

7<sup>η</sup> ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΜΑΘΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ  
ΤΟΥ ΟΗΕ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

# «ΜΑΘΗΤΕΣ ΣΕ ΡΟΛΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΗ»



## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

*«Το Δικαίωμα στην Ίση Αμοιβή για Εργασίας  
Ίσης Αξίας»*

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ  
ΚΑΡΑΚΑΡΑΣ**

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:

**ΜΑΡΙΑ  
ΧΑΛΑΜΠΑΚΗ**

16-18 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2022

# ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου</b>	<b>3</b>
<b>2. Ιστορική Επισκόπηση: Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και η Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης κατά της Γυναίκας</b>	<b>3</b>
<b>3. Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών: Ρόλος και αρμοδιότητες</b>	<b>4</b>
<b>4. Άρθρο 11 της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών</b>	<b>5</b>
<b>5. Επεξήγηση Ορολογίας</b>	<b>6</b>
<b>6. Ανάλυση του άρθρου 11 της Σύμβασης με βάση τη Γενική Σύσταση της Επιτροπής</b>	<b>7</b>
6.1. Περίληψη της Γενικής Σύστασης υπ' αριθμόν 13	7
6.2. Περίληψη της Σύμβασης υπ' αριθμόν 100, περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)	8
<b>7. Ειδικότερα θέματα</b>	<b>8</b>
7.1 Συστήματα αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας.	8
7.2 Η σύγκρουση των ρόλων της γυναίκας και το μισθολογικό χάσμα.	9
7.3 Η προβολή των γυναικών από τα μέσα κι η εκπροσώπηση τους σε διευθυντικές θέσεις.	11
<b>8. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες</b>	<b>12</b>
<b>9. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη</b>	<b>12</b>
<b>10. Βιβλιογραφία</b>	<b>13</b>
<b>11. Ηλεκτρονικές Πηγές</b>	<b>13</b>

*Επιμέλεια Οδηγού Μελέτης: Κωνσταντίνος Καρακάρας, Μαρία Χαλαμπάκη (ΜΡΔ 2022), Ασημίνα Αντωνίου, Ιωάννα Τσάμη (ΜΡΔ 2021), Θεοδώρα Φεσατίδου, Σοφία-Μαρία Λιάλιου (ΜΡΔ 2020), Μιχάλης Κούκουζας, Θεόδωρος Παλάσκας (ΜΡΔ 2019)*

## 1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σας καλωσορίσουμε στην 7η Πανελλήνια Μαθητική Προσομοίωση Επιτροπών του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου: “Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη”, και συγκεκριμένα στην Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών. Ως εμπειρογνώμονες της επιτροπής αυτής, καλείστε να παραθέσετε τις απόψεις σας για ένα επίκαιρο ζήτημα που αφορά το δικαίωμα στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Φέτος, μετά από 2 χρόνια διαδικτυακής παρουσίας, το ΜΡΔ επιστρέφει, αυτή τη φορά υβριδικά! Εσείς έχετε την τύχη να συμμετάσχετε σε μια ζώσης Επιτροπή, που σημαίνει ότι θα βιώσετε όλο το συνέδριο στο έπακρο.

Ευελπιστώντας πως η προσομοίωση αυτή θα αποτελέσει εφελτήριο για να γνωρίσετε σε βάθος τον κόσμο των διαπραγματεύσεων πάνω σε φλέγοντα προβλήματα της σύγχρονης εποχής που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, δημιουργήσαμε τον ακόλουθο Οδηγό Μελέτης. Σκοπός του είναι να σας δώσει μια πρώτη εικόνα για τα ζητήματα της επιτροπής που θα πραγματευτούμε κατά τις ημέρες του συνεδρίου, αλλά και για δική σας διευκόλυνση να αναλύσει τους βασικούς άξονες όπου θεματικά θα κινηθεί η επιτροπή μας. Προτείνουμε αυτός να λειτουργήσει ως μέσο για να εμπνευστείτε και να ερευνήσετε κατάλληλα τα παραπάνω ζητήματα και να σας ωθήσει σε προσωπική αναζήτηση (ειδικά όσον αφορά τις χώρες σας), εύρεση ιδεών και προτάσεων.

Ανυπομονούμε να σας γνωρίσουμε από κοντά και να ακούσουμε όλες τις ενδιαφέρουσες συστάσεις σας για τα πολύ σημαντικά θέματα της Επιτροπής. Γεμίστε τους εαυτούς σας με διάθεση, ζήλο και ευρηματικότητα και απολαύστε όσο το δυνατόν περισσότερο αυτή την μοναδική ευκαιρία.

