

Μητρότητα
και εργασία:
Οδηγός
δικαιωμάτων

DIONE

Rights, Equality and Citizenship Programme
Project Number: 831636-DIONE-REC-AG-2018

Επιμέλεια - συγγραφή:
Θανάσης Θεοφιλόπουλος

Μητρότητα και εργασία: Οδηγός δικαιωμάτων

Επιμέλεια - συγγραφή:
Θανάσης Θεοφιλόπουλος

DIONE

Dismissal & unfavourable treatment of wOmen in the Greek workplace:
Adopting an iNtegrated and systEmic approach of intervention

Το Έργο «DIONE - Απόλυση & και διακριτική μεταχείριση γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον: υιοθετώντας μια ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση παρέμβασης» χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Συντονιστής Φορέας του Έργου: EEO Group A.E



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Εργασίας
και Κοινωνικών Υποθέσεων



ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
HAROKOPIO UNIVERSITY



symplexis



ISBN: 978-618-84835-0-7

Αθήνα, Μάρτιος 2020

Εκδότης:

Σύμπλεξις AMKE

www.symplexis.eu

Επιμελητής έκδοσης: Θανάσης Θεοφιλόπουλος

Συγγραφέας: Θανάσης Θεοφιλόπουλος

Τελικές διορθώσεις: Γιώργος Αλεξόπουλος, Μαρία Ευθυμίου, Δημήτρης Χαρίσης

Γραφιστική επιμέλεια: Γιώργος Παπαστεφάνου



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents only the views of the author and is his/her sole responsibility. The European Commission does not bear any responsibility for use that may be made of the information it contains.

Η έκδοση αυτή εκπονήθηκε με την οικονομική στήριξη του προγράμματος Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας (REC) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα περιεχόμενα αυτής της έκδοσης αποτελούν αποκλειστική ευθύνη του συγγραφέα και δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ότι αντανακλούν τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Δήλωση: Ο παρών Οδηγός έχει συνταχθεί για τους σκοπούς του έργου DIONE, ενώ το περιεχόμενό του αντικατοπτρίζει τις απόψεις του συντάκτη, χωρίς να αποτελεί ένα επίσημο μέσο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή να εκφράζει τις επίσημες πολιτικές του.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	6
Εισαγωγή	8
Μητρότητα και εργασία: τα δικαιώματά μου	10
Δικαιώματα και προστασία της μητρότητας στην εργασία	10
Η έννοια της διάκρισης και η έννομη προστασία της.....	10
Προστασία και δικαιώματα εργαζόμενων σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή περίοδο γαλουχίας	14
Προστασία από απόλυση.....	15
Άδεια μητρότητας	17
Άδεια φροντίδας τέκνου-ων.....	19
Ειδική άδεια ΟΑΕΔ 6 μηνών	19
Επιδόματα μητρότητας	21
Βοήθημα Τοκετού – Επιδόματα μητρότητας (κυοφορίας – λοχείας)	21
Επίδομα ΟΑΕΔ	21
Επίδομα γέννησης.....	22
Γονικές άδειες	24
Γονική άδεια ανατροφής	24
Άδεια περίθαλψης νοσούντων μελών.....	25
Άδεια για τέκνο με πρόβλημα υγείας (συγκεκριμένα: νόσημα που χρειάζεται μεταγγίσεις αίματος και παραγωγή ή αιμοκάθαρση, καρκίνος, ανάγκη μεταμόσχευσης, βαριά νοητική στέρωση, σύνδρομο Down, αυτισμός).....	26
Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης.....	26
Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών	27
Αναδοχή, υιοθεσία και παρένθετη μητρότητα: τι ισχύει για τις εργαζόμενες μητέρες .	30
Νομοθετικές – ρυθμιστικές προβλέψεις για τις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες μητέρες	32
Επίδομα μητρότητας για αυτοαπασχολούμενες γυναίκες – διαδικασία και δικαιολογητικά	32

Χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε ασφαλισμένες του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (Ε.Τ.Α.Α.) που ασκούν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα	33
Χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε αγρότισσες (ΟΓΑ).....	34
Χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε ασφαλισμένες του πρώην Ο.Α.Ε.Ε. που διέκοψαν την επαγγελματική τους δραστηριότητα την ημερομηνία τοκετού	34
Πρακτικές συμβουλές και χρήσιμες επαφές.....	36
Παραβιάστηκαν τα δικαιώματά μου. Και τώρα;	36
Εργάζομαι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου (στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα) και θέλω να καταγγείλω παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων μου	38
Θέλω να λάβω έγκαιρη πληροφόρηση και υποστήριξη για ζητήματα εργασιακά από Υπηρεσίες και φορείς του Υπουργείου Εργασίας, να ενταχθώ σε πρόγραμμα απασχόλησης ή κατάρτισης ή να κάνω αίτηση για επιδόματα / παροχές.....	39
Θέλω να αναφέρω ένα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία μου (στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα).....	42
Θέλω να έχω πρόσβαση σε επίσημα στοιχεία και δεδομένα που αφορούν την εργασιακή μου σχέση (ή την απασχόληση, την κατάρτιση ή την πρακτική άσκησή μου):.....	44
Θέλω να λάβω δωρεάν υποστηρικτικές υπηρεσίες όπως νομική συμβουλευτική, συμβουλευτική απασχόλησης κ.ά.	45
Αναφορές και Πηγές	48
Βιογραφικό σημείωμα επιμελητή /συγγραφέα	55

Ευχαριστίες

Η παρούσα έκδοση πραγματοποιήθηκε χάρη στην υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο πλαίσιο του προγράμματος Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας (2014-2020), το οποίο παρείχε χρηματοδότηση για την υλοποίηση του Έργου «Απόλυση & και διακριτική μεταχείριση γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον: υιοθετώντας μια ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση παρέμβασης -DIONE».

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον κ. Γιώργο Αλεξόπουλο, General Manager της ΑΜΚΕ «Σύμπλεξις» και την κ. Μαρία Ευθυμίου, Αν. Προϊσταμένη Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία / Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων και τον κ. Δημήτρη Χαρίση - δικηγόρο με εξειδίκευση σε ζητήματα εργατικού δικαίου και συνεργάτη της ΑΜΚΕ «Σύμπλεξις» – για τη συνεισφορά τους με καίρια σχόλια, προτάσεις και πληροφορίες.

Επίσης, ευχαριστίες οφείλονται στη νομικό Δέσποινα Νάτση (Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ) και στον Φίλιππο Παγάνη (Colour Youth Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας) για τις χρήσιμες συμβουλές και πληροφορίες, στην Άννα Απέργη (Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών) για την παροχή εκπαιδευτικού/ενημερωτικού υλικού του Σωματείου, καθώς και στον Γιώργο Παπαστεφάνου για τη γραφιστική επιμέλεια της παρούσας έκδοσης.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους-ες τους/τις συμμετέχοντες-ουσες στην ποιοτική κοινωνική έρευνα (συνεντεύξεις) που πραγματοποιήθηκε από την ΑΜΚΕ Σύμπλεξις στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου DIONE. Οι προτάσεις, οι σκέψεις, οι πλούσιες γνώσεις και εμπειρίες που μοιράστηκαν μαζί μου, συνέβαλλαν αποφασιστικά στην τελική διαμόρφωση του περιεχομένου του οδηγού.

Θανάσης Θεοφιλόπουλος,

Μάρτιος 2020



Εισαγωγή

Οι γυναίκες είναι μια από τις πληθυσμιακές ομάδες που «διαχρονικά υφίσταται κοινωνικές διακρίσεις, που εκφράζονται και μέσα από την αγορά εργασίας» (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019 Μάιος:113). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια σειρά προκλήσεων στον εργασιακό τομέα όπως:

- χαμηλότερες οικονομικές απολαβές (σε σχέση με αυτές των ανδρών) για την ίδια εργασία,
- δυσκολότερη πρόσβαση σε ανώτερες και ανώτατες ιεραρχικά θέσεις,
- μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας¹
- σημαντικά περισσότερος χρόνος ενασχόλησης με το νοικοκυριό ή/και τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (ανήλικα τέκνα, άτομα με αναπηρία, άτομα τρίτης ηλικίας κ.ά.) σε σχέση με το χρόνο που αφιερώνουν οι σύζυγοί/σύντροφοι τους,
- κυριαρχία διαχωρισμών και στερεοτύπων στην εκπαίδευση και στην εργασία, όπως, για παράδειγμα, ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ή λιγότερο «κατάλληλες» ή «ικανές» για συγκεκριμένα επαγγέλματα (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019 Μάιος:113-115; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Ενδεικτικό της κατάστασης στη χώρα μας είναι ότι, το 2018, ο Συνήγορος του Πολίτη — Ανεξάρτητη Αρχή αρμόδια για προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (Ν. 4443/2016) — έλαβε 899 αναφορές πολιτών από τις οποίες το 57% αφορούσαν περιστατικά διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, κυρίως στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (Λυκοβαρδή, 2019 Απρίλιος:11 / Συνήγορος του Πολίτη, 2019:17). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, όπως διαπιστώθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας στο πλαίσιο του έργου DIONE – συνεντεύξεις με στελέχη αρμόδιων/σχετικών ελεγκτικών ή υποστηρικτικών φορέων και φορέων ισότητας - ο πραγματικός αριθμός των περιστατικών διακρίσεων λόγω φύλου στον εργασιακό τομέα και των παραβιάσεων των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών, παραμένει άγνωστος, καθώς πολλά περιστατικά δεν καταγγέλλονται, εξαιτίας μιας σειράς παραγόντων. Ενδεικτικά: ο φόβος αντιποίνων από την πλευρά του/της εργοδότη-τριας, ο φόβος στιγματισμού, η άγνοια των εργασιακών δικαιωμάτων και της σχετικής νομοθεσίας, η έλλειψη εμπιστοσύνης προς συνδικαλιστικούς φορείς ή/και η απουσία συλλογικής/αγωνιστικής νοοτροπίας.

Μία από τις πλέον συνηθισμένες παραβιάσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών (και στην Ελλάδα, αφορούν τη μητρότητα. Αυτό τεκμηριώνεται από το γεγονός ότι, πολλές από τις προαναφερθείσες αναφορές που συγκέντρωσε ο Συνήγορος του Πολίτη το 2018, αφορούσαν απόλυση εγκύων εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ή επιδείνωση των όρων/συνθηκών εργασίας τους έπειτα

¹ Που μπορεί να οφείλονται σε ποικίλους λόγους όπως και στη μη τήρηση εκ μέρους των εργοδοτών/τριών της θεσπισμένης νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας —άδεια τοκετού και λοχείας— ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, όπως θα δούμε και παρακάτω.

από την επιστροφή τους στην εργασία μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (Λυκοβαρδή, 2019:11). Δεν λείπουν, βέβαια, ποτέ αναφορές και καταγγελίες για ανάλογα περιστατικά από και μέσω άλλων φορέων εργατικού/συνδικαλιστικού χαρακτήρα.²

Κύριος στόχος του οδηγού είναι να ενδυναμώσει και να εφοδιάσει τις γυναίκες, εργαζόμενες ή μη, με έγκυρη γνώση αλλά και χρήσιμες συμβουλές και πληροφορίες, ώστε να είναι σε θέση να αντιδράσουν με τον πλέον κατάλληλο, αποτελεσματικό και ουσιαστικό τρόπο απέναντι σε κάθε παραβίαση ή προσπάθεια παραβίασης δικαιωμάτων τους λόγω μητρότητας στον εργασιακό τομέα, απευθυνόμενες στους αρμόδιους φορείς και Υπηρεσίες κατά περίπτωση. Η κριτική επισκόπηση και αξιολόγηση του σχετικού νομοθετικού πλαισίου δεν αποτελεί στόχο της παρούσας έκδοσης. Ακόμα, επιδιώκεται ο παρών οδηγός να αποτελέσει ένα χρήσιμο εκπαιδευτικό και ενημερωτικό εργαλείο και για κάθε επαγγελματία και στέλεχος φορέα που παρέχει υποστηρικτικές υπηρεσίες - συμβουλευτικές, ψυχολογικές, νομικές, συνοδευτικές - (και) σε γυναίκες για εργασιακά θέματα, αλλά και για στελέχη τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες-τριες, οι οποίοι-ες επιθυμούν να ενισχύσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το ζήτημα, με σκοπό τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και την ορθή εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου.

Ο οδηγός χωρίζεται σε δύο κύρια κεφάλαια. Στο 1ο κεφάλαιο, γίνεται προσπάθεια σύντομης αλλά σαφούς και περιεκτικής παρουσίασης των εργασιακών δικαιωμάτων αναφορικά με τη μητρότητα, ενώ παρέχονται και πληροφορίες για πρακτικά θέματα όπως προβλεπόμενες διαδικασίες και δικαιολογητικά. Στο 2ο κεφάλαιο, παρέχονται ορισμένες βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τις κατάλληλες ενέργειες σε περιπτώσεις παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών συνδεδεμένων με τη μητρότητα, καθώς και πληροφορίες για τις δυνατότητες αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών στους αρμόδιους φορείς, καθώς τους φορείς από τους οποίους μπορούν να λάβουν (δωρεάν) υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Θανάσης Θεοφιλόπουλος,

Μάρτιος 2020

2 Βλ. ενδεικτικά: Ένωση Εμποροϋπάλληλων Ν. Θεσσαλονίκης (2017, Μάιος 2). «ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ». Ανακτήθηκε από: <https://emporoupallilos.blogspot.com/2017/05/blog-post.html> / Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας (2018, Μάρτιος 29). Δελτίο Τύπου 2018/03/29 «ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ». Ανακτήθηκε από: <http://www.eka.org.gr/index.php/deltia-typou/1714--2018-03-29>

1. Μητρότητα και εργασία: τα δικαιώματά μου

1.1. Δικαιώματα και προστασία της μητρότητας στην εργασία

1.1.1. Η έννοια της διάκρισης και η έννομη προστασία της

Σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (Ν. 3896/2010; Ν. 4443/2016; Ν. 4604/2019)³ υπάρχουν δύο βασικές μορφές διακρίσεων:

- η **άμεση** διάκριση, η οποία αφορά την πιο **δυσμενή** (η, με άλλα λόγια, λιγότερο ευνοϊκή) **μεταχείριση ενός ανθρώπου λόγω κάποιου-ων χαρακτηριστικού-ων του** - συμπεριλαμβανομένων του φύλου του και της **οικογενειακής κατάστασής του – σε σχέση με τη μεταχείριση ενός άλλου ανθρώπου** (ο οποίος δεν έχει αυτό-ά το/τα χαρακτηριστικό-ά) **που θα βρισκόταν σε ανάλογη κατάσταση,**
- η **έμμεση** διάκριση, η οποία μπορεί να αναφέρεται σε κάποια **διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, που ενώ φαίνεται ουδέτερο-η, εντούτοις, μπορεί να θέσει έναν άνθρωπο λόγω κάποιου-ων χαρακτηριστικού-ών του, σε πιο μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άλλους ανθρώπους** που δεν έχουν αυτό-ά το/τα χαρακτηριστικό-ά.

³ Θα πρέπει να επισημανθεί ότι εάν αυτή η διάταξη ή κριτήριο ή πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού και τα μέσα επίτευξης του είναι πρόσφορα και αναγκαία - αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών – τότε δεν υφίσταται έμμεση διάκριση (ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443 **ΦΕΚ 232/Α/09-12-2016** I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/246224/nomos-4443-2016.

Ακόμα, διάκριση είναι και κάθε εντολή εφαρμογής δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος ενός ανθρώπου (ή ομάδας ανθρώπων) λόγω – μεταξύ άλλων χαρακτηριστικών – φύλου ή οικογενειακής κατάστασης (Ν. 3896/2010; Ν. 4443/2016).

Στην ελληνική νομοθεσία προβλέπεται ρητώς ότι διάκριση συνιστά επίσης και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.⁴

Πηγή: Ν. 3896/2010

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως – μεταξύ άλλων χαρακτηριστικών – του φύλου και της οικογενειακής κατάστασης, στον **τομέα της εργασίας και της απασχόλησης**, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

- τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,
- την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,
- τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,
- την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι (Ν. 3896/2010; Ν. 4443/2016).

