



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Θεωρήσεις φύλου και διαχείριση στην  
κατανόηση της επαγγελματικής βίας



WEED OUT – Θεωρήσεις φύλου και διαχείριση στην κατανόηση  
της επαγγελματικής βίας

Από το Ταμείο Κοινωνικής Καινοτομίας

Ενότητα μαθήματος 4



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν



## 1. Η ενότητα περιλαμβάνει 4 μονάδες:

- I. Ιστορία και εξελίξεις της αγοράς εργασίας και η σχέση της με τις ανισότητες των φύλων στο χώρο εργασίας
- II. Ειδικά χαρακτηριστικά του φύλου σε επίπεδο διοίκησης - στο χώρο εργασίας
- III. Πολιτικές μικρο-και εξουσίας σε οργανισμούς
- IV. Ορισμός και διαφοροποίηση μεταξύ στερεοτύπων, προκαταλήψεων και κλισέ

## 2. Μαθησιακά αποτελέσματα

1. Να είστε σε θέση να διακρίνετε τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα κλισέ.
2. Να είστε σε θέση να προσδιορίσετε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο στο εργασιακό πλαίσιο σε συγκεκριμένο επίπεδο διαχείρισης.
3. Να είστε σε θέση να αντιμετωπίσετε τις πολιτικές δυναμικές μικρο-και εξουσίας στον οργανισμό.

## 3. Μαθησιακές Μονάδες

**Μονάδα 1: Ιστορία και εξελίξεις της αγοράς εργασίας και η σχέση της με τις ανισότητες των φύλων στο χώρο εργασίας**

### Τι είναι τι?

**Η συμμετοχή των γυναικών στις αγορές εργασίας** υπήρξε μια από τις πιο αξιοσημείωτες οικονομικές εξελίξεις του περασμένου αιώνα.

« **Ο επαγγελματικός διαχωρισμός** » εξακολουθεί να παραμένει στις περισσότερες χώρες - οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται δυσανάλογα σε ορισμένους τύπους θέσεων εργασίας, κυρίως στις υπηρεσίες.

**Απλήρωτη εργασία φροντίδας**. Σε όλες τις περιοχές του κόσμου, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας από τους άνδρες. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αφιερώνουν μεταξύ τριών και έξι ωρών σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας την ημέρα, ενώ οι άνδρες αφιερώνουν από μισή έως δύο ώρες. Αν λάβουμε υπόψη το άθροισμα της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας, οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες – κατά μέσο όρο, 2,6 επιπλέον ώρες την εβδομάδα στον ΟΟΣΑ.



## Τα άνισα οικονομικά του τουρισμού

Σύμφωνα με την Παγκόσμια Έκθεση για τις Γυναίκες στον Τουρισμό (2011), οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ του συνόλου των εργαζομένων στον κλάδο των ξενοδοχείων και των εστιατορίων. Λόγω των στερεοτύπων και των διακρίσεων λόγω φύλου, η συντριπτική πλειονότητα αυτών των γυναικών εργάζεται σε χαμηλού επιπέδου, κακοπληρωμένες και επισφαλείς θέσεις εργασίας, πολλές από τις οποίες είναι εποχιακές. Οι γυναίκες σπάνια φτάνουν σε διευθυντικές ή επαγγελματικές θέσεις και όταν το καταφέρνουν, συνήθως αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες. Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες στις ανασφαλείς θέσεις εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου είναι μετανάστες ή μετανάστες ή/και γυναίκες ορατών μειονοτήτων. Η θηλυκοποίηση και ο φυλετισμός τέτοιων επαγγελματιών τείνουν να πυροδοτούν περαιτέρω μείωση των μισθών, της εργασιακής ασφάλειας και της κοινωνικής αξίας. Η καθαριότητα δεν αποτελεί εξαίρεση. Η ξενοδοχειακή βιομηχανία βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις μετανάστριες, τις μειονότητες και τις μετανάστριες για να κάνουν τις δουλειές του σπιτιού. Οι τίτλοι «υπηρέτρια» ή «καμαριέρα» — που υπογραμμίζονται από το σύνθημα ένα σπίτι μακριά από το σπίτι — υποδεικνύουν ότι η οικιακή εργασία θεωρείται οικιακή εργασία των γυναικών και επομένως όχι εξειδικευμένη εργασία. Θεωρείται βρώμικο και στιγματισμένο μέσω της σχέσης με την προσωπική δουλειά. Οι οικονόμοι αναμένεται να είναι αόρατες, να κάνουν τη δουλειά τους χωρίς να ενοχλούν τους επισκέπτες. Όλοι οι οικονόμοι που ρωτήθηκαν για αυτήν τη μελέτη παραπονέθηκαν ότι θεωρούνται υποτελείς και υποτιμημένες, γεγονός που εξηγεί γιατί λίγες από αυτές μπορούν να μετακινηθούν σε θέσεις εργασίας στο σπίτι.

