



**UNIA**

**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**Çalışıyorum ve  
anneyim – haklarım  
neler?**

**Hamilelerin ve annelerin  
özel hakları var.**

# İçindekiler

## Hamilelikte haklarınız

<b>İş koşulları</b>	<b>5</b>
<b>İşten çıkartılmaya karşı yasal güvence</b>	<b>7</b>
<b>Çalışma ve dinlenme süresi</b>	<b>9</b>

## Çalışan anne olarak haklarınız

<b>Doğum izni</b>	<b>13</b>
<b>Emzirmek</b>	<b>18</b>
<b>Çalışma ve dinlenme süresi</b>	<b>19</b>
<b>Aile yükümlülüğü</b>	<b>21</b>

## Yasal düzenlemelere genel bakış

<b>Yasal düzenleme metinleri</b>	<b>23</b>
----------------------------------	-----------

# Hoşgeldiniz

Hamilelik ve doğumun ilk haftası çalışan anneler için çok özel bir dönem. Bu nedenle, çalışan hamile bir kadın ve anne olarak özel haklarınız vardır. Bu broşürde hamilelik ve annelik haklarına yönelik özel yasal düzenlemelerinin bir özetini bulacaksınız. Amacımız, size bu konularda genel bir bakış açısı sunarak yardımcı olmak.

**Başka sorularınız var ise bölgenizdeki Unia sendikasına başvurunuz-biz size seveerek yardımcı oluruz.**



## Hamilelikte haklarınız

**Hamileliğiniz esnasında ve çocuğunuzun doğumundan sonraki ilk 16 hafta süresince işten çıkarılmaya karşı yasal güvenceniz vardır. Hamileliğiniz süresince, işvereniniz sizin ve çocuğunuzun sağlığını göz önünde bulundurmak zorundadır. Bu nedenle, işveren tarafından uyulması gereken çeşitli düzenlemeler vardır.**

### **İş koşulları**

#### **Hamile olduğumu işverenime ne zaman bildirmeliyim?**

Hamile olduğunuzu işvereninize bildirmeme hakkınız var (susma hakkı). Ancak, sizin ve çocuğunuzun sağlığı için şefinize hamile olduğunuzu zamanın da bildirmenizi tavsiye ederiz. Şefinize hamile olduğunuzu erken bildirirseniz, sizin ve çocuğunuzun sağlığına yönelik tedbirler alır. Her zaman yaptığınız işi yapamayacak durumdaysanız, sizin ve çocuğunuzun sağlığı tehlikedeyse, işvereninize hamile olduğunuzu bildirmek zorundasınız.

### **Doğumdan önce çalışma süremi azaltmam gerekir mi?**

Hayır. Biz, size doğumdan önce çalışma sürenizi azaltmanızı tavsiye etmiyoruz. Çünkü, annelik izni süresince alacağınız çalışmama ödeneğinin miktarı azalır (sayfa 13), çünkü maaşınız, doğum öncesi aldığınız maaş esas alınarak hesaplanır. İşvereninize size, zor olmayan ve normal çalışma süresinde yapabileceğiniz işleri vermekle yükümlüdür. Yorgunsanız, kendinizi sağlıklı hisstemiyorsanız, hamile olduğunuz için çalışamayacağınıza dair doktor raporu alabilirsiniz.

### **Doğumdan önce, izin için ne zaman başvurmam gerekir?**

Doğum sonrası ücretli annelik izin hakkı 14 haftadır (sayfa 13). Eğer toplu iş sözleşmesinde veya sizin iş sözleşmenizde, bu süre daha uzun olarak belirlenmiş ise, izninizi doğum öncesinde alabilirsiniz. Örneğin; annelik izin süreniz 16 hafta ise, bunun 2 haftasını doğum öncesi, 14 haftasını doğum sonrası kullanabilirsiniz. Doğum öncesi, sağlık sorunlarınızdan dolayı işlerinizi yapacak durumda değilseniz, hamilelik döneminde doktor raporu alarak, istirahata ayrılabilirsiniz.