Ένας μη εξαντλητικός κατάλογος παραδειγμάτων διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου ή/και οικογενειακής κατάστασης στον εργασιακό τομέα μπορεί να περιλαμβάνει:

- χαμηλότερες οικονομικές απολαβές (για ίδια εργασία) σε σχέση με αυτές των ανδρών,
- δημιουργία εμποδίων / άρνηση για προαγωγή και ανάληψη θέσεων ευθύνης (π.χ. θέση προϊσταμένων ή διευθυντών-ντρινών) λόγω φύλου,
- μη πρόσληψη ή απόλυση λόγω κατάστασης εγκυμοσύνης, μητρότητας ή πολυτεκνίας,
- αγγελίες πρόσληψης υπαλλήλων συγκεκριμένου φύλου για κάλυψη θέσεων εργασίας, χωρίς να μπορεί να τεκμηριωθεί ότι η συγκεκριμένη θέση έχει ειδικές επαγγελματικές απαιτήσεις.

⁴ Όπως διευκρινίζεται στο άρθρο 3, παράγραφος 4 του Ν. 3896/2010: για τις περιπτώσεις των Π.Δ. 176/1997 και 41/2003 και του Ν. 3655/2008. Βλ. επόμενες υποενότητες.

- Ο/Η εργοδότης-τρια δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.⁵
- Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την βεβαίωση αυτή, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου.
- Σε αυτή την περίπτωση, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.⁶

Η νομοθεσία (Ν. 3896/2010; Ν. 4443/2016) προβλέπει ότι ο φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα προαναφερθέντα πεδία (όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση) **στον ιδιωτικό, στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα** είναι ο Συνήγορος του Πολίτη (βλ. και Κεφάλαιο 2 του παρόντος οδηγού).

Η Νομοθεσία προβλέπει επίσης ότι, υπέρ του προσώπου εις βάρος του οποίου έγινε διάκριση και κατόπιν συναίνεσής αυτού μπορούν να το αντιπροσωπεύουν ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον διοικητικών αρχών ή οργάνων (=για παράδειγμα, Συνήγορος του Πολίτη ή Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν σκοπό μεταξύ άλλων τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως των προαναφερθέντων χαρακτηριστικών (Ν. 4443/2016). Για παράδειγμα, κατόπιν συναίνεσης του θύματος διάκρισης, μπορούν να το αντιπροσωπεύσουν και εκπροσωπήσουν εργατικά κέντρα, ομοσπονδίες ή πρωτοβάθμια σωματεία (Γαλανού, 2016:26). Στην περίπτωση δε που το θύμα ανήκει σε ορισμένη πληθυσμιακή ομάδα – για παράδειγμα, αν είναι διεμφυλική (τρανς)⁷ γυναίκα – μπορούν να την αντιπροσωπεύσουν και εκπροσωπήσουν και νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις που υπερασπίζονται τα δικαιώματα της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας, όπως – στη συγκεκριμένη περίπτωση – το Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών (Γαλανού, 2016:26).

5 Δυστυχώς, σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι εφικτό να αποδειχθεί ότι η μη πρόσληψη οφείλεται στην κατάσταση εγκυμοσύνης της υποψήφιας, συχνά δε ο-η εργοδότης-τρια θα επικαλεστεί (ψευδώς) άλλους λόγους για τη μη πρόσληψη.

6 Με την επιφύλαξη των διατάξεων του Π.Δ. 176/1997 όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003 όπως αναφέρεται σχετικά στο Ν. 3896/2010.

7 Ο όρος «τρανς» - από τον όρο «transgender» που στα ελληνικά αποδίδεται ως «διεμφυλικός» – είναι ένας όρος – ομπρέλα, ο οποίος περιλαμβάνει ανθρώπους η ταυτότητα φύλων των οποίων είναι διαφορετική από το φύλο με το οποίο καταχωρήθηκαν όταν γεννήθηκαν. Ο όρος «τρανς» / «διεμφυλικός» είναι ευρύς και συμπεριλαμβάνει τρανς άνδρες και τρανς γυναίκες, αλλά και άλλες ταυτότητες φύλου όπως εκτός διπόλου («non-binary»), άφυλους-ες («agender») κ.ά. (στο Transgender Europe (2016, Ιούλιος 4). “Glossary”. Ανακτήθηκε από <https://tgeu.org/glossary/>).

Τέλος, ένα σημαντικό σημείο της νομοθεσίας αφορά την μερική αντιστροφή του βάρους της απόδειξης: ένα θύμα διάκρισης - σύμφωνα με τις προαναφερθείσες σχετικές διατάξεις και προβλέψεις του Ν. 4443/2016 περί μορφών διάκρισης, πεδίων εφαρμογής και προστατευόμενων χαρακτηριστικών – το οποίο προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου (ή λόγω μητρότητας), τότε το άλλο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε τέτοια παραβίαση. Με άλλα λόγια, αρκεί απλώς να επικαλεστείς στο δικαστήριο ή στον Συνήγορο του Πολίτη ή σε άλλη ανεξάρτητη αρχή ότι είσαι θύμα, χωρίς να χρειάζεται να το αποδείξεις. Αντιστροφή βάρους απόδειξης σημαίνει ότι το θύμα δεν χρειάζεται να αποδείξει τον ισχυρισμό του. Σημαίνει ότι ο φερόμενος ως θύτης καλείται να ανταποδείξει. Στην περίπτωση π.χ. της διάκρισης λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού στον χώρο της εργασίας, αρκεί το άτομο να ισχυριστεί (χωρίς να πρέπει να αποδείξει) ότι υπέστη διακριτική μεταχείριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Ο εργοδότης είναι εκείνος που καλείται να αποδείξει (όχι δηλαδή απλώς να αρνηθεί, αλλά να αποδείξει με μάρτυρες, έγγραφα, στοιχεία κ.τ.λ.) ότι η τυχόν διακριτική μεταχείριση δεν οφείλεται στον σεξουαλικό προσανατολισμό του εργαζόμενου (Σωτηρόπουλος, 2016 Δεκέμβριος 10).

Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην περίπτωση ποινικής δίκης.

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, το 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 καθιερώσουν 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.

Σύμβαση των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, όπως κυρώθηκε με το Ν. 1342/1983 - το απόσπασμα από το Άρθρο 11.

1.1.2. Προστασία και δικαιώματα εργαζόμενων σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή περίοδο γαλουχίας⁸

- **Προστασία υγείας εργαζόμενης εγκύου:** Ο/Η εργοδότης-τρια υποχρεούται να λάβει όλα εκείνα τα αναγκαία μέτρα με σκοπό την προστασία της γυναίκας σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή κατά την περίοδο της γαλουχίας, ώστε να μην εκτεθεί σε κινδύνους που θα μπορούσαν να βλάψουν την υγεία της, την υγεία του εμβρύου της ή την υγεία του τέκνου της. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, στην οποία θα προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των γυναικών αυτών, καθορίζοντας επίσης τα αναγκαία μέτρα. Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης κοινοποιούνται στις εργαζόμενες γυναίκες, ενώ σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία εργαζόμενης γυναίκας ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο (μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/ και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας, αλλαγή θέσης της εργαζόμενης, απαλλαγή από εργασία).
- **Άδεια για ιατρικές εξετάσεις/επαπειλούμενη εγκυμοσύνη:**
 - Η έγκυος εργαζόμενη, εφόσον πρέπει να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου που πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, απαλλάσσεται από την εργασία χωρίς περικοπή των αποδοχών της. Στην περίπτωση που η εργαζόμενη πρέπει να παραμείνει στην οικία της λόγω επαπειλούμενης εγκυμοσύνης (σύμφωνα με ιατρική γνωμάτευση), τότε λαμβάνει αναρρωτική άδεια, το μέγεθος της οποίας εξαρτάται από τον χρόνο προϋπηρεσίας στον συγκεκριμένο εργοδότη. Αυτή η άδεια είναι **πραγματικός χρόνος εργασίας** και δεν αφαιρείται από την κανονική άδεια μετά αποδοχών.
 - Αν εμφανιστούν επιπλοκές κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, ο/η εργοδότης-τρια οφείλει να χορηγήσει στην εργαζόμενη άδειες για ανάπαυση ή πραγματοποίηση ιατρικών εξετάσεων και να της παρέχει κάθε άλλο μέτρο διευκόλυνσης με σκοπό την ομαλή εξέλιξη της εγκυμοσύνης.
- **Εξαίρεση από νυχτερινή βάρδια:** Οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες 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 δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/ και αντικειμενικά αδύνατη, απαλλάσσονται από την εργασία. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση θέσης εργασίας που δύναται να ενέχει κινδύνους για μια εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας (μετακίνηση ειδάλλως απαλλαγή).
- **Αίτημα για μετατροπή της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική:** Η εργαζόμενη μητέρα, μετά την επιστροφή της στην εργασία, έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη της – και αυτός υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα σχετικά μέτρα – την προσαρμογή του ρυθμού εργασίας ώστε αυτός να συμβαδίζει με τη νέα οικογενειακή κατάστασή της. Συγκεκριμένα, ο/η εργοδότης-τρια

8 Πηγές υποενότητας: Π.Δ. 176/1997 όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003; Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019:10,12,14.

υποχρεούται να εξετάσει σχετικό αίτημα για ένα ευέλικτο ωράριο εργασίας, αλλά διατηρεί το δικαίωμα της τελικής διαμόρφωσης και αποδοχής ή μη του σχετικού αιτήματος.

Αλλαγές όπως οι παραπάνω - προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας, μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας, η αλλαγή θέσης εργασίας – που έχουν ως σκοπό τη διασφάλιση της υγείας μιας εγκύου ή γαλουχούσας εργαζόμενης, δεν συνεπάγονται απώλεια των αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας με τον/την εργοδότη-τρια της.

Στις περιπτώσεις απαλλαγής από την εργασία λόγω αδυναμίας προσαρμογής των συνθηκών εργασίας, επεκτείνονται τα προβλεπόμενα από τις κείμενες διατάξεις δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας για ολόκληρο το χρονικό διάστημα που η εργαζόμενη είναι απαλλαγμένη από την εργασία της. Στις περιπτώσεις αυτές οι αποδοχές καταβάλλονται ως προς το ύψος τους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τα ισχύοντα για την άδεια μητρότητας. Ειδικά για τις περιπτώσεις εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ο εργοδότης συμμετέχει καταβάλλοντας το ήμισυ των αποδοχών για τις πρώτες 25 ημέρες, ανεξάρτητα και πέραν από την αντίστοιχη υποχρέωση του για τις περιπτώσεις αναρρωτικής άδειας.

Πηγή: Π.Δ. 176/1997 όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003.

1.1.3. Προστασία από απόλυση⁹

- **Απαγορεύεται** και θεωρείται άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση) μιας εργαζόμενης, λόγω της εγκυμοσύνης της ή της μητρότητάς της. Η εν λόγω πρόβλεψη ισχύει για 18 μήνες από τον τοκετό ή και για απουσία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό.
- Η προστασία απόλυσης δεν σχετίζεται με το εάν ο/η εργοδότης-τρια γνώριζε ή όχι για την εγκυμοσύνη, ενώ ούτε το στάδιο (μήνας) εγκυμοσύνης δύναται να οδηγήσει σε τερματισμό της προστασίας της εργαζόμενης. Σημειώνεται σε αυτό το σημείο ότι η μη ανανέωση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το πέρας της δεν θεωρείται απόλυση και δεν απαγορεύεται.
- Η προστασία μιας εργαζόμενης από καταγγελία της σύμβασης/σχέσης εργασίας της ισχύει και έναντι εργοδότη από τον οποίο έχει προσληφθεί δίχως να έχει πριν εργαστεί αλλού προτού συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό και έναντι νέου εργοδότη από τον οποίο και μέχρι τη συμπλήρωση των προαναφερθέντων χρονικών διαστημάτων.

⁹ Πηγές υποενότητας: 1483/1984; Π.Δ. 176/1997 όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003; Ν. 3896/2010; Ν. 3996/2011; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.δ.

- **Απαγορεύεται** οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση μιας εργαζόμενης ή τροποποίηση / μονομερής βλαπτική μεταβολή της σύμβασής της λόγω της εγκυμοσύνης ή της μητρότητάς της.
- **Απαγορεύεται** η καταγγελία σύμβασης εργαζόμενης από τον εργοδότη της:
 - κατά διάρκεια της εγκυμοσύνης
 - για έως 18 μήνες μετά τον τοκετό
 - κατά τη διάρκεια απουσίας της πρώτης για μεγαλύτερο χρόνο του 18μηνου λόγω ασθένειας που είναι αποτέλεσμα της κύησης ή του τοκετού. **Η επιλόχεια κατάθλιψη**¹⁰ συμπεριλαμβάνεται στα προβλήματα υγείας που συνδέονται και με την κύηση και με τον τοκετό.
- Σπουδαίος λόγος απόλυσης: Κατ' εξαίρεση του παραπάνω κανόνα μπορεί να επιτραπεί απόλυση εργαζόμενης κατά το ανωτέρω διάστημα προστασίας μόνο σε περίπτωση ύπαρξης σπουδαίου λόγου¹¹
 - Ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εργαζόμενης λόγω της εγκυμοσύνης της δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί αποδεκτός σπουδαίος λόγος.
 - Σε περίπτωση επίκλησης σπουδαίου λόγου, ο/η εργοδότης-τρια έχει την υποχρέωση να αιτιολογήσει δεόντως και γραπτώς το σπουδαίο λόγο απόλυσης και να τον κοινοποιήσει την απόλυση στην Επιθεώρηση Εργασίας.
 - Αν η απόλυση εγκύου είναι παράνομη και καταχρηστική, ο/η εργοδότης-τρια μπορεί να υποχρεωθεί από το δικαστήριο να καταβάλει στην εργαζόμενη αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.

¹⁰ «Το φαινόμενο της κατάθλιψης μετά τη γέννα ονομάζεται Επιλόχεια Κατάθλιψη. Μερικές φορές μπορεί να υπάρχει προφανής αιτία, συχνά όμως δεν υπάρχει καμία. (...) Το φαινόμενο αυτό μπορεί να διαρκέσει για εβδομάδες, ή ακόμα και μήνες. Τα άτομα με ήπια επιλόχεια κατάθλιψη μπορούν να βοηθηθούν λαμβάνοντας υποστήριξη από την οικογένεια και τους φίλους τους. Άτομα με κατάθλιψη πιο βαριάς μορφής θα χρειαστούν επιπρόσθετη βοήθεια από τον ιατρό τους, την ιατρική επισκέπτρια, ή σε ορισμένες περιπτώσεις από ψυχολόγο ή ψυχίατρο. (...) κατάθλιψη μπορεί να υπάρξει και κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Αυτό είναι πολύ πιο συνηθισμένο απ' ό τι νομίζουν οι περισσότεροι άνθρωποι, και η πάσχουσα μπορεί να βοηθηθεί με τον ίδιο τρόπο όπως και στην επιλόχεια κατάθλιψη. (...) Οι περισσότερες περιπτώσεις επιλόχειας κατάθλιψης αρχίζουν μέσα σε ένα μήνα από τη γέννα, αλλά μπορεί να αρχίσει και μέχρι έξι μήνες αργότερα».

Στα συμπτώματα τη επιλόχειας κατάθλιψης περιλαμβάνονται ευερεθιστότητα (συχνός θυμός, εκνευρισμός), κόπωση, αϋπνία, απώλεια της όρεξης, απώλεια της ικανότητας ευχαρίστησης για τίποτα, αίσθηση ανικανότητας ανταπόκρισης σε ανάγκες ή στα νέα καθήκοντα ως μητέρα, ενοχές, άγχος (στο «Επιλόχεια κατάθλιψη (Royal College of Psychiatrists (χ.χ.). Κατάθλιψη μετά τη γέννα)». Ανακτήθηκε από: <https://www.rcpsych.ac.uk/mental-health/translations/greek/postnatal-depression>).

¹¹ Στα παραδείγματα τέτοιων «σοβαρών λόγων», υπό συγκεκριμένες πάντα προϋποθέσεις, περιλαμβάνονται λόγοι άσχετοι προς την εγκυμοσύνη της εργαζομένης όπως:

- κλείσιμο της επιχείρησης,
- σοβαρή αμέλεια/μη ανταπόκριση της εργαζομένης στα εργασιακά της καθήκοντα (εφόσον η παραβίαση αυτή —π.χ. μειωμένη απόδοση στην εργασία— δεν μπορεί να αποδοθεί στην κατάσταση της εγκυμοσύνης ή λοχείας)
- ανάρμοστη συμπεριφορά (για παράδειγμα, εξύβριση εργοδότη, δημιουργία εχθρικού εργασιακού κλίματος κ.λπ. – στα συγκεκριμένα παραδείγματα, τέτοιες συμπεριφορές θα μπορούσαν, ενδεχομένως, να συνδεθούν με συγκεκριμένες καταστάσεις που αποδεδειγμένα μπορεί να βιώνει μια εργαζόμενη όπως η επιλόχεια κατάθλιψη).

Κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού.

ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (2012/C 326/02), Άρθρο 33 «Οικογενειακή ζωή και επαγγελματική ζωή».

