

**Για την επιμόρφωση των εργασιακών συμβούλων στα θέματα
ισότητας φύλων και ίσων ευκαιριών στην απασχόληση.**

Αθήνα, 2004

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Τα χαρακτηριστικά της κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.....	3
Ισότητα Φύλων και Απασχόληση.....	4
Πώς κατοχυρώνεται η ισότητα φύλων από το Σύνταγμα.....	4
Τι είναι «άμεση» και «έμμεση διάκριση» στα πλαίσια της ισότητας φύλων?.....	5
Τι είναι οι «θετικές δράσεις» στα πλαίσια της ισότητας φύλων?.....	5
Τι είναι το gender mainstreaming και πώς εφαρμόζεται στα πλαίσια του ΟΑΕΔ?.....	6
Κέντρα Επαγγελματικής Απασχόλησης (ΚΕΚ).....	7
Πως διασφαλίζεται η ισότητα αμοιβών και η ισότιμη μεταχείριση στο χώρο εργασίας και η απαγόρευση διακρίσεων με βάση το φύλο?.....	7
Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Είναι εφικτός?	
1. Νομικές ρυθμίσεις	9
2. Φύλαξη παιδιών.....	18
Πως μπορεί να προωθηθεί και να διασφαλιστεί η άσκηση των δικαιωμάτων της ισότητας των φύλων?	21
Ποιοι είναι οι αρμόδιοι μηχανισμοί για τον έλεγχο της εφαρμογή της νομοθεσίας αναφορικά με την ισότητα των φύλων στην απασχόληση?.....	27
Ποιοι μηχανισμοί είναι αρμόδιοι για την προώθηση της ισότητας φύλων στην Ελλάδα?.....	28
Βιβλιογραφία & Ιστοσελίδες	30

► Τα χαρακτηριστικά της κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

- Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κυρίως στον τριτογενή τομέα και μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή και δευτερογενή.¹

Σύμφωνα με μελέτες τη χρονική περίοδο 1995-2000 οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση αφού κατέλαβαν περισσότερες από τις 120.000 θέσεις εργασίας στο σύνολο των 148.000 νέων θέσεων εργασίας στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Η αύξηση αυτή παρατηρείται στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες) ενώ ο πρωτογενής (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία) και δευτερογενής τομέας (ορυχεία, βιομηχανία, κατασκευές) παρουσιάζει μείωση σε ότι αφορά την απασχολησιμότητα των γυναικών. Οι κλάδοι του τριτογενούς τομέα στους οποίους εντοπίζεται η μεγαλύτερη αύξηση γυναικείας απασχόλησης περιλαμβάνουν το *λιανικό εμπόριο*, τις *επιχειρηματικές δραστηριότητες* (νομικές, λογιστικές, φοροτεχνικές, γραμματειακή υποστήριξη, έρευνα αγοράς, πωλήτριες, καθαρίστριες, διαφήμιση), τις *δραστηριότητες οικιακού προσωπικού* (οικιακές βοηθοί, καθαρίστριες, μπέιμπι σίτερς κτλ), τις *τουριστικές υπηρεσίες* (ξενοδοχεία και εστιατόρια) και τις *υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας*.

- Αύξηση της ανεργίας των γυναικών.
- Βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης και της αναγνώρισης των τυπικών προσόντων τους χωρίς να την αντίστοιχη ανάληψη διευθυντικών θέσεων ή θέσεων ανώτερων διοικητικών στελεχών.
- Ανισότητα αμοιβών σε βάρος των γυναικών ²

¹ Ν. Ντερμανάκης, «Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας», ΚΕΘΙ, Αθήνα 2003

² 4^η & 5^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, περίοδος 1994-2000 προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των Γυναικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Αθήνα, Δεκέμβριος 2000, σ.σ.123-124

► **Ισότητα Φύλων και Απασχόληση**

Μολονότι παρατηρείται ποσοτική αύξηση στην γυναικεία απασχόληση και παρά την πραγματοποίηση αλλαγών –θεσμικών και νομικών- προκειμένου να διασφαλιστούν οι ίσες ευκαιρίες και η ισότιμη μεταχείριση των γυναικών σε θέματα αμοιβών, πρόσβασης στην εργασία, επαγγελματικού προσανατολισμού και της επαγγελματικής εξέλιξης, συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κτλ. οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης δεν έχουν εξαλειφθεί.

Η ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στην απασχόληση προϋποθέτει την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες. Πηγή των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών θεωρούνται οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο φύλων και ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων στην απασχόληση σε ανδρικά και γυναικεία. Ο γάμος και η γέννηση παιδιών έχουν καθοριστική επίδραση στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων που θέλουν την γυναίκα να έχει την πρωταρχική ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα του σπιτιού με αποτέλεσμα η ισορρόπηση των οικογενειακών ευθυνών με την εργασία να βαραίνει κυρίως την γυναίκα. Η συμμετοχή των ανδρών στον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η ισότιμη κατανομή ευθυνών προϋποθέτει την πραγματοποίηση αλλαγών στην κοινωνία και την νοοτροπία της κάθε γυναίκας και του άνδρα.

► **Πως κατοχυρώνεται η ισότητα φύλων από το Σύνταγμα?**

Η ισότητα φύλων και οι ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα της Ελλάδας από τα ακόλουθα άρθρα:

- Αρ.4 παρ. 1: «Οι έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου».
- Αρ.4 παρ.2: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».

- Αρ.22: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».
- Αρ. 116 παρ.2: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλλου ή λήψη θετικών μέτρων για την πρόληψη της ισότητας μεταξύ των ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

►Τι είναι «άμεση» και «έμμεση διάκριση» στα πλαίσια της ισότητας φύλων?

Η «άμεση διάκριση» αναφέρεται στην άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών πχ. στα θέματα αμοιβής, αλλά μπορεί να αναφέρεται και σε διακρίσεις που γίνονται λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας όταν μια γυναίκα στερείται θέσης εργασίας, κατάρτισης ή προαγωγής απλά και μόνο επειδή είναι έγκυος.

Η «έμμεση διάκριση» αφορά σε θέματα άνισης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών επειδή η ουδετερότητα που χαρακτηρίζει τις διατάξεις, τα κριτήρια ή τις πρακτικές που προσδιορίζουν τις προσλήψεις, τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τις απολύσεις, την κοινωνική ασφάλιση κλπ. ενισχύουν τη μειονεκτική θέση σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων του ενός φύλου μεταξύ ανδρών και γυναικών.

►Τι είναι οι «θετικές δράσεις» στα πλαίσια της ισότητας φύλων?

«Οι «θετικές δράσεις» περιλαμβάνουν μέτρα που είναι σχεδιασμένα να αντισταθμίσουν τις συνέπειες της προηγούμενης εφαρμογής διακρίσεων, να εξαλείψουν υφιστάμενες διακρίσεις και να προωθήσουν στην ισότητα ευκαιριών

μεταξύ των ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Περιλαμβάνουν μέτρα που επιδιώκουν να άρουν τα αίτια της υποαπασχόλησης και των περιορισμένων προοπτικών σταδιοδρομίας για οποιοδήποτε φύλο, παρεμβαίνοντας ειδικότερα στις φάσεις όπου γίνονται επιλογές σταδιοδρομίας και στην επαγγελματική κατάρτιση, να επιτύχουν μια κάποια ισορροπία μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και την πιο ισορροπημένη κατανομή τους μεταξύ των δυο φύλων, όπως η ανάπτυξη βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και η εισαγωγή των διακοπών σταδιοδρομίας για τις γυναίκες και να αντισταθμίσουν παλαιότερες διακρίσεις με αποτέλεσμα να προωθήσουν μια πιο ευνοϊκή μεταχείριση ορισμένων κατηγοριών προσώπων.

