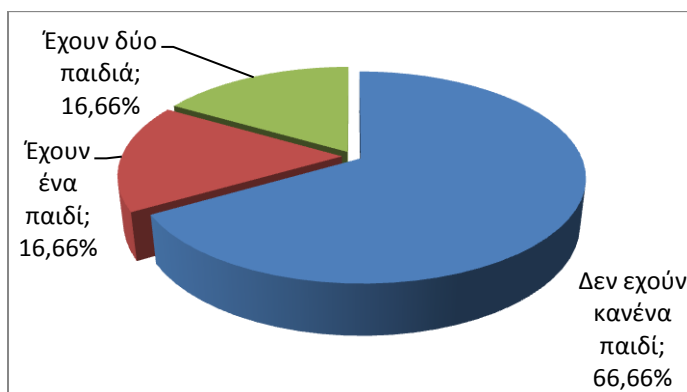
Γράφημα 2. Ηλικία ερωτώμενων

3) Τα 75% του δείγματος είναι άγαμοι και 25% είναι έγγαμοι.



Γράφημα 3. Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενων.

4) Το 66,6% του δείγματος δεν έχει παιδιά και 16,6% έχουν ένα παιδί και ίδιο ποσοστό (16,6%) έχουν δυο παιδιά.



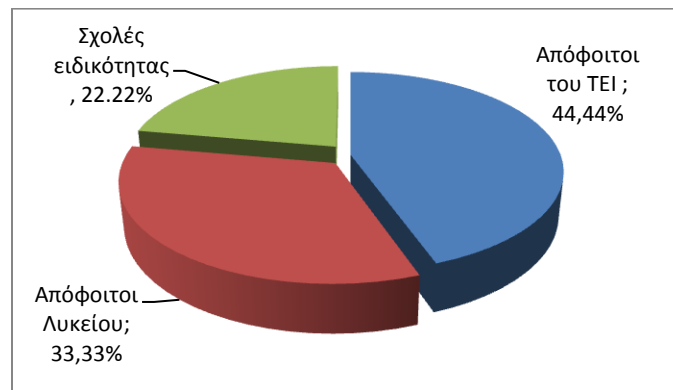
Γράφημα 4. Αριθμός παιδιών ερωτώμενων.

- 5) Στους μισούς ερωτηθέντες οι σύζυγοι τους εργάζονται και αντίστοιχα οι υπόλοιποι δηλώνουν άνεργοι.



Γράφημα 5. Επαγγελματική κατάρτιση των συντρόφων.

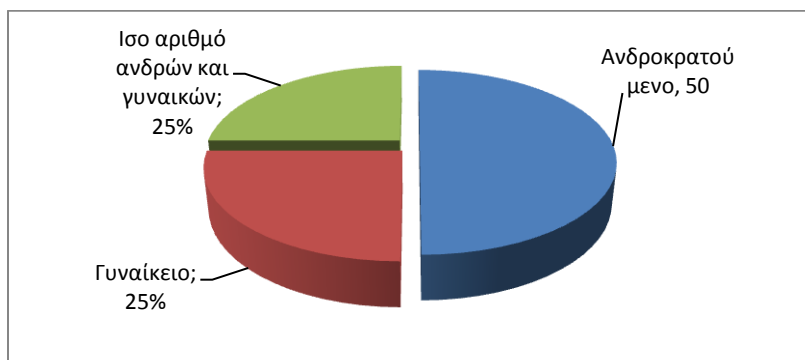
- 6) Το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος είναι Απόφοιτοι του ΤΕΙ (44,4%), το 33,3% είναι Απόφοιτοι Λυκείου και 22,2% έχουν παρακολουθήσει σχολές ειδικότητας.



Γράφημα 6. Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενων.

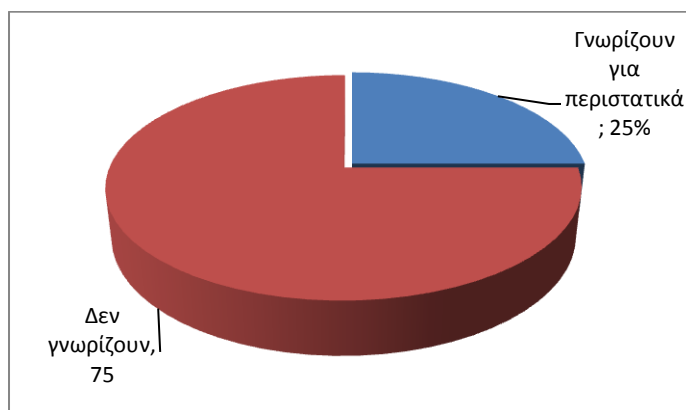
- 7) Οι μισοί ερωτώμενοι χαρακτήρισαν το επάγγελμα τους ως ανδροκρατούμενο. Συγκεκριμένα στα θαλάσσια σπορ , οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι λόγω δύναμης που χρειάζονται καθημερινά και ριψοκίνδυνης δουλειάς που κάνουν γι' αυτόν τον λόγο και εργάζονται περισσότεροι άνδρες στην επιχείρηση. Επίσης στα ενοικιαζόμενα αυτοκίνητα θεωρούν πως είναι επιλογή γυναίκας μην κάνει αυτή την δουλειά και συνηθίζεται στη δουλειά αυτήν να είναι περισσότεροι άνδρες. Το 25% του δείγματος που εργάζονται στην ξενοδοχειακή θεωρούν το επάγγελμα τους πιο γυναικείο. Χαρακτήρισαν πιο γυναικείο το επάγγελμα τους γιατί οι εργοδότες προτιμούν γυναίκες σε θέσεις που έχει

σχέση με πελάτες λόγω της εμφάνισής τους. Και υπόλοιποι 25% του δείγματος που είναι εργαζόμενοι από χώρο εστίασης δεν θεωρούν το επάγγελμα τους ως γυναικείο ούτε ανδρικό. Πρόσθεσαν πως στην επιχείρησή τους είναι έχουν ίσο αριθμό ανδρών και γυναικών.



