

# Δικαίωμα

# στην Ισότητα

Από τη νομοθεσία  
στην καθημερινή πρακτική



© ΚΕΘΙ 2001

Οι γυναίκες **καθυστέρησαν** -σε σύγκριση με τους άνδρες- να βγουν στη **μισθωτή εργασία**.

Γι' αυτό **οι διεκδικήσεις του εργατικού κινήματος** και οι θεσμοί της πολιτείας για πολλά χρόνια δεν έπαιρναν υπόψη τους το γεγονός ότι **οι γυναίκες μπαίνουν με άνισους όρους στην αγορά εργασίας**, ότι αντιμετωπίζουν **πλήθος ανισότητες και διακρίσεις** στην επαγγελματική τους ζωή κι ότι αυτό είναι **μια αδικία** σε βάρος τους που πρέπει ν' αποκατασταθεί.



Το κίνημα των γυναικών ήταν αυτό που έφερε στο φως τις ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ΚΑΙ στην αμειβόμενη εργασία, όπως και σε κάθε άλλο τομέα της ζωής τους. Συνέβαλε μ' αυτό τον τρόπο στο να αναγνωριστεί ότι οι γυναίκες δικαιούνται ίση μεταχείριση με τους άνδρες συναδέλφους τους στη δουλειά, αλλά και κάποιες διευκολύνσεις για να ολοκληρώνουν με ασφάλη γι αυτές και το μωρό τους τρόπο, τον αναπαραγωγικό ρόλο που τους έχει αναθέσει η φύση.

Σήμερα **τα δικαιώματα των γυναικών** στη μισθωτή εργασία **είναι κατοχυρωμένα**.

Οι ρυθμίσεις (ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία όπως έχουν ερμηνευθεί από τη νομολογία δικαστηρίων, συλλογικές συμβάσεις εργασίας) δεν είναι πάντα επαρκείς. ΟΜΩΣ έχει τεράστια σημασία οι θεσμοί που υπάρχουν να λειτουργούν, να είναι ενεργοί και να μην αχρηστεύονται: γιατί διευκολύνουν τη ζωή χιλιάδων γυναικών, αλλά

και γιατί στο μέλλον μπορούν και πρέπει να επεκταθούν και να διασφαλίσουν ακόμα περισσότερα δικαιώματα. Και πρώτη προϋπόθεση για να λειτουργούν, είναι να γνωρίζει κάθε γυναίκα την ύπαρξη των δικαιωμάτων της και ν' απαιτεί την εφαρμογή τους.

**ΤΟ ΦΥΛΛΑΔΙΟ ΑΥΤΟ ΕΚΔΙΔΕΤΑΙ ΑΚΡΙΒΩΣ ΓΙΑ ΝΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΕΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΑΦΟΡΑ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

## Οι γυναίκες έχουν δικαίωμα στην **ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ** **ΓΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ** με τους άνδρες

Η ανισότητα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων οφείλεται ιδίως στο γεγονός ότι πολλά επαγγέλματα ή ειδικότητες που εκτελούνται παραδοσιακά αποκλειστικά ή κυρίως από γυναίκες (π.χ. καθαρίστρια, νοσηλεύτρια, καμαριέρα, εργάτρια κλωστούφαντουργίας) θεωρούνται μικρότερης αξίας και αμείβονται λιγότερο από επαγγέλματα ή ειδικότητες που εκτελούνται παραδοσιακά αποκλειστικά ή κυρίως από άνδρες (π.χ. κλητήρας, τραυματιοφορέας, σερβιτόρος, ελαιωχρωματιστής).

Η αρχή της ισότητας των αμοιβών (ανεξαρτήτως του αν αυτές καθορίζονται από πράξεις κρατικών οργάνων, συλλογικές

ρυθμίσεις, ιδιωτικές συμφωνίες ή αποτελούν οικειοθελείς παροχές του εργοδότη) ισχύει όχι μόνο για όμοιες εργασίες αλλά και για εντελώς διαφορετικές εργασίες ίσης μεταξύ τους αξίας. Στην τελευταία περίπτωση, για την εξακρίβωση της ίσης αξίας πρέπει να αξιολογούνται η φύση και οι απαιτήσεις των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας (π.χ. ευθύνη, αυτονομία/ανεξαρτησία, σωματική/πνευματική προσπάθεια, συντονισμός, επικοινωνία κ.α.) με κριτήρια που δεν πρέπει να ευνοούν ανδρικές κυρίως ιδιότητες (π.χ. μυϊκή προσπάθεια ή κόπωση) σε βάρος γυναικείων κυρίως ιδιοτήτων (π.χ. χειρωνακτική επιδεξιότητα).