► Τι είναι το **gender mainstreaming** και πώς εφαρμόζεται στα πλαίσια του ΟΑΕΔ?

Το gender mainstreaming είναι ένα εργαλείο πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων που εξυπηρετεί την ένταξη και ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια, από τους φορείς που συμμετέχουν στην άσκηση των πολιτικών και σχεδίων δράσεων.

Ο ΟΑΕΔ στα πλαίσια επεξεργασίας και υλοποίησης των προγραμμάτων για τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης, ενσωματώνει τη διάσταση της ισότητας με στόχο τη προώθηση των ίσων ευκαιριών για την ένταξη ή την επανένταξη του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας.

Ενδεικτικά, ο ΟΑΕΔ έχει εντάξει την διάσταση της ισότητας στα παρακάτω προγράμματα:

- Πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών στον τομέα του πολιτισμού (**ποσοστό 60% των θέσεων θα καλυφθούν από γυναίκες**).
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων ηλικίας 18-64 ετών, έτους 2004. (σε ότι αφορά τη προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων, **ποσοστό των 60% θα καλυφθούν από γυναίκες**).
- Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE) και απασχόλησης σε επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού τομέα. (από τους

δικαιούχους του προγράμματος **ποσοστό 60% θα καλυφθεί από γυναίκες και 40% από άνδρες).**

- Ειδικά μέτρα στήριξης του ΟΑΕΔ για την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων - Μέτρο 2.2 στο πλαίσιο του Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική κατάρτιση» :
 - Πρόγραμμα επιδότησης Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών-ΝΕΕ (το βασικό ποσό της επιχορήγησης για κάθε ΝΕΕ προσαυξάνεται κατά 1.500 Ευρώ εάν ο ΝΕΕ είναι άτομο με ειδικές ανάγκες με ποσοστό αναπηρίας άνω του 67% ή **γυναίκα** ή επιδοτούμενος άνεργος ή άνω των 45 ετών).
 - Επιδότηση εργοδοτών για πρόσληψη ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων (το βασικό ποσό της επιχορήγησης προσαυξάνεται κατά 1,50 Ευρώ εάν το άτομο είναι **γυναίκα** ή είναι άνω των 45 ετών).
 - Επιχορήγηση Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων (το ποσό της επιχορήγησης προσαυξάνεται κατά 1.400 Ευρώ εάν το άτομο είναι **γυναίκα** ή είναι άνω των 45 ετών).

► **Κέντρα Επαγγελματικής Απασχόλησης (ΚΕΚ)**

Αναλυτική λίστα των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ): www.ekepis.gr

► **Πως διασφαλίζεται η ισότητα αμοιβών και η ισότιμη μεταχείριση στο χώρο εργασίας και η απαγόρευση διακρίσεων με βάση το φύλο?**

Ο Ν.1414/1983 για την «Εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» προβλέπει την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης άμεσης ή έμμεσης που βασίζεται στο φύλο και την ισότιμη μεταχείριση στο χώρο εργασίας (την δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες, το δικαίωμα στον ίδιο επαγγελματικός προσανατολισμός και την απαγόρευση καταγγελίας στις σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο) και την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

▪ **Ισότητα αμοιβών**

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται κυρίως στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό της απασχόλησης σε ανδρικά και γυναικεία, στην ανεπάρκεια επαγγελματικού προσανατολισμού στα γυμνάσια και τα λύκεια. Οι εκπαιδευτικές επιλογές των δυο φύλων σε σχέση με την κατεύθυνση, επιστήμη και ειδίκευση που συνδέεται με τις επαγγελματικές επιλογές και κατά συνέπεια με τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων, στην ανεπάρκεια μέτρων και ρυθμίσεων για την διευκόλυνση των γυναικών στη συνέχιση της επαγγελματικής δραστηριότητας τους και την ενδυνάμωση των δυνατοτήτων για προαγωγή και επαγγελματική εξέλιξη. Η διαφορά που παρατηρείται στην εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία οφείλεται κυρίως στις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και στην συγκριτικά υψηλότερη απόδοση της εργασιακής εμπειρίας στους άντρες.³

Σύμφωνα με το Ν. 1414 για την ισότητα φύλων, η αρχή της ισότητας των αμοιβών ανεξάρτητα δεν ισχύει μόνο για όμοιες εργασίες αλλά και για διαφορετικές εργασίες ίσης μεταξύ τους αξίας. Προκειμένου να εξακριβωθεί η ίση αξία πρέπει να γίνεται μια αξιολόγηση της φύσης και των απαιτήσεων των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας (π.χ ευθύνη, αυτονομία / ανεξαρτησία, σωματική / πνευματική προσπάθεια, συντονισμός, επικοινωνία κλπ) με κριτήρια που να μην ευνοούνται οι ανδρικές κυρίως ιδιότητες (π.χ. μυϊκή προσπάθεια ή κόπωση) σε βάρος γυναικείων κυρίως ιδιοτήτων (π.χ. χειρονακτική επιδεξιότητα)

▪ **Ισότιμη μεταχείριση στην απασχόληση**

α) Πρόσβαση στην απασχόληση

Κατά την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας απαγορεύεται η διάκριση φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Δηλαδή απαγορεύεται οι δημοσιεύσεις, οι αγγελίες, οι διαφημίσεις οι προκηρύξεις, οι εγκύκλιοι και κανονισμοί που αναφέρονται σε κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, στην παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτιση και στη χορήγηση επαγγελματικών

³ Μαρία Καραμεσίνη και Ηλίας Ιωακείμογλου, «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», ΚΕΘΙ, Αθήνα Ιανουάριος 2003

αδειών που χρησιμοποιούν κριτήρια που άμεσα ή έμμεσα κάνουν διάκριση φύλου.

β) Επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση

Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση στην πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επαγγελματικής εκπαίδευσης της επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης καθώς και στη συμμετοχή στις εξετάσεις και στον καθορισμό απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων ή άλλων τίτλων σπουδών.

γ) Επαγγελματική εξέλιξη και συνθήκες εργασίας

Απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη και στις συνθήκες εργασίας. Το δικαίωμα σε ισότιμες συνθήκες εργασίας αφορά σε περιπτώσεις απολύσεων, ενδυματολογικών κωδίκων, ευελιξία της εργασίας κτλ. Στα πλαίσια των συνθηκών εργασίας εντάσσεται και το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης⁴ δηλαδή οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού περιεχομένου βασιζόμενη στο φύλο προκειμένου να προσβάλει την αξιοπρέπεια δημιουργώντας ταπεινωτικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα φόβου στο οποίο οι γυναίκες νιώθουν έντονη αμηχανία. Με το τρόπο αυτό, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου αποτελώντας εμπόδιο στην ίση μεταχείριση κατά την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας με αποτέλεσμα να υποβιβάζεται η θέση τους και η επαγγελματική τους αξιοπρέπεια.

► Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Είναι εφικτός?

Η οικογενειακή ζωή και ο χώρος της εργασίας δεν είναι αυτόνομοι χώροι. Για να μπορέσει μια γυναίκα να είναι ταυτόχρονα μητέρα και εργαζόμενη, χωρίς αυτό να λειτουργεί αποτρεπτικά είτε στην επαγγελματική εξέλιξη είτε στην

⁴ Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με τη σχετική οδηγία που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2002/73/ΕΚ), όπως αναφέρεται στην μελέτη των Β. Αρτινοπούλου, Θ. Παπαθεοδώρου, Μ. Παπαγιαννοπούλου, Στ. Παπαμιχαήλ, Ε. Σπυριδάκης «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2004.

οικογενειακή κατάσταση, έχουν πραγματοποιηθεί μια σειρά από νομικές ρυθμίσεις τόσο σε επίπεδο αδειών και ειδικών καταστάσεων λόγω φύλου όσο και σε επίπεδο φύλαξης των παιδιών.

1. Νομικές ρυθμίσεις για την:

▪ Υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας:

Το **ΠΔ 176/1997** που αφορά τα «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» προβλέπει το δικαίωμα για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στην εργαζόμενη έγκυο, λεχώνα και γαλουχούσα ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεση του μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών ώστε να καθίσταται δυνατή η αξιολόγηση όλων των κινδύνων της ασφάλειας και της υγείας τους καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία τους στη συγκεκριμένη περίπτωση. Οι γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μια τέτοια κατάσταση καθώς και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να ενημερώνονται για τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης. Οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν υποχρεούνται να αναλάβουν δράση στην περίπτωση που η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχόμενο κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγείας τους. Αυτή η περίπτωση αντιμετωπίζεται με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας, με αλλαγή θέσης της εργαζόμενης από την εργασία

▪ Νυκτερινή εργασία:

Το **Π.Δ. 176/1997** που αφορά τα «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» προβλέπει το δικαίωμα να μετακινηθεί εφόσον εργάζεσαι τη νύχτα με πλήρη ή μερική απασχόληση σε αντίστοιχη θέση ημέρας σε όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό, εφόσον υποβάλλει ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη μετακίνησης για λόγους ασφάλειας και υγείας. Στη περίπτωση που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσεται από την εργασία..

▪ **Απουσία από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις:**

Το **Π.Δ. 176/1997** που αφορά τα «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» προβλέπει το δικαίωμα να απαλλαχθεί από την εργασία της χωρίς περικοπή αποδοχών προκειμένου να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικές ελέγχου.

▪ **Απαγόρευση απόλυσης:**

Ο **Ν.1483/1984, το Π.Δ. 193/1998** αναφέρεται στην «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις», και προβλέπει το δικαίωμα της γυναίκας να επανέλθει μετά την λήξη της γονικής άδειας ανατροφής στην εργασία της, στην ίδια ή παρόμοια θέση η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν τη γονική άδεια ανατροφής.

Επίσης προβλέπει ότι είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό.

▪ **Άδεια μητρότητας:**

Οι **Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις των ετών 2000-2001** βελτιώνουν την νομοθεσία που ισχύει για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (γονικές άδειες, άδειες μητρότητας κλπ) **και ο Ν.2683/1999** για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις» βελτίωσε την νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ειδικότερα προβλέπεται:

-άδεια μητρότητας διάρκειας 17 εβδομάδων, 8 εβδομάδες πριν τον τοκετό και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας), για την εργασία στον ιδιωτικό τομέα.

-άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δυο μήνες πριν και τρεις μήνες μετά τον τοκετό για το δημόσιο τομέα

-κανονική άδεια κυοφορίας, για την ενδεχόμενη ανάγκη ειδικής θεραπείας κατά τη διάρκεια της κυοφορίας, μετά την εξάντληση της αναρρωτική άδειας με

αποδοχές, έπειτα από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος για το δημόσιο τομέα.

-άδεια τριών μηνών (σε περίπτωση υιοθεσίας τέκνου) με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την διεκπεραίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας 6 ετών, για το δημόσιο τομέα.

▪ **Γονική άδεια για ανατροφή παιδιού:**

Ο **Ν. 1483/1984 και Π.Δ. 193/1998** αναφέρεται στην «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» και προβλέπει το δικαίωμα γονικής άδεια ανατροφής άνευ αποδοχών έως τρεισήμισι μήνες ακόμη και στη περίπτωση υιοθεσίας παιδιού εάν έχει συμπληρωθεί ένας χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των τρεισήμισι χρόνων. Η άδεια αυτή απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, μπορεί εναλλακτικά να ζητηθεί κι από τον σύζυγο, εφόσον δεν γίνει χρήση αυτής από την ως εργαζόμενη μητέρα προσκομίζοντας στον εργοδότη σχετική βεβαίωση. Σε περίπτωση που το ζευγάρι είναι σε διάσταση ή διαζευγμένο ή σε κατάσταση κηρείας ή υπάρχει παιδί εκτός γάμου δικαιούται την άδεια αυτή και μέχρι έξι μήνες αν έχει την επιμέλεια του παιδιού. Σε περίπτωση περισσότερων παιδιών το δικαίωμα αυτό είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη

▪ **Γονική άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης:**

Ο **Ν. 1483/1984 και Π.Δ. 193/1998** αναφέρεται στην «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» και προβλέπει το δικαίωμα άδειας με αποδοχές μέχρι τέσσερις ημέρες κάθε έτος για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών της τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέση εκπαίδευσης για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης τους που είναι έως 16 ετών.

▪ **Άδεια θηλασμού και φροντίδας νηπίου/παιδιού:**

Οι **Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις των ετών 2002-2003** βελτιώνουν την νομοθεσία που ισχύει για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (γονικές άδειες, άδειες μητρότητας κλπ) **και ο**

N.2683/1999 για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις» βελτίωσε την νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ειδικότερα προβλέπεται:

-μείωση κατά δυο ώρες ημερησίως από το χρόνο εργασίας της εάν έχει παιδιά ηλικίας έως δυο ετών και κατά μία ώρα εφόσον έχει παιδιά ηλικίας από δυο έως τεσσάρων ετών, για το δημόσιο τομέα.

-εννέα μήνες άδεια με αποδοχές για την ανατροφή των παιδιών, εφόσον δεν γίνεται χρήση του μειωμένου προαναφερόμενου μειωμένου ωραρίου.

-εάν η εργασία είναι στον ιδιωτικό τομέα για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη άδειας τοκετό (με έναρξη τον τοκετό ή την επίσημη υιοθεσία και όχι τη λήξη της περιόδου λοχείας) δύναται είτε να προσέρχεται αργότερα είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μια ώρα καθημερινά. Εναλλακτικά, μπορεί εφόσον έρθει σε συμφωνία με τον εργοδότη της να μειώσει το ωράριο της κατά δυο ώρες ημερησίως για τον πρώτο έτος και κατά μια ώρα για έξι επιπλέον μήνες. Το ίδιο δικαίωμα έχει και η μητέρα που έχει υιοθετήσει παιδί που είναι μέχρι έξι ετών με χρονική αφετηρία την υιοθεσία ή αν είναι άγαμη γονέας.

