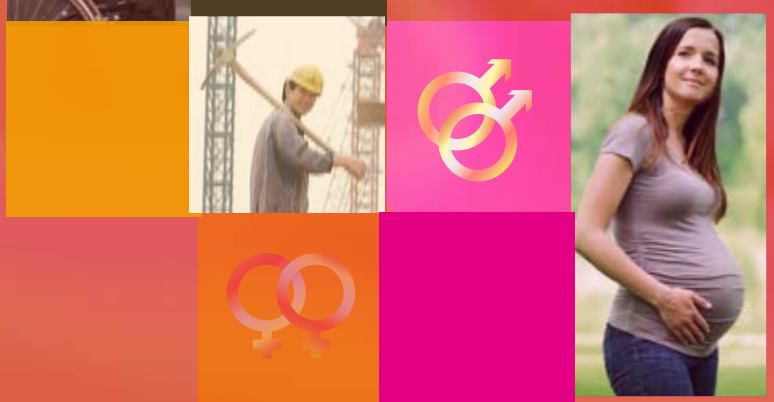
ΑΡΧΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

Ετήσια Έκθεση 2011



Γενική επιμέλεια:
Δέσποινα Μέρτακκα
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επιμέλεια - σύνταξη κειμένων:
Δέσποινα Μέρτακκα - Κατερίνα Χαρίτου
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων:
Ειρήνη Πέππου
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γλωσσική επιμέλεια:
Άντρη Κούλλη
Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκδότης:

Γ.Τ.Π. 000/2012-000

ISSN: 0000-0000

Σχεδιασμός:

Σπύρος Τσιώρης

Εκτύπωση:
Χxxxxxxxxxx

Αρχή Ισότητας
Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

1470 Λευκωσία
Τηλέφωνο: (+357) 22405507
Τηλεομοιότυπο: (+357) 22672881

equality@no-discrimination.gov.cy
www.no-discrimination.gov.cy

ΑΡΧΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ
ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ 7

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 11

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ 17

Στελέχωση της Αρχής Ισότητας 22

Διαμεσολαβητική δράση της Αρχής Ισότητας 22

Συμμετοχή σε Συνέδρια/Σεμινάρια 25

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 31

ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 36

Συνεργασία με τη Βουλή των Αντιπροσώπων 36

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ 41

1. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ Κυπρίων και κοινοτικών εργαζομένων στην ξενοδοχειακή βιομηχανία (Α.Ι.Τ 1/2011) 41

2. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων της πολιτικής και δημόσιας ζωής (Α.Ι.Τ 3/2011) 43

3. Υποχρέωση λήψης από τον εργοδότη μέτρων για την ασφάλεια της υγείας εγκύου εργαζομένης 44

4. Απόλυση εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της 46

5. Διάκριση λόγω φύλου σε διαδικασία πρόσληψης ωρομίσθιου προσωπικού 47

6. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία 49

7. Διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής σε προαγωγές στις Κυπριακές Αερογραμμές 51

8. Διάκριση λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής στον τομέα της πρόσβασης στο επάγγελμα των εργοληπτών οικοδομικών και τεχνικών έργων 52

9. Πλημμελής χειρισμός από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας σε σχέση με αίτηση ατόμου με αναπηρία για παροχή οικονομικής χορηγίας με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής του 53

10. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους αφυπηρέτησης των ιατρικών λειτουργών στην Εθνική Φρουρά 54

11. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους απασχόλησης των οδοντιάτρων στην Εθνική Φρουρά 55

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Η ετήσια έκθεση της Αρχής Ισότητας για τα πεπραγμένα του 2011 υποβάλλεται υπό συνθήκες οικονομικής κρίσης. Συνθήκες οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο όχι μόνο την αρχή της ίσης μεταχείρισης εν γένει αλλά και την αρχή των ίσων ευκαιριών στους τομείς της εργασίας, της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Η αυξανόμενη ανεργία, τα κρούσματα οικονομικής εξαθλίωσης μερίδας των άλλοτε παραγωγικών δυνάμεων ανατρέπουν ισορροπίες που διασφάλιζαν την εργασιακή ειρήνη και οδηγούν σε κοινωνικές εντάσεις και έντονα ξενοφοβικές τάσεις. Χαρακτηριστικό, δε, αυτής της εξέλιξης είναι το ότι οι ξενοφοβικές αυτές τάσεις δεν έχουν ως στόχο πλέον μόνο τους οικονομικούς μετανάστες τρίτων χωρών αλλά και τους κοινοτικούς διακινούμενους εργαζομένους. Αναπόφευκτα αναπτύσσεται έδαφος για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής όχι μόνο στην ίδια την αγορά εργασίας αλλά και στις πολιτικές που προωθούνται για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Η οικονομική κρίση αναδεικνύει ακόμη μια πραγματικότητα. Η ανεργία και η αυξανόμενη φτώχια αγγίζει περισσότερο τις γυναίκες. Στερεότυπα και αντιλήψεις όπως το ότι ο μισθός της γυναίκας είναι επικουρικός για την οικογένεια, οδηγούν σε πιο συχνές απολύσεις ή σε λιγότερες προσλήψεις γυναικών. Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί και για τους νέους. Ο κίνδυνος για αυξανόμενα κρούσματα διακρίσεων λόγω φύλου και λόγω ηλικίας είναι υπαρκτός.

Μέσα σε αυτό το νέο και υπό εξέλιξη τοπίο, η Αρχή Ισότητας, όπως και οι εθνικές αρχές ισότητας των άλλων κρατών μελών της Ε.Ε., καλούνται να βρίσκονται σε επιφυλακή προκειμένου να αντιμετωπίσουν κρούσματα εκπτώσεων από την αρχή ισότητας υπό το πρόσχημα της λήψης μέτρων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Για την Αρχή Ισότητας η ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων ανεξάρτητα από το φύλο τους, την εθνική τους καταγωγή, την ηλικία τους, τις πεποιθήσεις τους, τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή την αναπηρία που ενδεχομένως έχουν, θα συνεχίσει να είναι αδιαπραγμάτευτη.

Ελίζα Σαββίδου
Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η Αρχή Ισότητας συστάθηκε το 2004 στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως όταν στα πλαίσια της εναρμόνισης με συγκεκριμένες ευρωπαϊκές Οδηγίες ανατέθηκε με Νόμο στον Επίτροπο Διοικήσεως να ενεργεί ως ανεξάρτητος φορέας καταπολέμησης των διακρίσεων στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, ανεξάρτητα αν ο εργοδότης είναι το δημόσιο, ιδιωτικός οργανισμός ή φυσικό πρόσωπο.

Η δράση της Αρχής Ισότητας διέπεται από το πιο κάτω θεσμικό πλαίσιο:

- *Τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο.*
- *Τον περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο.*
- *Τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο.*
- *Τον περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμο.*
- *Τον περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο.*

Κύρια αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας είναι η διερεύνηση ατομικών καταγγελιών εργαζόμενων που πιστεύουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην απασχόληση ή την εργασία ή την επαγγελματική εκπαίδευση, για λόγους που σχετίζονται με τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την ηλικία, την αναπηρία, το σεξουαλικό προσανατολισμό ή το φύλο τους. Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί τόσο από το πρόσωπο που έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση όσο και από μη κυβερνητική ή συνδικαλιστική οργάνωση.

Οι καταγγελίες για διάκριση στην απασχόληση και την εργασία μπορεί να στρέφονται κατά:

- *Του εργοδότη είτε είναι το δημόσιο είτε οποιοσδήποτε ιδιώτης.*
- *Των διατάξεων νόμων, κανονισμών, διαταγμάτων, σχεδίων υπηρεσίας θέσεων του δημόσιου τομέα κ.τ.λ. που πιστεύεται ότι περιλαμβάνουν πρόνοιες ή κριτήρια που στοιχειοθετούν απαγορευμένη διάκριση.*
- *Των προνοιών των συμβάσεων εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή και άλλων εγγράφων που ρυθμίζουν την εργασιακή σχέση και θέτουν όρους ή κριτήρια που εισάγουν απαγορευμένη διάκριση.*

Σε περίπτωση που καταγγελία στην Αρχή Ισότητας κριθεί βάσιμη ο Επίτροπος Διοικήσεως έχει εξουσία να επιβάλει πρόστιμο στο δημόσιο ή στο πρόσωπο του ιδιωτικού τομέα που ευθύνεται για την απαγορευμένη με νόμο διάκριση στην απασχόληση ή την εργασία.