1.1.4. Άδεια μητρότητας¹²

- **Διάρκεια άδειας:** Η άδεια μητρότητας για τις εργαζόμενες μητέρες είναι 17 εβδομάδες / 119 ημέρες, εκ των οποίων οι πρώτες 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την ημερομηνία τοκετού, ενώ οι υπόλοιπες αμέσως μετά τον τοκετό.
- Αν ο τοκετός λάβει χώρα νωρίτερα από την προβλεπόμενη ημερομηνία, τότε η άδεια που απομένει θα μεταφερθεί μετά από τον τοκετό, με σκοπό τη συμπλήρωση των 17 εβδομάδων άδειας.
- Αν ο τοκετός λάβει χώρα αργότερα από την προβλεπόμενη ημερομηνία, τότε η άδεια των 8 πρώτων εβδομάδων θα παραταθεί έως τον τοκετό **χωρίς** να συμψηφιστεί με την εναπομείνασα άδεια των 9 εβδομάδων η οποία και θα χορηγηθεί κανονικά. Για το πρόσθετο αυτό διάστημα άδειας (δη-



¹² Πηγές υποενότητας: Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993; Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. 2000 – 2001; Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019:11; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.στ.; Ν. 2874/2000; Π.Δ. 176/1997 όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003.

λαδή, συνολικά, πέραν των 17 εβδομάδων), εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ασθένειας μικρής χρονικής διάρκειας.¹³

- **Ποιες εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια:** Η παραπάνω άδεια είναι **υποχρεωτική** και χορηγείται σε όλες τις εργαζόμενες, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της σύμβασης (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) και χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση (ανεξαρτήτως ποιος-α είναι ο/η εργοδότης-τρια τους, ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας στο/στη συγκεκριμένο-η εργοδότη-τρια, της ειδικότητάς τους, της εγκυρότητας της σύμβασης εργασίας τους, εάν είναι έγγαμες ή όχι, της ηλικίας τους, της εθνικότητας ή των θρησκευτικών πεποιθήσεων τους).
- Άδεια και επίδομα λοχείας σε περίπτωση θανάτου του εμβρύου ή γεννηθέντος τέκνου:
- Αν το έμβρυο εγκύου εργαζόμενης γεννηθεί νεκρό, εφόσον —σύμφωνα με την ιατρική επιστήμη— έχει συμπληρωθεί το απαιτούμενο χρονικό διάστημα κύησης ώστε ένα έμβρυο να μπορεί να γεννηθεί ζωντανό (22^η εβδομάδα), η άδεια και το επίδομα λοχείας χορηγούνται κανονικά. Μετά αυτό το χρονικό διάστημα, η εργαζόμενη γυναίκα που θα γεννήσει νεκρό έμβρυο ή αν το τέκνο της πεθάνει κατά την περίοδο λοχείας, τότε η επιβάρυνση στην υγεία της εν λόγω εργαζόμενης θεωρείται ίδια με την αντίστοιχη επιβάρυνση μιας εργαζομένης γυναίκας η οποία βρίσκεται σε περίοδο λοχείας και το τέκνο της ζει.

13 «ΟΡΙΑ “ΒΡΑΧΕΙΑΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ” ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Ως “βραχεία διάρκεια” ασθένεια, βάσει του Ν.4558/30, θεωρείται αυτή που διαρκεί, πάντα στον ίδιο εργοδότη από:

- Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια
- Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση την απουσία του εργαζομένου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους, ασθένεια, λοχεία.

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΔΕΝ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι κάθε ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί και παραίτηση από την εργασία. Για να κριθεί κάτι τέτοιο πρέπει να αποδειχθεί παράλληλα βούληση, θέληση του εργαζομένου να παραιτηθεί. Το ίδιο συμβαίνει και με αποχή που οφείλεται σε άλλους λόγους.

Η εξέταση των λόγων αποχής και της πρόθεσης ή μη του εργαζομένου σε παραίτηση είναι κύρια στοιχεία για να διαπιστωθεί αν τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν παραίτηση ή όχι.

Τα θέματα αυτά έχουν μεγάλη πρακτική σημασία για τους εργαζομένους. Αν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες τους μετά τη λήξη της ασθένειας ή των λόγων της μετά τη λήξη της αποχής, θεωρώντας ότι έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς, μπορούν να διεκδικήσουν, όπως και στην άκυρη απόλυση, είτε μισθούς υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε την αποζημίωση απολύσεως» (στο Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.ια.). «Ορια βραχείας Ασθένειας». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=155>).

1.1.5. Άδεια φροντίδας τέκνου-ων¹⁴

- **Μείωση ωραρίου μετά τη λοχεία:** Τριάντα (30) μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας (δηλαδή, 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό), η εργαζόμενη μητέρα ή ο πατέρας έχει δικαίωμα μίας ώρας μειωμένου ωραρίου για κάθε εργάσιμη ημέρα (εφόσον εργάζεται με πλήρες ωράριο) ή αναλογίας αυτού (εφόσον εργάζεται με μερική απασχόληση). Αντί αυτού και κατόπιν συμφωνίας με τον με τον εργοδότη – μπορεί να χορηγηθεί μειωμένο ωράριο δύο ωρών για κάθε εργάσιμη μέρα για 12 μήνες και στη συνέχεια μίας (01) ώρας για έξι επιπλέον μήνες.
- **Εναλλακτική χρήση μειωμένου ωραρίου για φροντίδα τέκνου:** Εφόσον ο/η εργοδότης-τρια συναινέσει, δίνεται η δυνατότητα χορήγησης του προαναφερθέντος μειωμένου ωραρίου ως ισόχρονη άδεια ίσης χρονικής διάρκειας μετά αποδοχών, εφάπαξ ή τμηματικά.
- **Η άδεια φροντίδας είναι εργάσιμος χρόνος:** Η άδεια φροντίδας λογίζεται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

1.1.6. Ειδική άδεια ΟΑΕΔ 6 μηνών¹⁵

Πρόκειται για την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας βάσει του άρθρου 142 του ν. 3655/08, άρθρο 36 παρ. 2 κ'3 του ν. 3896/2011, Υ.Α. υπ' αριθμ.33891/606/08) και προβλέπει τα εξής:

- **Εξάμηνη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας:** Μετά την άδεια μητρότητας ή /και την ισόχρονη άδεια αντί του μειωμένου ωραρίου¹⁶, εργαζόμενη μητέρα ασφαλισμένη στον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ) και εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα έχει δικαίωμα να λάβει την ειδική εξάμηνη άδεια και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας εφόσον ισχύουν σωρευτικά τα εξής:
 - Έχει ενεργή εργασιακή σχέση
 - Έχει λάβει επίδομα μητρότητας από τον ΕΦΚΑ
 - Εργάζεται στον καθαρά ιδιωτικό τομέα
 - Για το μειωμένο ωράριο λαμβάνει μόνο τις κατώτατες παροχές της ΕΓΣΣΕ (μειωμένο ωράριο μίας ώρας για τριάντα μήνες).

Ειδικότερα, ο ΟΑΕΔ καταβάλλει στις εργαζόμενες μητέρες, την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας διάρκειας έως έξι μηνών. Η άδεια αυτή χορηγείται ή μετά τη λήξη της άδειας κυοφορίας και λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδειας, ή και της ετήσιας κανονικής άδειας, εφόσον επιβάλλεται η χορήγησή της με βάση τις ετήσιες προθεσμίες για να μην χαθεί, καθώς δεν μεταφέρεται σε επόμενο ημερολογιακό έτος. Η εργαζόμενη, με αμετάκλητη αίτησή της, μπορεί να κάνει χρήση του συνόλου της άδειας ή τμήματος αυτής. Επίσης, μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμ-

14 Πηγές υποενότητας: Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993; Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 –2003; Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 – 2005; Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019:11; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.ε.; Ν. 3144/2003; Ν. 4342/2015.

15 Πηγές υποενότητας: Ν. 3655/2008; Ν. 3996/2011; Ν. 4488/2017; Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019:11-12; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.ι.; ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ 33891/606 (ΦΕΚ Β' 833/09-05-2008).

16 ή και της κανονικής άδειας, ΜΟΝΟ εφόσον αυτό επιβάλλεται από τις ετήσιες προθεσμίες, προκειμένου να μην χαθεί.

φωνία του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση το υπόλοιπο της άδειας **δεν** μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

- **Διαδικασία χορήγησης της ειδικής άδειας:**

Η αίτηση κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός εξήντα (60) ημερών μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, της ίσης χρονικής διάρκειας άδειας προς το μειωμένο ωράριο ή της ετήσιας κανονικής άδειας (μόνο εφόσον επιβάλλεται η χορήγησή της από τις ετήσιες προθεσμίες, προκειμένου να μην χαθεί).

Η ασφαλισμένη μητέρα, στην περίπτωση που δεν χρησιμοποιήσει την ίσης χρονικής διάρκειας άδεια προς το μειωμένο ωράριο, έχει το δικαίωμα – μετά το τέλος της άδειας λοχείας – να λάβει την προαναφερθείσα ειδική εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας και μετά και το μειωμένο ωράριο.

Η εξάμηνη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας δεν μπορεί να συμψηφιστεί με άλλη άδεια προστασίας της μητρότητας, ενώ η χορήγησή της **δεν** επηρεάζει την άδεια θηλασμού και την άδεια φροντίδας τέκνου.

- **Απαραίτητα δικαιολογητικά:**

Η αιτούσα οφείλει να προσκομίσει στον ΟΑΕΔ τα εξής δικαιολογητικά:

- βεβαίωση εργοδότη-τριας 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, η ημερομηνία πρόσληψης και προκειμένου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η ημερομηνία λήξης τους καθώς και η λήψη της ετήσιας κανονικής άδειας, που ενδεχομένως χορηγήθηκε μετά την άδεια λοχείας ή την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια,
- αντίγραφο απόφασης επιδόματος μητρότητας (κυοφορίας - λοχείας) από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,
- υπεύθυνη δήλωση της δικαιούχου με την οποία αναλαμβάνει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εντός οχτώ (08) ημερών στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ οποιαδήποτε μεταβολή της εργασιακής της σχέσης. Στην ίδια δήλωση θα αναφέρονται ο αριθμός μητρώου της ασφαλισμένης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ο αριθμός φορολογικού μητρώου,
- αριθμός λογαριασμού (IBAN) Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος της δικαιούχου (φωτοτυπία της αντίστοιχης σελίδας του βιβλιαρίου τραπέζης).

- **Ύψος χορηγούμενου από τον ΟΑΕΔ ποσού:**

- Για εργαζόμενες με πλήρη απασχόληση: Η εργαζόμενη μητέρα, κατά τη διάρκεια της εξάμηνης ειδικής άδειας μητρότητας, λαμβάνει μηνιαίως από τον ΟΑΕΔ ποσό που ισούται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό.
- Για εργαζόμενες με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση: Αν η εργαζόμενη μητέρα απασχολείται έως τέσσερις (04) ώρες ανά ημέρα ή έως δέκα τρεις (13) ημέρες ανά μήνα, κατά μέσο όρο στη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το ύψος του χορηγούμενου ποσού ισούται με το μισό (του κατώτατου μισθού).

Επίσης, η εργαζόμενη λαμβάνει αναλογία δώρων Χριστουγέννων - Πάσχα και επιδόματος άδειας με βάση το ποσό που της χορηγείται από τον ΟΑΕΔ.

1.1.7. Επιδόματα μητρότητας¹⁷

1.1.7.1. Βοήθημα Τοκετού – Επιδόματα μητρότητας (κυοφορίας – λοχείας)

- Βοήθημα τοκετού: Το εφάπαξ βοήθημα τοκετού δικαιούνται οι άμεσα ασφαλισμένοι, οι συνταξιούχοι και οι γυναίκες των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

Το επίδομα χορηγείται από το Τμήμα Παροχών Ασθενείας της Τοπικής Μονάδας Ασφάλισης ΙΚΑ του τόπου κατοικίας της ασφαλισμένης, όπου προσκομίζονται τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- Θεωρημένο Βιβλιάριο Υγείας της ασφαλισμένης και του συζύγου. Προκειμένου περί τοκετού της συζύγου ασφαλισμένου, το ατομικό και οικογενειακό βιβλιάριο Υγείας.
- Ληξιαρχική πράξη γέννησης.
- Επιδόματα μητρότητας (κυοφορίας-λοχείας): Δικαίωμα για επιδόματα Μητρότητας έχουν οι άμεσα ασφαλισμένες, που έχουν πραγματοποιήσει διακόσιες (200) τουλάχιστον ημέρες ασφάλισης τα δύο (02) τελευταία χρόνια, τα αμέσως προηγούμενα της πραγματικής ημερομηνίας τοκετού. Τα επιδόματα Μητρότητας, καταβάλλονται για 119 ημέρες (56 ημέρες πριν τον τοκετό- επίδομα κυοφορίας και 63 ημέρες μετά τον τοκετό- επίδομα λοχείας).
 - Επίδομα κυοφορίας: Το επίδομα κυοφορίας προκαταβάλλεται 56 ημέρες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού. Για την καταβολή του πρέπει η ασφαλισμένη να προσκομίσει σε οποιαδήποτε Υπηρεσία Μισθωτών του π. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στο Τμήμα Παροχών:
 - Βεβαίωση ιατρού μαιευτήρα- γυναικολόγου από του ΠΕΔΙ ή συμβεβλημένου με του ΕΟΠΥΥ, ή Κρατικού Νοσοκομείου με την πιθανή ημερομηνία τοκετού.
 - Βεβαίωση - Υπεύθυνη δήλωση του/της εργοδότη-τριας αποχής από την εργασία για όλο το χρονικό διάστημα επιδότησης των 119 ημερών.
 - Επίδομα λοχείας: Για την καταβολή του επιδόματος λοχείας απαιτείται η υποβολή της ληξιαρχικής πράξης γέννησης του παιδιού.
 - Για πρόωρο τοκετό (πέραν των 30 ημερών) απαιτείται βεβαίωση του/της Διευθυντή-τριας της Κλινικής. Οι ημέρες προωρότητας μεταφέρονται μετά το τέλος της λοχείας.
 - Για παράταση κυοφορίας πέραν των 10 ημερών απαιτείται γνωμάτευση Πρωτοβάθμιας Υγειονομική Επιτροπή (ΑΥΕ).

1.1.7.2. Επίδομα ΟΑΕΔ

Σε ασφαλισμένος του ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) που έχουν σχέση εργασία ιδιωτικού δικαίου (δηλαδή, παρέχουν εξαρτημένη εργασία), καταβάλλεται επίδομα, υπό τις εξής προϋποθέσεις:

- εργάζονται κατά την έναρξη της αδείας κυοφορίας, μετά τον τοκετό
- έχουν εισπράξει το επίδομα από τον ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) για την αποχή από την εργασία λόγω κυοφορίας και λοχείας.

¹⁷ Πηγές υποενότητας: ΙΚΑ χ.χ.; Ν. 4659/2020; ΟΑΕΔ χ.χ.γ.

Επίσης, το επίδομα δικαιούνται και οι τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, αλλά μόνο για το χρονικό διάστημα που τους χορηγήθηκε η άδεια και το επίδομα λοχείας από τον ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ).

Το ύψος του επιδόματος είναι ίσο με τη διαφορά που προκύπτει αν από τις αποδοχές που καταβάλλει ο/η εργοδότης-τρια αφαιρεθεί το επίδομα που κατέβαλε ο ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Η διαδικασία υποβολής, περιλαμβάνει την υποβολή αίτησης (της ίδιας της ενδιαφερόμενης ή αντιπροσώπου αυτής) στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ σχετική αίτησης μέσα σε τρεις (03) μήνες από την ημερομηνία πληρωμής από τον ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ). Η αίτηση μπορεί να υποβληθεί επίσης μέσω των ΚΕΠ ή ηλεκτρονικά μέσω των e-Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.

Η λήψη της απόφασης γίνεται, είτε μέσω του ατομικού σας λογαριασμού στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες (e-services) του ΟΑΕΔ, είτε από το Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ) 2 ΟΑΕΔ όπου υποβλήθηκε το αίτημά σας.

Τα δικαιολογητικά είναι:

A) Απαραίτητα δικαιολογητικά για την εγγραφή στο μητρώο του ΟΑΕΔ

- Επίσημο έγγραφο από το οποίο θα προκύπτει ο ΑΦΜ
- Λογαριασμό ΔΕΚΟ ή εταιρείας σταθερής τηλεφωνίας, ή αντίγραφο συμφωνητικού μίσθωσης κατοικίας, κατατεθειμένου στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.
- Παραστατικό ταυτοπροσωπίας σε ισχύ (Δελτίο ταυτότητας, Διαβατήριο κ.λ.π.)
- Επίσημο έγγραφο από το οποίο θα προκύπτει ο ΑΜΚΑ
- Άδεια διαμονής ή εργασίας προκειμένου περί ανέργων πολιτών υπηκόων τρίτων χωρών.