-εάν είναι εργαζόμενος-νη στον ιδιωτικό τομέα και αν έχει κηρέψει ή είναι άγαμη γονέας και έχει την επιμέλεια του παιδιού, δικαιούται άδεια με αποδοχές έξι εργάσιμων ημερών το χρόνο (εφάπαξ ή τμηματικά) για αυξημένες ανάγκες φροντίδας του παιδιού μέχρι ηλικίας δώδεκα ετών ανεξάρτητα από αυτή που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Εάν είναι γονέας με τρία ή περισσότερα παιδιά δικαιούσαι άδεια οκτώ εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας

▪ **Άδεια απουσίας άνευ αποδοχών για ασθένεια εξαρτημένων μελών:**

Οι **Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις των ετών 2001-2002** βελτιώνουν την νομοθεσία που ισχύει για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (γονικές άδειες, άδειες μητρότητας κλπ) και ο **N.2683/1999** για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις» βελτίωσε την νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο

τομέα για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ειδικότερα προβλέπεται το δικαίωμα:

-άδειας άνευ αποδοχών (εφάπαξ ή τμηματικά) εφόσον έχει πλήρη απασχόληση μέχρι έξι εργάσιμες ημέρες το χρόνο (ανεξάρτητα από τα δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις) σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτημένων παιδιών ή μελών της οικογένειας της . Η άδεια αυτή μπορεί να αυξηθεί σε 8 εργάσιμες ημέρες (είτε είναι ανύπαντρο εργαζόμενη γονέα ή παντρεμένη) με δυο παιδιά και σε 12 εργάσιμες ημέρες εάν έχει τρία ή περισσότερα.

▪ **Άδεια για έκτακτους οικογενειακούς λόγους:**

Ο **N.2683/1999** για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις» βελτίωσε την νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και προβλέπει άδεια άνευ αποδοχών συνολικής διάρκειας έως δυο χρόνων, ύστερα από αίτηση της και γνώμη του υπηρεσιακού συμβούλου για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους. Η άδεια αυτή χορηγείται υποχρεωτική όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως έξι ετών.

▪ **Άδεια με αποδοχές για παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες και απαιτείται τακτική μετάγγιση αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσοκομειακή περίθαλψη:**

Ο **N.2683/1999** για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις» βελτίωσε την νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων προβλέπει το δικαίωμα ειδικής άδειας με αποδοχές για το δημόσιο τομέα έως είκοσι δύο μέρες το χρόνο εάν έχεις παιδιά που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος η χρήζει περιοδικής νοσηλείας.

▪ **Νόμος 3250/2004**

Ο Ν. 3250/2004 για την μερική απασχόληση στους Ο.Τ.Α και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου προβλέπει την δυνατότητα μερικής απασχόλησης με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για προσωπικό από

τις ακόλουθες κοινωνικές ομάδες :α) άνεργοι άνω των τριάντα ετών που έχουν εξαντλήσει το χρόνο τακτικής επιδότησης ανεργίας και παραμένουν εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ, β) άνεργοι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από την συνταξιοδότηση γ) άνεργοι μέχρι τριάντα ετών εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δεκαοκτώ μηνών, δ) μητέρες ανηλίκων ε) άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό ή στ) πολύτεκνοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και στα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου στους τομείς παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα. Οι υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνουν την κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, τη φύλαξη σχολικών κτιρίων, την οδική ασφάλεια των μαθητών, την κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, τις έκτατες ανάγκες πολιτικής προστασίας, τις πολιτιστικές εκδηλώσεις στην αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών αναγκών, την ενημέρωση και πληροφόρηση πολιτών και σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με ειδική αιτιολογία μπορούν να περιληφθούν και υπηρεσίες ώστε να ανταποκρίνονται στις έκτατες ανάγκες του δημόσιου συμφέροντος. Η διάρκεια της σύμβασης θα είναι έως δεκαοκτώ μήνες και ο χρόνος εργασίας δεν θα υπερβαίνει τις είκοσι ώρες κάθε εβδομάδα. (Ν. 3250/2004 για την μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου.

▪ Π.Δ. 105/2003

Το Π.Δ. 105/2003 σχετικά με το «Βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισεως λόγω φύλου» στοχεύει στην εξασφάλιση αποτελεσματικότερων μέτρων τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο που κρίνει ότι θίγεται από την μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια μέσου της δικαστικής οδού, ύστερα από ενδεχομένως σε προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές. Λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα ώστε όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας. Σε περίπτωση που εναπόκειται στο

δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή δεν χρειάζεται να ληφθούν τα σχετικά μέτρα.

▪ **N. 2434/1996 και 2874/2000**

Οι Ν. 2434/1996 και 2874/2000 που αφορά στα «μέτρα για την απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» προβλέπει την σύσταση ειδικού λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, την έκδοση κάρτας απασχόλησης από τον Οργανισμό εργατικού Δυναμικού ως εθνικού φορέα απασχόλησης, την ανάπτυξη στον ΟΑΕΔ ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος προσφοράς και ζήτησης των θέσεων εργασίας, την σύνδεση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης, την επιχορήγηση προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, την σύσταση Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης, την λειτουργία Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων κατόπιν προγραμματικών συμφωνιών του ΟΑΕΔ με τους ΟΤΑ, τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά Επιμελητήρια και τους συνδικαλιστικούς φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών, την πρόβλεψη παροχής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε ανέργους ηλικίας έως 29 χρόνων, την προώθηση μέτρων που βοηθούν τους νέους πτυχιούχους να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία και η εποχιακή απασχόληση μακροχρόνιων ανέργων κτλ

▪ **N. 2676/1999 και N. 3029/2002**

Ο Ν. 3029 εκσυγχρόνισε το συνταξιοδοτικό καθεστώς και κατάργησε κάθε υφιστάμενη διαφοροποίηση λόγω φύλου στη συνταξιοδοτική προστασία. Ο Νόμος 3029/2002 δίνει τη δυνατότητα για πρώτη φορά στις μητέρες ασφαλισμένες του ΙΚΑ για κάθε παιδί που αποκτούν από 1/1/2003 και εφεξής να αναγνωρίσουν πλασματικό χρόνο ενός έτους για το πρώτο παιδί, ενάμισι για το δεύτερο και δυο ετών για το τρίτο προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης και να συνταξιοδοτηθούν. Για λόγους ισότητας μεταχείρισης η εν λόγω δυνατότητα δίνεται στον ασφαλισμένο στο ΙΚΑ πατέρα , εφόσον δεν ασκηθεί από την ασφαλισμένη μητέρα. Ταυτόχρονα διατηρούνται όλες οι ισχύουσες ευνοϊκές προϋποθέσεις για την συνταξιοδότηση των μητέρων ασφαλισμένων στα Ταμεία κυρίας ασφάλισης ανεξαρτήτως χρόνου υπαγωγής τους στην ασφάλιση.

▪ **N.2839/2000**

Ο Ν.2839 διασφάλισε την ισόρροπη συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι α) σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ, ο αριθμός των οριζομένων από τη Διοίκηση μελών κάθε φύλου, ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο των οριζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και εφόσον τα μέλη ορίζονται είναι πάνω από ένα. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με το μισό τουλάχιστον της μονάδας και β) στις περιπτώσεις διορισμού ή υπόδειξης από το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ, μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, ο αριθμός των διοριζομένων ή υποδεικνυόμενων προσώπων από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο των διοριζόμενων ή υποδεικνυόμενων σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον τα μέλη που διορίζονται ή υποδεικνύονται είναι πάνω από ένα.

