

#MPΔ2024

# Οδηγός Μελέτης

Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των  
Γυναικών

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

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:

**ΕΛΕΝΗ ΤΖΕΛΙΟΥ**

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:

**ΜΑΡΙΑ ΣΙΟΥΤΑ**



13-15 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2024

*9<sup>η</sup> Πανελλήνια Μαθητική Προσομοίωση  
των Επιτροπών του ΟΗΕ  
για τα δικαιώματα του Ανθρώπου  
«Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη»*

Επιμέλεια: Ομάδα Ηλεκτρονικής Υποστήριξης ΜΡΔ 2024 Online

## Πίνακας περιεχομένων

1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου.....	3
2. Ιστορική επισκόπηση: Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών .....	4
3. Επιτροπή για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών: Ρόλος και αρμοδιότητες.....	4
4. Άρθρο 11 της Σύμβασης Για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών.....	5
6. Ειδικότερα Θέματα .....	8
6.1 Φυλετικά στερεότυπα και η επίδρασή τους στον χώρο εργασίας .....	8
6.2. Εκφοβισμός και ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας .....	9
6.3. Υποεκπροσώπηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας ..	10
7. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες.....	11
8. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη .....	11
9. Βιβλιογραφία .....	12
10. Ηλεκτρονικές Πηγές .....	12

## 1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Αποτελεί ιδιαίτερη χαρά και τιμή μας που θα συνεργαστούμε στην Προσομοίωση των επιτροπών του ΟΗΕ “Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη”. Ανυπομονούμε να ακούσουμε τις ιδέες και τις λύσεις που θα προτείνετε για τα θέματα της επιτροπής μας. Η Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών θίγει ζητήματα υψίστης σημασίας για τα δικαιώματα των γυναικών και την επιτακτική ανάγκη λήψης ρεαλιστικών μέτρων για τη διαφύλαξή τους. Εσείς, ως εμπειρογνώμονες των Κρατών - Μελών του ΟΗΕ, έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε μεταξύ σας και να μας παρουσιάσετε προτεινόμενες πρακτικές, στοχεύοντας σε ένα πιο ευοίωνο μέλλον για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Το δικαίωμα των γυναικών στην εργασία είναι αδήριτη ανάγκη για την προσωπική τους εξέλιξη και την επίτευξη της οικονομικής τους ανεξαρτησίας. Ο χώρος εργασίας τους χρειάζεται να αποτελεί το μέρος εκδήλωσης των ταλέντων και των δεξιοτήτων τους και όχι μια καταπιεστική συνθήκη που τις μειώνει ηθικά απλώς και μόνο επειδή είναι γυναίκες. Ο αγώνας για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι ατέρμονος, αναλογιζόμενοι τις υφιστάμενες συνθήκες. Όλα τα προαναφερθέντα συνηγορούν στην προσπάθεια οικοδόμησης μιας καλύτερης κοινωνίας, η οποία μαθαίνει από τα λάθη του παρελθόντος και δεν τα επαναλαμβάνει. Πλέον ζούμε σε μια εποχή, όπου η εξέλιξη και η ευημερία είναι απαραίτητα να αποτελούν τους κινητήριους άξονές μας, αν επιθυμούμε τη δημιουργία ενός πιο δίκαιου και αισιόδοξου κόσμου.

Αναμένουμε να σας γνωρίσουμε από κοντά και να αφουγκραστούμε τις προτάσεις σας. Ευελπιστούμε πως η φετινή σας εμπειρία θα σας μείνει αξέχαστη και θα αποκομίσετε ποικίλες γνώσεις. Ο Οδηγός Μελέτης δημιουργήθηκε από εμάς για εσάς, ώστε να προσανατολίσετε την έρευνα σας και να σας δοθούν οι κινητήριοι άξονες των θεμάτων που επρόκειτο να συζητηθούν δια ζώσης στην επιτροπή μας. Θα φροντίσουμε να περάσουμε πολύ όμορφα σε όλες τις διαδικασίες και να σας καλλιεργήσουμε το ζήλο για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η τέχνη της διαπραγμάτευσης είναι πολύ σημαντική και στην καθημερινή μας ζωή, γι’ αυτό και σας προτρέπουμε να την εξελίξετε με απώτερη στόχευση την ύπαρξη εποικοδομητικών και γόνιμων διαλόγων.