Με εκτίμηση,

Καρακάρας Κωνσταντίνος, Πρόεδρος

Χαλαμπάκη Μαρία, Αντιπρόεδρος

## 2. Ιστορική Επισκόπηση: Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και η Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης κατά της Γυναίκας

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, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών υιοθέτησε στις 18 Δεκεμβρίου του 1979 στη Νέα Υόρκη τη «Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης κατά της Γυναίκας», η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 3 Σεπτεμβρίου του 1981. Σκοπός της είναι η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Η Σύμβαση έχει σήμερα 189 συμβαλλόμενα

κράτη, τα οποία δεσμεύονται από τις διατάξεις του. Τον Δεκέμβριο του 2000 τέθηκε σε ισχύ ένα Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση, το οποίο επίσης δεσμεύει τα κράτη που το έχουν υπογράψει και επικυρώσει<sup>1</sup>. Σύμφωνα με αυτό, μπορούν να υποβληθούν στην Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών αναφορές από ή εκ μέρους οποιουδήποτε ατόμου ή ομάδας που διατείνεται ότι υπήρξε θύμα παραβίασης κάποιου από τα δικαιώματα που θεσπίζει η Σύμβαση<sup>2</sup>.

### **3. Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών: Ρόλος και αρμοδιότητες<sup>3</sup>**

Η Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών είναι ένα σώμα ανεξάρτητων ειδικών που επιβλέπουν την τήρηση της Σύμβασης για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών. Αποτελείται από 23 ειδικούς πάνω στα δικαιώματα των γυναικών, προερχόμενους από όλον τον κόσμο.

Όλα τα κράτη μέρη της Σύμβασης οφείλουν να υποβάλλουν τακτικά στην Επιτροπή εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή των δικαιωμάτων της Σύμβασης στο εσωτερικό τους. Στην πράξη, τα κράτη-μέρη οφείλουν να προσαρμόσουν τη νομοθεσία τους με τις διατάξεις της Σύμβασης. Αυτές οι εκθέσεις εξετάζονται από την Επιτροπή που στη συνέχεια εκδίδει και αποστέλλει στα ενδιαφερόμενα κράτη μέρη τις «Παρατηρήσεις» της επί αυτών. Συχνά η Επιτροπή ζητά από τα κράτη διευκρινίσεις ή κυρώσεις κι άλλων διεθνών συμβάσεων για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Επίσης, η Επιτροπή έχει την αρμοδιότητα να εξετάζει προσφυγές για παραβιάσεις των διατάξεων της Σύμβασης. Οι προσφυγές αυτές μπορούν να υποβάλλονται από άτομα ή ομάδες ατόμων ή στο όνομα ατόμων ή ομάδων ατόμων που υπόκεινται στη δικαιοδοσία κράτους-μέρους, που διατείνονται ότι είναι θύματα παραβίασης από αυτό το κράτος-μέρος κάποιου από τα δικαιώματα που αναφέρονται στη Σύμβαση (Άρθρο 2 της Σύμβασης). Τέλος, η Επιτροπή στην προσπάθειά της να διευκολύνει τα κράτη μέρη στην καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων της, ερμηνεύει τις διατάξεις του Συμφώνου και δημοσιεύει τα «Γενικά Σχόλια» για συγκεκριμένα ζητήματα και θεματικές.

---

<sup>1</sup> UN Women. (χ.χ.). Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women. Διαθέσιμο στο: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article17%2011> (Ανακτήθηκε 28/11/2022)

<sup>2</sup> Νάσκου-Περράκη Π., Ταραράς Κ., Χαϊνογλου Κ. (2013). Ανθρώπινα Δικαιώματα: Ερωτήσεις και Απαντήσεις, σελ. 94, Εκδόσεις Θέμις, Αθήνα

<sup>3</sup> Office of the High Commissioner on Human Rights (χ.χ.). Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Διαθέσιμο στο: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx> (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022)

## 4. Άρθρο 11 της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών<sup>4</sup>

«Άρθρο 11. –

1. Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχολήσεως, ώστε να εξασφαλιστούν σε βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα:
  - a. το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρωπίνων όντων,
  - b. το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχολήσεως,
  - c. το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας, το δικαίωμα προαγωγής, σταθερότητας της εργασίας και το δικαίωμα όλων των παροχών και όρων εργασίας, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και μετεκπαιδευσης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποίησης και της διαρκούς εκπαίδευσης,
  - d. 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,
  - e. το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεως, ανεργίας, ασθενείας, αναπηρίας και γήρατος ή για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία, καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών, στ. το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της λειτουργίας της αναπαραγωγής,
2. Για να προλάβουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω του γάμου τους ή της μητρότητας και για να εξασφαλίσουν το πραγματικό τους δικαίωμα προς εργασία, τα κράτη – μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν κατάλληλα μέτρα που σκοπό έχουν:
  - a. ν' απαγορεύουν, επί ποινή κυρώσεων, την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση,
  - b. να καθιερώνουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης ή αδειών εγκυμοσύνης που δίδουν δικαίωμα σε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατηρήσεως της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων,
  - c. να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστηρίξεως για να επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή

---

<sup>4</sup> Από την επίσημη μετάφραση της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών, όπως κυρώθηκε με τον ν. 1342/1983. Διαθέσιμο στο: [https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions\\_Women.pdf?](https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1loZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg)

(Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών,

- d. να εξασφαλίσουν ειδική προστασία στις εγκύους των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή
3. Οι νόμοι που σκοπεύουν την προστασία των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο παρόν άρθρο θα επανεξετάζονται περιοδικά σε συνάρτηση με τις επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις και θα αναθεωρούνται, θα καταργούνται ή θα επεκτείνονται ανάλογα με τις ανάγκες».

