



ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Σεπτέμβριος 2022

ΑΠΟΦ ΔΣ 426/2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	ΣΚΟΠΟΣ.....	3
2.	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
3.	ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	3
4.	ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	6
5.	ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ-ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ.....	6
6.	ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	6
7.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	7

1. ΣΚΟΠΟΣ

Ο σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συνιστά μία από τις θεμελιώδεις αρχές της ΕΥΑΘ ΑΕ και αποτελεί αδιαπραγμάτευτη αξία της κουλτούρας και της επιχειρηματικής ηθικής της, όπως αυτή αποτυπώνεται – μεταξύ άλλων – στον Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Ηθικής που εφαρμόζει, αλλά και θεμέλιο της Εταιρικής της Βιωσιμότητας. Με την παρούσα Πολιτική επιδιώκεται η περαιτέρω ενημέρωση και η διασφάλιση του σεβασμού των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σε όλο το εύρος λειτουργίας και δραστηριοτήτων της ΕΥΑΘ ΑΕ, καθώς και η αύξηση της ευαισθητοποίησης και της δέσμευσης των εργαζομένων, των προμηθευτών και των συνεργατών της, στο σεβασμό και την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Πηγές της παρούσας Πολιτικής αποτελούν διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα και οδηγίες, όπως:

- οι αρχές της Οικουμενικής Διακήρυξης του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα,
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα,
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα,
- Οι Δέκα Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών.
- η Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία
- οι Βασικές Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και οι κυρωτικοί αυτών νόμοι
- Οι Παγκόσμιοι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (Ατζέντα 2030).
- Οι Κατευθυντήριες Αρχές για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα των Ηνωμένων Εθνών.
- Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (Άρθρο 11 Ν. 1342/1983) (βλ. **Παράρτημα Ι**).

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στην ΕΥΑΘ και τη θυγατρική της και είναι δεσμευτική για (i) τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, (ii) τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα, (iii) το λοιπό προσωπικό και (ix) τους προμηθευτές, παρόχους και συνεργάτες της ΕΥΑΘ και κάθε θυγατρικής της.

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Εταιρεία αναγνωρίζοντας τη σημασία του σεβασμού των διεθνώς αναγνωρισμένων Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ως θεμέλιο της υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς και της συνεισφοράς της στη βιώσιμη ανάπτυξη, θέτει ιδίως τις εξής βασικές αρχές που διέπουν το σύνολο της λειτουργίας και των δραστηριοτήτων της:

A. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1 Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία

Η ΕΥΑΘ θεωρεί ότι η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί βασική αξία και διατηρεί ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας, υιοθετώντας και εφαρμόζοντας κατάλληλα προληπτικά μέτρα που εξασφαλίζουν υψηλά επίπεδα ασφάλειας, σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, αλλά και παρέχοντας τις κατάλληλες και απαραίτητες εσωτερικές οδηγίες υγείας και ασφάλειας προς τους εργαζομένους.

Όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν, τόσο κατά το χρόνο πρόσληψής τους, όσο και συστηματικά κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, ενημερώσεις σχετικά με θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας για την εργασία στην οποία απασχολούνται.

3.2 Αμοιβές

Η ΕΥΑΘ σέβεται την εθνική νομοθεσία και συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενώ ο τρόπος με τον οποίο καθορίζονται οι αμοιβές των εργαζομένων της βασίζεται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που υπογράφει η Διοίκηση της Εταιρείας με το αντιπροσωπευτικότερο συλλογικό όργανο των εργαζομένων της.

Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ίση αμοιβή, για ίδια εργασία, ανεξαρτήτως φυλής, φύλου, υπηκοότητας, εθνικής καταγωγής, τάξης, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, ή ταυτότητας φύλου και πολιτικών ή πολιτιστικών πεποιθήσεων.

Οι εργαζόμενοι αμείβονται εγκαίρως με απευθείας κατάθεση των αποδοχών τους στον τραπεζικό τους λογαριασμό και έχουν πρόσβαση στις αποδείξεις μισθοδοσίας τους, στις οποίες αποτυπώνεται λεπτομερώς το σύνολο των αποδοχών τους, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, παροχών και των νόμιμων κρατήσεων.

3.3 Άδειες και άλλες παροχές

Η ΕΥΑΘ συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις της εργατικής νομοθεσίας και του Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας, σχετικά με τη χορήγηση των προβλεπόμενων αδειών προς τους εργαζομένους της (π.χ. άδεια μητρότητας/πατρότητας, κανονική άδεια, άδεια γάμου, κλπ).

