

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

## «ΜΑΘΗΤΕΣ ΣΕ ΡΟΛΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΗ»



**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ  
ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

*«Εξάλειψη των διακρίσεων κατά των  
γυναικών στον τομέα της  
απασχόλησης»*

**15-17 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2023**

# ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ:  
**ΠΕΡΕΤΗ ΘΩΜΑΪΣ**

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:  
**ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ  
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ**

## Πίνακας Περιεχομένων

1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου .....	2
2. Ιστορική επισκόπηση: Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών .....	3
3. Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών: Ρόλος και αρμοδιότητες <sup>1</sup> .....	3
4. Άρθρο 11 της Σύμβασης Για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών.....	4
5. Επεξήγηση Ορολογίας.....	5
6. Ανάλυση του άρθρου 11 της Σύμβασης με βάση τη Γενική Σύσταση 13 της Επιτροπής.....	6
6.1. Περίληψη της Γενικής Σύστασης υπ' αριθμόν 13 .....	7
7. Ειδικότερα Θέματα.....	7
7.1. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.....	7
7.2. Μητρότητα και εργασία .....	10
7.3. Θέσεις κύρους & Μισθολογικό χάσμα .....	11
8. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες .....	14
9. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη .....	15
10. Βιβλιογραφία .....	16
11. Ηλεκτρονική βιβλιογραφία.....	16

## 1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Φέτος γιορτάζουμε τα 75 χρόνια της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που αποτελεί το πρώτο στην παγκόσμια ιστορία κείμενο για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η Οικουμενική Διακήρυξη μαζί με τα 2 Σύμφωνα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών ( για τα Ατομικά – Πολιτικά Δικαιώματα και τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα) αποτελούν την παγκόσμια Βίβλο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σας καλωσορίσουμε στην 8<sup>η</sup> πανελλήνια μαθητική προσομοίωση « Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη» και συγκεκριμένα στην Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Πιο αναλυτικά η Επιτροπή μας επικεντρώνεται στην Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Θα μας απασχολήσουν εκτενέστερα οι διακρίσεις, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο και είναι συνυφασμένες με την έννοια της μητρότητας, η σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται οι γυναίκες κατά την διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και η υποτίμηση και η αμφισβήτηση των δυνατοτήτων τους σε θέσεις κύρους και διευθυντικές θέσεις.

Ευελπιστούμε πως η εμπειρία σας στην προσομοίωση αυτή θα αποτελέσει το εφαλτήριο για να γνωρίσετε σε βάθος τον κόσμο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και θα σας προτρέψει να οδεύετε προς την υπεράσπιση τους. Ως μέλη της Επιτροπής αυτής περιμένουμε από εσάς να έρθετε με την δέουσα επιθυμία για γόνιμους διαλόγους, συζητήσεις για τα θέματα της επιτροπής και ρηξικέλευθες προτάσεις – λύσεις για τα ειδικότερα ζητήματα που απασχολούν αυτή. Ο Οδηγός Μελέτης αυτός είναι βοήθημα φτιαγμένο από εμάς για εσάς, ώστε να σας διευκολύνουμε στην έρευνα σας, να σας δώσουμε τα πρώτα ερείσματα για περαιτέρω εξειδίκευση και εντρυφήση στα ζητήματα που θα μας απασχολήσουν κατά την διάρκεια του συνεδρίου.

Εφοδιαστείτε με δημιουργικότητα, ζήλο, ευρηματικότητα, διάθεση και όρεξη για διαπραγματεύσεις και διαλόγους και για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ανυπομονούμε να σας γνωρίσουμε και από κοντά και να ακούσουμε τις πρωτότυπες ιδέες σας.

Σας ευχόμαστε καλή επιτυχία στην έρευνα σας και καλή σας διασκέδαση.

Με εκτίμηση,

Περέτη Θωμαΐς, *Πρόεδρος*

Διαμαντοπούλου Κωνσταντίνα, *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 Γυναικών.<sup>1</sup> 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 παραβίασης της Σύμβασης από ένα κράτος – μέρος. Η Ελλάδα έχει κυρώσει και το Πρωτόκολλο.