## 5. Επεξήγηση Ορολογίας

**Αμοιβή:** Αντάλλαγμα που προσφέρεται για την παροχή μιας υπηρεσίας, για την εκδούλευση, ή την επίδοση σε κάποιο τομέα. Βασικός μισθός, με τυχόν πρόσθετες απολαβές, που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα, είτε σε μετρητά είτε σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και προκύπτει ως αποτέλεσμα της απασχόλησης του εργαζομένου.<sup>5</sup>

**Απασχόληση:** Επίσημη ονομασία της μισθωτής εργασίας. Ρυθμίζεται από το εργατικό δίκαιο και προϋποθέτει σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Υπάρχουν δύο είδη απασχόλησης, η «πλήρης» και η «μερική»<sup>6</sup>.

**Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας:** Ίση αμοιβή, όσον αφορά όλες τις πτυχές και τους όρους της αμοιβής, για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης ή άλλων παραγόντων. Η νομοθεσία των περισσότερων κρατών δεν εξηγεί τί θα πρέπει να νοείται ως εργασία ίσης αξίας και αφήνει την ερμηνεία της έννοιας αυτής στη διακριτική ευχέρεια των εθνικών δικαστηρίων<sup>7</sup>.

**Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων:** Διαφορά μεταξύ της μέσης (στο σύνολο της οικονομίας) αμοιβής ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Σχετική διαφορά στις μέσες ακαθάριστες ωριαίες απολαβές των γυναικών στο σύνολο της οικονομίας. Διακρίνεται στο «μη διορθωμένο/απόλυτο» και στο «διορθωμένο» μισθολογικό χάσμα<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> International Labor Organization (χ. χ.). C100 - Equal Remuneration Convention, 1951(No. 100).

Άρθρο 1. Διαθέσιμο στο:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>6</sup> Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα (χ.χ.). Λεξικό της κοινής νεοελληνικής. Διαθέσιμο στο:

[http://www.greek-language.gr/greekLang/modern\\_greek/tools/lexica/triantafyllides/](http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>7</sup> Davulis, T. (2020). Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Ενωσιακό νομικό πλαίσιο και νομολογία ΔΕΕ.

Πανεπιστήμιο Vilnius: Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια». Διαθέσιμο στο:

[http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/119DV72\\_Davulis\\_EL.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/119DV72_Davulis_EL.pdf)

(Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>8</sup> Davulis, T. (2020). Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Ενωσιακό νομικό πλαίσιο και νομολογία ΔΕΕ.

Πανεπιστήμιο Vilnius: Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια». Διαθέσιμο στο:

[http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/119DV72\\_Davulis\\_EL.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/119DV72_Davulis_EL.pdf) (Ανακτήθηκε στις

30/10/2022).

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

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

Κατά την 8η Συνοδό της, λοιπόν, το 1989, η Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών υιοθέτησε τη 13η Γενική της Σύσταση<sup>9</sup>, σχετικά με την «Ίση Αμοιβή για Εργασία Ίσης Αξίας», εξειδικεύοντας τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων κρατών ως προς το άρθρο 11, παράγραφος 1 περίπτωση δ. της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών.

### 6.1. Περίληψη της Γενικής Σύστασης υπ' αριθμόν 13

Η Επιτροπή αναγνωρίζει πως, παρά το γεγονός ότι η αρχή περί ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας έχει ενσωματωθεί στη νομοθεσία πολλών κρατών, απομένει ακόμη σε σημαντικό βαθμό η πραγματική εφαρμογή της στην πράξη. Γι' αυτό προτείνει στα κράτη μέρη τρία βασικά μέτρα, με σκοπό την αντιμετώπιση της φυλετικής διάκρισης στην αγορά εργασίας.

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<sup>10</sup>, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), ώστε να την υπογράψουν άμεσα. Έτσι, θα καταστεί δυνατή η πλήρης εφαρμογή της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών.

Στη συνέχεια, προτείνει στα συμβαλλόμενα κράτη την ανάπτυξη και υιοθέτηση συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας, βάσει φυλετικά ουδέτερων κριτηρίων, κριτηρίων δηλαδή που δεν συνδέονται με το φύλο. Με τον τρόπο αυτό, θα καταστεί δυνατή η σύγκριση της αξίας εργασιών διαφορετικής φύσης, σύγκριση δηλαδή μιας εργασίας στην οποία επικρατεί το ανδρικό φύλο με μία άλλη στην οποία κυριαρχεί το γυναικείο. Τα κράτη ενθαρρύνονται να συμπεριλάβουν τα αποτελέσματα που θα προκύψουν μέσω αυτής της διαδικασίας, στις αναφορές τους προς την Επιτροπή.

