

**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

**ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΦΟΡΟΥΜ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ  
ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

---

**ANNA ΠΗΛΑΒΑΚΗ**

**18 Σεπτεμβρίου 2018**



## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>1. Εισαγωγή.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Θέματα που προέκυψαν από τη συζήτηση στην ολομέλεια του φόρουμ .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Νομοθεσία .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Αποφάσεις δικαστηρίου.....</b>	<b>5</b>
<b>2.3 Επίσημοι Θεσμοί και διαδικασίες διερεύνησης παραπόνων.....</b>	<b>6</b>
<b>2.4 Εκπαίδευση/ευαισθητοποίηση .....</b>	<b>6</b>
<b>2.5 Ρόλος εργοδοτικών και εργατικών Οργανώσεων.....</b>	<b>6</b>
<b>2.6 Εκθέσεις/πρακτικά επίσημων θεσμών διερεύνησης παραπόνων.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Εισηγήσεις/Συμπεράσματα Φόρουμ .....</b>	<b>6</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....</b>	<b>9</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I Υπόθεση: Αρ. Αίτησης: 813/12 Χατζηδανιήλ Μαρία.....</b>	<b>9</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II Υπόθεση: Αρ. Αίτησης: 40/16 Dona Doni.....</b>	<b>10</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III. Υπόθεση: Αρ. Αίτησης: 662/11 Kaja Gieciwicz.....</b>	<b>11</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV. Καλωσόρισμα Προέδρου ΕΙΦ, 21/6/18.....</b>	<b>12</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V. Χαιρετισμός Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων .....</b>	<b>14</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI. Ανάλυση θεσμικού πλαισίου .....</b>	<b>16</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII. Ο ρόλος των εξωδικαστικών μηχανισμών- Τμήμα Εργασίας- ΥΕΠΚΑ, .....</b>	<b>21</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIII. Ο ρόλος των εξωδικαστικών μηχανισμών- Αρχή Ισότητας Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.....</b>	<b>23</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ X. Παροχή επιδόματος μητρότητας -Κλάδος Επιδόματος Μητρότητας των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων.....</b>	<b>27</b>

## ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΦΟΡΟΥΜ

### 1. Εισαγωγή

Το φόρουμ διεξάχθηκε στις 21 Ιουνίου 2018, σε αίθουσα που παραχωρήθηκε δωρεάν από την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Οικονομικών.

Συμμετείχαν 46 άτομα- εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, γυναικείων οργανώσεων και λειτουργοί της δημόσιας υπηρεσίας.

Συγκεκριμένα, συμμετείχαν εκπρόσωποι από τις ακόλουθες οργανώσεις: ΠΕΟ, ΣΕΚ, ΔΕΟΚ, ΟΕΒ, ΠΑΣΥΔΥ, ΠΟΑΣ, ΟΛΤΕΚ, ΤΔΔΠ, ΕΣΚ, Μονάδα Ισότητας ΥΔΔΤ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου, Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, Τμήμα Εργασίας, Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Σοσιαλιστική Γυναικεία Κίνηση, Γυναικεία Οργάνωση Πρωτοπορία. Στην πρόσκληση της ΕΙΦ δεν ανταποκρίθηκαν οι οργανώσεις ΚΕΒΕ, ΟΕΛΜΕΚ, ΠΟΕΔ και ΕΤΥΚ.

Οι συμμετέχουσες/οντες (36 γυναίκες και 10 άνδρες), συμμετείχαν ενεργά στις εργασίες του φόρουμ. Δυστυχώς, οι άνδρες ήταν κατά πολύ λιγότεροι των γυναικών, αφού αποτελούσαν περίπου το 22% των συνέδρων, καταδεικνύοντας άλλη μια φορά ότι για θέματα/προβλήματα που θεωρούνται ότι αφορούν αποκλειστικά τις γυναίκες δεν υπάρχει ανταπόκριση των ανδρών.

Τα μέλη της Επιτροπής, ως εκπρόσωποι εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων, αλλά και Υπουργείων επέδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την επιτυχή διοργάνωση του φόρουμ και απέστειλαν εκπροσώπους τους, εκτός από το ΚΕΒΕ.

Έγινε εκτενής προβολή του φόρουμ στον ηλεκτρονικό τύπο από τον δημοσιογράφο Μάριο Δημητρίου, ο οποίος συμμετείχε και πάντοτε στηρίζει τις δράσεις της Επιτροπής.

Το φόρουμ άρχισε τις εργασίες του με παρουσίαση σύντομου φιλμ για τη μητρότητα και την εγκυμοσύνη, το οποίο ετοίμασε η διοικητική λειτουργός της ΕΙΦ, Νάντια Ανδρεοπούλου.

Τις εργασίες του φόρουμ άνοιξε η Πρόεδρος της ΕΙΦ, Λουΐζα Χριστοδουλίδου-Ζαννέτου. Τον χαιρετισμό της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανάγνωσε ο Διευθυντής του Τμήματος Εργασίας, κος Αλέξανδρος Αλεξάνδρου.

#### **Το πρόγραμμα του φόρουμ περιλάμβανε τα ακόλουθα θέματα:**

1. Ανάλυση θεσμικού πλαισίου με αναφορά στα προβλήματα και δυσκολίες που εντοπίζονται στην εφαρμογή τους - Μαρίνα Σταυρινού-Κούκου, Γραμματέας Τμήματος Γυναικών Εργατοϋπαλλήλων ΠΕΟ.
2. Παροχή επιδόματος μητρότητας -Ροδούλα Παπαλαμπριανού, Προϊσταμένη κλάδου Επιδόματος Μητρότητας των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
3. Ο ρόλος των εξωδικαστικών μηχανισμών: α. Αλεξία Χατζηκουμή, Λειτουργός Τμήματος Εργασίας, Επιθεωρήτρια, ΥΕΠΚΑ και β. Νιόβη

Γεωργιάδη, Λειτουργός Γραφείου Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίστηκαν και συμμετείχαν σε τρία εργαστήρια, όπου συζητήθηκαν αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών για την προστασία της μητρότητας. Δυο υποθέσεις που δικαιώθηκαν και μια που χάθηκε στη διαδικασία.

Οι τρεις συντονιστές/στρια, Θεόδωρος Τζιοβάνης (ΟΕΒ), Στέλιος Χριστοδούλου (ΔΕΟΚ) και Δέσποινα Ησαΐα (ΣΕΚ) παρουσίασαν στην ολομέλεια τα δυνατά και αδύνατα σημεία των υποθέσεων που συζητήθηκαν και απέστειλαν τα πορίσματα τους, τα οποία παρουσιάζονται αυτούσια σε αυτό το κείμενο, ως παραρτήματα.

Η αξιοποίηση των πορισμάτων του φόρουμ σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και το Υπουργείο Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, πρέπει να απασχολήσει την Επιτροπή.

Η Επιτροπή με τη διοργάνωση δυο φόρουμ μέχρι σήμερα, κάλυψε με πολύ ενδιαφέρον και ιδιαίτερη ευαισθησία δυο σοβαρά προβλήματα, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της προστασίας της μητρότητας.

## **2. Θέματα που προέκυψαν από τη συζήτηση στην ολομέλεια του φόρουμ**

- Δεν υποβάλλονται παράπονα για διερεύνηση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όπως παλιά.
- Υπήρξε ισχυρισμός ότι δεν υπάρχει πρόνοια στη νομοθεσία των Κοινωνικών Ασφαλίσεων για αύξηση του επιδόματος μητρότητας για εξαρτώμενα παιδιά, όπως γίνεται για άλλα επιδόματα που παρέχονται σε γυναίκες (ασθενείας, ανεργίας κτλ), εκτός κι αν αποδείξει η γυναίκα ότι είναι μόνος γονέας ή ο σύζυγος βρίσκεται φυλακή ή είναι αγνοούμενος ή ότι συντηρεί κατ' αποκλειστικότητα τους γονείς της ή ανήκα αδέρφια της. Μελετώντας τη νομοθεσία περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων του 2010<sup>1</sup>, επιβεβαιώνονται τα πιο πάνω, αφού καταγράφονται τα εξής:

*«Όταν γυναίκα η οποία δικαιούται επίδομα μητρότητας:*

*α. συντηρεί αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο ανήλικο τέκνο ως μόνος γονέας ή ο σύζυγος της είναι μόνιμα ανίκανος να το συντηρεί ή δεν συζεί με αυτήν ή εκτίει ποινή φυλάκισης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους*

*β. συντηρεί αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο ανήλικο νεώτερο αδελφό ή αδελφή*

*γ. ανέλαβε αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο τη συντήρηση του πατέρα της, ο οποίος είναι ανίκανος να συντηρεί τον εαυτό του ή της μητέρας της που είναι χήρα ή άγαμη ή της οποίας ο σύζυγος είναι ανίκανος να συντηρεί τον εαυτό του ή προσώπου το οποίο έχετε η φροντίδα εξαρτώμενου τέκνου της.*

*δ. ανέλαβε αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο τη συντήρηση του συζύγου της, ο οποίος είναι μόνιμα ανίκανος να συντηρεί τον εαυτό του.*

*Τότε το εβδομαδιαίο ύψος της βασικής παροχής αυξάνεται, όπως ορίζεται στο Μέρος ΙΙΙ του τέταρτου πίνακα», δηλαδή όπως όλα τα άλλα επιδόματα.*

---

<sup>1</sup> <http://bit.do/etfjX>

- Τέθηκε επίσης ο ισχυρισμός, ότι δεν ισχύει η εξομοιούμενη περίοδος αν δεν δικαιούται επίδομα μητρότητας (ενώ για όλα τα άλλα επιδόματα, ανεργίας, ασθενείας κτλ πιστώνονται ασφαλιστέες αποδοχές, ακόμα κι αν δεν έχουν τις προαπαιτούμενες εισφορές). Σε τηλεφωνική επικοινωνία με την προϊσταμένη του Κλάδου Μητρότητας των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αυτό επαληθεύτηκε και επιβεβαιώνεται και από το σημείωμα της στην αναφορά για τον ουσιώδη χρόνο.
- Το επίδομα μητρότητας δεν καθυστερεί να πληρωθεί, εκτός στις περιπτώσεις υιοθεσίας παιδιού, όπου μπορεί να περάσει κι ένα εξάμηνο λόγω άλλων διαδικασιών που επιβάλλεται να γίνουν (έκδοση διατάγματος δικαστηρίου). Τέθηκε ο προβληματισμός ότι οι θετές μητέρες μένουν χωρίς απολαβές για μεγάλο χρονικό διάστημα και πιθανόν για όλη την περίοδο άδειας μητρότητας και αυτό αποτελεί πρόβλημα.
- Τονίστηκε η ανάγκη έγκαιρης διερεύνησης των καταγγελιών, ο χρόνος διερεύνησης των οποίων φαίνεται ότι δεν είναι ομοιόμορφος, αφού υπάρχουν περιπτώσεις που οι διαδικασίες γίνονται πολύ πιο χρονοβόρες.
- Συζητήθηκε η αναγκαιότητα, όπως η ΠΑΣΥΔΥ διεκδικήσει την καταβολή του μισθού στις γυναίκες δημοσίου υπαλλήλους από τον εργοδότη για ολόκληρη την περίοδο των 18 βδομάδων άδειας μητρότητας και όχι μόνο των 12.
- Οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς τους απευθύνουν ερωτήσεις για την οικογενειακή τους κατάσταση, ενώ απαγορεύεται, κάτι που δεν είθισται να γίνεται σε άνδρες, με αποτέλεσμα αυτό να λειτουργεί σε βάρος των γυναικών.
- Η άδεια μητρότητας δεν φορά μόνο τη μητέρα ή την οικογένεια της, αλλά όλη την κοινωνία, όπως η γονική άδεια, η άδεια πατρότητας και γενικότερα τις πολιτικές που εντάσσονται στο πλαίσιο της συμφιλώσης οικογένειας και εργασίας.