B) Απαραίτητα δικαιολογητικά για την **επιδότηση**

- Ασφαλιστικό βιβλιάριο ασθένειας του ΙΚΑ
- Βεβαίωση εργοδότη/τριας
- Βεβαίωση ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) για την διάρκεια της επιδότησης, το ύψος του ημερησίου επιδόματος και του συνολικού καταβληθέντος ποσού των επιδομάτων κυοφορίας και λοχείας.
- Αριθμός τραπεζικού λογαριασμού (IBAN) στον οποίο η ενδιαφερόμενη πρέπει να εμφανίζεται ως πρώτη δικαιούχος.

ΠΡΟΣΟΧΉ: Η αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ έχει δικαίωμα να ζητήσει οποιοδήποτε επιπλέον δικαιολογητικό, εφόσον κρίνεται απαραίτητο για την έκδοση της απόφασης.

1.1.7.3. Επίδομα γέννησης

Χορηγείται επίδομα γέννησης ύψους δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ για κάθε παιδί που γεννιέται στην Ελλάδα.

Δικαιούχος του επιδόματος είναι η - διαμένουσα νόμιμα και μόνιμα στην Ελλάδα - μητέρα του παιδιού, εφόσον η ίδια ή ο πατέρας του παιδιού (σε περίπτωση θανάτου της μητέρας ή εκ μέρους της υπαίτιας εγκατάλειψης του παιδιού, το επίδομα καταβάλλεται στον διαμένοντα νόμιμα και μόνιμα στην Ελλάδα πατέρα του παιδιού, εφόσον αυτός ασκεί την επιμέλειά του - σε κάθε περίπτωση το επίδομα καταβάλλεται στον διαμένοντα νόμιμα και μόνιμα στην Ελλάδα ασκούντα την επιμέλεια του παιδιού) ανήκει σε μία από τις παρακάτω κατηγορίες:

- πολίτης της Ελλάδας ή
- ομογενής αλλοδαπός-ή με Ειδικό Δελτίο Ταυτότητας Ομογενούς ή
- πολίτης κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή
- πολίτης κράτους που ανήκει στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο ή
- πολίτης της Ελβετικής Συνομοσπονδίας ή
- πολίτης τρίτης χώρας, που διαμένει μόνιμα στην Ελλάδα τα τελευταία δώδεκα (12) έτη πριν από το έτος γέννησης του παιδιού.

Άλλες προϋποθέσεις:

Το επίδομα γέννησης καταβάλλεται λαμβάνοντας υπόψη το ισοδύναμο οικογενειακό εισόδημα, το οποίο ορίζεται ως το συνολικό, πραγματικό ή τεκμαρτό, εισόδημα από κάθε πηγή ημεδαπής και αλλοδαπής προέλευσης προ φόρων, μετά την αφαίρεση των εισφορών για κοινωνική ασφάλιση, εξαιρουμένων των επιδομάτων που δεν προσμετρώνται στο φορολογητέο εισόδημα, όλων των μελών της οικογένειας, διαιρούμενο με την κλίμακα ισοδυναμίας.

Η κλίμακα ισοδυναμίας προκύπτει από το σταθμισμένο άθροισμα των μελών της οικογένειας, σύμφωνα με την εξής στάθμιση:

- δικαιούχος γονέας: στάθμιση 1,
- σύζυγος δικαιούχου γονέα ή συνδεδεμένος με αυτόν δυνάμει συμφώνου συμβίωσης: στάθμιση 1/2,
- κάθε εξαρτώμενο τέκνο: στάθμιση 1/4.

Ειδικά για τις μονογονεϊκές οικογένειες, το πρώτο εξαρτώμενο τέκνο έχει στάθμιση 1/2 και κάθε επόμενο εξαρτώμενο τέκνο 1/4. Ως εξαρτώμενα για την καταβολή του επιδόματος νοούνται τα τέκνα που είναι άγαμα και κατά την ημερομηνία γέννησης του παιδιού, για το οποίο ζητείται η χορήγηση του επιδόματος, δεν έχει παρέλθει η 31^η Δεκεμβρίου του έτους, εντός του οποίου συμπληρώνεται το δέκατο όγδοο (18^ο) έτος της ηλικίας τους.

Δικαιούχοι-ες του επιδόματος είναι όσοι-ες το ισοδύναμο οικογενειακό τους εισόδημα δεν υπερβαίνει ετησίως το ποσό των σαράντα χιλιάδων (40.000) ευρώ.

Κατ' εξαίρεση, για παιδιά που θα γεννιούνται στη χώρα το 2020, 2021, 2022 και το 2023, το επίδομα χορηγείται εφόσον η μητέρα τους, ως πολίτης τρίτης χώρας της παρούσας περίπτωσης, διαμένει μόνιμα στην Ελληνική Επικράτεια από το έτος 2012 και εντεύθεν.

Διαδικασία:

Η αίτηση για τη χορήγηση του επιδόματος γέννησης υποβάλλεται ηλεκτρονικά:

- στο Υποσύστημα του Πληροφοριακού Συστήματος του Μητρώου Πολιτών για τη δήλωση γέννησης του παιδιού, ή
- στην εφαρμογή Επιδόματος Γέννησης Τέκνου του Οργανισμού Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, που υλοποιεί η εταιρεία «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης Α.Ε.» (Η.ΔΙ.Κ.Α. Α.Ε.).

Αφού εγκριθεί η αίτηση, το επίδομα καταβάλλεται από τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ), σε δύο δόσεις των χιλίων (1000) ευρώ έκαστη.

Το επίδομα **δεν** φορολογείται και απαλλάσσεται από κάθε τέλος, εισφορά ή κράτηση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτου, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του Ν. 3986/2011, **δεν** κατάσχεται για οποιαδήποτε οφειλή **ούτε** συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς το Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τα νομικά πρόσωπα των τελευταίων και τα ασφαλιστικά ταμεία, όπως επίσης **δεν** κατάσχεται από πιστωτικά ιδρύματα για οφειλές προς αυτά **ούτε** συμψηφίζεται με οφειλές προς πιστωτικά ιδρύματα και **δεν** προσμετράται στο συνολικό, πραγματικό ή τεκμαρτό οικογενειακό εισόδημα.

1.1.8. Γονικές άδειες¹⁸

Γονικές άδειες είναι η άδεια ανατροφής, η άδεια περίθαλψης νοσούντων μελών της οικογένειας, η άδεια για τέκνο με πρόβλημα υγείας (συγκεκριμένα: νόσημα που χρειάζεται μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων ή αιμοκάθαρση, καρκίνος, ανάγκη μεταμόσχευσης, βαριά νοητική στέρση, σύνδρομο Down, αυτισμό), η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης και, τέλος, η άδεια μονογονεϊκής οικογένειας.

1.1.8.1. Γονική άδεια ανατροφής

- Η άδεια αυτή δύναται να χορηγηθεί έως τη συμπλήρωση της ηλικίας των έξι (06) ετών του τέκνου και για να τη λάβουν, θα πρέπει οι εργαζόμενες να εργάζονται επί τουλάχιστον ένα (01) έτος στον εργοδότη – συνεχόμενα ή διακεκομμένα – με την εξαίρεσή πιο ευνοϊκής ρύθμισης μέσω ειδικής διάταξης νόμου, διατάγματος, κανονισμού, συλλογικής σύμβασης εργασίας, Διοικητικής Απόφασης ή συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.
- Η άδεια αυτή λαμβάνεται άνευ αποδοχών και χορηγείται εγγράφως, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από σχετικό αίτημα στο οποίο αναφέρεται η έναρξη και η λήξη, για τουλάχιστον τέσσερις (04) μήνες, συνιστά δε δικαίωμα κάθε εργαζόμενου γονέα χωρίς δικαίωμα μεταβίβασης της.

18 Πηγές υποενότητας: Ν. 1483/1984; Ν. 2639/1998; Ν. 2874/2000; Ν.3863/2010; Ν.3896/2010; Ν. 4075/2012; Ν.4488/2017; Ν. 4521/2018; Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001; Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003; Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009; Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019:12-13; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.α.; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.β.; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.γ.; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.η.; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.θ.

- Κάθε εργοδότης-τρια, για κάθε έτος, τηρεί σειρά προτεραιότητας για την χορήγηση αυτής της άδειας, ενώ **προτεραιότητα** δίνεται σε αιτήσεις για τέκνα με αναπηρία, μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου του άλλου γονέα, αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων.
- Αν τα παιδιά είναι περισσότερα του ενός, το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας ισχύει **για κάθε παιδί ξεχωριστά**, εφόσον από το τέλος της γονικής άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί έχει παρέλθει ένα έτος απασχόλησης στο συγκεκριμένο εργοδότη, με την εξαίρεσή πιο ευνοϊκής ρύθμισης μέσω ειδικής διάταξης νόμου, διατάγματος, κανονισμού, συλλογικής σύμβασης εργασίας, Διοικητικής Απόφασης ή συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.
- Στην περίπτωση που οι γονείς του/των τέκνου-ων εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, μέσω κοινής δήλωσης ενημερώνουν ποιος από αυτούς θα κάνει χρήση του δικαιώματος και για ποιο χρονικό διάστημα.
- Η άδεια ανατροφής χορηγείται **εις διπλούν** στις εξής περιπτώσεις: θανάτου γονέα, αφαίρεσης γονικής μέριμνας, μη αναγνώρισης τέκνου. Στην περίπτωση που οι γονείς βρίσκονται σε διάσταση ή έχουν λάβει διαζύγιο, τότε κάθε γονέας διατηρεί το δικαίωμα άδειας ανατροφής.

1.1.8.2. Άδεια περίθαλψης νοσούντων μελών

Γονείς που εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου υπό καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης ή με σχέση έμμισθης εντολής σε εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις, έχουν δικαίωμα λήψης άδειας άνευ αποδοχών με διάρκεια έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενου μέλους της οικογένειάς τους.

Εξαρτώμενα μέλη είναι:

- τα —φυσικά, τεκνοθετημένα ή αναγνωρισμένα— παιδιά ηλικίας έως 16 ετών.
- τα παιδιά άνω των 16 ετών σε περίπτωση που νοσούν από βαριά ή χρόνια ασθένεια ή έχουν αναπηρία και οι γονείς έχουν την επιμέλειά αυτών.
- ο/η σύζυγος, που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί λόγω αναπηρίας ή οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας.
- οι γονείς και οι άγαμοι-ες αδελφοί-ες οι οποίοι-ες εξαιτίας ηλικίας, αναπηρίας ή οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον όμως ο/η εργαζόμενος-η έχει τη φροντίδα αυτών και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημά του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα.
- Η άδεια είναι **άνευ** αποδοχών, λαμβάνεται εφάπαξ ή τμηματικά, έχει διάρκεια έως και έξι (06) εργάσιμες ημέρες ανά έτος, οι οποίες - εφόσον οι εργαζόμενοι γονείς προστατεύουν δύο τέκνα - μπορούν να αυξηθούν σε οχτώ (08) εργάσιμες ημέρες και, εφόσον προστατεύει τρία ή περισσότερα παιδιά, σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες.

- Κάθε γονέας ή σύζυγος έχει το δικαίωμα λήψης αυτής της άδειας, ανεξαρτήτως των δικαιωμάτων που πηγάζουν από άλλες νομικές διατάξεις.

1.1.8.3. Άδεια για τέκνο με πρόβλημα υγείας (συγκεκριμένα: νόσημα που χρειάζεται μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων ή αιμοκάθαρση, καρκίνος, ανάγκη μεταμόσχευσης, βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο Down, αυτισμός)

- Ο φυσικός-ή, θετός-ή ή ανάδοχος εργαζόμενος-η γονέας τέκνου ηλικίας έως και 18 ετών που έχει κάποιο από τα παραπάνω προβλήματα υγείας, έχει δικαίωμα λήψης ειδικής γονικής άδειας **μετά** αποδοχών, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, έπειτα από σχετική αίτησή του και κατά απόλυτη προτεραιότητα.
- Επιπλέον, ο φυσικός, θετός ή ανάδοχος γονέας τέκνου ηλικίας έως και 18 ετών, το οποίο νοσηλεύεται λόγω ατυχήματος ή ασθένειας που απαιτεί την άμεση παρουσία του (γονέα του), έχει δικαίωμα λήψης άδειας **άνευ** αποδοχών για όσο διαρκεί η νοσηλεία - έως και 30 εργάσιμες ημέρες ανά έτος - στην περίπτωση που έχει ήδη εξαντλήσει την κατά νόμο προβλεπόμενη γονική άδεια ανατροφής τέκνου.

Κάθε γονέας ξεχωριστά έχει δικαίωμα να ζητήσει και να λάβει τις παραπάνω άδειες, χωρίς πρόσθετες προϋποθέσεις, εκτός των άλλων σχετικών διευκολύνσεων προς εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους που προβλέπονται από άλλες διατάξεις και αφού πρώτα έχουν εξαντληθούν σχετικά δικαιώματα (μετά αποδοχών) εκτός της ετήσιας κανονικής άδειας.

1.1.8.4. Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης

- Οι γονείς τέκνων ηλικίας έως 16 ετών που παρακολουθούν στοιχειώδη ή μέση εκπαίδευση, έχουν δικαίωμα λήψης άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης μετά αποδοχών, έως τέσσερις (04) εργάσιμες μέρες για κάθε παιδί ανά έτος, συνολικά και οι δύο. Στη στοιχειώδη εκπαίδευση εντάσσεται και το νηπιαγωγείο – η φοίτηση σε αυτό έχει διετή διάρκεια αν το νήπιο συμπληρώνει την ηλικία των 4 ετών την 31^η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής.
- Η χρήση της άδειας μπορεί να είναι μονοήμερη ή ολιγώρη.
- Η χρήση της άδειας χορηγείται για κάθε παιδί ξεχωριστά που είναι μαθητής-τρια.
- Στην περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, αποφασίζουν μεταξύ τους ποιος θα λάβει την άδεια. Εάν επιθυμούν να τη λάβουν από κοινού, τότε λαμβάνουν απόφαση για πόσο χρονικό διάστημα θα απουσιάσει ο καθένας από την εργασία του, χωρίς όμως ο συνολικός χρόνος να υπερβαίνει τις 4 ημέρες (για κάθε παιδί).
- Αυτή η άδεια δίδεται στον εργαζόμενο γονέα, ανεξάρτητα αν ο δεύτερος γονέας εργάζεται ή όχι έξω από το σπίτι και ασχέτως με τον αριθμό απασχολούμενων στην επιχείρηση.
- Στην περίπτωση που υπάρχει πιο ευνοϊκή σχετική ρύθμιση από νόμο, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή Κανονισμός Εργασίας, τότε εφαρμόζεται η ρύθμιση αυτή.

1.1.8.5. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών

- Στους-στις εργαζόμενους-ες που έχουν χηρέψει καθώς και στους/στις άγαμους γονείς που έχουν την επιμέλεια του τέκνου τους, έχουν δικαίωμα λήψης άδειας μετά αποδοχών διάρκειας έξι (06) εργάσιμων ημερών ανά έτος, πέραν όσων άλλων αδειών δικαιούνται. Ειδικά οι γονείς τριών (03) ή περισσότερων παιδιών, δικαιούνται άδεια οχτώ (08) εργάσιμων ημερών.
- Αυτή η άδεια, λόγω της αυξημένης ανάγκης φροντίδας που έχει ένα παιδί ηλικίας έως 12 ετών, χορηγείται τμηματικά ή εφάπαξ έπειτα από σχετική συνεννόηση με τον/την εργοδότη-τρια αλλά, δεν επιτρέπεται να συμπίπτει με την έναρξη ή τη λήξη της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άγαμες εργαζόμενες μητέρες

Ο Έλληνας νομοθέτης έχει εξομοιώσει έγγαμες και άγαμες εργαζόμενες ως προς τα προαναφερθέντα δικαιώματα και υποχρεώσεις: για παράδειγμα, Άγαμοι γονείς έχουν δικαίωμα λήψης άδειας φροντίδας παιδιού.

Πηγή: Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019:10-11

Διεμφυλικοί (τρανς) άνδρες χωρίς νομική αναγνώριση της ταυτότητας του φύλου τους

Εργαζόμενοι διεμφυλικοί (τρανς) άνδρες χωρίς νομική αναγνώριση της ταυτότητας του φύλου τους – δηλαδή χωρίς αλλαγή ονόματος/ φύλου στα επίσημα έγγραφα και μητρώα με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο Ν. 4491/2017¹⁹- οι οποίοι αποκτούν παιδί με οποιονδήποτε τρόπο, απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα για την προστασία έναντι καταγγελίας της σχέσης εργασίας και για την προστασία της οικογένειας και διευκόλυνσης εργαζόμενων μητέρων με αυτά των εργαζόμενων cisgender²⁰ γυναικών.