Μην ξεχάσετε την καλή σας διάθεση και η επιτροπή για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών σας περιμένει!

Με εκτίμηση,

Σιούτα Μαρία, *Αντιπρόεδρος*

Τζέλιου Ελένη, *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>2</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> 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>

<sup>2</sup> Νάσκου-Περράκη Π., Δικαιώματα του Ανθρώπου. Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία. Θεωρία και Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, γ έκδοση 2022

## 4. Άρθρο 11 της Σύμβασης Για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών<sup>3</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 μετεκπαιδευσεως, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποίησης 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 ασφαλίσεως, 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 διασφαλίσεως 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.

<sup>3</sup> Από την επίσημη μετάφραση της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών. Διαθέσιμο στο:

<https://unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%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-%CF%8C%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86-2/>

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. Ανάλυση του Άρθρου 11 της Σύμβασης Για την Εξάλειψη Όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών

### 5.1 Ορολογία

**Δικαίωμα στην εργασία:** Το δικαίωμα στην εργασία αποτελεί θεμελιώδες κι αναφαίρετο ανθρώπινο δικαίωμα. Στόχος του είναι να εξασφαλίσει στο κάθε άτομο την πραγματική απόλαυση της επαγγελματικής του ελευθερίας, δίνοντάς του τη δυνατότητα να επιλέξει ελεύθερα το είδος της επιθυμητής του απασχόλησης. Ταυτόχρονα, αποσκοπεί και στην εξασφάλιση στο άτομο μέσω της εργασίας, εισόδηματος, κατάλληλου για την κάλυψη των βασικών βιοτικών του αναγκών και την προστασία της ανθρώπινης του αξιοπρέπειας.<sup>4</sup>

**Επαγγελματικό προσόν:** Ως επαγγελματικό προσόν νοείται ένα προσόν που συνδέεται με μια εμπορική ή επαγγελματική δραστηριότητα και αποτελείται από τρεις συνιστώσες: γνώσεις, πρακτικές δεξιότητες και εργασιακή εμπειρία.<sup>5</sup> Τα τρία αυτά στοιχεία αξιολογούνται αθροιστικά και δύνανται να αποτελέσουν ασφαλή κι αντικειμενικά κριτήρια για την επιλογή κι εισαγωγή κάποιου σε ορισμένο επάγγελμα.

**Ίση μεταχείριση των εργαζομένων:** Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων υποχρεώνει τον εργοδότη που απασχολεί έναντι αμοιβής, περισσότερα πρόσωπα που έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες για την εξυπηρέτηση ίδιας κατηγορίας αναγκών, να τα μεταχειρίζεται ομοιόμορφα, χωρίς διάκριση φύλου, και να μην εξαιρεί ορισμένα από αυτά από παροχές, εκτός αν η εξαίρεση δικαιολογείται από ειδικό και σοβαρό κατ'αντικειμενική κρίση λόγο. Κατά αυτή την έννοια, απαγορεύεται κάθε διάκριση στην αμοιβή των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη, όταν παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.<sup>6</sup>

**Κοινωνική ασφάλιση:** Η κοινωνική ασφάλιση μπορεί να ορισθεί ως το σύστημα, το οποίο εξασφαλίζει, υπέρ των εργαζομένων γενικά, παροχές, οικονομικά δηλαδή μέσα, σε περίπτωση επέλευσης ορισμένων κινδύνων, με τους οποίους μειώνεται ή ακόμα και χάνεται το εισόδημά τους που προέρχεται από την εργασία ή χαμηλώνει το επίπεδο ζωής τους. Τέτοιοι κίνδυνοι είναι οι κίνδυνοι γήρατος, αναπηρίας, θανάτου, εργατικού ατυχήματος κ.λ.π.<sup>7</sup>

**Πληρωμένη άδεια:** Με τον όρο άδεια εννοούμε την παροχή στον εργαζόμενο ελεύθερου χρόνου με την ταυτόχρονη διατήρηση της αμοιβής που αυτός λαμβάνει για την εργασία του. Υπάρχουν διάφορα είδη αδειών, όπως άδεια αναψυχής, άδεια οικογενειακή κλπ. Η άδεια μετ'