Ο Επίτροπος μπορεί, πρόσθετα ή εναλλακτικά, να προβεί σε σύσταση στο πρόσωπο που ευθύνεται, μετά από διαβουλεύσεις με τα εμπλεκόμενα στην καταγγελία μέρη. Η σύσταση είναι δεσμευτική.

Αν η διαπιστωθείσα απαγορευμένη με νόμο διάκριση περιλαμβάνεται σε νομοθετικές διατάξεις, ο Επίτροπος διαβιβάζει το εύρημα της αυτό στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας ώστε να προωθηθεί η διαδικασία τροποποίησης τους.

Παράλληλα με την εξέταση καταγγελιών η Αρχή Ισότητας έχει αρμοδιότητα:

- *Αυτεπάγγελτης εξέτασης θεμάτων που αφορούν διάκριση στην απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση ή μαθητεία.*
- *Παροχής συμβουλών σε θέματα ισότητας.*
- *Έκδοσης και δημοσίευσης διαταγμάτων στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράνομη διακριτική συμπεριφορά, με τα οποία ορίζεται ότι η παρανομία πρέπει να τερματιστεί σε καθορισμένη προθεσμία και κατά καθορισμένο τρόπο.*

- *Λήψης μέτρων για πρακτική εφαρμογή της νομοθεσίας που απαγορεύει οποιαδήποτε διακριτική συμπεριφορά.*
- *Εξέταση μετά από γραπτό αίτημα από δημόσιες υπηρεσίες ή οργανισμούς κατά πόσο οι υφιστάμενες διατάξεις, κριτήρια ή πρακτικές δυνατόν να συνιστούν απαγορευμένη με νόμο διάκριση.*
- *Διεξαγωγής ερευνών και στατιστικών μελετών για θέματα διάκρισης και δημοσίευσης τους.*

Από τη σωρευμένη εμπειρία της Αρχής Ισότητας διαφαίνεται ότι το θεσμικό πλαίσιο που αποβλέπει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, δεν έχει ακόμα λειτουργήσει ικανοποιητικά προς την κατεύθυνση της εξάλειψης των διακρίσεων, όπως οι έμφυλες διακρίσεις, εξαιτίας κυρίως των παραδοσιακών αντιλήψεων και πεποιθήσεων για το ρόλο των δυο φύλων που παραμένουν ισχυρές.

Παράλληλα, στις παρούσες συνθήκες της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης στην ανάπτυξη, η θέση των εργαζόμενων και ιδιαίτερα των γυναικών είναι περισσότερο επισφαλής λόγω της διαρκώς αυξανόμενης ανεργίας και κατά προέκταση είναι επιτακτικότερη η ανάγκη προσήλωσης στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ελένη Χατζηττοφή
Προϊσταμένη Αρχής Ισότητας

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Α. Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι ευρύτερες συνέπειες της, ιδιαίτερα η όξυνση της ανεργίας και της εργασιακής αβεβαιότητας, υπογραμμίζουν την ανάγκη προσήλωσης στη θεμελιώδη αρχή της ίσης μεταχείρισης και καθιστούν επιτακτικότερη την απαίτηση για συνεχή ενίσχυση της δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς την κατεύθυνση αυτή.

Το 2011, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, απέδειξε τη διαχρονική παράδοση της στην αρχή της ίσης μεταχείρισης με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», ένα περιεκτικό κείμενο για την «έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς» ανάπτυξη και οικονομία το οποίο περιέχει δεσμευτικούς στόχους και αποφάσεις σε σχέση με ένα πολύ ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων της Ένωσης και των κρατών μελών της και απευθύνεται σε όλες τις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες (γυναίκες, νέοι, ηλικιωμένοι, άτομα με αναπηρίες). Στα πλαίσια κατάρτισης της εν λόγω στρατηγικής, συμφωνήθηκαν πέντε μετρήσιμοι στόχοι, οι οποίοι στο σύνολό τους αποβλέπουν στην αύξηση της απασχόλησης, την τόνωση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής στην Ευρώπη. Οι στόχοι αυτοί αποτελούν σημεία αναφοράς για τη μέτρηση της επιτυχίας της δράσης της Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης, της έρευνας και της καινοτομίας, της κλιματικής αλλαγής και της ενέργειας, της εκπαίδευσης και της καταπολέμησης της φτώχειας.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για Ισότητα των Φύλων 2011-2020[1] επαναλαμβάνοντας τη δέσμευσή του για εκπλήρωση των στόχων που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με την εξάλειψη του χάσματος που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα, στην απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική ένταξη, την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου για τις γυναίκες και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης απόλαυση όλων των ατομικών τους δικαιωμάτων. Ενθαρρύνοντας, δε, την ενεργό δράση από μέρους των κρατών μελών της Ένωσης, το Συμβούλιο πρότεινε συγκεκριμένα μέτρα για τον κάθε ένα από τους πιο πάνω τομείς τονίζοντας ότι το περιεχόμενο του Συμφώνου θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και κατά την δράση των κρατών στα

1. 3073η Σύνοδος του Συμβουλίου *Απασχόληση Κοινωνική Πολιτική,Υγεία και Καταναλωτές, 7 Μαρτίου 2011.*

πλαίσια της εφαρμογής της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Τα μέτρα αυτά αφορούν στο σχεδιασμό πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων, την πρόσβαση σε πόρους, τον καθορισμό διαδικασιών / πρακτικών, και τη μεθοδολογία που θα εφαρμόζεται για την υλοποίησή τους, καθώς και την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των ενεργειών που θα λαμβάνονται στην κατεύθυνση αυτή.

Στα πλαίσια της δράσης του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε μία νέα πρωτοβουλία, εγκαινιάζοντας ένα νέο ευρωπαϊκό δίκτυο μεντόρων για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μέσω της ανταλλαγής τεχνογνωσίας και εμπειριών από επιτυχημένες επιχειρηματίες σε γυναίκες που δημιουργούν νέες επιχειρήσεις.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έχοντας αφενός υπόψη τις εξελίξεις στο διεθνές[2] και ευρωπαϊκό[3] θεσμικό επίπεδο αναφορικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και αφετέρου την υπό- εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλυτέρων εισηγμένων εταιρειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενθάρρυνε κατά το 2011 τις δημόσιες επιχειρήσεις να αναλάβουν εθελοντικά τη δέσμευση να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια στο 30% έως το 2015 και στο 40% έως το 2020. Η Επιτροπή, αφού διαπίστωσε ότι η δυνατότητα της αυτορρύθμισης δεν επέφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα, εξετάζει την εφαρμογή άλλων μέτρων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εν λόγω εταιρειών, όπως είναι ο καθορισμός συγκεκριμένων ποσοστώσεων. Η σχετική πρόταση υποβλήθηκε από την Ευρωπαία Επίτροπο Βίβιαν Ρέντινγκ και αναμένεται με μεγάλο ενδιαφέρον η συζήτηση της στο Ευρωκοινοβούλιο και σε άλλα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τον Οκτώβριο 2010, εισάγοντας τροπολογίες στις αρχικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με την αναθεώρηση της Κοινοτικής Οδηγίας για εγκύους εργαζόμενες, εισηγήθηκε κατώτατο όριο άδειας μητρότητας 20 εβδομάδες με πλήρεις απολαβές και 2 βδομάδες γονική άδεια με πλήρεις απολαβές. Στην πρόταση αυτή του Κοινοβουλίου υποβλήθηκαν ενστάσεις από τις Κυβερνήσεις των κρατών μελών, οι οποίες προέβαλαν ως κυριότερο εμπόδιο για την υλοποίηση της πρότασης το ψηλό κόστος. Εξαιτίας των διαφωνιών μεταξύ των κρατών μελών και της μη υιοθέτησης από μέρους τους κοινής σχετικής πολιτικής, η περαιτέρω πρόοδος στο θέμα αυτό και η αναθεώρηση της Οδηγίας έχουν προς το παρόν παγώσει.