## 2.1 Νομοθεσία

Αν και προϋπήρχε η νομοθεσία για την προστασία της μητρότητας, η ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση ενίσχυσε σημαντικά τη διαμόρφωση νομοθετικού πλαισίου που προωθεί την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και στην εκπαίδευση, αφού τα κράτη-μέλη οφείλουν να εναρμονίζονται με τις Οδηγίες της Ε.Ε, μεταφέροντας τις στο εθνικό τους Δίκαιο. Η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, αποδεικνύεται μια πολύ σημαντική πρόνοια στις νομοθεσίες για την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση.

## 2.2 Αποφάσεις δικαστηρίου

Η ύπαρξη, τα τελευταία χρόνια, κυπριακής νομολογίας, πέραν της ευρωπαϊκής, που αφορά τις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση και ειδικά για την προστασία της μητρότητας, θεωρείται ένα σημαντικό εργαλείο, που πρέπει να αξιοποιηθεί κατάλληλα. Η νομολογία μπορεί να βοηθήσει στη σωστή εφαρμογή της νομοθεσίας, αλλά και στην επιμόρφωση και καθοδήγηση όλων των ιθυνόντων (δικηγόροι, αρμόδιοι θεσμοί διερεύνησης παραπόνων, συνδικαλιστικά στελέχη κτλ) για τον σωστό χειρισμό τέτοιων περιστατικών/καταγγελιών.

## **2.3 Επίσημοι Θεσμοί και διαδικασίες διερεύνησης παραπόνων**

Οι διαδικασίες εξέτασης καταγγελιών για διακρίσεις λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης χρήζουν σημαντικής βελτίωσης, αφού σε αρκετές περιπτώσεις καθίστανται χρονοβόρες. Θα πρέπει επίσης να εξεταστούν οι υποκειμενικοί και αντικειμενικοί παράγοντες των καταγγελιών αυτών για να γίνουν και οι ανάλογες ενέργειες.

## **2.4 Εκπαίδευση/ευαισθητοποίηση**

Από την κυπριακή νομολογία διαφαίνεται ότι μερικές φορές, λόγω άγνοιας της νομοθεσίας ή και της διαδικασίας, δικηγόροι καταχωρούν εκπρόθεσμα αιτήσεις στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Αυτό συμβαίνει, αφού δεν γνωστοποιούν στο Δικαστήριο, μέσω της δικογραφίας, την ύπαρξη τυχόν πρακτικού διερεύνησης παραπόνου που συνέταξαν Επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπου, βάσει του Ν. 205(I)/2002, από την ημέρα καταγγελίας προσώπου στον Αρχιεπιθεωρητή για παράβαση του Νόμου, μέχρι τη σύνταξη του προβλεπόμενου πρακτικού, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής του προσώπου στο Δικαστήριο και η τυχόν ισχύουσα περίοδος παραγραφής της απαίτησής του

## **2.5 Ο ρόλος εργοδοτικών και εργατικών Οργανώσεων**

Ο ρόλος των Εργοδοτικών και Συνδικαλιστικών Οργανώσεων είναι καθοριστικής σημασίας, αφού αυτές μπορούν να συμβάλουν αποτελεσματικά στη διάχυση της πληροφόρησης στους/στις εργαζόμενους/ες μέλη τους με εκπαιδευτικά σεμινάρια και άλλες ενημερωτικές δράσεις.

## **2.6 Εκθέσεις/πρακτικά επίσημων θεσμών διερεύνησης παραπόνων**

Πολύ σημαντικά εργαλεία καταδεικνύονται τα πρακτικά και οι εκθέσεις των Επιθεωρητών/τριών του Τμήματος Εργασίας και της Αρχής Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και οι μαρτυρίες και η τυχόν αλληλογραφία για τεκμηρίωση της υπόθεσης στο δικαστήριο.

## **3. Εισηγήσεις/Συμπεράσματα Φόρουμ**

- Παρά τη συνεχή βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου που προστατεύει τη μητρότητα, εντούτοις τα στοιχεία δείχνουν τη συχνή παραβίαση του, κύρια, το δικαίωμα στην πρόσβαση εργασίας και στην απόλυση.
- Επιβάλλεται η στελέχωση και επαρκής κατάρτιση, ευαισθητοποίηση του προσωπικού των Θεσμών/μηχανισμών παρακολούθησης και ελέγχου εφαρμογής των νομοθεσιών ισότητας και εξέτασης παραπόνων του Υπουργείου Εργασίας και αλλού.
- Διοργάνωση περισσότερων εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή/και στοχευμένες εκστρατείες από τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις με σκοπό την επιμόρφωση των μελών τους για τη νομοθεσία και ιδιαίτερα για τις τροποποιήσεις που επήλθαν.
- Στήριξη των θυμάτων έμφυλων διακρίσεων με περισσότερη καθοδήγηση στα θύματα από τους Θεσμούς διερεύνησης παραπόνων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσουν, με την υποβολή παραπόνου (π.χ. εγγραφή ως άνεργες και καταγραφή όπου αποτάθηκαν για

- εργασία και δεν προσλήφθηκαν, ώστε να υπάρχει τεκμήριο ότι προσπάθησαν αλλά δεν κατάφεραν να εργοδοτηθούν).
- Επιβάλλεται η κατάρτιση δικηγόρων επί της σχετικής νομοθεσίας και νομολογίας.
  - Στην έκθεση του/της Επιθεωρητή/τριας να προστεθεί μια παράγραφος, όπου θα αναφέρεται η πρόνοια του Ν. 205(Ι)/2002 ότι από την ημέρα καταγγελίας προσώπου στον Αρχιεπιθεωρητή για παράβαση του Νόμου, μέχρι τη σύνταξη του προβλεπόμενου πρακτικού, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής του προσώπου στο Δικαστήριο και η τυχόν ισχύουσα περίοδος παραγραφής της απαίτησής του και ότι το σχετικό πρακτικό θα πρέπει να δικογραφείται.
  - Ανάγκη έγκαιρης διερεύνησης των καταγγελιών από τους επίσημους θεσμούς.
  - Να εξεταστεί από την Επιτροπή Ισότητας χρονικό πλαίσιο, π.χ 3 μήνες με εξαίρεση υπό προϋποθέσεις για 6 μήνες μέγιστο χρονικό διάστημα.
  - Δεν υπάρχει πρόνοια για αύξηση του επιδόματος μητρότητας για εξαρτώμενα παιδιά, όπως γίνεται για άλλα επιδόματα (ασθενείας, ανεργίας κτλ), εκτός κι αν αποδείξει η γυναίκα ότι ο σύζυγος είναι φυλακή ή αγνοούμενος και ότι δεν ισχύουν οι πιστώσεις σε περίπτωση που δεν δικαιούται επίδομα μητρότητας, όπως σε άλλα επιδόματα.
  - Οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις κοινωνικών ασφαλίσεων για δικαίωμα σε πληρωμή άδειας μητρότητας διαφοροποιούνται σε σχέση με την παροχή άλλων επιδομάτων (Ανεργίας, ασθένειας κτλ) (βλέπε σημείωμα/Παράρτημα Χ).
  - Η μητρότητα και η εγκυμοσύνη να μην αποτελεί λόγο απώλειας μισθών (συμβόλαια, συλλογικές συμβάσεις).
  - Χρειάζονται τροποποίηση σχετικοί Κανονισμοί της Δημόσιας Υπηρεσίας, ώστε η συμπλήρωση από τον εργοδότη του μισθού γυναικών δημοσίων υπαλλήλων κατά την περίοδο της άδειας μητρότητας να αφορά και τις 18 εβδομάδες άδειας μητρότητας και όχι μόνο τις 12 εβδομάδες. Αυτό επηρεάζει με τον ίδιο τρόπο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (τοπική αυτοδιοίκηση, ημικρατικούς οργανισμούς κτλ).
  - Οι Επιθεωρητές/τριες να καθοδηγούν τα θύματα διάκρισης λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης, όπως εγγράφονται στις ΔΥΑ για εξεύρεση εργασίας, για να τεκμηριώνουν στο ΔΕΔ ότι έχουν προσπαθήσει για εξεύρεση άλλης εργασίας, χωρίς αποτέλεσμα.
  - Καταγραφή αδυναμιών νομοθεσίας και ετοιμασία προτάσεων τροποποίησης της, όπως αυτές προκύπτουν και από τη νομολογία.
  - Η Επιτροπή Ισότητας να ενημερώνει με επιστολή τα άτομα στα οποία παραχωρείται ανεξάρτητη συνδρομή για τα χρονικά περιθώρια που έχουν να κινηθούν, ώστε να μην κινδυνεύουν να χάσουν την προθεσμία για καταχώρηση αγωγής στο Δικαστήριο.
  - Με τον ίδιο τρόπο να ξεκαθαρίζεται από την ΕΙΦ, πως από την ημέρα καταγγελίας προσώπου στον Αρχιεπιθεωρητή/Επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για παράβαση του Νόμου, μέχρι τη σύνταξη του προβλεπόμενου πρακτικού, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής του προσώπου στο Δικαστήριο και η τυχόν ισχύουσα περίοδος παραγραφής της απαίτησής του Η Επιτροπή Ισότητας

επιτελεί σημαντικό έργο στο θέμα της πληροφόρησης και ενημέρωσης του κοινού και θα πρέπει να δώσει την απαιτούμενη έμφαση στις προθεσμίες για καταχώρηση υποθέσεων στο δικαστήριο.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. Υπόθεση: Αρ. Αίτησης: 813/12 Χατζηδανιήλ Μαρία.**