<sup>4</sup> Prof. Dr. Pir Ali Kaya, Dr. Isin Ulas Ertugrul Yilmazer, (2019), The Right to Work as a Fundamental Human Right, European Scientific Journal May 2019 edition Vol.15, No.14, σελ 151-152. Διαθέσιμο στο <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2019.v15n14p151> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)

<sup>5</sup> Law Insider (χ.χ.), Legal Definitions Dictionary, Διαθέσιμο στο <https://www.lawinsider.com/dictionary>, (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)

<sup>6</sup> Πήττας Βασίλειος, Πήττας Άρης & Συνεργάτες Δικηγορικό Γραφείο (2016), Αρχή της ίσης μεταχείρισης - Αρχή της ισότητας, Διαθέσιμο στο <https://pittasvasileioslawfirm.com/> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)

<sup>7</sup> Αγγελοπούλου Μ.Δ., Ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης στο ελληνικό δίκαιο, σελ 4, Διαθέσιμο στο <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/91.pdf> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)



αποδοχών ή πληρωμένη άδεια συνιστά στοιχείο αναπόσπαστο για τη διατήρηση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.<sup>8</sup>

## 5.2 Ανάλυση με βάση τις Γενικές Συστάσεις

Το άρθρο 11 της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών επικεντρώνεται στη διασφάλιση των δικαιωμάτων όλων των γυναικών στον τομέα της εργασίας και την απασχόλησης, χωρίς αυτές να υφίστανται διακρίσεις λόγω του φύλου. Διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας και αποσκοπεί στην εξάλειψη των διακρίσεων και της βίας κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας, στην προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών ως εργαζομένων, ιδίως σε θέματα που σχετίζονται με την ίση αμοιβή, την προστασία και την λήψη ειδικών μέτρων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και τις ασφαλείς συνθήκες εργασίας.

Το 1989, με την 8η Σύνοδό της, εγκρίθηκε από την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών η Γενική Σύσταση υπ' αριθ. 13, η οποία αφορά την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Η Σύσταση αυτή έρχεται να συμπληρώσει το Άρθρο 11 §1(δ), που υποχρεώνει τα κράτη να εξασφαλίσουν ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Αναγνωρίζοντας ότι η αρχή της ισότητας στερείται πρακτικής εφαρμογής, καλεί τα κράτη να λάβουν τα απαραίτητα νομοθετικά μέτρα για να εξασφαλίσουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο και την εφαρμογή αντικειμενικών και ανεξάρτητων από φυλετικά χαρακτηριστικά αξιολογικών κριτηρίων στις διαδικασίες πρόσληψης. Επομένως, η συγκεκριμένη σύσταση έρχεται να τονίσει τη σημασία της μισθολογικής ισότητας και να προτρέψει τα συμβαλλόμενα κράτη να λάβουν δραστικότερα μέτρα για την εφαρμογή της.

Στη 10η Σύνοδό της το 1991, η Επιτροπή διατύπωσε τη Γενική Σύσταση 16, η οποία αφορά τη μη αμειβόμενη εργασία των γυναικών σε οικογενειακές επιχειρήσεις και συνάπτεται στο Άρθρο 11 §1(γ). Υπογραμμίζεται λοιπόν η αναγκαιότητα αναγνώρισης και της άμισθης εργασίας των γυναικών, η οποία συχνά δεν θεωρείται «πραγματική» εργασία και δεν προστατεύεται από την κοινωνική ασφάλιση ή την εργατική νομοθεσία. Παράλληλα, η σύσταση εξειδικεύει τη διάταξη του άρθρου 11 για την προστασία της κοινωνικής ασφάλισης για όλες τις εργαζόμενες γυναίκες, προτρέποντας τα κράτη να διασφαλίσουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται άμισθα σε οικογενειακές επιχειρήσεις λαμβάνουν κοινωνικές παροχές, όπως ασφάλιση υγείας, σύνταξη και δικαιώματα μητρότητας. Τέλος, τα κράτη ενθαρρύνονται να θεσπίσουν νομοθεσία και να προάγουν την ευαισθητοποίηση και την έρευνα για την αναγνώριση της εργασίας των γυναικών αυτών. Η Γενική Σύσταση 16 εστιάζει επομένως σε μια συγκεκριμένη και παραμελημένη κατηγορία γυναικών εργαζομένων, ενώ παράλληλα ενισχύει την απαίτηση για ίσα δικαιώματα και προστασία στην εργασία, ακόμα και όταν αυτή δεν αναγνωρίζεται επίσημα με μισθό.