## Οι πιο κοινές μορφές βίας στην εργασία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες:

- ☐ **Σεξουαλική παρενόχληση.**
  - ο Το 74% - 75% των γυναικών το έχουν βιώσει κάποια στιγμή στη ζωή τους (μελέτη που πραγματοποιήθηκε το 2014 από τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, FRA ).
  - ο **Quid pro quo** - ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει πίεση να συμμετάσχει σε σεξουαλική δραστηριότητα με αντάλλαγμα την προνομιακή μεταχείριση - προαγωγές, διατήρηση εργασίας ή άλλα οφέλη εργαζομένων.
  - ο **Εχθρικό εργασιακό περιβάλλον** - σεξουαλικές προβολές, αστεία ή σχόλια που προκαλούν έναν εργαζόμενο να αισθάνεται εκφοβισμό ή απειλή. μεμονωμένα περιστατικά βιασμού ή σεξουαλικής επίθεσης.
- ☐ **Μισθολογικό χάσμα** – 23 % παγκοσμίως (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας , ΔΟΕ).



- ❑ **Παρενόχληση μητρότητας** – συμβαίνει όταν οι γυναίκες αισθάνονται άβολα για την εγκυμοσύνη τους.
- ❑ **Ψυχολογική κακοποίηση** .

## 5 Μέτρα για την καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εταιρεία:

### 1. Συμμετοχή της Διοίκησης

Ο Διευθύνων Σύμβουλος και το Διοικητικό Συμβούλιο αποδεικνύουν ότι η εταιρεία έχει μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής στην παρενόχληση.

Η τιμωρία για παρενόχληση ισχύει εξίσου σε ολόκληρο τον οργανισμό, ανεξάρτητα από την ιδιότητα του υπαλλήλου.

2. Βεβαιωθείτε ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν και έχουν πρόσβαση σε εμπιστευτικά κανάλια αναφοράς μέσω των οποίων μπορούν να αναφέρουν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

3. Να έχετε μια πολιτική κατά της παρενόχλησης και να βεβαιωθείτε ότι όλοι οι εργαζόμενοι εγγράφονται σε αυτήν

4. Να γίνει υποχρεωτική η εκπαίδευση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης για όλους τους εργαζόμενους

5. Μην περιμένετε τις αναφορές των εργαζομένων για να μάθετε την έκταση του προβλήματος στην εταιρεία σας

## Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης στον τομέα των ξενοδοχείων, της εστίασης και του τουρισμού (HORECA).

### Η κατάσταση της διαφοράς μεταξύ των φύλων στην ΕΕ.

### Παράγοντες που συμβάλλουν στην ανισότητα των αμοιβών.

- Πώς αποτιμάται η εργασία
- Διαχωρισμός
- Στερεότυπα
- Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

- ❑ Οι γυναίκες εκτιμώνται λιγότερο σε σύγκριση με τους άντρες.
- ❑ Οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να εργάζονται σε διαφορετικές θέσεις εργασίας.