2. Τέταρτη Παγκόσμια Διεθνής Διάσκεψη για τις Γυναίκες, που πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο το 1995 και τις έκτακτες Συνόδους των Ηνωμένων Εθνών που ακολούθησαν, από το 2000 έως το 2010.
3. Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την πρόοδο ως προς την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών για το 2011, Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής ημερ. 21 Σεπτεμβρίου 2010 με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015» (COM(2010)0491), Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 7 Μαρτίου 2011 και Έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (A7-0210/2011).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, αναγνωρίζοντας τη σημασία που διαδραματίζει η οικονομική ανεξαρτησία ανδρών και γυναικών στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προχώρησε σε νέα Πρόταση Ψηφίσματος[4], καλώντας τα κράτη μέλη να λάβουν, μεταξύ άλλων, μέτρα, για την α) οικονομική ανεξαρτησία ανδρών και γυναικών επί ίσοις όροις σε ένα ευρύ φάσμα οικονομικών, οικογενειακών, εργασιακών και άλλων δραστηριοτήτων, β) τη διασφάλιση ίσης αμοιβής για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας, γ) την ισότητα στη λήψη αποφάσεων με την πλήρη ένταξη και συμμετοχή γυναικών, περιλαμβανομένης της χρήσης εκλογικών ποσοστώσεων και της καταπολέμησης στερεοτύπων και δ) τη διασφάλιση της αξιοπρέπειας και ακεραιότητας της γυναίκας καθώς και την εξάλειψη της βίας που συνδέεται με το φύλο.

Με την Οδηγία 2011/36/ΕΕ αντικαταστάθηκε η απόφαση-πλαίσιο 2002/629 για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας προσώπων και την προστασία των δικαιωμάτων των θυμάτων της εμπορίας. Η Οδηγία θεσπίζει τους ελάχιστους κανόνες σχετικά με τον ορισμό των ποινικών αδικημάτων και των κυρώσεων στον τομέα της εμπορίας προσώπων, περιλαμβανομένων των παιδιών και εισάγει διατάξεις που ενισχύουν την πρόληψη του εγκλήματος και την προστασία των θυμάτων. Στόχος της Οδηγίας είναι η δημιουργία ενός αυστηρότερου νομοθετικού πλαισίου για τους διακινητές και η εξασφάλιση βοήθειας και προστασίας στα θύματα εμπορίας και ειδικότερα στα παιδιά.

Β. Εθνικό επίπεδο

Μετά την υπογραφή της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση, ακολούθησε η κύρωση τους από την Κυπριακή Δημοκρατία, το 2011, με τον περί της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και περί Συναφών Θεμάτων (Κυρωτικό) Νόμο 8 (ΙΙΙ)/2011.

Η Σύμβαση που εγκαινιάζει μια νέα εποχή στην ιστορία της διεθνούς πολιτικής για την αναπηρία και αποτελεί ορόσημο στην ιστορία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, έχει υπογραφεί όχι μόνο από κράτη αλλά και από οργανισμούς περιφερειακής ανάπτυξης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ως ξεχωριστή νομική οντότητα, έχει ήδη υπογράψει τη Σύμβαση, γεγονός το οποίο σηματοδοτεί την ενσωμάτωση στο κοινοτικό δίκαιο, του νομικά δε-

4. 2011/2244(INI)).

σμευτικού κειμένου και εργαλείου που η Σύμβαση παρέχει, για την ανάπτυξη πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρίες.

Με τη Σύμβαση, για πρώτη φορά διευρύνεται η εμβέλεια των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες, πέραν του τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, που διασφαλίζεται σε κοινοτικό επίπεδο, σε όλους τους τομείς της ζωής και ειδικότερα σε κάθε προστατευόμενο από την πολιτεία δικαίωμα, αποβλέποντας στη διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσής τους. Το νέο επίπεδο έννομης προστασίας των ατόμων με αναπηρίες που εισάγεται, απαιτεί νέες στάσεις και προσεγγίσεις από τα κράτη που έχουν υπογράψει τη Σύμβαση, περιλαμβανομένης και της Κύπρου, ενώ, μέσω και του Πρωτοκόλλου, προάγεται η αντιμετώπιση των υποκειμενικών δικαιωμάτων, ως θεσμικών πλέον δικαιωμάτων, απαραίτητων για την κοινωνική συνύπαρξη και συνοχή και όχι ως φιλανθρωπία ή κοινωνική «προστασία».

Ήδη, η Επίτροπος Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ως Αρχή Ισότητας, αποδέχτηκε την πρόταση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να αναλάβει το ρόλο του ανεξάρτητου μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής της εν λόγω Σύμβασης.

Το 2011, στα πλαίσια της πληρέστερης εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημοσιεύτηκε ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμος 70(Ι)/2011, με τον οποίο διευρύνθηκε η προστασία των γυναικών εργαζομένων για την περίοδο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους μέχρι και το πέρας της άδειας μητρότητας και αντιμετωπίστηκαν κενά και αδυναμίες που είχαν εντοπιστεί.

Συγκεκριμένα, διασφαλίστηκε, υπό προϋποθέσεις, το δικαίωμα σε επιπρόσθετη άδεια μητρότητας, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν το βρέφος νοσηλεύεται σε θερμοκοιτίδα, λόγω πρόωρου τοκετού ή άλλου προβλήματος υγείας. Το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας των θετών μητέρων, κατοχυρώθηκε περαιτέρω, με τη δυνατότητα που παρέχεται πλέον στις μισθωτές, για ενημέρωση του εργοδότη τους για την ανάληψη της φροντίδας του παιδιού, το συντομότερο δυνατό, μετά την πάροδο 6 εβδομάδων και αφού προσκομίσουν βεβαίωση των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, ότι η εν λόγω ενημέρωση δε μπορούσε να γίνει προηγουμένως. Απαγορεύθηκε η απόλυση εγκύων, ο τερματισμός της

απασχόλησης τους, η προειδοποίηση για τερματισμό της απασχόλησης και η ανάληψη ενεργειών που έχουν στόχο την οριστική αντικατάσταση εγκύων μισθωτών που ενημερώνουν γραπτώς τον εργοδότη τους ότι βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας. Εάν δε, ο εργοδότης απολύσει έγκυο εργαζόμενη προτού ενημερωθεί γραπτώς για το γεγονός, η εργαζόμενη μπορεί, εντός πέντε εργάσιμων ημερών από την ημέρα που λαμβάνει γνώση για την απόλυση ή την πρόθεση απόλυσής της, να ενημερώσει τον εργοδότη για την εγκυμοσύνη της με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού και ο εργοδότης οφείλει να ανακαλέσει την απόλυση. Επιπρόσθετα, ενισχύθηκε η προστασία των γυναικών στο στάδιο επιστροφής τους στην εργασία από άδεια μητρότητας, με την προσθήκη πρόνοιας για διατήρηση των απολαβών και ωφελημάτων που σχετίζονται με την εργασία τους, εξαιρούμενων των προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή και αξία της παραχθείσας εργασίας.

Το 2011 τέθηκε σε εφαρμογή και ο περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Τροποποιητικός) Νόμος 24(Ι)/2011, που προβλέπει στο άρθρο 35Β(4)(γ) ότι στους άντρες εκπαιδευτικούς, χορηγείται μόνο μια φορά για σκοπούς προαγωγής στην αμέσως επόμενη θέση προαγωγής, ένα δωδέκατο της μονάδας για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά, με ανώτατο όριο τις τρεις μονάδες, νοουμένου ότι θα υποβάλουν στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας σχετικό πιστοποιητικό εντός της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων τους για προαγωγή. Η εν λόγω τροποποίηση προβλημάτισε την Αρχή Ισότητας. Με την υποβολή, δε, καταγγελιών από γυναίκες εκπαιδευτικούς, οι οποίες υποστήριξαν ότι με τη συγκεκριμένη ρύθμιση δημιουργείται έμφυλη και παράνομη ανισότητα σε βάρος των γυναικών στις προαγωγές, η οποία, παράλληλα, συμβάλλει στην αύξηση των ανισοτήτων που ήδη παρατηρούνται στην ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της Δημόσιας Εκπαίδευσης, η Αρχή είχε την ευκαιρία να εξετάσει το κατά πόσον η εν λόγω τροποποίηση επέλυσε το ζήτημα της δυσμενούς διάκρισης σε βάρος των ανδρών, ή αντίθετα δημιούργησε νέες διακρίσεις λόγω φύλου που προσβάλλουν την αρχή της ισότητας.