### **Ben doğumdan sonra çalışmak istemiyorum. Nezaman çıkış yazmalıyım?**

Biz size kesinlikle doğum öncesi çıkış vermemenizi tavsiye ediyoruz. Çünkü, doğum öncesi çıkış verdiğiniz taktirde, annelik parası almaya hakkınız yoktur. Siz doğumdan ve annelik izin süreniz bittikten sonra çalışmak istemiyorsanız, çıkışınızı doğum sonrası bir tarihte belirleyin.

### **İşten çıkartmalara karşı yasal güvence**

#### **Hamile olduğum için bana çıkış verilebilir mi?**

Hayır. Hamileliğiniz boyunca ve çocuğunuzun doğumundan sonraki ilk 16 hafta süresince size çıkış verilemez. Eğer siz kendiniz çıkış verirseniz veya işvereninize birlikte anlaşarak iş sözleşmenizi feshederseniz, işten çıkarılmaya karşı yasal güvenceniz yoktur. Dikkat: En fazla 3 ay süren deneme süresinde hamile kadınlara çıkış verilebilir.

#### **Bu zamana kadar yaptığım işleri yapamadığım için işverenim bana iş anlaşmasını feshetmemi önerdi. Ne yapmam gerekir?**

İşvereninize size baskı yapmasına müsaade etmeyin! Sizin bu zamana kadar yaptığınız işleri tam olarak yapamıyor olmanız, sorun teşkil etmez (Örn; ayakta iş yapmak, ağır şeyleri taşımak). İşvereninize size, zorlanmadan yapabileceğiniz işleri vermekle yükümlüdür ve sizin sağlık durumunuzu göz önünde bulundurmak zorundadır.

#### **Bana çıkış verildi. Çıkış süresi dolmadan hamile kaldım. İşten çıkarılmaya karşı koruma hakkı benim içinde geçerli mi?**

Hayır. Size verilen çıkış hukuken geçerli, fakat dondurulur. İşten çıkarılma süresi doğumdan 16 hafta sonra biter. Yani, 3 aylık çıkış süresinin 2. haftasında hamile kaldıysanız, geriye kalan 11 hafta çıkış süresi, doğumdan 16 hafta sonra devam eder.



## Hamilelikte çalışma ve dinlenme süresi

### Hamilelik esnasında, şimdiye kadar çalıştığım gibi çalışmam mı gerekir?

Genel kural: hamileliğiniz süresince sizin onayınız alınarak, size iş verilebilir. Sizi rahatsız eden işler (kişisel durumunuza göre) size verilmemelidir. Ayrıca, istediğiniz zaman işi bırakarak, çalışmayabilirsiniz. Şefinizi bu konuda bilgilendiriniz! Doktor raporu gerekli değil, fakat maaşınızdan kesinti yapılmaması için, doktor raporu almanızı tavsiye ederiz. Bu devamsızlıklarınız tatil olarak sayılmaz (2 aydan fazla olmadığı sürece).

### Hamilelik süresince yapmamam gereken işler var mı?

Evet. Annelik koruma yönetmeliği hamilelik süresince ve çocuk emzirirken yapılmaması gereken veya belirli şartlara bağlı olarak yapılabilecek işlerin kapsamlı listesini içeriyor. Örneğin; 5 kiloyu her zaman ve 10 kiloyu bazen taşımalarına müsaade edilmez. Hamileliğin son 12 haftasında, 5 kilonun kaldırılması, taşınması yasaktır.

### Hamileliğim esnasında, çalışırken sık sık yoruluyorum.

#### Daha fazla iş molası için talep de bulunabilirimiym?

Evet. İşvereniniz sizin iş yerinde dinlenebileceğiniz ortam ve imkanı sağlamak zorundadır. İhtiyacınıza göre işinizi bırakabilir ve işyerinden uzaklaşabilirsiniz. Ama şefinizi bilgilendirin.

### **Benim işverenim mesai yapmam için talimat verdi. Bunu yapmaya hakkı var mı?**

Hayır. Hamile bir kadın olarak kararlaştırılan günlük çalışma saatleri dışında çalışamazsınız. Yasalar günde en fazla 9 saat çalışılmasını öngörüyor. Bu durum birkaç part-time (yarı zamanlı) işinde çalışsanızda geçerlidir. Günde çalıştığınız iş saatlerinin toplamı 9 saati aşmamalıdır.