## **3. Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών: Ρόλος και αρμοδιότητες<sup>1</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

<sup>1</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 09/10/2020)  
Νάσκου-Περράκη Π., Δικαιώματα του Ανθρώπου. Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία .Θεωρία και Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, γ έκδοση 2022 ,

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.

#### **4. Άρθρο 11 της Σύμβασης Για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών<sup>2</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, και ιδιαίτερα:

- α) Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρώπινων όντων.
- β) Το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχολήσεως.
- γ) 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 εκπαίδευσεως και μετεκπαιδεύσεως, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποιήσεως και της διαρκούς εκπαίδευσεως.
- 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.
- ε) Το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισεως, 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.

---

<sup>2</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/wpcontent/uploads/sites/41/2018/04/Conventions\\_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg](https://www.unhcr.org/cy/wpcontent/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1IoZfLesBJ8QED06zHYJi6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022)

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 μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα που σκοπό έχουν:

α) Ν' απαγορεύουν, επί ποινή κυρώσεων, την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση.

β) Να καθιερώσουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης ή αδειών εγκυμοσύνης που δίνουν δικαίωμα σε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατηρήσεως της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων.

γ) Να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης για να επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών.

δ) Να εξασφαλίσουν ειδική προστασία στις εγκύους, των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή.

3. Οι νόμοι που σκοπεύουν στην 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>3</sup>

<sup>3</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\\_INSTRUMEN T\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMEN T_ID:312245:NO) (Ανακτήθηκε στις 30/10/2022)

**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>4</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>5</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>6</sup>

## 6. Ανάλυση του άρθρου 11 της Σύμβασης με βάση τη Γενική Σύσταση 13 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>7</sup>, σχετικά με την «Ίση Αμοιβή για Εργασία Ίσης Αξίας»,

<sup>4</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>5</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>6</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>7</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).

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 μέλη 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>8</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 στηρίζουν τις προσπάθειες κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

## **7. Ειδικότερα Θέματα**

### **7.1. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία**

Το φαινόμενο της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, ο οποίος χαρακτηρίζεται από αυστηρές ιεραρχικές δομές, είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο, το οποίο κατά κύριο λόγο θίγει τις γυναίκες, τα μέλη μειονοτικών ομάδων και γενικότερα τα πρόσωπα που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχική κλίμακα του συγκεκριμένου χώρου εργασίας. Για τον λόγο αυτό, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης απασχόλησε ιδιαίτερα το γυναικείο κίνημα και τα φιλοσοφικά ρεύματα γύρω από αυτό. Αν και η νομική αναγνώριση της έννοιας, καθώς και το ακριβές περιεχόμενο της διαφέρουν από τον έναν νομικό πολιτισμό στον άλλο, το κοινωνικό φαινόμενο που περιγράφεται με αυτή

<sup>8</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)



είναι κοινό σχεδόν σε όλους τους πολιτισμούς. Έχει διαπιστωθεί από πρόσφατες επιστημονικές έρευνες ότι στις ΗΠΑ το 40% των γυναικών πιστεύει ότι έχει υποστεί παρενόχληση μια φορά τουλάχιστον κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Μελέτες που έχουν διεξαχθεί στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν διαπιστώσει ότι το 50% των γυναικών και το 10% των ανδρών που ζουν και εργάζονται σε χώρες-μέλη δηλώνει ότι έχει υποστεί μια μορφή παρενόχλησης.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73/EC για την Ισότιμη Μεταχείριση κατά την Πρόσβαση στην Απασχόληση, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον». Μπορεί να συμβεί και μόνο μία φορά, συχνά, όμως, συμβαίνει κατ' εξακολούθηση, ενώ ο εργασιακός χώρος περιλαμβάνει τόσο το γραφείο, το κατάστημα, το εργοστάσιο, το εργαστήριο, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα όσο και άλλους χώρους όπου γίνονται συναντήσεις εργασίας, όπως ένα εστιατόριο, αλλά και ένα μπαρ όπου γίνεται εταιρικό πάρτι ή ένα ξενοδοχείο όπου μένει άτομο που εργάζεται εκτός έδρας ή και στο διαδίκτυο.