## Οι γυναίκες έχουν δικαίωμα στην **ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**

**Απαγορεύεται κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε συσχετισμό με την οικογενειακή κατάσταση:**

- Κατά την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει η υπηρεσία ή η επιχείρηση και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας (π.χ. απαγορεύεται να δημοσιεύονται αγγελίες ή προκηρύξεις για πρόσληψη εργαζομένων με αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση, απαγορεύεται η άρνηση πρόσληψης επειδή ο/η ενδιαφερόμενος/η ανήκει σε διαφορετικό φύλο από αυτό που είχε ζητηθεί)
- Κατά την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης
- Στους όρους εργασίας
- Στις απολύσεις (απαγορεύεται η απόλυση γυναικών επειδή συμπλήρωσαν την ηλικία, κατά την οποία έχουν δικαίωμα συνταξιοδότησης, όταν αυτή η ηλικία είναι διαφορετική για άνδρες και γυναίκες, π.χ. 65 και 60 αντίστοιχα,

έστω και αν η ηλικία αυτή συμπίπτει με την ηλικία που η γυναίκα δικαιούται πλήρη σύνταξη).

- Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (ανεπιθύμητη συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο) και οι συνέπειές της (εκδικητικά μέτρα, π.χ. δυσμενής μετάθεση ή άλλη δυσμενής για την εργαζομένη μεταβολή των συνθηκών εργασίας ή απόλυση) είναι διακρίσεις λόγω φύλου
- Αν κάποια ρύθμιση ή κάποια πράξη του εργοδότη, που φαίνεται ουδέτερη ως προς το φύλο (δηλ. που δεν αναφέρεται ρητώς σε άνδρες ή γυναίκες αλλά π.χ. στους εργαζόμενους σε μερική απασχόληση), φέρνει σε μειονεκτική θέση πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, αποτελεί απαγορευμένη έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εκτός αν δικαιολογείται από παράγοντες άσχετους με οποιαδήποτε διάκριση φύλου και αποτελεί μέτρο κατάλληλο και αναγκαίο για την εξυπηρέτηση κάποιου θεμιτού σκοπού.

## Απαγορεύονται οι διακρίσεις σε βάρος των

## ΕΓΚΥΩΝ – ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Οποιαδήποτε διάκριση (στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην εκπαίδευση, στους όρους εργασίας, στην απόλυση) σε βάρος εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας ή για λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν, άμεσα ή έμμεσα, σε τέτοια κατάσταση (π.χ. ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό), μπορεί να αφορά μόνο τις γυναίκες και, συνεπώς, αποτελεί απαγορευμένη δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Ιδίως:

- Απαγορεύεται σε εργοδότη να αρνηθεί να προσλάβει έγκυο ή γυναίκα που έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας ή που προστατεύεται από το νόμο από απόλυση λόγω μητρότητας.
- Απαγορεύεται σε εργοδότη να μεταβάλει δυσμενώς τους όρους εργασίας εγκύου ή γυναίκας που απουσιάζει με άδεια μητρότητας (π.χ. να στερήσει κάποια εργαζόμενη από το δικαίωμά της για ετήσια βαθμολόγηση, επειδή απουσιάζει με άδεια μητρότητας)
- Απαγορεύεται σε εργοδότη να απολύσει εργαζόμενη κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, όταν η έγκυος απουσιάζει λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Σπουδαίος λόγος σε καμία περίπτωση δεν είναι η μείωση της απόδοσης της εγκύου στην εργασία της, εφόσον η μείωση οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό. Ακόμα κι όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αιτιολογήσει επαρκώς την έγγραφη καταγγελία και να την κοινοποιήσει στην επιθεώρηση εργασίας.