- Οι γυναίκες συχνά εργάζονται σε τομείς της οικονομίας με χαμηλότερη αξία και χαμηλότερη αμοιβή .
- Πολλές γυναίκες παίρνουν γονική άδεια . Η έλλειψη εγκαταστάσεων παιδικής μέριμνας σημαίνει ότι οι γυναίκες συχνά αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας .

## Γιατί είναι σημαντικό να μειωθεί το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων;

### Βίντεο:

1. Τέλος στη βία και την παρενόχληση με βάση το φύλο στον κόσμο της εργασίας

<https://www.youtube.com/watch?v=KjvtOIAAtNsA>

EPIC: Γιατί εξακολουθεί να υπάρχει το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων;

2. [https://www.youtube.com/watch?v=wa1El\\_VZ5q4](https://www.youtube.com/watch?v=wa1El_VZ5q4)

<https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>

3. FamUnDo – Ένα καινοτόμο έργο για τη βελτίωση των εταιρειών σε πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια

<https://lpf.lt/family-learning.eu/?page=outcomes>

## Πώς οι εταιρείες μπορούν να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Εξερευνήστε τα δεδομένα πίσω από την Παγκόσμια Έκθεση Μισθών 2018:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650829/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm)

Συγκρίνετε και συζητήστε τα δεδομένα για τη χώρα σας και άλλη επιλεγμένη χώρα της ΕΕ.

## Συστάσεις για την πρόληψη



1. Η ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ πρέπει να τηρεί τα εργασιακά δικαιώματα και την αρχή της ισότητας των αμοιβών και να λαμβάνει απτά μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και των συνολικών συνθηκών εργασίας των εργαζομένων της
2. ΟΙ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΙΣ μπορούν να θεσπίσουν δημόσια πολιτική σε τέσσερις βασικούς τομείς για να κάνουν μια μόνιμη διαφορά στη ζωή των οικονόμων και να μειώσουν το χασμουρητό χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών και μεταξύ της εργασιακής ζωής ανδρών και γυναικών.
  - Διασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό διαβίωσης και λαμβάνουν επιδόματα.
  - Προστασία του δικαιώματος των εργαζομένων να οργανώνονται και να λογοδοτούν οι εταιρείες για παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων
  - Υποστήριξη οργανώσεων για τα δικαιώματα των γυναικών που εργάζονται για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών
3. ΟΙ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΕΣ μπορούν να κάνουν τη διαφορά μιλώντας ανοιχτά και επιλέγοντας να ξοδεύουν τα χρήματά τους σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν τους εργαζομένους τους με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Όταν ταξιδεύετε, επιλέξτε να μείνετε σε συνδικαλιστικά ξενοδοχεία όποτε είναι δυνατόν και αποφύγετε ξενοδοχεία που είναι γνωστό ότι παραβιάζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Συμβουλευτείτε το [www.Fairhotel.org](http://www.Fairhotel.org) για να μάθετε περισσότερα.

## Ενότητα 2: Ειδικά χαρακτηριστικά του φύλου σε επίπεδο διοίκησης - στο χώρο εργασίας

### Γυναίκες στη Διοίκηση.

Το ποσοστό των ανώτατων διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες τα τελευταία πέντε χρόνια έχει αυξηθεί.

### Οι ανώτεροι ηγετικοί ρόλοι των γυναικών αλλάζουν:

- ☐ Οι γυναίκες ηγέτες εξακολουθούν να είναι πιο πιθανό να είναι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού.
- ☐ Τα τελευταία χρόνια, το ποσοστό των γυναικών σε άλλους ηγετικούς ρόλους όπως CEO, Chief Finance Officer και Chief Information Officer έχει αυξηθεί (Women in business, 2021, <https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business-2021/>)
- ☐ Το 2021, το 26% όλων των CEOs και των διευθύνων συμβούλων ήταν γυναίκες, σε σύγκριση με μόλις 15% το 2019.5
- ☐ Το Fortune Global 500 ανέφερε ένα ιστορικό υψηλό όλων των εποχών με 23 γυναίκες CEO το 2021, συμπεριλαμβανομένων έξι έγχρωμων γυναικών.