### **Ben bazen gece vardiyasında çalışıyorum. Buna müsaade edilir mi?**

Hamilelik esnasında ve doğumdan sonra 16 hafta, saat 20 ile 6 arası yapılan akşam ve gece işinde çalışmanız için sizin onayınız gereklidir. Eğer siz geceleri çalışmak istemiyorsanız, işvereniniz size çalıştığınız işe eşdeğer olan (teknik ve zihinsel olarak mesleğe uygun), sabah saat 6 ile akşam saat 20'e kadar çalışabileceğiniz bir işi, bu zamana kadar aldığınız maaşıda ödeyerek sunmak zorundadır. Bunu yapamaz, veya yapmak istemezseniz, işvereniniz sizi çalıştıramaz ve maaşınızın yüzde 80'nini ödemekle yükümlüdür. Doğumdan önceki son sekiz hafta süresince akşam ve gece işi yasaktır. Siz onaylarsanız bile, gece işinde çalışmanıza müsaade edilmez.

### **Ben genellikle ayakta çalışıyorum. Nelere dikkat etmem lazım?**

Yeteri kadar dinlenme molası verin! Hamileliğinizin 4. haftasından itibaren, ayakta çalıştığınız için, var olan yasal iş molanıza ek olarak (iş saatine göre, 15 dakika ile 1 saat arası) ek mola verme hakkınız var. Her 2 saatte bir 10 dakikalık kısa mola verebilirsiniz. Buna ilaveten, günlük 12 saat dinlenme kuralına uyulması gerekir. Hamileliğinizin 6. ayından itibaren, günde sadece 4 saat ayakta çalışabilirsiniz. Geri kalan iş saatleri için, işvereninizin size oturarak yapacağınız bir iş sunması gerekir. Aksi takdirde, işvereniniz sizi çalıştırmamalı ve maaşınızın yüzde 80'nini ödemeli.



## Çalışan anne olarak yasal haklarınız

**Doğumdan sonraki ilk 8 hafta süresince annelerin çalışmalarına müsadde edilmez. Daha sonra,16. haftaya kadar olan süre için ise, annenin onayı gerekir. Sizin en az 14 hafta ücretli Doğum izin hakkınız var\*. Buna ek olarak, doğumdan sonra 16 hafta işten çıkarılmaya karşı yasal güvenceniz var.**

### Doğum izni

#### Doğum izni nedir?

Çalışan kadınların, çocuğun doğumundan sonra, en az 14 hafta ücretli izin hakkı vardır. Bu süre zarfında, doğum öncesi aldığınız maaşın yüzde 80'ni, -çalışmama ödeneği olarak ödenir. Bu ödenek, genellikle doğumdan önce, son bir ay içerisindeki kazancınıza göre hesaplanır. Gelirinizin düzensiz olduğu durumlarda, doğumdan önceki son üç ay veya istisna durumlarda daha önceki aylardaki gelirinize bakılarak hesaplanır.

Cenevre Kantonu istisna: Burada doğum izni 16 ile 20 haftayı kapsar (hizmet yılına göre) ve maaşın % 100'ü ödenir.

### **Doğum izni süresinde kimler çalışamama ödeneği alır?**

Çalışan ve İsviçre’de oturan tüm kadınlar: İsviçreli, göçmen, memur ve serbest meslek sahibi, çiftçi ve aile işletmesinde nakit ödeme karşılığında çalışanlar bu haktan yararlanabilir. 2 ön koşul vardır:

- Doğumdan önceki 9 aylık süre zarfında AHV (AVS) de kayıtlı olmanız gerekir.
- Hamile olduğunuz dönemde en az 5 ay çalışmış olmanız gerekir (iş süresi belirleyici değildir).

### **İşsizlik ve çalışamamazlık durumunda, çalışamama ödeneğini almaya hakkım var mı?**

Evet. size işsizlik, hastalık, kaza veya maluliyetden dolayı ödeme yapılmış ise, hamilelikte 14 hafta çalışamama ödeneği alabilirsiniz.