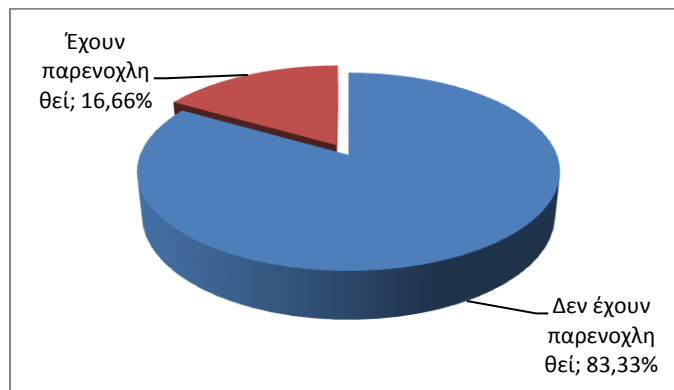
Γράφημα 7. Χαρακτηρισμός επαγγέλματος.

- 8) Όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν πως δεν υπάρχει έμφυλος οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός. Το 100% του δείγματος απάντησε πως γυναίκες και άνδρες εργαζόμενοι παίρνουν ίδια αμοιβή με προϋπόθεση ότι εργάζονται σε ίδια θέση εργασίας, ίδιες ώρες και ίδια χρόνια προϋπηρεσία. Όλοι οι ερωτώμενοι συμφωνήσαν πως είναι εύκολο η γυναίκα να αναλάβει ανώτερη θέση εργασίας. Συγκεκριμένα στα θαλάσσια σπορ και στο χώρο εστίασης η προϊσταμένη είναι γυναίκα. Το 75% του δείγματος δεν γνωρίζουν εάν οι γυναίκες εργαζόμενες στην επιχείρησή τους είχαν υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Το 25% έχουν ακούσει για τέτοια περιστατικά.



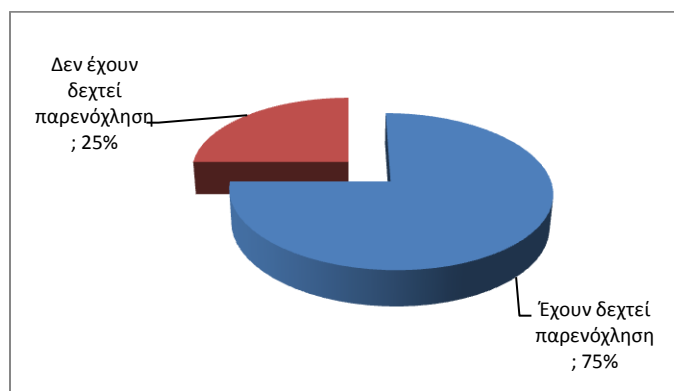
Γράφημα 8. Σεξουαλική παρενόχληση προς γυναίκες.

- 9) Κανένας από ερωτώμενους δεν γνώριζαν για σεξουαλικές παρενόχλησης προς άνδρες.
10) Όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν πως είναι εύκολο να κάνεις παράπονο για σεξουαλική παρενόχληση που δέχονται.
11) Το 16,6% του δείγματος είχαν παρενοχληθεί από στελέχη των επιχειρήσεων που εργάζονταν. Και τα 83,3% δεν είχαν βιώσει τέτοιο συμβάν.



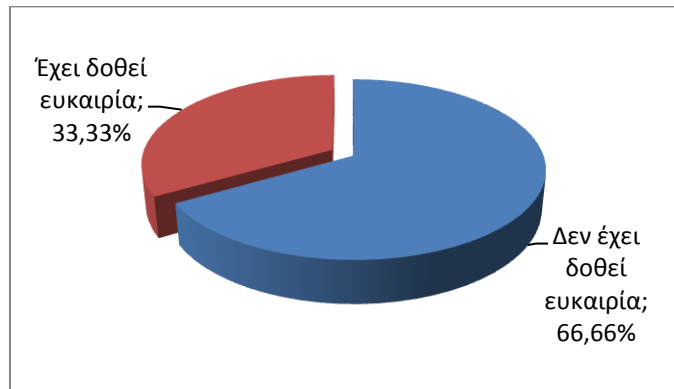
Γράφημα 9. Παρενοχλήσεις από στελέχη των επιχειρήσεων.

- 12) Το 75% του δείγματος είχαν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση από τους πελάτες ενώ το 25% του δείγματος δεν είχαν δεχτεί κανένα είδος παρενοχλήσεως από πελάτες της επιχείρησης που εργάζονται.



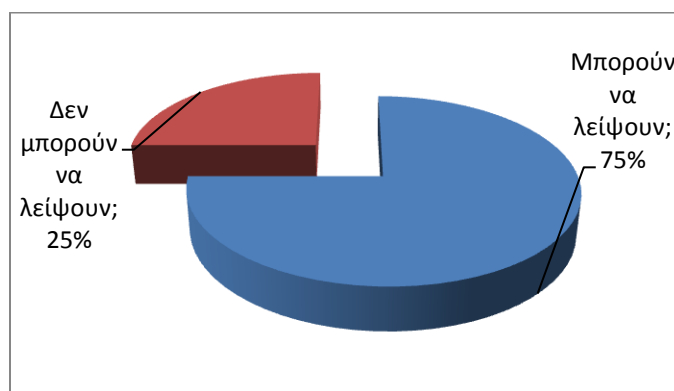
Γράφημα 10. Ποσοστό παρενοχλήσεων από πελάτες.