**Συντονιστής: Θεόδωρος Τζιοβάνη, Λειτουργός Εργασιακών Σχάσεων & Κοινωνικής Πολιτικής της ΟΕΒ**

- Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου παρουσιάστηκε περίληψη της απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ) με αριθμό αίτησης 813/12 καθώς και το σχετιζόμενο με αυτή νομικό πλαίσιο (Ο περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων Νόμος, ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος και ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος).
- Η απόφαση αφορούσε τον τερματισμό απασχόλησης εγκύου από τον εκδοχέα, μαζί με άλλους εργαζόμενους, για λόγους πλεονασμού μετά από μεταβίβαση επιχείρησης. Το ΔΕΔ έκρινε την απόλυση ως παράνομη, επιδικάζοντας αποζημιώσεις υπέρ της Αιτήτριας.
- Οι συμμετέχοντες στο εργαστήριο συζήτησαν τα σημαντικότερα νομικά σημεία της απόφασης του ΔΕΔ, και ιδιαίτερα το γεγονός πως η επιχείρηση δεν έλαβε υπόψη της τον παράγοντα εγκυμοσύνης προτού λάβει τις αποφάσεις της σε σχέση με την απασχόληση της Αιτήτριας. Παραμένει άγνωστο αν η απόλυση της εργαζόμενης θα ήταν νόμιμη εάν η επιχείρηση μπορούσε να αποδείξει ότι προκύπτει από λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς οι οποίοι συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.
- Ακολούθως, πραγματοποιήθηκε γενικότερη συζήτηση και ανταλλάχθηκαν απόψεις γύρω από τους νόμιμους λόγους τερματισμού απασχόλησης εργαζόμενης κατά την περίοδο που ισχύουν οι προστατευτικές διατάξεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, με αναφορά στις προβλεπόμενες από αυτόν εξαιρέσεις και στη σχετική νομολογία.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II. Υπόθεση: Αρ. Αίτησης: 40/16 Dona Doni.**

**Συντονίστρια: Δέσποινα Ησαΐα, Γραμματέας Τμήματος Εργαζομένων Γυναικών της ΣΕΚ**

Μετά την ανάλυση της ενδιάμεσης απόφασης του δικαστηρίου τα μέλη της ομάδας κατέληξαν πως:

- Η υπόθεση χάθηκε εξαιτίας λανθασμένης προσέγγισης εκ μέρους του Δικηγόρου γεγονός το οποίο επαυξάνει τις υποχρεώσεις της Επιτροπής Ισότητας να ενημερώνει με επιστολή σε αυτούς που παραχωρείται ανεξάρτητη συνδρομή για τα χρονικά περιθώρια που μπορεί να κινηθεί ώστε να μη κινδυνεύει να χαθεί η υπόθεση ενώπιον του Δικαστηρίου.
- Τίθεται ξανά το ζήτημα ενημέρωσης του νομικού κόσμου για τον νόμο που εποπτεύει η Επιτροπή Ισότητας
- Να γίνεται ξεκάθαρο στις ενημερώσεις μας πως η περίοδος που κάποιος πολίτης αποταθεί στους Επιθεωρητές Ισότητας για να διερευνήσει μια καταγγελία δεν προσμετρά στον χρόνο για εκπνοή της προθεσμίας.
- Η Επιτροπή Ισότητας επιτελεί σημαντικό έργο στο θέμα της πληροφόρησης και ενημέρωσης του κοινού και θα πρέπει να δώσει την απαιτούμενη έμφαση στις προθεσμίες για καταχώρηση υποθέσεων στο δικαστήριο.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III. Υπόθεση: Αρ. Αίτησης: 662/11 Kaja Giecwicz.**  
**Συντονιστής: Στέλιος Χριστοδούλου, ΔΕΟΚ**

1. Θεωρήσαμε πάρα πολύ σημαντική την διαχείριση που έκανε η επιθεωρήτρια του Υπουργείου Εργασίας για την διερεύνηση της καταγγελίας. Ο τρόπος που παρουσίασε την έκθεση της στο δικαστήριο ως μαρτυρία ήταν καθοριστική και υποβοηθητική στην όλη εξέλιξη της υπόθεσης. Κατάφερε να βγάλει από μόνη της την αλήθεια στην επιφάνεια. Το κύριο σημείο που θα ήθελα να αποδείξω είναι η εκπαίδευση και επάρκεια των επιθεωρητών/τριών που στελεχώνουν το συγκεκριμένο τμήμα. Πρέπει να είμαστε σίγουροι ότι οι επιθεωρητές τυγχάνουν την σωστή και δέουσα κατάρτιση
2. Η κοπέλα που απολύθηκε δεν αποτάθηκε για εξεύρεση νέας εργασίας (ήταν 9 βδομάδων έγκυος) υποθέτοντας ότι κανένας δεν θα την προσλάμβανε λόγω εγκυμοσύνης. Ούτε καν στις ΔΥΑ δεν αποτάθηκε για εξεύρεση εργασίας. Αυτό είχε σαν συνεπακόλουθο να περιοριστεί το ποσό της αποζημίωσης της. Εισήγηση της ομάδας μου είναι όπως οι επιθεωρητές/τριες σε παρόμοιες περιπτώσεις, καθοδηγούν τις κοπέλες όπως αποτείνονται τουλάχιστον στις ΔΥΑ για εξεύρεση εργασίας έτσι ώστε να μπορούν σε περίπτωση που δεν βρουν απασχόληση να τεκμηριώνουν στο ΔΕΔ ότι έχουν προσπαθήσει προς αυτή την κατεύθυνση.

#### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV. Καλωσόρισμα Προέδρου ΕΙΦ, 21/6/18

Έντιμη κυρία Υπουργέ,

Εκλεκτοί προσκεκλημένοι/ες, αγαπητά μέλη της Επιτροπής ισότητας, συνεργάτες/τιδες εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και γυναικείων οργανώσεων,

Με ιδιαίτερη χαρά, σας καλωσορίζω στο σημερινό φόρουμ για την προστασία της μητρότητας και σας ευχαριστώ για την παρουσία σας.

Τον Ιούνιο του 2017 η Επιτροπή ισότητας διοργάνωσε με μεγάλη επιτυχία, αντίστοιχο φόρουμ που αφορούσε το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσα από το οποίο αναδείχθηκαν και καταγράφηκαν σημαντικά πορίσματα για αξιοποίηση τους.

Ευελπιστούμε ότι και από το σημερινό φόρουμ θα αναδειχθούν σημαντικά θέματα για περαιτέρω συζήτηση τους. Στόχος μας η προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο με την τήρηση των νομοθεσιών ισότητας των φύλων, ο εντοπισμός πιθανών κενών τους και η προώθηση προτάσεων για βελτίωση της υφισταμένης κατάστασης.

Προσπαθήσαμε σήμερα, να δούμε το θέμα σφαιρικά, προσκαλώντας διάφορα συναρμόδια τμήματα και θεσμούς να καταθέσουν την εμπειρία τους και τους δικούς τους χειρισμούς σε ότι αφορά τη διαδικασία υποβολής και χειρισμού παραπόνων και τη διαδικασία πληρωμής επιδόματος μητρότητας.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων καταδεικνύεται σημαντικός στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση και η συνεργασία μας θεωρείται δεδομένη και επιβεβλημένη για να προωθήσουμε από κοινού προτάσεις βελτίωσης όπου εντοπίζεται αδυναμία.

Τα τελευταία χρόνια με μια σειρά τροποποιήσεων της νομοθεσίας που αφορά την προστασία της μητρότητας, επήλθαν σημαντικές βελτιώσεις προς όφελος των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών, τις οποίες θα μας παρουσιάσει το μέλος της επιτροπής ισότητας, εκπρόσωπος της ΠΕΟ, κα Μαρίνα Σταυρινού-Κούκου. Στην ίδια εισήγηση θα γίνει αναφορά στην κυπριακή νομολογία, ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο για όλους και όλες μας.

Η προστασία των γυναικών, λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας αποτελεί ένα από τους βασικούς άξονες κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του εθνικού εργατικού δικαίου, με στόχο την αποφυγή οποιουδήποτε λιγότερο ευνοϊκού μέτρου για την έγκυο, όταν το αντικειμενικό γεγονός της εγκυμοσύνης περιέλθει σε γνώση των εργοδοτών με τον ένα ή τον άλλο τρόπο.

Η μητρότητα αφορά τον αναπαραγωγικό ρόλο των γυναικών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι θα έχει την αποκλειστική φροντίδα των παιδιών που θα αποκτήσει. Ο αναπαραγωγικός αυτός ρόλος δεν πρέπει σε καμιά περίπτωση να καθίσταται αιτία διάκρισης στην απασχόληση και εμπόδιο είτε στην πρόσβαση τους στην απασχόληση, είτε στην ανέλιξη τους.

Ενώ τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες μπορούν να φροντίσουν τα παιδιά και να φροντίσουν τα εξαρτώμενα άτομα, μόνο οι γυναίκες μπορούν βιολογικά να γεννήσουν και να θηλάζουν τα παιδιά. Επομένως απαιτείται προστασία για να μπορέσουν οι γυναίκες να ασκήσουν αυτόν τον βιολογικό ρόλο, χωρίς να

περιθωριοποιούνται στην αγορά εργασίας, ή να απειλείται ο παραγωγικός τους ρόλος και να υπονομεύεται η οικονομική τους ασφάλεια και ανεξαρτησία.

Η μητρότητα είναι μια κατάσταση που απαιτεί διαφορετική μεταχείριση για την επίτευξη της πραγματικής ισότητας και, με αυτή την έννοια, η προστασία της αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη της αρχής της ισότητας ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία. Δυστυχώς, αντιμετωπίζεται ως υποκειμενικό γεγονός, ως προσωπική υπόθεση της κάθε γυναίκας ξεχωριστά, που συγκρούεται (και ταλαντεύεται) ανάμεσα σε δύο ρόλους κοινωνικά δεδομένους. Οι γυναίκες αναλαμβάνοντας μια επαγγελματική ενασχόληση, πρέπει να οργανώσουν τις δραστηριότητές τους με τέτοιο τρόπο ώστε η καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού να μη διακόπτεται.

Πολλές φορές η μητρότητα λειτουργεί σε βάρος των γυναικών με απολύσεις, μη πρόσληψη, με αλλαγή εργασιακών συνθηκών, αλλά και με οικονομικές επιπτώσεις, αφού το επίδομα μητρότητας αφορά μόνο το 72% του μισθού τους (όπου δεν κατοχυρώνεται η συμπλήρωση του ποσού αυτού με συλλογική σύμβαση εργασίας), χάνουν ημέρες από την ετήσια άδεια τους και πολλές φορές και από τον 13ο μισθό τους.