Σύμφωνα με μια έρευνα που διεξήγαγε η Actionaid<sup>9</sup> το 2020 στον τομέα της εργασίας το 85% των εργαζόμενων γυναικών δήλωσε πως έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατά την διάρκεια της εργασίας τους και συγκεκριμένα αυτά είναι τα ποσοστά των μορφών παρενόχλησης:

- Προκλητικά βλέμματα (69%)
- Αφήγηση σεξουαλικών / πρόστυχων αστείων, ιστοριών (61%)
- Μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (61%)
- Σεξουαλικά /σεξιστικά σχόλια/ προσβλητικές ερωτήσεις (56%)
- Ανεπιθύμητη σωματική επαφή (56%)
- Συνεχή αιτήματα για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση (41%)
- Επίμονη παρακολούθηση (37%)
- Μηνύματα με προσβλητικό περιεχόμενο (33%)
- Εκβιασμό μέσω σεξουαλικών προτάσεων ή δωροδοκίες (18%)
- Παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (17%)
- Βιασμό/ απόπειρα βιασμού/ σεξουαλική επίθεση (13%)

<sup>9</sup> ActionAid Official Website. Διαθέσιμο στο: <https://www.actionaid.gr/ta-nea-mas/sexoyaliki-parenohlisi-stin-ergasia-ti-pisteyoun-oi-andres-ti-bionoy-n-oi-gynaikes> (Ανακτήθηκε στις 30/10/2023)

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) <sup>10</sup> είναι η ειδικευμένη οργάνωση του ΟΗΕ που επιδιώκει την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων. Καθορίζει τα διεθνή πρότυπα εργασίας με τη μορφή συμβάσεων και συστάσεων οι οποίες ορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα των βασικών δικαιωμάτων εργασίας.

Η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) αποτελεί το πρώτο διεθνές μέσο που καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα για την παρενόχληση και τη βία που σχετίζονται με την εργασία και αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποτελούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, γεγονός που αποτελεί απειλή για τις ίσες ευκαιρίες.

Τα κράτη – μέλη που θα κυρώσουν τη Σύμβαση, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, δεσμεύονται να υιοθετήσουν μία συνολική πολιτική για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Στο πλαίσιο της κύρωσης οφείλουν να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν προληπτικά και διορθωτικά μέτρα, να προστατεύσουν όλα τα πρόσωπα στον χώρο της εργασίας, ανεξαρτήτως εργασιακού καθεστώτος και να στηρίζουν τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που έπεσαν θύματα βίας και παρενόχλησης.

Συνεπώς, η επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 190 <sup>11</sup> από τα Κράτη-Μέλη δεν αποτελεί απλώς συμμόρφωση προς ένα διεθνές consensus, που επιτεύχθηκε με εντυπωσιακή πλειοψηφία, αλλά μια ευκαιρία για πραγμάτωση του διεθνούς κεκτημένου για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στην εργασία.

Με την σειρά του, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με το ψήφισμα <sup>12</sup> του υπ' αριθμόν 2017/2897(RSP), το οποίο έχει εγκριθεί από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλώνει ρητά την αντίθεση του και την μηδενική ανοχή του σε οποιαδήποτε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης ή κακοποίησης κατά των γυναικών και ενθαρρύνει την καταπολέμηση τους με την λήψη σθεναρών μέτρων. Επίσης, υποστηρίζει και επικροτεί το κίνημα #MeToo, που στοχεύει στην δημοσιοποίηση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας κατά των γυναικών.

---

<sup>10</sup> United Nations Regional Information Centre for Western Europe. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/ilo-%CE%B4%CE%B9%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%B7%CF%83-%CE%BF%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%83-2/> (Ανακτήθηκε στις 30/10/2023)

<sup>11</sup> Official website of European Union law of the European Union(2001). Διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

<sup>12</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2014-2019). Διαθέσιμο στο : [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417\\_EL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EL.pdf) (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

