



Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL

Αναπτυξιακή Σύμπραξη ELANH

Έργο «Ανοικτές Πόρτες»

Επιστημονική Υπεύθυνη Έργου: Μαρία Γκασούκα

ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Φορέας Επίβλεψης: Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου ΕΤΥΚ

Συντακτική Ομάδα:

Μίμης Θεοδότου

Άννα Πηλαβάκη

Ανδρέας Μάτσας

28 Φεβρουαρίου 2007

**Οδηγός Επιμόρφωσης – Ευαισθητοποίησης Συνδικαλιστικών Στελεχών, Για τη
Διεκδίκηση Μέτρων Συμφιλίωσης της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των
Γυναικών και Ένταξή τους στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις.**

Μέρος I

Εισαγωγή

- 1.1 Το Έργο
- 1.2 Ομάδα Στόχος
- 1.3 Σε Ποιες/ους Απευθύνεται
- 1.4 Σημασία Πολιτικών Ισότητας
- 1.5 Έννοιες Κλειδιά

Μέρος II

- 2.1 Συλλογικές Συμβάσεις και Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου
- 2.2 Συνοπτική Παρουσίαση Νομοθεσίας
 - 2.2.1 Νόμος για την Ίση Αμοιβή
 - 2.2.2 Ο Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (N.205(I)/2002)
 - 2.2.3 Ο Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανώτερης Βίας Νόμος του 2002(N. 69/112002)
 - 2.2.4 ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ
 - 2.2.5 Ο Ρερί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στα Επαγγελματικά Σχέδια Κοινωνικής Ασφάλισης Νόμος 133(I) του 2002
 - 2.2.6 Νόμος Για Την Προστασία Της Μητρότητας, N.100(I)/1997
- 2.3 Ενδεδειγμένες Διαδικαστικές Ενέργειες και Επικοινωνία

Μέρος III

Παραρτήματα

- 3.1 Διεθνείς Συμβάσεις και Εθνική Νομοθεσία για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων. Ενδεικτική Περίπτωση Διάκρισης
- 3.2 Κυβερνητικές και Ανεξάρτητες Κρατικές Υπηρεσίες για Θέματα Ισότητας των Φύλων
- 3.3 Χρήσιμες Ιστοσελίδες
- 3.4 Κυπριακή και Διεθνής Βιβλιογραφία περί Ισότητας των Φύλων
- 3.4 Κυπριακή Βιβλιογραφία
- 3.5 Έρευνες-Μελέτες
 - 3.5.1. Κυπριακή Βιβλιογραφία
 - 3.5.2. Έρευνες-Μελέτες Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων
 - 3.5.3 Ελλαδική Βιβλιογραφία
 - 3.5.4. Διεθνής Βιβλιογραφία
- 3.6 Κυπριακή Βιβλιογραφία σε Θέματα Εργατικών Σχέσεων
- 4 Παρατηρητήρια/Φορείς/Οργανισμοί
 - 4.1 Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
- 5 Επιλεγμένο Γλωσσάρι Όρων σχετικών με την Ισότητα
- 6 Υπόδειγμα Άρθρων Συλλογικής Σύμβασης
Συμπεράσματα/ επίλογος

Μέρος I

Εισαγωγή

Σύμφωνα με τον ορισμό του Συμβουλίου της Ευρώπης « Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) είναι η αναδιοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών». ¹

Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, μαζί με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών αποτελούν τα δύο βασικά και συμπληρωματικά εργαλεία πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Βασίζεται στη διαπίστωση ότι καμία πολιτική δεν είναι ουδέτερη απέναντι στα φύλα και ότι η διάσταση του φύλου θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τόσο στο σχεδιασμό όσο και στην εφαρμογή των πολιτικών, έτσι ώστε να προωθείται η ισότητα, αλλά και να αποφεύγονται οι πιθανές αρνητικές συνέπειες προς αυτήν.

Με αυτό το σκεπτικό και κρίνοντας ότι ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών είναι ουσιαστικός στην προώθηση και επίτευξη της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών για άντρες και γυναίκες, εκδίδεται αυτός ο οδηγός με στόχο να βάλει το δικό του λιθαράκι στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση τους.

¹ (Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Council of Europe, EG-S-MS (98)2- May 1998)

ΤΟ ΕΡΓΟ ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ ΤΗΣ Α.Σ ΕΛΑΝΗ

1.1 Βασικός Σκοπός του Έργου είναι:

Να διευκολύνει:

- Την παραμονή
- Την ένταξη ή την επανένταξη γυναικών στην αγορά εργασίας
- Να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση όσον αφορά το ζήτημα του συνδυασμού οικογένειας και επαγγελματικής ζωής.

Το Έργο θα συμβάλει επίσης στην αλλαγή της κοινωνικής συνείδησης όσον αφορά στους κοινωνικούς ρόλους των φύλων και θα διευκολύνει τους όρους εισόδου, παραμονής και ανάδειξης των γυναικών στο χώρο της αγοράς εργασίας, αλλά και στη δημιουργία μιας επιχειρηματικής κουλτούρας και πρακτικής ανθρωποκεντρικής και φιλογυναικείας.

1.2 ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ

Το Έργο με τίτλο «Ανοιχτές Πόρτες» στοχεύει:

- Σε εργαζόμενες γυναίκες των οποίων η εργασιακή δυνατότητα υπονομεύεται και τίθεται σε κίνδυνο, λόγω του όγκου της παρεχόμενης φροντίδας προς τις οικογένειές τους.
- Σε άνεργες γυναίκες, που ο φόρτος των οικογενειακών υποχρεώσεων τις απομάκρυνε ή τις απέκλεισε από την αγορά εργασίας
- Σε γυναίκες που, για οικογενειακούς – παραδοσιακούς λόγους δεν εργάστηκαν ποτέ με σχέση εξαρτώμενης εργασίας ή αυτοαπασχόληση, αλλά που επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.
- Σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, που τολμούν να προχωρήσουν στην υιοθέτηση μιας επιχειρηματικής κουλτούρας φιλικής προς τις γυναίκες.

Το Υπόεργο 8 , παραγωγή του οποίου είναι αυτός ο οδηγός, στόχευε στην επιμόρφωση – ευαισθητοποίηση συνδικαλιστικών στελεχών, για τη διεκδίκηση μέτρων συμφιλίωσης της

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 5
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών και ένταξής τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

1.3 Σε Ποιους/ες Απευθύνεται

Ο οδηγός αυτός απευθύνεται σε στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων που εμπλέκονται στη διαδικασία διαμόρφωσης υποβολής αιτημάτων και διαπραγμάτευσης για τη συνομολόγηση και ανανέωση συλλογικών συμβάσεων , μέσω των οποίων πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και προώθησης της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Παράλληλα απευθύνεται και σε άλλα ευαισθητοποιημένα άτομα πέραν του συνδικαλιστικού χώρου. Το κείμενο που ακολουθεί αναλύει τη σημασία των πολιτικών ισότητας και περιγράφει τις πολιτικές ισότητας όπως καθορίζονται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

1.4 Σημασία Πολιτικών Ισότητας

Η αναφορά στην ύπαρξη και αξιολόγηση των υφιστάμενων πολιτικών ισότητας δεν γίνεται με στόχο την παρουσίαση της θεωρητικής διάστασης του θέματος αλλά πολύ περισσότερο προσεγγίζοντας το θέμα από την πρακτική του εφαρμογή, για να μπορέσει ο/η αναγνώστης/τρια να αντιληφθεί τις διαθέσιμες δυνατές και ικανές συνθήκες προώθησης της ισότητας.

Μέσα από αυτό το πρίσμα προσέγγισης, μπορεί να γίνει εύκολα αντιληπτό το γεγονός ότι η ύπαρξη, η προώθηση, η εφαρμογή, ακόμα και ο προβληματισμός, ακαδημαϊκός και μη, γύρω από τις πολιτικές ισότητας, δημιουργεί μια θετική προδιάθεση η οποία μπορεί να λειτουργήσει και ως ευαισθητοποίηση προς την κατεύθυνση της προώθησης της ισότητας.

Έτσι λοιπόν, η ύπαρξη συγκεκριμένης πολιτικής και δη πολιτικών, μεταφέρει την όλη συζήτηση, διαπραγμάτευση και προσέγγιση του θέματος, από τον αόριστο και θεωρητικό όρο περί ισότητας, σε συγκεκριμένη πρακτική εφαρμογή.

Αν κάνουμε μερικά βήματα πίσω στο χρόνο, θα δούμε πως η όποια αναφορά σε σχέση με την ισότητα, γινόταν μέσα σε ένα έντονα φιλολογικό περιβάλλον και μία ανάλογη διάθεση η οποία πολλές φορές ξέφευγε από τα όρια του εφικτού και μεταφερόταν σε μια άλλη διάσταση ουτοπικού και ακραίου φανατισμού, είτε προς τη μια είτε προς την άλλη κατεύθυνση. Ως συνεπακόλουθο, τέτοιου είδους προσεγγίσεις δημιουργούσαν ανάλογες αντιδράσεις, οι οποίες λόγω και της έλλειψης ή της ελλιπούς πολιτικής προσέγγισης, έδινε τη δυνατότητα σε αβάσιμες, αόριστες και επικίνδυνες προσεγγίσεις και επιχειρηματολογία.

Είναι σημαντικό λοιπόν να γίνει κατανοητό πως η δημιουργία και η υλοποίηση συγκεκριμένων πολιτικών ισότητας, καταδεικνύει και επιβεβαιώνει μία συγκεκριμένη τάση και ανάγκη μέσα στην κοινωνία, τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Είναι ακριβώς αυτό το μήνυμα που αποστέλλεται, σε συνάρτηση βέβαια και με την πρακτική πλέον διάσταση του θέματος, το οποίο θα πρέπει να έχει αποδέκτες/τριες σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής και οικονομικής δραστηριότητας, έτσι ώστε να γίνει αντιληπτή η σημασία και η ορθή αξιολόγηση της ύπαρξης χαραγμένης και υλοποιούμενης πολιτικής και πολιτικών ισότητας.

Αφού μπορέσουμε να αντιληφθούμε, να αφουγκραστούμε, να εκτιμήσουμε, να αποδεχτούμε και να αξιοποιήσουμε τις υφιστάμενες και διαθέσιμες πολιτικές ισότητας, τότε θα πρέπει να εξετάσουμε το ρόλο που ο καθένας και η κάθε μια από εμάς μπορεί να διαδραματίσει έτσι ώστε να μπορέσουμε να περάσουμε από τη θεωρία στην πράξη.

Είναι δυστυχώς μία αδιάψευστη πραγματικότητα, το γεγονός ότι η προώθηση των συγκεκριμένων πολιτικών παρουσιάζει μια τεράστια διάσταση από την ορθή και επαρκή εφαρμογή τους, ή καλύτερα από τη θεωρητική στην πρακτική κατοχύρωση τους και πολύ περισσότερο από την ικανοποιητική παρακολούθηση της όλης διαδικασίας εφαρμογής τους.

Ευελπιστούμε βέβαια και αυτό θα πρέπει να γίνει συνείδηση στον καθένα και στην καθεμιά από εμάς πως μέσα από τη δημιουργία ορθής αντίληψης σχετικά με τη σημασία της ύπαρξης πολιτικών ισότητας, μπορούμε να διαδραματίσουμε το δικό μας καθοριστικό ρόλο. Είτε μέσα στην ίδια την οικογένειά μας, είτε στο χώρο εργασίας μας, είτε ακόμα και μέσα στη μικρή ή στη μεγάλη κοινωνία στην οποία μπορεί να δραστηριοποιούμαστε. Ο ρόλος βέβαια που

μπορούμε να διαδραματίσουμε ως κοινωνικοί εταίροι, είτε άμεσα είτε έμμεσα, είναι πολύ μεγάλος και ιδιαίτερα σημαντικός και ουσιαστικός. Η πρόκληση είναι πραγματικά μεγάλη, με οποιανδήποτε ιδιότητα και αν την προσεγγίσουμε, ενώ το αποτέλεσμα θα πρέπει να είναι παράγωγο ατομικού προβληματισμού και συλλογικής δράσης.

Αν θεωρήσουμε ή πολύ περισσότερο, αν αποδεχτούμε το γεγονός πως πολιτική είναι, πέρα από τον τρόπο χειρισμού κρατικών υποθέσεων, η δυνατότητα του να μετουσιώνεις τη θεωρία σε πράξη και πως η ισότητα των φύλων είναι η απαραίτητη ισχύουσα κατάσταση για να εκλείψει κάθε διαφορά ή διάκριση τότε, η συνύπαρξη των δύο εννοιών μπορεί να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις ισόρροπης ανάπτυξης ενός κοινωνικού κράτους, μέσα στο οποίο όλοι και όλες μας να μπορούμε να εκφράζουμε απόψεις και να υιοθετούμε πρακτικές, ισότιμα και χωρίς οποιασδήποτε μορφής διάκριση λόγω φύλου.

- **Πολιτικές Ισότητας στην Ε.Ε**

Η Ε.Ε αποτελεί σήμερα μία ένωση 27 κρατών μέσα από την οποία γίνεται προσπάθεια προώθησης, μέσα από μία συναινετική διαδικασία, μίας ομοιόμορφης πολιτικής, η οποία να θέτει τις βάσεις για τη δημιουργία κοινωνιών στις οποίες θα υπάρχει η προοπτική ισόρροπης ανάπτυξης, κοινωνικής ενσωμάτωσης, ισότητας σε όλα τα επίπεδα δραστηριοποίησης, όπως επίσης και προώθησης της συμμετοχικής διαδικασίας των πολιτών/ ιδων σε μια προσπάθεια περαιτέρω αναβάθμισης της δημοκρατικής δομής των κοινωνιών που την αποτελούν.

Μέσα από αυτή τη φιλοσοφία προσέγγισης, η Ε.Ε δίνει ιδιαίτερη σημασία στη δημιουργία συγκεκριμένων πολιτικών οι οποίες να προωθούν και να εμβαθύνουν τις διαδικασίες που προβάλλουν και αναβαθμίζουν την ισότητα των φύλων και την ισότητα ευκαιριών. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός πως η Γενική Διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η οποία έχει την ευθύνη για την Απασχόληση και την Κοινωνική Πολιτική, έχει ενσωματώσει στην ονομασία της και τον όρο Ισότητα των φύλων, αναδεικνύοντας ακριβώς και αυτή τη διάσταση ανάμεσα στις προτεραιότητές της.

