

**2^η Πανελλήνια Μαθητική Προσομοίωση Επιτροπών του ΟΗΕ
για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου**

«Μαθητές σε ρόλο Διπλωμάτη»



Οδηγός Μελέτης

**Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των
Γυναικών**

«Το δικαίωμα στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας»

Πρόεδρος: Βασιλική Φέστα

Αντιπρόεδρος: Χριστίνα Τελλίδου

Περιεχόμενα

1.Καλωσόρισμα του Προεδρείου	3
2.Ιστορική Επισκόπηση: ο Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών και η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών	4
3. Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών	4
4. Άρθρο 11, παράγραφος δ. Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών	5
5. Επεξήγηση Ορολογίας	5
6. Ανάλυση του άρθρου 11 της Σύμβασης μέσα από την Γενική Σύσταση της Επιτροπής	6
7. Ειδικότερα ζητήματα	7
8. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες	9
9. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη	9
10. Ηλεκτρονικές Πηγές	10
11. Βιβλιογραφία	10

1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σας καλωσορίσουμε στην 2η Μαθητική Προσομοίωση: “Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη”, και συγκεκριμένα στην Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών. Ως μέλη αυτής της Επιτροπής, καλείστε να ασχοληθείτε με πολύ σημαντικά ζητήματα που αφορούν την προστασία του δικαιώματος ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και να παραθέσετε τις προτάσεις σας πάνω σε αυτά.

Ευελπιστώντας πως αυτή η εμπειρία θα είναι μοναδική για εσάς και πως θα αποτελέσει εφελτήριο για να γνωρίσετε καλύτερα και σε βάθος τον κόσμο των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, δημιουργήσαμε τον ακόλουθο Οδηγό Μελέτης. Σκοπός του είναι να σας βοηθήσει στην προετοιμασία σας και να σας δώσει τα κατάλληλα ερεθίσματα για προσωπική αναζήτηση και για εύρεση ιδεών και προτάσεων, με στόχο έναν καλύτερο κόσμο.

Ανυπομονούμε να σας συναντήσουμε από κοντά και να σας βοηθήσουμε με κάθε πρόσφορο μέσο στη συμμετοχή σας. Γεμίστε τους εαυτούς σας με διάθεση, ζήλο και ευρηματικότητα και απολαύστε όσο το δυνατόν περισσότερο αυτή την μοναδική ευκαιρία.

Καλή επιτυχία και καλή διασκέδαση σε όλους!

Με εκτίμηση,

Βασιλική Φέστα, Πρόεδρος

Χριστίνα Τελλίδου, Αντιπρόεδρος

2. Ιστορική επισκόπηση: ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) αποτελεί έναν παγκόσμιο διεθνή οργανισμό, που συστάθηκε από 51 ιδρυτικά κράτη (ανάμεσα στα οποία και η Ελλάδα) στο Σαν Φρανσίσκο στις 26 Ιουνίου του 1945 και τέθηκε σε ισχύ στις 24 Οκτωβρίου του ίδιου έτους, μετά την κύρωση του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών από τα κοινοβούλια των κρατών μελών . Σήμερα αριθμεί 193 κράτη μέλη.

Οι σκοποί του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών καταγράφονται στο άρθρο 1 του Χάρτη, με την παράγραφο 3 να εντάσσει σε αυτούς την *«ανάπτυξη και ενθάρρυνση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων χωρίς διάκριση φυλής, φύλου, γλώσσας ή θρησκείας»*.

Βασισμένη στους σκοπούς αυτούς, και εστιάζοντας στη μη διάκριση φύλου, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε στις 18 Δεκεμβρίου 1979 τη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών¹. Ο νομικός χαρακτήρας της ως Διεθνούς Σύμβασης επιφέρει τη δέσμευση των 189 κρατών – τα οποία αποκαλούνται εναλλακτικά «συμβαλλόμενα κράτη»- τα οποία την έχουν επικυρώσει, ως προς την εφαρμογή των διατάξεών της. Στη συνέχεια τα κράτη μέρη υιοθέτησαν το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση, που αναγνωρίζει την ατομική αναφορά σε περίπτωση παραβίαση της Σύμβασης από ένα κράτος μέρος. Η Ελλάδα έχει κυρώσει και το Πρωτόκολλο.

3. Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών

Η Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) αποτελείται από 23 μέλη, τα οποία δεν εκπροσωπούν κράτη, αλλά είναι ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες, στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Εντός των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής ανήκουν: Η εξέταση ατομικών αναφορών κατά κρατών-μερών και η διερεύνηση αυτών, καθώς και η λήψη μέτρων και η εξέταση εκθέσεων υποβληθέντων από τα κράτη. Τέλος, στα καθήκοντα της Επιτροπής συγκαταλέγεται η εξέταση των περιοδικών εκθέσεων που στέλνουν τα κράτη για τον τρόπο εφαρμογής των διατάξεων της Σύμβασης στο εσωτερικό τους, καθώς και η έκδοση των καταληκτικών παρατηρήσεων της επιτροπής προς τα κράτη μέρη.

¹ Η Ελλάδα, με τη σειρά της, προχώρησε στην επικύρωση της παραπάνω Σύμβασης με τον Νόμο 1342 του 1983 (Ν.1342/1983)

4. Άρθρο 11, παράγραφος δ. Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών

11. Τα κράτη μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, ώστε να εξασφαλιστούν σε βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα, και ιδιαίτερα:

δ) Το δικαίωμα ίσης αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης και της ίσης παροχής, με ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση ως προς την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.²

5. Επεξήγηση Ορολογίας

Απασχόληση: Επίσημη ονομασία της μισθωτής εργασίας. Ρυθμίζεται από το εργατικό δίκαιο και αποτελεί σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Υπάρχουν δύο είδη απασχόλησης, η "πλήρης" και η "μερική".³

Δικαίωμα: Συνιστά την αξίωση ενός προσώπου έναντι του κράτους, του οποίου είναι υπήκοος, ή στο οποίο διαβιεί, ώστε το τελευταίο να σεβαστεί μια συγκεκριμένη κατάσταση ή ιδιότητα αυτού του προσώπου(πχ τη ζωή του). Έτσι η κρατική εξουσία περιορίζεται και δεν μπορεί να ενεργεί αυθαίρετα κατά των προσώπων εντός της επικράτειάς της.⁴

Εργασία ίσης αξίας: Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά όλες τις πτυχές της αμοιβής και τους όρους αμοιβής. Επειδή τα συστήματα αμοιβών και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας ενδέχεται να είναι μην είναι φυλετικά ουδέτερα, οι εργασίες που πραγματοποιούνται από τις περισσότερες γυναίκες τείνουν να ταξινομούνται σε χαμηλότερα επίπεδα.⁵

² https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233

³ Λεξικό κοινής ελληνικής ΙΝΣΑΠΘ

⁴ Χρυσόγονος, *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, σ.8-19

⁵ (1) European Commission (1998). 100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men; (2) International Labour Organization – ILO (2007). ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality

Η νομοθεσία των περισσότερων κρατών δεν εξηγεί τι θα πρέπει να νοείται ως εργασία ίσης αξίας και αφήνει την ερμηνεία της έννοιας αυτής στη διακριτική ευχέρεια των εθνικών δικαστηρίων.⁶

6. Ανάλυση του άρθρου 11 της Σύμβασης με βάση την Γενική Σύσταση της Επιτροπής

Το άρθρο 21 της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών εξουσιοδοτεί την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών να υιοθετεί Γενικές Συστάσεις, βασιζόμενες στην εξέταση των αναφορών και των πληροφοριών που λαμβάνει από τα συμβαλλόμενα κράτη. Τα συμβαλλόμενα αυτά κράτη αποτελούν και τους αποδέκτες των Συστάσεων, οι οποίες περιλαμβάνουν την ανάλυση των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων των κρατών, όπως αυτές πηγάζουν από την Σύμβαση.

Κατά την 8η σύνοδό της, λοιπόν, το 1989, και κατά την ενάσκηση της αρμοδιότητάς της αυτής για την έκδοση Γενικών Συστάσεων, η Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών υιοθέτησε την 13η Γενική της Σύσταση⁷, η οποία αφορά την “Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας”, εξειδικεύοντας τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων κρατών ως προς το άρθρο 11, παράγραφος δ της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών.

