

Αυτό το τρίπτυχο ετοιμάστηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση-ΕΙΦ, σε συνεργασία με τις εργοδοτικές οργανώσεις Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων-ΟΕΒ και Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο-ΚΕΒΕ, με στόχο την ενημέρωση των εργοδοτών για τις ευθύνες και υποχρεώσεις τους, όπως αυτές απορρέουν από τη νομοθεσία Περί Ίσης μεταχείρισης Αντρών και Γυναϊκών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Περί Προστασίας της Μητρότητας.

Η Επιτροπή Ισότητας είναι ένα συλλογικό θεσμικό όργανο, στο οποίο συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι (ΠΕΟ, ΣΕΚ, ΔΕΟΚ, ΟΕΒ, ΚΕΒΕ, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Υπουργείο Οικονομικών και Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης), με αρμοδιότητες, μεταξύ άλλων, να συμβουλεύει για τη διαμόρφωση εθνικής πολιτικής στα θέματα έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, να παρακολουθεί την εφαρμογή του Νόμου, να προωθεί τη διεξαγωγή μελετών και ερευνών και να εισηγείται την εισαγωγή μέτρων και την εφαρμογή προγραμμάτων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση.

Σε συνεργασία με όλα τα αρμόδια Υπουργεία και Φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα έχει αναπτύξει δράσεις για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην απασχόληση, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και εργοδοτών, την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε διευθυντικά επίπεδα καθώς και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Ταυτόχρονα, υλοποιώντας θεσμική υποχρέωση της παραχωρεί σε θύματα έμφυλων διακρίσεων νομική αρωγή για δικαστική διεκδίκηση αποζημιώσεων ή καταχώρηση προσφυγής για ακύρωση διοικητικής πράξης λόγω έμφυλων διακρίσεων και παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στην απασχόληση.

Η Επιτροπή Ισότητας έχει ετοιμάσει προσχέδιο κώδικα πρόληψης κι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο που απευθύνεται σε εργοδότες και παρέχεται δωρεάν σε μια προσπάθεια της να βοηθήσει στην εξάλειψη τέτοιων περιστατικών.

Ο ΠΕΡΙ ΊΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΟΜΟΣ Ν. 205(1) 2002

θεσμοθετεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και συνεπώς απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση στην απασχόληση, περιλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης καθώς και οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.

Ποιες διακρίσεις λόγω φύλου λοιπόν απαγορεύονται με βάση αυτή τη νομοθεσία; Σε ποια στάδια οφείλει κάθε εργοδότης να είναι πολύ προσεκτικός;

Διάκριση λόγω φύλου: σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν, καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, το τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση σε βάρος προσώπων λόγω φύλου αποτελεί διάκριση λόγω φύλου

Άμεση διάκριση: Υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση

Έμμεση διάκριση: Υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία

Παρενόχληση: Υπάρχει όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

Σεξουαλική παρενόχληση: όταν εκδηλώνεται οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται από το Νόμο. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει, καταγγέλλει ή υποκύπτει σε τέτοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο. Επίσης η εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου θεωρείται ως διάκριση.

Ο Νόμος απαγορεύει την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική εκπαίδευση. Δεν πρέπει να προτρέπονται ή να καθοδηγούνται άντρες ή γυναίκες στην επιλογή προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού/ κατάρτισης ούτε άμεσα ούτε έμμεσα. Μπορείτε κι εσείς να βοηθήσετε στη μείωση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού, που θεωρείται μια από τις κυριότερες αιτίες του έμφυλου χάσματος αμοιβών.

Ο Νόμος απαγορεύει την άνιση μεταχείριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε απασχόληση. Η απαγόρευση αυτή περιλαμβάνει τον καθορισμό των όρων και των συνθηκών απασχόλησης, την εφαρμογή τους, καθώς, επίσης, τα προσόντα, τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια τοποθέτησης, μονιμοποίησης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής. Απαγορεύεται στην περιγραφή κενής θέσης ή σε ένα σχέδιο υπηρεσίας να καθορίζεται ότι απαιτούνται για σκοπούς πρόσληψης/διορισμού συγκεκριμένα σωματικά χαρακτηριστικά τα οποία παραπέμπουν στο ένα από τα δυο φύλα και να αποκλείουν άμεσα ή έμμεσα το ένα φύλο, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Απαγορεύεται επίσης, η διαφορετική μεταχείριση των φύλων στη διαδικασία τερματισμού απασχόλησης. Ο εργοδότης οφείλει να είναι αντικειμενικός στα κριτήρια του και αυτά να μη βασίζονται στο φύλο.

Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, ως προς την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζόμενων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων και των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να προστατεύουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εκπαιδευόμενους, ακόμα και τους υποψήφιους για απασχόληση/ επαγγελματική κατάρτιση, από πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Το πλαίσιο προστασίας, περιλαμβάνει και την υποχρέωση των εργοδοτών να διερευνούν κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την πρόληψη, παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της.

Στην έννοια της διάκρισης λόγω φύλου, όπως ορίζεται στο Νόμο, εμπίπτει και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικας, εξαιτίας της εγκυμοσύνης, του τοκετού, του θηλασμού, της μητρότητας ή ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναικας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, συνιστά διάκριση.

Ο Νόμος, απαγορεύει επίσης την προκήρυξη ή δημοσιοποίηση κενών θέσεων εργασίας που απευθύνονται σε άτομα μόνο του ενός φύλου. Η απαγόρευση αυτή, δεν αφορά μόνο τους εργοδότες που καθορίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις πρόσληψης αλλά και στο φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δημοσιοποιεί αγγελία ή προκήρυξη θέσης εργασίας που απευθύνεται είτε μόνο σε γυναίκες είτε μόνο σε άνδρες. Δηλαδή εκτός από τον εργοδότη, ευθύνη έχουν και τα μέσα μαζικής επικοινωνίας που δημοσιοποιούν αγγελίες που περιέχουν διάκριση λόγω φύλου.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές

β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας

γ) τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις

Διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες περιέχονται σε συμβάσεις ή συλλογικές συμφωνίες, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα ή/και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται.

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας.

Επαγγελματική ανέλιξη

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Λύση της σχέσης εργασίας

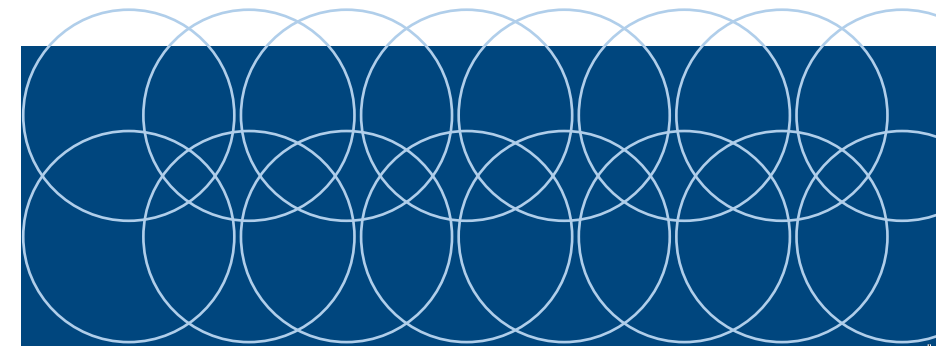
Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση

- α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης
- β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του Νόμου
- γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης εφαρμογής του παρόντος ή άλλου Νόμου

Οι εργοδότες οφείλουν να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους, στους εκπροσώπους τους και στους αρμόδιους φορείς, όταν αυτές τους ζητούνται.

Βάρος απόδειξης

Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο καταγγελλόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.



ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Συστατικά στοιχεία του αδικήματος

- Ανεπιθύμητη προς τον αποδέκτη
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως
- Εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις
- Έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα
- Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση απαγορεύεται σε όλα τα επίπεδα προσχώρησης και ανέλιξης στην αγορά εργασίας
- Στην πρόσβαση και συνθήκες παροχής εργασίας και επαγγελματική επιμόρφωσης και κατάρτισης
- Στον εργασιακό χώρο
- Κατά τη διάρκεια ωρών εργασίας
- Σε δραστηριότητες που αφορούν στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση
- Απαγόρευση σεξουαλικής παρενόχλησης και θυματοποίησης του προσώπου που υποβάλλει καταγγελία
- Απαγορεύεται κάθε πράξη, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω αποκρούσεως ή καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης
- Το γεγονός ότι πρόσωπο αποκρούει ή υποκύπτει σε τέτοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για απόφαση που να το θίγει
- Το κόστος της μη λήψης μέτρων θα είναι σημαντικά μεγαλύτερο από τη σωστή αντιμετώπιση του φαινομένου