▪ **Νόμος 2952/2001**

Ο Νόμος 2952/2001 κύρωσε το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του ΟΗΕ για τη «Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» και παρέχει τη δυνατότητα ακόμα και σε άτομα ή ομάδες ατόμων να προσφύγουν στην Επιτροπή του ΟΗΕ που συστήθηκε για αυτό το λόγο, προκειμένου να εξετάσει περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων.

▪ **Νόμος 1342/1983**

Ο Νόμος 1342/1983 κύρωσε την Διεθνή Σύμβαση του ΟΗΕ για την «Εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών» (CEDAW) και προσδιόρισε το πλαίσιο για την διασφάλιση της πλήρους ισότητας σε όλους τους τομείς, της ανάπτυξης και προόδου των γυναικών σε βάση ισότητας με τους άνδρες.

▪ **Νόμος 1329/83**

Ο Ν. 1329/83 προσάρμοσε το Οικογενειακό Δίκαιο στη συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δυο φύλων και στα σημερινά δεδομένα. Ειδικότερα,

κατήργησε την έννοια της πατριαρχικής οικογένειας και την αντικατέστησε με την οικογένεια της ισότητας, κατήργησε τον θεσμό της προίκας και όρισε ότι και οι δυο σύζυγοι υποχρεώνονται να συμβάλλουν ανάλογα με τις δυνάμεις τους στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας.

2. Φύλαξη παιδιών:

Πέρα από την ύπαρξη νομικών ρυθμίσεων, ο αποτελεσματικός συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προϋποθέτει και την ύπαρξη και λειτουργία δομών φροντίδας φύλαξης και εκπαίδευσης παιδιών προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση και η συνολική συμμετοχή της εργαζόμενης μητέρας στην αγορά εργασίας παρέχοντας τη δυνατότητα συνέχισης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ανέλιξης. Για τους παραπάνω λόγους, λειτουργούν:

▪ Δημόσιοι παιδικοί σταθμοί στην αρμοδιότητα των τοπικών αυτοδιοικήσεων:

Στα πλαίσια των παιδικών σταθμών λειτουργούν νηπιακοί σταθμοί που απευθύνονται σε παιδιά ηλικίας από δύομισι ετών μέχρι πεντέμισι και δημόσιοι βρεφικοί / νηπιακοί σταθμοί για παιδιά ηλικίας από οχτώ μηνών έως πεντέμισι με σκοπό να παράσχουν ημερήσια διατροφή, διαπαιδαγώγηση και ψυχαγωγία στα βρέφη και νήπια των εργαζομένων γονιών αλλά και οικογενειών που αντιμετωπίζουν κοινωνικά προβλήματα. Η λειτουργία τους αρχίζει κατά τις 07.00 το πρωί κατά το χειμερινό ωράριο και στις 06.45 π.μ. κατά το θερινό ωράριο και λήγει δε στις 16.00 μ.μ. Οι δημόσιοι βρεφικοί / νηπιακοί σταθμοί χρηματοδοτούνται από την τοπική αυτοδιοίκηση και οι γονείς πρέπει να πληρώνουν συμβολικά και χαμηλά δίδακτρα. Σχετικά με την δυνατότητα πρόσβασης στους δημόσιους παιδικούς σταθμούς, δίνεται προτεραιότητα σε παιδιά εργαζομένων γονέων από οικονομικά αδύνατες οικογένειες και σε παιδιά που χρειάζονται προστασία για διάφορους λόγους όπως παιδιά χωρίς μητέρα και / ή πατέρα, παιδιά διαζευγμένων ή χωρισμένων οικογενειών, παιδιά γονέων, παιδιά γονέων με νοητική ή φυσική αναπηρία, μονογονεϊκών οικογενειών κλπ).

- **Δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί των οποίων η διεύθυνση ανήκει σε οργανισμούς πρόνοιας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας:**

Στα πλαίσια αυτών των σταθμών, λειτουργούν υπηρεσίες βρεφονηπιακών σταθμών στην Αθήνα τη Θεσσαλονίκη και τη Λάρισα καθώς και σταθμοί τριών οργανισμών πρόνοιας του ΕΟΠ, ΠΙΚΠΑ και ΜΗΤΕΡΑ.

- **Δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί που διευθύνονται από Μη-κυβερνητικές οργανώσεις:**

Η αρμόδια Νομαρχία είναι αρμόδια για την παροχή άδειας λειτουργίας των σταθμών αυτών.

- **Κρατικά νηπιαγωγεία (κανονικά και ολοήμερα):**

Τα κρατικά νηπιαγωγεία αποτελούν μέρος του δημόσιου συστήματος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και απευθύνεται σε όλα τα παιδιά από τεσσάρων ετών έως πεντέμισι ετών δηλαδή έως την ηλικία που θα πάνε στο δημοτικό σχολείο με ωράριο λειτουργίας 8:15 π.μ. έως 1:30 μ.μ. Στα πλαίσια των κρατικών νηπιαγωγείων λειτουργούν και προγράμματα ολοήμερου νηπιαγωγείου που εφαρμόζονται σε όλες τις περιοχές της χώρας προκειμένου να αναβαθμίσουν την προσχολική αγωγή, να ενισχύσουν το ρόλο της κρατικής μέριμνας ώστε να μειωθούν οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες, και να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς με οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο αριθμός των ολοήμερων νηπιαγωγείων αυξάνεται κάθε χρόνο έχοντας ως δείκτη τα αιτήματα των γονέων και συμβάλλουν θετικά στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας δεδομένου ότι αφενός ελευθερώνει την εργαζόμενη μητέρα από την ανάγκη να διακόψει πρόωρα την εργασία της για να παραλάβει τα μικρά παιδιά της και αφετέρου δίνει τη δυνατότητα στη μη εργαζόμενη μητέρα να εργαστεί.. Το πρόγραμμα που εφαρμόζεται στο ολοήμερο νηπιαγωγείο είναι από τις 8πμ έως τις 4 μ.μ. Κατά το σχολικό έτος 2001-2001 λειτούργησαν 1323 τμήματα σε 1226 νηπιαγωγεία. Σήμερα, ο αριθμός των ολοήμερων νηπιαγωγείων έχει φτάσει στα 1.780. Οι γονείς δεν υποχρεούνται να πληρώνουν δίδακτρα και δεν υπάρχει προνομιακή μεταχείριση για την πρόσβαση σε αυτά.

- **Ολοήμερο δημοτικό σχολείο:**

Το σχολικό έτος 2002-2003 λειτούργησαν 2600 ολοήμερα σχολεία με ωράριο λειτουργίας από τις 7:00 π.μ. έως 4 μ.μ. καλύπτοντας όλες τις περιοχές της χώρας από τα αστικά κέντρα μέχρι τις πιο απομακρυσμένες περιοχές, ενώ το σχολικό έτος 2003-2004 ο αριθμός των ολοήμερων σχολείων έφθασε τα 3.788 με δυνατότητα εξυπηρέτησης 200.000 εργαζόμενων οικογενειών χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση και χωρίς την ανάγκη αναζήτησης πρόσθετης εξωσχολικής βοήθειας.

