

EL

E-000697/2026

Απάντηση της κ. Lahbib
εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
(14.4.2026)

Η Επιτροπή είναι πλήρως προσηλωμένη στην ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας της μητρότητας, και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, σύμφωνα με τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2026-2030¹.

Η νομοθεσία της ΕΕ προστατεύει από τις διακρίσεις λόγω φύλου στη μισθωτή εργασία και στο ελεύθερο επάγγελμα². Αυτό ισχύει για όλους τους τομείς. Η οδηγία 2006/54 θεσπίζει το δικαίωμα των γυναικών να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε ισοδύναμες θέσεις μετά την άδεια μητρότητας με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς από εκείνους που ίσχυαν πριν από την απουσία τους³. Επιπλέον, η οδηγία 92/85 προστατεύει τις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες. Η οδηγία προβλέπει δικαίωμα άδειας μητρότητας για περίοδο τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων πριν από και/ή μετά τον τοκετό ή την υιοθεσία⁴. Σύμφωνα με το άρθρο 17α της οδηγίας 89/391/EOK⁵, η Επιτροπή αξιολογεί την πρακτική εφαρμογή στα κράτη μέλη της οδηγίας 92/85, και άλλων οδηγιών, κατά την περίοδο 2018-2022. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αναμένεται να δημοσιευτούν μέσα στο 2026.

Η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158⁶ προβλέπει επίσης μη μεταβιβάσιμες αμειβόμενες γονικές άδειες, άδειες για οικογενειακούς λόγους και απαγορεύει την απόλυση και τις διακρίσεις λόγω λήψης των εν λόγω αδειών. Η Επιτροπή εξετάζει τη μεταφορά και την εφαρμογή της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 και θα υποβάλει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της έως το 2028. Η έκθεση αυτή θα συνοδεύεται από δύο μελέτες σχετικά με τα δικαιώματα λήψης άδειας για οικογενειακούς λόγους για τους αυτοαπασχολούμενους και τη σχέση μεταξύ των αδειών που προβλέπονται στην οδηγία και άλλων τύπων αδειών για οικογενειακούς λόγους, όπως η άδεια υιοθεσίας⁷.

¹ COM (2026) 113 final, στρατηγική για την ισότητα των φύλων https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

² Άρθρο 14 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23), <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>.

³ Άρθρο 15 της οδηγίας 2006/54/EK.

⁴ Οδηγία 92/85/EOK του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/EOK). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

⁵ Οδηγία 89/391/EOK του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183, 29.6.1989, σ. 1), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1774418559221&uri=CELEX%3A01989L0391-20081211>.

⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79), <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>.

⁷ Άρθρο 18 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158.