Επιπλέον, παρέχει στους εργαζομένους της πρόγραμμα ομαδικής νοσοκομειακής και εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, κάλυψης εξόδων φύλαξης σε παιδικούς σταθμούς και φιλοξενίας σε κατασκηνώσεις στα παιδιά των εργαζομένων, καθώς και διατακτικές σίτισης.

3.4 Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η ΕΥΑΘ αναγνωρίζει και σέβεται πλήρως το θεμελιώδες δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε εργατικά σωματεία, δεν αντιμετωπίζουν εκφοβισμό, παρενόχληση ή φόβο αντιποίνων.

Η Διοίκηση της Εταιρείας δεσμεύεται να αναπτύσσει εποικοδομητικό διάλογο με τους νόμιμα εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων και διαβουλεύεται μαζί τους για την κατάρτιση και υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού της ΕΥΑΘ.

Επίσης, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, δύο εκπρόσωποι των εργαζομένων, που υποδεικνύονται κατόπιν εκλογής από τους εργαζομένους, συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο, ως μη εκτελεστικά μέλη.

3.5 Παιδική εργασία

Η ΕΥΑΘ δεν απασχολεί κανένα άτομο ηλικίας κάτω των 18 ετών, εκτός των μαθητών των Επαγγελματικών Λυκείων, που πραγματοποιούν προγράμματα μαθητείας πρακτικής άσκησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, σύμφωνα πάντοτε με όσα ορίζουν οι σχετικές νομοθετικές διατάξεις.

3.6 Καταναγκαστική εργασία

Η ΕΥΑΘ απαγορεύει τη χρήση κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, σωματικής τιμωρίας, ψυχολογικού ή σωματικού εξαναγκασμού και σεξουαλικής ή λεκτικής κακοποίησης και δεσμεύεται ότι λαμβάνει κάθε μέτρο ώστε να αποφεύγει τέτοια περιστατικά ή/και την άμεση ή έμμεση ανάμειξή της σε τέτοια περιστατικά.

Η Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά και συνθήκες, που μπορεί να ευνοήσουν οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής εργασίας ή/και σύγχρονης δουλείας.

3.7 Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες.

Η ΕΥΑΘ δεσμεύεται στην διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, που χαρακτηρίζεται από την αρχή της ισότητας, τον σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων και το σεβασμό στην διαφορετικότητα (ηλικία, φύλο, εθνικότητα, σωματική /διανοητική ικανότητα, θρησκεία, οικογενειακή κατάσταση, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό, πολιτικές και πολιτιστικές πεποιθήσεις).

Λειτουργεί με ισότιμο και δίκαιο τρόπο απέναντι στους εργαζομένους, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης και αξιολογεί με αντικειμενικότητα και αμεροληψία την απόδοση τους, αναγνωρίζοντας τις ικανότητες και δεξιότητες του καθενός.

Δεν ανέχεται καμία μορφή διακρίσεων, παρενόχλησης, προσβλητικής ή ανάρμοστης συμπεριφοράς και κάθε συμπεριφοράς, που συνιστά σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική βία, εκφοβισμό και άδικη μεταχείριση ή αντίποινα.

3.8 Προστασία προσωπικών δεδομένων.

Η ΕΥΑΘ λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσει την εμπιστευτικότητα, την ασφάλεια και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων της και να αποτρέψει την αλλοίωση, την απώλεια, τη διαρροή ή την καταστροφή τους, από την προσβασιμότητα μη εξουσιοδοτημένων χρηστών, καθώς και την διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, του Νόμου και της Πολιτικής Προστασίας Δεδομένων της Εταιρείας.

B. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ – ΠΕΛΑΤΩΝ- ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

3.9 Η ΕΥΑΘ λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσει την εμπιστευτικότητα, την ασφάλεια και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των συνεργατών (προμηθευτών, παρόχων υπηρεσιών) και των πελατών-καταναλωτών της και να αποτρέψει την αλλοίωση, την απώλεια, τη διαρροή ή την καταστροφή τους, από την προσβασιμότητα μη εξουσιοδοτημένων χρηστών, καθώς και την διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης

των δικαιωμάτων των εργαζομένων, σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, του Νόμου και της Πολιτικής Προστασίας Δεδομένων της Εταιρείας.

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η ευθύνη για την κατάρτιση και την αναθεώρηση της Πολιτικής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ανήκει στην Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κρίσης και Κινδύνων και η παρακολούθηση της τήρησής της, στην Διεύθυνση Διοίκησης και Οργάνωσης, με ευθύνη της οποίας, κοινοποιείται στους εργαζόμενους και αναρτάται στην ιστοσελίδα της ΕΥΑΘ.

Η Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.

5. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ – ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Η ΕΥΑΘ ενθαρρύνει την αναφορά παραβάσεων της Πολιτικής, ή καλόπιστης δήλωσης υποψίας παραβάσεων και δεσμεύεται να διερευνά κάθε καταγγελία που της γνωστοποιείται, ακολουθώντας την εγκεκριμένη πολιτική/διαδικασία διαχείρισης αναφορών - καταγγελιών.

Σε περίπτωση που το περιστατικό εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Πειθαρχικού Δικαίου του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας, εφαρμόζεται το σύστημα πειθαρχικών ποινών, από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα.

Στις περιπτώσεις που εντέλλεται πειθαρχική διαδικασία, η Εταιρεία δεσμεύεται στο σεβασμό των βασικών δικαιωμάτων του τελέσαντος το πειθαρχικό αδίκημα, όπως η πρόσβαση στην αναφορά και τους ισχυρισμούς του καταγγέλλοντος, η απολογία, η άσκηση ένστασης στην πειθαρχική απόφαση και η νομική υποστήριξη.

Η Εταιρεία δεσμεύεται επίσης, οι πειθαρχικές διαδικασίες να εφαρμόζονται με συνέπεια και δίκαια σε όλο το προσωπικό, ενώ το φύλο, η καταγωγή, η θρησκεία, οι πολιτικές πεποιθήσεις, κ.λπ. δεν επηρεάζουν τα αποτελέσματα της διερεύνησης του ενδεχόμενου πειθαρχικού αδικήματος και τη σοβαρότητα της ποινής.

Σε κάθε περίπτωση, όταν μια πράξη συνιστά και παραβίαση του νόμου, ο εργαζόμενος μπορεί να παραπεμφθεί στη δικαιοσύνη βάσει του αστικού ή ποινικού δικαίου.

6. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Για όποια ερωτήματα ή αμφιβολίες σχετικά με την συμμόρφωση με την Πολιτική και τη διαχείριση θεμάτων που μπορεί να ανακύψουν κατά την εφαρμογή της, οι εργαζόμενοι και λοιποί τρίτοι, μπορούν να συμβουλευθούν τον υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης, την Διεύθυνση Διοίκησης και Οργάνωσης και τη Νομική Υπηρεσία της Εταιρείας.

Οποιαδήποτε αναθεώρηση της Πολιτικής απαιτεί την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΥΑΘ ΑΕ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα

1. Το δικαίωμα στη ζωή.
2. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην υποβάλλεται σε βασανιστήρια και άλλες μορφές σκληρής απάνθρωπης και ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας.
3. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην υπόκειται σε δουλεία, να μην κρατείται σε υποτέλεια και να μην εκτελεί αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία.
4. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην ελευθερία και την ασφάλεια.
5. Το δικαίωμα των κρατούμενων να αντιμετωπίζονται με ανθρωπισμό και σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.
6. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην φυλακίζεται αποκλειστικά για λόγους αδυναμίας εκπλήρωσης συμβατικής υποχρέωσης.
7. Το δικαίωμα στην ελεύθερη μετακίνηση και επιλογή κατοικίας.
8. Το δικαίωμα των αλλοδαπών σε νόμιμη διαδικασία όταν αντιμετωπίζουν το ενδεχόμενο απέλασης.
9. Το δικαίωμα σε δίκαιη δίκη.
10. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην μη επιβολή ποινής με αναδρομική ισχύ του ποινικού νόμου, που ίσχυε όταν διεπράχθη το αδίκημα.
11. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην αναγνώριση της νομικής προσωπικότητάς του.
12. Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή.
13. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας.
14. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην ελευθερία της γνώμης και της έκφρασης.
15. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην προστασία από την προπαγάνδα υπέρ του πολέμου και από κάθε επίκληση εθνικού, φυλετικού ή θρησκευτικού μίσους.
16. Το δικαίωμα στην ελευθερία του συνέρχεσθαι.
17. Το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι.
18. Το δικαίωμα της προστασίας της οικογένειας και το δικαίωμα στο γάμο.
20. Το δικαίωμα προστασίας των παιδιών.
21. Το δικαίωμα συμμετοχής στο δημόσιο βίο.
22. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην ισότητα ενώπιον του νόμου και το δικαίωμα χωρίς καμία διάκριση σε ίση προστασία του νόμου.
23. Τα δικαιώματα των μειονοτήτων.

Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα

1. Το δικαίωμα στην εργασία.
2. Το δικαίωμα σε δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας (αμοιβές, αξιοπρεπής διαβίωση, υγιεινή και ασφάλεια, προαγωγή, χρόνος ανάπαυσης και άδεια).
3. Το δικαίωμα των ατόμων στη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές για την εξυπηρέτηση και προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων τους.
4. Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση.
5. Το δικαίωμα στην προστασία της οικογένειας της εργαζόμενης μητέρας και των παιδιών.
6. Το δικαίωμα εξασφάλισης ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης.
7. Το δικαίωμα στη σωματική και ψυχική υγεία.
8. Το δικαίωμα στη μόρφωση για την ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας.
9. Το δικαίωμα συμμετοχής στην επιμορφωτική ζωή και την άντληση ωφελειών από την επιστημονική πρόοδο και τις εφαρμογές της.

Οι Δέκα Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών

Ανθρώπινα Δικαιώματα

Αρχή 1: Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και

Αρχή 2: να διασφαλίζουν ότι δεν συνεργούν στην καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Συνθήκες Εργασίας

Αρχή 3: Οι επιχειρήσεις πρέπει να υποστηρίζουν την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων,

Αρχή 4: την εξάλειψη όλων των μορφών εξαναγκαστικής εργασίας,

Αρχή 5: την αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και

Αρχή 6: την εξάλειψη των διακρίσεων αναφορικά με την απασχόληση και την εργασία.

Περιβάλλον

Αρχή 7: Οι επιχειρήσεις πρέπει να υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση στις περιβαλλοντικές προκλήσεις,

Αρχή 8: να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ευρύτερη προώθηση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας και

Αρχή 9: να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και την διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

Καταπολέμηση της Διαφθοράς

Αρχή 10: Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λειτουργούν κατά της διαφθοράς σε όλες τις μορφές της, συμπεριλαμβάνοντας τον εκβιασμό και τη δωροδοκία.

Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), ιδίως:

1. Σύμβαση 87/1948, περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος (N. 4204/1961)
2. Σύμβαση 98/1949, περί δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικών συμβάσεων (N. 4205/1961).
3. Σύμβαση 100/1951, περί ισότητας αμοιβής ανδρών γυναικών για ίδια εργασία (N. 46/1975).
4. Σύμβαση 105/1957, περί κατάργησης της αναγκαστικής εργασίας (N. 4221/1961).
5. Σύμβαση 111/1958, περί διάκρισης (φυλή, θρήσκευμα, φύλο, κλπ) στην απασχόληση (N. 1424/1984).
6. Σύμβαση 138/1973, περί καθορισμού κατώτατου ορίου ηλικίας στην απασχόληση (N. 1182/1981).
7. Σύμβαση 182/1999, περί απαγόρευσης των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας (N. 2918/2001).
8. Σύμβαση 190/2019, περί απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης (N. 4808/2021).

Οι Παγκόσμιοι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (Ατζέντα 2030).

[...]

5. Ισότητα των Φύλων

[...]

8. Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη

[...]

10. Λιγότερες Ανισότητες

[...]

Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (Ν. 1342/1983)

«Άρθρο 11

1. Τα Κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχολήσεως ώστε να εξασφαλιστούν με βάση ισότητα του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα, και ιδιαίτερα:

α) Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρωπίνων όντων.

β) Το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχολήσεως.

γ) Το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας, το δικαίωμα προαγωγής, σταθερότητας της εργασίας και το δικαίωμα όλων των παροχών και όρων εργασίας, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και μετεκπαιδεύσεως συμπεριλαμβανομένης της μνητείας, της επαγγελματικής τελειοποίησης και της διαρκούς εκπαίδευσης.

δ) Το δικαίωμα ίσης αμοιβής συμπεριλαμβανομένης και της ίσης παροχής, με ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση ως προς την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.

ε) Το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεως, ανεργίας, ασθενείας, αναπηρίας και γήρατος η για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών.

στ) Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της λειτουργίας της αναπαραγωγής.

2. Για να προλάβουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω του γάμου τους ή της μητρότητας και για να εξασφαλίσουν το πραγματικό τους δικαίωμα προς εργασία, τα Κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν κατάλληλα μέτρα που σκοπό έχουν:

α) Ν` απαγορεύουν, επί ποινή κυρώσεων την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση.

β) Να καθιερώνουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης ή αδειών εγκυμοσύνης που δίδουν δικαίωμα σε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατηρήσεως της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων.

γ) Να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστηρίξεως για να επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών.

δ) Να εξασφαλίσουν ειδική προστασία στις εγκύους των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή.

3. Οι νόμοι που σκοπεύουν την προστασία των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο παρόν άρθρο θα επανεξετάζονται περιοδικά σε συνάρτηση με τις επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις και θα αναθεωρούνται, θα καταργούνται ή θα επεκτείνονται ανάλογα με τις ανάγκες.»