- ☐ Το ποσοστό των ανώτατων διοικητικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες τα τελευταία πέντε χρόνια αυξάνεται.

## Οι γυναίκες κυριαρχούν στο εργατικό δυναμικό των εστιατορίων, εκτός από την κορυφή

Οι χώρες προσαρμόζουν τις ποσοστώσεις για γυναίκες μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

## Επιτάχυνση της προόδου για τις γυναίκες

Η έρευνα δείχνει:

- ☐ Οι γυναίκες CEO αυξάνουν την κοινωνική απόδοση των οργανισμών
- ☐ Οι γυναίκες CEO έχουν λιγότερο υπερβολική αυτοπεποίθηση από τους άνδρες, κάτι που είναι ένα χαρακτηριστικό που συνδέεται θετικά με μια κρίση
- ☐ Η οικονομική συμμετοχή και η ηγεσία των γυναικών είναι ουσιαστικής σημασίας για την προώθηση της επιχειρηματικής απόδοσης και την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στα εταιρικά συμβούλια.

## Ενότητα 3: Ορισμός και διαφοροποίηση μεταξύ στερεοτύπων, προκαταλήψεων και κλισέ

### Στερεότυπα

**Ένα στερεότυπο** είναι μια σκέψη που έχει κάποιος για συγκεκριμένους τύπους ατόμων που μπορεί να αντικατοπτρίζουν ή όχι με ακρίβεια την πραγματικότητα.

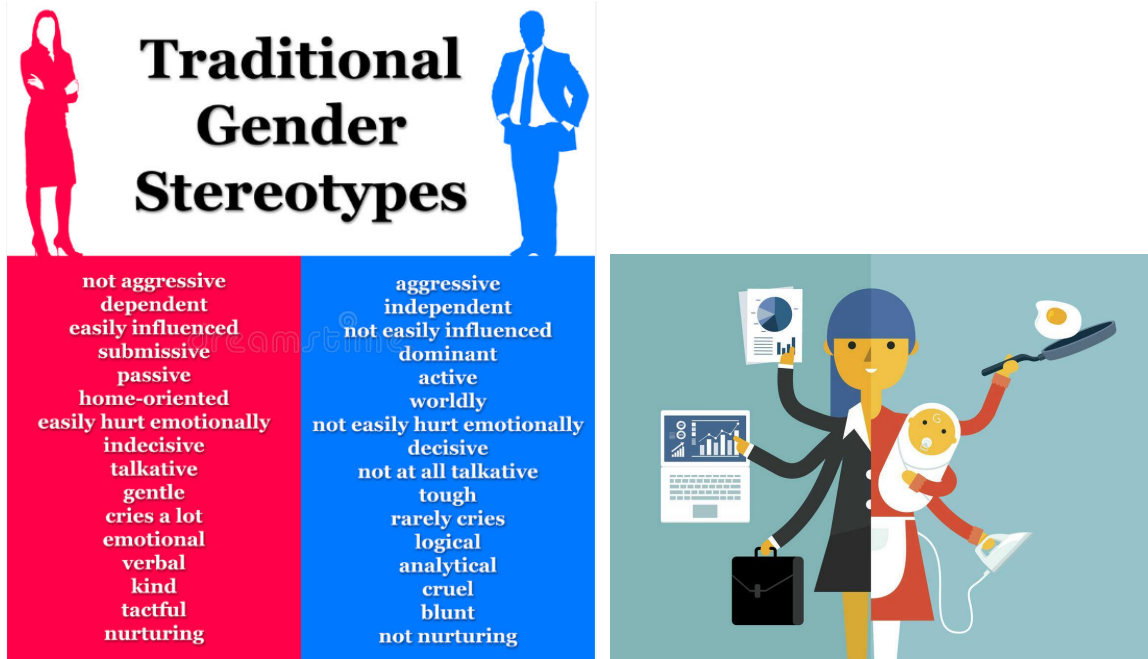
Τα στερεότυπα μπορούν επίσης να θεωρηθούν σαν καρικατούρες, οι οποίες είναι εικόνες που υπερβάλλουν ορισμένα χαρακτηριστικά.