Κατά την περίοδο της βαθιάς οικονομικής ύφεσης που βίωσε η Κύπρος, αυξήθηκαν τα περιστατικά απόλυσης εγκύων. Κάποιες προέβησαν σε καταγγελία και άλλες προτίμησαν να ενημερώσουν, αλλά να μην προχωρήσουν. Τα στοιχεία της ΕΙΦ καταδεικνύουν ότι το 50%α των παραπόνων που δέχεται, αφορούν απολύσεις λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης. Εξάλλου, σύμφωνα με στοιχεία της Αρχής Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοίκησης, το 25% των καταγγελιών που υποβλήθηκαν την τελευταία πενταετία σχετίζονταν με διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, με ενδεικτικότερες τις καταγγελίες που αφορούσαν την απόλυση εγκύων εργαζομένων, καθώς και καταγγελίες που σχετίζονταν με τις άδειες ασθενείας λόγω εγκυμοσύνης ή το επίδομα μητρότητας. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι σημαντικός αριθμός γυναικών εργαζομένων που αποτεινόνταν στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δεν ήταν επαρκώς ενήμερες για τα δικαιώματα των ιδίων και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών.

Κάθε έγκυος γυναίκα απαιτεί σεβασμό της προσωπικότητάς της, προστασία της αυτονομίας και της σωματικής της ακεραιότητας, σεβασμό της ιδιωτικής της σφαίρας και αναγνώριση των δικαιωμάτων της στην απασχόληση.

Η έκδοση της Επιτροπής Ισότητας για την κυπριακή νομολογία και η συγκέντρωση αποφάσεων του Δικαστηρίου που αφορούν την προστασία της μητρότητας, θεωρούμε ότι βοηθά να κατανοήσουμε την ερμηνεία της νομοθεσίας, όπως αυτή γίνεται από τα δικαστήρια μας.

Κλείνοντας, εύχομαι καλή επιτυχία στις εργασίες των εργαστηρίων και σας ευχαριστώ ακόμα μια φορά για τη συμμετοχή σας σήμερα.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V. Χαιρετισμός Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Αγαπητοί σύνεδροι, σας ευχαριστώ πολύ για την πρόσκληση να παρευρεθώ και να χαιρετίσω το Φόρουμ που διοργανώνει η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων για την προστασία της Μητρότητας. Συγχαίρω την Επιτροπή για αυτή την εξαιρετική πρωτοβουλία της και ευελπιστώ ότι τα πορίσματα του φόρουμ θα βοηθήσουν στη βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης με την καταγραφή πιθανών αδυναμιών της νομοθεσίας ή της διαδικασίας που ακολουθείται είτε στη διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών είτε στη διαδικασία πληρωμής επιδομάτων σχετικών με τη μητρότητα.

Το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι το καθ' ύλη αρμόδιο Τμήμα για τη διερεύνηση καταγγελιών που αφορούν την προστασία της μητρότητας και της εγκυμοσύνης. Το 2017 δέχτηκε 17 καταγγελίες, και οι τρεις από αυτές βρίσκονται σε στάδιο διαδικασίας ποινικής δίωξης εναντίον του εργοδότη από το Τμήμα Εργασίας.

Επιπρόσθετα, πολλές από τις υποθέσεις που εκδικάστηκαν από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και δημιούργησαν κυπριακή νομολογία αφορούν περιπτώσεις στις οποίες παρασχέθηκε ανεξάρτητη νομική συνδρομή από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων. Τόσο η ευρωπαϊκή όσο και η κυπριακή νομολογία αποτελούν καθοριστικό νομικό εργαλείο στην εκδίκαση υποθέσεων που αφορούν διακρίσεις λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης.

Πολλές έρευνες καταδεικνύουν, ότι πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Οι διακρίσεις αφορούν είτε το στάδιο πριν την πρόσληψη με τη μη πρόσληψη τους όταν ενημερωθεί ο εργοδότης για την εγκυμοσύνη, είτε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης με απόλυση ή αλλαγή των όρων εργοδότησης ή στο στάδιο ανανέωσης συμβολαίων λόγω της εγκυμοσύνης. Διακρίσεις, παρουσιάζονται επίσης στη διαδικασία επανόδου των γυναικών στην εργασία τους μετά από τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόνο μια στις επτά γυναίκες καταγγέλλει τη διάκριση. Ως σημαντικότερο λόγο για τη μη υποβολή καταγγελίας στον εργοδότη τους, στη συνδικαλιστική τους οργάνωση ή αλλού, αναφέρεται ότι πιστεύουν ότι δεν θα έχει «κανένα αποτέλεσμα».

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναγνωρίζει ως καίριας σημασίας την προστασία της Μητρότητας. Αρκετές τροποποιήσεις έχουν επέλθει στην υφιστάμενη νομοθεσία πρόσφατα, με την κάλυψη της παρόνθειας μητέρας, αλλά και με την εισαγωγή νέων νομοθεσιών, όπως ή άδεια πατρότητας σε μια προσπάθεια μας να βελτιώσουμε την κατάσταση προς όφελος των εγκύων, λεγόνων και γαλουχουσών.

Συγκεκριμένα, οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι του 1997 έως 2018 πραγματεύονται άμεσα και ειδικά την προστασία της εγκύου γυναίκας, την επέκταση της άδειας μητρότητας σε περίπτωση τοκετού με γέννηση περισσότερων του ενός τέκνου κατά 4 εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό, της γυναίκας που υιοθετεί παιδί, της γυναίκας που κάνει χρήση της παρόνθειας μητέρας

όπως και της ίδιας της παρένθετης μητέρας στην εργασία. Περαιτέρω με τον πρόσφατο τροποποιητικό Ν.20(Ι)/2018 του Νόμου για την Προστασία της Μητρότητας επεκτάθηκε η απαγόρευση του τερματισμού απασχόλησης της μισθωτής μέχρι και 5 μήνες (πριν 3 μήνες) μετά το πέρας της άδειας μητρότητας και προστατεύεται ο θηλασμός εντός του εργασιακού χώρου της.

Δεν θα αναφερθώ περισσότερο σε νομοθεσίες, αφού αυτό αποτελεί ένα από τα θέματα του σημερινού φόρουμ.

Το Υπουργείο Εργασίας, στο πλαίσιο των γενικότερων αρμοδιοτήτων του για παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε εργασιακά θέματα, τόσο προς τους εργαζόμενους, όσο και προς τον εργοδοτικό κόσμο, παρέχει συνεχή πληροφόρηση προς το κοινό για όλες τις πτυχές της νομοθεσίας που διέπουν τα θέματα αυτά, ενώ σε πολλές περιπτώσεις γίνονται και μεσολαβητικές παρεμβάσεις προς εργοδότες. Επίσης, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, που αποτελεί μέρος του Υπουργείου δραστηριοποιείται έντονα με την παροχή συμβουλών σε εργοδότες και εργαζόμενους/ες, διεξαγωγή μελετών, διαφώτιση οργανισμών μέσω σεμιναρίων, ενημέρωση του κοινού κ.α.

Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο του Εθνικού Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την ισότητα των δύο φύλων, πολλές επιχειρήσεις/οργανισμοί έχουν μέχρι σήμερα πιστοποιηθεί για την εφαρμογή ευνοϊκότερων ρυθμίσεων από αυτές που προνοούν οι υφιστάμενες νομοθεσίες ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Όπως για παράδειγμα περισσότερες διευκολύνσεις κατά την εγκυμοσύνη και μετά τον τοκετό, η συμπλήρωση του επιδόματος μητρότητας με κάλυψη ολόκληρου του μισθού, η θεσμοθέτηση Επιτροπών ή Λειτουργιών ισότητας για χειρισμό έμφυλων διακρίσεων, μεταξύ των οποίων η σεξουαλική παρενόχληση και η υιοθέτηση κώδικα σεξουαλικής παρενόχλησης. Το παράδειγμα των εταιρειών αυτών, ενθαρρύνονται να ακολουθήσουν κι άλλες επιχειρήσεις, σε κάθε ετήσια ανοικτή πρόσκληση του Υπουργείου προς τις επιχειρήσεις, για πιστοποίηση.

Ως απολύτως συνδεδεμένες με το φύλο, η εγκυμοσύνη και η μητρότητα λόγω του αναπαραγωγικού ρόλου της γυναίκας, εξακολουθούν να επιδρούν ανασταλτικά στην εργασιακή ζωή των γυναικών. Η αναγνώριση της μητρότητας ως κοινωνικής και όχι ως προσωπικής υπόθεσης θα μπορέσει σταδιακά να αλλάξει τα έμφυλα στερεότυπα που συνδέονται με αυτήν.

Σας ευχαριστώ και πάλι και θα αναμένω με ενδιαφέρον τα πορίσματα των εργαστηρίων του φόρουμ. Καλή επιτυχία στις εργασίες σας.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI.** Ανάλυση θεσμικού πλαισίου με αναφορά στα προβλήματα και δυσκολίες που εντοπίζονται στην εφαρμογή τους, Μαρίνα Σταυρινού-Κούκου, Γραμματέας Τμήματος Γυναικών Εργατοϋπαλλήλων ΠΕΟ, Μέλος ΕΙΦ<sup>2</sup>

Νόμος για την προστασία της μητρότητας

#### ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

##### ◎ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΨΗΦΙΣΗ ΝΟΜΟΥ

- Σύμβαση 103 και σύσταση 95 της Δ.Ο.Ε(1951-52)
- Σύμβαση 156 και Σύσταση 165 για ίση μεταχείριση
- Συλλογικές Συμβάσεις
- Άδεια από 2-4πριν και 4-6 μετά την κύηση
- Επίδομα από ΤΚΑ 75% και συμπλήρωνε ο εργοδότης με βάση σ.σ.

##### ◎ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΨΗΦΙΣΗ ΝΟΜΟΥ

- Ψήφιση 1987
- 12 εβδομάδες
- Δεν προβλέπει για απολαβές
- Ακολούθησαν βελτιωτικές τροποποιήσεις

Νομοθεσίες που προστατεύουν τη μητρότητα

- ◎ Ο Περί Προστασίας την Μητρότητας
- ◎ Ο Περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία
- ◎ Ο Περί Ίσης Μεταχείρισης Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στη Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση
- ◎ Ο Περί της Προώθησης και της Προστασίας του Μητρικού Θηλασμού
- ◎ Ο Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (επιδόματα)

##### ◎ Ιστορικό τροποποιήσεων (10)

- 100(Ι)/1997
- 45(Ι) /2002
- 64(Ι)/2002
- 109(Ι)/2007
- 8(Ι)/2008
- 70(Ι)/2011

---

<sup>2</sup> Αφορά παρουσίαση σε μορφή power point και μεταφέρεται για να είναι ένα ενιαίο κείμενο τα πορίσματα του φόρουμ



- 175(I)/2015
- 118(I)/2016
- 116(I)/2017
- 20(I)2018

Επέκταση άδειας, προστασία από απόλυση, κάλυψη πρόωρου τοκετού και πολλαπλής κύησης κάλυψη θετής και παρένθετης μητέρας, αύξηση ποινών κ.α.