Ποινικό Αδίκημα

Ο Νόμος απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση ή οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω αποκρούσεως ή καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης η οποία θεωρείται ως διάκριση λόγω φύλου. Οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου περιλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστά ποινικό αδίκημα και τιμωρείται με ποινή φυλάκισης 6 μήνες και χρηματική ποινή 6.800€

Συνέπειες για εργοδότη

- Άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης, αφού το προσωπικό επιζητά τη

λήψη άδειας λόγω ασθένειας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης

- Στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται, αφού το προσωπικό είναι υποχρεωμένο να εργάζεται σε περιβάλλον στο οποίο δεν γίνεται σεβαστή η ακεραιότητα του ατόμου
- Προστριβές
- Αρνητικό εργασιακό κλίμα
- Σε περίπτωση δημοσιοποίησης, η επιχείρηση αντιμετωπίζει αρνητική δημοσιότητα

Ευθύνη του Εργοδότη

Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει προληπτικά και κατασταλτικά μέτρα

Προληπτικά μέτρα εργοδότη

- Λήψη κάθε πρόσφορου και έγκαιρου μέτρου, για να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου, και
- Οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση αυτού, η οποία σχετίζεται με το εν λόγω αδίκημα

Κατασταλτικά μέτρα εφόσον περιέλθει σε γνώση του εργοδότη

Με την υποβολή καταγγελίας

- Λήψη μέτρων για προστασία του θύματος
- Την παύση και μη επανάληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και άρση των συνεπειών της

Ο εργοδότης οφείλει

- Να παρέχει ικανοποιητική προστασία εναντίον πράξεων που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση και διενεργούνται από προϊσταμένους ή συναδέλφους
 - Να εφαρμόσει μέτρα για την πρόληψη, παύση και μη επανάληψη πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης
 - Να άρει τις δυσμενείς συνέπειες τους
- Σε αντίθετη περίπτωση είναι «συνυπεύθυνος εις ολόκληρον» για τις πράξεις των εργαζομένων του. Ο Νόμος καθιστά συνυπεύθυνο τον εργοδότη για σεξουαλική παρενόχληση από προϊστάμενο ή άλλο εργαζόμενο και επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για να

σταματήσει η σεξουαλική παρενόχληση και να μην επαναληφθεί.

Απαγορευμένες εκ μέρους του εργοδότη ενέργειες

- Δυσμενής μεταβολή των συνθηκών εργασίας του καταγγέλλοντος, λόγω υποβολής καταγγελίας για σεξουαλικής παρενόχλησης
- Δυσμενής μεταβολή των συνθηκών εργασίας του καταγγέλλοντος, για το λόγο ότι υπέκυψε ή απέκρουσε τη σεξουαλική παρενόχληση
- Μη εξέταση της καταγγελίας και λήψη μέτρων εναντίον του καταγγέλλοντος
- Αυξημένη προστασία του θύματος έναντι δυσμενούς μεταχείρισης από εργοδότη
- Απολύτως άκυρη η απόλυση ή άλλη βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζομένου που προέβη σε καταγγελία
- Άκυρη και η μη πρόσληψη υποψηφίου σε απασχόληση λόγω υποβολής καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης
- Η ίδια προστασία και για συναδέλφους/σες που παρέχουν σχετικά με την καταγγελία στοιχεία

Υπεράσπιση του εργοδότη

Σε περίπτωση δικαστικής διαδικασίας συνιστά υπεράσπιση του εργοδότη

- Η υιοθέτηση Κώδικα Αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Εργασία
- Η διαμόρφωση πολιτικής και εφαρμογή κατάλληλου συστήματος υποβολής καταγγελιών Προστασία έναντι αντιποίνων
- Από δυσμενή μεταχείριση οποιασδήποτε φύσης προστατεύονται τόσο τα άτομα που καταγγέλλουν, όσο και τα άτομα που υποστήριξαν το παραπονούμενο πρόσωπο ή βοήθησαν στην απόδειξη της καταγγελίας και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Τόσο ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος 100 (I) 1997 όσο και ο Νόμος περί ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών 205 (I) 2002 προστατεύουν την έγκυο εργαζόμενη από απόλυση από τη στιγμή που θα γνωστοποιήσει γραπτώς στον εργοδότη την εγκυμοσύνη της μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας.

Στα πλαίσια του χρονικού διαστήματος της προστασίας ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει ή να δώσει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης στην μισθωτή.