Τέλος, με γνώμονα και στόχο τη διασφάλιση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, συστήνεται στα συμβαλλόμενα κράτη να στηρίξουν τις προσπάθειες κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

---

<sup>9</sup> United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights (1996). Committee on the Elimination of Discrimination against Women: General Recommendation No. 13: Equal remuneration for work of equal value. Διαθέσιμο [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_58\\_32\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_58_32_E.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>10</sup> International Labor Organization (χ. χ.). C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

## 6.2. Περίληψη της Σύμβασης υπ' αριθμόν 100, περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)

Η Διεθνής Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) υπ' αριθμόν 100 σχετικά με την Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας συντάχθηκε το 1951 και τέθηκε σε ισχύ το 1953. Αποτελεί μία από τις 8 θεμελιώδεις Συμβάσεις του Οργανισμού. Από τις 187 χώρες που συμμετέχουν στη ΔΟΕ, η Σύμβαση υπ' αριθμόν 100 έχει υπογραφεί και επικυρωθεί μέχρι σήμερα από τις 173.<sup>11</sup>

Με βάση τα σημαντικότερα άρθρα της Σύμβασης, τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, μέσω της ενεργοποίησης της κρατικής τους νομοθεσίας, της υιοθέτησης μηχανισμών καθορισμού της εργασιακής αμοιβής και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Παράλληλα, αναγκαία κρίνεται η καθιέρωση αντικειμενικών συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας για τον καθορισμό της παρεχόμενης αμοιβής, καθώς κι η συνεργασία των κρατών με τα εκάστοτε εγχώρια επαγγελματικά τους σωματεία, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική τήρηση της Σύμβασης.<sup>12</sup> Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως η Σύμβαση είναι δεσμευτική για τα συμβαλλόμενα κράτη μέλη, αλλά παραμένει ανοιχτή προς οποιαδήποτε τροποποίηση, εφόσον ληφθεί η έγκριση της πλειοψηφίας.

## 7. Ειδικότερα θέματα

### 7.1 Συστήματα αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας.

Μέρος της Γενικής Σύστασης υπ' αριθμόν 13 αποτελεί η προτροπή προς τα μέλη της να υιοθετήσουν συστήματα αξιολόγησης εργασίας με φυλετικά ουδέτερα κριτήρια, προκειμένου να μπορέσει να διασαφηνιστεί η έννοια της “εργασίας ίσης αξίας”. Η αξιολόγηση επαγγελματιών στα οποία η παρουσία του ενός φύλου είναι σημαντικά επικρατέστερη έναντι του άλλου παρουσιάζει πλήθος δυσκολιών, όσον αφορά τα κριτήρια βάσει των οποίων αυτή θα γίνει όσο και βάσει των δειγμάτων των επαγγελματιών που τα εξασκούν. Ενώ φορείς όπως η ΔΟΕ έχουν εκδώσει οδηγίες και προτάσεις σχετικά με μεθόδους αξιολόγησης εργασίας<sup>13</sup> που δεν λαμβάνουν υπόψη το φύλο και μπορούν να εφαρμοστούν ακόμα και σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από την έντονη παρουσία ενός απ' τα δύο φύλα, οι οδηγίες αυτές δεν ακολουθούνται συχνά, τουλάχιστον νομοθετικά. Η

---

<sup>11</sup> International Labor Organization (χ. χ.). Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Διαθέσιμο στο:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:31245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>12</sup> Oelz, M., et al. (2013). Equal Pay: An Introductory Guide, σελ. 23 – 26, International Labor Organization, Γενεύη. Διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>13</sup> International Labour Office, PROMOTING EQUITY GENDER-NEUTRAL JOB EVALUATION FOR EQUAL PAY: A STEP-BY-STEP GUIDE, 2008. Διαθέσιμο στο:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_122372.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022)



έννοια της εργασίας ίσης αξίας δεν ορίζεται από τη νομοθεσία των περισσότερων κρατών με αποτέλεσμα η ερμηνεία της να εξαρτάται από το εκάστοτε εθνικό δικαστήριο<sup>14</sup>.

Ως παράδειγμα παρατίθεται η Κύπρος, της οποίας η νομοθεσία<sup>15</sup> παραθέτει σαφή ορισμό για την εργασία ίσης αξίας και θεσπίζει ειδική επιτροπή για την αξιολόγηση αναφερθέντων περιστατικών, της οποίας τα μέλη, με κριτήρια που επίσης διατυπώνονται στον νόμο, εκτελούν έρευνα και παρουσιάζουν τα ευρήματα τους στο αρμόδιο δικαστήριο.

Η ευχέρεια αυτή των κρατών λειτουργεί όμως ως δίκοπο μαχαίρι, αφού επιτρέπει την ασάφεια όσον αφορά την “ίση αξία” της εργασίας. Όσο αυτή η ελευθερία παραμένει, κράτη και εργοδότες μπορούν να επικαλούνται προσωπικά κριτήρια για την αξιολόγηση της εργασίας γυναικών εργαζομένων τους, δικαιολογώντας έτσι την άνιση αμοιβή τους.