### **Eğer daha önceden yurtdışında çalıştıysam, çalışamamazlık ödeneğini alma hakkım var mı?**

Evet, bir Avrupa Birliği (AB) veya EFTA ülkesinde çalıştıysanız, çalışamamazlık ödeneğini alabilirsiniz. İkili anlaşma çerçevesinde belirlenen sigorta ve iş süresine uygun olarak hesaplanır.

### **Doğum izni ve çalışamama ödentisinin daha iyi düzenlendiği toplu iş sözleşmeleri var, örneğin; 100 yüz çalışma durumunda 16 hafta doğum izni. Bu durumda benim için hangi düzenleme geçerli?**

Yasada belirlenen haklar azami düzeydedir. Eğer,sizin bağlı olduğunuz toplu iş sözleşmesi yararınıza olan düzenlemeleri kapsıyor ise, bu geçerlidir. Unia sendikası daha iyi düzenlemeler için mücadele ediyor: Biz, en az 18 hafta doğum izni, 8 hafta babalık izni ve ücretli aile izni talep ediyoruz.

### **Doğum iznimi erteleyebilir miyim?**

Evet. Yeni doğan çocuk 3 haftadan daha fazla hastahane kalmak zorundaysa (örneğin; erken doğumda), siz doğum izninizi erteleyebilirsiniz. Böylece, tatiliniz çocuğunuz eve gelince başlamış olur. Ancak erteleme döneminde, maaşınızın düzenli olarak ödenip ödenmemesi, yasal açıdan tartışmalı. Yeni kararlar, işverenin maaş ödeme yükümlülüğünün olduğu yönünde.

### **Doğumdan sonra tekrar ne zaman çalışabilirim?**

Doğumdan sonraki ilk 8 hafta süresince kesin çalışma yasağı geçerlidir. İsteseniz bile çalışamazsınız. Daha sonra, çalışma konusunda serbestsiniz. Esas itibariyle, doğum sonrası, koşulsuz 14 hafta ücretli izin hakkınız vardır. Demek oluyor ki: Siz, işvereninizin ricası karşısında, doğumdan sonra iş başı yapabilirsiniz, haklı olarak reddedebilirsiniz.



**Doğum sonrası erken işbaşı yaparsam, doğum izni süresinde ödenen çalışmama ödeneğini alabiliyrim?**

Hayır. Eğer siz 8 haftalık çalışma yasağının ardından çalışmaya karar verirsiniz ve 14 haftalık doğum izninizi kullanmazsanız, bu andan itibaren çalışmama ödeneğini alma hakkınız yoktur. Erken çalışıp çalışmama konusunda kararı sadece siz verebilirsiniz.

**Doğum izninin bir bölümünü doğum öncesi kullanabiliyrim?**

Belirli koşullar altında: Eğer, sizin toplu iş sözleşmenizde veya kişisel iş sözleşmenizde, yasalarca belirlenen 14 haftalık doğum izninden daha fazla izin yapmanız kararlaştırılmış ise, izninizi doğumdan önce kullanabilirsiniz. Doğum izninin 16 hafta olduğu durumda, 2 hafta doğum öncesi, 14 hafta doğum sonrası kullanılabilir.

Eğer işvereniniz size doğumdan önce, erken izin verirse, maaşınızı normal olarak ödmeye devam etmek zorundadır. Ve sizin doğum sonrası hala 14 hafta doğum izni hakkınız vardır.

## Emzirmek

### **Ben çocuğumu emzirmek istiyorum. İş yerimde emzirebilirmiyim?**

Evet. Çocuğunuzu bir yaşına doldurana kadar işyerinizde emzirebilirsiniz. Sakin, rahatsız edilmeden emzirebileceğiniz bir oda talep etme hakkınız vardır. Çocuğunuzu dışarıdada emzirebilirsiniz (örneğin; evde veya çocuk bakım merkezlerinde).

### **Ne kadar sıklıkta ve ne kadar süre çocuğumu emzirebilirim?**

Çocuğunuz bir yaşına gelinceye kadar, ücretli emzirme hakkınız var. Emzirme süresi çalışma saatinize göre belirlenmekte:

- 4 saate kadar 30 dakika
- 4 saatin üzerinde 60 dakika
- 7 saatin üzerinde 90 dakika

Bu süre bir veya birkaç molaya bölünebilir. Emzirme molası ne mesai denkleştirmek için, ne de tatil olarak hesaplanır. % 100 ücretli iş saati olarak hesaplanır.