Παράλληλα, προωθήθηκε η τροποποίηση των περί Ενοικιοστασίου (Επιδόματα σε Εκτοπισθέντες και Παθόντες) Κανονισμών και από την 1η Ιανουαρίου 2012, οι εκ μητρογονίας εκτοπισθέντες φοιτητές έχουν δικαίωμα συμμετοχής στο σχέδιο επιδότησης ενοικίου, νοουμένου ότι φοιτούν σε αναγνωρισμένη από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού

σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο και ενοικιάζουν κατοικία σε πόλη άλλη από την περιοχή μόνιμης διαμονής τους.

Το 2011, το Υπουργικό Συμβούλιο προχώρησε επίσης στην έγκριση πρότασης του Υπουργείου Συγκοινωνιών και Έργων για την πρόσληψη με μίσθωση υπηρεσιών ενός τουρκόφωνου ατόμου για την περίοδο 2011 – 2012. Η πρόσληψη αυτή κρίθηκε απαραίτητη, για την παροχή πληροφοριών στην τουρκική γλώσσα στους Τουρκοκύπριους που μπορεί να επιδιώκουν πρόσβαση στο επάγγελμα του οδικού μεταφορέα, σε σχέση με τη διαδικασία για την απόκτηση της απαραίτητης άδειας, περιλαμβανομένης της συμμετοχής τους στις εξετάσεις που διεξάγονται ήδη γι' αυτό το σκοπό από το Τμήμα Οδικών Μεταφορών και στην τουρκική γλώσσα.

Στελέχωση της Αρχής Ισότητας

Με το διορισμό της στη θέση του Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η κ. Ελίζα Σαββίδου, αποχώρησε από τη θέση της Προϊστάμενης της Αρχής Ισότητας τον Μάρτιο του 2010 για να αναλάβει τα νέα της καθήκοντα.

Ως αποτέλεσμα και κατά το 2011, η Αρχή Ισότητας ήταν υποστελεχωμένη. Το προσωπικό της Αρχής απαρτίζεται από τη νομικό κ. Ελένη Χατζηττοφή, Προϊστάμενη της Αρχής, τη Λειτουργό κ. Δέσποινα Μέρτακκα, νομικό, και τη Λειτουργό κ. Κατερίνα Χαρίτου, επίσης νομικό, η οποία τοποθετήθηκε στην Αρχή από το Σεπτέμβριο του 2011.

Η κ. Ειρήνη Πέππου συνέχισε να ασκεί καθήκοντα γραμματειακής υποστήριξης της Αρχής Ισότητας και ηλεκτρονικής τήρησης στατιστικών στοιχείων.

Διαμεσολαβητική δράση της Αρχής Ισότητας

Από την ίδρυσή της η Αρχή Ισότητας, στη βάση των αρμοδιοτήτων που της έχουν ανατεθεί, ασκεί διαμεσολαβητικό ρόλο στις περιπτώσεις όπου διαπιστώνεται εκ πρώτης όψεως βάσιμη καταγγελία. Η διαμεσολάβηση λαμβάνει τη μορφή γραπτής ή προφορικής παρέμβασης και αποσκοπεί στη διευθέτηση εκκρεμοτήτων, την αποσαφήνιση νομικών και/ή

θεσμικών ζητημάτων ισότητας καθώς και στην επανεξέταση πρακτικών και/ή διαδικασιών που εφαρμόζονται, καταλήγοντας συχνά στην ικανοποίηση των καταγγελλόντων που απευθύνονται στην Αρχή.

Χαρακτηριστική ήταν η περίπτωση Κύπριας πολίτιδας που υπέβαλε καταγγελία κατά του Τμήματος Οδικών Μεταφορών για την μη αναστολή της άδειας άσκησης του επαγγέλματος του εκπαιδευτή οδηγών από τον πρώην εκπαιδευτή οδήγησης της κόρης της. Ο εκπαιδευτής κρίθηκε από το Δικαστήριο ένοχος για το αδίκημα της άσεμνης επίθεσης εναντίον της κόρης της. Μετά από παρέμβαση της Αρχής Ισότητας, ο Έφορος Μηχανοκίνητων Οχημάτων, αποφάσισε στη βάση των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας, να αναστείλει την άδεια άσκησης του επαγγέλματος του εκπαιδευτή οδηγών του συγκεκριμένου εκπαιδευτή **(Α.Κ.Ι. 3/2011)**.

Συμμόρφωση υπήρξε και από την Εφορεία Ελληνικών Εκπαιδευτηρίων Λευκωσίας, για το ηλικιακό κριτήριο των 45 ετών που προνοούσε το Σχέδιο Υπηρεσίας της θέσης πελεκάνου στην Εφορεία. Η Αρχή Ισότητας διερεύνησε σχετική καταγγελία δυνάμει του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου. Αποτέλεσμα της παρέμβασης που έγινε στη συνέχεια ήταν η Εφορεία να προκηρύξει εκ νέου τη θέση και να καλέσει όλους τους αιτητές σε συνεντεύξεις, αφού κατάργησε το ηλικιακό κριτήριο του Σχεδίου Υπηρεσίας **(Α.Κ.Ι. 9/2011)**.

Σε μία άλλη περίπτωση, Ευρωπαία πολίτιδα τουρκοκυπριακής καταγωγής που διαμένει στην μη ελεγχόμενη από την Κυπριακή Δημοκρατία περιοχή, προσέφυγε στην Αρχή Ισότητας καταγγέλλοντας διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής, ενόψει της μη χορήγησης σε αυτήν επιδόματος ανεργίας, παρόλον ότι πληρούσε τις προϋποθέσεις λήψης του εν λόγω επιδόματος, σύμφωνα με τις καταβλητέες εισφορές της στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Μετά από παρέμβαση της Αρχής, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων επανεξέτασαν την αίτηση της, και στη βάση γνωμάτευσης του Γενικού Εισαγγελέα, αποφάσισαν να προχωρήσουν με την καταβολή του ανεργιακού επιδόματος στην καταγγέλλουσα **(Α.Κ.Ι. 39/2011)**.

Η Αρχή Ισότητας παρενέβη επιτυχώς και στα πλαίσια μιας άλλης καταγγελίας αναφορικά με την καθυστέρηση στη χορήγηση επιδομάτων ανεργίας σε Ευρωπαίο πολίτη, τα οποία τελικά καταβλήθηκαν στον καταγγέλλοντα αναδρομικά **(Α.Κ.Ι. 82/2011)**.

Αρκετές, ήταν επίσης, οι ενέργειες της Αρχής Ισότητας **(Α.Κ.Ι. 99/2011, Α.Κ.Ι. 102/2011, Α.Κ.Ι. 103/2011, Α.Κ.Ι.104/2011)** στον τομέα της διάκρισης λόγω φύλου, σε σχέση με το διορισμό / τοποθέτηση ή τη μετάθεση / μετακίνηση εκπαιδευτικών για λόγους που σχετίζονταν με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή τη γαλουχία. Χαρακτηριστική ήταν η περίπτωση που, μετά την παρέμβαση της Αρχής, εγκρίθηκε αίτηση εκπαιδευτικού για τοποθέτηση της στην έδρα της, προκειμένου να διευκολυνθούν οι ανάγκες της για θηλασμό του πέμπτου παιδιού της **(Α.Κ.Ι.99/2011)**.

Περαιτέρω, διευθετήθηκε από την Αρχή Ισότητας, η καταβολή σε καταγγέλλουσα, επιδομάτων τοκετού και μητρότητας από της Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που είχε καθυστερήσει **(Α.Κ.Ι. 104/2011)**.

Με αφορμή καταγγελία πολίτιδας τρίτης χώρας για σεξουαλική παρενόχληση της από οδηγό ταξί ιδιωτικής εταιρείας, η Αρχή Ισότητας, στα πλαίσια της δράσης της για την αντιμετώπιση της απαγορευμένης διάκρισης λόγω φύλου, στην έννοια της οποίας περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση, προέβη, δυνάμει του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες) Νόμου του 2008, στην ενημέρωση της συγκεκριμένης εταιρείας για το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο αποβλέποντας στην εμπέδωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της υποχρέωσης για συμμόρφωση όλων των προσώπων που παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες στο κοινό **(Α.Κ.Ι 58/2011)**.