- 13) Το 66,66% των ερωτώμενων γυναικών δεν είχε δοθεί η ευκαιρία για διοικητική θέση στην επιχείρηση. Και το 33,33% είχε δοθεί η ευκαιρία για διοικητική θέση και την έχουν απορρίψει για οικογενειακούς λόγους.



Γράφημα 11. Ποσοστό γυναικών που είχαν ευκαιρία να πάρουν καλύτερη θέση.

- 14) Το μισό δείγμα δεν γνώριζαν για το εάν η γυναίκα εργαζομένη στην επιχείρηση που εργάζονται έχει πάρει άδεια κύησης γιατί όσο εργάζονται στην επιχείρηση δεν είχε μείνει καμία γυναίκα έγκυος. Το άλλο μισό του δείγματος απάντησαν πως οι γυναίκες στην επιχείρηση τους είχαν πάρει άδεια κύησης.
- 15) Όλο το δείγμα απάντησαν πως οι άνδρες εργαζόμενοι δεν έχουν λάβει ανατροφής τέκνου.
- 16) Το 100% δείγματος που έχουν παιδιά δεν έχουν αλλάξει τον τομέα απασχόλησης τους και ούτε οι σύζυγοι τους.
- 17) Το 75% του δείγματος απάντησαν πως μπορούν να απουσιάζουν από δουλειά εάν χρειαστεί για φροντίδα παιδιού και αντίστοιχα 25 % απάντησαν πως δεν μπορούν. Οι σύντροφοι των ερωτωμένων 75% μπορούν να λείψουν από χώρο εργασίας τους για φροντίδα παιδιού και 25% δεν μπορούν.



Διάγραμμα 12. Δυνατότητα των ερωτωμένων να λείψουν για φροντίδα παιδιού.

18) Όλοι ερωτώμενοι με παιδιά απάντησαν πως δεν έχουν ευέλικτο ωράριο εργασίας μετά την απόκτηση τεκνού και ούτε οι συζύγου τους.

5.4 Συμπεράσματα της έρευνας – Ημιδομημένης συνέντευξης.

Το δείγμα αποτελούνταν από τους εργαζόμενους σε τουριστικές επιχειρήσεις νομού Ηρακλείου. Μεγάλο ποσοστό του δείγματος ήταν 25 ετών και κάτω. Αντίστοιχα ήταν ηλικίας 25 ετών και πάνω και 30 ετών μαζί. Η πλειοψηφία του δείγματος είναι άγαμοι (75%) και συνεπώς και η πλειοψηφία του δείγματος δεν έχει παιδιά. Μικρό ποσοστό των εργαζομένων έχουν ένα ή δυο παιδιά με ποσοστό 16.6%. Το μισό δείγμα απάντησε πως οι σύντροφοι τους εργάζονται. Αρκετοί εργαζόμενοι/ες έχουν πάρει πτυχίο ΤΕΙ, απόφοιτοι Λυκείου ήταν 33.3% και απόφοιτοι σχολών ειδικότητας 22.2%. Το μεγάλο ποσοστό, το 50% των εργαζομένων θεωρούν το επάγγελμα τους ανδροκρατούμενο και συγκεκριμένα στο χώρο ενοικίασης αυτοκίνητων και θαλασσίων σπορ. Μετά από συζήτηση γιατί υπάρχει τέτοια γνώμη για το επάγγελμα τους οι ερωτηθέντες από θαλάσσια σπορ αντάλλαξαν πολλές απόψεις. Οι εργαζόμενοι από θαλάσσια σπορ θεωρούν πως στην δουλειά που κάνουν χρειάζεται η σωματική δύναμη συνεπώς και οι άντρες είναι σε πλεονεκτική θέση σε αυτήν την δουλειά. Οι εργαζόμενοι από χώρο ενοικίασης αυτοκίνητων συμφώνησαν ότι το επάγγελμα τους είναι ανδροκρατούμενο. Επίσης ένας ερωτηθείς επισύναψε πως είναι περισσότεροι άνδρες στην επιχείρηση διότι οι γυναίκες δεν επιθυμούν την εργασία σε αυτόν τον τομέα. Το 25 % του δείγματος δηλαδή εργαζόμενες γυναίκες από ξενοδοχειακή μονάδα χαρακτήρισαν το επάγγελμα τους πιο γυναικείο. Αιτιολογώντας πως στην θέση που εργάζονται καθημερινά έχουν σχέση με πολλούς πελάτες για αυτόν τον λόγο στην επιχείρηση αυτήν προτιμούν άνδρες παρά γυναίκες λόγω ευπαρουσίαστης εμφάνισης. Το υπόλοιπο δείγμα το οποίο είναι οι εργαζόμενοι από χώρο εστίασης έχουν ισόβαθμο αριθμό γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση που εργάζονται. Παρά τις ανώτερες εκτιμήσεις και μεγάλο ποσοστό δείγματος να θεωρεί το επάγγελμα τους ανδρικό και ένα πιο μικρό ποσοστό γυναικείο στην ερώτηση εάν θεωρούν ότι υπάρχει έμφυλος οριζόντιος διαχωρισμός απάντησαν αρνητικά. Κατά γνώμη των Adib & Guerrier (2003) οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά στο σύνολο του τουριστικού τομέα, ενώ στον κλάδο των ξενοδοχείων τα ποσοστά την γυναικείας απασχολήσεις είναι σημαντικά υψηλότερες. Αυτό οφείλεται ότι οι γυναίκες ταυτίζονται με την δουλειά στο σπίτι. Στο βιβλίο του Novarra (1980) με το τίτλο «Αντρική και γυναικεία εργασία», επισημαίνεται ότι στο βαθμό που τα ξενοδοχεία