- **Ιδιωτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί:**

Λειτουργούν περίπου 1.090 σταθμοί κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

- **Παιδικοί σταθμοί Επιχειρήσεων:**

Παρά την νομική πρόβλεψη για την δημιουργία και λειτουργία βρεφικών και νηπιακών σταθμών σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 300 άτομα όταν κτίζουν νέες επιχειρήσεις, στην πράξη δεν έχει εφαρμοστεί σε ευρύ επίπεδο, παρά μόνο από την Τράπεζα της Ελλάδος και μια κλωστοϋφαντουργική επιχείρηση στην Β. Ελλάδα.

- **Κέντρα Δημιουργικής Απασχόληση Παιδιών (ΚΔΑΠ):**

Λειτουργούν 122 ΚΔΑΠ στα πλαίσια της Τοπικής Αυτοδιοίκησης προκειμένου να καλύψουν την ανάγκη των παιδιών για απασχόληση και δημιουργία τις ελεύθερες από σχολικές υποχρεώσεις ώρες τους και να διευκολύνουν την είσοδο και ένταξη των γονιών και ιδιαίτερα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τα Κέντρα δέχονται παιδιά ηλικίας 5-12 χρονών παρέχοντας τους βοήθεια για να κοινωνικοποιηθούν και να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους μέσα από την επαφή τους με τον πολιτισμό, την τέχνη, τις φυσικές επιστήμες, με ταυτόχρονη καλλιέργεια του πνεύματος ισότητας των δυο φύλλων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι εργαζόμενες γυναίκες από την λειτουργία αυτού του θεσμού αφορούν στην αποφόρτιση τους από το πιεσμένο πρόγραμμα, στην εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου για όλα τα μέλη της οικογένειας απαλλάσσοντας τις εργαζόμενες μητέρες από το άγχος της επιλογής μεταξύ των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων και στη κινητροδότηση τους για επαγγελματικής ανέλιξη.

▪ **Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι»**

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» είναι ένα πρόγραμμα κοινωνικής προστασίας που υλοποιείται με την ευθύνη των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και παρέχει με έναν οργανωμένο και συστηματικό τρόπο δωρεάν υπηρεσίες περίθαλψης κατ'οίκον σε ηλικιωμένα άτομα και σε άτομα με αναπηρίες που χρήζουν βοήθεια. Οι υπηρεσίες που προσφέρονται στα πλαίσια του προγράμματος είναι συμβουλευτική και ψυχοσυναισθηματική στήριξη, νοσηλευτική μέριμνα, φροντίδα του νοικοκυριού, συντροφιά, μικροαγορές, πληρωμή λογαριασμών, βοήθεια στην ατομική υγιεινή κτλ. Μέχρι το τέλος του 2003 το πρόγραμμα αυτό είχε αναπτυχθεί σε 1000 ΟΤΑ.

▪ **Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ):**

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων δημιουργήθηκαν για τη φροντίδα των ηλικιωμένων ατόμων μέσα στο οικείο φυσικό και κοινωνικό τους περιβάλλον τους επιδιώκοντας την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής τους και παράλληλα τη διατήρηση της συνοχής της οικογένειας. και την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των μελών της οικογένειας που έχουν ηλικιωμένο μέλος. Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζεται με ευθύνη της τοπικής αυτοδιοίκησης και παρέχει υπηρεσίες ημερήσιας φιλοξενίας στις οποίες περιλαμβάνονται νοσηλευτική φροντίδα, φροντίδα για την ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης, ατομική υγιεινή, προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης και προγράμματα ανάπτυξης λειτουργικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Τα ΚΗΦΗ διασυνδέονται σε λειτουργικό επίπεδο με ΚΑΠΗ που ενδεχομένως υπάρχουν στην ίδια περιοχή και συνεργάζονται με τοπικούς φορείς που παρέχουν παρεμφερείς κοινωνικές υπηρεσίες, με μονάδες υγείας της περιοχής καθώς και με το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας (ΕΚΑΚΒ).

► Πως μπορεί να προωθηθεί και να διασφαλιστεί η άσκηση των δικαιωμάτων της ισότητας των φύλων?

Η προώθηση και η διασφάλιση της άσκησης των δικαιωμάτων της ισότητας φύλων στην απασχόληση περιλαμβάνει τα παρακάτω στάδια⁵:

⁵ ΚΕΘΙ, «Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Άσκηση των Δικαιωμάτων Ισότητας των Φύλων», Αθήνα 2002

▪ **Παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών:**

α) Στα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του ΚΕΘΙ που λειτουργούν στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Βόλο και το Ηράκλειο παρέχονται συμβουλές προκειμένου να βοηθήσουν τις (άνεργες) γυναίκες στην επιτυχημένη προσπάθεια εξεύρεση εργασίας, την (επαν)ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Στα πλαίσια της αποστολής τους περιλαμβάνεται και η ψυχο-κοινωνική στήριξη για τις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες.

Αθήνα:

Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου,

106 81 Αθήνα

Τηλ: 210 38 98 000,

Φαξ: 210 38 98 079

e-mail: kethi@kethi.gr

Φαξ.:2810 343 778

e-mail: kethipat@otenet.gr

Θεσσαλονίκη:

Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη

Τηλ.: 2310 517 959, 523 511,

Φαξ: 2310 524 071

e-mail: thkethi@otenet.gr

Ηράκλειο:

1866 αρ. 105, 71201 Ηράκλειο

Τηλ.: 2810 341 387, 343 778

Φαξ: 2810 343 778

e-mail: kethiira@otenet.gr

Πάτρα:

Κανακάρη 101B, 71 201 Ηράκλειο

Τηλ.: 2810 341 37, 343 778

Βόλος:

Αναλήψεως; 170, 382 21 Βόλος

Τηλ.: 24210 78218-9

Φαξ: 24210 78219

e-mail: kethivol@otenet.gr

β) Στο Δίκτυο Δομών Στήριξης⁶ της απασχόλησης και επιχειρηματικότητας των γυναικών «ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ» το οποίο περιλαμβάνει 12 δομές που βρίσκονται στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο, Ηράκλειο Κρήτης, Λάρισα, Καρδίτσα, Θράκη, Κυκλάδες, Χαλκίδα, Ρόδο, Κόρινθο, Ν. Ιωνία Μαγνησίας. Οι δομές

⁶ www.kethi.gr

αυτές που δημιουργήθηκαν με πρωτοβουλία του ΚΕΘΙ από τα προγράμματα , NOW, INTEGRA, ADAPT κλπ. και διατήρησαν την ύπαρξη τους και μετά την λήξη των προγραμμάτων. Αποτελεί Δίκτυο φορέων στήριξης της γυναικείας απασχόλησης, για την ανάπτυξη, την διευκόλυνση και την βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών στις γυναίκες με τη μορφή μιας σταθερής και συστηματικής συνεργασίας που θα προσφέρει τη δυνατότητα και την ευελιξία της επεξεργασίας των θεμάτων και την συμμετοχή στην ανάπτυξη της απασχόλησης. Μεταξύ των σκοπών του Δικτύου είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, την προώθηση των γυναικών στην αυτοαπασχόληση και στη μισθωτή εργασία, στην ανάπτυξη της ενεργού συμμετοχής των γυναικών και η ένταξη τους στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας κτλ.