19 Σύμφωνα με το Άρθρο 3 του Ν. 4491/2017:

1. Σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ ταυτότητας φύλου και καταχωρισμένου φύλου το πρόσωπο μπορεί να ζητήσει τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου του, ώστε αυτό να αντιστοιχεί στη βούληση, στην προσωπική αίσθηση του σώματος και στην εξωτερική του εικόνα.

2. Για τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου απαιτείται πλήρης δικαιοπρακτική ικανότητα, με εξαίρεση τους ανήλικους που έχουν συμπληρώσει το δέκατο έβδομο (17ο) έτος της ηλικίας τους, εφόσον υπάρχει ρητή συναίνεση των ασκούντων τη γονική τους μέριμνα και τους ανήλικους που έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο (15ο) έτος της ηλικίας τους, εφόσον υπάρχει επιπλέον θετική γνωμάτευση διεπιστημονικής Επιτροπής που συστήνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Υγείας για δύο (2) έτη, στην οποία μετέχουν:

- α) ένας παιδοψυχίατρος,
- β) ένας ψυχίατρος,
- γ) ένας ενδοκρινολόγος,
- δ) ένας παιδοχειρουργός,
- ε) ένας ψυχολόγος,
- στ) ένας κοινωνικός λειτουργός και
- ζ) ένας παιδίατρος, ως Πρόεδρος, άπαντες με εξειδίκευση στο συγκεκριμένο ζήτημα.

3. Προϋπόθεση για τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου είναι το πρόσωπο που αιτείται τη διόρθωση να μην είναι έγγαμο.

4. Για τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου δεν απαιτείται να βεβαιώνεται ότι το πρόσωπο έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε προηγούμενη ιατρική επέμβαση. Δεν απαιτείται επίσης η οποιαδήποτε προηγούμενη εξέταση ή ιατρική αγωγή που σχετίζεται με τη σωματική ή ψυχική του υγεία» (ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4491 ΦΕΚ Α' 152/13-10-2017. Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/304143).

20 Ο όρος «cis-gender» —για τον οποίο δεν υπάρχει ακριβής απόδοση στα ελληνικά— αναφέρεται σε όλους τους ανθρώπους που δεν είναι τρανς/διεμφυλικοί (στο Transgender Europe (2016, Ιούλιος 4). “Glossary”. Ανακτήθηκε από <https://tgeu.org/glossary/>).



1.1.9. Αναδοχή, υιοθεσία και παρένθετη μητρότητα: τι ισχύει για τις εργαζόμενες μητέρες²¹

Η προστασία των εργαζόμενων γυναικών έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, ισχύει και για τις εργαζόμενες που αποκτούν παιδί μέσω της διαδικασίας τεκνοθεσίας (για τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών και με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια) καθώς και για τις εργαζόμενες γυναίκες που συμμετέχουν στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως οι τεκμαιρόμενες (=αποκτώσες) μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως οι κυοφόρες (=παρένθετες) γυναίκες.

• **Ανάδοχοι και θετοί γονείς:**

- Όλοι οι προαναφερθέντες κανόνες περί προστασίας της οικογένειας και διευκόλυνσης των γονέων που εργάζονται, βρίσκουν εφαρμογή και για τους **ανάδοχους** και για τους **θετούς** εργαζόμενους γονείς.
- **Θετοί** και **ανάδοχοι** γονείς τέκνου **έως 6 ετών** έχουν δικαίωμα λήψης **άδειας ανατροφής παιδιού** και η χρονική έναρξη χορήγησης της ορίζεται η ημερομηνία υιοθεσίας ή τοποθέτησης στην οικογένεια.
- **Θετές** και **ανάδοχες** μητέρες τέκνων έως έξι ετών δικαιούνται να λάβουν **γονική άδεια ανατροφής**, η οποία χορηγείται μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αναδοχής ή τεκνοθεσίας ενώ μέρος αυτής της άδειας μπορεί να χορηγηθεί και πριν την ολοκλήρωση της διαδικασίας αυτής. Αν η διαδικασία τεκνοθεσίας ή αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί έως τη συμπλήρωση της ηλικίας των έξι ετών του τέκνου, το δικαίωμα έχει ισχύ έως τη συμπλήρωση των οκτώ (08) ετών του τέκνου.

• **Παρένθετη μητρότητα:**

- Η **ειδική παροχή προστασία μητρότητας** χορηγείται και σε εργαζόμενη που έχει αποκτήσει παιδί μέσω παρένθετης μητρότητας.
- Οι γονείς τέκνου μέσω παρένθετης μητρότητας, έχουν δικαίωμα λήψης **άδειων φροντίδας** και **ανατροφής τέκνων** όπως ακριβώς και οι φυσικοί γονείς ενός τέκνου.
- Κατά την περίοδο της γαλουχίας, τόσο η γυναίκα που γέννησε όσο και η αποκτώσα μητέρα, έχουν δικαίωμα **μειωμένου ωραρίου εργασίας**.
- Η εργαζόμενη που αποκτά παιδί μέσω παρένθετης μητρότητας, έχει δικαίωμα να λάβει το μέρος της προβλεπόμενης **άδειας μητρότητας** μετά τη γέννηση του παιδιού, δηλαδή εννέα (09) εβδομάδες που υποχρεωτικά χορηγούνται μετά τον τοκετό.
- Κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, η αποκτώσα μητέρα έχει δικαίωμα λήψης όλων των σχετικών **αποδοχών και επιδομάτων που σχετίζονται με τη μητρότητα**, εάν καλύπτει τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις καταστατικές διατάξεις του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο ανήκει.

²¹ Πηγές υποεπένδυσης: Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993; Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001; **Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2006-2007**; Εγκύκλιος Ε.Φ.Κ.Α. αρ. 5/Αρ. Πρωτ: 143091/29-01-2018; Ν. 1483/1984; Ν. 4075/2012; Ν. 4342/2015; Ν. 4488/2017; **Ν. 4538/2018**; Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2019, σ. 11-14; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.δ.; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.ζ; ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. χ.χ.η.

Τεκνοθεσία, αναδοχή και εργαζόμενες διεμφυλικές γυναίκες με νομική αναγνώριση της ταυτότητας του φύλου τους

Οι σχετικές διατάξεις και προβλέψεις για εργαζόμενες γυναίκες που αποκτούν παιδί μέσω τεκνοθεσίας ή αναδοχής ισχύουν για όλες τις γυναίκες, είτε cis-gender²² είτε διεμφυλικές οι οποίες έχουν ολοκληρώσει τη νομική αναγνώριση της ταυτότητας του φύλου τους.²³

22 Ο όρος «cis-gender» —για τον οποίο δεν υπάρχει ακριβής απόδοση στα ελληνικά— αναφέρεται σε όλους τους ανθρώπους που δεν είναι τρανς/διεμφυλικοί (στο Transgender Europe (2016, Ιούλιος 4). “Glossary”. Ανακτήθηκε από <https://tgeu.org/glossary/>).

23 Σημαντική επισήμανση: Σύμφωνα με το Ν. 4491/2017, αν το πρόσωπο που προχώρησε σε νομική αναγνώριση της ταυτότητας του φύλου του έχει ήδη παιδιά, είτε γεννημένα σε γάμο, είτε γεννημένα σε σύμφωνο, είτε γεννημένα χωρίς γάμο των γονέων τους, είτε τεκνοθετημένα, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του από τη γονική μέριμνα δεν επηρεάζονται.

Όσον αφορά τις διεμφυλικές γυναίκες και τη δυνατότητα ή μη απόκτησης παιδιού μέσω παρένθετης μητρότητας, σύμφωνα με το Άρθρο 3 του Ν. 3305/2005, αυτή (η παρένθετη μητρότητα) αναφέρεται σε «περίπτωση κατά την οποία μία γυναίκα κυοφορεί και γεννά (φέρουσα ή κυοφόρος), ύστερα από εξωσωματική γονιμοποίηση και μεταφορά γονιμοποιημένων ωαρίων, με χρήση ωαρίου ξένου προς την ίδια, για λογαριασμό μίας άλλης γυναίκας, η οποία επιθυμεί να αποκτήσει παιδί αλλά αδυνατεί να κυοφορήσει για ιατρικούς λόγους».

Στο Άρθρο 1458 του Αστικού Κώδικα περιγράφεται η διαδικασία απόκτησης παιδιού μέσω παρένθετης μητρότητας: «Η μεταφορά στο σώμα άλλης γυναίκας γονιμοποιημένων ωαρίων, ξένων προς την ίδια, και η κυοφορία από αυτήν επιτρέπεται με δικαστική άδεια που παρέχεται πριν από τη μεταφορά, εφόσον υπάρχει έγγραφη και χωρίς αντάλλαγμα συμφωνία των προσώπων που επιδιώκουν να αποκτήσουν τέκνο και της γυναίκας που θα κυοφορήσει, καθώς και του συζύγου της, αν αυτή είναι έγγαμη. Η δικαστική άδεια παρέχεται ύστερα από αίτηση της γυναίκας που επιθυμεί να αποκτήσει τέκνο, εφόσον αποδεικνύεται ότι αυτή είναι ιατρικώς αδύνατο να κυοφορήσει και ότι η γυναίκα που προσφέρεται να κυοφορήσει είναι, εν όψει της κατάστασης της υγείας της, κατάλληλη για κυοφορία».

Η ορολογία «ιατρικώς αδύνατη» μπορεί να ερμηνευτεί ως πάθηση/ιατρικό πρόβλημα της τεκμαιρόμενης μητέρας εξαιτίας της ύπαρξης της/του οποίου-ας, δεν μπορεί να κυοφορήσει και επιδιώκει να αποκτήσει τέκνο μέσω παρένθετης (=κυοφόρου) μητέρας.

Η μη ύπαρξη εσωτερικών αναπαραγωγικών οργάνων (μήτρα, σάλπιγγες, ωθήκες) σε μια διεμφυλική (τρανς) γυναίκα δεν είναι «πάθηση»/«ιατρικό πρόβλημα», αλλά είναι η ανατομία/φυσιολογία του σώματός της που δεν συμφωνεί με την ταυτότητα του φύλου της.

Επομένως, χρειάζεται μια θετική νομοθετική αλλαγή που θα επιτρέπει στις διεμφυλικές γυναίκες να αποκτήσουν παιδί (και) μέσω παρένθετης μητέρας.

1.2. Νομοθετικές – ρυθμιστικές προβλέψεις για τις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες μητέρες

1.2.1. Επίδομα μητρότητας για αυτοαπασχολούμενες γυναίκες – διαδικασία και δικαιολογητικά²⁴

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες μπορούν να λαμβάνουν επίδομα μητρότητας, το οποίο τους επιτρέπει να διακόπτουν προσωρινά την άσκηση του επαγγέλματός τους, λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, για τουλάχιστον δέκα τέσσερις (14) εβδομάδες. Επιπλέον, το επίδομα αυτό μπορεί να χορηγηθεί και στις:

- τεκμαιρόμενες (=αποκτώσες) αυτοαπασχολούμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα και στις
- αυτοαπασχολούμενες γυναίκες που υιοθετούν παιδί ηλικίας έως δύο (2) ετών.

Διαδικασία και δικαιολογητικά χορήγησης επιδόματος μητρότητας σε αυτοαπασχολούμενες γυναίκες:

Οι αυτοαπασχολούμενες δικαιούνται λόγω κυοφορίας και λοχείας, μηνιαίο επίδομα μητρότητας, ύψους εκατόν πενήντα (150) ευρώ και για χρονικό διάστημα τεσσάρων (04) μηνών.

Οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση αυτού του επιδόματος είναι:

- ύπαρξη ταμειακής ενημερότητας και ασφαλιστικής ικανότητας για παροχές ασθένειας κατά την ημερομηνία του τοκετού,
- να ασκεί αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα
- να μην δικαιούται η αιτούσα επίδομα μητρότητας από άλλο ασφαλιστικό φορέα.
- Για τη χορήγηση απαιτείται η υποβολή των εξής δικαιολογητικών:
- αίτηση της ασφαλισμένης στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση του (πρώην) Ο.Α.Ε.Ε.
- ληξιαρχική πράξη γέννησης του τέκνου ή βεβαίωση γιατρού του μαιευτηρίου για την πραγματοποίηση του τοκετού
- υπεύθυνη δήλωση ότι δεν δικαιούται από άλλο ασφαλιστικό φορέα επίδομα μητρότητας.

Δικαιολογητικά χορήγησης επιδόματος μητρότητας σε αυτοαπασχολούμενες παρένθετες, τεκμαιρόμενες (=αποκτώσες) μητέρες και στις γυναίκες που υιοθετούν:

²⁴ Πηγές υποεπένδυσης: Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 5/Αρ. Πρωτ: 143091/29-01-2018; Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 20/Αρ. Πρωτ: 553624/26-04-2018; Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 47/Αρ. Πρωτ: 1130613/25-09-2019; Κ.Υ.Α. αριθ. Φ.40035/41931/1653 (ΦΕΚ Β' 192/23-01-2015); Ν.4387/2012; Ν. 4097/2012; Ν. 4488/2017; Π.Δ. 8/23-01-2019.

Για τη χορήγηση του επιδόματος σε αυτοαπασχολούμενες παρένθετες μητέρες απαιτούνται τα εξής δικαιολογητικά:

- δικαστική άδεια παρένθετης μητρότητας
- ληξιαρχική πράξη γέννησης του τέκνου.

Για περιπτώσεις τεκνοθεσίας, απαιτούνται:

- τελεσίδικη δικαστική πράξη τεκνοθεσίας
- πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης

1.2.2. Χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε ασφαλισμένες του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (Ε.Τ.Α.Α.) που ασκούν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα²⁵

Οι άμεσα ασφαλισμένες του Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (Ε.Τ.Α.Α.) – αυτοαπασχολούμενες - που ασκούν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα, δικαιούνται λόγω εγκυμοσύνης και λοχείας, μηνιαίο επίδομα μητρότητας διακοσίων (200) ευρώ για τέσσερις (04) μήνες.

Προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος είναι:

- ασφαλιστική ικανότητα για παροχές ασθένειας σε είδος
- να μην δικαιούται από άλλον ασφαλιστικό φορέα το επίδομα
- άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος αποκλειστικά²⁶

Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που πρέπει να καταθέσει η ενδιαφερόμενη είναι:

- αίτηση στον οικείο Τομέα Ασφάλισης Ε.Τ.Α.Α.
- ληξιαρχική πράξη γέννησης του τέκνου
- υπεύθυνη δήλωση ότι ασκεί αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα και δεν δικαιούται επίδομα μητρότητας από άλλο ασφαλιστικό οργανισμό
- φωτοτυπία της 1^{ης} σελίδας του βιβλιαρίου τραπεζικού λογαριασμού.

²⁵ Πηγές υποενοτήτας: Κ.Υ.Α. αριθ. Φ.10060/15858/606 (ΦΕΚ Β' 2665/08-10-2014); Ν.3655/2008; Ν. 4387/2012; Π.Δ. 8/23-01-2019, ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ Φ.80000/οικ.60871/16291 (ΦΕΚ Β' 3/05-01-2017).

²⁶ Σύμφωνα με το Συνήγορο του Πολίτη, με την Κ.Υ.Α. αυτή αποκλείονται γυναίκες δικηγόροι «που εργάζονται με πάγια αντιμισθία». «Ο αποκλεισμός αυτός ωστόσο», σύμφωνα με την Ανεξάρτητη Αρχή, «αποτελέσει περιορισμό που εφαρμόστηκε σε ασφαλισμένες δικηγόρους οι οποίες στο παρελθόν τύγχαναν παροχών υγείας που αναγνώριζαν τέτοιο δικαίωμα, ανεξάρτητα από το αν αυτές ασκούσαν αποκλειστικά ελεύθερο επάγγελμα. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η πρακτική αυτή παραβιάζει το άρθρο 14 παράγρ. 2 της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ και αναμένει την ανταπόκριση του ΕΦΚΑ» (στο Συνήγορο του Πολίτη (2019). «Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2018», σ. 43. Ανακτήθηκε από: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf).

Χρόνος υποβολής της αίτησης: Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί εντός έξι (06) μηνών από την ημερομηνία του τοκετού.