Η Γενική Σύσταση 19 διατυπώθηκε από την Επιτροπή στην 11η Σύνοδό της το 1992 κι αναγνωρίζει τη βία κατά των γυναικών ως μορφή διάκρισης που παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματά τους κι εμποδίζει την επίτευξη ισότητας. Συγκεκριμένα, το άρθρο 11 της σύμβασης απαιτεί ίσες συνθήκες εργασίας και προστασία για όλες τις γυναίκες στον χώρο εργασίας. Η Γενική Σύσταση 19 έρχεται να επεκτείνει αυτή την προστασία, αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση, ιδίως η σεξουαλική, συνιστά μορφή βίας που εμποδίζει τις γυναίκες από την πλήρη και ίση συμμετοχή στην εργασία, και καλεί τα κράτη μέλη να την αναγνωρίσουν ως μορφή φυλετικής διάκρισης και να θεσπίσουν πολιτικές και μέτρα για την πρόληψη και

<sup>8</sup> Ζερδελής Δ.(2023), Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 8η έκδ., Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ 620-621

καταπολέμηση της. Τέτοια μέτρα είναι η υιοθέτηση αποτελεσματικών μηχανισμών καταγγελίας, αποκατάστασης και νομικής προστασίας για γυναίκες που πέφτουν θύματα παρενόχλησης, και η ενσωμάτωση των μηχανισμών αυτών στις εκάστοτε εργασιακές πολιτικές. Ταυτόχρονα, η σύσταση προτρέπει για την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση πάνω στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζομένους.

## 6. Ειδικότερα Θέματα

### 6.1 Φυλετικά στερεότυπα και η επίδρασή τους στον χώρο εργασίας

Ο εκάστοτε χώρος εργασίας είναι το μέρος όπου κάθε εργαζόμενος αναδεικνύει τις κλίσεις, τις δυνατότητές του και καταβάλλει προσπάθεια για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Παράλληλα, όμως, αποτελεί μια ακόμη προέκταση εκδήλωσης των φυλετικών στερεοτύπων. Οι γυναίκες συχνά χαρακτηρίζονται εντός του εργασιακού χώρου ως ευάλωτες, αδύναμες και ανίκανες να ανταπεξέλθουν σε δύσκολες καταστάσεις. Πρόκειται για μια μορφή διάκρισης λόγω φύλου με συνέπειες στην εργασία και την ψυχολογία των γυναικών. Είναι μια προσπάθεια επαναπροσδιορισμού των ρόλων των φύλων στην κοινωνία, υιοθετώντας την οπισθοδρομική αντίληψη περί ανωτερότητας των ανδρών.

Οι γυναίκες, λοιπόν, συχνά χαρακτηρίζονται με αρνητικό πρόσημο από το ανδρικό φύλο ως λιγότερο ικανές, λιγότερο αφοσιωμένες και λιγότερο φιλόδοξες από τους άνδρες, παρά τα στοιχεία που αποδεικνύουν το αντίθετο. Τα προαναφερθέντα υποστηρίζονται από μεγάλη μερίδα ανδρών σε αρκετά κράτη και κατατάσσουν τη γυναίκα σε μειονεκτική θέση για τον μέσο εργοδότη. Αυτοί οι ανυπόστατοι ισχυρισμοί έχουν ως απόρροια το ζήτημα του μισθολογικού χάσματος και της μη λήψης ανώτερων θέσεων.

Με βάση το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες συμπληρώνουν περισσότερες ώρες άμισθης εργασίας (φροντίδα παιδιών ή οικιακές εργασίες) συγκριτικά με τους άντρες<sup>9</sup>. Παράλληλα, με βάση δεδομένα από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)<sup>10</sup>, οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 20% λιγότερα χρήματα ανά ώρα εργασίας από τους άντρες συναδέλφους τους, παρόλο που από την Σύμβαση 100 της ΔΟΕ<sup>11</sup> έχει θεσπιστεί η ίση αμοιβή για απασχόληση ίσης αξίας.