### Τα στερεότυπα ιστορικά

Σχεδόν όλες οι καρτ-ποστάλ για αστεία αντλούσαν χιούμορ από την προσβολή των άλλων, είτε **γυναικών, μαύρων, μεταναστών ή φτωχών**. Σε πολλές από τις κάρτες της ανάρτησης, οι γυναίκες που απεικονίζονται είναι Ιρλανδές μετανάστες, μια κατάσταση που γενικά απεικονιζόταν ως ανόητη και άσχημη.



## Παραδοσιακά Στερεότυπα Φύλου



## Κλισέ και Προκατάληψη

**Τα κλισέ** είναι όροι, φράσεις ή ακόμα και ιδέες που, κατά την ίδρυσή τους, μπορεί να ήταν εντυπωσιακές και να προκαλούσαν σκέψεις, αλλά έγιναν μη-αυθεντικοί λόγω της επανάληψης και της υπερβολικής χρήσης.

**Μια προκατάληψη** είναι μια γνώμη -συνήθως δυσμενής- που σχηματίστηκε πριν από την ύπαρξη αποδείξεων και που δεν βασίζεται σε λογική ή εμπειρία.

## Ενότητα 4: Πολιτικές μικρο-και εξουσίας σε οργανισμούς

Συχνά οι σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών **αμαυρώνονται από ανισοροπίες εξουσίας** λόγω ενός συνδυασμού φύλου, κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων καθώς και μεμονωμένων τραυματισμών στην παιδική ηλικία .

- ☐ Οι κυρίαρχες νόρμες των φύλων στηρίζονται σε άνισες αντιλήψεις περί διαφορών θέσης και εξουσίας.
- ☐ Έγινε περαιτέρω έμφαση στις διασταυρώσεις με άλλες διαφορές - χρησιμοποιώντας για τη νομιμοποίηση της βίας.
- ☐ Στην τουριστική προώθηση, οι γυναίκες συχνά απεικονίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα για τους άνδρες .

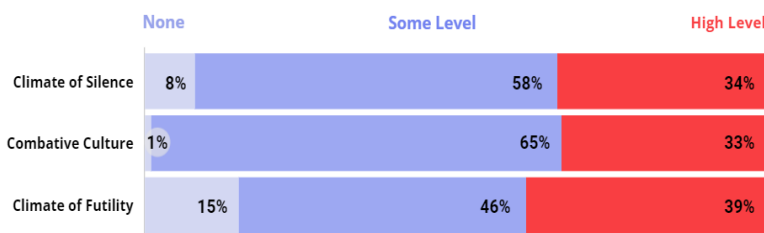




- ☐ Υπάρχουν επίσης χώροι ενδυνάμωσης και αντίστασης που δημιουργούνται μέσα στην πρακτική του τουρισμού, αμφισβητώντας τις στερεότυπες έννοιες της θηλυκότητας και του ανδρισμού .

Η βία και η παρενόχληση –σεξουαλική ή ηθική– συμβαίνουν σε χώρους εργασίας όπου κυριαρχούν άνισες σχέσεις εξουσίας, ανεπαρκής οργάνωση και διαχείριση της εργασίας και η εταιρική κουλτούρα έχει μολυνθεί από κακές διαπροσωπικές σχέσεις.