1.2.3. Χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε αγρότισσες (ΟΓΑ)²⁷

Χορηγείται επίδομα μητρότητας τόσο στις άμεσα όσο και στις έμμεσα ασφαλισμένες. Αποτελεί παροχή σε χρήμα και ανέρχεται μέχρι του ποσού της 1^{ης} ασφαλιστικής κατηγορίας του Κλάδου Κύριας Ασφάλισης Αγροτών, (αρ.4 του ν.2458/1997) και έχει καθοριστεί στο ύψος των 486,77€ για μονό τοκετό και 730,16€ για δίδυμο τοκετό.

Προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος είναι:

- να έχει ενεργή ασφαλιστική ικανότητα
- εάν είναι υπήκοος τρίτης χώρας ή πολίτης κράτους μέλους Ε.Ε. να έχει τα προβλεπόμενα δικαιολογητικά νόμιμης διαμονής στην χώρα.

Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που πρέπει να καταθέσει η ενδιαφερόμενη είναι:

- ληξιαρχική πράξη γέννησης του τέκνου
- υπεύθυνη Δήλωση ότι δεν δικαιούται επίδομα από άλλον ασφαλιστικό φορέα.
- φωτοτυπία της 1^{ης} σελίδας του βιβλιαρίου τραπεζικού λογαριασμού
- προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών νόμιμης παραμονής στην χώρα (εάν είναι υπήκοος τρίτης χώρας ή πολίτης κράτους μέλους Ε.Ε.).

1.2.4. Χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε ασφαλισμένες του πρώην Ο.Α.Ε.Ε. που διέκοψαν την επαγγελματική τους δραστηριότητα την ημερομηνία τοκετού²⁸

Από τον Σεπτέμβριο του 2019, με εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επεκτάθηκε η χορήγηση επιδόματος μητρότητας από τον Ε.Φ.Κ.Α. και στις ασφαλισμένες του πρώην Ο.Α.Ε.Ε. οι οποίες έχουν διακόψει την επαγγελματική δραστηριότητά τους κατά την ημερομηνία του τοκετού.

Για τη χορήγηση του επιδόματος, θα πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- κατά την ημερομηνία του τοκετού, να υπάρχει ασφαλιστική ενημερότητα και ασφαλιστική ικανότητα για παροχές ασθένειας
- η αιτούσα ασφαλισμένη να μην δικαιούται επίδομα μητρότητας από άλλο ασφαλιστικό φορέα.

²⁷ Πηγές υποενοτήτας: Ν. 1541/1985; Ν.4169/1961; Ν.4387/2012; Κ.Υ.Α. αριθ. Φ.40034/οικ.1641/105 (ΦΕΚ Β' 131/29-01-2004); Π.Δ. 8/23-01-2019.

²⁸ Πηγές υποενοτήτας: Εγκύκλιος Ε.Φ.Κ.Α. αρ. 47/Αρ. Πρωτ: 1130613/25-09-2019; Μηταράκης, 2019 Σεπτέμβριος 12; Ν. 4529/2018.

Σημαντική σημείωση:

Η απόφαση μπορεί να εφαρμοστεί και για τις εκκρεμείς αιτήσεις ασφαλισμένων του Ο.Α.Ε.Ε. οι οποίες διέκοψαν την άσκηση επαγγέλματός μετά την ισχύ των διατάξεων της παραγράφου 5 του άρθρου 23 του Ν. 4529/2018: η συγκεκριμένη διάταξη προβλέπει ότι οι μη μισθωτές που διακόπτουν την άσκηση του επαγγέλματός τους, βάσει του οποίου υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΕΦΚΑ, δικαιούνται παροχές κλάδου υγείας μέχρι ένα (1) έτος από τη διακοπή της ασφάλισης, εφόσον βέβαια δεν έχουν οφειλές ή τις έχουν ρυθμίσει και είναι συνεπείς στην καταβολή των δόσεων.



2. Πρακτικές συμβουλές και χρήσιμες επαφές

2.1. Παραβιάστηκαν τα δικαιώματά μου. Και τώρα;

Η διακριτική μεταχείριση και κάθε είδους παραβίαση δικαιωμάτων στον εργασιακό τομέα έχουν, αναμφίβολα, ποικίλες αρνητικές άμεσες και έμμεσες συνέπειες:

- μείωσή η πλήρης απώλεια εισοδήματος και κατ' επέκταση της αγοραστικής δύναμης και της δυνατότητας κάλυψης ακόμα και βασικών αναγκών
- εργασία σε ένα «τοξικό», ανθυγιεινό, μη φιλικό εργασιακό περιβάλλον και υπό δυσμενείς συνθήκες
- αβέβαιης διάρκειας παραμονή εκτός της αγοράς εργασίας σε περίπτωση απόλυσης ή (αναγκαστικής) παραίτησης,
- εμφάνιση προβλημάτων υγείας ή επιδείνωση ήδη υπαρχόντων
- δημιουργία εντάσεων και προστριβών στο οικογενειακό περιβάλλον λόγω των οικονομικών και ψυχολογικών επιπτώσεων
- δημιουργία μόνιμης ανασφάλειας και αγωνίας ότι ακόμα και σε περίπτωση αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος θα συμβεί κάτι ανάλογο,

είναι μόνο μερικά παραδείγματα αυτών των συνεπειών. Ειδικά για τις εργαζόμενες γυναίκες που διανύουν μία ευαίσθητη περίοδο της ζωής τους – την περίοδο της εγκυμοσύνης ή αμέσως μετά από αυτή, ανατρέφοντας το/τα παιδί-ά τους – οι συνέπειες της παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων τους γίνονται ακόμα πιο αισθητές και οδυνηρές, ενώ, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο ακόμα και τη ζωή του εμβρύου/τέκνου τους.

Επομένως, είναι αναγκαίο κάθε εργαζόμενη μητέρα ή μελλοντική μητέρα, όχι μόνο να γνωρίζει τα δικαιώματά της – με τα οποία έγινε προσπάθεια γνωριμίας και εξοικείωσης στο προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας έκδοσης – αλλά να γνωρίζει κυρίως ότι υπάρχουν αρμόδιοι φορείς και υπηρεσίες όπου μπορεί να απευθυνθεί και να λάβει την κατάλληλη πληροφόρηση και υποστήριξη. Στις σελίδες που ακολουθούν περιλαμβάνονται βασικές πληροφορίες για τις αρμοδιότητες ελεγκτικών φορέων και τις (δωρεάν) υπηρεσίες υποστηρικτικών φορέων, όπου κάθε εργαζόμενη ή άνεργη μπορεί να καταφύγει, αναλόγως το αίτημά της και την ανάγκη της. Σε κάθε περίπτωση, ορισμένες βασικές κατευθυντήριες γραμμές και οδηγίες για την κατάλληλη αντίδραση ενώπιον ενός περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης και παραβίασης οποιουδήποτε εργασιακού δικαιώματος περιλαμβάνουν τις εξής:

Mίλησε με κάποιο αγαπημένο, έμπιστο πρόσωπο για αυτό που συνέβη. Θα σε βοηθήσει να νιώσεις καλύτερα και να αξιολογήσεις καλύτερα την κατάσταση.

- Είσαι μέλος επαγγελματικού /συνδικαλιστικού σωματείου ή υπάρχει τέτοιο σωματείο για στον κλάδο σου; Αν ναι, μπορείς να επικοινωνήσεις μαζί τους και να ζητήσεις να λάβεις υποστήριξη, όπως για παράδειγμα, ενημέρωση για τα δικαιώματά σου, πρακτικές συμβουλές ενδεχομένως και νομική συνδρομή. Αν το σωματείο δεν μπορεί να ικανοποιήσει κάποιο αίτημα ή ανάγκη σου, μπορεί να σε παραπέμψει αρμοδίως.
- Δεν χρειάζεται να έχεις χρήματα για να λάβεις υποστηρικτικές υπηρεσίες καλού επιπέδου. Η ΓΣΕΕ παρέχει δωρεάν υποστηρικτικές υπηρεσίες – όπως νομική ή εργασιακή συμβουλευτική – σε ανέργους-ες και εργαζόμενους-ες, σε δομές της σε ολόκληρη την Ελλάδα. Στις παρακάτω σελίδες θα βρεις αναλυτικές πληροφορίες.
- Ακόμα μην ξεχνάς ότι, ορισμένες μη κυβερνητικές οργανώσεις, παρέχουν - ανά διαστήματα και αναλόγως τα προγράμματα που υλοποιούν κάθε φορά - ανάλογες υπηρεσίες, χωρίς καμία χρέωση.
- Η αποσιώπηση της παραβίασης δικαιωμάτων σου ωφελεί μόνο τον/την παραβάτη και εμμέσως ενθαρρύνει αυτόν-η να επαναλάβει την πράξη του και άλλους-ες εργοδότες-τριες να τον/την μιμηθούν. Έτσι, το φαινόμενο θα διαιωνίζεται και θα διογκώνεται εις βάρος όλων των εργαζομένων και η δικαιοσύνη δεν αποκαθίσταται.
- Όμως αν —για οποιονδήποτε λόγο— δεν επιθυμείς να κάνεις επώνυμη καταγγελία ή/και να κινηθείς νομικά εναντίον εργοδότη-τριας σου, θυμήσου ότι εξακολουθείς να έχεις επιλογές:
 - μπορείς να κάνεις καταγγελία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ακόμα και ανώνυμα (βλ. παρακάτω)
 - μπορείς να υποβάλεις αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη (βλ. παρακάτω), ο οποίος θα σε ενημερώσει πλήρως και με αξιοπιστία για όλες τις επιλογές που έχεις στα χέρια σου και θα προχωρήσει σε ενέργειες μόνο αν εσύ το επιτρέψεις.
- Μην ξεχνάς ότι και ο Συνήγορος του Πολίτη και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας έχουν τη δυνατότητα και διαμεσολαβητικής και συμφιλιωτικής παρέμβασης, δηλαδή, με τη δική σου πάντα συγκατάθεση, μπορούν να επιχειρήσουν να λύσουν τη διαφορά με τον/την εργοδότη-τρια σου, μεριμνώντας ταυτόχρονα για την εφαρμογή της νομοθεσίας και της παραμονής (ή επιστροφής) στην εργασία σου.
- Αν έχεις αποφασίσει να προχωρήσεις σε επώνυμη καταγγελία και να κινηθείς νομικά εναντίον του/της εργοδότη-τριας σου, να έχεις πάντα υπόψη σου ότι είναι σημαντικό:
 - να κινηθείς γρήγορα – καταγγελίες για διάφορες παραβιάσεις της νομοθεσίας πρέπει να γίνονται εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος και όχι οποιαδήποτε στιγμή
 - να συγκεντρώσεις όλα τα απαραίτητα έγγραφα που μπορεί να σου φανούν χρήσιμα (συμβάσεις με τον/την εργοδότη-τρια, ιατρικά έγγραφα κ.λπ.)
 - να προσέξεις τι με και με ποιον τρόπο καταγγέλλεις, ώστε να καταγραφεί ορθά η πραγματικότητα.
- Για όλα αυτά, μπορεί σε καθοδηγήσει και να σε στηρίξει βήμα-βήμα το εργατικό/συνδικαλιστικό σωματείο στο οποίο ανήκεις ή/και νομικός-η σύμβουλος άλλων φορέων (βλ. παρακάτω).
- Αν γνωρίζεις γυναίκα της οποίας εργασιακά δικαιώματα έχουν παραβιαστεί, είναι σημαντικό να εκφράσεις την ηθική και ψυχολογική συμπαράστασή σου απέναντι στις συνέπειες που υφίσταται λόγω αυτής της παραβίασης, δείχνοντας της έτσι ότι δεν είναι μόνη και ότι βρίσκει κατανόηση και σεβασμό. Μπορείς ακόμα να την παροτρύνεις να ζητήσει τη συνδρομή αρμόδιων φορέων (που αναφέρονται στον παρόντα οδηγό), ώστε να αντιμετωπίσει το συμβάν με τον πλέον ενδεδειγμένο τρόπο και, παράλληλα, να καταλάβει ότι υπάρχουν λύσεις και διέξοδοι.

2.2. Εργάζομαι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου (στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα) και θέλω να καταγγείλω παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων μου

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (για περιπτώσεις εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα)

- **Αρμοδιότητες:**²⁹ Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:
 - είναι ο αρμόδιος ελεγκτικός μηχανισμός του Υπουργείου Εργασίας, για την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας με σκοπό τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων και της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων
 - ερευνά την αδήλωτη εργασία (εργασία χωρίς ασφαλιστική κάλυψη ή ασφαλιστική κάλυψη που δεν ανταποκρίνεται στις πραγματικές ώρες εργασίας του/της εργαζομένου-ης)
 - λειτουργεί ενημερωτικά, συμβουλευτικά, προληπτικά και συμφιλιωτικά, καλύπτοντας μέσω του δικτύου των περιφερειακών υπηρεσιών του το σύνολο της Ελληνικής Επικράτειας.

Πιο αναλυτικά, στις αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. συμπεριλαμβάνονται:

- εξέταση υποβαλλόμενων καταγγελιών και αιτημάτων εργαζομένων
- **επιβολή** διοικητικών **κυρώσεων** (ή προσφυγή στη Δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων) σε όσους-ες παραβαίνουν την εργατική νομοθεσία
- **συμφιλιωτική** παρέμβαση για την επίλυση διαφορών με τον/την εργοδότη-τρια, σε προσωπικό/ατομικό ή σε συλλογικό επίπεδο
- έλεγχος των επιχειρήσεων/εκμεταλλεύσεων ως προς την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας
- άσκηση ελέγχων, μετρήσεων, δειγματοληψιών και ερευνών για τη διαπίστωση της τήρησης ή μη της εργατικής νομοθεσίας
- διερεύνηση αιτιών θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Οι Επιθεωρητές-τριες Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να εισέρχονται ελεύθερα καθ' όλο το εικοσιτετράωρο σε όλους τους χώρους εργασίας.

- **Διαδικασία καταγγελίας:**³⁰
 - Λειτουργεί η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών 15512 (Δευτέρες έως Παρασκευή, 09:00-15:00).
 - Η γραμμή αυτή δεν αφορά παροχή πληροφοριών για εργασιακά θέματα αλλά χρησιμοποιείται αποκλειστικά για καταγγελίες.
 - Η καταγγελία μπορεί να είναι **επώνυμη** ή **ανώνυμη, γραπτή** ή **προφορική**.

Ιστοσελίδα: www.sepenet.gr

²⁹ Με πληροφορίες από: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Αρμοδιότητες (Σ.ΕΠ.Ε.)». Ανακτήθηκε από: <https://www.sepenet.gr/liferayportal/42> / Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Επιθεώρηση Εργασίας. Αναβαθμισμένες υπηρεσίες για όλους». Ανακτήθηκε από: https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/201810/SEPE_entypo.pdf/5c6eb528-99ba-441e-9026-fb52d381c8fo

³⁰ Με πληροφορίες από: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Αρμοδιότητες (Σ.ΕΠ.Ε.)». Ανακτήθηκε από: <https://www.sepenet.gr/liferayportal/42> και Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Επικοινωνία». Ανακτήθηκε από: <https://www.sepenet.gr/liferayportal/el/web/guest/18>

2.3. Θέλω να λάβω έγκαιρη πληροφόρηση και υποστήριξη για ζητήματα εργασιακά από Υπηρεσίες και φορείς του Υπουργείου Εργασίας, να ενταχθώ σε πρόγραμμα απασχόλησης ή κατάρτισης ή να κάνω αίτηση για επιδόματα / παροχές

- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.):

Υπηρεσίες για ανέργους-ες:³¹ Ο Ο.Α.Ε.Δ. διοργανώνει και παρέχει δωρεάν σε ανέργους-ες αναζητού-ντες-ούσες συμβουλευτικές υπηρεσίες όπως:

- Εργαστήρια Ενεργοποίησης – Κινητοποίησης Ανέργων
- Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας
- Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών

Οι παραπάνω υπηρεσίες παρέχονται από εξειδικευμένους-ες και συμβούλους.

Επιπλέον, οι άνεργοι-ες εγγεγραμμένοι-ες στα μητρώα του ΟΑ.Ε.Δ. μπορούν να λάβουν μέρος και σε:

- προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας / πρακτικής άσκησης
- προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

τα οποία υλοποιούνται κατά διαστήματα από τον Οργανισμό και ανακοινώνονται στην ιστοσελίδα του και στα κατά τόπους Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση.