προσφέρουν "ένα σπίτι μακριά από το σπίτι" παρέχουν οικιακές υπηρεσίες φιλοξενίας, όπως το φαγητό κλπ. Όλοι εργαζόμενοι/εργαζόμενες συμφωνήσαν πως στις επιχειρήσεις που εργάζονται οι γυναίκες και άνδρες παίρνουν ίδιες ανταμοιβές με προϋπόθεση ίδιας θέσης εργασίας και προϋπηρεσίας. Επίσης όλο το δείγμα απάντησε θετικά στην ερώτηση εάν η γυναίκα εργαζομένη μπορεί να πάρει διοικητική θέση στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα στα θαλάσσια σπορ και στο χώρο εστίασης η προϊσταμένη είναι γυναίκα.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως οι περισσότεροι ερωτώμενοι που το ποσοστό ανέρχεται στα 75% δεν έχουν ακούσει για κάποια σεξουαλική παρενόχληση προς τις γυναίκες, αντίστοιχα το υπόλοιπο 25% είχαν ακούσει για τέτοια περιστατικά. Τα παραπάνω περιστατικά είχαν επιλυθεί από τους ίδιους. Κανένας από τους εργαζόμενους δεν είχαν ακούσει για σεξουαλική παρενόχληση προς τους άνδρες. Αυτό συμβαίνει διότι οι άνδρες παρενοχλούνται λιγότερες φορές από τις γυναίκες. Παρόλο που οι περισσότεροι εργαζόμενοι είχαν δηλώσει ότι δεν έχει υπάρξει κάποιο είδος σεξουαλικής παρενόχλησης ανάμεσα στο προσωπικό και στα στελέχη, έχουν συναντήσει περιστατικά παρενόχλησης από τους πελάτες τους (το 75% του δείγματος). Με βάση την έρευνα της Δρ Ίντα Μάντσεν από το Εθνικό Ερευνητικό Κέντρο για το Εργασιακό Περιβάλλον, ένα ποσοστό συγκεκριμένα οι 169 από τις 4.116 γυναίκες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από τους πελάτες στο εργασιακό χώρο. Σε αντίθεση, οι άνδρες που είχαν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση ήταν 11 στους 3.487. (Μπιμπή, 2017) Καθώς, ένας άνδρας από χώρο ενοικίασης αυτοκίνητων σχολίασε πως δέχονται συχνά φιλοφρονήσεις και σχολιασμούς προς τους ίδιους, όμως δεν μπορεί να θεωρηθεί αυτό πάντα ως σεξουαλική παρενόχληση. Όλοι οι εργαζόμενοι απάντησαν θετικά στην ερώτηση εάν μπορούν εύκολα να απευθυνθούν στο υπεύθυνο του προσωπικού τους για τυχόν σεξουαλική παρενόχληση που δέχονται.

Σύμφωνα με δείγμα που είναι οι γυναίκες μόνο, το 33,3 % είχε ευκαιρία να πάρει κάποια διοικητική θέση και όμως αρνήθηκε. Αντίστοιχα, μια γυναίκα παντρεμένη με ένα παιδί είπε πως αρνήθηκε γιατί έχει ένα παιδί και ο χρόνος είναι περιορισμένος. Επίσης, μια γυναίκα χωρίς παιδιά σχολίασε την απόφαση της ότι η διοικητική θέση αυτή, είχε πιο πολλές ευθύνες και χωρίς ανάλογη αμοιβή. Σύμφωνα με Lips & Keener (2007) το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στις επιχειρήσεις είναι πολύ χαμηλό. Οι στερεότυπες αντιλήψεις για τους ρόλους ηγεσίας συνεχίζουν να αναφέρονται ως εμπόδια για τις γυναίκες σε θέσεις εξουσίας (Mullen, 2009). Τα τελευταία χρόνια συνεχίζεται και υπάρχει το φαινόμενο «γυάλινης οροφής» που εμποδίζει το γυναικείο φύλο να έχει πρόσβαση στα ανωτέρα διοικητικά καθήκοντα αλλά και συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια με μεγάλες μισθολογικές διαφορές (Acker, 2006,

Anderson-Gough et al., 2005, Kornberger et.al., 2010). Σε μεγάλο βαθμό ως μισό δείγμα απάντησαν οι ερωτώμενοι πως δεν γνωρίζουν εάν οι γυναίκες είχαν πάρει άδεια κύησης γιατί όσο δουλεύουν στην συγκεκριμένη επιχείρηση κάνεις δεν είχε μείνει έγκυος και να χρειαστεί να πάρει την άδεια. Το άλλο μισό δείγματος απάντησαν πως ναι οι γυναίκες έχουν πάρει άδεια κύησης. Στην ερώτηση αυτήν δεν υπήρχε αρνητική απάντηση μόνο μια απάντηση « Δεν ξέρω» είτε «Δεν ξέρω για άλλους αλλά όσο ήμουν έγκυος δεν ήταν καλοκαιρινή περίοδος για αυτό δεν την πήρα την άδεια». Όμως τελείως αρνητική απάντηση πήρα για ερώτηση εάν άνδρες είχαν πάρει άδεια ανατροφής τέκνου. Στη συγκεκριμένη ερώτηση οι ερωτώμενοι ομοφώνως είπαν «Όχι» βεβαίως αυτό δεν ήταν έκπληξη γιατί συνήθως οι γυναίκες παίρνουν άδειες από δουλεία εάν χρειαστεί.