Περίληψη Γενικής Σύστασης υπ’ αριθμόν 13:

Η Επιτροπή, αναγνωρίζοντας πως, παρά το γεγονός ότι η αρχή περί ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας έχει ενσωματωθεί στην νομοθεσία πολλών κρατών, απομένει ακόμη σε σημαντικό βαθμό η πραγματική εφαρμογή της στην πράξη, ώστε να ξεπεραστεί η φυλετική διάκριση στην αγορά εργασίας, προτείνει τρία βασικά βήματα προς τα συμβαλλόμενα στην Σύμβαση κράτη.

Στην εν λόγω Γενική Σύσταση, υπογραμμίζει, καταρχάς, πως είναι απαραίτητη η ενθάρρυνση όσων κρατών δεν έχουν προβεί ακόμη στην υπογραφή της Σύμβασης υπ’ αριθμόν 100, περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)⁸, ώστε να την υπογράψουν άμεσα.

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52013DC0861>

⁷ http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf

⁸ [http://www.mlssi.gov.cy/mlssi/dlr/dlr.nsf/0EA5399106FAFBDDC22578B0004B40DB/\\$file/Σύμβαση%20100.pdf](http://www.mlssi.gov.cy/mlssi/dlr/dlr.nsf/0EA5399106FAFBDDC22578B0004B40DB/$file/Σύμβαση%20100.pdf)

Έτσι, θα καταστεί δυνατή και η πλήρης εφαρμογή της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών

Στη συνέχεια, προτείνει στα συμβαλλόμενα κράτη την σύλληψη και σύσταση συστημάτων αξιολόγησης εργασίας, βασισμένα σε φυλετικά ουδέτερα κριτήρια (κριτήρια που δεν συνδέονται με το φύλο), ώστε να καταστεί δυνατή η σύγκριση της αξίας εργασιών διαφορετικής φύσης, δηλαδή να επιτραπεί η σύγκριση αξίας μίας εργασίας στην οποία το ανδρικό φύλο επικρατεί με μία άλλη στην οποία επικρατεί το γυναικείο.⁹ Τα αποτελέσματα που θα προκύψουν μέσω αυτής της διαδικασίας ενθαρρύνονται τα κράτη να συμπεριλάβουν στις αναφορές τους στην Επιτροπή.

Τέλος, με γνώμονα και στόχο πάντα την διασφάλιση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, συστήνεται στα συμβαλλόμενα κράτη να ενθαρρύνουν τις προσπάθειες των μερών συλλογικών συμβάσεων εργασίας προς την κατεύθυνση αυτή και να στηρίζουν, όπου είναι δυνατόν, την δημιουργία μηχανισμών εφαρμογής της αρχής αυτής.

7. Ειδικότερα ζητήματα

Η διαπίστωση της Επιτροπής περί μη πλήρους εφαρμογής του άρθρου 11, παράγραφος δ, της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών βρίσκει τις ρίζες της σε μία αντίληψη που συνεχίζει να επικρατεί σε σημαντικό βαθμό στις μέρες μας, αυτήν περί ανωτερότητας των ανδρικών εργασιακών ικανοτήτων. Επιπλέον, άξιο περαιτέρω έρευνας και συζήτησης κρίνεται και το παρεπόμενο σχετικό ζήτημα του σεξισμού εις βάρος των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, ως απόρροια της παραπάνω αντίληψης.

Εργασιακή ισότητα φύλων- Ανδρικό επαγγελματικό πρότυπο:

Παραδοσιακά, στον εργασιακό χώρο, παρατηρείται μια γενικότερη διάκριση υπέρ του ανδρικού φύλου, έκφραση της οποίας αποτελεί και η διαφορά στην αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Για να αντιμετωπιστεί πληρέστερα η τελευταία μισθολογική διάκριση, άξιο κρίνεται να αντιμετωπιστεί ολιστικότερα το ζήτημα, από την ρίζα του, δηλαδή την νοοτροπία περί ανωτερότητας των εργασιακών ικανοτήτων των ανδρών. Ειδικότερα, για να αντιληφθεί κανείς ευχερέστερα το μέγεθος του προβλήματος, αρκεί να συμβουλευτεί την έκθεσή της ΔΟΕ¹⁰ (2011), η οποία υπολογίζει πως δε θα μπορέσει να επιτευχθεί παγκοσμίως ο στόχος της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας μέχρι το 2086, χωρίς