Ζήτημα, επίσης, προκύπτει για τις εργαζόμενες μητέρες και την αντιμετώπιση που δέχονται από τον χώρο εργασίας τους. Πολλές μητέρες αναφέρουν ότι αισθάνονται κριτική για τις επιλογές τους, είτε επιλέγουν να μείνουν στο σπίτι με τα παιδιά τους, είτε να επιστρέψουν στη δουλειά. Το «mom shaming», δηλαδή η πράξη της κριτικής μιας μητέρας για τις γονικές επιλογές της, μπορεί να λάβει πολλές μορφές, συμπεριλαμβανομένων σχολίων σχετικά με τις γονικές της δεξιότητες, κριτικής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και πίεσης να συμμορφωθεί με τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων<sup>12</sup>. Έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να μην επιλεγθούν για προαγωγές, να

<sup>9</sup>Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, *Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;*

<https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

<sup>10</sup> International Labor Organization, *The Gender Pay Gap* <https://www.ilo.org/resource/other/gender-pay-gap>

<sup>11</sup> International Labor Organization, *C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)

<sup>12</sup>Department of Psychology, University of Washington, *Why Mom Shaming Happens — and How to Shut It Down* <https://psych.uw.edu/news/2764>



λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς και να έχουν μειωμένες ευκαιρίες για ηγετικούς ρόλους σε σχέση με τους άνδρες. Αυτές οι ανισότητες είναι ακόμη πιο έντονες για τις εργαζόμενες μητέρες, οι οποίες αντιμετωπίζουν συχνά μια «ποινή μητρότητας», που τις «τιμωρεί» επειδή παίρνουν άδεια για να φροντίσουν τα παιδιά τους

Εν κατακλείδι, τα φυλετικά στερεότυπα αποτελούν το αποτέλεσμα και ταυτόχρονα την αιτία για την ανισότητα μεταξύ των φύλων στην ιδιωτική και δημόσια σφαίρα. Οι προκαταλήψεις από το ανδρικό φύλο για τις ικανότητες και τις επαγγελματικές προοπτικές τους με μοναδικό κριτήριο το βιολογικό τους φύλο κρίνονται από τους διεθνείς οργανισμούς πως χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης. Τα κράτη έχουν καθήκον να δημιουργήσουν τις κατάλληλες εργασιακές συνθήκες για όλους τους πολίτες τους και να εξαλείψουν οποιαδήποτε μορφή φυλετικής ανισότητας.

## 6.2. Εκφοβισμός και ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Το δικαίωμα των γυναικών στην εργασία δεν αποτελούσε από πάντα έλλογη συνθήκη. Χρειάστηκαν αγώνες και αρκετά χρόνια για να τους αναγνωριστεί η δυνατότητα επίτευξης οικονομικής ανεξαρτησίας και αναγνώρισης της αυτοδιάθεσής τους. Παρ' όλο που η κοινωνία εξελίσσεται και η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καθίσταται κεντρική μέριμνα για τα περισσότερα κράτη, η έμφυλη βία επιβεβαιώνει πως χρειάζονται κι άλλες προσπάθειες για τη δημιουργία ενός πιο ευοίωνου μέλλοντος. Σήμερα, λοιπόν, η γυναίκα θέλει και μπορεί να εργαστεί, αλλά υπάρχουν ακόμη ορισμένα μελανά σημεία, που μειώνουν το ρόλο της στην κοινωνία και υποβαθμίζουν την ηθική της υπόσταση.

Το φερόμενο πρόβλημα ονομάζεται 'mobbing' (από το αγγλικό ρήμα «mob» που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ) και πρόκειται για την ηθική παρενόχληση εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους από εργοδότη ή άλλον εργαζόμενο. Αποτελεί μια καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται λεκτικά ή/και σωματικά και δύναται να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα<sup>13</sup>. Το γυναικείο φύλο είναι, κατά κανόνα, το θύμα αυτού του φαινομένου με τον θύτη να είναι κυρίως γένους αρσενικού. Αυτή η συμπεριφορά διώκεται ποινικά, καθώς πρόκειται για εργασιακή βία.