Όλο το δείγμα το οποίο έχει παιδιά απάντησαν πως ούτε σε αυτούς ούτε σε συζύγους τους δεν άλλαξε ο τομέας απασχόλησης μετά απόκτηση τεκνού. Στην ερώτηση εάν οι εργοδότες υιοθετούν μετρά συμφιλώσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τα ποσοστά ταυτίζονται στους ερωτώμενους και συντρόφους, το 75% του δείγματος ερωτώμενων και συντρόφων τους μπορούν να λείψουν για τυχών αρρώστια του παιδιού. Το υπόλοιπο 25% δεν μπορούν να λείψουν. Κανένας από ερωτώμενους και ούτε οι σύντροφοι τους δεν έχουν ευέλικτο ωράριο εργασίας μετά απόκτηση τέκνων.

Σκοπός παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση εάν υπάρχει ισότητα των δυο φυλών ανάμεσα στους εργαζόμενους των τουριστικών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα ,εάν υπάρχουν έμφυλα στερεότυπα και ποια είναι αυτά. Επίσης ερευνήσαμε αν παρατηρούνται οι ανισότητες σε βάρος γυναικών και ανδρών και ποια κουλτούρα υιοθετούν οι επιχειρήσεις που εξετάσαμε σχετικά με την ισότητα των φυλών. Η γενική ανασκόπηση των ερευνητικών ερωτημάτων έδειξε ότι

- Σε μεγάλο ποσοστό υπάρχουν έμφυλα στερεότυπα που δείχνουν ότι τα επαγγέλματα των ερωτώμενων χαρακτηρίζονται ως «ανδροκρατούμενα» και αντίστοιχα «γυναικοκρατούμενα». Οι όποιοι χαρακτηρισμοί οφείλονται ότι στα επαγγέλματα που είναι ανδροκρατούμενα, ότι χρειάζεται σωματική δύναμη. Στην «γυναικοκρατούμενη» επιχείρηση που είναι συγκεκριμένη θέση εργασίας θεωρούν πως επιλέγονται γυναίκες πιο πολύ λόγω της εμφάνισής τους.
- Οι άνδρες δεν παίρνουν καθόλου άδεια για ανατροφή τέκνου. Αυτό οφείλεται η κοινωνία το θεωρεί ως γυναικεία υπόθεση.

- Οι γυναίκες βιώνουν ανισότητες σε σχέση με άνδρες καθημερινά. Είναι αποδεκτά ότι οι γυναίκες παρενοχλούνται σεξουαλικά από στελέχη επιχειρήσεων πιο συχνά παρά τους άνδρες.
- Σε όλες επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι/ες εύκολα κάνουν παράπονα για τυχόν σεξουαλικών παρενοχλήσεων που δέχονται

5.6 Προτάσεις

Οι επιχειρήσεις πρέπει παύουν να διακρίνουν επαγγέλματα ανάλογα με το φύλο του εργαζομένου. Εφόσον στις μέρες μας οι γυναίκες και άνδρες έχουν ισότητα πρέπει και επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν άτομα με κατάλληλο προσόν ανεξάρτητα από το φύλο. Η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από διάφορα πρόσωπα όπως αναφέρεται και στην έρευνα. Και όσον αφορά τα οργανωσιακά αίτια αυτού φαινομένου έχουν να κάνουν με την κουλτούρα και το κλίμα του οργανισμού. Σύμφωνα με έρευνες κάποιος που έχει την τάση για τέτοιες συμπεριφορές θα προβεί πιο εύκολα σ' αυτές, όταν παρατηρήσουν πως και οι άλλοι στο εργασιακό χώρο κάνουν ο ίδιο. Επίσης, τέτοια περιστατικά μπορεί να συμβούν σε χώρους με επαγγέλματα που ανήκουν σε «αντρικά» επαγγέλματα. (Ακρίβου, 2019). Συνολικά την δεκαετία 1987-1997 έγιναν 74 συνολικά έρευνες σε 11 κράτη- μέλη της Ε.Ε., από τις οποίες προκύπτει ότι το 30% με 50% των εργαζομένων γυναικών είχαν τουλάχιστον μια φορά υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες αγγίζει το 10%. Συνεπώς και στην έρευνα που έχει γίνει βάση αυτής πτυχιακής εργασίας οι άνδρες- εργαζόμενοι παρενοχλούνται λιγότερα παρά τις γυναίκες. (European Commission, 1999).

Σύμφωνα με την Επιτροπή ίσως Ευκαιριών της Ε.Ε. ο θύτης πρέπει να πάει στο ίδιο άτομο που τον παρενοχλεί να του εξηγήσει προφορικά και γραπτά (αν συνεχίσει) το πρόβλημα που προκαλεί η συμπεριφορά του/ της και του/ της ζητήσει να σταματήσει. Και να του/ της αναφέρει ότι αν συνεχίσει θα λάβει επιπρόσθετα μετρά. Να κρατά αντίγραφο της επιστολής και να έχει ημερολόγιο που να καταγράφει την συμπεριφορά του θύτη όπως ημέρα, ώρα και τους μάρτυρες που ήταν εκεί την στιγμή που ο θύτης παρενόχλησε. Αμέσως επόμενο βήμα είναι ενημέρωση του/ της ανώτερο/η (στη ιεραρχία του θύτη). Πρέπει να γίνει αναφορά στο διευθυντή ότι η συμπεριφορά του/ της συναδέλφου/ σας, πελάτη/σας είναι ανεπιθύμητη και ότι θέλει να σταματήσει. (Γεωργοπούλου, 2013)