### **Ο Νόμος Καλύπτει**

#### **Μισθωτές**

- Εγκύους, λεχώνες(φυσικές μητέρες)
- Γυναίκες που υιοθετούν παιδί, (θετές μητέρες)
- Παρένθετες μητέρες (2017)

#### **Διασφαλίζει**

- δικαίωμα για άδεια μητρότητας
- προστασία από απόλυση και δικαιώματα αρχαιότητας και προαγωγής
- άδεια απουσίας για προγεννητικές εξετάσεις
- διευκολύνσεις θηλασμού / φροντίδας του παιδιού
- την ασφάλεια και υγεία της εγκύου και της λεχώνας
- δικαίωμα για επίδομα μητρότητας

**Η άδεια μητρότητας δεν επιτρέπεται να επηρεάζει αρνητικά την αρχαιότητα της εργοδοτούμενης, το δικαίωμα της για προαγωγή ή την επάνοδο της στην εργασία που ασκούσε πριν την άδεια μητρότητας**

#### **☉ Άδεια μητρότητας για φυσική μητέρα**

Μισθωτή η οποία παρουσιάζει πιστοποιητικό γιατρού ότι αναμένει τοκετό σε εβδομάδα που καθορίζεται στο πιστοποιητικό δικαιούται 18 συνεχόμενες εβδομάδες άδεια μητρότητας η οποία ξεκινά 2 εβδομάδες πριν από την εβδομάδα .

Σε περίπτωση που το βρέφος νοσηλεύεται σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού ή άλλου προβλήματος υγείας παραχωρείται επιπρόσθετη άδεια μητρότητας 1 εβδομάδας για κάθε 21 μέρα που χρειάστηκε να νοσηλευτεί, με μέγιστο 6 εβδομάδες επιπρόσθετη άδεια στις 18 εβδομάδες(μέγιστο 24 εβδομάδες).

Σε περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση περισσότερων του ενός τέκνου, το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά 4 εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό

#### **☉ Άδεια μητρότητας για θετή μητέρα**

Μισθωτή που υιοθετεί παιδί κάτω των 12 ετών και που έχει γνωστοποιήσει το γεγονός αυτό στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας και στον εργοδότη προσκομίζοντας γραπτή επιστολή που δηλώνει την πρόθεση της να υιοθετήσει παιδί 6 εβδομάδες πριν την υιοθεσία δικαιούται άδεια μητρότητας 16 συνεχόμενες εβδομάδες.

#### **☉ Άδεια μητρότητας για μητέρα που έκανε χρήση παρένθετης μητρότητας**

Μισθωτή η οποία έκανε χρήση παρένθετης μητρότητας για την απόκτηση τέκνου, εφόσον παρουσιάζει διάταγμα δικαστηρίου για απόκτηση παιδιού μέσω παρένθετης μητρότητας, δυνάμει των διατάξεων του περί Εφαρμογής της Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου, καθώς και ιατρική βεβαίωση από εγγεγραμμένο ιατρό για την έναρξη της εγκυμοσύνης, δικαιούται άδεια μητρότητας 16 εβδομάδων.

#### **ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ, θετής, παρένθετης μητέρας**

- ⊙ Απαγορεύεται ο εργοδότης να απολύσει ή να προειδοποιήσει ότι θα απολύσει εργοδοτούμενη από την στιγμή που αυτή τον έχει ενημερώσει γραπτώς ότι αναμένει παιδί ή θα υιοθετήσει παιδί. Η απαγόρευση λήγει 5 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

#### **Σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να απολύσει**

- ⊙ Η εργοδοτούμενη να είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης.
- ⊙ Να κλείσει η επιχείρηση
- ⊙ Να λήξει η περίοδος της σύμβασης εργασίας της, εξαιρουμένων των περιπτώσεων στις οποίες η μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας συνδέεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τον τοκετό, τη γαλουχία, την άδεια μητρότητας.
- ⊙ Άδεια απουσίας για προγεννητικές εξετάσεις

Εργοδοτούμενη δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία της για προγεννητικές εξετάσεις, χωρίς να επηρεάζεται ο μισθός της, εφόσον οι εξετάσεις είναι αναγκαίο να γίνουν σε εργάσιμο χρόνο. Πρέπει όμως να προειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη παρουσιάζοντας και σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

#### **Διευκολύνσεις για φροντίδα παιδιού**

- ⊙ Η εργοδοτούμενη μητέρα δικαιούται να απουσιάζει μια ώρα την ημέρα για να εννέα μήνες από τη μέρα του τοκετού ή την υιοθεσία.
- ⊙ για σκοπούς θηλασμού(διευκολύνσεις και στην εργασία για να θηλάζει, αντλεί, αποθηκεύει μητρικό γάλα με βάση το Νόμο Προώθησης και Προστασίας μητρικού θηλασμού.
- ⊙ η/και φροντίδας του παιδιού χωρίς να επηρεάζεται ο μισθός της.
- ⊙ Φυσική μητέρα χάνει το δικαίωμα αυτό όταν για το ίδιο παιδί κάνει χρήση του δικαιώματος η θετή μητέρα.

#### **⊙ Ασφάλεια και υγεία των εγκύων και λεχώνων στην εργασία**

Για την ασφάλεια και υγεία των εγκύων και λεχώνων στην εργασία ο Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος παραπέμπει στους Περί Προστασίας της Μητρότητας (ασφάλεια και υγεία στην εργασία) κανονισμούς που εκδίδονται με βάση των περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους.

- ⊙ Με βάση τους πιο κάτω κανονισμούς:

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να εκτιμούν τους κινδύνους κατά την εργασία για την υγεία της εγκύου της λεχώνας και της γαλουχούσας εργοδοτούμενης και να λαμβάνουν μέτρα προστασίας.

Σε περίπτωση που η φύση της εργασίας εκτιμάται ότι εγκυμονεί κινδύνους που δεν μπορούν να αποφευχθούν, η εργοδοτούμενη θα πρέπει να μετακινηθεί σε άλλη θέση εργασίας. Αν δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική απασχόληση, η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα να απουσιάζει από την εργασία της για όσο καιρό χρειαστεί χωρίς να επηρεάζονται οι απολαβές της.

Οι πιο πάνω υποχρεώσεις του εργοδότη ισχύουν και στη περίπτωση νυκτερινής εργασίας νοούμενου ότι παρουσιάζεται σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

- ☉ Κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει έγκυο ή γαλουχούσα εργοδοτούμενη του να ασχολείται σε εργασία που η εκτίμηση κινδύνου έχει δείξει ότι συνεπάγεται επικίνδυνη για την υγεία και ασφάλεια της, έκθεση σε συγκεκριμένους παράγοντες και συνθήκες εργασίας, όπως για παράδειγμα εργασία στην οποία η εργαζόμενη εκτίθεται σε μόλυβδο, υδράργυρο, φυτοφάρμακα και άλλες χημικές ουσίες, εργασία σε θαλάμους πίεσης και εργασία σε ιονίζουσες ακτινοβολίες κ.α

#### ☉ **Αδικήματα και ποινές**

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις 7000.00 ευρώ.

Σε περίπτωση 2ης καταδίκης του εργοδότη μέσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών, η ποινή φτάνει και τις 8000.00 ευρώ.

#### ☉ **Πρόνοια στον περί Ίσης Μεταχείρισης**

4-(5) Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου.

#### ☉ **Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή Μητέρων**

Οι διατάξεις των άρθρων 7, 8, 9 και 10 του παρόντος Νόμου (επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση, κατάρτιση, προστασία από απόλυση, πρόσβαση στην απασχόληση, όρους και συνθήκες απασχόλησης) εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.

#### ☉ **Επιδόματα Μητρότητας από το ΤΚΑ και συλλογικές συμβάσεις**

Σε ότι αφορά τις απολαβές κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, ο Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος παραπέμπει στη νομοθεσία των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με βάση τη νομοθεσία αυτή ασφαλισμένη (μισθωτή ή αυτοτελώς εργαζόμενη) δικαιούται επίδομα μητρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφόσον πληρεί ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών και άλλες προϋποθέσεις.

Το επίδομα μητρότητας είναι ίσο με το 72% των ασφαλιστέων αποδοχών της στο προηγούμενο έτος εισφορών και αυξάνεται σε περίπτωση που η γυναίκα είναι προστάτιδα της οικογένειας της.

Σε επιχειρήσεις όπου λειτουργούν συλλογικές συμβάσεις καλείται με συγκεκριμένο άρθρο της σύμβασης ο εργοδότης να συμπληρώσει το επίδομα έτσι που η εργαζόμενη να παίρνει το 100% του τελευταίου μισθού της.

### ☉ **Βοήθημα Τοκετού**

Πληρώνεται στη μητέρα είτε είναι η ίδια ασφαλισμένη είτε ο σύζυγος της, ανεξάρτητα από την κατηγορία ασφάλισης (μισθωτοί, αυτοτελώς εργαζόμενοι, προαιρετικά ασφαλισμένοι).

Το ποσό του βοηθήματος είναι 544 ευρώ και σε περιπτώσεις διδύμων η περισσότερων παιδιών το ποσό αυτό πληρώνεται για κάθε νεογέννητο. Το ποσό αυξάνεται κάθε χρόνο.

Πρέπει εντός 12 μηνών από την ημέρα του τοκετού να σταλεί αίτηση στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Στις περιπτώσεις τριδύμων υπάρχει ειδικό επίδομα αφού συμπληρωθεί ειδικό έντυπο στις ΥΚΕ. Με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου παραχωρείται σε όλα τα ζευγάρια που έχουν αποκτήσει τρίδυμα εφάπαξ ποσό ύψους € 7.700 ανεξαρτήτως εισοδημάτων. Στις περιπτώσεις αυτές δεν εμπίπτουν οι δημόσιοι υπάλληλοι συμπεριλαμβανομένων και των εκτάκτων και οι υπάλληλοι Ημικρατικών Οργανισμών που παραχωρείται σε αυτούς € 1.025,16 και 12 μήνες άδεια με πλήρεις απολαβές.

### ☉ **Βοήθημα τοκετού στις άγαμες μητέρες.**

Από τις 12 Σεπτεμβρίου 2007 παραχωρείται από το Υπουργείο Οικονομικών μετά από σχετική αίτηση, 544.00 ευρώ επίδομα τοκετού στις άγαμες μητέρες οι οποίες δεν τηρούν τις προϋποθέσεις για λήψη επιδόματος τοκετού από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το επίδομα αυτό δίδεται και σε υπηκόους της Ε.Ε. υπό προϋποθέσεις.