Οι γυναίκες που υφίστανται αυτή τη μορφή παρενόχλησης/εκφοβισμού έρχονται αντιμέτωπες και με ένα ακόμη υψίστης σημασίας ζήτημα. Ένας μεγάλος αριθμός θυμάτων φοβάται ή αδυνατεί να ζητήσει βοήθεια και να καταγγείλει το εκάστοτε περιστατικό. Η νομική διέξοδος είναι απαραίτητη για την αποκατάσταση της αλήθειας και της δικαιοσύνης, αλλά συντρέχουν ορισμένοι ανασταλτικοί παράγοντες στη ψυχολογία του θύματος<sup>14</sup>, όπως ο φόβος απόλυσης της και η περίπτωση μη εύρεσης εναλλακτικής εργασίας σε σύντομο χρονικό διάστημα. Ακόμη, η ψυχολογία του θύματος τείνει να περιστρέφεται γύρω από τη φοβία του στιγματισμού κι ίσως και μιας ενδεχόμενης εκδικητικής συμπεριφοράς από το θύτη.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης των γυναικών απέναντι σε φαινόμενα κακοποίησης και έμφυλης βίας, είναι το κίνημα #metoo<sup>15</sup>. Αποτελεί ένα κοινωνικό

<sup>13</sup> PsychCentral, *What Is Mobbing at Work and How Do You Stop It?*

<https://psychcentral.com/health/mobbing-at-work-group-bullying#what-is-mobbing>

<sup>14</sup> MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY, *MOBBING WITH A GENDER PERSPECTIVE: HOW WOMEN PERCEIVE, EXPERIENCE AND ARE AFFECTED FROM IT?*

<https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12613983/index.pdf>

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

κίνημα που τονίζει τις προαναφερθείσες απαράδεκτες συμπεριφορές που ταλανίζουν τις σύγχρονες γυναίκες κι εντάσσεται στην προσπάθεια κατανόησης πως η έμφυλη βία είναι μια κατάσταση που, δυστυχώς, γενικά υφίσταται κι όχι μια μεμονωμένη περίπτωση. Η φράση ‘Δεν είσαι μόνη. Δεν είσαι η μόνη’ δίνει έμφαση στη μαζικότητα των γυναικείων θυμάτων κι επιχειρεί να προσδώσει δύναμη να ακουστεί η φωνή τους. Πολλές γυναίκες χρησιμοποίησαν αυτό το hashtag στα social media για να καταδείξουν δημόσια την εργασιακή βία που βίωσαν.

Καταληκτικά, η οικοδόμηση ενός καλύτερου μέλλοντος είναι βασική αρμοδιότητα των κρατών - μελών του ΟΗΕ και οποιαδήποτε μορφή βίας αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα της κοινωνικής εξέλιξης. Κάθε κράτος χρειάζεται να μεριμνήσει για τους πολίτες του και να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προστασίας τους. Η κρατική στήριξη οφείλει να βρίσκεται δίπλα στις γυναίκες και να καταπολεμήσει κάθε είδους κακοποιητικής συμπεριφοράς που δέχονται από το ανδρικό φύλο.

### 6.3. Υποεκπροσώπηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας

Το ζήτημα των διακρίσεων στους τομείς της απασχόλησης και της άνισης κατανομής μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους εργασιακούς κλάδους βρίσκεται συχνά στο επίκεντρο του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και στο εργατικό δυναμικό. Καθοριστικό ρόλο στη διεύρυνση αυτού του χάσματος διαδραματίζει η υποεκπροσώπηση, η μειωμένη δηλαδή σε αριθμό, εκπροσώπηση και συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στους τομείς της απασχόλησης. Η υποεκπροσώπηση αυτή μπορεί να είναι οριζόντια, με τις γυναίκες και τους άνδρες να συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς τομείς, βιομηχανίες, επαγγέλματα και επιχειρήσεις και κάθετη, με τον διαχωρισμό τους σε θέσεις με διαφορετικό κύρος, διευθυντικές ευθύνες ή δυνατότητες προαγωγής. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται τα λεγόμενα «ανδροκρατούμενα» και «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα, με τα τελευταία να υστερούν μισθολογικά σε σύγκριση με αυτά που κυριαρχούνται από άντρες, οδηγώντας στο λεγόμενο μισθολογικό χάσμα.<sup>16</sup>