Διεύθυνση (κεντρικής διοίκησης): Εθνικής Αντιστάσεως 8, Άλιμος
Τηλ.: 11320

Ιστοσελίδα: www.oaed.gr

E-mail: infoportal@oaed.gr

Ευρετήριο των κατά τόπους Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ):

<http://www.oaed.gr/pou-aneko>

Ηλεκτρονικές υπηρεσίες ΟΑΕΔ: <http://www.oaed.gr/e-yperesies>

Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες για ανέργους-ες περιλαμβάνουν:

- Ανανέωση Δελτίου Ανεργίας
- Υποβολή Βιογραφικού Σημειώματος
- Αναζήτηση θέσης εργασίας
- Αναζήτηση θέσης εργασίας στο εξωτερικό (Δίκτυο EURES)
- Υποβολή αίτησης για λήψη Επιδόματος – Παροχής

³¹ Με πληροφορίες από: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ο.Α.Ε.Δ. (χ.χ.α.). «Άνεργοι/ες». Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/home> / Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ο.Α.Ε.Δ. (χ.χ.β.) «Συμβουλευτικές Υπηρεσίες». Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/symbouleutikes-yperesies1>

- Συμμετοχή σε ομάδες συμβουλευτικής
- Υποβολή αίτησης σε Προγράμματα Κοινωφελούς Χαρακτήρα
- Υποβολή αίτησης σε Πρόγραμμα ΝΘΕ
- Υποβολή αίτησης σε Πρόγραμμα ΝΕΕ
- Υποβολή αίτησης σε Πρόγραμμα Κατάρτισης
- Υποβολή αίτησης για Κοινωνικές Παροχές
 - Πρόγραμμα Κοινωνικού Τουρισμού
 - Κατασκηνωτικό Πρόγραμμα
 - Χορήγηση Επιταγών Αγοράς Βιβλίων
 - Χορήγησης Επιταγών Θεάματος
- Υποβολή αίτησης για λήψη Βεβαίωσης
- Υποβολή Ένστασης

Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες για εργαζομένους-ες περιλαμβάνουν:

- Υποβολή Αίτησης συμμετοχής σε Κοινωνικό Τουρισμό
- Υποβολή Αίτησης συμμετοχής σε Κατασκηνωτικό
- Υποβολή Αίτηση Χορήγησης Επιταγών Αγοράς Βιβλίων
- Υποβολή Αίτηση Χορήγησης Επιταγών Θεάματος
- Υποβολή Αίτησης για Παροχές Μητρότητας
- Υποβολή Βιογραφικού

Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία / Δ/ση Ατομικών Ρυθμίσεων³²

Αποτελεί την αρμόδια επιτελική Υπηρεσία του Υπουργείου για την επεξεργασία και την προώθηση των νομοθετικών πρωτοβουλιών και κανονιστικών πράξεων, καθώς και για την ενιαία και ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας για τα θέματα ισότητας των φύλων στην εργασία, την προστασία της μητρότητας και την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στις αρμοδιότητές της εμπίπτει μεταξύ άλλων και η συνεργασία με τις Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με την παροχή πληροφόρησης και οδηγιών αλλά και η συνεργασία με τον κύκλο Ίσης Μεταχείρισης της Ανεξάρτητης Αρχής του Συνηγόρου του Πολίτη.

Τέλος, παρέχεται ενημέρωση προς τους ενδιαφερόμενους-ες εργοδότες-τριες, εργαζόμενους, συνδικαλιστικούς φορείς και μη κυβερνητικές οργανώσεις, σχετικά με θέματα εφαρμογής και ερμηνείας της νομοθεσίας, στα ανωτέρω θεματικά πεδία.

Τηλ.: 213 1516394 / 213 1516392

Τηλεομοιοτυπία (fax): 210 5295402 / 210 5295371

³² Βάσει του άρθρου 19 παρ. 3 περ. γ' του π.δ. 134/2017

Σημείο Επαφής ΙΡΙΔΑ της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη³³

Στο σημείο επαφής ΙΡΙΔΑ ανήκουν οι εξής αρμοδιότητες:

- Η μέριμνα για την πληροφόρηση των πολιτών σε θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου σε συνεργασία με τις καθ' ύλην αρμόδιες υπηρεσίες.
- Η υπόδειξη και παρακολούθηση εφαρμογής μέτρων για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας των πολιτών με τις υπηρεσίες του Υπουργείου.
- Η μέριμνα για την τηλεφωνική παροχή πληροφοριών προς τους πολίτες για θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου.

Πιο αναλυτικά, η ΙΡΙΔΑ είναι η κεντρική υπηρεσία ενημέρωσης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και σκοπός της είναι να παρέχει σε κάθε πολίτη έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση σχετικά με:

- α) ζητήματα εργασιακών σχέσεων
- β) συνταξιοδοτικά ζητήματα του ΕΦΚΑ/ΕΤΕΑΕΠ
- γ) ζητήματα Κοινωνικής Αλληλεγγύης
- δ) ζητήματα ΟΑΕΔ

Η ΙΡΙΔΑ προσφέρει ενημέρωση στους πολίτες που απευθύνονται σε αυτή τόσο με τη φυσική τους παρουσία στα νέα της γραφεία, στην οδό Κολοκοτρώνη 4, όσο και τηλεφωνικά ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Ιστοσελίδα: www.irida.gov.gr

E-mail: irida@ypakp.gr

Διεύθυνση: Κολοκοτρώνη 4, Αθήνα

Τηλ.: 210 3311676

³³ Βάσει του άρθρου 13 περ. δ' του π.δ. 134/2017. Με πληροφορίες από: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, «ΙΡΙΔΑ». Ανακτήθηκε από: <https://www.irida.gov.gr/>

2.4. Θέλω να αναφέρω ένα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία μου (στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα).

Συνήγορος του Πολίτη (για περιπτώσεις εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα)

- **Αρμοδιότητες:** Ο φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων στη χώρα μας, είναι ο Συνήγορος του Πολίτη (Ν. 4443/2016).
 - Πιο αναλυτικά, ο Συνήγορος του Πολίτη είναι φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως – μεταξύ άλλων βασικών χαρακτηριστικών – **φύλου** και **οικογενειακής** κατάστασης.
 - Αυτός ο τομέας δραστηριότητας περιλαμβάνει την αντιμετώπιση των διακρίσεων που εκδηλώνονται για έναν από τους παραπάνω λόγους, στην πρόσβαση στην εργασία, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην απασχόληση εν γένει (π.χ. στους όρους και συνθήκες εργασίας) και στα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.
- **Διαδικασία αναφοράς:**³⁴
 - Κάθε ενδιαφερόμενος-η μπορεί να υποβάλει αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη με τους εξής τρόπους:
 - ηλεκτρονικά: Υποβολή ηλεκτρονικής αναφοράς περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης στο σύνδεσμο (link): www.synigoros.gr/?i=submission-system.el.upobolianaforas
 - αυτοπροσώπως: επίσκεψη στα γραφεία, διεύθυνση Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, Δευτέρα έως Παρασκευή 08:30-14:00 (την Τετάρτη έως 16:30)
 - ταχυδρομικά: διεύθυνση Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα
 - μέσω φαξ: (+30) 213 1306 800 ή (+30) 210 7292 129

ΠΡΟΣΟΧΗ:

- Ο Συνήγορος του Πολίτη δεν κάνει καμία ενέργεια χωρίς να έχει ενημερώσει πρώτα την ενδιαφερόμενη για όλες τις πιθανές εναλλακτικές επιλογές και χωρίς να έχει λάβει τη συγκατάθεσή της.
- Επιπλέον, ο Συνήγορος του Πολίτη έχει τη δυνατότητα να παίζει **διαμεσολαβητικό** και **συμφιλιωτικό** ρόλο μεταξύ εργαζομένης και του/της εργοδότη-τριας της, με απώτερο στόχο την επίλυση της διαφοράς και την επιστροφή της εργαζόμενης στη θέση της ή τη συνέχιση της σε αυτή.

Ιστοσελίδα: www.synigoros.gr
Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα.
Τηλ.: 213 1306600

³⁴ Με πληροφορίες από: Συνήγορος του Πολίτη, «Υποβολή αναφοράς». Ανακτήθηκε από: <https://www.synigoros.gr/?i=submission-system.el>

Χρήση ένδικων μέσων: Εργαζόμενη που θεωρεί ότι θίγεται από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ή/και λόγω παραβίασης των δικαιωμάτων της που συνδέονται με τη μητρότητα μπορεί επίσης και ανεξάρτητα ή παράλληλα με την καταγγελία ή την αναφορά που έχει υποβάλλει στο ΣΕΠΕ ή/και στο Συνήγορο του Πολίτη αντιστοίχως, να προσφύγει και στα πολιτικά δικαστήρια.



2.5. Θέλω να έχω πρόσβαση σε επίσημα στοιχεία και δεδομένα που αφορούν την εργασιακή μου σχέση (ή την απασχόληση, την κατάρτιση ή την πρακτική άσκησή μου):

Πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης:

Υπηρεσίες:³⁵ Οι εργαζόμενοι-ες αλλά και οι ωφελούμενοι-ες, μαθητευόμενοι-ες και πρακτικά ασκούμενοι-ες φοιτητές-τριες/σπουδαστές-στριες έχουν πλέον πρόσβαση στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και, συγκεκριμένα, σε στοιχεία και δεδομένα των υποβληθέντων μετά την 1η/1/2017 εντύπων τα οποία αφορούν την εργασιακή τους σχέση, την απασχόλησή τους, το πρόγραμμα κατάρτισης στο οποίο συμμετέχουν, τη μαθητεία ή την πρακτική τους άσκηση αντιστοίχως.

Η πρόσβαση γίνεται μέσω της χρήσης των κωδικών Taxisnet στην ιστοσελίδα: [https://employees.yeka.gr/\(S\(eksw454mmbheqwdm1tiqa3ix\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://employees.yeka.gr/(S(eksw454mmbheqwdm1tiqa3ix))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)

35 Με πληροφορίες από: ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4611 ΦΕΚ Α' 73/17-05-2019 Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/517895

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης Εγκύκλιος με αριθ. πρωτ.: οικ.29147/Δ1.10258/27-06-2019. Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/uplds/file/2019/ERGANI-ERGAZOMENOI-.pdf>

2.6. Θέλω να λάβω δωρεάν υποστηρικτικές υπηρεσίες όπως νομική συμβουλευτική, συμβουλευτική απασχόλησης κ.ά.

Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.):

Υπηρεσίες:³⁶ Το Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. έχει αναπτύξει εξειδικευμένο Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής υποστήριξης εργαζομένων και ανέργων σε πανελλαδικό επίπεδο. Το Δίκτυο παρέχει δωρεάν υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής και απευθύνεται:

- σε **εργαζομένους** του ιδιωτικού τομέα στα πεδία των εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας και πολιτικών απασχόλησης, καθώς και ζητήματα που ενδιαφέρουν τους απασχολούμενους σε επιχειρήσεις,
- σε **ανέργους**, στα πεδία της απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης με σκοπό την ένταξη / επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Οι υπηρεσίες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, εκτός από Έλληνες-ίδες πολίτες, είναι διαθέσιμες και σε μετανάστες-στρίες και πρόσφυγες-ισσες (δυνατότητα παροχή στους στην αγγλική γλώσσα).

Αναλυτικά, οι τρόποι υποστήριξης των **εργαζομένων** περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- **Εξατομικευμένη πληροφόρηση για θέματα εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας** (συνταξιοδοτικά, αποζημιώσεις, βλαπτικές μεταβολές κ.α.).
- **Ομαδικά εργαστήρια πληροφόρησης και συμβουλευτικής σε θέματα που αφορούν τους εργαζομένους** (εργασιακό άγχος, συγκρούσεις στο χώρο εργασίας, επικοινωνία στον εργασιακό χώρο κ.α.). Ομάδα συμβούλων αναλαμβάνει στην διενέργεια ομαδικών εργαστηρίων, έπειτα από τη συγκρότηση συγκεκριμένης ομάδας συμμετεχόντων.

Αναλυτικά, οι τρόποι υποστήριξης των **ανέργων** αφορούν:

- **Πληροφόρηση διά ζώσης και εξ αποστάσεως** για θέματα εκπαίδευσης/ κατάρτισης, επιδοτούμενα προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, νέες θέσεις εργασίας, εργασιακά δικαιώματα και επαγγελματικά περιγράμματα.
- **Διά ζώσης Επαγγελματική Συμβουλευτική** μέσω εξ ατομικευμένης υποστήριξης ή/και ομαδικών εργαστηρίων, που στοχεύει στην ενίσχυση των ανέργων και στην ενδυνάμωσή τους σχετικά με τον σχεδιασμό επαγγελματικής σταδιοδρομίας, τεχνικές αναζήτησης εργασίας, ανάπτυξη επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.

36 Με πληροφορίες από: Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. «Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων». Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliροφοrisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Διευθύνσεις:³⁷

- Αθήνα: Εμ. Μπενάκη 71Α
- Βέροια: Σωτήρη Πετρούλα 5
- Ηράκλειο (Κρήτης): Ανδρέα Παπανδρέου 61 και Πατριάρχου Γρηγορίου Ε΄
- Θεσσαλονίκη: Αισώπου 24 & Προμηθέως
- Κοζάνη: Καμβουνίων 24
- Λαμία: Πλατεία Διάκου & Αχιλλέως 3
- Λάρισα: Τζαβέλλα 4
- Ξάνθη: Γεωργίου Κονδύλη & Ακρίτα
- Πάτρα: Κολοκοτρώνη 20
- Πρέβεζα: Μακρουλούτσα
- Ρόδος: Γεωργίου Μαύρου 7
- Σύρος: Ανδρέα Κάργα 62
- Τρίπολη: Σπάρτης 8 και Ευριπίδου
- Χίος: Μαρτύρων 2

Τηλ.:³⁸

- Αθήνα: 210 3327768 (για θέματα που αφορούν **εργαζόμενους-ες**), 210 3327722 (για θέματα που αφορούν **ανέργους-ες**)
- Βέροια: 23310 24424/75673
- Ηράκλειο (Κρήτης): 2810 343616
- Θεσσαλονίκη: 2310 385823
- Κοζάνη: 24610 49780
- Λαμία: 22310 51777
- Λάρισα: 2410 537489/90
- Ξάνθη: 25410 64448/84385
- Πάτρα: 2610 226347/755
- Πρέβεζα: 26820 26969
- Ρόδος: 22410 70408
- Σύρος: 22810 81692
- Τρίπολη: 2710 226146
- Χίος: 22710 23550

E-mail (κεντρικό): inediktio@inegsee.gr / athina@ekpaine.gr

Ιστοσελίδα (κεντρική): www.inegsee.gr

³⁷ Με πληροφορίες από: Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. «ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ». Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/>

³⁸ Στο ίδιο.

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.)

Υπηρεσίες:³⁹ Το ΚΕ.Π.Ε.Α. παρέχει εξατομικευμένες υπηρεσίες πληροφόρησης σε **εργαζόμενους-ες Έλληνες-ίδες και οικονομικούς-ές μετανάστες-στρίες και πρόσφυγες-ισσες** για την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής, ασφαλιστικής και μεταναστευτικής νομοθεσίας. Επίσης οι άνεργοι-ες έχουν τη δυνατότητα να καταχωρήσουν το βιογραφικό τους και να ενημερωθούν για θέματα απασχόλησης, ενώ οι εργοδότες-τριες μπορούν να αναζητήσουν προσωπικό μέσω μιας σύγχρονης **ηλεκτρονικής εφαρμογής. Αποτελείται από τα εξής Γραφεία:**

- Το **Γραφείο Εργασιακών Σχέσεων** και το Γραφείο Ασφαλιστικών Θεμάτων παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης στους εργαζόμενους για την εφαρμογή της Εργατικής & Ασφαλιστικής Νομοθεσίας αντίστοιχα. Επίσης υποδεικνύουν τρόπους διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους, επιλύουν προβλήματα και παρεμβαίνουν όπου χρειαστεί και κρίνεται απαραίτητο.
- Ειδικά για τους μετανάστες εργαζομένους, το Κέντρο με το Γραφείο Οικονομικών Μεταναστών που ίδρυσε, θέλει να αποτελέσει τον χώρο όπου θα τους υποδέχονται και θα τους ενημερώνουν άνθρωποι που ενδιαφέρονται για αυτούς, τους θεωρούν ισότιμο κομμάτι της εργατικής τάξης της χώρας μας που έχει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους Έλληνες εργαζομένους.
- Στα πλαίσια λειτουργίας του ΚΕ.Π.Ε.Α. λειτουργεί Γραφείο Εύρεσης Εργασίας, όπου οι άνεργοι μπορούν να απευθυνθούν για να καταχωρήσουν το βιογραφικό τους, να αναζητήσουν εργασία και να ενημερωθούν για προγράμματα απασχόλησης και σεμινάρια κατάρτισης. Παράλληλα, οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να αναζητήσουν προσωπικό μέσω της δωρεάν πρόσβασης στην ηλεκτρονική βάση των ανέργων που έχει καταρτίσει το Γραφείο στην ιστοσελίδα μας.
- Το Γραφείο Συμβουλευτικής απευθύνεται τόσο σε ανέργους-ες, με κύριο στόχο την υποβοήθηση και υποστήριξη τους στη πορεία της επαγγελματικής τους ανάπτυξης (εξατομικευμένη προσέγγιση), μέρος της οποίας είναι και η ανεύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας όσο και σε ευρύτερες ομάδες όπως εργαζόμενοι-ες ή οικονομικοί-ές μετανάστες-στρίες όπου μπορούν να τύχουν πολύπλευρης καθοδήγησης και στήριξης σε δυσκολίες των εργασιακών προβλημάτων τους.
- Η Νομική Υπηρεσία βοηθάει το έργο των τμημάτων του ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε., γνωμοδοτώντας και παρέχοντας όλη την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία και νομολογία, ώστε να γνωρίζουν όλοι οι εργαζόμενοι-ες τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Συμβάλλει στην επίλυση διαφορών, παρεμβαίνει στους αρμόδιους φορείς όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο και γενικά παρέχει την νομική στήριξη σε συμβουλευτικό επίπεδο με τους νομικούς της συμβούλους σε εργαζόμενους-ες και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Διεύθυνση: Αινιάνος 3 & Πατησίων 69, Αθήνα

Τηλ.: 210 8202100 / 210 8202174

Ιστοσελίδα: www.kepea.gr

Φόρμα ηλεκτρονικής υποβολής ερωτήματος: www.kepea.gr/contact.php?ask=120

³⁹ Με πληροφορίες από: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. «Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε.». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=2>

Αναφορές και Πηγές

Αστικός Κώδικας. Ανακτήθηκε από: <http://www.ministryofjustice.gr/site/kodikis/%CE%95%CF%85%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF/%CE%91%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A3%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3/tabid/225/language/el-GR/Default.aspx>

Γαλανού, Μ. (2016). Είμαι Τρανς. Ξέρω τα δικαιώματά μου, Αθήνα: Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών.