### ☉ **Προβλήματα**

- Παρά τη συνεχή βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου που προστατεύει τη μητρότητα, εντούτοις τα στοιχεία δείχνουν τη συχνή παραβίαση του, κύρια, το δικαίωμα στην πρόσβαση εργασίας και στην απόλυση.
- Άμεσοι και αποτελεσματικότεροι μηχανισμοί παρακολούθησης και ελέγχου.
- Ενημέρωση των εργαζομένων
- Στήριξη των θυμάτων παραβιάσεων
- Να μην αποτελεί λόγο απώλειας μισθών (συμβόλαια, συλλογικές συμβάσεις)
- Κανονισμοί δημόσιας υπηρεσίας- κάλυψη άδειας μόνο για 12 εβδομάδες

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII. Ο ρόλος των εξωδικαστικών μηχανισμών- Τμήμα Εργασίας- ΥΕΠΚΑ, Αλεξία Χατζηκουμή, Λειτουργός Τμήματος Εργασίας, Επιθεωρήτρια, ΥΕΠΚΑ**

Αξιότιμοι, κα Πρόεδρε της Επιτροπής Ισότητας, κ. Διευθυντή Τμήματος Εργασίας, εκλεκτοί προσκεκλημένοι,

Το ΤΕ χαιρετίζει την σημερινή διοργάνωση και την πρόσκληση συμμετοχής του ως αρμόδιο Τμήμα για την εφαρμογή και παρακολούθηση των δύο αλληλένδετων νομοθεσιών δηλαδή του Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου και του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου και το ρόλο του στον εξωδικαστικό μηχανισμό. Οι δύο αυτές Νομοθεσίες είναι αλληλένδετες εφόσον η τελευταία συνδέεται άμεσα με τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους του 1997 έως 2018 εφόσον η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω οικογενειακής κατάστασης αντίστοιχα εις βάρος εργαζόμενης γυναίκας στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγου φύλου. Έτσι στοχεύουν μέσα από την αποτελεσματική εφαρμογή των προνοιών τους στην πλήρη και αποτελεσματική καταπολέμηση των φαινομένων διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης στην εργασία.

Ο Περί Ίσης μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος είναι η μόνη νομοθεσία που προβλέπει και περιγράφει στο άρθρο 27 τον εξωδικαστικό μηχανισμό μέσω των διοικητικών οργάνων της διοίκησης με την ιδιότητα του Αρχιεπιθεωρητή ( από τις 2/3/2018 είναι ο Δ/ΤΗΣ ΤΕ) και των Επιθεωρητών Ισότητας. Άρα μέσα από αυτή την πρόνοια επιτυγχάνεται ο ρόλος του εξωδικαστικού μηχανισμού. Ο ρόλος του εξωδικαστικού μηχανισμού είναι κοινωνικός εφόσον αρχική προτεραιότητα του Επιθεωρητή σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο είναι να επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά εφόσον ενημερώσει την παραπονούμενη για τις ενδεχόμενες λύσεις με γνώμονα πάντοτε το έννομο συμφέρον της. Με αυτό τον τρόπο ο εξωδικαστικός μηχανισμός συμβάλλει κατά πολύ στην ενδυνάμωση της προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων για αυτό και προηγείται του δικαστικού ελέγχου και όπως ορίζεται ρητά στο εν λόγω άρθρο «με την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν έχει εισαχθεί σε Δικαστήριο».

Έτσι ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές που έχουν διοριστεί από τον Υπουργό του ΥΕΠΚΑ καλούνται να επιτελέσουν τον ρόλο αυτό εξετάζοντας καταγγελίες που προέρχονται είτε από την ίδια την μισθωτή που θεωρεί ότι θίγεται, είτε από οργανώσεις εργαζομένων και μη κυβερνητικές οργανώσεις για λογαριασμό της είτε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων σχετικά με ενδεχόμενη παράβαση των πιο πάνω Νόμων

Στην πράξη με την ανάθεση του παραπόνου από τον Αρχιεπιθεωρητή /Διευθυντή ΤΕ στον επιθεωρητή και σύμφωνα με τις εξουσίες που έχουν και ορίζονται στο Νόμο ερευνούν την υπόθεση και απευθύνονται τόσο γραπτώς όσο και προφορικά σε αυτούς εναντίον των οποίων στρέφεται η καταγγελία/ ή εμπλέκονται στην καταγγελία για απόψεις/διευκρινήσεις/πληροφορίες. Η σύνηθες τακτική που ακολουθούμε είναι να δίδεται γραπτώς στον εργοδότη/ καταγγελλόμενο να απαντήσει εντός 15 ημερών.

Μετά τη λήψη των απόψεων και εφόσον προκύπτει ότι μπορεί να επιτευχθεί συμβιβασμός συντάσσεται πρακτικό συμβιβασμού και υπογράφεται από τα δύο μέρη.

Αυτό σημαίνει είτε την επάνοδο της παραπονούμενης στην εργασία σε περίπτωση διακοπής της με ότι αυτό συνεπάγεται οικονομικά για τον εργοδότη /ή την συνέχιση της μισθωτής στην εργασία της, ή την ανάκληση του τερματισμού ή της προειδοποίησης εντός πέντε ημερών από την ημέρα που λαμβάνει γνώση για την εγκυμοσύνη της εφόσον προσκομίσει πιστοποιητικό από τον γιατρό της ή ακόμη να αποζημιωθεί σε περίπτωση που τα πιο πάνω είναι ανέφικτα.

Σε αντίθετη περίπτωση συντάσσεται έκθεση γεγονότων και αναγράφονται όλα τα γεγονότα , η νομική βάση, τα συμπεράσματα και/ ή εισηγήσεις και υποβάλλεται στον Αρχιεπιθεωρητή για έγκριση. Η εν λόγω έκθεση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του δικαστηρίου εφόσον το επιθυμεί η παραπονούμενη.

Τέλος σημειώνεται ότι από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου μέχρι την ημέρα ολοκλήρωσης της έκθεσης η προθεσμία παραγραφής της απαίτησης του ή τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο δυνάμει του άρθρου 146 του Συντάγματος διακόπτονται. Σχετική η Πολιτική έφεση αρ. 404/2008 Σταυρούλα Αλκιβιάδου εναντίον 1. Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας και 2. Χαράλαμπου Κουρουσίδη.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIII. Ο ρόλος των εξωδικαστικών μηχανισμών- Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Νιόβη Γεωργιάδη, Λειτουργός Γραφείου Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**

Αγαπητές κυρίες, Αγαπητοί κύριοι,

Θα ήθελα κατ' αρχήν να ευχαριστήσω την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση για την πρόσκληση για συμμετοχή στο σημερινό φόρουμ και να αναγνωρίσω πόσο σημαντική είναι η πρωτοβουλία διοργάνωσης του για τη συζήτηση του θέματος προστασίας της μητρότητας.

Όπως γνωρίζετε, από το 2004 ανατέθηκε στον/στην Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η αρμοδιότητα της προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ άλλων, στο τομέα της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, στα πλαίσια εναρμόνισης με Ευρωπαϊκές Οδηγίες.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή οδηγία για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, τα κράτη μέλη όφειλαν να ορίσουν φορείς αρμόδιους, μεταξύ άλλων, για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Τέτοιοι φορείς πρέπει να είναι ανεξάρτητοι, να διενεργούν ανεξάρτητες έρευνες για τις διακρίσεις, να υποβάλλουν συστάσεις και να προάγουν γενικότερα τις αρχές της ισότητας και της μη διάκρισης.

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, ο οποίος είναι εναρμονιστικός ευρωπαϊκών οδηγιών, έχει εφαρμογή σε σχέση με όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες και όλες τις επαγγελματικές δραστηριότητες, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ορίζεται ρητά στο Νόμο αυτό ότι απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και ισχύει και σε κάθε περίπτωση άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών, λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό. Η δε δυσμενής μεταχείριση μιας γυναίκας που βρίσκεται σε μια από αυτές τις καταστάσεις, τεκμαίρεται ότι οφείλεται σε κάποια από αυτές.

Ο/Η Επίτροπος Διοικήσεως, ως ο εθνικός φορέας ισότητας, αποτελεί τον ανεξάρτητο εξωδικαστικό μηχανισμό διερεύνησης παραπόνων, μεταξύ άλλων, για διακρίσεις λόγω φύλου. Οι αρμοδιότητες, οι εξουσίες, ο τρόπος εξέτασης των θεμάτων ως φορέας ισότητας, προβλέπονται στον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο – τον δικαιοδοτικό δηλαδή Νόμο.

Τα παράπονα μπορούν να υποβληθούν από ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, από μη κυβερνητικές οργανώσεις, συνδέσμους, σωματεία, εργοδοτικές οργανώσεις, οργανώσεις εργαζομένων ή και οποιουδήποτε άλλοι φορείς και οργανωμένα σύνολα. Ο/Η Επίτροπος Διοικήσεως μπορεί να προβεί στην εξέταση ενός παραπόνου ή και να προβεί σε αυτεπάγγελτη παρέμβαση. Εξετάζει, λοιπόν, παράπονα που αφορούν μεταχείριση ή συμπεριφορά, ή απόφαση κάποιου φορέα ή εφαρμογή μιας διάταξης, όρου, κριτηρίου ή πρακτικής που ενδέχεται να συνιστούν διάκριση.

Έχει τη διακριτική εξουσία να αποφασίζει για τη διαδικασία που θα ακολουθήσει για τη διερεύνηση κάθε παραπόνου. Η συνήθης πρακτική διερεύνησης ξεκινά με το να εξασφαλιστούν οι θέσεις της καταγγελλόμενης αρχής, δηλαδή, του εργοδότη. Μπορούν να εξασφαλιστούν οποιεσδήποτε πληροφορίες, στοιχεία και έγγραφα που κρίνονται σχετικά με τη

διερεύνηση. Ο/η Επίτροπος μπορεί να κλητεύσει και να εξαναγκάσει την παρουσία ενώπιον του/της μαρτύρων και την παρουσίαση ή προσκόμιση οποιωνδήποτε σχετικών εγγράφων ή στοιχείων. Μπορεί να δεχτεί προφορική ή γραπτή μαρτυρία, ανεξάρτητα εάν αυτή δεν θα γινόταν αποδεκτή σε αστική ή ποινική διαδικασία ενώπιον δικαστηρίου. Μπορεί επίσης να προβεί σε επαφές ή διαβουλεύσεις με πρόσωπα ή ομάδες προσώπων των ίδιων ή και αντικρουόμενων συμφερόντων, με σκοπό τη μεταξύ τους επίτευξη συμφωνίας ή συναινετικής λύσης – κι αυτός είναι ο διαμεσολαβητικός ρόλος του/της εκάστοτε Επιτρόπου Διοικήσεως.

Ωστόσο, στην περίπτωση που για ένα θέμα που διερευνάται από το Γραφείο μας εκκρεμεί οποιαδήποτε διαδικασία ενώπιον δικαστηρίου ή εξετάζεται από διοικητική αρχή ιεραρχική προσφυγή, τότε η έρευνα δεν συνεχίζεται.