## Κίνημα #MeToo

Η φράση “Me Too” αρχικά χρησιμοποιήθηκε σε αυτό το πλαίσιο στα social media το 2006, και συγκεκριμένα στο Myspace<sup>13</sup>, από το θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης και ακτιβίστρια Ταράνα Μπερκ. Παρόμοια με άλλα κοινωνικά κινήματα που επιδιώκουν δικαιοσύνη και ενδυνάμωση, και αυτό βασίζεται στην ανάγκη να σπάσει η σιωπή. Ο σκοπός του Me Too, όπως αρχικά τον εξέφρασε η Μπερκ και αργότερα και άλλοι που υιοθέτησαν αυτήν την τακτική, είναι να ενδυναμώσει τις γυναίκες μέσω της ενσυναίσθησης και της αλληλεγγύης, μέσω της δύναμης των αριθμών, ιδιαίτερα για νέες και ευάλωτες γυναίκες, παρουσιάζοντας δημοσίως πόσες γυναίκες επιβίωσαν από σεξουαλική επίθεση και παρενόχληση, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας.

## 7.2. Μητρότητα και εργασία

Ανέκαθεν, οι γυναίκες έρχονταν αντιμέτωπες με διακρίσεις λόγω της "μητρικής τους φύσης". Πολλοί εργοδότες φοβούνται εσφαλμένα το κόστος και την ταλαιπωρία που μπορεί να συνεπάγεται η μητρότητα. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται "ποινή της μητρότητας" και περιγράφει τις διακρίσεις που υφίστανται οι εργαζόμενες μητέρες έναντι των ανδρών αλλά και των άτεκνων γυναικών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες μπορεί να υποστούν πρόστιμο στον μισθό ανά παιδί καθώς και χαμηλότερες αξιολογήσεις, με αποτέλεσμα να επιλέγονται δυσκολότερα για μια θέση συγκριτικά με τους άνδρες.

Επιπροσθέτως, παραδοσιακά οι γυναίκες θυσίαζαν την επαγγελματική τους πορεία στον βωμό της οικογένειας και της ανατροφής των παιδιών. Το γεγονός αυτό αποτελεί θεμέλιο για την ύπαρξη στερεοτύπων που θεωρούν την γυναίκα ως ακατάλληλη για την αγορά εργασίας, προβάλλοντας τις "υποχρεώσεις" της ως μητέρα. Το στερεότυπο αυτό επηρεάζει σαφώς πολλούς εργοδότες, αποθαρρύνοντάς τους από την πρόσληψη γυναικών, οι οποίες μελλοντικά ίσως επιλέξουν την μητρότητα έναντι μιας αφοσιωμένης εργασίας.<sup>14</sup>

Δεν είναι, λοιπόν, σπάνιο φαινόμενο να απολύονται εργαζόμενες αφού ανακοινώσουν στους εργοδότες τους πως κυοφορούν. Ακόμη και στις συνεντεύξεις για την κατάληψη μιας θέσης, συχνά τίθεται στις γυναίκες υποψηφίους η ερώτηση αν επιθυμούν να κάνουν οικογένεια μελλοντικά. Έτσι, οι εργοδότες εμφανίζονται αρνητικά προκατειλημμένοι απέναντι τους στις περιπτώσεις που η απάντηση είναι θετική.

<sup>13</sup> Me too movement(χ.χ). Διαθέσιμο στο: <https://metoomvmt.org/> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

<sup>14</sup> Portraits, Business site about women(χ.χ). Διαθέσιμο στο: <https://www.google.com/amp/s/www.portraits.gr/well-being/psixologia/pini-mitrotitas-o-oros-pou-perigrافي-to-timima-tis-mitrotitas-stin-ergasia/amp> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

Ωστόσο, στο άρθρο 11 της Σύμβασης για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, αναφέρεται πως τα κράτη μέλη του ΟΗΕ που έχουν υπογράψει οφείλουν να προστατεύουν με νόμο την μητρότητα, επιβάλλοντας κυρώσεις στους εργοδότες, οι οποίοι θα προβαίνουν σε απόλυση λόγω κήσης, ενώ παράλληλα προτρέπει την παροχή ειδικών προνομίων (άδεια, μέτρα προστασίας) στις εργαζόμενες μητέρες.