Η υποεκπροσώπηση αυτή και ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός οφείλονται σε διάφορα αίτια, όπως η αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων η υποτίμηση των σωματικών και διανοητικών δεξιοτήτων τους και το έλλειμα γυναικών τόσο στα επαγγέλματα όσο και στην εκπαίδευση στους τομείς τον επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών είναι διάχυτη σε όλους τους τομείς της αγοράς εργασίας, ωστόσο υπάρχουν συγκεκριμένοι κλάδοι στους οποίους είναι ιδιαίτερα δύσκολο έως αδύνατον να εισέλθουν οι γυναίκες, οι λεγόμενοι «ανδροκρατούμενοι κλάδοι». Παράλληλα, φαίνεται να υπάρχει μια άτυπη τάση στους διοικητικούς και κοινωνιολογικούς τομείς, ότι ορισμένα επαγγέλματα χαρακτηρίζονται ως «έμφυλα». Για παράδειγμα, οι δημόσιες σχέσεις, η νοσηλευτική και η διδασκαλία θεωρούνται επαγγέλματα του γυναικείου φύλου, ενώ το χρηματιστήριο, η μηχανική, η τεχνολογία και οι κατασκευές θεωρούνται επαγγέλματα με “ανδρικό πρόσωπο”. Πιο συγκεκριμένα, στην Ε.Ε., 3 στις 10 γυναίκες εργάζονται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας (8% των ανδρών), τομείς που παραδοσιακά είναι χαμηλά αμειβόμενοι. Από την άλλη, σχεδόν το ένα τρίτο των ανδρών απασχολείται στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα

---

«MeToo»: το ΕΚ ζητά μεγαλύτερη προσπάθεια κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης  
<https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20230524IPR91911/metoo-to-ek-zita-megaluteri-prospatheia-kata-tis-sexualikis-parenochlisis>

<sup>16</sup> Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (χ.χ.), Gender equality, Διαθέσιμο στο <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/gender-equality> (Ανακτήθηκε στις 28/08/2024)

μαθηματικά (STEM), τομείς με υψηλότερες αμοιβές.<sup>17</sup> Σε παγκόσμιο επίπεδο, το ποσοστό των ανδρών στον χώρο STEM ανεβαίνει στο 66% με τις γυναίκες να αντιπροσωπεύουν μόνο το 34% του εργατικού δυναμικού στον τομέα, καταδεικνύοντας μία παγκόσμια τάση υποεκπροσώπησης των γυναικών.

Η πρόσβαση των γυναικών σε αυτούς τους ανδροκρατούμενους τομείς αποβαίνει μέχρι σήμερα ιδιαίτερα δυσχερής. Υπάρχουν πολλές προκλήσεις που πρέπει να ξεπεράσουν οι γυναίκες σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, από μισογυνιστικά σχόλια και υποτιμητικές στάσεις έως έλλειψη σεβασμού από άνδρες συναδέλφους. Επιπλέον, η έλλειψη καινοτομίας, καθώς και η απροθυμία για επικοινωνία και προσαρμογή οδηγούν σε δυσκολίες για τις γυναίκες να ακουστούν και να ανελιχθούν μέσα στον κλάδο. Η υποεκπροσώπηση όμως εκδηλώνεται και κάθετα, ως δηλαδή μια κατάσταση κατά την οποία οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης για τις γυναίκες εντός μιας εταιρείας ή ενός τομέα είναι περιορισμένες. Αυτό μπορεί να συμβάλει σε μια σειρά ανισοτήτων, όπως, για παράδειγμα, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

## 7. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες

1. Με ποιους τρόπους θα μπορούσαν τα Κράτη - Μέλη να εξασφαλίσουν την εξάλειψη των φυλετικών στερεοτύπων στον εργασιακό χώρο;
2. Πώς μπορούν τα Κράτη - Μέλη να ενισχύσουν τις προσπάθειές τους για την καταπολέμηση του φαινομένου του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης των γυναικών στην εργασία;
3. Πώς θα μπορούσε να αυξηθεί η εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας;