### **Bu emzirme düzenlemesi, sütümü pompalamak istersemde geçerli mi?**

Evet belirlenen bütün düzenlemeler, sütün pompalanması içinde geçerlidir.

## Emzirme döneminde çalışma ve dinlenme süresi

### **Emzirme döneminde, çalışma ve dinlenme süresini belirleyen özel düzenlemeler var mı?**

Genel kural olarak geçerli olan, doğumdan sonraki ilk 8 hafta kesin çalışma yasağından sonra, 16. haftaya kadar olan süreçte sizin onayınız olduğu takdirde çalışmanıza müsaade edilir. Ayrıca tüm emzirme döneminde ve çocuğunuz bir yaşını doldurana kadar olan sürede, siz özel düzenlemeye tabisiniz, ki bunların çoğu hamilelik dönemiyle aynıdır (9/10 sayfaya bakınız). Buna ek olarak emzirme süresince, belirlenen iş saatine uyma zorunluluğu vardır ve bu süre 9 saati geçmemelidir.

### **Doğumdan sonra tekrar geceleri çalışabilirmiyim?**

Doğumdan sonraki ilk 8 hafta kesin çalışma yasağı geçerlidir. 9. haftadan 16. Haftaya kadar olan sürede gece çalışmak için onay vermek zorundasınız. Eğer geceleri çalışmak istemiyorsanız, işvereniniz size, gündüz çalışabileceğiniz, eşit değerde, aynı maaşı ödeyeceği bir işi vermek zorundadır. Bunu yapamaz, veya yapmak istemez ise, sizi çalıştırmamalı ve maaşınızın yüzde 80'nini ödemelidir.



## Aile yükümlülüğü

### Yasada belirlenen aile yükümlülüğü nedir?

Çocukların 15 yaşına kadar olan eğitimi ve bakıma muhtaç akraba ve yakınların bakımı aile yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır.

### Evde bir çocuğum olmasına rağmen, ben son dönemlerde çok sık mesai yapmak zorunda kaldım. Mesaiye karşı çıkabiliyrimiyim?

İşvereninizin, iş saatini belirlerken sizin ailevi yükümlülüklerinizi dikkate alması gerekir. Genel kural, işvereninizin sizin mesai saatlerinizin belirlenmesi ile ilgili olarak onayınızı almak zorundadır.

### Ben öğlen molalarımda eve giderek kısa bir süre çocuklarıma bakmak istiyorum. Ben uzun bir mola yapabiliyrimiyim?

Sizin, isteğinize bağlı olarak öğlen molanızı en az 1,5 saat uzatarak çocuğunuzu emzirme veya kreşdeki çocuğunuzu alma hakkınız vardır.

### **Çocuğum hasta ve ben onun yanında kalmak istiyorum. İzin alma hakkım var mı?**

Çocuğunuz hasta ise, çocuğunuza bakabilmeniz için, işvereninize size izin vermesi gerekir. Çocuğunuz her hastalandığında 3 gün izin hakkınız vardır. Çocuğunuzun doktor raporunu sunmanız gerekir. Çalışmadığınız bu süreler, çalıştığınız saat olarak hesaplanır (aynı siz hasta olduğunuz zamandaki gibi) ve maaşınız iş sözleşmenizdeki düzenlemelere göre ödenir. Eğer 3 gün çocuğunuzun bakımını organize etmeniz için yeterli değil ise, bunu neden göstererek daha uzun süre çalışmayabilirsiniz. Hem annenin hemde babanın 3 gün çocuğa bakmak için evde kalma hakkı vardır (yani toplam 6 gün işe gidilmeyebilir).