Μάλιστα, τον Μάρτιο του 2007 δημοσιεύτηκε στο American Journal of Sociology<sup>15</sup> ένα άρθρο των Shelley Correll, Στέφαν Μπενάρντ και Στο Πάικ, στο οποίο αναφέρονταν τα ευρήματα τους μετά από μια έρευνα αναφορικά με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με την έρευνα:

- Για τις γυναίκες, οι βαθμολογίες ικανότητας ήταν 10% χαμηλότερες για τις μητέρες σε σύγκριση με τις μη μητέρες (μεταξύ ίσων υποψηφίων.)
- Οι μητέρες θεωρήθηκαν ότι ήταν 12,1 ποσοστιαίες μονάδες λιγότερο αφοσιωμένες στη δουλειά τους από τις μη μητέρες, ενώ οι πατέρες θεωρήθηκαν ως 5 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερο αφοσιωμένοι από τους μη πατέρες. Σε σύγκριση με τους άτεκνους άνδρες, οι μητέρες βαθμολογήθηκαν 6,4 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερες όσον αφορά τη δέσμευση από τους άτεκνους άνδρες.
- Οι μητέρες είχαν 6 φορές λιγότερες πιθανότητες από τις άτεκνες γυναίκες και 3,35 φορές λιγότερο από τους άτεκνους άνδρες να συστηθούν για πρόσληψη. Ομοίως, οι μητέρες βρίσκονται επίσης σε μειονεκτική θέση όταν πρόκειται για προαγωγές.

Οι άτεκνες γυναίκες έχουν 8,2 φορές περισσότερες πιθανότητες να συστηθούν για προαγωγή από τις μητέρες. Στη μελέτη ελέγχου που διεξήχθη με πραγματικούς εργοδότες, οι άτεκνες γυναίκες εξακολουθούν να έχουν ένα πλεονέκτημα. Λαμβάνουν 2,1 φορές περισσότερες επιστροφές κλήσης από τις μητέρες με εξίσου προσόντα.

- Οι μητέρες είχαν 7,9% χαμηλότερο αρχικό μισθό από τις μη μητέρες, που είναι 8,6% χαμηλότερος από τον συνιστώμενο αρχικό μισθό για τους πατέρες. Μεταξύ των ανδρών, η τάση αντιστρέφεται και στους πατέρες προσφέρθηκε σημαντικά υψηλότερος αρχικός μισθός σε σχέση με τους άτεκνους άνδρες.

### 7.3. Θέσεις κύρους & Μισθολογικό χάσμα

Ένα σύννηθες πρόβλημα είναι η «γυάλινη οροφή». Οι γυναίκες συνήθως αδικούνται όταν πρόκειται για προαγωγές. Όσο υψηλότερη είναι η θέση, τόσο λιγότερες πιθανότητες έχει μια γυναίκα –ακόμα και μια εξίσου ικανή ή πιο ικανή από τον άντρα συνάδελφό της– να την πάρει. Οι γυναίκες που καταφέρνουν να ξεπεράσουν αυτό το

<sup>15</sup> Harvard Kennedy School, Women and Public policy program (2007). Διαθέσιμο στο: <https://gap.hks.harvard.edu/getting-job-there-motherhood-penalty> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

λεγόμενο «γυάλινο ταβάνι» σε θέσεις λήψης αποφάσεων παραμένουν η εξαίρεση στον κανόνα, καθώς ακόμη και σε τομείς όπου κυριαρχούν γυναίκες, όπου υπάρχουν περισσότερες γυναίκες μάνατζερ, ένας δυσανάλογος αριθμός ανδρών ανεβαίνει σε ανώτερες θέσεις.

Οι γυναίκες που φιλοδοξούν να ανέβουν στα ανώτατα κλιμάκια των κλάδων της έρευνας, της τεχνολογίας και της επιστήμης, οι γυναίκες που θέλουν να συμμετάσχουν σε διοικητικά συμβούλια και που επιδιώκουν θέσεις ευθύνης, συχνά βρίσκονται αντιμέτωπες με αόρατα εμπόδια, βασισμένα συχνά σε προκαταλήψεις, τα οποία περιορίζουν την προαγωγή τους σε ανώτερες θέσεις και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και ανέλιξη. Οι γυναίκες κατέχουν επίσης λιγότερες εκτελεστικές θέσεις: το 2020 αποτελούσαν το ένα τρίτο (34%) των διευθυντικών στελεχών στην ΕΕ<sup>16</sup>, αν και αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ήμισυ των εργαζομένων. Αν εξετάσουμε το χάσμα στα διάφορα επαγγέλματα, οι γυναίκες διευθυντές βρίσκονται στο μεγαλύτερο μειονέκτημα: κερδίζουν 23% λιγότερα ανά ώρα από τους άνδρες διευθυντές.

