



ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ



**Γυναίκες
με οργανωμένο αγώνα
σπάμε τα δεσμά της εκμετάλλευσης
και της ανισοτιμίας**

Το Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο από την πρώτη μέρα της ίδρυσής του έχει σταθερά στον προσανατολισμό του το ζήτημα της εξειδίκευσης της δράσης του στις εργαζόμενες γυναίκες σε όλους τους κλάδους και τόπους δουλειάς. Έχει καθορίσει ως σημαντικό παράγοντα στην υπόθεση της ανασύνταξης του εργατικού κινήματος την ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στα πρωτοβάθμια Σωματεία, στις σωματειακές επιτροπές, στις επιτροπές του ΠΑΜΕ στους χώρους δουλειάς, στα όργανα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, στην καθημερινή πάλη των εργαζομένων.



Η παρούσα μπροσούρα αποτελεί μια καταγραφή των εναπομεινάντων δικαιωμάτων των εργαζόμενων γυναικών σε σχέση με τις άδειες εγκυμοσύνης, λοχείας, μητρότητας και ανατροφής των παιδιών. Τα αντεργατικά μέτρα που έχουν δρομολογηθεί και υλοποιούνται το τελευταίο διάστημα με τα μνημόνια και το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα έχουν δημιουργήσει συγχύσεις γύρω από το τι δικαιώματα έχει η εργαζόμενη σήμερα.

Οι περισσότερες εργαζόμενες είτε δε γνωρίζουν τι δικαιούνται, είτε παραγνωρίζουν τα δικαιώματά τους κάτω από την πίεση της εργοδοτικής τρομοκρατίας. Προσπαθούμε, λοιπόν, αφενός να ενημερώσουμε τις εργαζόμενες για το τι δικαιούνται, και ταυτόχρονα τις καλούμε προκειμένου με την ενεργή συμμετοχή τους στα Σωματεία, στα Συνδικάτα τους, στους αγώνες των εργαζομένων να περιφρουρήσουν τα δικαιώματα αυτά και ταυτόχρονα να δώσουν τη μάχη ώστε να διευρυνθούν.

Οι εργαζόμενες σήμερα βιώνουν καθημερινά στον εργασιακό στίβο την ταξική εκμετάλλευση και τη φυλετική καταπίεση. Από τη μια είναι οι πρώτες που πλήττονται από την ανεργία, την ανασφάλιστη εργασία και τις επιπτώσεις από τα αντεργατικά και αντιασφαλιστικά μέτρα και από την άλλη επωμίζονται σε μεγάλο βαθμό ό,τι έχει να κάνει με την ανατροφή των παιδιών, τη φροντίδα της οικογένειας, το νοικοκυριό και μάλιστα σε μια εποχή που ό,τι είχε απομείνει από κοινωνικές υπηρεσίες, όπως Υγεία, Βρεφονηπιακοί και Παιδικοί Σταθμοί, κ.ά. έχουν μειωθεί και πληρώνονται πανάκριβα.

Οι εργαζόμενες δεν μπορούν να μείνουν με σταυρωμένα τα χέρια απέναντι σε αυτή τη βαρβαρότητα. Πρέπει συνειδητά, αποφασιστικά, χωρίς φόβο, με γνώμονα το δίκιο τους και τις ανάγκες τους να συστρατευτούν στον αγώνα που δίνει το ΠΑΜΕ όλα αυτά τα χρόνια ενάντια στην προσπάθεια των εκάστοτε κυβερνήσεων, στυλοβατών και άγρυπνων φρουρών των μονοπωλίων, να βαφτίζουν τη μερική απασχόληση ή την εκ περιτροπής εργασία και την αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης ως μέτρα για την «εναρμόνιση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή», ή ως μέτρα για την «ενεργό γήρανση». Η γυναίκα του μόχθου, όσο και αν τα αντεργατικά μέτρα ντύνονται με ευφάνταστες και πομπώδεις λέξεις, βιώνει στο πετσί της τι σημαίνει η ανελέητη επίθεση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματά της.



Ακόμα και το αναμφισβήτητο δικαίωμα ενός ζευγαριού να κάνει οικογένεια, πλέον όχι απλά αμφισβητείται, αλλά σε πολλές περιπτώσεις καθίσταται απαγορευτικό. Από τη μια η εργασιακή ανασφάλεια, οι μειώσεις μισθών, η ανεργία, τα χαράτσια, οι φόροι, η ακρίβεια, η κατάργηση του επιδόματος τοκετού και άλλων κοινωνικών επιδομάτων, κλπ. και από την άλλη η εργοδοτική τρομο-

κρατία που εκφράζεται είτε ανοιχτά με την απαίτηση να υπογράφουν οι γυναίκες συμφωνητικά ότι δεν πρόκειται να μείνουν έγκυες, με την απόλυση εγκύων, είτε συγκαλυμμένα με την εντατικοποίηση της εργασίας, τις δυσμενείς μεταθέσεις, κλπ. βάζουν φρένο στα σχέδια των νέων ζευγαριών να ξεκινήσουν οικογένεια.