Αντίθετα, δεν είναι διακρίσεις λόγω φύλου οι ρυθμίσεις για την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας (π.χ. άδεια μητρότητας, απαγόρευση απόλυσης λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας), αφού αποσκοπούν στην προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας και του ειδικού δεσμού της με το παιδί της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και του χρόνου αμέσως μετά τον τοκετό, ώστε να μη διαταραχθούν οι σχέσεις αυτές από τη σώρευση βαρών λόγω της ταυτόχρονης άσκησης του επαγγέλματος.

- **Άδεια μητρότητας:** 17 εβδομάδες (8 πριν και 9 μετά τον τοκετό) με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια μητρότητας θεωρείται χρόνος απασχόλησης για όλα τα εργασιακά δικαιώματα.
- **Μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων κατά την εργασία:**
  - Α. Υπάρχουν εργασίες, οι οποίες πιθανόν να εκθέτουν τις έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες (μέχρι ένα έτος από τον τοκετό) εργαζόμενες σε συγκεκριμένους κινδύνους: από φυσικούς παράγοντες (ιδίως δονήσεις, θορύβους, ιοντίζουσες και μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες, υπερβολικά ψηλές ή υπερβολικά χαμηλές θερμοκρασίες), από βιολογικούς, χημικούς και άλλους παράγοντες (ιδίως χτυπήματα σε δάπεδα, σε μηχανήματα ή αντικείμενα, απότομες κινήσεις, μετακινήσεις μέσα και έξω από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, μεταφορά φορτίων με τα χέρια που έχει επικίνδυνες

επιπτώσεις στη σπονδυλική στήλη ή το έμβρυο, ψυχική, φυσική ή πνευματική κόπωση) ή από ορισμένες ειδικές παραγωγικές διαδικασίες (ιδίως βιομηχανικές παραγωγικές διαδικασίες με κινδύνους έκθεσης σε καρκινογόνους παράγοντες) ή ειδικές συνθήκες εργασίας (ιδίως ορυχεία και μεταλλεία). Σ' αυτές τις περιπτώσεις ο εργοδότης οφείλει:

- να έχει στη διάθεσή του γραπτή εκτίμηση των κινδύνων, η οποία θα προσδιορίζει τη φύση, τον βαθμό και τη διάρκεια της έκθεσης των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, ώστε να μπορούν ν' αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία τους και όλες οι επιπτώσεις στην εγκυμοσύνη ή το θηλασμό

- να καθορίζει τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και να ενημερώνει τις εργαζόμενες και τους/τις εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση

Αν η αξιολόγηση δείξει κινδύνους για την ασφάλεια ή την υγεία εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης, ο εργοδότης πρέπει να πάρει τα απαραίτητα μέτρα για να μην εκτεθεί η εργαζομένη σ' αυτό τον κίνδυνο:

- να προσαρμόσει μόνιμα ή προσωρινά τις συνθήκες εργασίας ή και το χρόνο εργασίας της

- αν μια τέτοια προσαρμογή είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατη, να της εξασφαλίσει αλλαγή θέσης

- αν και αυτό είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατο, η εργαζομένη αυτή απαλλάσσεται από την εργασία της για όσον καιρό χρειάζεται η προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

Τα παραπάνω ισχύουν μέχρι και ένα χρόνο μετά τον τοκετό.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, για τις έγκυες γυναίκες που εργάζονται μπροστά σε οθόνες οπτικής απεικόνισης θα πρέπει να υπάρχει συμπληρωματική ενημέρωση και μέριμνα για την καλύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων, ψυχολογικών κυρίως κατά τα πρώτα στάδια της κύησης και εργονομικών, κυρίως στα μεταγενέστερα, που προκαλούνται από την εργασία αυτή.

**Β.** Οι έγκυες εργαζόμενες δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα, η οποία αξιολογήθηκε ότι πιθανόν να τις εκθέτει σε επικίνδυνους για την υγεία ή την ασφάλειά τους παράγοντες.

Έτσι, δεν επιτρέπεται να εκτίθενται σε παράγοντες φυσικούς (π.χ. εργασία σε θαλάμους πίεσης, καταδύσεις), βιολογικούς και χημικούς παράγοντες (π.χ. βενζόλιο, μόλυβδος) και σε ειδικές συνθήκες εργασίας (π.χ. υπόγειες εργασίες σε ορυχεία και μεταλλεία).