ΚΕΘΙ

Χαριλάου Τρικούπη και
Βαλτετσίου
10681 Αθήνα
τηλ: 210 3898000
φαξ: 210 3898079
e-mail: kethi@kethi.gr

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΓΑΝΗ

Καραβαγγέλη και Δαβάκη
Συκιές Θεσσαλονίκης
Τηλ: 231 0621166
Φαξ: 231 0 630323
e-mail:
ergani@athaiia.compulink.gr

ΚΑΛΙΠΑΤΕΙΡΑ

Κέντρο Στήριξης της
απασχόλησης Ν. Δωδεκανήσου
Πάρκο Ροδίνι, 85100
Τηλ: 2241 0 39981
Φαξ: 2241 0 75314
e-mail: kalipatira@ando.gr

EURICON

Τσιμισκή 87, Θεσσαλονίκη
Τηλ: 231 0 220560/ 286305
e-mail: manosb@agro.auth.gr

ΚΕΚΑΝΑΜ

Αντωνοπούλου 195, 38221
Βόλος
Τηλ: 2421 0 71466
Φαξ: 2421 071467,/71468
e-mail: kekanam@hol.gr

ΤΕΔΚ . ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

Περιάνδρου 56,
20100 Κόρινθος
Τηλ:2741 0 28674/ 85889
Φαξ: 2741 0 27989
e-mail: tedk@www-korinth.gr

ΚΕΕ ΔΗΜΗΤΡΑ

Ολύμπου 39, 54630 Θεσ/νίκη

Τηλ: 231 0 547180/ 553156/
547180/ 553156
e-mail: gkika@dimitra.gr

ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
Σταμούλη 9, 43100 Καρδίτσα
Τηλ:2441 0 71594/ 75141
e-mail:wck@hol.gr

ΚΕΝΤΡΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΔΟΚΠΥ
Δήμος Ν. Ιωνίας
Κρήτης 34-36
38445 Ν. Ιωνία-Ν. Μαγνησίας
τηλ:2421 0 82158/85235/
65964

ACME ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ
Αρεθούσης 123
34100 Χαλκίδα
Τηλ: 2221 0 28726/ 84383
Φαξ: 2221 0 23103
E-mail: Acme@otenet.gr

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΘΡΑΚΗΣ Ο.Ε.
Κων/πόλεως 102
68200 Ν. Ορεστιάδα Έβρου
Τηλ: 2552 0 26213/29589
ΕΝΙΑΙΟ ΚΕΚ ΝΟΜΟΥ
ΚΥΚΛΑΔΩΝ –ΗΓΕΜΟΝΗ
Ερμούπολη
84100 Σύρος
Τηλ: 2281 0 85354/6

▪ **Παροχή υπηρεσιών νομικής συμβουλευτικής:**

Για την πρόληψη και την αντιμετώπιση διαφορών που προκύπτουν από την εργασιακή σχέση μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, παρέχονται δωρεάν συμβουλευτική και πληροφόρηση κατόπιν ατομικών προσφυγών τόσο σε εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους από τους Επιθεωρητές Εργασίας.. Οι αρμοδιότητες των Επιθεωρητών Εργασίας είναι πολύ σημαντικές στο εν λόγω πεδίο εξαιτίας της επίτευξης ενός εξωδικαστικού συμβιβασμού και ειρηνικής επίλυσης των διαφορών με την άμεση ικανοποίηση των αξιώσεων. Ακόμη, και οι Μονάδες Πληροφόρησης του ΚΕΘΙ στην Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο, Ηράκλειο, έχουν η δυνατότητα να προσφέρουν δωρεάν νομική συμβουλευτική.

▪ **Παροχή νομική βοήθειας**

Η παροχή δωρεάν κρατικής νομικής βοήθειας είναι σπάνια δεδομένου ότι σύμφωνα με τις δικονομικές διατάξεις απευθύνεται σε εκείνους που μπορούν διαθέτουν επαρκή αποδεικτικά στοιχεία ότι είναι άποροι.

Ο Συνήγορος του Πολίτη⁷ είναι Ανεξάρτητη Αρχή που ερευνά ατομικές διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις ή υλικές ενέργειες οργάνων των δημοσίων υπηρεσιών που παραβιάζουν δικαιώματα ή προσβάλλουν νόμιμα συμφέροντα φυσικών ή νομικών προσώπων. Κάθε πολίτης, πριν καταφύγει στην Αρχή, θα πρέπει να έχει έλθει σε επαφή με τη δημόσια υπηρεσία με την οποία σχετίζεται η υπόθεση του. Μόνον εφόσον η επαφή αυτή με τη δημόσια υπηρεσία δεν έχει οδηγήσει σε επίλυση του προβλήματος μπορεί να καταθέσει αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη. Ο Συνήγορος εδρεύει στην Αθήνα και δέχεται αναφορές από πολίτες και νομικά πρόσωπα, ανεξαρτήτως εθνικότητας που αντιμετωπίζουν πρόβλημα κατά τη συναλλαγή τους με κάποια ελληνική δημόσια υπηρεσία στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη είναι η διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και δημοσίων υπηρεσιών με σκοπό τη προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και της τήρησης της νομιμότητας. Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για υποθέσεις που αναφέρονται στις υπηρεσίες του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (κοινότητες, δήμοι, νομαρχίες), νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, κρατικά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, δημοσίων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και επιχειρήσεων των οποίων τη διοίκηση ορίζει άμεσα ή έμμεσα το δημόσιο ,με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Εξαιρούνται οι Τράπεζες και το Χρηματιστήριο Αθηνών.

Συνήγορος του Πολίτη:

Χατζηγιάννη Μέξη 5,

περιοχή Χίλτον, 115 28

Τηλ. εξυπηρέτησης κοινού: 210 72 89600

Ώρες λειτουργίας: 8:30 -14:00

▪ **Δικαστική διαδικασία**

Αναφορικά με τη διαδικασία στα πολιτικά δικαστήρια, τα συνδικάτα νομιμοποιούνται ενεργητικά αφενός να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις εκτός αν τα μέλη έχουν ρητά εκδηλώσει την αντίθεση τους , και

⁷ www.synigoros.gr

αφετέρου να παρεμβαίνουν υπέρ των μελών τους σε οποιαδήποτε δίκη που αυτά έχουν αρχίσει αλλά και σε κάθε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία μετέχουν για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν τα ποσά που δεν τους καταβάλλονται λόγω παράνομων ρητρών με αγωγή ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων αλλά οι ρήτρες παραμένουν ισχυρές. Συνολικά, οι δικαστικές διαδικασίες διαρκούν 1 έως 2 χρόνια για την έκδοση δικαστικής απόφασης στον πρώτο βαθμό δικαιοδοσίας.

Η νομική προστασία των γυναικών από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη διασφαλίζεται αφού στην περίπτωση της άδειας μητρότητας απαγορεύεται η απόλυση και δεν έχει απολύτως καμία ισχύ και εγκυρότητα, εκτός κι αν υπάρχει σοβαρός λόγος κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μέσα στην περίοδο που ακολουθεί τη λοχεία ή και αργότερα κατά τη διάρκεια απουσίας λόγω ασθένειας που προκλήθηκε από την εγκυμοσύνη ή τη λοχεία. Στη περίπτωση «σοβαρού λόγου» που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης πρέπει να δικαιολογείται με έγγραφο τρόπο και να υποβληθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στην περίπτωση της γονικής άδειας η διακοπή της απασχόλησης λόγω άσκησης του δικαιώματος της γονικής άδειας είναι άκυρη και χωρίς ισχύ. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ξαναγυρίσει μετά το τέλος της γονικής άδειας στην ίδια ή παρόμοια θέση που όμως δεν μπορεί να είναι κατώτερη από εκείνη που είχε ο εργαζόμενος πριν τη γονική άδεια.