Επιπρόσθετα, με την επάνοδο της η μισθωτή στην εργασία δικαιούται σε 1 ώρα διευκόλυνση την ημέρα (είτε να διακόπτει την εργασία της για μια ώρα, είτε να προσέρχεται αργότερα κατά μία ώρα, είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα), μέχρι το παιδί να γίνει 9 μηνών.

Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, (ΚΔΠ 255/2002).

Η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Η εργαζόμενη έχει δικαίωμα σε αποδοχές και ωφελήματα που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. 13ος μισθός), εκτός προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή αξία της παραχθείσας εργασίας.

- Η άδεια μητρότητας είναι 18 βδομάδες
- Άδεια απουσίας για σκοπούς προγεννητικού ελέγχου
- Απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζόμενης ή η προειδοποίηση για απόλυση
- 5 εργάσιμες μέρες για ενημέρωση και ανάκληση απόλυσης

Η απαγόρευση απόλυσης περιλαμβάνει:

- Ενέργειες για οριστική αντικατάσταση μισθωτής
- Τερματισμό απασχόλησης ή
- Προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης εντός του προστατευτικού χρονικού ορίου

Εξαιρέσεις για απόλυση

- Η εργαζόμενη είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς που να δικαιολογεί ρήξη στη σχέση εργοδότησης
- Η σχετική επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί
- Η σύμβαση εργασίας έχει λήξει και δεν ανανεώνεται και η μη ανανέωση δεν σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της

Σε περίπτωση απόλυσης εγκύου μισθωτής, ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί τους λόγους απόλυσης γραπτώς και να τους αιτιολογεί δεόντως

Ο εργοδότης οφείλει:

- Να καθορίζει και να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα, προληπτικά ή προστατευτικά, για την ασφάλεια και υγεία των εγκύων εργαζομένων
- Ελλείψει άλλης εναλλακτικής (μετάθεση σε άλλη εργασία), να απαλλάσσει την έγκυο για το κρίσιμο χρονικό διάστημα, με πλήρη καταβολή των απολαβών της – ισχύει και για την νυχτερινή εργασία
- Απαγορεύεται στον εργοδότη να ζητεί επάνοδο στην εργασία κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας
- Ο χρόνος εργασίας της μισθωτής δεν επηρεάζει το δικαίωμα της στην άδεια μητρότητας
- Μη επιτρεπτή η δυσμενής μεταβολή των συνθηκών εργασίας
- Ο χρόνος απουσίας λογίζεται ως εργάσιμος χρόνος για σκοπούς αρχαιότητας, προαγωγή και άλλων ωφελημάτων που συνδέονται με την εργασία

Η προώθηση της ισότητας των φύλων περιλαμβάνει ένα συνδυασμό ηθικών λόγων, νομικών υποχρεώσεων και του πιθανού επιχειρησιακού οφέλους, περιλαμβανομένων, ενδεικτικά, των εξής:

- Οι επιχειρήσεις πρέπει να συμμορφωθούν με τις νομικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τις σχετικές Νομοθεσίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.
- Επιπλέον, με την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις δράσεις τους, ενισχύονται οι διαδικασίες πρόληψης και η διατήρηση εργαζομένων από μια ευρύτερη ομάδα υψηλής ποιότητας εργαζομένων
- Το ηθικό του υφιστάμενου αλλά και νέου προσωπικού βελτιώνεται και αυξάνεται η αίσθηση δέσμευσης και πίστης προς την επιχείρηση στην οποία εργάζεται
- Η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών οδηγεί στην καινοτομία και δημιουργικότητα.
- Επιπλέον, βελτιώνεται η επιχειρησιακή «εικόνα» και φήμη
- Η κοινωνία έχει υψηλές προσδοκίες για το πώς οι επιχειρήσεις οφείλουν να λειτουργούν
- Η προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων σε όλες τις δράσεις και τα επίπεδα μπορεί να βοηθήσει κάθε επιχείρηση να ικανοποιήσει τέτοιες προσδοκίες
- Οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα τόσο λόγω της ποιότητας του προσωπικού που διατηρεί όσο και από την ενισχυμένη θετική αντιμετώπιση των εργαζομένων προς τις υποχρεώσεις τους
- Αυξάνεται η ευελιξία στους τρόπους και τις μεθόδους παραγωγής, διαχείρισης και λειτουργίας της κάθε επιχείρησης
- Επιπρόσθετα, μειώνονται οι αδικαιολόγητες απουσίες που συχνά συσχετίζονται με τις ανάγκες φροντίδας των παιδιών



ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