## 7.2 Η σύγκρουση των ρόλων της γυναίκας και το μισθολογικό χάσμα.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι γεγονός. Για κάθε δολάριο που κερδίζει ένας άνδρας με την εργασία του, μία γυναίκα κερδίζει 77 λεπτά.<sup>16</sup> Ωστόσο, το ζήτημα δεν τίθεται για διαφορά μερικών μόνο λεπτών. Υπολογίζεται ότι μία γυναίκα που δουλεύει με ωράριο πλήρους απασχόλησης κερδίζει ετησίως περίπου 10.000 δολάρια λιγότερα από ένα άνδρα που εργάζεται με το ίδιο ωράριο, κι άρα κατ'επέκταση στη διάρκεια μιας 40ετούς καριέρας -που αποτελεί τη μέση διάρκεια μιας καριέρας- 400.000 δολάρια λιγότερο. Το χάσμα αυτό επιτείνεται ακόμη περισσότερο για τις γυναίκες διαφορετικού χρώματος, εθνικότητας <sup>17</sup>, και δε γνωρίζει εξαιρέσεις ακόμη και σε χώρες του Δυτικού κόσμου που θεωρούνται προηγμένες<sup>18</sup>.

Γενεσιουργός αιτία του μισθολογικού χάσματος αποτελεί η βαθιά ριζωμένη αντίληψη ότι η ανατροφή των παιδιών ανήκει στη μητέρα. Παραδοσιακά οι γυναίκες ως μητέρες αποσύρονται από την εργασία τους, λαμβάνοντας άδεια μητρότητας, για να ανταποκριθούν με επιτυχία στις πολλαπλές ανάγκες του νεογνού τους και να ασχοληθούν παράλληλα με τις δουλειές του νοικοκυριού, ενώ για τους πατέρες είτε σε κάποια κράτη δεν προβλέπεται

---

<sup>14</sup> Davulis, T. (2020). Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Ενωσιακό νομικό πλαίσιο και νομολογία ΔΕΕ. Πανεπιστήμιο Vilnius: Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια». Διαθέσιμο στο: [http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/119DV72\\_Davulis\\_EL.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/119DV72_Davulis_EL.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

<sup>15</sup> ΠΑΓΚΥΠΡΙΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ, Ο Περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος του 2002 (177(I)/2002), Διαθέσιμος στο: [http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002\\_1\\_177/index.html](http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_177/index.html) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022)

<sup>16</sup> UN (United Nations) News, Closing Gender Pay Gap is more important than ever, September 2022. Διαθέσιμο στο <https://news.un.org/en/story/2022/09/112690> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

<sup>17</sup> Center for American Progress, Quick Facts about the Gender Wage Gap, March 2020. Διαθέσιμο στο <https://www.americanprogress.org/article/quick-facts-gender-wage-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

<sup>18</sup> World Economic Forum, The motherhood penalty: How childcare and paternity leave can reduce the gender pay gap, May 2022. Διαθέσιμο στο <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/reduce-motherhood-penalty-gender-pay-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

άδεια πατρότητας είτε η προβλεπόμενη είναι μικρότερης χρονικής διάρκειας από την εύλογη<sup>19</sup>. Έχει, μάλιστα, εκτιμηθεί στα πλαίσια κρατών που ανήκουν στην Ε.Ε. ότι μόνο το 65% των γυναικών με παιδιά μικρής ηλικίας εργάζεται συγκριτικά με το 90% των ανδρών<sup>20</sup>.

Αναλυτικότερα, ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών, στην προσπάθεια να εξισορροπήσει μεταξύ των δύο ρόλων αυτού της εργαζόμενης σε μία ανταγωνιστική αγορά εργασίας κι αυτού της μητέρας καταφεύγει στη λύση της μερικής απασχόλησης, πολύ συχνότερα από έναν άνδρα (ποσοστό 32% των γυναικών σε σύγκριση με ένα μόλις 8%)<sup>21</sup>. Παρόλο που η δυνατότητα της μερικής απασχόλησης, δηλαδή με ωράριο μικρότερο του πλήρους, παρέχει στις εργαζόμενες μητέρες το προνόμιο της ευελιξίας, συνδυάζοντας εργασία και φροντίδα σπιτιού/οικογένειας, εντούτοις σηματοδοτεί μικρότερες αμοιβές ακριβώς λόγω του μειωμένου αριθμού ωρών απασχόλησης καθώς και λιγότερες πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης μέσα σε ένα περιβάλλον εταιρείας σε σχέση με την πλήρη απασχόληση<sup>22</sup>.

Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενες μητέρες έρχονται αντιμέτωπες με την έλλειψη επαρκών συστημάτων υποστήριξης κυρίως από τους εργοδότες και κατά την επιστροφή τους στην εργασία μετά από την περίοδο της άδειας μητρότητας. Αφενός οι υπηρεσίες φροντίδας μικρών παιδιών δεν είναι οικονομικά προσβάσιμες για να λειτουργήσουν ως στήριξη για την εργαζόμενη μητέρα<sup>23</sup>, αφετέρου οι εργοδότες σε διάφορες περιστάσεις δεν επιδεικνύουν την απαιτούμενη στάση απέναντι της. Συγκεκριμένα τη στιγμή που οι εργαζόμενοι πατέρες δικαιούνται πρόσθετη αμοιβή για το γεγονός ότι έχουν παιδιά, οι γυναίκες υφίστανται διακριτική μεταχείριση ως προς την αμοιβή τους για τον ίδιο ακριβώς λόγο<sup>24</sup>.