Θα ήταν χρήσιμο και σημαντικό να τονιστεί ωστόσο το γεγονός ότι παραδοσιακά, η πολιτική που αφορούσε στις γυναίκες είχε το χαρακτήρα της προστασίας και της πρόνοιας. Η σύγχρονη Ευρωπαϊκή προσέγγιση στοχεύει στην άρση των νομικών εμποδίων για την

επίτευξη της ισότητας των φύλων, στην άρση της έμμεσης διάκρισης και στην εξάλειψη της διαφοροποίησης η οποία προωθεί την ενσυνείδητη δυσμενή διάκριση. Πιο συγκεκριμένα, η σύγχρονη κοινωνική πολιτική μετατρέπεται σε πολιτική αναδιάρθρωσης ρόλων και άρσης των δομικών εμποδίων μέσα από τη λογική της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Ως βασικές προτεραιότητες της Ε.Ε σε σχέση με την προώθηση και επίτευξη της ισότητας των φύλων, τίθενται η ισότιμη συμμετοχή μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κοινωνική και επαγγελματική δραστηριότητα όπως επίσης και η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με τρόπο που να επιτυγχάνεται η ισότιμη πρόσβαση σε όλα τα επίπεδα δραστηριοποίησης.

Οι πολιτικές ισότητας της Ε.Ε θα μπορούσαν να χωριστούν σε τέσσερις κύριες κατηγορίες ως ακολούθως:

1. Οδηγίες, οι οποίες αποτελούν τις νομοθετικές ρυθμίσεις προσέγγισης της ισότητας και οι οποίες έχουν να κάνουν τόσο με την άμεση προώθηση της ισότητας όσο και με την έμμεση επίτευξη του στόχου. Οι Οδηγίες αποτελούν δεσμευτική υποχρέωση των Κρατών μελών για ενσωμάτωσή τους στις εθνικές νομοθεσίες, όπως υποχρεωτική είναι τόσο η εφαρμογή όσο και η παρακολούθηση της ορθής εφαρμογής τους. Συγκεκριμένη και εκτενής αναφορά σχετικά με τις ισχύουσες Ευρωπαϊκές Οδηγίες (όπως έχουν μεταφερθεί στο εθνικό μας δίκαιο) που σχεδιάστηκαν με στόχο την προώθηση της ισότητας παρουσιάζεται στη συνέχεια του Οδηγού.

Θα ήταν χρήσιμο να αναφερθεί πως η όσο το δυνατό πιο έγκαιρη και ολοκληρωμένη ενημέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών σχετικά με τις ισχύουσες νομοθεσίες ισότητας, υποβοηθά στην πιο ουσιαστική συμβολή τους στην εφαρμογή της νομοθεσίας αφενός και αφετέρου στη συμπερίληψη των απαιτούμενων προνοιών στις συλλογικές συμβάσεις.

Επιπρόσθετα, θα ήταν σημαντικό να αναφερθεί πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναλαμβάνουν σημαντικό ρόλο στην ενσωμάτωση των Οδηγιών στην εθνική νομοθεσία, καθώς η όλη διαδικασία αποτελεί αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο των τριμερών τεχνικών επιτροπών με τη συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων. Ως συνεπακόλουθο αυτού του δικαιώματος και της

υποχρέωσης περαιτέρω, η σωστή ευαισθητοποίηση των συνδικαλιστικών στελεχών υποβοηθά στην καλύτερη συμβολή και συνεισφορά τους στη διαδικασία επεξεργασίας του τελικού νομοθετικού κειμένου.

Τέλος, η συμβολή των συνδικαλιστικών στελεχών στην ενημέρωση των μελών, των εργαζομένων γενικότερα και των ίδιων των εργοδοτών σε σχέση με τις νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την ισότητα, μπορούν να υποβοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση και πιο εύκολη αποδοχή, υιοθέτηση και αξιοποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας.

2. Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως αυτός καθορίζεται μέσα και από τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, με ορίζοντα πλήρους υλοποίησης του στόχου το 2010.

Σύμφωνα με τους στόχους της Λισσαβόνας, η απασχόληση των γυναικών θα πρέπει να φτάσει το 60% μέχρι το 2010, να δημιουργηθούν προϋποθέσεις ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, να μειωθεί το ποσοστό ανεργίας που αφορά κυρίως τις γυναίκες και να εξαλειφθούν οι μισθολογικές ανομοιομορφίες, καθώς και αυτές που αφορούν στους όρους απασχόλησης γενικότερα, ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Παράλληλα, θα πρέπει να δημιουργηθούν δυνατότητες ισότιμης πρόσβασης σε προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης, έτσι ώστε να δημιουργούνται ισότιμες δυνατότητες και προϋποθέσεις επαγγελματικής ανέλιξης και εξειδίκευσης.

Επιπρόσθετα, μέσα από τη συγκεκριμένη πολιτική της Ε.Ε, προάγεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως μέσο προώθησης των ισότιμων δυνατοτήτων συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, βασική προτεραιότητα της Ε.Ε αποτελεί η ισότητα των φύλων στην κοινωνική προστασία και στην πρόσβαση σε συνταξιοδοτικά ταμεία που να προάγουν την κοινωνική ενσωμάτωση και να λειτουργούν υποβοηθητικά προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης της φτώχειας. Σημαντική είναι επίσης η δυνατότητα που θα πρέπει να δίνεται για ίση μεταχείριση των δύο φύλων στα διάφορα ταμεία παροχής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

Τέλος, η Ε.Ε στοχεύει στην παροχή κινήτρων για δημιουργία της απαιτούμενης υποδομής και προαγωγής των αναγκαίων μέτρων έτσι ώστε να γίνει δυνατή και εφικτή η συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών. Μόνο μέσα από αυτή την επίτευξη θα μπορέσει να υλοποιηθεί χωρίς αποκλεισμούς η ισότητα στο χώρο τις αγοράς εργασίας και θα γίνει εφικτή η ουσιαστική, απρόσκοπτη, στοχευμένη και όχι αποσπασματική συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, με ταυτόχρονη άρση όλων των υφιστάμενων σήμερα εμποδίων που συνδέονται με τα φύλα όπως π.χ. το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

3. Δημιουργία Σωμάτων και Επιτροπών και γενικότερα νέων θεσμών προώθησης και παρακολούθησης της ισότητας, με τη συμμετοχή οργανωμένων συνόλων της κοινωνίας των πολιτών και των κοινωνικών εταίρων, με στόχο την όσο το δυνατό πιο σφαιρική προσέγγιση και κάλυψη του θέματος και πιο αποτελεσματική υλοποίηση και επίτευξη των στόχων.

Η Ε.Ε έχει δημιουργήσει ή και επιχορηγεί τη σύσταση και δραστηριοποίηση διαφόρων σωμάτων και επιτροπών με στόχο τη συζήτηση, τον προβληματισμό, την παραγωγή σκέψης και την προώθηση της ευρύτερης Ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα, μέσω της δικτύωσης διαφόρων φορέων και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ).

Η έντονη δραστηριοποίηση και εμπλοκή των αντίστοιχων τμημάτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην όλη διαδικασία, επιφορτίζει τις οργανώσεις με μια επιπλέον υποχρέωση σε σχέση με την προώθηση του καλύτερου εσωτερικού συντονισμού στα συγκεκριμένα θέματα.

Μέσα από μια τέτοια πρακτική, η πολιτική που χαράσσουν, υιοθετούν και υλοποιούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα βρίσκεται πιο κοντά σε αυτές της ίδιας της Ε.Ε αφού θα έχει ήδη τύχει του απαιτούμενου προβληματισμού και της αναγκαίας επεξεργασίας.

Επιπλέον, είναι απαραίτητη η άμεση και έγκαιρη συνεργασία ανάμεσα στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που χειρίζονται τα θέματα ισότητας και στους/ στις συνδικαλιστές/στριες οι οποίοι/ες διαπραγματεύονται και συνομολογούν συλλογικές

συμβάσεις, έτσι ώστε αυτές να βρίσκονται σε πλήρη συνταύτιση με τις αντίστοιχες Ευρωπαϊκές πολιτικές και προτεραιότητες.

4. Προγράμματα προώθησης της ενημέρωσης, της επιμόρφωσης, της ευαισθητοποίησης, της κατάρτισης, της έρευνας και της παρουσίασης καλών πρακτικών, έτσι ώστε μέσα από επιχορηγημένες δραστηριότητες να δίνεται η δυνατότητα και να παρέχονται τα απαραίτητα κίνητρα για ορθή προσέγγιση του θέματος.

Μέσα από αυτή τη λογική και προσέγγιση προκύπτει και το παρόν εγχειρίδιο, ως αποτέλεσμα της υλοποίησης του Έργου ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ της Α.Σ ΕΛΑΝΗ του Ευρωπαϊκού προγράμματος EQUAL με αντικείμενο τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών και κατ' επέκταση την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Αυτό που είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό και αντιληπτό, είναι το γεγονός ότι ως συνδικαλιστικά στελέχη και ως συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικότερα, θα πρέπει να αξιοποιήσουμε τις παρεχόμενες δυνατότητες, έτσι ώστε μέσα από ανάλογα προγράμματα και δραστηριότητες να μπορέσουμε να πετύχουμε τους συλλογικούς μας στόχους.

Η μη αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των διαθέσιμων ευρωπαϊκών πόρων, όπως επίσης και η μη επαρκής αξιοποίησή τους, μειώνουν και περιορίζουν τη δυνατότητά μας για αποτελεσματική παρέμβαση και συνεισφορά στην προώθηση και επίτευξη του στόχου της ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Επιπρόσθετα, μια τέτοια αδυναμία θα περιορίσει τη δυνατότητα επιτυχίας της ευρωπαϊκής πολιτικής, όπως επίσης και τη δυνατότητα της κοινωνίας για ισότιμη αναβάθμιση της δομής της και της συμμετοχικής πρόσβασης και ενσωμάτωσης των πολιτών/πολιτίδων της.

1.5 Έννοιες Κλειδιά

Η μη-διάκριση είναι γενική αρχή του Ευρωπαϊκού Δικαίου και αναφέρεται ρητά σε διάφορα άρθρα των Συνθηκών. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης διακηρύχθηκε επίσημα το Δεκέμβριο 2000 και επί του παρόντος δεν έχει αποκτήσει δεσμευτικό χαρακτήρα. Αποτελεί μέρος της νέας Συνταγματικής Συνθήκης και, όταν η Συνθήκη αυτή επικυρωθεί και από τα 27 Κράτη θα καταστεί δεσμευτικός.

«**Διακρίνω**» σημαίνει ξεχωρίζω ή χειρίζομαι διαφορετικά όταν δεν υπάρχει σχετική διαφορά μεταξύ δύο προσώπων ή καταστάσεων ή χειρίζομαι το ίδιο καταστάσεις που στην πραγματικότητα διαφέρουν. Οι Οδηγίες ενάντια στις διακρίσεις, που αποτελούν και τη βάση αυτού του οδηγού, απαγορεύουν τόσο την άμεση όσο και την έμμεση διάκριση. Στη συνέχεια παρατίθεται ο σχετικός ορισμός για τη διάκριση όπως είναι διατυπωμένος στις Οδηγίες .

Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα άτομο τυγχάνει χειρισμού ή συμπεριφοράς **λιγότερο ευνοϊκής** από ό,τι άλλοι τυγχάνουν ή θα ετύγχαναν κάτω από **παρόμοιες συνθήκες σε οποιαδήποτε βάση** για την οποία η διάκριση απαγορεύεται.

Αναζητήστε και εντοπίστε τις περιπτώσεις όπου μπορεί να υπάρξει διάκριση, π.χ.

- στην εξαγγελία εργασιακών θέσεων μέσω διαφήμισης
- στις διαδικασίες πρόσληψης
- στην επιλογή
- στους όρους απασχόλησης
- στο μισθό
- στις διακρίσεις στο χώρο εργασίας
- στον κώδικα ενδυμασίας
- στις ώρες εργασίας
- στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- στην ανάθεση συγκεκριμένης εργασίας
- στο διαχωρισμό καθηκόντων

Μέρος II

2.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου

Δυστυχώς όπως έχει ήδη αναφερθεί και συχνά παρατηρείται, υπάρχει μια έντονη διάσταση σε ότι αφορά τη θεωρία και την πρακτική εφαρμογή της, κάτι το οποίο παρατηρείται και στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε ότι αφορά τη διάσταση του φύλου.

Είναι πραγματικά λυπηρό, σε μια διαδικασία στην οποία η συνδικαλιστική συμμετοχή είναι έντονη και αναγκαία, να παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις σε σχέση με την ευρύτερη πολιτική προώθησης της ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες, είτε αυτό γίνεται λόγω άγνοιας, είτε λόγω απροσεξίας, είτε ακόμα και λόγω περιορισμένης ευαισθητοποίησης στα συγκεκριμένα θέματα.

Είναι λοιπόν αναγκαίο να γίνει κατανοητό πως ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών στην προώθηση και στην αποδοχή της ισότητας στο περιβάλλον εργασίας μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντικός και καθοριστικός. Αυτή η ουσιαστική παρέμβαση των συνδικαλιστικών στελεχών δεν ολοκληρώνεται με το πέρας της συνομιλοποίησης της συλλογικής σύμβασης και την ενσωμάτωση συγκεκριμένων προνοιών προώθησης της ισότητας σε αυτή.

Ο συνδικαλιστικός ρόλος γίνεται πιο συγκεκριμένος και υποβοηθητικός στο μέρος που αφορά στην επεξήγηση των προνοιών και στην υποβοήθηση των εργαζομένων στην κατανόηση της φιλοσοφίας και της λογικής της ισότητας και σίγουρα σε ότι αφορά την αποδοχή και την υιοθέτησή της. Ανάλογος βέβαια είναι ο ρόλος και η ευθύνη των συνδικαλιστικών στελεχών στην παρακολούθηση της ορθής και χωρίς παρέκκλιση σε ότι αφορά το φύλο, εφαρμογής της από την εργοδοτική πλευρά.

Μετά από επεξεργασία και ανάλυση αρκετών υφιστάμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προκύπτει το συμπέρασμα ότι πολλά σημεία που λειτουργούν ανατρεπτικά και αποτρεπτικά σε σχέση με την πολιτική ισότητας υπάρχουν ενσωματωμένα σε αρκετές από αυτές, με αποτέλεσμα να μην εξυπηρετούν σε απόλυτο βαθμό την ισότιμη προώθηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών.