Τα αρνητικά οργανωτικά κλίματα είναι ισχυρά εμπόδια για τη διακοπή του σεξισμού



Η βίωση υψηλών επιπέδων αυτών των τριών αρνητικών κλιμάτων είναι σύνηθες φαινόμενο

Πώς οι οργανισμοί μπορούν να ενθαρρύνουν τους άνδρες να διακόψουν το σεξισμό (Έκθεση) , 2022

**Δράσεις που μπορούν να αναλάβουν οι οργανώσεις για να εμπλακούν οι άνδρες στην καταπολέμηση του σεξισμού στο χώρο εργασίας:**

NOT ALL MEN

INTERVENE WHEN

THEY SEE OR HEAR

SEXIST COMMENTS

IN THE WORKPLACE

- ☐ Αντιμέτωπιση συστημικών ζητημάτων που διαιωνίζουν ένα κλίμα σιωπής, μια μαχητική κουλτούρα και ένα κλίμα ματαιότητας στον εργασιακό χώρο.
- ☐ Αμφισβήτηση άκαμπτων προτύπων αρρενωπότητας και αντιμετώπιση συστημικών ζητημάτων που αυξάνουν το αντρικό άγχος μεταξύ των ανδρών στο χώρο εργασίας.
- ☐ Δημιουργήστε ένα περιβάλλον όπου οι διευθυντές είναι ανοιχτοί και οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ακούγονται.

**Επίσημη και άτυπη εξουσία:**

**Τυπική εξουσία** προέρχεται από την επίσημη θέση που κατέχει κάποιος σε έναν οργανισμό ή κοινωνική δομή.

**Άτυπη εξουσία** προέρχεται, όχι από επίσημη θέση, αλλά από τον σεβασμό και την εκτίμηση που έχει κερδίσει κανείς από τα μέλη μιας ομάδας. Αυτός ο σεβασμός και η



εκτίμηση επιτρέπουν στο άτομο να επηρεάσει τους συνομηλίκους του με τρόπο που οι άλλοι μέσα στην ομάδα δεν μπορούν.

**I. Άτυπη εξουσία** - με το να είναι γνωστός ως πολύ ικανός και ικανός σε αυτό που κάνει.

Ή/και

**II. Άτυπη δύναμη** - με το να είσαι συμπαθής και χαρισματικός.

## ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Φτιάξτε μια ομάδα 3-4 ατόμων . Συζητήστε τις παρακάτω δηλώσεις, ένα ή δύο άτομα σε κάθε ομάδα, σχετικά με το πώς λειτουργούν οι οργανισμοί σας και τι θα μπορούσε να γίνει για αυτό.
- Ποιος είναι ο ρόλος των επίσημων και άτυπων ηγετών της οργάνωσης εδώ ;
- (10 λεπτά.)

## Αναφορές και περαιτέρω αναγνώσεις:

[Women and Tourism: Designing for Inclusion](#), Παγκόσμια Τράπεζα, 2017. Έκθεση σχετικά με τον τρόπο ενσωμάτωσης ενός φακού φύλου στο έργο τουριστικής ανάπτυξης.

[Tourism's Dirty Secret: The Exploitation of Hotel Housekeepers](#), Oxfam Canada, 2017. Έρευνα για την εργασία ζωή των οικονόμων του ξενοδοχείου στο Τορόντο (Καναδάς), την Πούντα Κάνα (Δομινικανή Δημοκρατία) και το Πουκέτ (Ταϊλάνδη), συμπεριλαμβανομένων σεξουαλικής παρενόχλησης και εκμετάλλευσης.

Οδηγός Know How: Human Rights and the Hotel Industry, International Tourism Partnership, 2014. Οδηγός για ξενοδοχείο εταιρείες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής των Κατευθυντήριων Αρχών των Ηνωμένων Εθνών για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Για να μάθετε περισσότερα, ανατρέξτε στην [ενότητα Αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης με βάση το φύλο: Αναδυόμενες καλές πρακτικές για τον Ιδιωτικό Τομέα](#).

ILO, C190 - Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (Αρ. 190 ) ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190))

Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser (2018), Γυναικεία απασχόληση. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation>



Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας).  
Παρενόχληση και βία στην εργασία.

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>)

Eurofound . Βία και παρενόχληση στους ευρωπαϊκούς χώρους εργασίας: Έκταση, επιπτώσεις  
και πολιτικές.