Ένα παράπονο μπορεί να κριθεί εκτός αρμοδιότητας ή βάσιμο ή αβάσιμο. Μπορεί να απαιτείται μόνο να δοθούν πληροφορίες στον παραπονούμενο ή στην παραπονούμενη ή να υπάρξει καθοδήγηση τους σε σχέση με το θέμα που τους απασχολεί.

Στην περίπτωση εκείνη που καταλήξουμε ότι από τα ενώπιον μας στοιχεία, το παράπονο είναι βάσιμο, τότε ο/η Επίτροπος, υποβάλλει έκθεση, παραθέτοντας τα σχετικά πορίσματα.

Μετά από την έκθεση, μπορεί να επιβάλει σε πρόσωπο του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα πρόστιμο το οποίο δεν υπερβαίνει τα 598 ευρώ και μπορεί ακόμα, πρόσθετα ή εναλλακτικά να προβεί σε σύσταση προς την αρμόδια αρχή ή τον εμπλεκόμενο οργανισμό για άρση της όποιας παραβίασης της νομοθεσίας διαπιστώθηκε. Οι εμπλεκόμενοι καλούνται σε διαβουλεύσεις, έτσι ώστε να τους παρουσιαστούν οι σχετικές συστάσεις και να βρεθεί, εάν αυτό καταστεί δυνατό, λύση επί του υπό διερεύνηση θέματος.

Σε αυτό το σημείο θεωρώ πολύ σημαντικό να αναφερθώ στην τελευταία τροποποίηση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση. Το 2014 τροποποιήθηκε η νομοθεσία και εναρμονίστηκε με την ευρωπαϊκή οδηγία σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

Αυτό σημαίνει ότι στις διαδικασίες διερεύνησης ενός παραπόνου, εάν το παραπονούμενο πρόσωπο επικαλείται διάκριση λόγω φύλου και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παραβίαση της νομοθεσίας, τότε, ο/η Επίτροπος υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του Νόμου. Ένα απλουστευμένο παράδειγμα, εάν εργοδότης απολύσει γυναίκα έγκυο, κατά παράβαση δηλαδή της εθνικής νομοθεσίας, υποβάλει σχετικό παράπονο στο Γραφείο μας, παρουσιάζοντας μας κάποια στοιχεία προς απόδειξη των ισχυρισμών της, τότε ο/η Επίτροπος θα αποταθεί στον εργοδότη για να μας αποδείξει ότι η απόλυση της ήταν άσχετη με την εγκυμοσύνη της.

Πρόσθετα, απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου του 2014, επιβεβαίωσε τη δεσμευτικότητα των αποφάσεων του/της Επιτρόπου Διοικήσεως σε σχέση με θέματα που χειρίζεται ως φορέας ισότητας. Συγκεκριμένα, το Ανώτατο Δικαστήριο ανέφερε ότι όταν ο/η Επίτροπος Διοικήσεως εάν καταλήξει ότι η εφαρμογή μιας νομοθετικής διάταξης αποτελεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση, ενημερώνει τον Γενικό Εισαγγελέα όπως προβλέπει η νομοθεσία και με τη σειρά του συμβουλεύει καταλλήλως την εκτελεστική εξουσία για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν, στην βάση των εισηγήσεων της Επιτρόπου. Δηλαδή, ξεκαθαρίζει ότι οι όποιες τέτοιες συστάσεις του/της Επιτρόπου Διοικήσεως, ως φορέας ισότητας, για νομοθετικές τροποποιήσεις, δεν μπορούν να απορριφθούν ή διαφοροποιηθούν από τον Γενικό Εισαγγελέα, παρά μόνο να προωθηθούν από μέρους του για υλοποίηση.



Συνεπώς, παρουσίασα ήδη το εύρος δυνατοτήτων που έχουμε κατά τη διερεύνηση παραπόνων, αναφέρθηκα στη δεσμευτικότητα των αποφάσεων της Επιτροπής Διοικήσεως, ως φορέας ισότητας και αναφέρθηκα και στο βάρος της απόδειξης, το οποίο αποτελεί πολύ σημαντική πρακτική για τη διερεύνηση των παραπόνων. Να αναφέρω ότι η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που εξετάζεται μια υπόθεση ισχυριζόμενης διάκρισης λόγω φύλου από τους Επιθεωρητές Ισότητας.

Υπενθυμίζεται δε ότι ο Επίτροπος δεν έχει αρμοδιότητα να προωθεί υποθέσεις δικαστικώς. Παρόλο που δεν μπορούν να υποκατασταθούν διαδικασίες επιδίκασης αποζημιώσεων, μέσω των συστάσεων μας και στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων μας, υπήρξε περίπτωση που ζητήθηκε η επαναπρόσληψη εργαζόμενης που απολύθηκε λόγω εγκυμοσύνης και ο εργοδότης συμμορφώθηκε ή σε άλλη περίπτωση έγιναν οι απαραίτητες διεργασίες για διευκολύνσεις εγκύων ή νέων μητέρων. Σημειώνεται, επίσης, ότι η προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο για υπόθεση διάκρισης λόγω φύλου, δεν διακόπτεται λόγω της υποβολής παραπόνου στο Γραφείο μας, όπως ισχύει στην περίπτωση που υποβάλλεται καταγγελία στους Επιθεωρητές Ισότητας.

Πριν να ολοκληρώσω είναι σημαντικό να αναφερθώ επιλεκτικά και σε συντομία σε κάποιες παρεμβάσεις του Γραφείου μας.

Παλαιότερα είχαμε προβεί σε συστάσεις προς την Αστυνομία, σε σχέση με τις περιπτώσεις υποψήφιων για πρόσληψη γυναικών που δεν μπορούν να υποβληθούν σε ακτινογραφία θώρακος ή και σε δοκιμασία αθλητικών γυμναστικών αγωνισμάτων και τονίστηκε ότι η πρόσληψη των εγκύων γυναικών σε χρόνο μεταγενέστερο από εκείνον που προσλαμβάνονται οι συνυποψήφιοι τους έχει ως αποτέλεσμα να μειονεκτούν ως προς την αρχαιότητα και κατ' επέκταση τις μελλοντικές προαγωγές, προσαυξήσεις ή και άλλα ωφελήματα.

Σε Έκθεση για την καταβολή επιδόματος μητρότητας σε περιπτώσεις πρόωρου τοκετού, θέμα το οποίο μας είχε απασχολήσει ξανά, είχε αναφερθεί ότι πρέπει να διασφαλίζεται το δικαίωμα στο επίδομα μητρότητας για το συνολικό διάστημα των 18 εβδομάδων, σε όλες τις εργαζόμενες, ανεξάρτητα από τον αν είχαν ή όχι πρόωρο τοκετό. Οι τροποποιήσεις<sup>3</sup> των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 2010 και του 2012, ήταν θετική εξέλιξη.

Ωστόσο, εξακολουθεί να υφίσταται αναντιστοιχία σε κάποιες περιπτώσεις μεταξύ της περιόδου λήψης του επιδόματος μητρότητας και της περιόδου της άδειας μητρότητας και δε διασφαλίζεται πάντα, η λήψη επιδόματος καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας. Κι αυτό συμβαίνει επειδή, ακόμα και αν η αίτηση για το επίδομα υποβληθεί έγκαιρα και ο τοκετός συμβεί πρόωρα, η καταβολή του επιδόματος θα αρχίσει δυο εβδομάδες πριν τον τοκετό ενώ η άδεια μητρότητας θα αρχίσει από την εβδομάδα που συνέβη ο τοκετός. Ως αποτέλεσμα, η καταβολή του επιδόματος μητρότητας θα τερματιστεί πριν από τη λήξη της άδειας μητρότητας. Προκύπτει επίσης ακόμα ένα ζήτημα, καθώς η εργαζόμενη μπορεί να εργαζόταν κατά τις 2 εβδομάδες πριν τον πρόωρο τοκετό, οπότε θα τεθεί σε εφαρμογή η διάταξη του νόμου ότι για περίοδο που λαμβάνει πλήρεις απολαβές, δεν λαμβάνεται το επίδομα, με αποτέλεσμα ουσιαστικά απώλεια επιδόματος για εκείνη την περίοδο.

Για παράπονο που υποβλήθηκε το 2015, σε σχέση με την έκθεση αξιολόγησης δημόσιου λειτουργού για το έτος κατά τη διάρκεια του οποίου βρισκόταν σε άδεια μητρότητας και άδεια ασθενείας, η αρμόδια αρχή της μείωσε την αξιολόγηση της στο στοιχείο της απόδοσης. Ως

---

<sup>3</sup> Σύμφωνα με τις οποίες η έγκυος εργαζόμενη έχει δικαίωμα επιδόματος μητρότητας 18 συναπών εβδομάδων, αν υποβάλει την αίτηση της μετά τη συμπλήρωση της 25ης εβδομάδας της κύησης και το επίδομα μητρότητας, μπορεί να αρχίσει να καταβάλλεται οποιαδήποτε εβδομάδα από την ένατη μέχρι και τη δεύτερη εβδομάδα, πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού, η οποία καθορίζεται στο ιατρικό πιστοποιητικό που επισύναψε στην αίτηση της.

γνωστό, οι εκθέσεις αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς προαγωγής και ανέλιξής τους. Στη νομοθεσία προβλέπεται ότι όταν μια εργαζόμενη γυναίκα επιστρέψει στην εργασία της μετά από άδεια μητρότητας, όσο χρόνο και αν απουσίασε από αυτήν, λόγω μητρότητας και ασθένειας σχετιζόμενης με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, δεν μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά με οποιονδήποτε τρόπο στην εργασία της, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, και την προοπτική για την επαγγελματική της ανέλιξη. Η Επίτροπος τότε είχε τονίσει ότι η δυσμενής διάκριση συνίσταται στη λήψη υπόψη του ποσοτικού παράγοντα της εργασίας της κατά το υπό κρίση έτος, χωρίς αυτός να συσχετιστεί με τη μακρά απουσία της για λόγους μητρότητας και υγείας σχετιζόμενους με αυτήν.

Σε άλλη Έκθεση με αφορμή παράπονο εγκύου συμβασιούχου εκπαιδευτικού κατά του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για δυσμενή διάκριση λόγω φύλου στο χειρισμό των αιτήσεων της για άδεια απουσίας και άδεια ασθένειας, η Επίτροπος είχε αναφέρει ότι οι σχετικοί με τη χορήγηση αδειών στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία Κανονισμοί και οι βασικοί όροι υπηρεσίας έκτακτων εκπαιδευτικών, δεν έκαναν αναφορά σε άδεια απουσίας εγκύου εκπαιδευτικού για το σκοπό των εξετάσεων προγεννητικού ελέγχου. Παρόλα αυτά, το εν λόγω δικαίωμα κατοχυρώνεται στον νόμο για την προστασία της μητρότητας. Στην περίπτωση δε των συμβασιούχων, για να υποβάλλονταν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, μπορούσε να χορηγηθεί από το Υπουργείο άδεια απουσίας άνευ απολαβών, με αποτέλεσμα να στερείται, λόγω της εγκυμοσύνης της, το δικαίωμα σε πλήρεις απολαβές, αλλά και τη δυνατότητα αναγνώρισης της προϋπηρεσίας της για το σχετικό χρόνο, καθότι, η περίοδος απουσίας χωρίς απολαβές δε θεωρείται υπηρεσία.