## **Çalışma yaşamı boyunca hamilelik ve annelik ile ilgili temel düzenlemeler için, aşağıdaki yasal metinlere bakın:**

### **İş Kanunu (ArG) ve ilgili uygulama yönetmeliği (ArGV1/3)**

Özellikle, çalışma ve dinlenme saati ile ilgili düzenlemeler

- **ArG, Art. 35 ff.**
- **ArGV1, Art. 60 ff.**
- **ArGV3, Art. 34 ff.**

### **Borçlar Hukuku (OR)**

Hamilelik ve doğum izni döneminde işten çıkarılmaya karşı koruma düzenlemeleri

- **OR, Art. 319 ff.**

### **Çalışmama ödeneği yasası ve buna ait olan yönetmelik**

Doğum izni ve çalışmama ödeneği ile ilgili düzenlemeler

- **EOG, Art.16 ff.**
- **EOV, Art. 23 ff.**

### **Annelik Koruma Yönetmeliği (MV)**

Tehlikeli ve yorucu işlerle ilgili düzenlemeler

- **MV, Art. 1 ff.**

### **Eşit haklar yasası (GIG)**

Ayrımcılık yasağı ve hamilelik sırasında işten çıkarılmaya karşı korunma ile ilgili düzenlemeler

- **GIG, Art. 1 ff.**



**Unia çalışan tüm hamile kadınlar ve annelerin haklarının genişletilmesi için mücadele ediyor.**

**Çocuk bakımı ve iş yerinin taleplerini bir arada yürütmek her zaman kolay olmuyor. Bu durum kadınlarda (ve erkeklerde) çok büyük strese neden oluyor.**

**Unia hakların genişletilmesi ve iyileştirilmesi için mücadele ediyor!**

- Doğum izin süresinin 18 haftaya çıkarılarak, maaşın 100 yüz ödenmesi
- 8 haftalık, ücretli babalık izninin uygulanması
- Çocuk bakımı nedeniyle, çalışma saatlerinin geçici olarak azaltılması

## Bölgemizdeki Unia Bürosunun adresi ve telefonnumarası

**Aargau** Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau  
T +41 848 333 003, aargau@unia.ch

**Bern** Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23  
T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch

**Berner Oberland** Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun  
T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch

**Biel-Seeland / Solothurn** Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel  
T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

**Fribourg** route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg  
T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch

**Genève** chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13  
T +41 848 949 120, geneve@unia.ch

**Neuchâtel** avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel  
T+41 848 203 090, neuchatel@unia.ch

**Nordwestschweiz** Rebgrasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel  
T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch

**Ostschweiz-Graubünden** Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9004 St. Gallen  
T +41 848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

**Ticino** via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano  
T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch

**Transjurane** rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont  
T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch

**Valais** rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion  
T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch

**Vaud** place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne  
T +41 848 606 606, vaud@unia.ch

**Wallis** Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp  
T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch

**Zentralschweiz** St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern  
T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

**Zürich-Schaffhausen** Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich  
T +41 44 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

**UNIA**

**Die Gewerkschaft.**

**Unia daha iyi çalışma koşulları için mücadeleye ediyor ve sosyal alandaki önemli ilerlemeleri güvence altına alıyor!**

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



**Unia Zentralsekretariat**

IG Frauen  
Weltpoststrasse 20  
Postfach 272  
3000 Bern 15

**Çalışan hamilelerin ve annelerin özel hakları vardır.  
Bu haklarınızdan yararlanırsınız. Biz size seveerek yardımcı oluruz!**

## **Üye olun!**

- Unia sendikasına üye oluyorum.  
 Unia sendikası ilgimi çekiyor. Lütfen bana ulaşın.  
 Ben kendi bölgemde aktif olmak istiyorum. Lütfen bana ulaşın.  
 Lütfen bana aşağıdaki konularla ilgili dokümanları gönderin:  
 Eşit işe eşit ücret  
 İşyerinde cinsel taciz

**Unia sendikası ile ilgili tüm bilgilerinizi bulabilirsiniz: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)**

Soyisim	İsim
Adres	Postakodu/yer
Tel.	E-Mail
İşveren	

### **Unia Zentralsekretariat**

Weltpoststrasse 20  
Postfach 272  
CH-3000 Bern 15  
T +41 31 350 21 11  
frauen@unia.ch  
**[www.unia.ch](http://www.unia.ch)**