Εισηγήσεις για βελτίωση των υφιστάμενων συλλογικών συμβάσεων²

Για καλύτερη κατανόηση των εντοπισθέντων σημείων, αλλά και για χρησιμοποίησή τους ως σημείο αναφοράς σε μελλοντική διαπραγματευτική διαδικασία συνολογικής σύμβασης εργασίας, αλλά ταυτόχρονα και ως ευρύτερη συνδικαλιστική τοποθέτηση γενικότερης αναφοράς και αξιοποίησης, έχουν καταγραφεί τα πιο κάτω:

- Να ενθαρρύνεται η ενσωμάτωση στις συλλογικές συμβάσεις προγραμμάτων θετικών δράσεων για την προώθηση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και την εξάλειψη όρων που εμποδίζουν το συνδυασμό αυτό.
- Να ενθαρρύνονται οι επιχειρήσεις να αναλύουν πληροφορίες κατά φύλο και να τις παρέχουν στους/στις εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να διευκολύνουν τη συλλογή στατιστικών δεδομένων και τη συγκριτική ανάλυση της κατάστασης μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση. Η πληροφόρηση αυτή βοηθά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ελέγχουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε θέματα σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επίσης θα είναι χρήσιμα σε επίπεδο Ευρωπαϊκών Επιτροπών Επιχείρησης .
- Να καθιερωθούν μηχανισμοί συλλογής στοιχείων για το φύλο των συμμετεχόντων/ουσών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις καθώς και στη λήψη των τελικών αποφάσεων, είτε με καταγραφή των συμμετεχόντων/ουσών είτε με ειδικές μελέτες ή άλλη διαδικασία (οριζόντια διαδικασία μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων) και να ενθαρρυνθούν γυναίκες να μετέχουν σε αυτές.
- Να προωθηθούν μέτρα θετικής δράσης από τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση και αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, θα μπορούσαν να ληφθούν μέτρα, όπως ποσοστώσεις ή αντιπροσώπευση ανάλογη με τον αριθμό των γυναικών στους διάφορους τομείς ή κλάδους.

² Όπως αυτές προέκυψαν από τα εργαστήρια των σεμιναρίων στα οποία συμμετείχαν συνδικαλιστικά στελέχη όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο πλαίσιο του Υποέργου 8 του Έργου «Ανοικτές Πόρτες»

- Να ευνοηθεί η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ή πιθανών μέτρων θετικής δράσης στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την εισαγωγή του θεσμού του/ της επιτρόπου ίσων ευκαιριών, τουλάχιστον στις συλλογικές συμβάσεις μεγάλων κλάδων, οι οποίοι επηρεάζουν τη διαπραγμάτευση σε χαμηλότερα επίπεδα, ή ακόμα με τη δημιουργία επιτροπών ισότητας.
- Να προωθηθεί η ενσωμάτωση στις συλλογικές συμβάσεις ειδικών διατάξεων για την εφαρμογή και την παρακολούθηση μέτρων για τις ίσες ευκαιρίες γενικά και μέτρων για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ειδικότερα.
- Να προωθηθεί η διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων σε επίπεδο ομοσπονδιών και συνδέσμων ή κλάδων και συνδέσμων εργοδοτών, με σκοπό τη σύναψη ειδικών συμβάσεων πλαίσιο για τις ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών.
- Χρησιμοποίηση και των δύο γενών (αρσενικού και θηλυκού) στην περιγραφή της θέσης εργασίας (π.χ πωλητής/ πωλήτρια).
- Παροχές διευκολύνσεων στη μετάβαση στην εργασία, καθώς το δίκτυο συγκοινωνίας είναι περιορισμένο και επίδομα χώρου στάθμευσης (κυρίως σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν προχωρημένο ωράριο- καταστήματα κλπ).
- Παροχή πληρωμένης ειδικής άδειας (συγκεκριμένος αριθμός ημερών ή ωρών) για επίσκεψη στα σχολεία των παιδιών, κάτι που ήδη εφαρμόζεται σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες.
- Χρηματική κάλυψη μέρους της γονικής άδειας, ως κίνητρο αξιοποίησής της.
- Σταδιακή επέκταση της διάρκειας της άδειας μητρότητας.
- Παραχώρηση άδειας πατρότητας.

- Παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και σε θέσεις προαγωγής.
- Ανάγκη ευαισθητοποίησης συνδικαλιστικών μελών και στελεχών, σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία, τους μηχανισμούς, τη διαδικασία ελέγχου και επίλυσης διαφορών και την εξέταση καταγγελιών.
- Ενθάρρυνση μέσω συγκεκριμένων μέτρων των γυναικών για συμμετοχή στα διάφορα συνδικαλιστικά σώματα (παροχή διευκολύνσεων μέσω συνδικαλιστικής άδειας, καθορισμό συνεδριάσεων σε χρόνο βολικό προς τις γυναίκες και τους γονείς γενικότερα κλπ).
- Δημιουργία δημόσιων και εργοστασιακών (σε μεγάλες επιχειρήσεις ή βιομηχανικές μονάδες) Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών σε οργανωμένους χώρους εργασίας, το ωράριο των οποίων να είναι προσαρμοσμένο στα αντίστοιχα ωράρια εργασίας και σε επιδοτούμενες προστιές τιμές.
- Επέκταση του ολοήμερου σχολείου.
- Βελτίωση και επέκταση της επαγγελματικής κατάρτισης του αδρανούς πληθυσμού σε τομείς της οικονομίας όπου υπάρχει ανάγκη.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του αδρανούς γυναικείου πληθυσμού, μέσα από σεμινάρια, ανακοινώσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης, δικαιώματα κλπ.
- Επένδυση στη δημόσια συγκοινωνία για ασφαλή και οικονομική μεταφορά των εργαζομένων στους χώρους εργασίας και ευρύτερα μέτρα που θα καταστήσουν τις πόλεις φιλικές προς τις γυναίκες και ιδιαίτερα τις εργαζόμενες..

- Συμπερίληψη διαφόρων προνοιών νομοθεσιών στα παραρτήματα των συλλογικών συμβάσεων, για ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων.
- Υιοθέτηση ευέλικτου ωραρίου εργασίας για εκείνες τις εργαζόμενες μητέρες που επιθυμούν και το δηλώνουν, μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- Σε σχέση με το νόμο περί ανωτέρας βίας, το Κράτος να επωμίζεται τουλάχιστο τις τρεις από τις επτά μέρες, έτσι ώστε να λειτουργεί ως κίνητρο αξιοποίησης του συγκεκριμένου δικαιώματος.

Εν κατακλείδι, επιβάλλεται να σημειωθεί πως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να λειτουργούν αποτρεπτικά σε ότι αφορά την προώθηση της πολιτικής ισότητας. Τουναντίον θα πρέπει να αποτελούν τη συμπληρωματική ρύθμιση σε σχέση με την υφιστάμενη νομοθεσία, έτσι ώστε ο συγκεκριμένος στόχος να μπορεί να γίνει εφικτός πιο εύκολα και αποτελεσματικά.

Επιπλέον, θα πρέπει να τονιστεί για ακόμα μια φορά το γεγονός ότι ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών είναι εξίσου σημαντικός και επιβεβλημένος, τόσο σε σχέση με τη συμπερίληψη των αναγκαίων και αποτελεσματικών προνοιών στις συλλογικές συμβάσεις, όσο και σε ότι αφορά τη μετέπειτα αποδοχή τους και την παρακολούθηση της χωρίς παρεκκλίσεις εφαρμογής τους. Να αναπτυχθούν πολύ εκτενέστερα ζητήματα που αφορούν στην επιμόρφωση/ ευαισθητοποίηση/ υποκίνηση τους καθώς και στην προετοιμασία τους εκείνη που θα τα καταστήσει ικανά να διακρίνουν στους εργασιακούς χώρους άμεσες / έμμεσες διακρίσεις και να τις αντιμετωπίζουν.

Να επιμείνετε στην ανάδειξη γυναικών στα κέντρα συνδικαλιστικών αποφάσεων και στην ισόρροπη συμμετοχή στην διαπραγματευτική διαδικασία.

2.2 Συνοπτική Παρουσίαση Νομοθεσίας

Πολύ περιληπτικά ακολουθούν σχετικές νομοθεσίες που αφορούν την ισότητα των φύλων με παραπομπές για το πλήρες κείμενο τους στο μέρος 3, τις οποίες είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουμε , αφού αποτελούν ένα ουσιαστικό εργαλείο και βασική προϋπόθεση για την προώθηση και εφαρμογή της ισότητας των φύλων .

2.2.1 ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ

Ο Περί Ίσης Καταβολής Ίσης Αμοιβής Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία στην οποία Αποδίδεται Ίση Αξία Νόμος 177(Ι)/2002 και έχει ως στόχο του τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Τέθηκε σε εφαρμογή από 1.1.2003

Το πεδίο που καλύπτει ο όρος ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας αφορά τόσο εργασίες που εκτελούνται από άνδρες και γυναίκες και έχουν το στοιχείο της ομοιότητας π.χ. σιδερωτής – σιδερώτρια, όσο και εργασίες που κρίθηκαν ως ίσης αξίας στη βάση κάποιων κοινών αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης (φύση καθήκοντα, προσόντα ,συνθήκες εργασίας, προσπάθεια υπευθυνότητα κλπ).

Η σύγκριση γίνεται όχι μόνο μεταξύ εργαζομένων που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αλλά και σε περιπτώσεις που απασχολήθηκαν μέχρι δύο χρόνια πριν ή μετά από την ώρα που εικάζεται η μη εφαρμογή του Νόμου.

2.2.2. Ο Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (Ν.205(Ι)/2002)

Ο Νόμος αποτελεί ένα πολύ σημαντικό, προοδευτικό και πρωτοποριακό στοιχείο στον τομέα της ισότητας στην εργασία. Εισάγει τις έννοιες των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων, τις θετικές δράσεις, ρυθμίζει το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και υιοθετεί την αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Σκοπός του είναι η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας από τη στιγμή της προκήρυξης μιας θέσης μέχρι την πρόσβαση στην κατάρτιση, την ανέλιξη , απόλυση κλπ.

Η ισότητα της μεταχείριση στους τομείς που καλύπτει ο Νόμος αφορά:

- Σχέδια υπηρεσίας
- Εσωτερικούς κανονισμούς
- Συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες για όρους απασχόλησης
- Αγγελίες, διαδικασίες αξιολόγησης
- Προσόντα των υποψηφίων
- Ωράρια
- Παρεχόμενα προγράμματα κατάρτισης
- Κριτήρια των επιτροπών επιλογής

Οι διατάξεις της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζονται και σε περίπτωση δυσμενούς μεταχείρισης λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας. Όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε μια από τις καταστάσεις που αναφέραμε πιο πάνω και υπόκειται σε δυσμενή μεταχείριση, τεκμαίρεται ότι οφείλεται σ' αυτή της την κατάσταση μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου.

Με βάση το Νόμο συστάθηκε Επιτροπή Ισότητας με συμβουλευτικό ρόλο και με συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων με στόχο να εποπτεύει την εφαρμογή του Νόμου. Η Επιτροπή μπορεί να δέχεται καταγγελίες, τις οποίες παραπέμπει στους επιθεωρητές. Το βάρος να αποδείξει ότι δε μεταχειρίστηκε διακριτικά ένα άτομο το έχει εκείνος/η που καταγγέλλεται (ο/η εργοδότης) και όχι ο/η αιτητής/τρια. Επίσης ο Νόμος απαγορεύει και καθιστά ποινικό αδίκημα οποιαδήποτε πράξη, η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση απέναντι στο άτομο που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας αποτελεί τον κύριο εξωδικαστικό μηχανισμό για την εφαρμογή του Νόμου και όπως η Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης.

2.2.3. Ο Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανώτερης Βίας Νόμος του 2002(Ν. 69/112002)

Γονική άδεια χωρίς πληρωμή δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει 6 μήνες συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη με συνολική διάρκεια 13 βδομάδες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού με σκοπό τη φροντίδα ή ανατροφή. Όταν απασχολούνται και οι δύο γονείς στον ίδιο εργοδότη αποφασίζουν με κοινή συμφωνία ποιος θα κάνει χρήση του δικαιώματος και για πόσο καιρό. Οι φυσικοί γονείς δικαιούνται να κάνουν χρήση γονικής άδειας από τη λήξη της άδειας μητρότητας **μέχρι τη συμπλήρωση του έκτου έτους της ηλικίας του παιδιού**. Στην περίπτωση θετών γονιών, από την ημερομηνία

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 20 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

που λήγει η άδεια μητρότητας και μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει 6 χρόνια από την ημερομηνία υιοθεσίας με την προϋπόθεση ότι σ' αυτό το χρονικό διάστημα δεν θα υπερβεί το 12^ο έτος της ηλικίας του. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η γραπτή ενημέρωση του εργοδότη 5 βδομάδες πριν την άσκηση του δικαιώματος .

Ο Νόμος κατοχυρώνει:

- το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια ή παρόμοια εργασία όχι όμως σε κατώτερη.
- Ότι η περίοδος απουσίας για γονική άδεια πιστώνεται με ασφαλιστές αποδοχές για σκοπούς κοινωνικών ασφαλίσεων.
- Ότι λογίζεται επίσης ως χρόνος εργασίας για υπολογισμό της ετήσιας άδειας μετ' απολαβών και ως περίοδος απασχόλησης για σκοπούς του Περί Τερματισμού Απασχόλησης.

2.2.4. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

- Κάθε εργοδοτούμενος/η δικαιούται μετά από αίτηση να λαμβάνει άδεια άνευ αποδοχών 7 μέρες το χρόνο, για λόγους που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους και οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτημένων μελών της οικογένειας του.
- Ο όρος εξαρτώμενο μέλος περιλαμβάνει παιδί, σύζυγο, γονιό, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά.
- Η άδεια μπορεί να λαμβάνεται όλη μαζί ή τμηματικά.
- Στην περίπτωση συζύγων, η άδεια χορηγείται χωριστά στον καθένα.