---

<sup>19</sup> World Economic Forum, The motherhood penalty: How childcare and paternity leave can reduce the gender pay gap, May 2022. Διαθέσιμο στο <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/reduce-motherhood-penalty-gender-pay-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

<sup>20</sup> European Commission, Policies, Justice and Fundamental Rights, Gender Equality, Equal Pay, Causes of Unequal Pay between men and women. Διαθέσιμο στο [:https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en) (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

<sup>21</sup> News European Parliament, Understanding the gender pay gap: definitions and causes, March 2022. Διαθέσιμο στο [:https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes](https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes) (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

<sup>22</sup> World Economic Forum, The motherhood penalty: How childcare and paternity leave can reduce the gender pay gap, May 2022. Διαθέσιμο στο <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/reduce-motherhood-penalty-gender-pay-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

<sup>23</sup> University of Minnesota, The Gender Policy Report, What Causes the Wage Gap, February 2021. Διαθέσιμο στο: <https://genderpolicyreport.umn.edu/what-causes-the-wage-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

<sup>24</sup> American Association of University Women, The motherhood Penalty. Διαθέσιμο στο : <https://www.aauw.org/issues/equity/motherhood/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

Στη δεδομένη φάση έχει παρατηρηθεί ότι η αποκατάσταση του μισθολογικού χάσματος αργεί, παρόλα αυτά είναι παρήγορη η προσπάθεια κυβερνήσεων, εργοδοτών και οργανισμών για τα δικαιώματα των εργαζομένων με τη λήψη μέτρων και την παροχή ενημέρωσης<sup>25</sup>.

### **7.3 Η προβολή των γυναικών από τα μέσα κι η εκπροσώπηση τους σε διευθυντικές θέσεις.**

Τα μέσα ανέκαθεν επηρέαζαν και επηρεάζουν την κοινή γνώμη, σε βαθμό που διαμόρφωναν και διαμορφώνουν τις αντιλήψεις για το ρόλο των γυναικών μέσα στην κοινωνία. Πιο συγκεκριμένα, αναπαράγουν στερεότυπα που βασίζονται στο φύλο, μεταδίδοντας στη συνείδηση του κοινού την λανθασμένη αντίληψη ότι κάποια επαγγέλματα είναι ανδρικά και κάποια γυναικεία<sup>26</sup>. Πέρα από αυτό πρέπει να επισημανθεί κι ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζουν τη γυναίκα και τη φύση της, δεικνύοντας κατεστημένες αντιλήψεις. Η γυναίκα προβάλλεται έχουσα ως κύρια αρμοδιότητα και υποχρέωση στη ζωή της τη φροντίδα των άλλων και της οικιακής στέγης, η γνωστή δηλαδή εικόνα της “νοικοκυράς”, ή άλλες φορές της αποδίδεται αξία μόνο λόγω της σωματικής της ομορφιάς και των εξωτερικών της χαρακτηριστικών<sup>27</sup>.

Αντιθέτως, για τον άνδρα προβάλλεται κυρίως η εξής εκδοχή της αρρενωπότητας: η κυριαρχία και η δυναμικότητα. Ο εν λόγω τρόπος παρουσίασης των δύο φύλων, δεδομένου κίβλας του αντίκτυπου των μέσων, επηρεάζει την ιδέα που έχουν τα φύλα για τον εαυτό τους καθώς και τις προσδοκίες που θεωρούν ότι η κοινωνία έχει από αυτά<sup>28</sup>. Αυτή η ανισόρροπη προβολή των δύο φύλων νομιμοποιεί στη συνείδηση του κοινού ότι θέσεις θεωρούμενες από την κοινωνία ως «ανώτερες» και αμειβόμενες πιο υψηλά δεν μπορούν να κατακτηθούν τόσο εύκολα από γυναίκες, επιτείνοντας τη μειωμένη αντιπροσώπευση των γυναικών στις εν λόγω θέσεις<sup>29</sup>.

Ανησυχητικά είναι και τα στοιχεία που παραθέτει ή Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (I.L.O) στην έρευνα της για την παρουσία των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στις χώρες

---

<sup>25</sup> UN (United Nations) News, Closing Gender Pay Gap is more important than ever, September 2022 Διαθέσιμο στο <https://news.un.org/en/story/2022/09/112690> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

<sup>26</sup> International Media Support (IMS), The crucial role of media in achieving gender equality, February 2020. Διαθέσιμο στο : <https://www.mediasupport.org/the-crucial-role-of-media-in-achieving-gender-equality/> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

<sup>27</sup> Mass media: the image, role and social conditions of women; a collection and analysis of research materials, 1979. Διαθέσιμο στο <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000037077> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

<sup>28</sup> Governance and Social Development Resource Centre, Gender and Media > Media content and portrayal of women in the media, 2015, Διαθέσιμο στο : <https://gsdrc.org/topic-guides/gender/gender-and-media/> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

<sup>29</sup> Workplace Gender Equality Agency, The gender pay gap. Διαθέσιμο στο : <https://www.wgea.gov.au/the-gender-pay-gap> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

του G20, σύμφωνα με την οποία η εξίσωση των θέσεων σε ένα ποσοστό περίπου 50% ανά φύλο μπορεί να επιτευχθεί έως και 50 χρόνια από σήμερα, εκτός αν ληφθούν άμεσα μέτρα<sup>30</sup>.