⁹ Βλ. Ορολογία, «Εργασία ίσης αξίας», σελ 5

¹⁰ http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_546845/lang--en/index.htm

μάλιστα αυτό να σημαίνει ότι αυτός θα είναι εγγυημένος μετά από αυτήν την ημερομηνία. Επιπλέον, σύμφωνα με στοιχεία¹¹ του 2017 του UN Women, παγκοσμίως, για κάθε 1 δολάριο με το οποίο αμείβεται ένας άνδρας, μία γυναίκα αμείβεται με 77 λεπτά του δολαρίου.

Η αντίληψη αυτή γίνεται πλήρως αντιληπτή και από τα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών στον εκάστοτε τομέα παγκοσμίως. Βάσει στοιχείων του ίδιου Οργανισμού, στην παροχή υπηρεσιών, το 61.5% των εργαζομένων παγκοσμίως είναι γυναίκες, ενώ στην Ανατολική Ασία και την βόρεια Αμερική οι γυναίκες αποτελούν το 91.4%. Παράλληλα, διατηρούν μόλις το 23% των βουλευτικών θέσεων παγκοσμίως και το 4% των Διευθυνόντων Συμβούλων, σε δείγμα 500 εταιριών. Επομένως, καθίσταται προφανής η ανάγκη αναθεώρησης και απόρριψης τέτοιων αντιλήψεων, όπου αυτές υπάρχουν, ώστε να εξασφαλιστούν ίσα εργασιακά δικαιώματα μεταξύ των δύο φύλων.

Σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον:

Ο όρος «σεξισμός» περιγράφει τη διάκριση σχετικά με το φύλο ενός ατόμου, τρέφεται από την πεποίθηση ότι το ένα φύλο είναι ανώτερο από το άλλο, ενώ στην περίπτωση του εργασιακού περιβάλλοντος συνήθως χαρακτηρίζει την άνιση αντιμετώπιση των γυναικών και ορισμένες φορές υποκρύπτει και την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησής τους. Σύμφωνα με μελέτες¹² συγκεκριμένα στην Ευρώπη το 35% των γυναικών έχουν δεχθεί σεξιστικά σχόλια ως και σεξουαλική παρενόχληση. Επίσης, προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων εργαζόταν υπό συνθήκες άγχους ή προσωρινότητας, γεγονός που συνδέεται και με την κρατούσα νοοτροπία της ανωτερότητας του ανδρικού φύλου σε πληθώρα επαγγελμάτων. Φαίνεται, ωστόσο, ότι ο σεξισμός βρίσκεται στο απυρόβλητο όχι μόνο στην Ευρώπη, αλλά και διεθνώς. Στην Αμερική για παράδειγμα, ακόμα και σε επιχειρήσεις κολοσσούς όπως η Google, παρατηρούνται διάφορα περιστατικά. Σύμφωνα με δημοσιεύματα της Guardian¹³, εργαζόμενη, σε υψηλόβαθμη μάλιστα θέση, υπέβαλε την παραίτησή της μετά από περιστατικό σεξιστικής συμπεριφοράς. Ουσιαστικά, ενώ η Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά (όπου υπάρχει) των Γυναικών έχει προβλέψει την ισότητα στην εργασία, στην αμοιβή και στην αξιολόγηση της εργασίας, φαινόμενα άνισης και προσβλητικής συμπεριφοράς απέναντι στο γυναικείο φύλο εξακολουθούν όχι μόνο να υφίστανται, αλλά και να θεωρούνται ανεκτά στον εργασιακό χώρο, είτε από τους εργαζομένους είτε και από τον ίδιο τον εργοδότη.