2.2.5. Ο ΠΕΡΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΣΧΕΔΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΝΟΜΟΣ 133(Ι) του 2002

Επαγγελματικό Σχέδιο κοινωνικής ασφάλισης είναι οποιοδήποτε σχέδιο ή ταμείο το οποίο προβλέπει την παροχή σε χρήμα ή σε είδος παροχής σε εργοδοτούμενο/η σε αυτοεργοδοτούμενους/ες και σ' άλλα άτομα (που μέσω αυτών αποκτούν δικαιώματα) στις πιο κάτω περιπτώσεις:

- Γήρατος, συμπεριλαμβανομένης της πρόωρης αφυπηρέτησης
- Θανάτου

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 21 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

- Διακοπής της απασχόλησης λόγω μητρότητας, ασθένειας ή ανικανότητας
- Εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας
- Ανεργίας

Επαγγελματικά σχέδια Κοινωνικής ασφάλισης είναι και τα σχέδια που προβλέπουν για καταβολή άλλων κοινωνικών παροχών σε είδος ή σε χρήμα και ιδιαίτερα παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές σε εργοδοτούμενους/ες, εάν αυτές αποτελούν οφέλη που δίνονται στον/στην εργοδοτούμενο/η από τον εργοδότη λόγω της απασχόλησης του.

Ο σκοπός του Νόμου είναι η πλήρης και αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά σχέδια Κοινωνικής Ασφάλισης, έτσι που τόσο οι όροι που τίθενται για εισδοχή σ' αυτά τα σχέδια, οι προϋποθέσεις παροχής ωφελημάτων, οι προϋποθέσεις εισφορών και το πεδίο κάλυψης να στηρίζονται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Ο Νόμος υποχρεώνει όσους/όσες θεωρούνται υπεύθυνοι/ες για τη λειτουργία των επαγγελματικών σχεδίων (π.χ. διαχειριστικές επιτροπές) να προβαίνουν στις αναγκαίες ενέργειες για εξάλειψη των όποιων διακρίσεων μπορεί να υπάρχουν.

2.2.6. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ, Ν.100(Ι)/1997

Ο Νόμος καλύπτει κάθε μισθωτή εργαζόμενη, είτε εργάζεται στο δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα. Ο Νόμος έχει εφαρμογή τόσο στις οργανωμένες όσο και στις ανοργάνωτες επιχειρήσεις. Κάθε εργαζόμενη που παρουσιάζει από το γιατρό της πιστοποιητικό ότι είναι έγκυος και στο οποίο καθορίζεται η αναμενόμενη βδομάδα τοκετού, δικαιούται άδεια μητρότητας. Κάθε εργαζόμενη γυναίκα έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 16 βδομάδων. Από αυτές τις 16 εβδομάδες οι 2 εβδομάδες λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού και 10 μετά τον τοκετό. Οι υπόλοιπες 3 λαμβάνονται ανάλογα με την επιλογή της εργαζόμενης, πριν ή μετά τον τοκετό, ενώ ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν έχει δικαίωμα να εξαναγκάσει εργαζόμενη να εγκαταλείψει οποιοδήποτε μέρος της άδειας μητρότητας. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η εργαζόμενη παίρνει επίδομα μητρότητας, όπως προβλέπεται από το Νόμο Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Απαγορεύεται σε εργοδότη να δώσει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης σε εργαζόμενη που του έχει γνωστοποιήσει με πιστοποιητικό γιατρού την εγκυμοσύνη της. Η απαγόρευση αυτή αρχίζει από τη στιγμή της γνωστοποίησης και λήγει 3 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων γυναικών, συστήνεται στις ενδιαφερόμενες όπως γνωστοποιούν γραπτώς αμέσως την εγκυμοσύνη τους στον εργοδότη τους.

Για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες του βρέφους, η εργαζόμενη έχει δικαίωμα για χρονικό διάστημα 6 μηνών από τον τοκετό:

- Είτε να διακόπτει την εργασία της για 1 ώρα την ημέρα.
- Είτε να προσέρχεται 1 ώρα αργότερα.
- Είτε να αποχωρεί 1 ώρα νωρίτερα από την εργασία της.

Ο χρόνος της 1 ώρας θα πληρώνεται από τον εργοδότη ως κανονικός εργάσιμος χρόνος. Ο Νόμος απαγορεύει την απασχόληση εγκύων σε εργασίες που έχουν χαρακτηριστεί από κανονισμούς ή που εγκρίνονται με βάση το νόμο ως επικίνδυνες για την υγιεινή εξέλιξη της εγκυμοσύνης. Η απαγόρευση αυτή μπορεί να ισχύει μέχρι και 6 μήνες μετά τον τοκετό. Γυναίκα που εργάζεται σε εργασία που έχει χαρακτηριστεί ως επικίνδυνη, έχει το δικαίωμα να μετατεθεί σε άλλη εργασία χωρίς επηρεασμό των απολαβών της.

Στην περίπτωση που εργοδότης απολύσει έγκυο στο διάστημα από την ημερομηνία που του γνωστοποιεί την εγκυμοσύνη, μέχρι και τρεις μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, ο εν λόγω εργοδότης υποχρεούται να δικαιολογήσει δεόντως, γραπτώς τον τερματισμό της απασχόλησης. Επίσης η γυναίκα η οποία είναι έγκυος και έχει γνωστοποιήσει γραπτώς στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της, δικαιούται πληρωμένη άδεια απουσίας από την εργασία της για να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφ' όσον αυτές πρέπει να γίνουν στο χρόνο εργασίας. Για να ασκήσει αυτό της το δικαίωμα χρειάζεται να προσκομίσει σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό και να δώσει έγκαιρη προειδοποίηση στον εργοδότη της.

2.3 Ενδεδειγμένες Διαδικαστικές Ενέργειες και Επικοινωνία

ι. Για επαγγελματικά Συνδικαλιστικά Στελέχη

Πώς Πρέπει να Ενεργώ

Είναι πολύ σημαντικό για τα συνδικαλιστικά στελέχη να κατανοήσουν ότι έχουν σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση μέσω των διαπραγματεύσεων των συλλογικών συμβάσεων. Η οπτική του φύλου πρέπει να είναι ανάμεσα στις προτεραιότητες τους και να την ενσωματώνουν στα αιτήματά τους. Σημείο εκκίνησης και πορείας πρέπει να είναι η διαπίστωση ότι οι γυναίκες αποτελούν το υποεκπροσωπούμενο φύλο που υφίσταται τις μεγαλύτερες διακρίσεις, άμεσες και έμμεσες και γι' αυτό πρέπει να είμαστε προσεκτικοί/ες .

Θα αναφέρουμε πιο κάτω μερικά ζητήματα τα οποία δεν τέθηκαν ποτέ με την οπτική του φύλου και είναι καιρός να αρχίσουν να τίθενται τώρα με την πρωτοποριακή νομοθεσία που υιοθετήσαμε ως κράτος μέλος της Ε.Ε :

- Να υιοθετηθούν συστήματα αξιολόγησης επαγγελματιών και να επανακαθοριστούν οι αμοιβές με βάση την αξία της εργασίας και όχι το φύλο.
- Δεν αρκεί η απλή εξάλειψη των διακριτών όρων άντρας-γυναίκα από τις συλλογικές συμβάσεις , γιατί αυτό σημαίνει απλά επικάλυψη των ανισοτήτων που οφείλονται στο φύλο και δείχνουν ότι δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη από τα συνδικάτα ο παράγοντας φύλο.

Δεν πρέπει να τίθενται στο περιθώριο ζητήματα όπως :

- Διεκδίκηση για κατοχύρωση κάποιων πληρωμένων ημερών για γονική άδεια ή για άδεια για λόγους ανώτερης βίας.
- Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, που συνιστά έναν ιδιαίτερος δυσμενή παράγοντα που λειτουργεί ανασχετικά για την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών.

- Η Διεκδίκηση ευέλικτου ωραρίου στην προσέλευση στην εργασία ή/και αποχώρηση από αυτή για όσους γονείς αντιμετωπίζουν πρόβλημα.
- Η Διεκδίκηση εκλογής ενός ατόμου από τους/τις εργαζόμενους/ες σε κάθε χώρο δουλειάς που θα είναι το άτομο εμπιστοσύνης για καταγγελίες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, ένα πρόβλημα που έχει να κάνει με το φύλο και τα κρούσματα του πληθαίνουν όλο και περισσότερο.
- Η μεγαλύτερη εμπλοκή των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για να ακούεται η "φωνή" τους και καθορισμός συνεδριάσεων σε μέρες και ώρες ενθαρρυντικές/υποβοηθητικές για τις γυναίκες.
- Προώθηση ανέλιξης γυναικών με ισοδύναμα προσόντα αντρών .
- Κατάργηση των γυναικοκρατούμενων ή και ανδροκρατούμενων θέσεων εργασίας για να επιτευχθεί μια ισόρροπη συμμετοχή αντρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της οικονομίας.
- Αλλαγή της νοοτροπίας που υπάρχει για τη μητρότητα, η οποία θεωρείται από αρκετούς εργοδότες ως "κατάρρα" και καλλιέργεια της ιδέας της κοινωνικής μητρότητας , αφού αυτή αφορά ολόκληρη την κοινωνία και όχι μόνο την οικογένεια..
- Προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής στην κατάρτιση , σε σεμινάρια και συνέδρια ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.
- Ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια
- Αυστηρός έλεγχος ότι εφαρμόζονται οι νομοθεσίες που αφορούν την ισότητα των φύλων τόσο από τα ίδια τα συνδικαλιστικά στελέχη όσο και από τους εργοδότες.
- Άρση των διακρίσεων που συνοδεύονται με τα φύλα κανονισμούς ταμείων υγείας, ευημερίας , ταμείων προνοίας και οποιουδήποτε άλλου εγγράφου/ εντύπου που αφορά εργαζόμενους/ες.
- Καταγραφή στατιστικών στοιχείων ανά φύλο για να ασκείται και καλύτερος έλεγχος της πορείας μας προς την ισότητα των φύλων.
- Με συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διαμορφωθεί ένα πρότυπο μοντέλο συλλογικής σύμβασης εργασίας, με την διάσταση του φύλου τόσο στην φιλοσοφία και το περιεχόμενο όσο και στην διατύπωση (χρήση γενικής κλπ)

ii. Για ακτιβιστές/στριες στο χώρο εργασίας

Που Πρέπει να Απευθυνθώ

Ο/η τοπικός/ή αντιπρόσωπος στο χώρο εργασίας έχει υποχρέωση να ενεργεί προληπτικά αλλά και να ζητά βοήθεια και υποστήριξη από εξειδικευμένους φορείς. Αν στο χώρο εργασίας σας δεν υπάρχει σχέση /σύνδεση με συνδικαλιστικό φορέα, τότε θα πρέπει να καταφεύγετε σε τέτοιους φορείς που θα μπορούν να σας παράσχουν καθοδήγηση και υποστήριξη. Κατάλογος των κυριότερων μαζικών συνδικαλιστικών οργανώσεων του τόπου καθώς και παρατηρητηρίων ισότητας, όπως και Κρατικών υπηρεσιών παρατίθεται στον οδηγό αυτό ως παράρτημα.

Ανάλογα με το θέμα, τη μορφή και την έκταση του προβλήματος /ζητήματος που έχετε να χειριστείτε, θα πρέπει να επιλέγετε τον καταλληλότερο φορέα.

Αποφεύγετε να απευθύνεστε σε δύο ή περισσότερους φορείς ταυτόχρονα για το ίδιο θέμα.

Σε περίπτωση που βρεθείτε προ τετελεσμένων γεγονότων που συνιστούν κατάφορη παραβίαση των δικαιωμάτων σας (των εργοδοτούμενων) τότε θα πρέπει άμεσα να καταγγείλετε το γεγονός στο αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Υ.Ε.Κ.Α) ή (άλλο συναρμόδιο Υπουργείο) ή στην Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης.

Ενδεικτικά παραθέτουμε δύο παραδείγματα.

- Διαπιστώνουμε ότι εργοδοτούμενη ή μια ομάδα εργοδοτούμενων, δεν απολαμβάνει ίσων δικαιωμάτων σε σχέση με τους άνδρες εργοδοτούμενους π.χ. οι γυναίκες εργαζόμενες δεν δικαιούνται να καλύπτουν ιατροφαρμακευτικά το σύζυγό τους.

Στην περίπτωση αυτή παραβιάζεται η αρχή της ισότητας λόγω φύλου και υπάρχει άμεση διάκριση.

Το αρμόδιο τμήμα στο Υ.Ε.Κ.Α είναι το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, ή η Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης και **σε ένα από τα δυο** θα πρέπει να καταγγείλουμε την παραβίαση αυτή που συνεπάγει απώλεια ωφελήματος για την / τις εργοδοτούμενες. Η

θεραπεία είναι ότι όλοι οι εργοδοτούμενοι/ες ανεξαρτήτως φύλου θα πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα.

- Διαπιστώνουμε ότι εργοδοτούμενη/νες συναδέλφος/οι , είτε συγκεντρώνονται σε παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα ή δεν προάγονται σε ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας.

Στην περίπτωση αυτή παρατηρείται έμμεση διάκριση λόγω φύλου.

Οι περιπτώσεις αυτές παρόλο που είναι δύσκολο να τεκμηριωθούν εντούτοις αξίζει τον κόπο να καταφύγουμε/ προσφύγουμε σε μία από τις δύο δυνατότητες που παρέχονται.

- Επιθεωρητές/τριες του Τμήματος Εργασίας του ΥΕΚΑ
- Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης

Η διαδικασία στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών συνεπάγεται την πρόσληψη δικηγόρου και είναι σχετικά χρονοβόρος διαδικασία.

Η προσφυγή στην Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης αποτελεί μια πιο γρήγορη και ανέξοδη διαδικασία η οποία δεν είναι δεσμευτική στις περιπτώσεις που δεν παραβιάζεται νομοθέτημα .

Διαδικτυακή Επικοινωνία

Το διαδίκτυο σήμερα προσφέρει ένα πολύ καλό, γρήγορο και φθηνό τρόπο επικοινωνίας και άντλησης πληροφοριών .

Για να είστε όμως αποτελεσματικοί/ες και για να πετύχετε το στόχο που θέτετε και που δεν είναι άλλος από το να πάρετε απάντηση για το/τα ερώτημα/τα που σας απασχολεί/ ούν, θα πρέπει να προσέξετε τα παρακάτω.

Επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου:

- Να θέτετε το ερώτημα απλά και σύντομα
- Να δίνετε με σαφήνεια όλα τα στοιχειά επικοινωνίας σας και να τα ελέγχετε
- Να αποφεύγετε να δίδετε πληροφορίες που αφορούν προσωπικά δεδομένα είτε δικά σας, είτε του επηρεαζόμενου απόμου

- Να ζητάτε συνάντηση με αρμόδιο άτομο από την οργάνωση /σύνδεσμο του οποίου ζητάτε τη βοήθεια .