Όσο επικρατεί η ανισότητα στις θέσεις αυτές, είναι αδύνατο να γεφυρωθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, καθώς αυτές οι θέσεις κατά κανόνα αμοιβονται υψηλότερα. Η ευθύνη για αυτό το φαινόμενο δεν μπορεί επίσης να καταλογιστεί στην χαμηλότερη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, αφού αυτή προσεγγίζει τα επίπεδα των ανδρών όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, χωρίς το ίδιο να συμβαίνει με την εκπροσώπηση στις διευθυντικές θέσεις<sup>31</sup>. Ο ρόλος των σεξιστικών προτύπων που επικρατούν και συνεχίζουν να προβάλλονται από τα μέσα δεν μπορεί, επομένως, να υποτιμηθεί.

## 8. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες

- 1) Ποια θα μπορούσαν να είναι τα κριτήρια των συστημάτων αξιολόγησης εργασίας, ώστε η σύγκριση εργασιών διαφορετικής φύσης να καταστεί πιο αντικειμενική;
- 2) Ποιές συνθήκες πρέπει να διαμορφώσουν τα κράτη και οι εργοδότες ώστε να μπορέσει η εργαζόμενη γυναίκα να εξισορροπήσει τους δύο ρόλους της;
- 3) Πώς θα έπρεπε τα μέσα να προβάλλουν τις γυναίκες προκειμένου να συνδράμουν στην προσπάθεια τους να ανελιχθούν στις διευθυντικές θέσεις;

## 9. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη

1. Η ιστοσελίδα του Περιφερειακού Κέντρου Πληροφόρησης του ΟΗΕ, η οποία παρουσιάζει τον ΟΗΕ, την ιστορία του, τους σκοπούς του και τη δομή του με μια σύντομη εισαγωγή απευθυνόμενη σε μαθητές.

<https://unric.org/el/%CF%84%CE%B1-%CE%B7%CE%BD%CF%89%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B1-%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%B7-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CE%B9%CF%83%CE%B1%CE%B3%CF%89%CE%B3%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%BC%CE%B1%CE%B8%CE%B7%CF%84/>

---

<sup>30</sup> Women in managerial and leadership positions in the G20 - Data availability and preliminary findings, Διαθέσιμο στο: Workplace Gender Equality Agency, The gender pay gap. Διαθέσιμο στο : <https://www.wgea.gov.au/the-gender-pay-gap> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS\\_762098/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_762098/lang--en/index.htm) (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

<sup>31</sup> International Journal of Business & Public Administration, BARRIERS AND CHALLENGES CONFRONTING WOMEN FOR LEADERSHIP AND MANAGEMENT POSITIONS: REVIEW AND ANALYSIS, 2016. Διαθέσιμο στο : <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=15474844&AN=118808515&h=mwpABEIpGxCZDIbdcM1oIK2AFHxz2Tur51qRlyzhepNsP4ceefbPk2%2fii18lgl3Ff6NZ35Tiq2nDnnlQS9lLq%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlN otAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d15474844%26AN%3d118808515> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

2. Το κανάλι του Γραφείου του Ύπατου Αρμοστή του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στο Youtube, το οποίο περιέχει πλούσιο εκπαιδευτικό υλικό πάνω στα ανθρώπινα δικαιώματα: <https://www.youtube.com/user/UNOHCHR>
3. Τα πρωτότυπα κείμενα της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου. Διαθέσιμο στο: [https://www.unhcr.org/cy/wpcontent/uploads/sites/41/2018/04/Conventions\\_Women.pdf](https://www.unhcr.org/cy/wpcontent/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf)
4. Τα πρωτότυπα κείμενα των Γενικών Συστάσεων της Επιτροπής United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights. Διαθέσιμο στο: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/recommendations.aspx>
5. Η μηχανή αναζήτησης σχετικά με το ποιες διεθνείς συνθήκες ανθρωπίνων δικαιωμάτων έχει υπογράψει και κυρώσει κάθε κράτος μέλος του ΟΗΕ. Έμφαση πρέπει να δοθεί στο αν το συγκεκριμένο κράτος έχει υπογράψει και κυρώσει τη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών και το Προαιρετικό Πρωτόκολλό της. Διαθέσιμο στο: <https://indicators.ohchr.org/>
6. Οι εκθέσεις της Επιτροπής για τα κράτη μέλη. Έμφαση πρέπει να δοθεί στο εκάστοτε κράτος που εκπροσωπεί ο εμπειρογνώμονας στην Επιτροπή. Διαθέσιμο στο: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en)
7. Οι «Παρατηρήσεις» της Επιτροπής για τα κράτη μέλη. Έμφαση πρέπει να δοθεί στο εκάστοτε κράτος που εκπροσωπεί ο εμπειρογνώμονας στην Επιτροπή. Διαθέσιμο στο: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en)
8. Δηλώσεις Προέδρων της Επιτροπής. Διαθέσιμο στο: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Statements.aspx?fbclid=IwAR1JI9IHd1OpyBTsB3liSkD5QeqDJI0UL1VuiMKlpwnQsTsyM9OvRftcoE>
9. Η ιστοσελίδα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Διαθέσιμο στο : <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.html>

## 10. Βιβλιογραφία

Νάσκου-Περράκη Π. (2016). Δικαιώματα του Ανθρώπου: Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία. Θεωρία – Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

Νάσκου – Περράκη, Π. (1998). Το Έργο της Επιτροπής για την εξάλειψη κάθε Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα–Κομοτηνή.