**Γ.** Οι γαλουχούσες εργαζόμενες (μέχρι ένα χρόνο από τον τοκετό) δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα, η οποία αξιολογήθηκε ότι πιθανόν να τις εκθέτει σε επικίνδυνους για την υγεία ή την ασφάλειά τους χημικούς παράγοντες (π.χ. μόλυβδος, βενζόλιο) και σε ειδικές συνθήκες εργασίας (υπόγειες εργασίες σε ορυχεία και μεταλλεία).

**Δ.** Οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες με πλήρη ή μερική απασχόληση που δουλεύουν νύχτα, μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλουν ιατρικό πιστοποιητικό που να βεβαιώνει ότι πρέπει να ληφθεί αυτό το μέτρο για την ασφάλεια και την υγεία τους. Αν μια τέτοια μετακίνηση είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατη, απαλλάσσονται από την εργασία.

**Ε.** Οι αλλαγές που προαναφέρθηκαν (προσαρμογή των συνθηκών ή και του χρόνου εργασίας, μετακίνηση από νυχτερινή εργασία σε εργασία ημέρας και αλλαγή θέσης εργασίας) σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται απώλεια των κάθε είδους αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Αν κάποια εργαζόμενη απαλλαγεί τελικά από την εργασία της για τους λόγους που αναφέρθηκαν, ο εργοδότης της καταβάλλει τις μισές αποδοχές για τις πρώτες 25 μέρες. Αυτό δεν επηρεάζει σε τίποτα τις υποχρεώσεις του για τις περιπτώσεις αναρρωτικής άδειας.

**ΣΤ.** Οι έγκυες εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία τους χωρίς περικοπή αποδοχών, όταν πρέπει να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου και εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τις εργάσιμες ώρες.

## Ρυθμίσεις για **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ** με **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ**

Οι ρυθμίσεις αυτές δεν αφορούν αποκλειστικά τις γυναίκες. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι υπόθεση και των δύο φύλων και γι' αυτό δίνεται η δυνατότητα σε άνδρες και γυναίκες να τις χρησιμοποιούν.

- **Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών:** Για δύο χρόνια μετά τον τοκετό οι μητέρες δικαιούνται να διακόπτουν την εργασία τους για μία ώρα κάθε μέρα, ή να προσέρχονται μία ώρα αργότερα ή να αποχωρούν μία ώρα νωρίτερα κάθε μέρα. Μπορούν επίσης να συμφωνήσουν με τον εργοδότη η μείωση αυτή να γίνεται για δύο ώρες κάθε μέρα επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό. Αν η εργαζόμενη μητέρα δεν χρησιμοποιεί αυτή την άδεια, μπορεί να τη ζητήσει ο πατέρας προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση από τον εργοδότη της μητέρας. Το δικαίωμα αυτό το έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών έως 6 ετών. Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να αρνηθεί τη χορήγηση της άδειας αυτής ή να περικόψει τις αποδοχές.

Το μειωμένο ωράριο για το θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού θεωρείται χρόνος απασχόλησης για όλα τα εργασιακά δικαιώματα.

- **Γονική άδεια ανατροφής μέχρι 3,5 μήνες** για κάθε γονέα δικαιούνται οι γονείς φυσικών και υιοθετημένων παιδιών που έχουν συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Μπορούν να τη χρησιμοποιήσουν εφάπαξ ή τμηματικά, αμέσως μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή μέχρι το παιδί να γίνει 3,5 χρονών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των εργαζομένων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Απόλυση εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος για γονική άδεια ανατροφής είναι άκυρη. Με τη λήξη της άδειας αυτής έχουν δικαίωμα να επιστρέψουν στην ίδια ή ισότιμη θέση εργασίας και ο χρόνος απουσίας τους θεωρείται χρόνος απασχόλησης για όλα τα εργασιακά δικαιώματα. Μπορούν επί-

σης να διατηρήσουν την κοινωνική τους ασφάλιση για το διάστημα της άδειας, εφόσον καταβάλουν οι ίδιοι/ες τις εργοδοτικές και εργατικές εισφορές στο ασφαλιστικό τους ταμείο.