Η Γραμματεία Γυναικών του ΠΑΜΕ καλεί όλες τις γυναίκες της εργατικής τάξης να πάρουν την υπόθεση της ζωής τους, της ζωής των παιδιών και των οικογενειών τους στα δικά τους χέρια. Να οργανωθούν στα Σωματεία και τα Συνδικάτα τους, να πάρουν μέρος στις συλλογικές διαδικασίες, στους αγώνες. Να σταθούν αδιάλλακτα απέναντι σε αυτούς που προσπαθούν με νύχια και με δόντια να ισοπεδώσουν την όποια λαϊκή κατάκτηση, να μας οδηγήσουν να δουλεύουμε με καθεστώς κάτεργου, χωρίς στοιχειώδη δικαιώματα, υποταγμένες και φοβισμένες κάτω από την εργοδοτική τρομοκρατία.

Καλούμε τις γυναίκες της τάξης μας, τις γυναίκες της εργατικής τάξης, να μπουν μπροστά στους εργατικούς και λαϊκούς αγώνες, κλείνοντας τα αυτιά στις σειρήνες του συμβιβασμού και της υποταγής. Να πάρουν θάρρος από τους ταξικούς αγώνες, να αναγνωρίσουν τη δύναμη της οργανωμένης πάλης και να βάλουν πλάτη, πρωτοστατώντας στο δύσκολο δρόμο της ταξικής πάλης, κόντρα στα συμφέροντα των μονοπωλίων και του μεγάλου κεφαλαίου, για μια άλλη κοινωνία και οικονομία που στο επίκεντρό της θα έχει τη διασφάλιση των αναγκών της εργατικής οικογένειας.

Η Γραμματεία Γυναικών

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΟΥ ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΑΝ



Με βάση τα τελευταία επίσημα στοιχεία η ανεργία στις γυναίκες ξεπερνά το 50%, η μακροχρόνια ανεργία έχει φτάσει στα ύψη, αγγίζοντας για τις γυναίκες ηλικίας 45 – 64 ετών το 16,6%. Σε αυτές τις συνθήκες η κυβέρνηση αύξησε τα όρια συνταξιοδότησης μέχρι τα 67 χρόνια, κατήργησε την πενταετή διαφορά στα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης μεταξύ αντρών και γυναικών, κατεδαφίζοντας στο όνομα της ισότητας των φύλων κάθε ευνοϊκή διάταξη για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα:

1. Στον ιδιωτικό τομέα η μητέρα με ανήλικο παιδί ή ανήλικη για οποιαδήποτε βιοποριστική εργασία θα πάρει πια «μειωμένη» σύνταξη στα 60 της χρόνια αν έχει 25 χρόνια ασφάλιση και στα 65 της χρόνια πλήρη. Πριν η μητέρα 3 παιδιών είχε δικαίωμα συνταξιοδότησης στα 50 της χρόνια και χωρίς κανένα όριο ηλικίας.
2. Η αυτοαπασχολούμενη μισθωτή επιστήμων, ασφαλισμένη στο Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) θα πάρει σύνταξη μετά από 40 χρόνια ασφάλισης, ενώ πριν έπαιρνε στα 25.
3. Η μητέρα με ανήλικο παιδί, υπάλληλος του Δημοσίου, θα πάρει σύνταξη στα 55 της χρόνια αν έχει ασφάλιση 25 χρόνια. Αν έχει θεμελιώσει δικαίωμα το 2010 θα συνταξιοδοτηθεί στα 50 με μειωμένη σύνταξη και στα 55 με πλήρη, αν όμως θεμελιώσει δικαίωμα, δηλαδή έχει ασφάλιση 25 χρόνια, μετά το 2015, τότε ισχύουν οι διατάξεις που διέπουν όλους τους δημόσιους υπαλλήλους, δηλαδή πρέπει προκειμένου να συνταξιοδοτηθεί να έχει συμπληρώσει 40 χρόνια



ασφάλιση και το όριο ηλικίας των 67 χρόνων.

6

4. Ο γονιός δημόσιος υπάλληλος 3 παιδιών διατηρεί το δικαίωμα να συνταξιοδοτηθεί από τα 21 χρόνια εργασίας και πάνω, αλλά με ποσοστά (21/35, 22/35, κλπ.) μέχρι το 2015, ενώ η μητέρα πριν έπαιρνε στα 50 της χρόνια με 20 έτη υπηρεσία. Μόνο η μητέρα ανάπηρου παιδιού μπορεί να πάρει σύνταξη στα 50 της χρόνια με υπηρεσία 25 ετών. Παλιότερα, η μητέρα δημόσιος υπάλληλος έπαιρνε σύνταξη χωρίς κανένα όριο ηλικίας με 17,5 χρόνια υπηρεσίας. Χωρίς παιδιά, μπορούσε να πάρει σύνταξη η γυναίκα με 25 χρόνια υπηρεσία στα 60 της χρόνια.



Διεκδικούμε και αγωνιζόμαστε για:

- Δημόσιο καθολικό σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης.
- Πλήρη σύνταξη στο 80% του τελευταίου μισθού στα 30 χρόνια δουλειάς, χωρίς όριο ηλικίας ή στα 60 χρόνια ηλικίας για τους άντρες και τα 55 χρόνια για τις γυναίκες. Για τα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα στα 55 και 50 χρόνια αντίστοιχα.
- Να υπάρχει η 5ετής διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών και στις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις μητέρων με ανήλικα παιδιά, ΑμΕΑ και πολυτέκνων.
- Κατοχύρωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος με 4.050 ημέρες ασφάλισης.
- Δημόσιους δωρεάν βρεφονηπιακούς σταθμούς χωρίς όρους και προϋποθέσεις.
- Απαγόρευση της νυχτερινής δουλειάς των γυναικών στη βιομηχανία και τη βιοτεχνία. Απαγόρευση της νυχτερινής δουλειάς κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας.
- Εφαρμογή του νόμου για την απαγόρευση απόλυσης της εγκύου.
- Άδεια κυήσεως, τοκετού και γαλουχίας για δύο μήνες πριν και έξι μήνες μετά τον τοκετό με πλήρεις αποδοχές και πλήρη ασφαλιστικά δικαιώματα για όλες τις εργαζόμενες ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Γονική άδεια για κάθε παιδί για ένα χρόνο (για τη μητέρα ή τον πατέρα) με αποδοχές, με πλήρη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και ασφαλιστική κάλυψη. Μειωμένα ωράρια μέχρι τα παιδιά να πάνε στην πρώτη Δημοτικού. Να αυξηθούν οι γονικές άδειες σε περιπτώσεις ασθένειας του παιδιού ή για την εκπαιδευτική παρακολούθησή του.
- Τα μέλη μονογονεϊκών οικογενειών να εργάζονται μόνο πρωινό ωράριο μέχρι τα παιδιά να φτάσουν στην ηλικία των 10 ετών. Μειωμένο ωράριο κατά 2 ώρες για τα μέλη μονογονεϊκών οικογενειών με ανάπηρα παιδιά και αυξημένη κατά μία βδομάδα καλοκαιρινή άδεια.



ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΣΗΜΕΡΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Για τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα

ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΕΩΣ ΤΕΚΝΟΥ

Όλοι οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες (εργατοτεχνίτες ή υπάλληλοι) που πραγματοποιούν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, αν εργάζονται εξαήμερο και πέντε (5) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, αν εργάζονται πενθήμερο. Η άδεια αυτή δε συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια αναψυχής που προβλέπεται από τον Α.Ν. 539/45 (**άρθρο 6 της από 9/6/1993 ΕΓΣΣΕ σε συνδυασμό με το άρθρο 10 της από 23/5/2000 ΕΓΣΣΕ**). Σε περίπτωση γεννήσεως παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (**άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 2000-2001**), εκτός αν προβλέπεται μεγαλύτερος χρόνος άδειας με οικεία Σ.Σ.Ε.

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Κάθε εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας, η διάρκεια της οποίας είναι σήμερα δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες (άδεια κυοφορίας) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννιά (9) εβδομάδες (άδεια λοχείας) μετά τον τοκετό (**άρθρα 7 ΕΓΣΣΕ 1993, άρθρο 7 ΕΓΣΣΕ 2000-2001**). Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της αδείας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δέκα επτά (17) εβδομάδων. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί, η άδεια παρατείνεται μέχρι την ημέρα του τοκετού, χωρίς να μειώνεται ο χρόνος της άδειας που πρέπει υποχρεωτικά να λαμβάνεται μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση ασθένειας που προέρχεται από την κύηση ή τον τοκετό, η παραπάνω άδεια παρατείνεται ανάλογα (πριν ή μετά την περίοδο των οκτώ εβδομάδων). Η προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού, το οποίο βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία τοκετού, παρέχει στη γυναίκα το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία της.

Κατά το χρόνο της αδείας κύησης και τοκετού θεωρείται ότι υπάρχει νόμιμο κώλυμα απουσίας και η εργαζόμενη δικαιούται αμοιβή από τον εργοδότη, σύμφωνα με τα άρθρα 657, 658 ΑΚ, δηλαδή 15 ημερών, εάν δεν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους, ή ενός μηνός εάν την έχει συμπληρώσει. Δηλαδή, οι εργαζόμενες που έχουν συμπληρώσει 1 έτος εργασίας δικαιούνται αποδοχές ενός μήνα και όσες δεν έχουν συμπληρώσει 1 έτος στον ίδιο εργοδότη αποδοχές ½ μήνα, εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει αυτά τα διαστήματα με απουσίες λόγω ασθένειας. Από τις αποδοχές της μισθωτού όμως ο εργοδότης έχει δικαίωμα να εκπέσει ό,τι καταβλήθηκε στη μισθωτό από τον ασφαλιστικό της οργανισμό.

Στην εργαζόμενη, που υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ και έχει συμπληρώσει 200 ημερομίσθια κατά τα δύο τελευταία χρόνια πριν την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού της, καταβάλλεται λόγω της απουσίας επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ, βασικό επίδομα ασθένειας με οικογενειακά βάρη, με επιβάρυνση ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένου και εργοδότη και συμπληρωματική παροχή



από τον ΟΑΕΔ που καλύπτουν τελικά τις αποδοχές της επί 17 εβδομάδες.

8

Δικαιολογητικά που απαιτούνται:

1. Ασφαλιστικό βιβλιário
2. Βεβαίωση εργοδότη στην οποία φαίνεται:
 - Η εργασιακή σχέση
 - Ο χρόνος διακοπής
 - Οι αποδοχές και
 - Ο χρόνος πληρωμής εργοδότη



Η άδεια μητρότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια της μισθωτού. Η άδεια μητρότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης για την καταβολή επιδομάτων εορτών, τη χορήγηση άδειας αναψυχής και τα υπόλοιπα δικαιώματα που συνδέονται με την υπηρεσία ή προϋπηρεσία του μισθωτού. Ακόμη, δεν πρέπει να αποτελεί δυσμενές κριτήριο για την εξέλιξη της εργαζόμενης.

ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ – ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

1. Η γυναίκα για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της, δικαιούται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να διακόπτει την εργασία για μία (1) ώρα, είτε να προσέρχεται αργότερα, είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μια ώρα (1) κάθε μέρα (**άρθρο 3 Ν.1302/1982, άρθρο 6 της από 24/5/2004 ΕΓΣΣΕ**). Οι παραπάνω διατάξεις δεν βάζουν ως προϋπόθεση ότι η γυναίκα θηλάζει στην πραγματικότητα, δηλαδή με φυσικό θηλασμό, το παιδί της. Έτσι κάθε εργαζόμενη μητέρα δικαιούται την παραπάνω μείωση του ωραρίου.
2. Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί:
 - α) να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά μία (1) ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες και
 - β) να ζητηθεί με αίτηση του δικαιούχου εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά (**άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 2004-2005**).
3. Την παραπάνω άδεια απουσίας για λόγους ανατροφής του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο εργαζόμενος (πατέρας) εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Την εν λόγω άδεια δικαιούνται και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία. Την άδεια φροντίδας



παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς **(άρθρο 6 της από 24/5/2004 ΕΓΣΣΕ)**.

Η άδεια φροντίδας του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας **(άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ 2002-2003)** και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις των εργαζόμενων γονέων **(άρθρο 6 της από 15/4/2002 ΕΓΣΣΕ)**.

Η άδεια αυτή ξεκινάει από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό **(άρθρο 8 ΕΓΣΣΕ 2004-2005)**.

Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης με τη μορφή εργασίας λιγότερων ημερών την εβδομάδα (εκ περιτροπής εργασία), η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται επίσης την ημερήσια διακοπή εργασίας. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου, το ημερήσιο ωράριο μειώνεται ανάλογα με τη σχέση πλήρους/μερικής απασχόλησης.

Προσοχή. Εάν η εργαζόμενη μητέρα δεν επικαλεσθεί την παρεχόμενη από το Νόμο διευκόλυνση, δεν δικαιούται πρόσθετης αμοιβής, εκτός εάν ο εργοδότης επέβαλε την εργασία της κατά πλήρες ωράριο αντί του μειωμένου ωραρίου. Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με διαδικασία παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες φροντίδας του παιδιού ως φυσικοί γονείς. Στη διάρκεια του θηλασμού το μειωμένο ωράριο δικαιούται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα **(ΕΓΣΣΕ 2006-2007)**.

ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Με το άρθρο 142 του ν. 3655/08 **(ΦΕΚ 58 Α/3-4-2008)** εγκρίθηκε η χορήγηση ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, διάρκειας έως έξι (6) μηνών. Την ειδική αυτή άδεια δικαιούνται οι μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, όπως αυτό διευκρινίστηκε με το άρθρο 36 του ν. 3996/2011, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη, μετά τη λήξη της άδειας κυοφορίας και λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας, όπως αυτό προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005 (βλ. ανωτέρω άδεια θηλασμού – ανατροφής παιδιού). Αν η εργαζόμενη μητέρα δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την προαναφερόμενη ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας, δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005.

Η ασφαλισμένη δύναται, με αμετάκλητη αίτησή της, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής. Επίσης, μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη.



Σε κάθε περίπτωση το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

10

Κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, ο ΟΑΕΔ καταβάλλει στις μητέρες ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας. Αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση του σχετικού δικαιώματος είναι ο προϊστάμενος της αρμόδιας Υπηρεσίας του ΟΑΕΔ.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

- A) Η ασφαλισμένη πρέπει να βρίσκεται σε ενεργό εργασιακή σχέση εξαρτημένης εργασίας κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας.
- B) Να έχει λάβει παροχές μητρότητας από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή τον Ειδικό Λογαριασμό Ξενοδοχοϋπαλλήλων.
- Γ) Ο εργοδότης να είναι επιχείρηση (δεν παρέχεται αυτή η άδεια όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο Δ.Δ. ή σωματείο).

ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Η δικαιούχος υποβάλλει, η ίδια ή διά αντιπροσώπου, στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, αίτηση εντός αποκλειστικής προθεσμίας 60 ημερών από τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της ετήσιας κανονικής άδειας.

ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ

- A) Βεβαίωση εργοδότη από την οποία θα προκύπτει η ενεργή εργασιακή σχέση κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, το είδος, η μορφή, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οι μηνιαίες αποδοχές, ο μέσος όρος των ωρών μερικής απασχόλησης, η ημερομηνία πρόσληψης και για συμβάσεις ορισμένου χρόνου η ημερομηνία λήξης τους, η λήψη της ετήσιας κανονικής άδειας, που ενδεχομένως χορηγήθηκε μετά την άδεια λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας καθώς επίσης και ο φορέας επικουρικής της ασφάλισης και σε τι ύψος ανέρχονται οι εισφορές εργοδότη και εργαζόμενου.
- B) Αντίγραφο βεβαίωσης επιδόματος μητρότητας (κυοφορίας – λοχείας) από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή τον Ειδικό Λογαριασμό Ξενοδοχοϋπαλλήλων.
- Γ) Υπεύθυνη δήλωση της δικαιούχου από την οποία αναλαμβάνει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εντός 8 ημερών στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ οποιαδήποτε μεταβολή της εργασιακής της σχέσης καθώς και τον αριθμό μητρώου ΙΚΑ και το ΑΦΜ.

ΠΟΣΟ

Ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας, με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά μέσο όρο στη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο ποσό ισούται με το μισό του ανωτέρω καθοριζόμενου ποσού.

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης και ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς επίσης και στον κλάδο επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά της ασφαλισμένης και την αποδίδει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στο αντίστοιχο επικουρικό ταμείο, μαζί με την προβλεπόμενη εργοδοτική εισφορά που βαρύνει τον Οργανισμό.



ΔΙΑΚΟΠΗ

Η παροχή διακόπτεται λόγω:

- A) πρόσληψης και απασχόλησής της σε νέο εργοδότη και
- B) αίτηση διακοπής της δικαιούχου.

Όλες οι διατάξεις των ΕΓΣΣΕ και Δ.Α. που αφορούν την οικογένεια εφαρμόζονται αναλόγως και στους ανάδοχους γονείς (**ΕΓΣΣΕ 2008**).

ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΙΑΤΡΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΕΓΚΥΩΝ

Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφ' όσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (**άρθρο 9 ΠΔ 176/1997**).

ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενες είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση αναλαμβάνουν την υποχρέωση κατά την κατάρτιση προγραμμάτων εργασίας να αποφεύγουν την απασχόληση των εγκύων σε νυχτερινή βάρδια, δηλαδή ώρες 22:00 μέχρι 06:00. Σε οποιαδήποτε στιγμή της εγκυμοσύνης και εφόσον η έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας, θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης (**ΕΓΣΣΕ 1993**).

Όσον αφορά στις εργαζόμενες που είναι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες, με πλήρη ή μερική απασχόληση, κατά τη νύχτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Στην περίπτωση που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή /και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία (**άρθρο 7 ΠΔ 176/97 όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 41/2003**).

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΓΚΥΟΥ

Η εργαζόμενη που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας ή θηλασμού του νεογνού δεν επιτρέπεται να εργάζεται σε εργοστάσια, εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτών μολύβδου, εκεί που



χρησιμοποιείται βενζόλιο ή παράγονται προϊόντα παραγώγων βενζολίου. Επίσης, ισχύει γενική απαγόρευση εργασίας σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων και σε βιομηχανίες μολυβδούχων χρωμάτων.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΓΚΥΟΥ

Σύμφωνα με την **παρ. 1 του άρθρου 15 του Ν. 1483/1984** της τροποποιήθηκε με το **Ν. 3996/2011** «απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση του ανωτέρω χρόνου. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου

που οφείλεται στην εγκυμοσύνη». Η εν λόγω προστασία εφαρμόζεται μόνο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και όχι στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες λήγουν κανονικά κατά το χρονικό σημείο που είχε αρχικά προβλεφθεί. Στις περιπτώσεις συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου η απαγόρευση απόλυσης ισχύει μόνο κατά το χρόνο που η σύμβαση εργασίας είναι σε ισχύ. Με τη λήξη της παύει να υφίσταται η απαγόρευση απόλυσης.

Προσοχή Δεν είναι δυνατή ούτε η προειδοποίηση της εργαζόμενης τεκούσας πριν την πάροδο των 18 μηνών, όπως αναφέρεται παραπάνω.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο **5 του Ν. 1483/1984**, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο **25 του ν. 2639/1998**, ο γονέας ο οποίος έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να λάβει άδεια ανατροφής του παιδιού στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία 3 ½ ετών. Η άδεια χορηγείται χωρίς αποδοχές και μπορεί να φθάσει της 3 ½ μήνες για έναν από της δύο γονείς. Δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

Το δικαίωμα γονικής άδειας είναι αυτοτελές για κάθε παιδί και μπορεί να ασκηθεί μόνο από τον ένα από τους δύο γονείς κάθε φορά.

Το δικαίωμα γονικής άδειας έχουν και οι εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί.



ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Με το Ν.1329/1983 η άγαμη μητέρα εξομοιώθηκε με την έγγαμη ως προς τα δικαιώματα της ίδιας και του παιδιού, έχει την άδεια μητρότητας και παροχές. Επιπρόσθετα δικαιούται άδεια μέχρι 7 μήνες από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να γίνει 3,5 ετών (**άρθρο 5 παρ. 4 Ν.1483/84 ΕΓΣΣΕ 1993**).

Στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (-η) γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται πρόσθετη άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας μονογονεϊκής οικογένειας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (**άρθρο 7 της από 15/4/2002 ΕΓΣΣΕ**).

ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ

Οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση δικαιούνται να λάβουν άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας παιδιών μέχρι δεκαέξι (16) ετών ή άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας τους. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά ενώ αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο εργαζόμενος προστατεύει δύο (2) παιδιά (**άρθρο 7 Ν.1483/1984**) και σε δέκα τέσσερις (14), εάν προστατεύει περισσότερα από δύο (**άρθρο 5 της από 2/4/2008 ΕΓΣΣΕ**). Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια χορηγείται σε καθέναν χωριστά.

Το είδος ασθένειας δεν έχει σημασία. Ειδικά για παιδιά απαιτείται μόνο να προκύπτει η ανάγκη ιατρικής παρακολούθησης. Εξαρτώμενα πρόσωπα θεωρούνται ο σύζυγος, οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί ή αδελφές που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν λόγω βαριάς ή χρόνιας ασθένειας και που το ετήσιο εισόδημα τους δεν υπερβαίνει το ετήσιο εισόδημα ανειδίκευτου εργάτη και των οποίων τη φροντίδα έχει αναλάβει ο εργαζόμενος.



ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΕΑ ΓΙΑ ΠΑΙΔΙ ΜΕ ΝΟΣΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΕΙ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ

Στο γονέα παιδιού μέχρι 16 ετών που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια 10 ημερών ετησίως με αποδοχές. Η άδεια αυτή χορηγείται και στους δύο γονείς (**ΕΓΣΣΕ 2004-2005**).

Οι εργαζόμενοι που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 ετών στον ίδιο εργοδότη και χρειάζονται οι ίδιοι μεταγγίσεις δικαιούνται επιπλέον 22 ημέρες άδεια με αποδοχές το χρόνο.

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

Ο εργαζόμενος μαθητής ή σπουδαστής ο οποίος είναι κάτω των 28 ετών δικαιούται 30 ημέρες του έτους άδεια εφάπαξ ή τμηματικά (**άρθρο 7 ΕΓΣΣΕ 96-97**).

Ο εργαζόμενος που είναι πάνω από 28 ετών δικαιούται άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που παρακολουθεί προσαυξημένη κατά 2 έτη.

Οι άδειες αυτές είναι πληρωμένες από τον ΟΑΕΔ.

Οι μεταπτυχιακοί φοιτητές δικαιούνται άδεια 10 ημερών για 2 έτη, χωρίς αποδοχές (**ΕΓΣΣΕ 2004-2005**).

ΑΔΕΙΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ

Οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης δικαιούνται σύμφωνα με το **άρθρο 9 Ν 1483/1984 και το άρθρο 5 της από 2/4/2008 ΕΓΣΣΕ** να απουσιάσουν από την εργασία τους ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα μέχρι τη συμπλήρωση για κάθε παιδί τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, προκειμένου να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους με σκοπό να παρακολουθήσουν τη σχολική τους επίδοση. Η άδεια αυτή χορηγείται με αποδοχές.

Σε περίπτωση διαζυγίου η άδεια αυτή χορηγείται στο γονιό που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Σε περίπτωση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όμνηνης διάρκειας, ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογική άδεια 2 ημερών.

Ο χρόνος των αδειών αυτών θεωρείται χρόνος υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα (άδεια, επιδόματα εορτών, κλπ.).

Σημειώνεται πως για τα παραπάνω ζητήματα μπορούν να υφίστανται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Διευκρινίζεται ότι και μετά την ισχύ του Ν. 4093/2012 η ΕΓΣΣΕ εξα-



κολουθεί να καθορίζει τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ – ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Νομοθετικά (Ν.3896/10) έχει οριστεί ότι απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης στην πρόσβαση στην εργασία, ανεξάρτητα αν πρόκειται για μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα.

Εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από διαφορετική μεταχείριση, μπορεί να προσφύγει στις διοικητικές (συνήγορος του πολίτη) και Δικαστικές Αρχές.

Απαγορεύεται η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που συνδέεται με το φύλο του εργαζόμενου και αποβλέπει στην προσβολή της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας του, καθώς και στη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η εκδήλωση επίσης ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου είναι ανεπίτρεπτη.

Ο συνήγορος του πολίτη είναι αρμόδιος φορέας για την εφαρμογή των θεμάτων ίσης μεταχείρισης καθώς και σεξουαλικής παρενόχλησης και αποφαίνεται στις προσφυγές των πολιτών που προσφεύγουν με εκθέσεις για επιβολή διοικητικών και αστικών κυρώσεων κατά των παραβατών.

Το βάρος απόδειξης στις Αρχές και στο Πολιτικό Δικαστήριο για μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου έχει ο καταγγελλόμενος και όχι ο καταγγέλλων.



Για τις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα

Για δημοσίους υπαλλήλους σύμφωνα με το Ν.2683/99 προβλέπεται ότι:

Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν παιδιά που χρειάζονται περιοδική νοσηλεία έχουν δικαίωμα ειδικής άδειας 22 εργάσιμων ημερών τον χρόνο **(άρθρο 50 παρ. 2 του Ν.2683/99)**.

Η άδεια της προηγούμενης παραγράφου χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοτική στέρηση ή σύνδρομο Down.

Ακόμη, σύμφωνα με Ν.2683/99 γονείς που εργάζονται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ που απασχολούνται τουλάχιστον 50 άτομα με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και έχουν παιδιά με πνευματική ή σωματική αναπηρία έχουν δικαίωμα να ζητήσουν μειωμένο ωράριο εργασίας 1 ώρα την ημέρα με ανάλογη περικοπή αποδοχών.

Δεν γίνεται περικοπή αποδοχών στην περίπτωση που η αναπηρία του παιδιού ή συζύγου είναι μεγαλύτερη του 67%.

Η εφαρμογή αυτή επεκτείνεται και σε όσους έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμων με ειδικές ανάγκες ή αναδόχους ατόμων με ειδικές ανάγκες.

ΑΔΕΙΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ (Άρθρο 50 ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ)

Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου και τριών (3) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενούς έως και β' βαθμού. «Στον πατέρα υπάλληλο χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών σε περίπτωση γέννησης τέκνου. Η άδεια αυτή χορηγείται και στην περίπτωση υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετηθέν δεν έχει υπερβεί το 2ο έτος της ηλικίας του.»

Υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τις εκατό (50%) και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας.

ΑΔΕΙΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (άρθρο 52 Υπαλληλικού Κώδικα)

1. Στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του 3ου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο (2) μήνες. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού. «Σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, η άδεια λοχείας αυξάνεται κατά ένα (1) μήνα για κάθε τέκνο πέραν του ενός.»
2. Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί, παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας πέντε (5) μηνών.



3. Σε κυοφορούσες υπαλλήλους που έχουν ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, μετά από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.
4. Στις υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνο χορηγείται άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την περαίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών. Ένας (1) μήνας από την άδεια αυτή μπορεί να καλύπτει απουσία της υπαλλήλου κατά το προ της υιοθεσίας διάστημα.
5. Επιδόματα λόγω τοκετού που καταβλήθηκαν στην υπάλληλο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου λόγω υποχρεωτικής ασφάλισης σε ασφαλιστικούς οργανισμούς, εκπίπτουν από τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εφόσον η ασφάλιση θεμελιώνεται και σε συνεισφορά του νομικού προσώπου.

ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

(άρθρο 53 Υπαλληλικού Κώδικα)

1. Σύμφωνα με το άρθρο 51 παρ. 2 του υπαλληλικού κώδικα στους υπαλλήλους επιτρέπεται η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές συνολικής διάρκειας έως «πέντε (5) ετών», ύστερα από αίτηση τους και γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους. Η προβλεπόμενη από την παρ. 2 του άρθρου 51 του υπαλληλικού κώδικα άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) ετών.



Διάστημα τριών (3) μηνών της άδειας αυτής χορηγείται με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου (3ου) παιδιού και άνω.

2. Ο χρόνος εργασίας του γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Ο γονέας υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου.



Για το γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω, το κατά μία ώρα μειωμένο ωράριο του πρώτου εδαφίου ή η άδεια του προηγούμενου εδαφίου προσαυξάνονται κατά έξι (6) μήνες ή ένα (1) μήνα αντίστοιχα.

Στην περίπτωση γέννησης 4ου τέκνου, το μειωμένο ωράριο εργασίας παρατείνεται για δύο (2) ακόμα έτη.

3. Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής, εκτός αν με την ανωτέρω κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, αλλά πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα χρονικά όρια της προηγούμενης παραγράφου. Αν η σύζυγος του υπαλλήλου ή ο σύζυγος της υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δικαιούται όμοιων ολικώς ή μερικώς διευκολύνσεων, ο σύζυγος ή η σύζυγος υπάλληλος δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παραγράφου 2 κατά το μέρος που η σύζυγος αυτού ή ο σύζυγος αυτής δεν κάνει χρήση των δικών της ή των δικών του δικαιωμάτων ή κατά το μέρος που αυτά υπολείπονται των διευκολύνσεων της παραγράφου 2.

Αν η σύζυγος του υπαλλήλου δεν εργάζεται ή δεν ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα, ο σύζυγος δεν δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παραγράφου 2, εκτός αν λόγω σοβαρής πάθησης ή βλάβης κριθεί ανίκανη να αντιμετωπίζει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού, σύμφωνα με βεβαίωση της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται ο υπάλληλος.

4. Όταν ο ένας γονέας λάβει την άδεια της παρ. 1 του άρθρου 53 του υπαλληλικού κώδικα, ο άλλος δεν έχει δικαίωμα να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παρ. 2 του άρθρου αυτού για το ίδιο διάστημα.
5. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χρειάς ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια της παρ. 1 και τις διευκολύνσεις της παρ. 2 του άρθρου 53 του υπαλληλικού κώδικα δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια.



ΟΧΙ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΣΚΛΑΒΙΑ
ΟΙ ΕΞΕΓΕΡΣΕΙΣ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΤΟΥ ΣΙΚΑΓΟ
ΜΑΣ ΔΕΙΧΝΟΥΝ
ΤΟ ΔΡΟΜΟ



Γραμματεία Γυναικών