## 11. Ηλεκτρονικές Πηγές

UN Women. (χ.χ.). Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women. Διαθέσιμο στο:

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article17%2011>

(Ανακτήθηκε 28/11/2022)

Office of the High Commissioner on Human Rights (χ.χ.). Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Διαθέσιμο στο:

<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx> (Ανακτήθηκε στις

30/10/2022)

Από την επίσημη μετάφραση της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών, όπως κυρώθηκε με τον ν. 1342/1983. Διαθέσιμο στο: [https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions\\_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg](https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

International Labor Organization (χ. χ.). C100 - Equal Remuneration Convention, 1951(No. 100). Άρθρο 1. Διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα (χ.χ.). Λεξικό της κοινής νεοελληνικής. Διαθέσιμο στο: [http://www.greek-language.gr/greekLang/modern\\_greek/tools/lexica/triantafyllides/](http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

Davulis, T. (2020). Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Ενωσιακό νομικό πλαίσιο και νομολογία ΔΕΕ. Πανεπιστήμιο Vilnius: Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια». Διαθέσιμο στο: [http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/119DV72\\_Davulis\\_EL.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/119DV72_Davulis_EL.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights (1996). Committee on the Elimination of Discrimination against Women: General Recommendation No. 13: Equal remuneration for work of equal value. Διαθέσιμο στο: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_5832\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

International Labor Organization (χ. χ.). C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

International Labor Organization (χ. χ.). Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:31245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

Oelz, M., et al. (2013). Equal Pay: An Introductory Guide, σελ. 23 – 26, International Labor Organization, Γενεύη. Διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022).

ΠΑΓΚΥΠΡΙΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ, Ο Περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος του 2002 (177(I)/2002), Διαθέσιμος στο: [http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002\\_1\\_177/index.html](http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_177/index.html) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022)

UN (United Nations) News, Closing Gender Pay Gap is more important than ever, September 2022. Διαθέσιμο στο <https://news.un.org/en/story/2022/09/112690> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

World Economic Forum, The motherhood penalty: How childcare and paternity leave can reduce the gender pay gap, May 2022. Διαθέσιμο στο <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/reduce-motherhood-penalty-gender-pay-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022)

European Commission, Policies , Justice and Fundamental Rights, Gender Equality, Equal Pay, Causes of Unequal Pay between men and women. Διαθέσιμο στο :[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en) (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

News European Parliament, Understanding the gender pay gap: definitions and causes, March 2022. Διαθέσιμο στο :<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

University of Minnesota, The Gender Policy Report, What Causes the Wage Gap, February 2021. Διαθέσιμο στο: <https://genderpolicyreport.umn.edu/what-causes-the-wage-gap/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

American Association of University Women ,The motherhood Penalty. Διαθέσιμο στο : <https://www.aauw.org/issues/equity/motherhood/> (Ανακτήθηκε στις 28/10/2022).

International Media Support (IMS), The crucial role of media in achieving gender equality, February 2020. Διαθέσιμο στο : <https://www.mediasupport.org/the-crucial-role-of-media-in-achieving-gender-equality/> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

Mass media: the image, role and social conditions of women; a collection and analysis of research materials, 1979. Διαθέσιμο στο <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000037077>(Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

Governance and Social Development Resource Centre , Gender and Media > Media content and portrayal of women in the media, 2015 , Διαθέσιμο στο : <https://gsdrc.org/topic-guides/gender/gender-and-media/> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

Workplace Gender Equality Agency, The gender pay gap. Διαθέσιμο στο : <https://www.wgea.gov.au/the-gender-pay-gap> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

Women in managerial and leadership positions in the G20 - Data availability and preliminary findings, Διαθέσιμο στο: Workplace Gender Equality Agency, The gender pay gap. Διαθέσιμο στο : <https://www.wgea.gov.au/the-gender-pay-gap> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)

International Journal of Business & Public Administration, BARRIERS AND CHALLENGES CONFRONTING WOMEN FOR LEADERSHIP AND MANAGEMENT POSITIONS: REVIEW AND ANALYSIS, 2016. Διαθέσιμο στο : <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=15474844&AN=118808515&h=mwpABEIptGxCZDIbdcM1oIK2AFHxz2Tur51qRlyzh epNsP4ceefbPk2%2fli18lgl3Ff6NZ35Tiq2nDnnlQS9lLg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d15474844%26AN%3d118808515> (Ανακτήθηκε στις 29/10/2022)