Ιστοσελίδες:

Μηχανές αναζήτησης π.χ. google , yahoo (οι πιο δημοφιλείς τη στιγμή που γράφεται ο οδηγός αυτός). Οι μηχανές αναζήτησης είναι ένας εύκολος και γρήγορος τρόπος να διερευνηθεί μια πληροφορία. Ο κυριότερος κίνδυνος που θα αντιμετωπίσετε είναι να μην είστε σε θέση να επιλέξετε ποια από τις χιλιάδες επιλογές που θα σας δοθεί είναι η καταλληλότερη. Το διαδίκτυο είναι χρήσιμο και αποτελεσματικό όταν ξέρουμε τι ζητάμε και που θα το βρούμε, διαφορετικά θα είναι μια χρονοβόρος και αναποτελεσματική διαδικασία (για όσους και όσες δεν γνωρίζουν), γι' αυτό χρειάζεται προσοχή.

Όταν αντλείτε πληροφόρηση από το διαδίκτυο μέσω των ιστοσελίδων των διαφόρων οργανώσεων πάντα να βεβαιώνετε για την αξιοπιστία και εγκυρότητα τους. Δεν είναι πάντα όλες οι πληροφορίες που παρέχονται στο διαδίκτυο αξιόπιστες και έγκυρες, δεδομένου ότι δεν είναι δυνατό να γνωρίζετε όλους τους Συνδέσμους/ Οργανώσεις. Να χρησιμοποιείτε αξιόπιστες πηγές, όπως διαδικτυακούς Κυβερνητικούς κόμβους και μέσω των οποίων να επιλέγετε από τις διάφορες συνδέσεις που παρέχουν ή διαμέσου του κόμβου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή άλλων διεθνών Οργανισμών π.χ Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO).

Κατάλογος αξιόπιστων και ελεγμένων διαδικτυακών τόπων σχετικών με το θέμα που ο οδηγός πραγματεύεται παρατίθεται σε σχετικό παράρτημα.

Μέρος III

Παραρτήματα

3.1 Διεθνείς Συμβάσεις και Εθνική Νομοθεσία για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων.

Παραθέτουμε παρακάτω σχετικούς Νόμους και κανονισμούς που κρίναμε χρήσιμους για τους σκοπούς του οδηγού αυτού, καταγράφοντας όλα εκείνα τα στοιχεία που θα σας φανούν χρήσιμα για να μπορείτε να τους αξιοποιήσετε.

Με τονισμένα μαύρα γράμματα παρουσιάζεται το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή άλλου αρμόδιου Υπουργείου και με έντονα πλάγια γράμματα, τα στοιχεία της επίσημης εφημερίδας της κυβέρνησης στην οποία έχει δημοσιευτεί ο αντίστοιχος νόμος ή κανονισμός.

Ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός.

- Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη Κάθε Μορφής Διάκρισης σε Βάρος των Γυναικών (**N.78/1985**)
- Το Πρωτόκολλο 12 του Νόμου στην Ευρωπαϊκή Συνθήκη για την Προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και Θεμελιωδών Ελευθεριών (επικύρωση), **2002 (L. 13(III)/2002)**

1. Ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικός) (Αρ.2) Νόμος του 2001 N.5(Ι)/2001 **Επ. Εφημ. 3487της 6ης /4/2001 (Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων)**
2. Ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικός) Νόμος του 2002 N.71(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3610της 7ης /6/2002 (Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων)**
3. Νομοθεσία για την Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στα Επαγγελματικά Σχέδια Κοινωνικής Ασφάλισης Νόμος 133(Ι) του 2002 **Επ. Εφημ. 3623 της 19ης /7/2002. (Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων)**
4. Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και Εργασία Νόμος N.58(Ι)/2004 **Επ. Εφημ. 3828 της 31ης /3/2004 (Τμήμα Εργασίας)**

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 29 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

5. Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος Ν.205(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3658 της 6ης /12/2002 (Τμήμα Εργασίας)**
6. Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Τροποποιητικός)Νόμος Ν.191(Ι)/2004 **Επ. Εφημ. 3652 της 30ης /4/2004 (Τμήμα Εργασίας)**
7. Ο περί Καταβολής Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος του 2002 Ν.177(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3638 της 27ης /9/2002 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
8. Ο περί Καταβολής Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας (τροποποιητικός) Νόμος του 2004 Ν.193(Ι)/2004 **Επ. Εφημ. 3852 της 30ης /4/2004 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
9. Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2002 Ν.69(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3610 της 7ης /6/2002 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
10. Ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002 Ν.76(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3611 της 14ης /6/2002 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
11. Ο περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμος του 2002 Ν.63(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3608 της 31ης /5/2002 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
12. Ο περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας (Τροποποιητικός)Νόμος του 2003Ν.131(Ι)/2003 **Επ. Εφημ. 3758 της 3ης /10/2003 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**

13. Ο περί Εργοδοτούμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2003 Ν.98(Ι)2003 **Επ. Εφημ. 3739 της 25^{ης} /7/2003 (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
14. Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος Ν.100(Ι)/1997 **Επ. Εφημ. 3207 της 19 /12/1997(Τμήμα Εργασίας) (Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων) (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)**
15. Ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμος Ν.45(Ι)/2000 **Επ. Εφημ. 3401 της 7^{ης} /4/2000 (Τμήμα Εργασίας) (Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων) (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων))**
16. Ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία) στην Εργασία Κανονισμοί ΚΔΠ 255/2002 **Επ. Εφημ. 3608 της 31^{ης} /5/2002(Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας)**
17. Ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμος Ν.64(Ι)/2002 **Επ. Εφημ. 3608 της 31^{ης} /5/2002 ((Τμήμα Εργασίας) (Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων) (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων))**

3.2 Ενδεικτική Περίπτωση Διάκρισης

Έκθεση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με το όριο ηλικίας που τίθεται ως απαραίτητο προσόν για τη θέση Δεσμοφυλάκων.

Αρ. Φακ.: Α.Κ.Ι. 23/2005

Το παρακάτω κείμενο αποτελεί απόσπασμα και είναι ενδεικτικό. Το πλήρες κείμενο υπάρχει στην ιστοσελίδα της Επιτρόπου Διοικήσεως www.ombudsman.gov.cy

Το Σχέδιο Υπηρεσίας Δεσμοφυλάκων (Θέση Πρώτου Διορισμού) ορίζει ως απαιτούμενα προσόντα τα εξής:

- « (1) Απολυτήριο αναγνωρισμένης **Σχολής Μέσης Εκπαίδευσης**.
- (2) Πολύ καλή γνώση της Ελληνικής και καλή γνώση της Αγγλικής γλώσσας.
- (3) **Ηλικία μεταξύ 20 και 30 χρόνων**.
- (4) Ύψος όχι μικρότερο από 1,70μ. για άνδρες και όχι μικρότερο από 1.55μ. για γυναίκες και ισχυρή σωματική διάπλαση.
- (5) Ακεραιότητα χαρακτήρα, υγιής προσωπικότητα, ενδιαφέρον και ικανότητα στη μεταχείριση καταδίκων, πρωτοβουλία, υπευθυνότητα και ευθυκρισία.
- (6) Πείρα σχετική με τα καθήκοντα της θέσης θα αποτελεί πλεονέκτημα.»

Νομική Πτυχή:

Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος στο άρθρο 6 ορίζει ότι:

« (1) Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου αποτελεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση, κάθε μεταχείριση ή συμπεριφορά, διάταξη ή όρος, κριτήριο, ή πρακτική, που στα πλαίσια δραστηριοτήτων στο δημόσιο ή και στον ιδιωτικό τομέα δραστηριοτήτων διέπεται ειδικά, απαγορεύεται ή δεν επιτρέπεται, από οποιοδήποτε εκάστοτε σε ισχύ νόμο ή κανονισμούς επί τω ότι συνιστά σύμφωνα με τις διατάξεις τους άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, κοινότητας, γλώσσας, χρώματος, ειδικών αναγκών, **ηλικίας** και γενετήσιου προσανατολισμού.»

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Εργασία Νόμος του 2004, ορίζει την «άμεση διάκριση», την «έμμεση διάκριση» και την «αρχή της ίσης μεταχείρισης» ως εξής:

«άμεση διάκριση» σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3, από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·

«Έμμεση διάκριση» σημαίνει κάθε εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3 σε σχέση με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία· «αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3·»

Το άρθρο 3 καθορίζει ως σκοπό του Νόμου τη θέσπιση πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω, ανάμεσα σε άλλα, ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Με βάση το άρθρο 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης επεκτείνεται σε ότι αφορά:

« (α) **Τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση**, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων **των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης**, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών ...

(γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων **των διατάξεων των απολύσεων** και των αμοιβών· »

Ο ίδιος Νόμος, στο άρθρο 8(1) ορίζει, ωστόσο, ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δε συνιστά διάκριση, εφόσον:

«(α) Δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας...

(β) τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία....

(4) Οι διατάξεις του άρθρου 6 σε σχέση με την ηλικία δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και τα καθήκοντα της εργασίας.»

Το άρθρο 129 του Συντάγματος ορίζει ότι «ένοπλες Δυνάμεις» της Δημοκρατίας αποτελεί η Εθνική Φρουρά, ενώ «δυνάμεις ασφαλείας» αποτελούν η Αστυνομία και η Χωροφυλακή.

Συμπεράσματα – Συστάσεις – Εισηγήσεις:

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004, καθιστά απαγορευμένη με Νόμο διάκριση τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας εφόσον αυτή, μεταξύ άλλων, δεν δικαιολογείται αντικειμενικά. Πέραν τούτου, της ρύθμισης αυτής εξαιρούνται οι ένοπλες δυνάμεις στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και τα καθήκοντα της θέσης. Οι δεσμοφύλακες δεν υπάγονται στις ένοπλες δυνάμεις (στρατός) όπως δεν υπάγονται ούτε στα σώματα ασφαλείας (αστυνομία), αλλά είναι δημόσιοι υπάλληλοι.

Η θέση του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του Τμήματος Φυλακών είναι ότι η φύση και τα καθήκοντα της θέσης του Δεσμοφύλακα που την συνοψίζουν στην ασφαλή φρούρηση και ανάγκη ετοιμότητας σε περιπτώσεις εξεγέρσεων, αποδράσεων και μεταφοράς κρατουμένων, δικαιολογούν αντικειμενικά το ισχύον ανώτατο όριο ηλικίας για πρόσληψη στη θέση αυτή.

Τυχόν υιοθέτηση της πιο πάνω λογικής είναι δυνατόν να δημιουργήσει την εντύπωση ότι τα καθήκοντα των δεσμοφυλάκων περιορίζονται στην ασφαλή φύλαξη, με την άσκηση κατ' ανάγκη βίας, και την επιβολή της τάξης και ασφάλειας στις φυλακές. Έχω την άποψη ότι η θέση του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του Τμήματος Φυλακών αντιπαρέρχεται και παραβλέπει τη μετεξέλιξη του ξεπερασμένου πλέον συστήματος ποινικού κολασμού στο σύγχρονο σωφρονιστικό σύστημα, που στοχεύει στην αναμόρφωση και όχι την επιβολή και μόνο τιμωρίας. Παράλληλη είναι και η μετεξέλιξη του ρόλου του δεσμοφύλακα από απλού και ετοιμοπόλεμου φρουρού σε σωφρονιστικό λειτουργό. Η εκσυγχρονισμένη αυτή προσέγγιση αποτυπώνεται πλήρως στις Κ.Δ.Π. 121/97 και Κ.Δ.Π. 19/2000, στις οποίες ο δεσμοφύλακας ορίζεται ως δημόσιος λειτουργός και με βάση τις οποίες η εργασία του αποτελεί «κοινωνική προσφορά» και συμβάλει «στην αγωγή των κρατουμένων».

3.3 Κυβερνητικές και Ανεξάρτητες Κρατικές Υπηρεσίες για Θέματα Ισότητας των Φύλων

Παραθέτουμε τα στοιχεία επικοινωνίας τόσο για τα κεντρικά όσο και για τα επαρχιακά γραφεία του Υ.Ε.Κ.Α. καθώς επίσης και των κεντρικών γραφείων των διαφόρων τμημάτων που είναι αρμόδια για τα διάφορα νομοθετήματα.

Τα στοιχεία αυτά υπάρχουν και στην ιστοσελίδα του Υ.Ε.Κ.Α.

Μέσα στο όλο φάσμα των εργασιακών σχέσεων για επίτευξη του στόχου της ένταξης της ομάδας στόχου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κρίναμε σκόπιμο να παραθέσουμε τόσο τα στοιχεία επικοινωνίας των κεντρικών τμημάτων όσο και των επαρχιακών γραφείων.

Οι αρμόδιοι λειτουργοί για κάθε νομοθέτημα διαφοροποιούνται κατά διαστήματα και γι' αυτό κρίθηκε σκόπιμο να μην αναγραφούν τα ονόματα στον οδηγό αυτό.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Λεωφόρος Λόρδου Βύρωνος 7, Λευκωσία

T.K. 1463

Tηλ: 22401600

fax :22670993

www.mlsi.gov.cy

e-mail administration@mlsi.gov.cy

Κεντρικά Γραφεία Τμημάτων Υ.Ε.Κ.Α.