Ένα σημαντικό μέρος των θεμάτων που αφορούν σε διακρίσεις λόγω φύλου στην επαγγελματική ζωή επικεντρώνεται σε θέμα εγκυμοσύνης και μητρότητας. Έχουμε τοποθετηθεί με αφορμή καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας, γαλουχίας ή με καταγγελίες για καθυστερήσεις ή παραλείψεις σε σχέση με το επίδομα μητρότητας, αλλά και πρόσφατα, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής ως Ανεξάρτητη Αρχή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τοποθετήθηκε και για το θέμα της προστασίας του μητρικού θηλασμού και την πρόσφατη τροποποίηση του ποινικού κώδικα.

Η Επίτροπος ανέφερε ότι το δικαίωμα κάθε μητέρας να θηλάζει δημόσια συνδέεται με το δικαίωμα κάθε γυναίκας να συμμετέχει στη δημόσια ζωή, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας, χωρίς να ντρέπεται ή να τυγχάνει διακρίσεων εξαιτίας μιας επιλογής της, συνυφασμένης με τη μητρότητα, με την αυτοδιάθεσή του σώματός της και, κατ' επέκταση, με το φύλο της.

Κλείνοντας να αναφέρω ότι εξακολουθούν να υπάρχουν κενά και παραβιάσεις. Για παράδειγμα, ενώ λαμβάνουμε τηλεφωνήματα που αναφέρονται σε μη πρόσληψη γυναικών λόγω της εγκυμοσύνης τους ή ακόμα και λόγω του ότι είναι σε ηλικία που πιθανόν να τεκνοποιήσουν ή μόλις απέκτησαν παιδιά, δεν υποβλήθηκαν στο Γραφείο μας τέτοια παράπονα. Γι' αυτό και το 2016, αφού είχε διαπιστωθεί ότι υπήρξε αυξημένος αριθμός παραπόνων ή αιτημάτων που αφορούσαν την εφαρμογή του νόμου για την προστασία της μητρότητας και των σχετικών διατάξεων στον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, πραγματοποιήσαμε εκστρατεία ενημέρωσης, για τα δικαιώματα των εγκύων, λεγόνων και νέων μητέρων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Προσδοκούμε λοιπόν να συνεχίσει η συνεργασία μας με αρμόδιες αρχές, με κοινωνικούς εταίρους και ειδικά με οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Η προστασία της μητρότητας συνιστά ζήτημα διαχρονικά συνδεδεμένο με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία. Γι' αυτό και διαχρονικά απασχολεί το Γραφείο μας.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Χ. Παροχή επιδόματος μητρότητας- -Ροδούλα Παπαλαμπριανού, Προϊσταμένη κλάδου Επιδόματος Μητρότητας των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων.**

**Σημείωμα για μητρότητα**

Επίδομα μητρότητας δικαιούνται οι ασφαλισμένες μισθωτές και οι αυτοτελώς εργαζόμενες, καθώς και οι προαιρετικά ασφαλισμένες στην υπηρεσία Κύπριου εργοδότη στο εξωτερικό, οι οποίες αναμένουν τοκετό ή έχουν συντελέσει υιοθεσία παιδιού ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) χρόνων.

2. Επιπρόσθετα από 1/8/17 δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας έχουν οι ασφαλισμένες βιολογικές μητέρες που αποκτούν παιδί μέσω παρένθετης για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) συναπτών εβδομάδων και οι παρένθετες μητέρες για χρονικό διάστημα δεκατεσσάρων (14) συναπτών εβδομάδων. Σημειώνεται ότι η ελάχιστη περίοδος που προνοείται από την Ευρωπαϊκή Οδηγία 92/85/ΕΕΚ είναι 14 εβδομάδες.

3. Οι αιτήτριες επιδόματος μητρότητας πρέπει να ικανοποιούν τις σχετικές ασφαλιστικές προϋποθέσεις (δείτε παράγραφο 10, πιο κάτω). Η ασφαλισμένη δικαιούται επίδομα μητρότητας για δεκαοκτώ (18) συναπτές εβδομάδες. Στις περιπτώσεις υιοθεσίας το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται για 16 εβδομάδες.

4. Στις περιπτώσεις νοσηλείας του νεογέννητου λόγω πρόωρης γέννησης ή άλλου προβλήματος υγείας παραχωρείται επιπρόσθετο επίδομα μίας εβδομάδας για κάθε 21 ημέρες που το βρέφος χρειάστηκε να νοσηλευτεί με μέγιστη περίοδο επέκτασης τις 6 εβδομάδες.

5. Σε περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση περισσότερων του ενός παιδιού (δίδυμα, τρίδυμα κλπ) η περίοδος των δεκαοκτώ συναπτών εβδομάδων του επιδόματος μητρότητας αυξάνεται κατά τέσσερις (4) εβδομάδες για κάθε παιδί πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό.

6. Στις περιπτώσεις υιοθεσίας, για την καταβολή του επιδόματος μητρότητας, είναι απαραίτητο η αιτήτρια να προσκομίσει διάταγμα υιοθεσίας από το δικαστήριο. Κατά συνέπεια, η αίτησή της θα βρίσκεται σε αναμονή για εξέταση μέχρι να ολοκληρωθεί η διαδικασία και η αιτήτρια να είναι σε θέση να αποδείξει επίσημα την υιοθεσία. Έχει, ωστόσο, παρατηρηθεί ότι τους τελευταίους μήνες οι διαδικασίες έχουν επισπευθεί και το διάταγμα εκδίδεται σε χρόνο πιο ευνοϊκό για την θετή μητέρα.

7. Επίσης, σε περίπτωση γέννας, καταβάλλεται και το βοήθημα τοκετού υπό μορφή εφάπαξ ποσού και ανέρχεται στα €544,08.

8. Ο αριθμός αιτήσεων που παραλήφθηκαν κατά το έτος 2017 ήταν 7042, άρα κατά μέσο όρο κάθε μήνα παραλαμβάνονται 587 αιτήσεις.

9. Όσον αφορά την πληρωμή του επιδόματος μητρότητας, η πρώτη εξέταση της αίτησης γίνεται, συνήθως, περίπου δύο μήνες μετά την υποβολή της αίτησης. Μετέπειτα, άμεσα εφ' όσον η αιτήτρια προσκομίσει όλα τα απαραίτητα πιστοποιητικά και έγγραφα διεκπεραιώνεται η πληρωμή του επιδόματος μητρότητας.

10. Για να δικαιούται κάποια επίδομα μητρότητας:

Σύμφωνα με την Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων του 2010 (Άρθρο 23-Τρίτος Πίνακας) οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας είναι όπως ο ασφαλισμένος-

(α) έχει πραγματική βασική ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.50 της ασφαλιστικής μονάδας και να έχουν παρέλθει τουλάχιστον είκοσι έξι (26) εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισής του, και

(β) έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας μέσα στο σχετικό έτος εισφορών.

\*Περαιτέρω, σύμφωνα με την ίδια Νομοθεσία (Μέρος Ι –Εισαγωγικές διατάξεις), «σχετικό έτος εισφορών» σε σχέση με παροχή σημαίνει το τελευταίο έτος εισφορών πριν από το έτος παροχών που περιλαμβάνει την ημερομηνία κατά την οποία πρέπει να ικανοποιούνται οι σχετικές με την παροχή ασφαλιστικές προϋποθέσεις. Διευκρινίζεται ότι «έτος παροχών» σημαίνει την περίοδο που αρχίζει την πρώτη Δευτέρα Ιουλίου κάθε έτους και λήγει την Κυριακή πριν από την πρώτη Δευτέρα του Ιουλίου του επόμενου έτους.

\*Οι πραγματικές και εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές του ασφαλισμένου σε κάθε έτος εισφορών μετατρέπονται σε ασφαλιστικές μονάδες αφού διαιρεθούν δια του ποσού των ετήσιων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών που ορίστηκε για το εν λόγω έτος και στρογγυλευτεί το πηλίκο της διαίρεσης στο πλησιέστερο εκατοστό. Το εβδομαδιαίο και ετήσιο ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για κάθε έτος εισφορών καθορίζεται με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου, που δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας και με βάση έρευνα που διεξάγεται από αναλογιστή (Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, άρθρο 20). Το εβδομαδιαίο ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για σκοπούς υπολογισμού των παροχών, για το 2016 και 2017 ανέρχεται σε € 174.38 και το ετήσιο σε € 9,068.

\*Περαιτέρω, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου του 2010, (Τέταρτος πίνακας, άρθρο 26, Μέρος 2), το εβδομαδιαίο ύψος επιδόματος αφορά στο 72% της εβδομαδιαίας αξίας της ασφαλιστικής μονάδας (ή του κλάσματος αυτής) που έχει σε πίστη του ο ασφαλισμένος στη βασική ασφάλισή του, κατά το σχετικό έτος εισφορών (και ανάλογη αύξηση αν υπάρχουν εξαρτώμενα) και 72% της εβδομαδιαίας αξίας του αριθμού των ασφαλιστικών μονάδων που έχει σε πίστη του ο ασφαλισμένος στη συμπληρωματική ασφάλισή του κατά το σχετικό έτος εισφορών.

\*Αξιοσημείωτο είναι ότι με τον καθορισμό του ουσιώδους χρόνου, διαφαίνεται ποιο είναι και το σχετικό έτος εισφορών κατά το οποίο πρέπει να ικανοποιούνται οι σχετικές με την παροχή ασφαλιστικές προϋποθέσεις. Το δικαίωμα για παροχές από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (σύμφωνα με το άρθρο 2) θεμελιώνεται από τον ουσιώδη χρόνο, δηλ. την πρώτη μέρα από την οποία ένα πρόσωπο δικαιούται την παροχή, εάν υποβάλει την αίτηση μέσα στην προκαθορισμένη για την παροχή αυτή ημερομηνία.

\*Στην περίπτωση του επιδόματος μητρότητας, επίδομα μητρότητας καταβάλλεται σε περίπτωση τοκετού για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) συναπτών εβδομάδων, που δυνατόν να αρχίσει οποιαδήποτε εβδομάδα από την ένατη μέχρι και τη δεύτερη εβδομάδα πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού.