

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Νόμος Για Καταβολή Ίσης Αμοιβής Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών Για Εργασία Ίσης Αξίας

Ο Νόμος για καταβολή Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για εργασία Ίσης Αξίας ψηφίστηκε τον Οκτώβριο του 1989 και τέθηκε σε εφαρμογή τον Οκτώβριο του 1992. Σκοπός του Νόμου αυτού είναι η εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας και η διασφάλιση της καταβολής ίσης αμοιβής στους εργαζόμενους για επιτελούμενη εργασία από αυτούς, χωρίς να βασίζεται στο φύλο τους.

Οι βασικές πρόνοιες του Νόμου είναι:-

1. Παροχή ίσης αμοιβής σε άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας.

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σε άνδρες και γυναίκες που εργοδοτεί ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτούμενου.

Σύμφωνα με το Νόμο "Εργασία ίσης αξίας" σημαίνει την εργασία την οποία εκτελούν άνδρες και γυναίκες και είναι όμοιας φύσης μεταξύ τους ή κατ' ουσία όμοιας φύσης και "Ίση αμοιβή σε άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας" σημαίνει ότι στον καθορισμό και την καταβολή της αμοιβής αποκλείεται οποιοδήποτε στοιχείο διάκρισης που να βασίζεται στο φύλο του εργοδοτούμενου.

Οποιοσδήποτε εργοδότης παραβαίνει την πρόνοια αυτή, είναι ένοχος αδικήματος και αν καταδικαστεί του επιβάλλεται χρηματική ποινή, η οποία δεν θα υπερβαίνει τις δύο χιλιάδες λίρες.

2. Αναπροσαρμογή όρων της σύμβασης εργασίας αντίθετων με το Νόμο.

Εάν η σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει πρόνοια, η οποία είναι αντίθετη με το Νόμο αυτό, τότε:-

α) Οποιοσδήποτε όρος της σύμβασης, που αφορά γυναίκα εργοδοτούμενη, είναι λιγότερο ευνοϊκός από όμοιο όρο που αφορά άνδρα εργοδοτούμενο, τροποποιείται κατά τρόπον ώστε ο όρος αυτός να μην είναι λιγότερο ευνοϊκός.

β) Οποιοσδήποτε όρος της σύμβασης είναι ευεργετικός για τον άνδρα, αλλά ανάλογος όρος δεν υπάρχει για τη γυναίκα εργοδοτούμενη, τότε ο ευεργετικός αυτός όρος αυτόματα θεωρείται ότι ισχύει και περιλαμβάνεται στη σύμβαση και για τη γυναίκα.

3. Προστασία των εργοδοτούμενων.

Κανένας δεν απολύεται από την εργασία του ή υποβάλλεται με οποιοδήποτε τρόπο σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του για το λόγο ότι υπέβαλε κάποιο παράπονο, ή έδωσε μαρτυρία ή συνέβαλε στη δίωξη παραβάτη ή τη λήψη οιασδήποτε άλλων μέτρων με βάση το Νόμο αυτό.

Ο εργοδότης που παραβαίνει την πρόνοια αυτή είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή η οποία δεν θα υπερβαίνει τις χίλιες λίρες.

4. Επιθεωρητές - Τεχνική Επιτροπή.

Για την εφαρμογή του Νόμου, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζει επιθεωρητές με οποιοδήποτε τίτλο που θα αποφασίσει ο ίδιος, καθώς επίσης και άλλους λειτουργούς, εάν τους κρίνει

αναγκαίους, οι οποίοι θα είναι κάτω από τον έλεγχο και την καθοδήγηση του Πρώτου Επιθεωρητή Εργοστασίων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί επίσης να διορίζει τεχνική επιτροπή με σκοπό να το βοηθήσει στον καθορισμό της ίσης αξίας εργασίας.

5. Μέτρα για άρση δυσμενών καταστάσεων σε βάρος εργοδοτούμενης.

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, σε περίπτωση παραβίασης των προνοιών του Νόμου αυτού, μπορεί να διατάξει τη λήψη μέτρων για να εμποδίσει τη συνέχιση μιας δυσμενούς κατάστασης σε βάρος της εργοδοτούμενης.

Για να επιληφθεί μιας τέτοιας κατάστασης όμως το Δικαστήριο, απαιτείται όπως προηγηθεί αίτηση, είτε από την ίδια την εργοδοτούμενη, είτε από τη συντεχνία ως εκπροσώπου της εργοδοτούμενης.

Τα μέτρα τα οποία μπορεί να διατάξει το Δικαστήριο είναι:-

α) Έκδοση διατάγματος δεσμευτικής αναγνώρισης των δικαιωμάτων της αιτήτρια σε σχέση με την καταγγελλόμενη διάκριση.

β) Έκδοση οδηγιών όπως ο καθ' ου η αίτησις - παραβάτης λάβει εκείνα τα μέτρα, τα οποία θα τερματίσουν τις δυσμενείς για την αιτήτρια επιπτώσεις και οι οποίες προκλήθηκαν λόγω των καταγγελλομένων παράνομων ενεργειών.

γ) Ανεξάρτητα με τα δύο πιο πάνω μέτρα, το Δικαστήριο μπορεί επίσης να επιδικάσει υπέρ της αιτήτριας και αποζημιώσεις, οι οποίες θα καλύπτουν τις ζημιές και τις πραγματικές απώλειες της αιτήτριας από την ημέρα