¹¹ <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw/equal-pay>

¹² EIRO 2000, επίσημη έρευνα ιδρύματος Δουβλίνου

¹³ <https://www.theguardian.com/technology/2017/aug/18/women-google-memo-racism-sexism-discrimination-quit>

8. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες

1. Πώς θα μπορούσε να αλλάξει η κρατούσα νοοτροπία περί ανωτερότητας της ποιότητας των ανδρικών εργασιακών ικανοτήτων και άρα, να επιτευχθεί η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας;
2. Με ποιους τρόπους μπορεί να αντιμετωπιστεί ο σεξισμός εις βάρος των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον;

9. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη

1. Το πρωτότυπο κείμενο της Γενικής Σύστασης, διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf
2. Η μηχανή αναζήτησης σχετικά με το ποιες διεθνείς συνθήκες ανθρώπινων δικαιωμάτων έχει υπογράψει και κυρώσει κάθε κράτος-μέλος του ΟΗΕ. Έμφαση πρέπει να δοθεί στο αν συγκεκριμένο κράτος έχει υπογράψει και κυρώσει το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και τα δυο προαιρετικά πρωτοκολλά του. Διαθέσιμη στον σύνδεσμο: <http://indicators.ohchr.org/>.
3. Οι εκθέσεις της Επιτροπής για τα κράτη μέρη(με έμφαση κάθε εμπειρογνώμονος στο κράτος το οποίο εκπροσωπεί στην Επιτροπή) που είναι διαθέσιμες στο: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=45&DocTypeID=29.
4. Οι «Παρατηρήσεις» (με έμφαση και εδώ στο κράτος που εκπροσωπεί ο κάθε εμπειρογνώμων) της Επιτροπής για τα κράτη μέρη που είναι διαθέσιμες στο: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=5.
5. Οι ηλεκτρονικοί υπερ-σύνδεσμοι που επισυνάπτονται στις υποσημειώσεις που είναι ενσωματωμένες στο κείμενο του Οδηγού Μελέτης, καθώς και αυτοί που παρατίθενται στο μέρος: «Ηλεκτρονικές Πηγές» του Οδηγού Μελέτης.

10. Ηλεκτρονικές Πηγές

- https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233
- <http://www.unwomen.org/en>
- <https://www.theguardian.com/technology/2017/aug/18/women-google-memo-racism-sexism-discrimination-quit>
- <http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf>
- <http://booksjournal.gr/blog/item>
- www.ilo.org
- www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw
- http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication.pdf
- <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>

11. Βιβλιογραφία

- Morrison, S. (1996). Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles
- Allen, W. (1999). Sexual Harassment Guidelines, Human Resources Employee Relations Section
- Takeyama, D. & Kleiner, B. (1998). How to prevent sexual harassment in the workplace, Equal Opportunities International, Volume 7, number 6 1998
- Παρασκευή Νάσκου-Περράκη, Δικαιώματα του Ανθρώπου: Παγκόσμια και Περιφερειακή Προστασία, Εκδόσεις Σάκουλα, 2016
- Χρυσόγονος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006
- Παρούλα Νάσκου Περράκη, Το Έργο της Επιτροπής για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών, 1998
(https://www.academia.edu/12754322/%CE%A4%CE%BF_%CE%88%CF%81%CE%B3%CE%BF_%CF%84%CE%B7%CF%82_%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE%CF%82_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%B5%CE%BE%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7_%CE%BA%CE%AC%CE%B8%CE%B5_%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86%CE%AE%CF%82_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%82)

https://www.academia.edu/12754797/%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CE%95%CF%81%CF%8E%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%91%CF%80%CE%B1%CE%BD%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%9C%CE%AD%CF%81%CE%BF%CF%82_%CE%91_2013_)

- Leah Levin, Τα Δικαιώματα του Ανθρώπου: Ερωτήσεις και Απαντήσεις, Έδρα ΟΥΝΕΣΚΟ «Διαπολιτισμική Πολιτική για Δραστήρια και Αλληλέγγυα Ιθαγένεια» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας-Θεσσαλονίκη και την ελληνική Εθνική Επιτροπή για την ΟΥΝΕΣΚΟ κατόπιν Συμφωνίας με την ΟΥΝΕΣΚΟ. 2012 (Α΄ Μέρος:

https://www.academia.edu/12754797/%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CE%95%CF%81%CF%8E%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%91%CF%80%CE%B1%CE%BD%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%9C%CE%AD%CF%81%CE%BF%CF%82_%CE%91_2013_ , Β΄ Μέρος:

https://www.academia.edu/12754849/%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CE%95%CF%81%CF%89%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%B1%CF%80%CE%B1%CE%BD%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%9C%CE%AD%CF%81%CE%BF%CF%82_%CE%92_2013_)