Δεν προβλέπονται ποινικές κυρώσεις από την ελληνική νομοθεσία αλλά στην περίπτωση της μη τήρησης της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων προβλέπει ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που την παραβιάζουν. Οποιαδήποτε παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των φύλων τιμωρείται σύμφωνα με μια γενική ρήτρα με ποινή φυλάκισης και / ή του χρηματικού προστίμου εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά από άλλους ειδικές νομικές ρυθμίσεις. Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων γίνεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας οι οποίοι έχουν την αρμοδιότητα για την επιβολή υψηλών χρηματικών προστίμων για κάθε παράβαση της εργατικής νομοθεσίας συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των φύλων.

Αναφορικά με το βάρος της απόδειξης, το Π.Δ. 105/2003 σχετικά με το «Βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχειρίσεως λόγω φύλου» στοχεύει στην εξασφάλιση αποτελεσματικότερων μέτρων τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο που κρίνει ότι θίγεται από την μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια μέσου της δικαστικής οδού, ύστερα από ενδεχομένη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές. Λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα ώστε όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας. Σε περίπτωση που εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή δεν χρειάζεται να ληφθούν τα σχετικά μέτρα.

► Ποιοι είναι οι αρμόδιοι μηχανισμοί για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας αναφορικά με την ισότητα των φύλων στην απασχόληση?

- Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άρχισε να λειτουργεί από το 1999. Οι υπηρεσίες του είναι διαθέσιμες μέσω του Επιθεωρητή Εργασίας προκειμένου να βοηθήσουν και να συμπαρασταθούν στην λύση του προβλήματος σε ότι αφορά τις εργασιακές του σχέσεις. Το Σ.ΕΠ.Ε χωρίζεται σε δυο τμήματα: α) Τμήμα Κοινωνικής Ευθύνης και β) Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης. Οι εργαζόμενοι μπορούν να πληροφορηθούν και να καταγγείλουν τα προβλήματα που υπάρχουν στο χώρο εργασίας και τον χρησιμοποιούμενο εξοπλισμό. Το πρώτο τμήμα επιλαμβάνεται υποθέσεις που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που διέπουν την εργασιακή σχέση, τις αποδοχές, τα χρονικά όρια της εργασίας, προστασία μητρότητας και πατρότητας, την μερική απασχόληση, άδεια, επιδόματα κτλ. Η αποστολή του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι να συμβουλεύει, να ελέγχει και να επιβάλλει κυρώσεις (διοικητικές άμεσα, ποινικές μέσω των αρμόδιων δικαστηρίων)..

Σ.ΕΠ.Ε:

Τηλ. Ενημέρωσης: 210 29042004

e-mail: ypersepe@otenet.gr

- Το Νομικό Τμήμα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας η οποία είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό.

Γενική Γραμματεία Ισότητας:

Δραγατσανίου 8 Πλ. Κλαυθμωνος,

105 59 Αθήνα,

Τηλ: 210 33 15 291-5 εσωτ. 126

► Ποιοι μηχανισμοί είναι αρμόδιοι για την προώθησης της ισότητας φύλων στην Ελλάδα?

Οι θεσμοί που έχουν την αρμοδιότητα για την ανάπτυξης, προαγωγή, προώθηση και πρακτική υλοποίηση της αρχής της ισότητας των φύλων είναι οι ακόλουθοι:

- **Γενική Γραμματεία Ισότητας**

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης συστήθηκε το 1985 και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό. Ο σκοπός αυτός προωθείται με την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των δυο φύλων στο σύνολο των εθνικών πολιτικών δράσεων και την ανάπτυξη εξειδικευμένων παρεμβάσεων με στόχο να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες μεταξύ αυτών και γυναικών.

- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας είναι νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο εποπτεύεται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών με στόχο να στηρίξει, να εξειδικεύσει και να

τεκμηριώσει επιστημονικά όλες τις πολιτικές ισότητας και να προωθήσει τις γυναίκες σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από την ΓΓΙ. Επίσης, στα πλαίσια του ΚΕΘΙ λειτουργούν παραρτήματα στην Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Ηράκλειος καθώς και Κέντρα Πληροφόρησης γυναικών με Μονάδα Πληροφόρησης ή Συμβουλευτικής Στήριξης Γυναικών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη και Μονάδα Τεκμηρίωσης.

▪ **Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας**

Το 2000 θεσμοθετήθηκαν δεκατρείς Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας που λειτουργούν στις έδρες των περιφερειών της χώρας με στόχο να αναπτυχθεί και να υλοποιηθεί μια αποτελεσματική πολιτική για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ των δυο φύλων η οποία απαιτεί ουσιαστική συνεργασία και συμμετοχή όλων των τοπικών και περιφερειακών παραγόντων.

▪ **Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας:
Γραμμή Ενημέρωσης 800-1111011**

Η δωρεάν γραμμή ενημέρωσης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας αναφέρεται σε προγράμματα που υλοποιεί το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και συμβάλλει στη δημιουργία ίσων ευκαιριών απασχόλησης και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που απευθύνονται σε ανέργους, σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, και σε εργαζόμενους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

-Β. Αρτινοπούλου, Θ. Παπαθεοδώρου, Μ. Παπαγιαννοπούλου, Στ. Παπαμιχαήλ, Ε. Σπυριδάκης, «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2004

-Παναγιώτα Πέτρογλου, «Οδηγός Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2002

-Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, «Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων του Ε.Π. του Γ'ΚΠΣ, Αθήνα, Ιούνιος 2003

-Αθανασιάδου Χριστίνα, Πετροπούλου Στεφάνια & Μιμίκου Γεωργία, «Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000», ΚΕΘΙ, Αθήνα, Μάιος 2001

-4^η & 5^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, περίοδος 1994-2000 προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των Γυναικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Αθήνα, Δεκέμβριος 2000

-ΚΕΘΙ, «Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Άσκηση των Δικαιωμάτων Ισότητας των Φύλλων», Αθήνα 2002

-Γενική Γραμματεία Ισότητας, «Ισότητα Ευκαιριών Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003)», Οκτώβριος, 2003

-Ν. Ντερμανάκης, «Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας», ΚΕΘΙ, Αθήνα 2003

-Συμβούλιο της Ευρώπης, «Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών», Ελληνική έκδοση από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, Αθήνα, Σεπτέμβριος 1999

-Ματίνα Γιαννακούρου & Ευαγγελία Σουμέλη, «Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις,» Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, Οκτώβριος 2002

-Μαρία Καραμεσίνη και Ηλίας Ιωακείμογλου, «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθοδολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», ΚΕΘΙ, Αθήνα Ιανουάριος 2003

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- Γενική Γραμματεία Ισότητας www.isotita.gr
- Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) www.kethi.gr
- Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ) www.gsee.gr
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων: www.ypepth.gr
- Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης: www.ypesda.gr
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: www.laborministry.gr
- Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας: www.mohaw.gr
- Συνήγορος του Πολίτη: www.synigoros.gr