Μετά από παρέμβαση της Αρχής Ισότητας, το Υπουργείο Υγείας επαναξιολόγησε και ενέκρινε αίτηση καταγγέλλοντος για παροχή οικονομικής βοήθειας για την κάλυψη των εξόδων κατασκευής και τοποθέτησης τεχνητού μέλους **(Α.Κ.Ι. 52/2011)**.

Οι γονείς παιδιού με αναπηρία υπέβαλαν καταγγελία για την απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να μειώσει τον αριθμό των τμημάτων στο σχολείο όπου φοιτούσε το παιδί τους. Η απόφαση αυτή ήταν αντίθετη με την εισήγηση της Επαρχιακής Επιτροπής Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης για φοίτηση του παιδιού σε τμήμα με μειωμένο αριθμό μαθητών. Μετά από παρέμβαση της Αρχής Ισότητας, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού προχώρησε στην πίστωση του σχολείου με 17 πρόσθετες διδακτικές περιόδους για την ενίσχυση του τμήματος στο οποίο φοιτούσε ο συγκεκριμένος μαθητής **(Α.Κ.Ι. 112/2011)**.

Συμμετοχή σε Συνέδρια/Σεμινάρια

Το 2011, η Αρχή Ισότητας συνέχισε να προωθεί την ενημέρωση και διαφώτιση των πολιτών για τις δραστηριότητες της και το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Παράλληλα, αξιοποιήθηκαν σχετικά συνέδρια, διασκέψεις, εκδηλώσεις και επιμορφωτικά σεμινάρια που διοργανώθηκαν στην Κύπρο και στο εξωτερικό. Στόχος της συμμετοχής στις διεθνείς διοργανώσεις είναι η ανάπτυξη της συνεργασίας με άλλους φορείς ισότητας, η ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών του τομέα αρμοδιοτήτων της Αρχής Ισότητας και η συνεχής ενημέρωση των λειτουργών της Αρχής για τις θεσμικές και νομοθετικές εξελίξεις.

Η Αρχή Ισότητας, συμμετείχε και στο υπό ανασκόπηση έτος στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Δύο Φύλων που έχει συσταθεί στα πλαίσια της εναρμόνισης με την ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Στις δύο ετήσιες συναντήσεις που πραγματοποίησε το Δίκτυο, στις 24 Ιουνίου και στις 25 Νοεμβρίου 2011, στις Βρυξέλλες, συμμετείχαν η Προϊστάμενη της Αρχής Ισότητας κ. Ελένη Χατζηττοφή και η Λειτουργός, κ. Δέσποινα Μέρτακκα. Η Επίτροπος Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συμμετείχε σε νομικό σεμινάριο που έγινε στις 18 Μαρτίου 2011, στις Βρυξέλλες με θέμα «Access to Justice in Gender Equality and Anti- Discrimination Law». Στο σεμινάριο που έγινε στο Τρίερ, στις 14 και 15 Μαρτίου 2011, με θέμα «EU Law on Equality Between Women and Men in Practice», συμμετείχε η Λειτουργός κ. Μέρτακκα καθώς και στο συνέδριο που έγινε στις Βρυξέλλες με θέμα «Equality between men and women», στις 19 και 20 Σεπτεμβρίου 2011.

Στα πλαίσια της αναμενόμενης ανάθεσης στην Αρχή Ισότητας του ρόλου του ανεξάρτητου μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, η κ. Μέρτακκα συμμετείχε στις 26 και 27 Οκτωβρίου 2011, σε συνέδριο στις Βρυξέλλες με θέμα «Work forum on the implementation of the UN Convention on the Rights of persons with Disabilities". Στις 14 και 15 Νοεμβρίου, η Λειτουργός της Αρχής κ. Κατερίνα Χαρίτου συμμετείχε στο πέμπτο συνέδριο «Equality Summit» που διοργάνωσε η πολωνική Προεδρία της Ένωσης με θέμα «Promoting Equality at the local and regional level».

Όσον αφορά εκδηλώσεις και ημερίδες στην Κύπρο, για θέματα ισότητας και διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία, αναφέρονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- *Στις 12 Μαΐου 2011, η Επίτροπος Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συμμετείχε σε εκδήλωση – συζήτηση που διοργάνωσε ο Οργανισμός Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών Λευκωσίας με θέμα «Γυναίκες στην Πολιτική – Η αθέατη πλευρά της πρόκλησης»,*

- *Η Επίτροπος Διοικήσεως μίλησε στις 14 Μαΐου 2011 για το ζήτημα της ομοφοβίας στην κυπριακή κοινωνία, στα πλαίσια των εκδηλώσεων «Φωνές ενάντια στην Ομοφοβία» που διοργάνωσε η οργάνωση Accept- ΛΟΑΤ Κύπρου με αφορμή τη Διεθνή Ημέρα ενάντια στην ομοφοβία. Στα πλαίσια των ίδιων εκδηλώσεων, οι Λειτουργοί της Αρχής κ.κ. Δέσποινα Μέρτακκα και Κατερίνα Χαρίτου συμμετείχαν στις 18 Μαΐου 2011 στις διαλέξεις ακαδημαϊκών που παρουσιάστηκαν στο Σπίτι της Ευρώπης με θέματα «Transexuality» και «Queer Theory and Studies».*

- *Στα πλαίσια της ευρωπαϊκής δράσης «Europe in Action 2011 – Η Δραστηριοποίηση των Οικογενειών για την Ένταξη και Ενσωμάτωση των Ατόμων με Νοητική Αναπηρία στην Κοινωνία» η Λειτουργός της Αρχής κ. Δέσποινα Μέρτακκα απηύθυνε ενημερωτική ομιλία για το ρόλο του Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σε συνέδριο που έγινε στις 12-14 Μαΐου 2011, στη Λάρνακα, με θέμα «The Ombudsman as a competent body for the promotion of the principle of equal treatment»,*

- *Στις 14 Ιουνίου 2011, η Επίτροπος συμμετείχε σε εκδήλωση στρογγυλής τραπέζης που διοργάνωσε η Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Κύπρο με θέμα «Συμμετοχή Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων – Συζήτηση μετά τις βουλευτικές εκλογές 2011».*

- *Στις 26 Σεπτεμβρίου 2011, η Λειτουργός της Αρχής κ. Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε σε εκδήλωση που διοργάνωσε ο Γυναικείος Όμιλος «Πρωτοπορία» όπου και παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα έρευνας με θέμα «Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στις Κύπριες Γυναίκες (εργαζόμενες και άνεργες).*

- *Σε εκδήλωση που διοργάνωσαν οι Εκπαιδευτικές Οργανώσεις, στις 5 Οκτωβρίου 2011, για την προώθηση της ισότητας των φύλων, η Προϊστάμενη της Αρχής Ισότητας, κ. Ελένη Χατζηττοφή απηύθυνε ομιλία με θέμα «Ισότητα των Φύλων».*

- *Η Επίτροπος Διοικήσεως συμμετείχε στις 5 Νοεμβρίου 2011 στην τελετή έναρξης της Γενικής Συνέλευσης της Κυπριακής Συνομοσπονδίας Οργανώσεων Αναπήρων (ΚΥΣΟΑ).*

- *Την 1η Δεκεμβρίου 2011, η Λειτουργός της Αρχής, κ. Δέσποινα Μέρτακκα, απηύθυνε ομιλία στη Δημοσιογραφική Διάσκεψη που συνδιοργάνωσε το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου και το Γραφείο του Ευρωκοινοβουλίου με θέμα «Πού είναι οι γυναίκες; Η Δημοκρατία απαιτεί ισότητα των φύλων».*

- *Με την ευκαιρία της κύρωσης της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, η Επίτροπος Διοικήσεως απηύθυνε ομιλία με θέμα «Η ενδυνάμωση της καταπολέμησης των διακρίσεων προς τα άτομα με αναπηρίες μέσα από τη Σύμβαση», σε ημερίδα που συνδιοργάνωσε το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες και η Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων για την Παγκόσμια Ημέρα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στις 10 Δεκεμβρίου 2011.*