Τμήμα Εργασίας

Κλήμεντος 9 Λευκωσία

T.K. 1480

Tηλ:

fax :22400809

www.mlsi.gov.cy/dl

E-mail: director@dl.mlsi.gov.cy

Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Λεωφόρος Λόρδου Βύρωνος 7, Λευκωσία

T.K.1465

Τηλ: 22401600

fax :22672984

www.mlsi.gov.cy/sid

e-mail soc.ins@cytanet.com.cy

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων

Λεωφόρος Λόρδου Βύρωνος 7, Λευκωσία

T.K. 1463

Τηλ. 22401695

fax :22304224

www.mlsi.gov.cy/dlr

e-mail info@dlr.mlsi.gov.cy

Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας

Απελλή 12, 1080 Λευκωσία

T.K. 1493

Τηλ. 22405623

fax :22663788

www.mlsi.gov.cy/dli

e-mail director@dli.mlsi.gov.cy

Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας

Προδρόμου 63/Λευκωσία,

T.K. 1468

Τηλ. 22406709

fax :22667907

e-mail central.sws@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακά Γραφεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Λευκωσία

Τηλ: 22401737

fax :22302312

e-mail nicosia@sid.mlsi.gov.cy

Λεμεσός

Τηλ. 25804302

fax :25306593

e-mail limassol@sid.mlsi.gov.cy

Λάρνακα

Τηλ:24805223

fax :24304501

e-mail larnaca@sid.mlsi.gov.cy

Αμμόχωστος

Τηλ:23820118

fax :23742815

e-mail paralimni@sid.mlsi.gov.cy

Πάφος

Τηλ.26306233

fax :26306349

e-mail paphos@sid.mlsi.gov.cy

Επαρχιακά Γραφεία Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας

Επαρχιακό Γραφείο Ευημερίας Λευκωσίας

Διεύθυνση:Αγίου Ιλαρίωνος 66,

1026 Λευκωσία

Τηλ: 22804600

fax :22804666

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: lefkosia.dwo@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Ευημερίας Λεμεσού

Διεύθυνση: Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80,

3011 Λεμεσός,

Τηλ:25804535

fax :25306576

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: lemesos.dwo@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Ευημερίας Λάρνακας

Διεύθυνση: Πηλίου 23-25,

6301 Λάρνακα,

Τηλ:+ 24800101

fax :+24304876

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: larnaca.dwo@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Ευημερίας Πάφου

Διεύθυνση: Αριστοτέλη Βαλαωρίτη & Κινύρα 28,

8100 Πάφος,

Τηλ:26306240

fax :26306162

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: pafos.dwo@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Ευημερίας Αμμοχώστου

Διεύθυνση: 1ης Απριλίου 134,

5280 Παραλίμνι,

Τηλ:23821551

fax:23827698

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: ammochostos.dwo@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Ευημερίας Μόρφου/Ευρύχου

Διεύθυνση: Γρίβα Διγενή 11,

2831 Ευρύχου,

Τηλ:22870582

fax :22933408

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: evrychou.dwo@sws.mlsi.gov.cy

Επαρχιακά Γραφεία Τμήματος Εργασίας

Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας Λευκωσίας

Ταχυδρομική διεύθυνση : 1464 Λευκωσία

Ακίνητα Σιακόλα

Οδός Κινύρα, Λευκωσία

Τηλ.: 22303555/6

fax :22304346

E-mail: dlonic@dl.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Λάρνακας/ Αμμοχώστου

Ταχυδρομική διεύθυνση : Τ.Θ.40136 6301 Λάρνακα

Φίλιου Τσιγαρίδη

Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Λάρνακα

Τηλ.: 24805312

fax :24304532

E-mail: dlolca@dl.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας Λεμεσού

Ταχυδρομική διεύθυνση : Τ.Θ.56058

Λεωφόρος Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80

Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων

3304 Λεμεσός

Τηλ.: 25804415/6

fax :25306526

E-mail: dlolim@dl.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας Πάφου

Ταχυδρομική διεύθυνση : Τ.Θ.60067 8100

Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος

Πάφος

Τηλ.: 26821658

fax:26821670

E-mail: dlopaphos@dl.mlsi.gov.cy

Γραφείο Εργασίας (Παράρτημα) Παραλιμνίου

Ταχυδρομική διεύθυνση : Τ.Θ.33664 5316,

Αντώνη Παπαδόπουλου 13

Παραλίμνι

Τηλ.: 23812052

fax :23730465

E-mail: dlopar@dl.mlsi.gov.cy

Τοπικό Γραφείο Πόλης Χρυσοχούς

(Λειτουργεί μια φορά τη εβδομάδα – συνήθως κάθε Πέμπτη.)

Αγίας Κυριακής 2

8820 Πόλη Χρυσοχούς

Τηλ.: 26322409

Επαρχιακά γραφεία Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Λευκωσίας

Ταχυδρομική Διεύθυνση:

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Λευκωσίας,

Παναμά αρ. 14, 2023 Λευκωσία.

Τηλ:22879191

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 40
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

Προϊστάμενος: 22879168

fax :22429178

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Λεμεσού

Ταχυδρομική Διεύθυνση:

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Λεμεσού,

Ταχυδρομική Θυρίδα 71037, 3840 Λεμεσός.

Διεύθυνση κτιρίου:

Οδός Μισιαούλη & Καβάζογλου αρ. 41, 3012 Λεμεσός.

Τηλ: 25827200

fax :25561412

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Λάρνακας

Ταχυδρομική Διεύθυνση:

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Λάρνακας,

Ταχυδρομική Θυρίδα 40136, 6301 Λάρνακα.

Διεύθυνση κτιρίου:

Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων,

Οδός Φίλιου Τσιγαρίδη αρ. 1, 6023 Λάρνακα.

Τηλ: 24305128

fax:24305130

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Πάφου

Ταχυδρομική Διεύθυνση:

Επαρχιακό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας Πάφου,

Ταχυδρομική Θυρίδα 60067, 8100 Πάφος.

Διεύθυνση κτιρίου:

Οδός Φιλικής Εταιρείας αρ. 1, 8047 Πάφος.

Τηλ: 26822715

fax :26822720

Επαρχιακά γραφεία Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων

Επαρχιακό Γραφείο Λεμεσού

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Ταχ. Θυρίδα 71019, 3840 Λεμεσός ή Μέγαρο Δήμου Λεμεσού, Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3011 Λεμεσός.

Τηλ: 25819252, 25819253

fax :25819274

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@dlr.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Λάρνακας

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Ταχ. Θυρίδα 40136, 6301 Λάρνακα, Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λάρνακας.

Τηλ: 24818394, ή +357-24818663

fax :24304532

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@dlr.mlsi.gov.cy

Επαρχιακό Γραφείο Πάφου

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Φιλικής Εταιρείας 1, 8047 Πάφος.

Τηλ: 26822640

fax :26822642

Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@dlr.mlsi.gov.cy

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

Λευκωσία, Era House Διαγόρου 21097

T.K. 1470,

Τηλ. 22405500

fax :22672881

www.ombudsman.gov.cy

E-mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Η Επιτροπή συστάθηκε και λειτουργεί βάσει του Άρθρου 22 του Νόμου περί «Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, Αρ.205(Ι)του2002».

Κλήμεντος 9 Λευκωσία

Τ.Κ. 1480

Τηλ: 22400846

fax:22400809

www.genderequality.com.cy

e-mail: genderequality@spidernet.com.cy

3.4 Χρήσιμες Ιστοσελίδες³

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

www.mlsi.gov.cy

Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων

www.etuc.org

Διεθνής Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων

www.ituc-csi.org/

Ευρωπαϊκή Ένωση – Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική

http://www.europa.eu.int/pol/socio/index_el.htm

Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) Στην ιστοσελίδα περιλαμβάνονται: οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι συστάσεις για την απασχόληση, οι κοινές εκθέσεις για την απασχόληση, τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση, η έκθεση της ευρωπαϊκής ειδικής ομάδας για την απασχόληση, έγγραφα για τη διαδικασία «εξορθολογισμού», δείκτες, η αξιολόγηση 2002 με τις εθνικές εκθέσεις.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Ισότητα των Φύλων

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.htm

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Gender mainstreaming in employment policy

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_mainstreaming/employment/employment_labour_market_en.htm

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment

Εκθέσεις αξιολόγησης των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης των χωρών της Ε.Ε. από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων, από ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender_exp_group_en.html

³ Οι ιστοσελίδες πιθανόν να μετακινηθούν ή ακυρωθούν από του εκδότες τους.

Αξιολόγηση ορθών πρακτικών από ομοτίμους στο πλαίσιο της ΕΣΑ
<http://www.peerreview-employment.org/en>

Αναλύσεις για την Απασχόληση στον Ιστοχώρο EUROPA (περιλαμβάνονται: οι εκθέσεις για την απασχόληση στην Ευρώπη, τα έγγραφα κοινής αξιολόγησης κ.λπ.)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/index_en.htm

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (πληροφορίες και εξελίξεις σχετικά με την πολιτική απασχόλησης) <http://www.eu-employment-observatory.net/en/news 89>

Σχετικές Διαδικασίες της Ε.Ε. Συντονισμός των οικονομικών πολιτικών, ΓΠΟΠ (Γενικοί προσανατολισμοί οικονομικής πολιτικής)

http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/broadeconomypolicyguidelines_en.htm και http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/implement_en.htm

Διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/index_en.htm

Η γενική στρατηγική της Λισσαβόνας http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html

3.5 Κυπριακή και Διεθνής Βιβλιογραφία περί Ισότητας των Φύλων

Η βιβλιογραφία που ακολουθεί είναι ενδεικτική και μη εξαντλητική. Κρίθηκε σκόπιμο για σκοπούς γενικότερης προσέγγισης προς το θέμα να παρατεθεί ως ένα υποβοηθητικό εργαλείο για όσους και όσες θελήσουν να προστρέξουν σε περισσότερες πηγές για δική τους ενημέρωση και προβληματισμό.

Έχουμε χωρίσει την προτεινομένη βιβλιογραφία, για πιο εύκολη αναφορά, σε τρεις ενότητες, Κυπριακή, Ελλαδική και Διεθνή.

Από σχετική έρευνα που έχουμε κάνει και όπως θα διαπιστώσετε και εσείς, η Κύπρος υστερεί σε βιβλιογραφία για το θέμα που ο οδηγός πραγματεύεται, ενώ παραθέτουμε όλα τα ευρήματα μας με κάθε επιφύλαξη λάθους.

3.5.1. Κυπριακή Βιβλιογραφία:

Aliefendioglu, H., Arslan Y., Kafiris, K., Thompson S., (2005). The Gender and Media Handbook, Mediterranean Institute of Gender Studies, Nicosia, Cyprus.

Christofides, L, S. Hajispyrou, and Pashardes, P.,(2001) "Background Study of the Labour Market in Cyprus", Report prepared for the European Commission.

Cockburn, C., (2004). The Line: Women, Partition and the Gender Order in Cyprus, London, Zed Books.

Demetraides, A. Cariolou, L and Christodoulidou, T.,(2004) "Report on the Situation of Fundamental Rights in Cyprus in 2004"

Ellina, Ch., (2003). Promoting Women's Rights: Policies of Gender in the European Union. New York: Routledge.

Erotokritou, A., (1985). The power over women, DEOK, Nicosia, Cyprus
European Commission.

<http://www.rosadoc.be/site/maineng/athena/papers8.htm>.

Nations Office for Project Services (UNOPS)

Panayiotou, A.,(2004)d. “Increasing the Employment of Women through Flexible Work Arrangements – Statements and Comments on the Norwegian Policy and its Relevance to Cyprus”. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy.

Pavlou, S.(2005). ‘Equal Opportunity policy in Cyprus’ [Online]

Phellas, C.N., (Dec 2005) . Cypriot Men’s Accounts of Negotiating Cultural & Sexual Identities: A Methodological Qualitative
Qualitative Sociology Review,Volume 1, Issue 2.
Sector, Nicosia, Cyprus.

Solomi, C. D., (2002). The position of women within the Public Educational Study’,http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/archive_eng.php,

Vassiliadou, M., (2001). Training of Unskilled and Semi- Skilled Single Parents for Entry into the Productive Labour Market, Based on a Project carried out with the support of the European Union within the Framework of the Leonardo ,Da Vinci Programme, EU publications.

Vassiliadou, M., (2002). “Gender Assessment Report for Cyprus”.

Vassiliadou, M., January (2004). “Women Promote Technology: Reducing the Gender Digital Divide in Skills and Employment- The Case of Cyprus’, [Online] ,<http://www.peerreview-employment.org/en/germany03/GERM03>.

Αντωνίου, Μ.,(2004). « Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία» Λευκωσία

Μυλωνά,Λ., Πασχάλης, Κ, Καλαβά., Ε, Πατσαλίδου., Ν. Ερωτοκρίτου.,Α.,

Πηλαβάκη ,Α., (2004). «Ισομισθία Διεθνώς και στην Κύπρο», Εκδόσεις ΤΙΣΙΜ-ΔΕΟΚ

Πηλαβάκη ,Α., (2007). «Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο-Ένας αθέατος εφιάλτης», Εκδόσεις ΤΙΣΙΜ-ΔΕΟΚ

Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης (Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας), (2001). «Ανθρώπινα Δικαιώματα της Γυναίκας. Λευκωσία

Χατζηπαύλου, Μ.,(2004). «Γυναίκες στις Κοινότητες της Κύπρου». (έρευνα με χρηματοδότηση της Ε.Ε.). Λευκωσία

3.5.2. Έρευνες-Μελέτες Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων:

Στο πλαίσιο της πολιτικής για ανάπτυξη της έρευνας σε τομείς που ενδιαφέρουν τη Γυναίκα και άπτονται της Ισότητας Ανδρών και Γυναικών επιχορηγήθηκαν από το Υπουργείο Δικαιοσύνης που είναι το καθ' ύλη αρμόδιο υπουργείο για θέματα ισότητας, οι παρακάτω έρευνες.

Για περισσότερες λεπτομέρειες και πληροφορίες μπορείτε να απευθύνεστε στις οικείες οργανώσεις.

- Έρευνα με θέμα «Το Γένος της Επιχειρηματικότητας - μια συγκριτική μελέτη μεταξύ ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών» **(ΚΟΓΕΕ)**
- Έρευνα με θέμα «Η Γυναίκα και οι Θέσεις Ανώτερης Διεύθυνσης στις Τράπεζες και στους Ημικρατικούς Οργανισμούς» **(ΟΕΒ)**
- Έρευνα με θέμα «Γυναίκα και Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης» **(ΠΕΟ)**
- Μελέτη με θέμα «Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις **(ΠΕΟ)**
- Έρευνα με θέμα «Πως Αντιλαμβάνεται η Κύπρια - Ελληνοκύπρια και Τουρκοκύπρια – το Ρόλο της στην Εργασία και Ευρύτερα στην Κοινωνία» **(ΠΟΓΟ)**
- Έρευνα για Παράνομη Διακίνηση και Σεξουαλική Εκμετάλλευση Ατόμων. **(Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου)**
- Έρευνα με θέμα «Συμφιλίωση Επαγγελματικών και Οικογενειακών Υποχρεώσεων Ανδρών-Γυναικών» **(ΓΟΔΗΚ)**
- Έρευνα με θέμα: Μητρότητα και Εργασία (Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών **ΣΕΚ)**
- Έρευνα με θέμα: Ασφάλεια και Υγεία Εργαζομένων Γυναικών στους χώρους εργασίας (Τμήμα Εργαζομένων Γυναικών **ΣΕΚ)**
- Έρευνα και στρατηγική επικοινωνίας με θέμα την "Ισότητα στον εργασιακό τομέα, τον ιδιωτικό βίο και στη δημόσια ζωή" **(Σοσιαλιστική Γυναικεία Κίνηση)**

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 49 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

- Έρευνα με θέμα: Χαρτογράφηση του Έμφυλου Κοινωνικού Χάρτη της Κυπριακής Δημοκρατίας (Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΛΑΝΗ Έργο «Ανοικτές Πόρτες»)

3.5.3 Ελλαδική Βιβλιογραφία:

Soumeli, E., (2004). "Equal opportunities and industrial relations". European Industrial Relations Observatory on-line

Soumeli, E., (2005). "Discrimination against female casual employees in public sector". European Industrial Relations Observatory on-line

Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ., & Μιμίκου Γ., (2001). *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Γιαννακούρου, Μ. & Σουμελή, Ε., (2004). "Η εξελισσόμενη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρώπη 1990-2004: Εθνική έκθεση Ελλάδα και ερευνητικό πρόγραμμα της Κύπρου "που συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το πανεπιστήμιο της Φλωρεντίας (Vs/2003/0219-si2.359910).