## 8. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη

- Τα πρωτότυπα κείμενα της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%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-%CF%8C%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86-2/>
- 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>

<sup>17</sup> European Commission, *An official website of the European Union, (χ.χ.), Women's situation in the labour market*, Διαθέσιμο στο [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market\\_en#gender-segregation-in-the-labour-market](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en#gender-segregation-in-the-labour-market) (Ανακτήθηκε στις 28/08/2024)

- Ενημερωτικό δελτίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας, [https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_el.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_el.pdf)

## 9. Βιβλιογραφία

- Νάσκου-Περράκη Π. (2022). Δικαιώματα του Ανθρώπου: Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία. Θεωρία – Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα. Γ έκδοση
- Ζερδελής Δ.(2023), Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 8η έκδ., Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη

## 10. Ηλεκτρονικές Πηγές

- Prof. Dr. Pir Ali Kaya, Dr. Isin Ulas Ertugrul Yilmazer, (2019), The Right to Work as a Fundamental Human Right, European Scientific Journal May 2019 edition Vol.15, No.14, σελ.151-152. Διαθέσιμο στο <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2019.v15n14p151> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)
- Law Insider (χ.χ.), Legal Definitions Dictionary, Διαθέσιμο στο <https://www.lawinsider.com/dictionary>, (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)
- Πήττας Βασίλειος, Πήττας Άρης & Συνεργάτες Δικηγορικό Γραφείο (2016), Αρχή της ίσης μεταχείρισης - Αρχή της ισότητας, Διαθέσιμο στο <https://pittasvasileioslawfirm.com/> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)
- Αγγελοπούλου Μ.Δ., Ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης στο ελληνικό δίκαιο, σελ 4, Διαθέσιμο στο <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/91.pdf> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)
- Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (χ.χ.), Gender equality, Διαθέσιμο στο <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/gender-equality> (Ανακτήθηκε στις 28/08/2024)
- European Commission, An official website of the European Union, (χ.χ.), Women's situation in the labour market, Διαθέσιμο στο [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market\\_en#gender-segregation-in-the-labour-market](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en#gender-segregation-in-the-labour-market) (Ανακτήθηκε στις 28/08/2024)
- 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 29/08/2024) Νάσκου-Περράκη Π., Δικαιώματα του Ανθρώπου. Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία .Θεωρία και Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, γ έκδοση 2022

- Από την επίσημη μετάφραση της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναίκων. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%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-%CF%8C%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86-2/> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; <https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai> (Ανακτήθηκε στις 29/08/2024)
- Department of Psychology, University of Washington, Why Mom Shaming Happens — and How to Shut It Down <https://psych.uw.edu/news/2764> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Γραφείο Διασύνδεσης Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, <<Ποινή μητρότητας>>: Όταν ο χώρος εργασίας δεν είναι φιλικός προς τις μητέρες <https://career.duth.gr/portal/?q=node/119359> (Ανακτήθηκε στις 29/08/2024)
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Οι δράσεις του ΕΚ για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ <https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20190712STO56961/oi-drasesis-tou-ek-gia-tin-isotita-ton-fulon-stin-ee> (Ανακτήθηκε στις 23/08/2024)
- Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ, Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών <https://unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%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-%CF%8C%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86-2/> (Ανακτήθηκε στις 19/08/2024)
- PsychCentral, What Is Mobbing at Work and How Do You Stop It? <https://psychcentral.com/health/mobbing-at-work-group-bullying#what-is-mobbing> (Ανακτήθηκε στις 28/09/2024)
- MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY, MOBBING WITH A GENDER PERSPECTIVE: HOW WOMEN PERCEIVE, EXPERIENCE AND ARE AFFECTED FROM IT? <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12613983/index.pdf> (Ανακτήθηκε στις 29/08/2024)
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «MeToo»: το ΕΚ ζητά μεγαλύτερη προσπάθεια κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20230524IPR91911/metoo-to-ek-zita-megaluteri-prospatheia-kata-tis-sexualikis-parenochlisis> (Ανακτληθηκε στις 26/08/2024)