- *Η Επίτροπος, με αφορμή τη συμπλήρωση των δεκάχρονων του Συνεργατικού Οργανισμού «Πρωτοβουλία Γυναικών» Κύπρου Λτδ, παρευρέθηκε στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του, η οποία έγινε στις 14 Δεκεμβρίου 2011, όπου απηύθυνε ομιλία με θέμα «Η σημασία της ισότητας των φύλων στην οικονομική ανάπτυξη».*

- *Στα πλαίσια της προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, η Αρχή Ισότητας διοργάνωσε ημερίδα στις 16 Νοεμβρίου 2011, με θέμα «Οι μηχανισμοί προώθησης της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση». Στην ημερίδα αυτή προσκλήθηκαν τα Τμήματα Εργασίας και Εργα-*

σιακών Σχέσεων, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Την εκδήλωση χαιρέτισαν οι Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Επίτροπος Διοικήσεως. Εισηγήσεις κατέθεσαν η Προϊστάμενη της Αρχής Ισότητας, κ. Ελένη Χατζηττοφή και η Λειτουργός κ. Δέσποινα Μέρτακκα, η κ. Ηλέκτρα Δεμοίρου, Ειδική Επιστήμονας του Κύκλου Ισότητας του Συνηγόρου του Πολίτη, η κ. Λένα Παναγιώτου, Λειτουργός της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), η κ. Ανδρούλα Καμιναρά, Επικεφαλής της Αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Κύπρο και η κ. Στέλλα Κομνηνού, Λειτουργός του Τμήματος Εργασίας.

Η Αρχή Ισότητας παρέχει πολύ συχνά πληροφορίες και στοιχεία για θέματα ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σε φορείς που απευθύνονται γι' αυτό το σκοπό, όπως διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς, ερευνητικά κέντρα, δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Για την παραχώρηση των πληροφοριών αυτών, συχνά, συμπληρώνονται ερωτηματολόγια και απευθύνονται επιστολές με στατιστικά στοιχεία για τη δράση της Αρχής και για καταγγελίες που εξετάστηκαν και Εκθέσεις που υποβλήθηκαν.

Η ιστοσελίδα της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά των Διακρίσεων[5] ήταν αρχικά διαθέσιμη μόνο στην ελληνική γλώσσα. Εντός του 2011, η ιστοσελίδα αναβαθμίστηκε και το αρχείο της ενημερώνεται συνεχώς με τα νέα πορίσματα / εκθέσεις / τοποθετήσεις των εν λόγω Αρχών. Τα κείμενα της ιστοσελίδας είναι διαθέσιμα πλέον στο κοινό όχι μόνο στην ελληνική αλλά στην τουρκική και αγγλική γλώσσα.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ενημερώνονται στις γλώσσες αυτές, για το ιστορικό σύστασης της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά των Διακρίσεων, τις αρμοδιότητες τους και τον τρόπο που τα θύματα διακρίσεων θα αναζητήσουν βοήθεια και προστασία από τις Αρχές. Η ιστοσελίδα παρέχει επιπλέον τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας διαδικτυακά (on – line) και στις τρεις πιο πάνω γλώσσες.

5. Η Αρχή κατά των Διακρίσεων λειτουργεί επίσης στα πλαίσια του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η κοινή ιστοσελίδα των δυο Αρχών www.no–discrimination.gov.cy, δημιουργήθηκε με χρηματοδότηση που εξασφαλίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω του ευρωπαϊκού προγράμματος «PROGRESS».

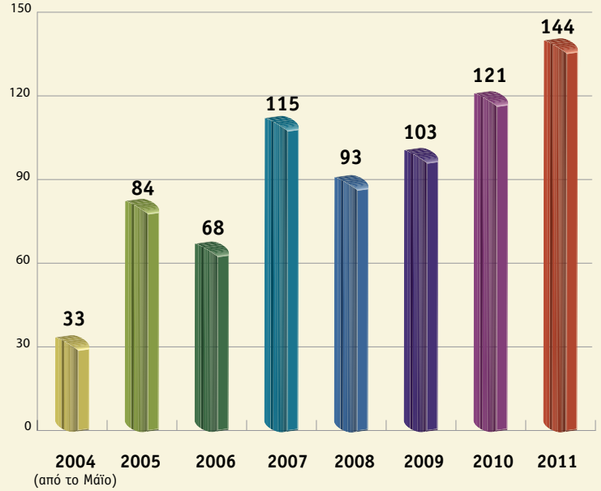
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από τη σύστασή της τον Μάιο του 2004 μέχρι και το τέλος του 2011, η Αρχή Ισότητας έλαβε συνολικά 761 καταγγελίες. Οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν κατά το 2011 ανήλθαν στις 144, αριθμός αυξημένος σε σύγκριση με τις αντίστοιχες καταγγελίες που υποβλήθηκαν το 2010.