Γιαννακούρου, Μ., & Σουμέλη, Ε., (2003). Ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα,

Θανοπούλου Μ., Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επισήμανση αλλαγών, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, σσ. 335-464.

Καραμεσίνη Μ., (2005α). «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.», *Εργασία 2005*, Α.

Καραμάνου, Α., Βρυξέλλες 4.3.2003. European Commission Conference "Gender Equality: Europe's Future"

Κουκουλή-Σπηλιωτοπούλου, Σ., (1988). “Η κοινοτική αρχή της ισότητας αμοιβών και το Ελληνικό δίκαιο”,

Ντερμανάκης ,Ν., (2004). 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, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, σσ. 95-264.

Ντερμανάκης Ν., (2004). *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1ο Στατιστικό Δελτίο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (στο πλαίσιο του προγράμματος Equal/Andromeda).

Ντερμανάκης Ν., (2004). *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, 2ο Στατιστικό Δελτίο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (στο πλαίσιο του προγράμματος Equal/Andromeda).

Στρατηγάκη Μ., (2002). Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σσ. 193-203.

Στρατηγάκη Μ., (2003). Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης, στο συλλογικό τόμο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα, σσ. 175-188.

Στρατηγάκη, Μαρία., (2005). *European Journal of Women's Studies*, «Gender Mainstreaming vs Positive Action»

3.5.4. Διεθνής Βιβλιογραφία:

Baker, M. & Fortin, N., (2001). 'Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987-1988', *Canadian Journal of Economics*, 34(2), 345-376

Barry, U., Bettio, F., Figueiredo, H., Grimshaw, D., Maier, F. & Plasman, R., (2001). 'Indicators on Gender Gaps in Pay and Income', in Rubery, J., Fagan,

Blau, F. D. & Kahn, L. M., (2001). 'Understanding international differences in the gender pay gap', NBER Working Paper 8200, <http://www.nber.org/papers/>

Blinder, A. S., (1973). 'Wage Discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources* 8, 436-55.

C, Grimshaw., D., Figueiredo, H. and Smith, M., (eds.) *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, EC's Expert Group on Gender and Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/>

Commissioner's Group on Equal Opportunities: Gender Democracy in the 21st Century, Working paper, GG2(2002)2/2

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Lisbon, 18-19 November 2004, "EMCC Company Network Seminar

Ghilardotti, Fiorella., (2000). Employment:anti-discrimination measures, EQUAL initiative guidelines, Γνωμοδότηση της Επιτροπής Γυναικών του Ε.Κ.

Giling, Marie-Elene. (2004). Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος, «Οι Γυναίκες Δεσμεύονται».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005). Πρόταση Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την ίδρυση Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων COM (2005)81-Βρυξέλλες, 8.3.2005

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2004). Ενημέρωση, Γενική Διεύθυνση Εσωτερικών Πολιτικών-
CM536842-29.6.2004

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο-Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών. 3.5.2004, Ανακοίνωση
προς τα Μέλη, CM/534580EL.doc

3.6 Κυπριακή Βιβλιογραφία σε Θέματα Εργατικών Σχέσεων

Η βιβλιογραφία που ακολουθεί είναι ενδεικτική και μη εξαντλητική. Κρίθηκε σκόπιμο για σκοπούς γενικότερης προσέγγισης προς το θέμα να παρατεθεί ως ένα υποβοηθητικό εργαλείο για όσους και όσες θελήσουν να προστρέξουν σε περισσότερες πηγές για δικό τους προβληματισμό και ενημέρωση.

Αντωνίου, Μ., (2003). "Εναρμόνιση κοινωνικής πολιτικής & – απασχόλησης της κυπριακής νομοθεσίας με το κοινοτικό κεκτημένο" ΟΕΒ, Λευκωσία, 2003, Οκτωβρίου

Γρηγοριάδης, Γ., (2005) " Η Ιστορία της ΣΕΚ" Α&Β Τόμος Λευκωσία

Θεοφάνους Α., (1995) . "η ανατομία του οικονομικού" θαύματος "1974 -1994" σε Peristianis ν και Tsaggaras γ (συντάκτες) (1995) "η ανατομία ενός μετασχηματισμού: Κύπρος μετά από Τύπο Intercollege Λευκωσία του 1974 (κοινωνία, οικονομία, πολιτική και πολιτισμός) "

ΙΝΕΚ-ΠΕΟ., (2005). "Οικονομία της Κύπρου και απασχόλησης" ετήσια – έκθεση 2004 , Λευκωσία.

Ιωάννου, Μ.,(2002). "Οι Εργατικοί Αγώνες της ΣΕΚ ". 1 έκδοση Λευκωσία, Κύπρος.

Καπαρτής, Κ., (2003). "Κοινωνικός διάλογος και κοινωνικά συστήματα – η περίπτωση της Κύπρου" Λευκωσία.

Καπαρτής, Κ., (2004). "Περί Εργασίας Πράξεις και Συλλογισμοί" Λευκωσία, Μάρτιος

Μαλλής, Ε., & Μέσσιος , Ο., (2003). "κοινωνικός διάλογος και ΟΝΕ στις υποψήφιες χώρες: Κύπρος ", Λευκωσία, Μάιος 2003

Μέσσιος, Ο., (2004). Μηχανισμοί επίλυσης Διαφορών στις υπό Ένταξη Χώρες: Κύπρος, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Λευκωσία,

ΟΕΒ., (2006). "Στοιχεία της Βασικής Εργατικής Νομοθεσίας και Πρακτικής " 8^η Επανέκδοση Βελτιωμένη και Επαυξημένη, Λευκωσία

Παιονίδης ,Π., (1995). "Ανδρέας Ζιαρτίδης: χωρίς φόβο ή πάθος " Λευκωσία Κύπρος

Παυλικκός, Α., (2004). " Κύπρος- Ευρωπαϊκή Ένωση της – Πορεία προς την Ένταξη , 2 έκδοση ενημερωμένη, Λευκωσία

Περισιάνης, Ν και Τσαγγαράς Γ., (συντάκτες) (1995)" Η Ανατομία ενός Μετασχηματισμού: Κύπρος μετά από Τύπο. Intercollege Λευκωσία 1974 (κοινωνία, οικονομία, πολιτική και πολιτισμός)

Πρέντζας, Ρ.,(1997). "Η Συνδικαλιστική Ελευθερία" Εκδόσεις ΕΡΜΟΓΕΝΗΣ

Πρέντζας, Ρ.,(1997). "Ο σύγχρονος Συνδικαλιστής" Εκδόσεις ΕΡΜΟΓΕΝΗΣ

ΣΕΚ .«Εναρμόνιση της Κυπριακής Νομοθεσίας με το κοινοτικό κεκτημένο κοινωνική πολιτική και απασχόληση». Ιανουάριος 2003

ΣΕΚ .«Η νεολαία της Κύπρου σε Ευρωπαϊκή τροχιά-Ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνία των πολιτών, Απασχόληση, συμμετοχή, κινητικότητα», Έκδοση Νεολαίας ΣΕΚ 2005 (εκδόθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Σπαρσής, Μ., (1995). "Το Κυπριακό σύστημα εργατικών σχέσεων" , Λευκωσία.

Σπαρσής, Μ., (1998). "Tripartism & industrial Relations (The Cyprus Experience)" Λευκωσία, Κύπρος. (στα αγγλικά)

Σπαρσής, Μ., (1999). "Σύντομη Ιστορία του Κυπριακού Εργατικού Κινήματος και της Οργάνωσης των Κυπρίων Εργοδοτών" Λευκωσία.

Σπαρσής, Μ., (2001). " Κύπρος και Ευρωπαϊκή Ένωση" Λευκωσία .

Στοιχεία Στατιστικής Ερευνητικού Τμήματος ΠΕΟ – (1999) ": Κύπρος και διεθνές " ΠΕΟ, Λευκωσία.

Φάντης, Α., (2005). " Το Κυπριακό Συνδικαλιστικό Κίνημα στα Χρόνια της Αγγλοκρατίας (1878 -1960)" Α & Β Τόμος Λευκωσία

Χριστοδούλου, Δ.,(1995). "Τα Όρια του Κυπριακού Οικονομικού Θαύματος".

5. ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΑ/ΦΟΡΕΙΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ-ΠΙΚ

7,Κανάρη-2059,Στρόβολος

Τηλ:22441899,77772070

Fax:22441896

E-mail: pik@cytanet.com.cy

www.pik.org.cy

ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

P.O.Box 54242

3722 Λεμεσός

Τηλ: 25 319700

Fax :25 319810

E-mail: secretariat@aijpe-cyprus.org

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΕΝΩΣΗ ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ ΚΑΙ ΦΥΛΩΝ

53, Αρχ. Κυπριανού

2039 Στρόβολος

τηλ : 22 516107

Fax :22 518485

E-mail: yioulak@spidernet.com.cy

ΚΥΠΡΙΑΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

25, Μπουμπουλίνας.

1061 Λευκωσία

τηλ: 22 751093

Fax :22 757495

E-mail: famplan@spidernet.com.cy

Website: <http://www.cyfamplan.org/>

ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

Γρ.1-2, Παύλου Βαλδαφερίδη 30

6018 Λάρνακα

E-mail: chryso@digipro.com.cy

www.bpwcyprus.com

4.1 Συνδικαλιστικές και Εργοδοτικές Οργανώσεις

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΥΠΡΟΥ (ΔΕΟΚ)

Λεωφ. Βύρωνος 40, Λευκωσία

Τ.Θ. 21625,1096

Τηλ. 22872177

Fax :22670494

www.deok.org.cy

e-mail.deok@cytanet.com.cy

Ένωση Συντακτών Κύπρου (ΕΣΚ)

Λεωφόρος ΡΙΚ 12 - 2120 Αγλαντζιά

Τ.Θ. 23495, 1683 Λευκωσία

Τηλ. :22446090, - 22446092,

Fax :22446095

www.esk.org.cy

e-mail: cyjourun@logosnet.cy.net

Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου(ΕΤΥΚ)

Πρεβέζης 8, 1065 Λευκωσία,

Τ.Κ. 21235,1504

Τηλ.22445000

Fax :22678382

www.etyk.org.cy

e-mail: etyk@etyk.org.cy

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΥΠΡΟΥ(ΟΕΛΜΕΚ)

Ιφιγένειας 86,2003 Λευκωσία

Τ.Θ. 22159, 1518

Τηλ. 22378480

Fax :22379430

www.oelmek.com.cy

E-mail: . info@oelmek.com.cy

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΠΕΟ)

Αρχέρμου29, ΤΘ 21885, 1514Λευκωσία,

Τηλ. 22866400

Fax :22349382

www.peo.org.cy

e-mail. peo@cytanet.com.cy

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ (ΠΟΑΣ)

Δανάης 4B, Άγιος Δομέτιος

Τ.Θ. 27521, 2430

Τηλ. 22356417

Fax :22356414

e-mail.koureasa@cytanet.com.cy

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΩΝ (ΠΟΕΔ)

Λεωφόρος Αρχιεπισκόπου Μακαρίου Γ΄ 18 Λευκωσία,

Τηλ.22817585

Fax :22817599

www. Poed.com.cy

E-mail. poed@cytanet.com.cy

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΟΛΤΕΚ)

Χρύσανθου Μυλωνά 7, 2014, Στρόβολος

Λευκωσία

Τηλ. 22499127

Fax :22499156

www.oltek.org.cy

e-mail: .oltek.t@cytanet.com.cy

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΠΑΣΥΔΥ)

Λεωφ. Δημ. Σεβέρη 3, Λευκωσία

Τηλ. 22 844445

Fax :22 665199

www.pasydy.org.cy

e-mail.pasydy@cytanet .com.cy

ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΣΕΚ)

Λεωφ. Στροβόλου 11, 2018, Στρόβολος

Τ.Θ. 25018,1306 Λευκωσία

Τηλ. 22849849

Fax :22849850

www.sek.org.cy

e-mail. sek@sek.org.cy

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ (ΚΕΒΕ)

Γρίβα Διγενή 38 & Δεληγιώργη 3

Τ.Θ. 21455, 1509

Τηλ. 22889800

Fax :22669048

www.ccci.org.cy

e-mail chamber@ccci.org.cy

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΟΕΒ)

Λεωφόρος Γρίβα Διγενή 30

Τ.Θ. 21657, 1511

Λευκωσία Τη. 22665102

Fax :22669459

[www.oeb.org .cy](http://www.oeb.org.cy)

e-mail info@oeb.org.cy

5.

Επιλεγμένο Γλωσσάρι Όρων

ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ

Το αόρατο φράγμα το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις/επιχειρήσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ :

Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο / με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ :

Οι υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των ανδρών και των γυναικών λόγω επαγγελματικού διαχωρισμού και άμεσης διάκρισης που οφείλονται στο φύλο και όχι στην αξία της εργασίας.

ΕΛΕΓΧΟΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ :

Η ανάλυση και αξιολόγηση των πολιτικών, των προγραμμάτων και των θεσμών όσον αφορά το βαθμό στον οποίο εφαρμόζουν κριτήρια που έχουν σχέση με το φύλο.

ΕΜΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ :

Η κατάσταση στην οποία κάποιος, φαινομενικά ουδέτερος, νόμος, κανονισμός, πολιτική ή πρακτική, έχει δυσανάλογες επιπτώσεις στα μέλη του ενός φύλου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες (Οδηγία 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ΕΕ L 39).

ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση ή εξάλειψη των (κάθετων/οριζόντιων) επαγγελματικών διαχωρισμών λόγω φύλου στην αγορά εργασίας .