5.7 Επίλογος

Είναι γνωστό βάση της έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2018, πως πολλοί νέοι προτιμούν να ασχοληθούν με τουριστικό κλάδο. Και η εικόνα που διαμορφώθηκε, βάση αυτής της πτυχιακής και της έρευνας που πραγματοποιήθηκε ότι οι περισσότεροι συμμετάσχοντες ήταν στις ηλικίες ανάμεσα των 20 έως 35 ετών. Τα επαγγέλματα ομαδοποιούνται βάση των ανδρικών και των γυναικείων. Τα παιδιά από μικρή ηλικία θεωρούν κάποια επαγγέλματα πιο αντρικά είτε πιο γυναικεία. («Γυναικεία» και «αντρικά» επαγγέλματα, όπως τα καταλαβαίνει μια τάξη δημοτικού, 2019). Για παράδειγμα, τα θαλάσσια σπορ και τα ενοικιαζόμενα αυτοκίνητα που εντάσσονται στα αντρικά επαγγέλματα. Αντίθετα στο ξενοδοχειακό κλάδο οι γυναίκες υπερτερούν σε ποσοστό των εργαζομένων. Διότι, έχουν συνδυάσει τις γυναίκες με οικιακές δουλειές και οι εργασίες στα ξενοδοχεία, συνήθως τις θυμίζουν. Αυτό μπορεί να χαρακτηριστεί ως στερεότυπο για τον γυναικείο πληθυσμό, τον οποίο χρησιμοποιούν, τα στελέχη των ξενοδοχείων, για να καλύψουν τα δικά τους συμφέροντα. Ένας επιπρόσθετος λόγος για τον οποίο υπάρχει περισσότερος θηλυκός πληθυσμός στα ξενοδοχεία, είναι και η πιο ευχάριστη εμφάνιση τους που προσελκύει περισσότερους πελάτες. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να ξεκάνει από ένα απλό σχολιασμό για την εμφάνιση του/της ως και μια πρόταση για ένα ραντεβού. Και σαν φαινόμενο μπορεί να αντιμετωπίζεται διαφορετικά από άντρες και γυναίκες. Συνήθως οι γυναίκες το αντιμετωπίζουν στην πάροδο της καριέρας τους πιο συχνά από τους άντρες. Για αυτό, προκύπτει η ανάγκη για ευαισθητοποίηση των εργαζομένων των επιχειρήσεων, αλλά και των εργοδοτών για θέματα σχετικά με την ισότητα φύλων. Και να υπάρχουν σωστή μέθοδοι αντιμετώπισης παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αβδελά Ε. & Ψαρρά Α., 1997. *Σιωπηρές ιστορίες: γυναίκες και φύλο στην ιστορική αφήγηση*, Αλεξάνδρεια, Αθήνα.
- Ασημάκη Γ., 2000. *Η συμμετοχή των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων*, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Βαΐου Ν. & Στρατηγάκη Μ., 1989. «Η εργασία των γυναικών. Ανάμεσα σε δύο κόσμους». *Σύγχρονα Θέματα*, 40:15-23.
- Γαλατα Β., 1996. *Το επίπεδο κατάρτισης, ή απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών εργασία των γυναικών*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Γκουγκούση Π., 2006. *Επιχειρηματική κουλτούρα, επιχειρηματική ηθική και χρηματοοικονομική επίδοση της επιχείρησης: κριτική διερεύνηση της σχέσης σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο*. Μεταπτυχιακή εργασία, Θεσσαλονίκη: Τμήμα Διοίκηση επιχειρήσεων.
- Γριτζιούδη Ε., 2010. *Επιχειρησιακή Κουλτούρα και Χρηματοοικονομική επίδοση της επιχείρησης: Η Επίδραση της επιχειρησιακής κουλτούρας στις Εξαγορές και Συγχώνευσης*. Εργασία, Τμήμα: Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής για Στελέχη επιχειρήσεων.
- Ιωαννίδου Α., 2004. *Έμφυλες ταυτότητες στο περιθώριο*, Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Πανεπιστημίου Αιγαίου.
- Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η., 2003. *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών – Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ).
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), 2001. *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, Παπαθεοδώρου Θ., Καρύδης Β., Βιδάλη Σ.

- Κωνσταντινίδης Α., 2010. *Εργασιακή παρενόχληση : Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης κοινωνικής εργασίας. Στο «Η πρόληψη συμφέρει όλους»*, Εισήγηση στο 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΙΝΥΑΕ, Αθήνα.
- Μουσούρου Λ.Μ., 2003. *Γυναίκα και απασχόληση*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παρασκευόπουλος Ι.Ν., 1993. *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, Αθήνα.
- Παυλίδου Ε., 1989. «Γυναίκα κι εργασία: οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας». *Σύγχρονα θέματα*, (40): 39-46.
- Πουλιδά Ο. & Θεοχαρίδου Μ, 2007. *Βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Κυπριακή δημοκρατία*. Τμήμα Ασφάλειας, Υγείας και Περιβάλλοντος Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου, Λευκωσία, Κύπρος.
- Σινόπουλος Π. Α. 1986. *Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποιότητάς της*. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 61: 212-230.
- Τεντοκάλη Β., 1991. «Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των φύλων». *Σύγχρονα Θέματα*, τ. 45, σ.102.
- Τορίμπαμπας Λ., 2007. *Η εξέλιξη της οργανωσιακής Κουλτούρας και ηγεσίας (έρευνα σε τραπεζικούς οργανισμούς στην Ελλάδα)*. Διπλωματική Εργασία. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Μάρκετινγκ & Επικοινωνία με Νέες Τεχνολογίες. Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τμήμα Μάρκετινγκ & Επικοινωνίας, σ.σ. 25-43
- Χλέτσος Μ., 1988. *Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας*. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 68:128-138.
- Χρονάκη Ζ., 1994. *Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού. Στο Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο* (σελ. 93-102). Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.
- Χυτήρης Λ., Σ., 2001. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα, Εκδ. Interbooks.