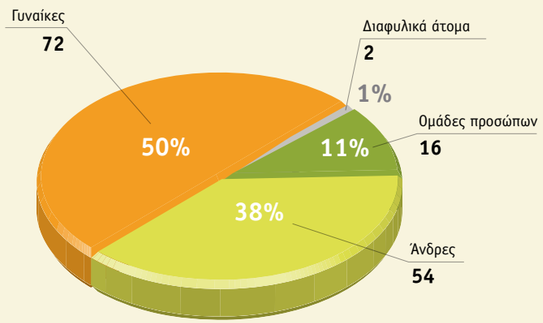
Γράφημα 1

Η ροή των καταγγελιών ανά έτος



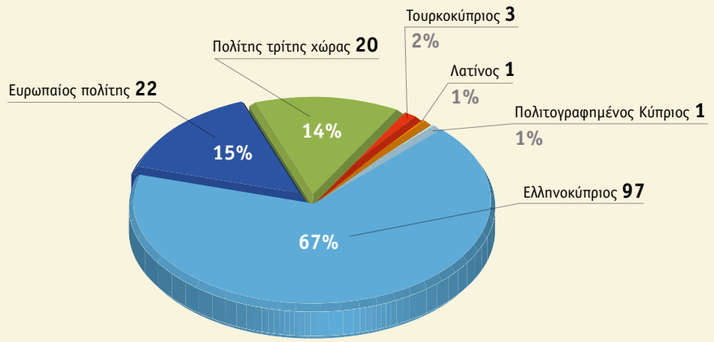
Γράφημα 2

Ποιοι υποβάλλουν καταγγελίες



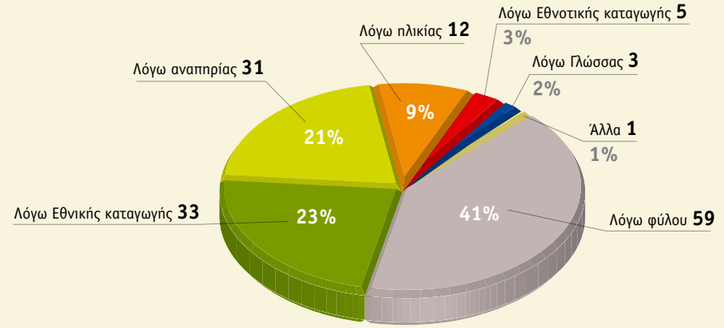
Γράφημα 3

Εθνική/εθνοτική καταγωγή όσων υποβάλλουν καταγγελίες



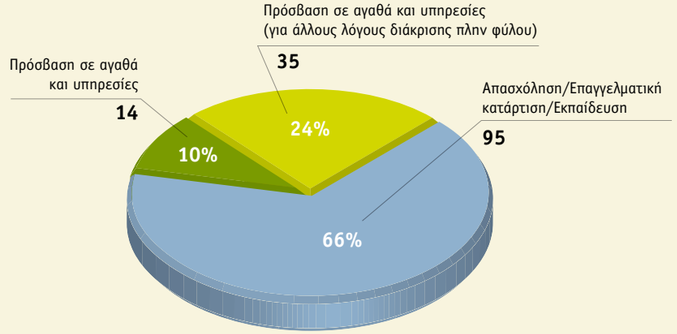
Γράφημα 4

Είδη Διακρίσεων



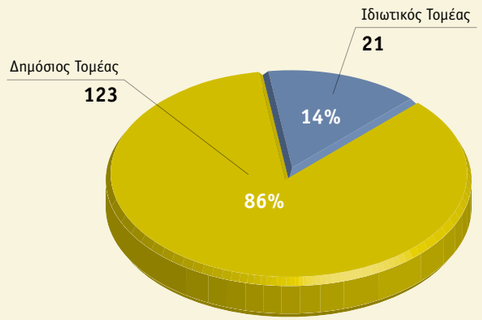
Γράφημα 5

Θεματική κατηγοριοποίηση των καταγγελιών



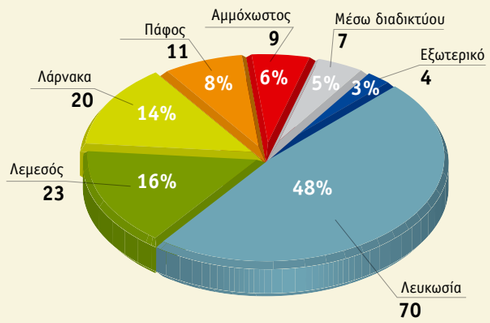
Γράφημα 6

Καταγγελίες κατά δημοσίου και ιδιωτικού τομέα



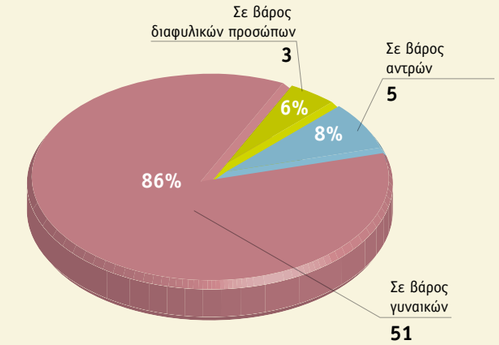
Γράφημα 7

Υποβολή καταγγελιών ανά επαρχία



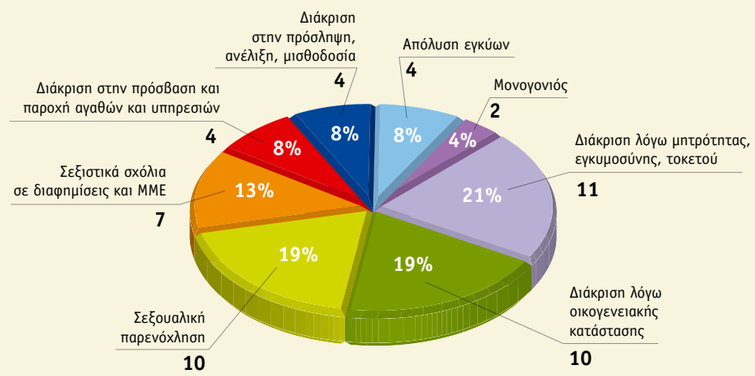
Γράφημα 8

Καταγγελίες που υποβλήθηκαν για διακρίσεις λόγω φύλου



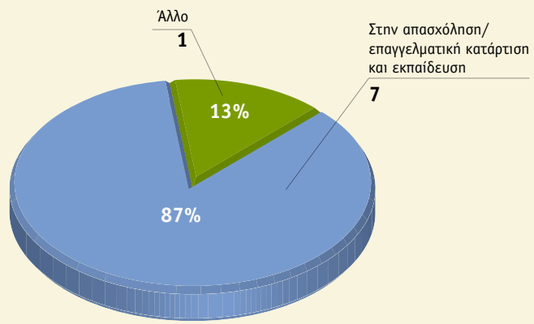
Γράφημα 9

Είδη διακρίσεων σε βάρος γυναικών



Γράφημα 10

Είδη διακρίσεων σε βάρος αντρών



ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Ανάλυση των στατιστικών στοιχείων

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία των τριών τελευταίων χρόνων (2009-2011) κατά μέσον όρο υποβάλλονται κάθε χρόνο 123 καταγγελίες για διακρίσεις. Η συνεχής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού για θέματα ισότητας, εξακολουθεί να αποτελεί πρώτιστη μέριμνα της Αρχής, ειδικά σε περιόδους οικονομικής ύφεσης όπου παρατηρείται σημαντική όξυνση ανισοτήτων και διακρίσεων.

Και κατά το 2011, το μεγαλύτερο ποσοστό των καταγγελιών στρέφεται εναντίον του δημόσιου τομέα, το οποίο ανήλθε σε 86%, ενώ μόνο το 14% στρέφεται εναντίον του ιδιωτικού τομέα, στον οποίο, κατά κύριο λόγο, σημειώνονται τόσο παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, όσο και κρούσματα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Το 2011, το 67% των καταγγελιών υποβλήθηκε από ελληνοκύπριους, το 15% από Ευρωπαίους πολίτες, το 14% από πολίτες τρίτων χωρών και το 3% από Τουρκοκύπριους ή από ομάδες άλλης εθνοτικής καταγωγής (Λατίνοι). Το φαινόμενο της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο οδήγησε σε σημαντική αύξηση των καταγγελιών που υποβλήθηκαν από Ευρωπαίους πολίτες, το ποσοστό των οποίων ανήλθε σε 15%, σε σύγκριση με το 11%, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 2010. Αύξηση παρατηρήθηκε επίσης και στο ποσοστό καταγγελιών που υποβλήθηκαν από πολίτες τρίτων χωρών, από 11% το 2010, σε 14% το 2011.

Ως προς τη θεματική των καταγγελιών το 2011, όπως και τον προηγούμενο χρόνο, την πρώτη αριθμητικά θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (41%), τη δεύτερη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής (23%) και την τρίτη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας (21%). Ακολουθούν οι καταγγελίες λόγω ηλικίας (9%), λόγω εθνοτικής καταγωγής (3%), λόγω γλώσσας (2%) και οι διακρίσεις για άλλους λόγους (1%).

Όσον αφορά, ειδικά, στις καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, το 86% αφορούσε σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και το 8% σε διακρίσεις σε βάρος των ανδρών. Για πρώτη φορά, από τη σύσταση της Αρχής, 6% των καταγγελιών υπεβλήθηκαν από διαφυλικά άτομα.

Θεματικά, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αφορούσαν κατά κύριο λόγο σε διακρίσεις λόγω μητρότητας, εγκυμοσύνης και τοκετού (21%) Επιβεβαιώνεται, από τα στοιχεία αυτά, ότι για ακόμα μία χρονιά η μητρότητα, η εγκυμοσύνη και η οικογενειακή κατάσταση αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα της δυσμενέστερης μεταχείρισης των γυναικών στον τομέα της εργασίας. Ο αριθμός των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση παραμένει και το 2011 σε υψηλά επίπεδα (19%). Σημαντική αύξηση σημειώθηκε και στις καταγγελίες που αφορούσαν σε διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης (καταβολή επιδομάτων μητρότητας). Αξιοσημείωτο είναι επίσης και το ποσοστό των καταγγελιών που αφορούσαν σε σεξιστικά σχόλια, σε διαφημίσεις και στα ΜΜΕ (13%). Οι διακρίσεις, τόσο στον τομέα της πρόσβασης και παροχής αγαθών και υπηρεσιών, όσο και στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, ανέλιξης, μισθοδοσίας και κατάρτισης ανήλθαν σε ποσοστό 8%. Το ίδιο ποσοστό σημειώθηκε και στις καταγγελίες που αφορούσαν σε απολύσεις εγκύων. Αντίθετα, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των ανδρών αφορούσαν κατά κύριο λόγο τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης/εκπαίδευσης (87%).