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ :

Η συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε στενότερο φάσμα επαγγελμάτων (οριζόντιος διαχωρισμός) απ' ότι οι άνδρες, και σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας (κάθετος διαχωρισμός).

ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ :

Μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων του υποεκπροσωπούμενου φύλου ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΔΡΕΣ :

Η ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά την οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ :

Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής [άρθρο 141 (πρώην 119) της Συνθήκης].

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ :

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60 % εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, ΕΕ L 319).

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ :

Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων και ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές,

επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμώνται και ευνοούνται εξίσου.

ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ :

Δίκαιη μεταχείριση αντρών και γυναικών , η οποία μπορεί να είναι ίση μεταχείριση ή μεταχείριση η οποία είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τις παροχές, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ :

Ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στο φύλο, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών και, των ανδρών, συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς των ανωτέρων και των συναδέλφων στην εργασία (Ψήφισμα 90/C 157/02 του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990, ΕΕ L 157).

ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ :

Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος οι οποίες θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΠΟΥ ΕΝΤΑΣΣΕΙ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ :

Ενεργητική προσέγγιση του σχεδιασμού βάση της οποίας θεωρείται το φύλο —με την κοινωνική έννοια— ως βασική παράμετρος ή κριτήριο και επιδιώκεται η ρητή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκάστοτε πολιτική ή δράση.

ΦΥΛΟ (ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ) :

Τα βιολογικά χαρακτηριστικά με βάση τα οποία διακρίνονται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες.

ΦΥΛΟ(ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ) :

Έννοια η οποία αναφέρεται στις κοινωνικές διαφορές, σε αντίθεση με τις βιολογικές διαφορές, μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν διδαχθεί και ενδέχεται να μεταβληθούν με

την πάροδο του χρόνου παρουσιάζοντας ευρύτατες διακυμάνσεις τόσο εντός όσο και μεταξύ των διαφόρων πολιτισμικών αντιλήψεων(που καλλιεργούνται μέσα από αντιλήψεις, προκαταλήψεις , στερεότυπα, νοοτροπία) .

Παρακάτω παρατίθεται λεκτικό διαφόρων άρθρων που υπάρχουν στις συλλογικές συμβάσεις, ενδεικτικά για το πώς θα ήταν ορθότερο να διατυπώνονται ούτως ώστε να επιτυγχάνεται η ισότητα των φύλων στις συμβάσεις.

- **ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ**

Όλοι/ες οι νεοπροσλαμβανόμενοι/ες υπάλληλοι υπηρετούν επί δοκιμασία για περίοδο 12 μηνών, κατά την κρίση της (όνομα εταιρείας) από την ημερομηνία πρόσληψης τους. Αν οι υπηρεσίες του/ της δόκιμου υπαλλήλου κριθούν από την (όνομα εταιρείας) ικανοποιητικές, ο/η δόκιμος υπάλληλος θα κατατάσσεται στο μόνιμο προσωπικό στο τέλος της δωδεκάμηνης περιόδου.

Η (όνομα εταιρείας) δικαιούται κατά την απόλυτη κρίση της να παρατείνει τη δοκιμαστική περίοδο ενός/ μίας νεοπροσληφθέντος/θείσας υπαλλήλου μέχρι τους 18 μήνες ανώτατο όριο. Σε τέτοια περίπτωση η κατάταξη του/της υπαλλήλου στο μόνιμο προσωπικό, εάν τελικά αποφασισθεί από την Εταιρεία, θα έχει αναδρομική ισχύ από το 13^ο μήνα της δοκιμαστικής υπηρεσίας του/ της σε ότι αφορά τη μισθοδοσία και το Ταμείο Προνοίας.

- **ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ**

Σε όλο το προσωπικό, άνδρες και γυναίκες να παραχωρηθούν μισθολογικές αυξήσεις ως ακολούθως:

α. Από 1/1/2007 θα παραχωρηθεί αύξηση στους βασικούς μισθούς

- **ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

Εάν ο/η υπάλληλος υποχρεωθεί λόγω ασθένειας να απουσιάσει από την εργασία του/ της, είναι υποχρεωμένος/ η να ειδοποιεί το γρηγορότερο και αν είναι δυνατό εντός της ίδιας μέρας, τον/την άμεσα προϊστάμενο/η του/ της.

Σε περίπτωση απουσίας πέραν των (αριθμός) ημερών, ο/η υπάλληλος υποχρεούται να παρουσιάσει ιατρικό πιστοποιητικό από γιατρό εγγεγραμμένο στα Κυβερνητικά Μητρώα, που να δικαιολογεί την εν λόγω απουσία.

Σε περίπτωση απουσίας πέραν των 15 ημερών μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, η (όνομα εταιρείας) δικαιούται να αναθέσει σε γιατρό ή γιατρούς της εκλογής της, την εξέταση του/ της ασθενούς και ανάλογα με την έκθεση του /της ιατρού ή των ιατρών, θα παραχωρείται ανώτατο όριο άδειας ασθενείας

Ο / η υπάλληλος που απουσιάζει από την εργασία του/ της λόγω ασθενείας και νοουμένου ότι ο/η υπάλληλος αυτός/η, εισπράττει πλήρη μισθό είναι υποχρεωμένος/η όπως ταυτόχρονα με την υποβολή των σχετικών πιστοποιητικών ασθενείας προς τον /την εργοδότη/τρια του/της, συμπληρώνει και υποβάλλει και το σχετικό έντυπο αιτήσεως του τμήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την παραχώρηση του επιδόματος ασθενείας.

- **ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ**

α. Πτυχιούχος σημαίνει άντρα ή γυναίκα κάτοχο πανεπιστημιακού ή άλλου ισότιμου προσόντος ή είναι απόφοιτος/τη αναγνωρισμένης ανώτατης σχολής.

β. Όλοι/ες οι νεοπροσλαμβανόμενοι/ες πτυχιούχοι κατά την πρόσληψη τους θα παίρνουν (αριθμός) προσαυξήσεις.

- **ΚΑΤΟΧΟΙ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ ΚΟΛΕΓΙΟΥ**

α. Στους/ στις κατόχους διπλωμάτων Κολεγίου (σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) τριετούς ή τετραετούς κύκλου σπουδών να παραχωρούνται (αριθμός) προσαυξήσεις.

β. Στους/ στις κατόχους διπλώματος Κολεγίου (σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) διετούς κύκλου σπουδών να παραχωρείται (αριθμός) προσαύξηση.

- **ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Το προσωπικό της (όνομα εταιρείας) καλύπτεται από σχέδιο ασφάλισης ως ακολούθως:

Σε περίπτωση θανάτου ή μόνιμης ή ολικής ανικανότητας λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή άλλης αιτίας του πολέμου περιλαμβανομένου, θα καταβάλλεται στον/ στην υπάλληλο ή στο/στη σύζυγο, τα τέκνα ή σε άλλα εξαρτώμενα του πρόσωπα, ποσό ίσο με (αριθμός).

- **ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**

α. Δεν θα γίνονται διακρίσεις εκ μέρους της (όνομα εταιρείας) σε βάρος εργοδοτούμενου/ης λόγω του ότι αυτός/αυτή είναι μέλος ή ενεργεί εκ μέρους της Συντεχνίας. Όταν εργοδοτούμενοι/ες ενεργούν ως αντιπρόσωποι της συντεχνίας θα είναι ελεύθεροι/ες να εκφράζουν τις απόψεις τους, χωρίς φόβο ότι θα επηρεασθούν με οποιονδήποτε τρόπο προσωπικά σε ότι αφορά τη σχέση εργοδότη /τριας εργοδοτούμενου/ης.

Δικαιώματα γυναικών εργαζομένων που απορρέουν από νομοθεσίες καλό θα ήταν να ενσωματώνονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για να γίνονται γνωστά και να αξιοποιούνται από τις ενδιαφερόμενες δικαιούχες.

Μερικά παραδείγματα από νομοθετήματα που δεν είναι ευρέως γνωστά παρατίθενται παρακάτω.

- *Όταν έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργοδοτούμενη εργάζεται τη νύκτα και κατέχει ιατρικό πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού το οποίο πιστοποιεί ότι είναι αναγκαίο για την ασφάλεια και την υγεία της να αποφεύγει τέτοια εργασία η οποία αναφέρεται στο πιστοποιητικό, ο εργοδότης πρέπει να απαλλάξει την εργοδοτούμενη του από την εργασία αυτή για όσο χρόνο αυτό είναι αναγκαίο για την ασφάλεια και την υγεία της και χωρίς να επηρεάζονται οποιαδήποτε άλλα δικαιώματα της εργοδοτούμενης.*

Κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει γαλουχούσα εργοδοτούμενη του να εκτελέσει δραστηριότητα για την οποία η εκτίμηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης επικίνδυνης για την ασφάλεια ή την υγεία της στους παράγοντες ή τις συνθήκες εργασίας

Μισθωτή, η οποία έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας σύμφωνα με το εδάφιο (1) του άρθρου 3 του παρόντος Νόμου, δικαιούται σε άδεια απουσίας από την εργασία της, χωρίς απώλεια αποδοχών, για να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και εφόσον τηρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

(α) Η μισθωτή προσκομίζει σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό· και (β) η μισθωτή δώσει έγκαιρη προειδοποίηση στον εργοδότη της.

Επίσης καλό θα ήταν για να διευκολυνθεί η ένταξη ή και επανένταξη των γυναικών στην εργασία, μέσα στις συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνονται όροι που να διευκολύνουν τις γυναίκες, όπως για παράδειγμα όρος για τη μερική απασχόληση ή άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας.

Συγκεκριμένα,

Ο/Η εργαζόμενος /νη δικαιούται να επιλέξει ευέλικτο ωράριο εργασίας μέσα σε συμφωνημένο πλαίσιο καθώς και εργασία με μερική απασχόληση. Και στις δύο περιπτώσεις ο/η εργαζόμενος/ νη θα απολαμβάνουν κατά αναλογία όλα τα δικαιώματα των αντίστοιχων μόνιμα εργοδοτούμενων. Η προσφερόμενη εργασία δεν θα είναι λιγότερη των 18*ωρών εβδομαδιαίως. Ο χρόνος εργασίας μπορεί να ποικίλει.

* ο ελάχιστος εβδομαδιαίος χρόνος, που θεμελιώνει δικαίωμα ένας/ μια εργαζόμενος/ νη, για να δικαιούται πλεονασμό.

Συμπεράσματα

Ο οδηγός αυτός θα ευαισθητοποιήσει τα στελέχη εκείνα στα οποία απευθύνεται , αφού πρόκειται για ένα νέο, σύγχρονο και πρωτοποριακό εργαλείο που εντάσσει τα θέματα ισότητας στην καθημερινή δουλειά όσων έχουν την ευθύνη για ένταξη της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Από τη μια η κατανόηση του προβλήματος της άνισης θέσης των γυναικών λόγω της αποκλειστικής σχεδόν ευθύνης των παιδιών και της προσπάθειας που καταβάλουν να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές ευθύνες και από την άλλη η ενημέρωση αντρών και γυναικών εργαζομένων με τη συστηματική επεξήγηση των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα θα βοηθήσουν ώστε να επιλυθούν διάφορα προβλήματα που υποβόσκουν ανεμπόδιστα για πάρα πολλά χρόνια στους χώρους εργασίας και δημιουργούν ανισότητες ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ιδιαίτερα.

Αποτελεί ταυτόχρονα ένα ενημερωτικό , καθοδηγητικό και επιμορφωτικό κείμενο στα χέρια των στελεχών που πρέπει να θέσουν στις προτεραιότητες τους τη δημιουργία χώρων εργασίας ισότητας, ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών και τη σταδιακή αλλαγή αντιλήψεων, στερεοτύπων και της υφιστάμενης εργασιακής κουλτούρας .

Στόχος η ευαισθητοποίηση και ενίσχυση των γνώσεων όλων όσων έχουν τη δυνατότητα να βοηθήσουν στον τομέα της πρακτικής εφαρμογής της ισότητας των φύλων μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι νόμοι είναι τα εργαλεία που θα μας βοηθήσουν να πετύχουμε όχι μόνο όσα προνοούν αλλά και όσα εμείς μπορούμε να βελτιώσουμε μέσα από τον κοινωνικό διάλογο σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων για σύναψη ή ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων αλλά και στη σωστή επίλυση προβλημάτων που οφείλονται στη μη σωστή κατανόηση και εφαρμογή των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα των φύλων .

Η προώθηση της ισότητας των φύλων πρέπει να βρίσκεται ανάμεσα στις καθημερινές μας έγνοιες και οτιδήποτε συμφωνείται πρέπει να τίθεται κάτω από το μικροσκόπιο και να ελέγχεται αν το αποτέλεσμα θα βοηθά εξίσου άντρες και γυναίκες. Η διαιώνιση και αναπαραγωγή των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στον εργασιακό χώρο και όχι μόνο,

είναι στα χέρια μας να αλλάξει σταδιακά και σταθερά με τη δική μας συστηματική καθημερινή προσπάθεια.

Επιπρόσθετα ο Οδηγός περιέχει πηγές εμπλουτισμού των γνώσεων , αφού περιλαμβάνει ιστοσελίδες, περιληπτικά κείμενα των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα , υποδείγματα συλλογικών συμβάσεων απαλλαγμένων από διακρίσεις λόγω φύλου , παραδείγματα διακρίσεων και παράθεση μιας πλούσιας βιβλιογραφίας Κυπριακής , Ελλαδικής και ξένης.

Ο οδηγός αυτός στοχεύει τόσο στην πρόληψη όσο και στην καταστολή των διακρίσεων λόγω φύλου στην αγορά εργασίας και ειδικότερα μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις. Το περιεχόμενο του είναι ένα κείμενο στο οποίο θα χρειαστεί να ανατρέξει το ενδιαφερόμενο άτομο πολλές φορές για να καθοδηγηθεί σωστά και η αξιοποίησή του από τα συνδικαλιστικά στελέχη όλων των βαθμίδων θα προσφέρει αποτελεσματικά στην ένταξη της ισότητας στις συλλογικές συμβάσεις στους χώρους εργασίας.

Σε τελική ανάλυση, το επίπεδο της ισότητας που μπορούμε να υιοθετήσουμε και εφαρμόσουμε είναι συνυφασμένα ανάλογα με το βαθμό διεκδίκησης, τόσο σε ατομικό όσο και συλλογικό επίπεδο.