Τα εμπόδια αυτά είναι γνωστά, εδώ και τριάντα χρόνια, ως «γυάλινες οροφές». Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από τους δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal. Η κλίμακα υπολογισμού της γυάλινης οροφής αντικατοπτρίζει τον βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους σε επίπεδα ανάλογα με εκείνα των ανδρών συναδέλφων τους.

Αποτέλεσμα της γυάλινης οροφής είναι, ουσιαστικά, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στους κλάδους της επιστήμης και της τεχνολογίας αλλά και στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων. Πρόκειται για ηγετικές θέσεις, τις οποίες δικαιούνται ορισμένες γυναίκες να επιδιώξουν, υπό την προϋπόθεση βεβαίως, αφενός, ότι οι ίδιες διαθέτουν την αναγκαία ανταγωνιστική διάθεση και, αφετέρου, ότι το περιβάλλον αφήνει ανεμπόδιο τον ανταγωνισμό να αναπτυχθεί.

Χαρακτηριστική είναι επίσης και η “ανδροκρατία”, στον τομέα της διπλωματίας. Οι γυναίκες πρέσβεις έχουν έρθει πολλάκις αντιμέτωπες με την ταπείνωση και την αμφισβήτηση των δυνατοτήτων τους, θεωρούμενες ως ανίκανες να εκπροσωπήσουν τις εξωτερικές υποθέσεις της χώρας τους. Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 23% των βουλευτών, το 27% των δικαστών και το 15% των μελών διοικητικών συμβουλίων επιχειρήσεων. Μία λύση στο φαινόμενο αυτό έφερε η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών<sup>17</sup> που καθιέρωσε την [24η Ιουνίου](#) ως Διεθνή Ημέρα

<sup>16</sup>European Parliament(1958). Διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

<sup>17</sup> United Nations Regional Information Centre for Western Europe(2004). Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CE%BF%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%B5%CF%83-%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%83->

για τις Γυναίκες στη Διπλωματία («International Day of Women in Diplomacy»), με απόφαση που υιοθετήθηκε από σχεδόν όλα τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ (191 από 193), συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, κατά τη συνεδρίαση της 20ής Ιουνίου 2022. Με την απόφαση, αναγνωρίζεται ότι η ενεργός συμμετοχή των γυναικών, επί ίσοις όροις με τους άνδρες, σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων είναι απαραίτητη για την επίτευξη ουσιαστικής έμφυλης ισότητας, βιώσιμης ανάπτυξης, ειρήνης και δημοκρατίας.

Παράδειγμα γυναικείας μορφής στην διπλωματία, η οποία είχε έρθει αντιμέτωπη με την άνιση μεταχείριση λόγω του φύλου της, στον τομέα του επαγγέλματος της είναι η πρώην πρέσβης της Αυστραλίας Kate Logan. Σε μια εκδήλωση που διοργάνωσε το Deree στις 4 Δεκεμβρίου 2018 με θέμα: “*Women in Diplomacy – Challenges and Opportunities for Women in Public Life*”, δήλωσε δημόσια πως όταν εισήλθε στο χώρο της διπλωματίας, συνειδητοποίησε πως πρόκειται για ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα. Σημείωσε πως την κοιτούσαν μειονεκτικά και πριν η ίδια ανακοινώσει την ιδιότητά της θεωρούσαν πως είναι η σύζυγος κάποιου πρέσβη. Μάλιστα παρέθεσε έναν δεκάλογο, όπου επισημάνει 10 συμβουλές για τις γυναίκες στην διπλωματία.

## ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

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. 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, 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 άδεια πατρότητας είτε η προβλεπόμενη είναι

[%CE%B5%CE%B2%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CF%83-%CE%B5%CF%84%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9/](#) (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

<sup>18</sup> SocialPolicy Blog (2013). Διαθέσιμο στο: <https://socialpolicy.gr/2016/01/%CF%84%CE%BF-%CF%86%CE%B1%CE%B9%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CF%85%CE%AC%CE%BB%CE%B9%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE%CF%82.html> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

μικρότερης χρονικής διάρκειας από την εύλογη. 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.