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΟΥΣ 1993 (Αρ. κατάθεσης 37/11-6-93). Ανακτήθηκε από: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse1993.pdf>

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΟΥΣ 2000 και 2001 (Αρ.Κατ. 31/23.5.2000). Ανακτήθηκε από: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2000-2001.pdf>

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2002 ΚΑΙ 2003 [Αρ. Πράξης Κατάθεσης 19/29-4-2002]. Ανακτήθηκε από: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2002-2003.pdf>

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2004 ΚΑΙ 2005, Αρ.Κατ.16/28.5.2004. Ανακτήθηκε από: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2004-2005.pdf>

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007. (Αρ.Κατ.14/13.4.2006). Ανακτήθηκε από: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2006-2007.pdf>

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009 [Π.Κ. ΥΠ. ΑΠ/ΣΗΣ & ΚΟΙΝ/ΚΗΣ ΠΡΟ/ΣΙΑΣ 13/18-4-2008]. Ανακτήθηκε από: https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse_2008-2009.pdf

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017). «Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση». Ανακτήθηκε από: http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48100

Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 5/Αρ. Πρωτ: 143091/29-01-2018. Επέκταση των παροχών μητρότητας στις παρένθετες, τεκμαιρόμενες μητέρες και στις γυναίκες που υιοθετούν τέκνο. Ανακτήθηκε από: https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-05/EGK_5_2018.pdf

Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 20/Αρ. Πρωτ: 553624/26-04-2018. «Γνωστοποίηση των διατάξεων 22 και 23 του ν. 4529/2018 (Α'56) σχετικά με την υπαγωγή στην ασφάλιση για υγειονομική περίθαλψη και Χορήγηση ασφαλιστικής κάλυψης στους μισθωτούς και μη μισθωτούς ασφαλισμένους του Ε.Φ.Κ.Α. και στους ανέργους». Ανακτήθηκε από: https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-05/EGK_20_2018.pdf

Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 47/Αρ. Πρωτ: 1130613/25-09-2019. Παροχή διευκρινίσεων για την χορήγηση του επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες του πρώην Ο.Α.Ε.Ε. Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/31588>

Eurostat (2017, Δεκέμβριος 12). «Material and social deprivation». Ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20171212-1>

Eurostat (2019, Μάρτιος 5). «Gender pay gap statistics. The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)», Data from February 2019. Ανακτήθηκε από: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων ΙΚΑ (χ.χ.) Ενημερωτικό φυλλάδιο «ΒΟΗΘΗΜΑ ΤΟΚΕΤΟΥ. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (ΚΥΦΟΡΙΑΣ – ΛΟΧΕΙΑΣ). ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ». Ανακτήθηκε από: <https://www.ika.gr/gr/infopages/downloads/toketou.pdf>

Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.). 2019 Μάιος. *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2019*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/08/Ethsia_Ekthesi_2019.pdf

Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.) (2019). *Γυναίκα και Εργασία. Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/GinekakErgasia.pdf>

Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.) «ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ». Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/>

Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. (Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.) «Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων». Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliforosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

Κέντρο Γυναικείων Μελετών «Διοτίμα», «ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ». Ανακτήθηκε από: <https://diotima.org.gr/our-services/>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.α.). «Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=90>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.β.). «Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=89>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.γ.). «Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=91>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.δ.). «Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1310>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.ε.). «Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=191>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.στ.). «Άδεια Μητρότητας». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=190>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.ζ.). «Άδεια φροντίδας παιδιού με τη παρένθετη μητρότητα». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=100>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.η.). «Γονική Άδεια». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=158>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.θ.). «Γονική Άδεια παιδιού το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, σύνδρομο Down και αυτισμό». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1235>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.ι.). «Ειδική άδεια μητρότητας». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=606>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.ια.). «Όρια βραχείας Ασθένειας». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=155>

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. «Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε.». Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=2>

Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) αριθ. Φ.10060/15858/606 (ΦΕΚ Β' 2665/08-10-2014). Καθορισμός διαδικασίας και δικαιολογητικών για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του Ε.Τ.Α.Α., κατ' εφαρμογή του άρθρου 6 του Ν. 4097/2012 (Α' 235). Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19669>

Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) αριθ. Φ.40034/οικ.1641/105 (ΦΕΚ Β' 131/29-01-2004). Καθιέρωση της παρ.1 του άρθρου 6^α του Κανονισμού Νοσοκομειακής Περίθαλψης Ασφαλισμένων ΟΓΑ.

Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) αριθ. Φ.40035/41931/1653 (ΦΕΚ Β' 192/23-01-2015). Καθορισμός διαδικασίας και Κ.Υ.Α. δικαιολογητικών για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του Ο.Α.Ε.Ε, κατ' εφαρμογή του άρθρου 6 του Ν. 4097/2012 (Α' , 235). Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20314>

Λυκοβαρδή, Κ. (2019). Εισαγωγή στο Συνήγορο του Πολίτη, Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2018. Ανακτήθηκε από: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf

Μηταράκης, Ν. (2019, Σεπτέμβριος 10) Ανακοίνωση - «Επίδομα μητρότητας σε αυτοαπασχολούμενες που είχαν κάνει διακοπή επαγγέλματος». Ανακτήθηκε από: <https://www.mitarakis.gr/gov/labour/1004-epidoma-mhtrothtas-se-autoapasxoloumenes-pou-eixan-kanei-diakopi-epaggelmatos>

Νάτση, Δ. και Παπά, Θ. (2019). Η νομοθετική αντιμετώπιση των Έμφυλων Διακρίσεων στην Ελλάδα, Θεσσαλονίκη: Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ Ελλάδας. Ανακτήθηκε από: https://gr.boell.org/sites/default/files/gender_study_lr.pdf

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4169 (ΦΕΚ Α'81/18-05-1961) «Περί Γεωργικών Κοινωνικών Ασφαλίσεων»

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1342 ΦΕΚ Α' 39/01-04-1983. Για την κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/285917

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1541 ΦΕΚ Α' 68/18-04-1985. Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1985/a/fek_a_68_1985.pdf&t=c8df577f558127c34dd32d0184930819

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1483 ΦΕΚ Α' 153/08-10-1984. Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/279789

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2639 ΦΕΚ Α' 205/02-09-1998. Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/200142

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2874 ΦΕΚ Α' 286/29-12-2000. Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/46440

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3144 ΦΕΚ Α' 111/08-05-2003. Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/173831

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3305 ΦΕΚ Α' 17/27-01-2005. Εφαρμογή της Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/164338

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3655 ΦΕΚ Α' 58/03-04-2008. Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/144448

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3863 ΦΕΚ Α' 115/15-07-2010. Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/56525

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3896 ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58023

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3996 ΦΕΚ Α' 170/05-08-2011. Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/61725/nomos-3996-2011

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4075 ΦΕΚ Α' 89/11-04-2012. Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/68203/nomos-4075-2012

NΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4097 ΦΕΚ Α' 235/03-12-2012. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση

της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/69401/nomos-4097-2012

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4387 ΦΕΚ Α' 85/12-05-2012. Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/198288/nomos-4387-2016

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4342 ΦΕΚ Α' 143/09-11-2015. Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας 2012/27/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 25ης Οκτωβρίου 2012 «Για την ενεργειακή απόδοση, την τροποποίηση των Οδηγιών 2009/125/ΕΚ και 2010/30/ΕΕ και την κατάργηση των Οδηγιών 2004/8/ΕΚ και 2006/32/ΕΚ», όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2013/12/ΕΕ του Συμβουλίου της 13ης Μαΐου 2013 «Για την προσαρμογή της Οδηγίας 2012/27/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ενεργειακή απόδοση, λόγω της προσχώρησης της Δημοκρατίας της Κροατίας» και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/130598

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443 ΦΕΚ Α' 232/09-12-2016 Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125/ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κίβδηλεια μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/246224/nomos-4443-2016

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4488 ΦΕΚ Α' 137/13-09-2017. Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/291228

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4491 ΦΕΚ Α' 152/13-10-2017. Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/304143

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4521 ΦΕΚ Α' 38/02-03-2018. Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/345491

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4538 ΦΕΚ Α' 85/16-05-2018. Μέτρα για την προώθηση των Θεσμών της Αναδοχής και Υιοθεσίας και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/364289

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4604 ΦΕΚ Α' 50/26-03-2019. Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/506446

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4611 ΦΕΚ Α' 73/17-05-2019. Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/517895

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4659 ΦΕΚ Α' 21/03-02-2020. Επίδομα γέννησης και λοιπές διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/595004

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ο.Α.Ε.Δ. (χ.χ.α.). «Άνεργοι/ες». Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/home>

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ο.Α.Ε.Δ. (χ.χ.β.). «Συμβουλευτικές Υπηρεσίες». Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/symbouleutikes-yperesies1>

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ο.Α.Ε.Δ. (χ.χ.γ.). «Συμπληρωματικές Παροχές Μητρότητας». Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/paroches-metrotetas>

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 176 ΦΕΚ Α' 150/15-07-1997. Ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές διαγεωτρήσεων βιομηχανίες σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/91/ΕΟΚ. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/411123

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 41 ΦΕΚ Α' 44/21-02-2003. Τροπ/ση του ΠΔ 176/97 μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ 150^Α. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2003/a/fek_a_44_2003.pdf&t=825b9d66145d776084fd17415fdd6566

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 134 ΟΓΓ ΦΕΚ Α' 168/06-11-2017. Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/348494/p.d.-134-2017

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 8 ΦΕΚ Α' 8/23-01-2019. Οργανισμός Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.). Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/487820/p.d.-8-2019

Royal College of Psychiatrists (χ.χ.). Κατάθλιψη μετά τη γέννα». Ανακτήθηκε από: <https://www.rcpsych.ac.uk/mental-health/translations/greek/postnatal-depression>

Συνήγορος του Πολίτη (2019). *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2018*. Ανακτήθηκε από: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf

Συνήγορος του Πολίτη. «Υποβολή αναφοράς». Ανακτήθηκε από: <https://www.synigoros.gr/?i=submission-system.el>

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Αρμοδιότητες (Σ.ΕΠ.Ε.)». Ανακτήθηκε από: <https://www.sepenet.gr/liferayportal/42>

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Επιθεώρηση Εργασίας. Αναβαθμισμένες υπηρεσίες για όλους». Ανακτήθηκε από: https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/O/SEPE_entypo.pdf/5c6eb528-99ba-441e-9026-fb52d381c8fo

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. «Επικοινωνία». Ανακτήθηκε από: <https://www.sepenet.gr/liferayportal/epikoinonia>

Σωτηρόπουλος, Β. (2016, Δεκέμβριος 10). «Τί αφορά ο νέος νόμος κατά των διακρίσεων», ιστολόγιο *E-lawyer*. Ανακτήθηκε από: http://elawyer.blogspot.com/2016/12/blog-post_10.html

Transgender Europe (2016, Ιούλιος 4). “Glossary”. Ανακτήθηκε από <https://tgeu.org/glossary/>

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης Εγκύκλιος με αριθ. πρωτ.: οικ.29147/Δ1.10258/27-06-2019. Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ανακτήθηκε από: <https://www.kepea.gr/uplds/file/2019/ERGANI-ERGAZOMENOI-.pdf>

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, «ΙΡΙΔΑ». Ανακτήθηκε από: <https://www.irida.gov.gr/>

ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ 33891/606 (ΦΕΚ Β' 833/09-05-2008). Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας. Ανακτήθηκε από: http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomothesia/ya33891_08.htm

ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ Φ.80000/οικ.60871/16291 (ΦΕΚ Β' 3/05-01-2017).

Παύση από 1-1-2017 της λειτουργίας των εντασσόμενων στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης ΕΦΚΑ φορέων, κλάδων, τομέων και λογαριασμών. Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/25365>

ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (2012/C 326/02). Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>

Βιογραφικό σημείωμα επιμελητή /συγγραφέα



Ο **Θανάσης Θεοφιλόπουλος** γεννήθηκε στην Αθήνα το 1983. Σπούδασε Κοινωνιολογία στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και στη συνέχεια αποφοίτησε με «Άριστα» από το διετές Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του ίδιου Πανεπιστημίου με κατεύθυνση «Κοινωνικός Αποκλεισμός και Μειονότητες».

Έχει εργαστεί ως σύμβουλος απασχόλησης στην Praksis και στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, παρέχοντας ατομικές και ομαδικές συνεδρίες εκατοντάδων ωρών σε μέλη ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων (μακροχρόνια άνεργοι, NEETs, κ.ά.).

Σήμερα εργάζεται στην ΑΜΚΕ Σύμπλεξις ως ερευνητής του έργου «DIONE», στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ως ερευνητής του Ευρωπαϊκού (REC 2014-2020) Έργου «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» και στην Colour Youth Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας ως Υπεύθυνος και Ερευνητής του Ευρωπαϊκού (REC 2014-2020) Έργου «Εξάλειψη Τρανσφοβικών, Ομοφοβικών και Αμφιφοβικών Στερεοτύπων μέσω της καλύτερης εκπροσώπησης στα μέσα ενημέρωσης» και Ερευνητής του Ευρωπαϊκού (REC 2014-2020) Έργου «CHOICE: Προώθηση Σχολικού Περιβάλλοντος που ενσωματώνει τη διαφορετικότητα με βάση το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου».

Παράλληλα, ολοκληρώνει τις διδακτορικές σπουδές του στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου (ως υπότροφος του Ιδρύματος Α.Γ. Λεβέντη) ενώ, το 2019, ξεκίνησε νέες μεταπτυχιακές σπουδές στο Τμήμα Γεωγραφίας του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, με κατεύθυνση «**Διαχείριση Φυσικών και Ανθρωπογενών Κινδύνων και Καταστροφών**».

Τέλος, έχει διατελέσει μέλος του Δ.Σ. του Συλλόγου Ελλήνων Κοινωνιολόγων, για μια πλήρη θητεία (2016-2018).

DIONE

Dismissal & unfavourable treatment of women in the Greek workplace:
Adopting an iNtegrated and systEmic approach of intervention

Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου «DIONE» με βασικό σκοπό να ενδυναμώσει τις εργαζόμενες —νυν και μέλλουσες μητέρες— παρέχοντας βασικές πληροφορίες και κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με τα εργασιακά δικαιώματά τους και την αντιμετώπιση περιστατικών απόλυσης ή διακριτικής μεταχείρισης λόγω κατάστασης εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Επίσης, ο οδηγός είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για επαγγελματίες φορέων που παρέχουν υποστηρικτικές (συμβουλευτικές, ψυχολογικές, νομικές, συνοδευτικές) υπηρεσίες σε εργαζόμενες ή απολυμένες γυναίκες αλλά και σε εργοδότες-τριες και διαχειριστές-στριες ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίοι-ες επιθυμούν να ενισχύσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το ζήτημα.

ISBN: 978-618-84835-0-7



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Η έκδοση αυτή εκπονήθηκε με την οικονομική στήριξη του προγράμματος Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας (REC) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα περιεχόμενα αυτής της έκδοσης αποτελούν αποκλειστική ευθύνη του συγγραφέα και δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ότι αντανακλούν τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

symplexis