(<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>)

Το εστιατόριο μέσα από την ιστορία

(<https://restaurant-ingthroughhistory.com/tag/immigrant-waitresses/>)

Θέματα φύλου: Επανεξέταση της βίας στον τουρισμό// στο Annals of Tourism Research, Τόμος  
88, Μάιος 2021, 103143 (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050>)

Eurofound (2022). Ισότητα των φύλων. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality>

UNESCO (2022). Ισότητα των φύλων: ένα βήμα μπροστά, δύο βήματα πίσω// στο  
Αναδιαμόρφωση πολιτικών για τη δημιουργικότητα: αντιμετώπιση του πολιτισμού ως  
παγκόσμιου δημόσιου αγαθού, σελίδες 241-261, εικονογραφήσεις

(<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503>)

EurWORK /European Observatory of Working Life (2020). Παρενόχληση και βία στην εργασία

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>)

Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova και Max Roser (2018). Γυναικεία απασχόληση//στον  
κόσμο μας στα δεδομένα

(<https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation>)

Dianova (2017). Ένας σιωπηλός «συνάδελφος»: Βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας

(<https://www.dianova.org/news/a-silent-colleague-violence-against-women-in-the-workplace/>)

Νέα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2022). Κατανόηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των  
φύλων: ορισμός και αιτίες

(<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>)

ΔΟΕ. Παγκόσμια Έκθεση Μισθών 2018: Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650829/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm))

EIGE (Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων). Καλές πρακτικές για την  
καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου.

(<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/spain/masters-course-gender-violence-improves-professional-practice> αγορά εργασίας για 10 χρόνια ή περισσότερο.

Sowon Kim, Giuliano Bianchi, Maria José Bosch (2020). Εξέταση του αντίκτυπου του

μακροοικονομικού πλαισίου στις γυναίκες CEO στον κλάδο της φιλοξενίας. // στο The New



Ideal Worker (σελ. 251-265).

[https://www.researchgate.net/publication/334113553\\_An\\_Examination\\_of\\_the\\_Impact\\_of\\_Macro\\_Context\\_on\\_Women\\_CEOs\\_in\\_the\\_Hospitality\\_Industry](https://www.researchgate.net/publication/334113553_An_Examination_of_the_Impact_of_Macro_Context_on_Women_CEOs_in_the_Hospitality_Industry)

Η Inchliffe, E. (2021). [Ο αριθμός των γυναικών που διευθύνουν τις επιχειρήσεις του Global 500 εκτινάσσεται σε υψηλό όλων των εποχών](#). Τύχη .

Θέματα φύλου: Επανεξέταση της βίας στον τουρισμό. Annals of Tourism Research, Journal homepage : <https://www.periodica.allos.com/chronika-tou-tourismou-ereuna>  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050#bbb0075>

Επιχειρηματική Επιθεώρηση του Χάρβαρντ, Ισχύς και Πολιτική στην Οργανωτική Ζωή (<https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life>)

Annals of Tourism Research, Τόμος 88, Μάιος 2021, Θέματα φύλου: Επανεξέταση της βίας στον τουρισμό (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050>)

ΧΩΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΥΤΗ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ, 60 ετών Καταλύτης (<https://www.catalyst.org/research/workplace-sexism-climates/>)

Προστασία των μεταναστών εργαζομένων από την εκμετάλλευση στην ΕΕ: προοπτικές των εργαζομένων

([https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf))

Ίδια δουλειά, διαφορετικό εισόδημα: η απόσυρση των επιδομάτων των μεταναστών της ΕΕ θα παραβίαζε μια ιδρυτική αρχή της ΕΕ

(<https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2015/11/17/in-work-benefits-for-migrants-digging-a-hole/>)

ΤΟ ΒΡΩΜΟ ΜΥΣΤΙΚΟ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ: Η ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ: oxfam έκθεση του Καναδά . (

<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-171017-en.pdf%3Bjsessionid=793604C2A572759E16008quence5103>)

<https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>