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. 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. Σύμφωνα με [στοιχεία του 2022](#), σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών (28%) εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ μόνο το 8% των ανδρών εργάζεται με μερική απασχόληση. Όταν λαμβάνεται υπόψη τόσο η απλήρωτη όσο και η αμειβόμενη εργασία, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τους άνδρες.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σε ολόκληρη την ΕΕ, το χάσμα στις αμοιβές διαφέρει σημαντικά, καθώς είναι το υψηλότερο στις ακόλουθες χώρες το 2021<sup>19</sup>: Εσθονία (22,5%), στην Αυστρία (21,1%), στην Γερμανία (17,6%), στη Ουγγαρία (17,3%) και στην Σλοβακία (16,6%). Το Λουξεμβούργο έχει κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Άλλες χώρες με χαμηλότερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων το 2021 είναι: η Ρουμανία (3,6%), η Σλοβενία (3,8%), η Πολωνία (4,5%) η Ιταλία (5%) και το Βέλγιο (5%).

## 8. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες

- 1) Πως μπορούν τα κράτη-μέρη να ενισχύσουν τις προσπάθειές τους για την καταπολέμηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;
- 2) Με ποιους τρόπους θα μπορούσαν τα κράτη-μέρη να εξασφαλίσουν επαρκέστερα το δικαίωμα της μητρότητας και να εξαλείψουν τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων μητέρων;
- 3) Πως θα μπορούσε να επιτευχθεί η ισότητα και η ισοτιμία μεταξύ των δύο φύλων στον τομέα της επαγγελματικής ανέλιξης και συγκεκριμένα στον τομέα της διπλωματίας και να καταπολεμηθεί το μισθολογικό χάσμα για παροχή ίδιου είδους εργασίας;

<sup>19</sup> The Institute for Gender and the Economy (GATE) at the Rotman School of Management(χ.χ) <https://www.gendereconomy.org/do-women-in-tech-work-experience-a-glass-escalator/> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)

## 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/>
2. Το κανάλι του Γραφείου του Υπατου 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=IwAR1Jl9IHd1OpyBTsB3IiSkD5QeqDJl0UL1VuiMKlpwnQsTsyM9OvRftcoE>
9. Η ιστοσελίδα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Διαθέσιμο στο : <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.html>



## 10. Βιβλιογραφία

- Νάσκου-Περράκη Π. (2022). Δικαιώματα του Ανθρώπου: Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία. Θεωρία – Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.Γ έκδοση
- Νάσκου – Περράκη, Π. (1998). Το Έργο της Επιτροπής για την εξάλειψη κάθε Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα–Κομοτηνή.

## 11. Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

- 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)
- 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 [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).
- 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)
- ActionAid Official Website. Διαθέσιμο στο:
- <https://www.actionaid.gr/ta-nea-mas/sexoyaliki-parenohlisi-stin-ergasia-ti-pisteyoyn-oi-andres-ti-bionoyn-oi-gynaikes> (Ανακτήθηκε στις 30/10/2023)
- United Nations Regional Information Centre for Western Europe. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/ilo->

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>

- Official website of European Union law of the European Union(2001). Διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>
- (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)
- European Parliament(1958). Διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)
- United Nations Regional Information Centre for Western Europe(2004). Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CE%BF%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%B5%CF%83-%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%83-%CE%B5%CE%B2%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CF%83-%CE%B5%CF%84%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9/> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)
- SocialPolicy Blog (2013). Διαθέσιμο στο: <https://socialpolicy.gr/2016/01/%CF%84%CE%BF-%CF%86%CE%B1%CE%B9%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CF%85%CE%AC%CE%BB%CE%B9%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE%CF%82.html> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)
- The Institute for Gender and the Economy (GATE) at the Rotman School of Management(χ.χ) <https://www.gendereconomy.org/do-women-in-tech-work-experience-a-glass-escalator/> (Ανακτήθηκε στις 30/7/2023)