Σε περίπτωση διαζυγίου, χηρείας ή όταν το παιδί γεννηθεί εκτός γάμου, η άδεια αυτή μπορεί να φτάσει τους 6 μήνες για το γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Το δικαίωμα στην άδεια αυτή χορηγείται για κάθε παιδί ξεχωριστά.

- **Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών 6 εργάσιμες μέρες χωρίς αποδοχές** δικαιούνται οι εργαζόμενοι/ες:

-που έχουν στην επιμέλειά τους παιδιά (φυσικά ή υιοθετημένα) κάτω των 16 ετών

-που έχουν στην επιμέλειά τους παιδιά που έχουν ανάγκη από ειδικές φροντίδες, επειδή πάσχουν από βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία

-που έχουν σύζυγο που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας

-που φροντίζουν γονείς και άγαμους αδελφούς/ές που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας και το εισόδημά τους δεν ξεπερνά το 300πλάσιο του κατώτατου μεροκάματου του/της ανειδίκευτου/ης εργάτη/ριας

Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε 8 εργάσιμες μέρες αν ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 εργάσιμες μέρες αν προστατεύει περισσότερα από δύο.

- **Άδεια απουσίας για επίσκεψη του σχολείου των παιδιών:** Εργαζόμενοι/ες που έχουν στην επιμέλειά τους φυσικά ή υιοθετημένα παιδιά κάτω των 16 ετών, τα οποία πηγαί-

νουν στο νηπιαγωγείο, στο δημοτικό ή στη μέση εκπαίδευση, μπορούν ν' απουσιάζουν κάποιες ώρες ή ολόκληρη μέρα από την εργασία τους, χωρίς περικοπή της αμοιβής τους, μέχρι να συμπληρωθούν 4 εργάσιμες μέρες συνολικά και για τους δύο για κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους και να παρακολουθήσουν τη σχολική τους επίδοση. Η άδεια αυτή χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς, που ορίζεται με δική τους συμφωνία κάθε φορά.

- **Μειωμένο ωράριο για γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία.**

Οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση με 50 τουλάχιστον εργαζόμενους/ες και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

- **Δικαιώματα μερικώς απασχολούμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις**

Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη από μερικώς απασχολούμενο/η που βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Οι εργαζόμενοι/ες που έχουν από την πρόσληψή τους ή μεταγενέστερα συμφωνήσει με τον εργοδότη τους να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

- **Άδεια γάμου**

Η άδεια γάμου είναι 6 εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και 5 εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο.

- **Άδεια πατρότητας (γέννησης τέκνου)**

Για τη γέννηση τέκνου ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές.

Οποιαδήποτε **βλαπτική μεταβολή** των όρων εργασίας **ή απόλυση** των εργαζομένων (ή/και των προσώπων που τους υποστήριξαν ως μάρτυρες ή με άλλο τρόπο) που **κατήγγειλαν** προς την επιχείρηση ή την Επιθεώρηση Εργασίας **ή διεκδίκησαν δικαστικά** τις αξιώσεις τους από την αρχή της ισότητας αμοιβών και της ίσης μεταχείρισης, για την προστασία της μητρότητας και για την διευκόλυνσή τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, **είναι άκυρη.**

Κάποια ή πολλά από τα δικαιώματα αυτά συχνά παραβιάζονται από εργοδότες ή δεν ασκούνται από τις ίδιες τις γυναίκες, είτε γιατί δεν τα γνωρίζουν, είτε γιατί διστάζουν να τα διεκδικήσουν.

Όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, τα δικαιώματα των γυναικών στη μισθωτή εργασία δεν εφαρμόζονται απλά και μόνο επειδή νομοθετήθηκαν.

Αν για κάποιο σημαντικό χρονικό διάστημα πάψουν να ασκούνται σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, κανένας νόμος δε μπορεί να τα σώσει: θα πάψουν και να αναγνωρίζονται.

Δεύτερη προϋπόθεση λοιπόν για να λειτουργούν, είναι η υπεράσπισή τους από τις/τους εργαζόμενες/ους, ατομικά ή συλλογικά.



## ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΩ, ΟΤΑΝ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΟΥ ΠΑΡΑΒΙΑΖΟΝΤΑΙ

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ιδρύθηκε το 1994, ως Ν.Π.Ι.Δ. και λειτουργεί με έδρα την Αθήνα και παραρτήματα στη Θεσσαλονίκη, το Βόλο, την Πάτρα και το Ηράκλειο. Εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Στόχος του ΚΕΘΙ είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους του τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής. Το έντυπο αυτό εκδίδεται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος «**Ισα δικαιώματα: Από τη νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική**», που υλοποιεί το ΚΕΘΙ σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Κοινωνικό Πλαίσιο Δράσης, συγχρηματοδότηση: Ε.Ε. -Γ.Γ.Ι.). Στόχος του προγράμματος είναι η ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους με πληροφόρηση για το Ευρωπαϊκό δίκαιο σχετικά με την ισότητα και την παροχή νομικής βοήθειας σε γυναίκες.

**1. Στο σωματείο (επιχειρησιακό ή κλαδικό ή ομοι επαγγελματικό).** Δεν είναι απαραίτητο να είσαι μέλος του σωματείου για ν' απευθυνθείς σ' αυτό και να ζητήσεις τη βοήθεια ή την υποστήριξη του ή την παρέμβασή του προς τον εργοδότη για την τήρηση των δικαιωμάτων σου.

Συχνά δεν υπάρχει καθόλου σωματείο που να καλύπτει την ειδικότητα ή την επιχείρηση που δουλεύεις. Τότε μπορείς ν' απευθυνθείς στην **Ομοσπονδία** που καλύπτει τους/τις εργαζόμενους/ες του κλάδου ή της επιχείρησής σου ή στο **τοπικό Εργατικό Κέντρο**, που καλύπτει όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες της περιοχής σου, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την επιχείρηση.

**Στις Γραμματείες Γυναικών που λειτουργούν σε ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις.** Αν δεν γνωρίζεις ποιο είναι το σωματείο ή το Εργατικό Κέντρο ή η Ομοσπονδία που σε καλύπτει, μπορείς να πάρεις πληροφορίες από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ).

### 2. Στις τοπικές Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Αποστολή του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι να συμβουλευεί, να ελέγχει και να επιβάλλει κυρώσεις (διοικητικές άμεσα, ποινικές μέσω των αρμοδίων δικαστηρίων).

**3. Στα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του ΚΕΘΙ** στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Βόλο και το Ηράκλειο, όπου θα σου προσφερθούν νομικές και πρακτικές συμβουλές και - ανάλογα με την περίπτωση- παρέμβαση σε υπηρεσίες και φορείς που έχουν αρμοδιότητα για το πρόβλημά σου.

**ΧΡΗΣΙΜΑ ΤΗΛΕΦΩΝΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ :** Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), Πατησίων 69 και Αινιάνος, Αθήνα, Τηλ.8834611 • Εργατικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ), 3ης Σεπτεμβρίου 48β, 10433, Τηλ. 8217813, 8219662, 8836917 • Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης (ΕΚΘ), Αριστοτέλους 32, 54631, Τηλ. 031- 287348, 270328 • Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, Πατησίων 69 και Αινιάνος, Αθήνα, Τηλ.8834611 • Γραμματεία Γυναικών Ομοσπονδίας Διυλιστηρίων και Χημικής Βιομηχανίας, Μάρνη 11, 10432, Αθήνα, Τηλ. 5236118 • Γραμματεία Γυναικών ΟΤΟΕ, Βησσαρίωνος 9 και Σίνα, 10672, Αθήνα, Τηλ. 3647589, 3647666, 3647668 • Γενική Γραμματεία ΟΜΕ-ΟΤΕ, Επιτροπή Ισότητας, Σταδίου 15, 10561, Αθήνα, Τηλ. 3302121, 3302125 • Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, Σταδίου 29, Αθήνα, Τηλ. 3702302, 3702407 • Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), - Καπνικαρέας 19α, 10556, Αθήνα - Τηλ. 3212690, 3218044 - Συγγρού 30, 54630, Θεσσαλονίκη - Τηλ. 031-517959, 523511 - Ζαίμη 69α, 26224, Πάτρα - Τηλ. 061-620059 - 1866 αρ. 105, 71201, Ηράκλειο - Τηλ. 081-341387, 343778 - Αναλήψεως 170, 38221, Βόλος - Τηλ. 0421-78218-9



ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ



ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ ΦΥΛΛΑΔΙΟΥ : ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2001