Ξενόγλωσση

- Acker J., 2006. *Inequality regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*, Gender and Society, 20. (4), 441-464.
- Adib, A. & Guerrier Y., 2003. *The interlocking of gender with nationality, race, ethnicity and class: the narratives of women in hotel work*. Gender, Work and Organisation 10. (4), 413–432.
- Anderson-Gough F., Grey C. & Robson K., 2005. *Helping them to forget: The organizational embedding of gender relations in public audit firms*. Accounting Organisations and Society, 30 (5), 469-490.
- Anker R., 1998. *Gender and jobs: Sex of segregation of occupations in the world*. Geneva, ILO.
- Barrett M. & McIntosh M., 1982. *The 'Family Wage'*. In Whitelegg, E., Arnot, M. et al. (eds) *The Changing Experience of Women*. Oxford: Basil Blackwell and Open University Press.
- Blackburn R., Jarman J., 1997. *Occupational Gender Segregation*. Social Research Update, 16, Spring
- Cotter D., Hermsen J., Ovadia S. & Vanneman R., 2001. *The Glass Ceiling Effect*. Social Forces Vol80, No.2.
- Darby R., 1995. *Developing the euro manager: managing in multicultural environment*, European Business Review, 95.
- Denzin N. & Lincoln Y., 2000. *The discipline and practice of qualitative research*. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.
- Denzin N.K. & Lincoln Y.S., 2005. *Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research*. In: Denzin, N.K. and Lincoln, Y. S., Eds., *Handbook of Qualitative Research*, 3rd Edition, Sage, Thousand Oaks, 1-32.
- Deshpande R. & Webster F. E., 1989. *Organizational culture and marketing Defining the research agenda*. Journal of Marketing, p.53, p.3-15.
- Eamonn P. Sweeney and Glenn Hardaker, 1994. *The importance of organizational and national culture.*, European Business review, 94.
- Eurofound 2013, *Women, men and working conditions in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- European Commission, 1999. Sexual harassment at the workplace in the European Union. Belgium Publ. of European Communities.
- Flick U. 2004. *Triangulation in Qualitative Research*. In Uwe Flick, Ernst v. Kardorff & Ines Steinke (Eds.), *A Companion to Qualitative Research* (pp.178-183). London: Sage.
- Gill P., Stewart K., Treasure E. & Chadwick B., 2008. «Analysing and presenting qualitative data». *British Dental Journal*, (p.204), (p.429-432).
- Gill P., Stewart K., Treasure E. & Chadwick B., 2008. *Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups*. *British Dental Journal*, 204(6), p.291-295.
- Hampden, Turner C., 1990. *Creating Corporate Culture*. Reading, MA: Addison- Wesley Publishing Co., p.54.
- Hellriegel D., Jackson S.E. & Slocum J.W., 2005. *Management : a competency-based approach*. Australia ; Mason, Ohio : Thomson/South-Western, c2005.
- Hellriegel, J., S., 2005. *Management: A Competency-Based Approach*, Edition 10, Part 5, Chapter 16, Chapter 18.
- Kornberger, M. Carter, C and Ross-Smith, A., 2010. «*Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice*». *Accounting, Organizations and Society*, 35 (8) 775–791.
- Lips H. & Keener E., 2007. *Effects of Gender and Dominance on Leadership*. Emergence: Incentives Make a Difference.
- Morgan D.L., Scannell A.U., 1998. *Planning Focus Groups*. Sage Publ.
- Novarra V., 1980. *Men's Work, Women's Work*. London: Marion Boyars.
- Pettigrew A., 1979. «On studying organizational cultures». *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 580-581.
- Reiter R., 1975. «Toward and Anthropology of Women». *New York: Monthly Review Press*
- Schein E., 1989. *Organizational culture and leadership*. Publ. San Francisco, California: Jossey- bass.
- Smart C., 1995. *Law, Crime and Sexuality*. Sage publ., London- Thousand Oaks- New Delhi.

- Spencer A., Podmore D., 1987. *In a man's world*. Tavistock Publications: London and New York.
- Wahl A., Holgersson, C., Hook, P., Linghag, S., 2005. *Εν τάξει: Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- Ακρίβου Σ., 2019. *Ανήθικες "προτάσεις" στο χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα*. Διαθέσιμο στο : <http://www.crimetimes.gr/anhthikes-protaseis-sto-xwro-ergasias-h-seksoualikh-parenoxlhsh-sthn-ellada/> [Πρόσβαση 28 Αύγουστου 2019]
- Γεωργουλοπούλου Λ., 2013. *Πώς αντιμετωπίζουμε τη σεξουαλική παρενόχληση στη δουλειά*. Διαθέσιμο στο : <https://www.flowmagazine.gr/pws-antimetwpizoume-th-sexoualikh-parenoxlhsh-sthn-douleia/> [Πρόσβαση 28 Αύγουστου 2019]
- Ίσαρη Φ. & Πουρκός Μ., 2015. *Συλλογή/ παράγωγη ερευνητικών δεδομένων*. Διαθέσιμο στο : https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/5821/3/02_chapter_04.pdf [Πρόσβαση 14 Αύγουστου 2019]
- Ρόζου Α., 2017). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. Διαθέσιμο στο : <https://www.nomikosodigos.info/guide/simple-legal/893-sexual-harassment-at-work> [Πρόσβαση 14 Αύγουστου 2019]
- Παπασταυροπούλου Ε., Παυλοπούλου Α., Ρήγα Κ., Σπυροπούλου Κ. & Χασιάκου Π., 2017. *Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία*. Διαθέσιμο στο : <https://schoolpress.sch.gr/geniklykkastritsiou> [Πρόσβαση 14 Αύγουστου 2019]
- EWL, 2013. *The Price of Austerity: The Impact on Women Rights and Gender Equality in Europe*. Διαθέσιμο στο : https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/the_price_of_austerity_-_web_edition.pdf [Πρόσβαση 26 Αύγουστου 2019]

- Μπιμπή Μ., 2017. *Επιβαρυντική για την ψυχική υγεία η σεξουαλική παρενόχληση από συναδέλφους*. Διαθέσιμο στο : <https://www.in.gr/2017/09/25/health/health-news/epibaryntiki-gia-tin-psyxiki-ygeia-i-seksoyaliki-parenoxlisi-apo-synadelfoys/> [Πρόσβαση 4 Σεπτεμβρίου 2019]
- *Άδεια πατρότητας: Είδος πολυτελείας ή προκατάληψη για τον άνδρα*. 2019. Διαθέσιμο στο : <https://www.newsbeast.gr/greece/arthro/5216790/adeia-patrotitas-eidos-polyteleias-i-prokatalipsi-gia-ton-andra> [Πρόσβαση 17 Σεπτεμβρίου 2019]
- *Γυναικεία» και «αντρικά» επαγγέλματα, όπως τα καταλαβαίνει μια τάξη δημοτικού*. Διαθέσιμο στο : <http://net.xekinima.org/gunaikaia-kai-antrika-epaggelmata-opos-ta-katalabainei/> [Πρόσβαση 17 Σεπτεμβρίου 2019]

Παράρτημα - ερωτηματολόγιο

Ερωτηματολόγιο

Προσωπικές ερωτήσεις για την περιγραφή του δείγματος

1. Φύλο του εργαζομένου
2. Ηλικία
3. Επίπεδο εκπαίδευσης
4. Οικογενειακή κατάσταση
5. Ο σύζυγος/ σύντροφος σας εργάζεται?
6. Έχετε παιδιά? Και ποσά αν ναι
7. Περιγράψτε τον χώρο εργασίας σας? (Ενδεικτικά αριθμός εργαζομένων, δραστηριότητες και υπηρεσίες, θέσεις εργασίας)

Απόψεις για εμφύλια στερεότυπα

8. Στη θέση που εργάζεστε υπάρχουν γυναίκες και άνδρες?
 - ο Αν μόνο γυναίκες? Γιατί πιστεύετε γίνεται αυτό? Το επάγγελμα σας θεωρείτε γυναικείο?
 - ο Αν μόνο άνδρες? Γιατί πιστεύετε γίνεται αυτό? Το επάγγελμα σας θεωρείτε μόνο ανδρικό?
9. Δηλαδή υπάρχει έμφυλος οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στο χώρο εργασίας σας?
10. Οι αμοιβές των γυναικών είναι ίδιες με τις αμοιβές των ανδρων στην επιχείρησή σας? Δηλαδή σε περίπτωση που εργάζεσθε στην ίδια θέση εργασίας, τις ίδιες ώρες εργασίας και έχετε τα ίδια χρόνια προϋπηρεσίας και πτυχία, αμοίβεστε το ίδιο?.

Απόψεις για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

11. Γνωρίζετε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες στην επιχείρηση , που εργάζεσθε έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης? Ποτέ έγινε αυτό? Και πως το αντιμετωπίσατε?
12. Γνωρίζετε ότι οι εργαζόμενοι άνδρες στην επιχείρηση , που εργάζεσθε έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης? Ποτέ έγινε αυτό? Και πως το αντιμετωπίσατε?
13. Ποσό εύκολα στο χώρο εργασίας σας οι γυναίκες μπορούν να διαμαρτυρηθούν (κάνετε παράπονο για τυχών) για σεξουαλική παρενόχληση που έχουν δεχθεί?
14. Έχετε δεχτεί ποτέ προς τον εαυτό σας κάποια «μηνύματα» σεξουαλικής παρενοχλήσεις από στελέχη της επιχείρησης που δουλεύετε η δουλεύατε στο παρελθόν? (Δηλαδή, κάποιο μήνυμα στο ιντερνέτ, κινητό είτε σχολιασμό για εμφάνιση σας)

Απόψεις για ανισότητες

15. Υπάρχει κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός στο χώρο εργασίας σας? Είναι εύκολο η γυναίκα εργαζόμενη στην επιχείρηση σας να αναλάβει ανώτερη θέση εργασίας? Ποιά εμπόδια αντιμετωπίζει η γυναίκα εργαζόμενη στην επιχείρηση σας, πρόκειμένου να ανέβει στην ιεραρχία της επιχείρησης σας?

16. Σας έχει δοθεί η ευκαιρία να προσληφθείτε σε θέση εργασίας και να μην την δεχθείτε λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων? Είναι εύκολο οι γυναίκες εργαζόμενες να συνδυάσουν την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή?
17. Οι γυναίκες εργαζόμενες στη συγκεκριμένη επιχείρηση έχουν λάβει άδεια κύησης, επαπειλουμένης κύησης, ανατροφής τέκνου με αποδοχές?
18. Οι άνδρες εργαζόμενοι στη συγκεκριμένη επιχείρηση έχουν λάβει άδεια ανατροφής τεκνού με αποδοχές ?
19. Επίδομα τεκνού λαμβάνουν στην επιχείρηση σας οι εργαζόμενοι/ες ?
20. Άλλαξε ο τομέας απασχόλησης σας μετά την απόκτηση τέκνων? Αν ναι, ποιος ήταν ο προηγούμενος τομέας εργασίας σας και ποιος μετά την απόκτηση των τέκνων?
21. Στην επιχείρηση σας υιοθετούνται μέτρα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής? (αν αρρωστήσει το παιδί μπορείτε να λείψετε, υπάρχει αυτή η δυνατότητα)
22. Οι εργαζόμενοι/ες έχουν ευέλικτο ωράριο εργασίας λόγω τέκνων?