Συνεργασία με τη Βουλή των Αντιπροσώπων

Οι σταθερά καλές σχέσεις συνεργασίας της Αρχής Ισότητας με το νομοθετικό σώμα συνεχίστηκαν και στο υπό ανασκόπηση έτος. Οι σχέσεις της Αρχής Ισότητας με τη Βουλή αναπτύσσονται κυρίως μέσα από τις Κοινοβουλευτικές Επιτροπές Θεσμών Αξιών και Επιτρόπου Διοικήσεως, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, Νομικών και Παιδείας, στις οποίες η Επίτροπος Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων καλείται για τη συζήτηση είτε εκθέσεων της είτε νομοσχεδίων ή προτάσεων νόμων, που αφορούν θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της ως φορέα καταπολέμησης των διακρίσεων. Ενδεικτικά αναφέρονται τα πιο κάτω:

- *Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ημερομηνίας 30 Μαρτίου 2011, με θέμα την πρόοδο και τις προκλήσεις στην έρευνα για θέματα που άπτονται της ισότητας των φύλων στην Κύπρο. Στη συνεδρία αυτή συζητήθηκαν τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήγαγε το Πανεπιστήμιο Κύπρου αναφορικά με το ρόλο των ΜΜΕ στη διαμόρφωση των στερεοτύπων των φύλων.*

- *Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ημερομηνίας 31 Μαρτίου 2011, με θέμα το τροποποιητικό νομοσχέδιο που ετοίμασε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε σχέση με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο.*

- *Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ημερομηνίας 4 Ιουλίου 2011, με θέμα τη συνάντηση της Επιτροπής με την Επίτροπο Διοικήσεως, την Επίτροπο Προστασίας των Δικαιωμάτων του Παιδιού και με εκπρόσωπο του Γραφείου του Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για συζήτηση ποικίλων θεμάτων που άπτονται των αρμοδιοτήτων των υπό αναφορά Επιτρόπων.*

- *Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Θεσμών, Αξιών και Επιτρόπου Διοικήσεως, ημερομηνίας 29 Νοεμβρίου 2011, με θέμα τη συζήτηση ενώπιον της Επιτροπής των Εκθέσεων Επιτρόπου Διοικήσεως, της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων.*

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

1. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ Κυπρίων και κοινοτικών εργαζομένων στη ξενοδοχειακή βιομηχανία (Α.Ι.Τ 1/2011)

Η απόλυση από την ξενοδοχειακή βιομηχανία Κυπρίων, που εργάζονται στη βάση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η εργοδότη Ευρωπαίων πολιτών στη βάση προσωπικών συμβολαίων, με δυσμενέστερους όρους, απασχόλησε την Επίτροπο Διοικήσεως, υπό το φως της ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας που αποβλέπει στην ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, απορρέει από τις Ιδρυτικές Συνθήκες της ΕΕ που προσυπέγραψε η Δημοκρατία κατά την προσχώρησή της στην ΕΕ ως πλήρες μέλος. Συγκεκριμένα, το άρθρο 45 της Συνθήκης για τη λειτουργία της ΕΕ (πρώην άρθρο 39 ΣΕΚ), που κατοχυρώνει την ελεύθερη διακίνηση των Ευρωπαίων εργαζομένων στην ΕΕ, απαγορεύει τη θέσπιση περιορισμών που στοιχειοθετούν διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής μεταξύ των κοινοτικών εργαζομένων κατά την πρόσβαση τους στην απασχόληση.

Ο Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ.1612/68 του Συμβουλίου της 15ης Οκτωβρίου 1968 για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας[6], απαγορεύει τη διάκριση σε βάρος εργαζομένου που είναι υπήκοος κράτους - μέλους, στην επικράτεια οποιουδήποτε άλλου κράτους - μέλους, λόγω της ιθαγένειας του, ως προς τους όρους απασχόλησης και εργασίας του, ιδίως όσον αφορά στην απόλυση και την αμοιβή του.

Η ΕΕ έχει, επίσης, θεσπίσει με τις Οδηγίες 2000/78 και 2000/43, ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και ιθαγένειας, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη - μέλη της. Εναρμονιστικός των εν λόγω ευρωπαϊκών Οδηγιών είναι ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος 58(Ι)/2004, ο οποίος έχει εφαρμογή τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

6. Όπως μεταγενέστερα τροποποιήθηκε από τους Κανονισμούς 312/76, 2434/92 και την Οδηγία 2004/38/ΕΚ σχετικά με τα δικαιώματα των πολιτών της ΕΕ και των μελών των οικογενειών τους να διακινούνται και διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών - μελών.

Δυνάμει των προνοιών του υπό αναφορά Νόμου, η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε ότι οι κοινοτικοί εργαζόμενοι στην ξενοδοχειακή βιομηχανία, υφίστανται διακριτική μεταχείριση, η οποία συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση, για το λόγο ότι, οι όροι απασχόλησης τους, μισθολογικοί και άλλοι, που καθορίζονται στα προσωπικά συμβόλαια που συνάπτονται, είναι δυσμενέστεροι γι' αυτούς σε σύγκριση με εκείνους τους όρους, που ισχύουν στη βάση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τους Κύπριους εργαζομένους.

Η συγκεκριμένη πρακτική, των προσωπικών συμβολαίων, με δυσμενέστερους όρους από τους όρους που προνοούν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, θα οδηγήσει σταδιακά στην κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, παραβιάζει την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, εκθέτει τη Δημοκρατία, δημιουργεί εργαζόμενους δύο ταχυτήτων στον τομέα της ξενοδοχειακής βιομηχανίας με κοινωνικές συνέπειες και διαταράσσει την κοινωνική συνοχή και την αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων.

Η Επίτροπος Διοικήσεως δεν αμφισβήτησε το δικαίωμα του συμβάλλεσθαι και ότι επιτρέπει τη σύναψη προσωπικών συμβολαίων εργασίας μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων. Υπογράμμισε, όμως, ότι δε θα πρέπει κατ' επίκληση της ελευθερίας των συμβάσεων να καταστρατηγείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων ανεξάρτητα της εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής τους.

Η αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης δε δικαιολογεί την προαναφερθείσα πρακτική στην ξενοδοχειακή βιομηχανία και τον περιορισμό ή την κατάργηση των εργασιακών δικαιωμάτων όπως το δικαίωμα των εργαζομένων στην ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, κάλεσε τους εμπλεκόμενους κοινωνικούς εταίρους να προβούν στις απαραίτητες ενέργειες για την ορθή εφαρμογή των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Εργασία Νόμου, τόσο στις περιπτώσεις παράνομων απολύσεων Κυπρίων όσο και στις περιπτώσεις εργοδότησης κοινοτικών εργαζομένων με όρους εκτός του νόμιμου πλαισίου.

2. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων της πολιτικής και δημόσιας ζωής (Α.Ι.Τ 3/2011)

Η μη ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα θεσμικά κέντρα λήψης αποφάσεων, είναι ένα θέμα διαρκώς επίκαιρο, ιδιαίτερα κατά τη διεξαγωγή εκλογών για την ανάδειξη εκπροσώπων σ' αυτά κέντρα, όπως στη Βουλή και στα Συμβούλια των τοπικών Αρχών. Πρόκειται για πτυχή του ευρύτερου προβλήματος των διακρίσεων λόγω φύλου, που η αντιμετώπιση τους και πολύ περισσότερο η εξάλειψη τους, είναι δυσχερής.

Στην Κύπρο, παρόλο που οι γυναίκες είναι πέραν του μισού πληθυσμού και του εκλογικού σώματος, η συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων παραμένει περιορισμένη. Ειδικότερα, στις βουλευτικές εκλογές του Μαΐου 2011, η συμμετοχή των γυναικών στα ψηφοδέλτια των υποψηφίων βουλευτών μειώθηκε περίπου στο ½ σε σχέση με τις βουλευτικές εκλογές του 2006.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, προκειμένου να επισημανθεί η σημασία της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική και δημόσια ζωή για τη διεύρυνση της δημοκρατίας, προέβη στην ανάλυση του σχετικού με το θέμα διεθνούς και ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου, όπως διαμορφώθηκε σταδιακά. Ωστόσο, όπως σημείωσε, παραμένουν ισχυρές οι πατριαρχικές αντιλήψεις, οι παραδόσεις και οι δομές, που συντηρούν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων με σοβαρές επιπτώσεις στην ευρύτερη ζωή των γυναικών και στο ρόλο του στην πολιτική και δημόσια ζωή. Γι' αυτό το λόγο, η Επίτροπος κατέληξε ότι για να λειτουργήσει το θεσμικό πλαίσιο που υφίσταται και να επιτευχθεί ο στόχος του, για ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών, χρειάζονται, κυρίως, πρακτικά μέτρα, που σταδιακά θα επενεργούν στις γενεσιουργές αιτίες των διακρίσεων, θα διαφοροποιούν την κοινωνική συνείδηση έναντι των δύο φύλων και θα εμπεδώνουν τη σημασία της πραγμάτωσης της αρχής της ισότητας, για τη δημοκρατία. Στη βάση αυτή, η Επίτροπος Διοικήσεως συνέστησε στα πολιτικά κόμματα να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στα κριτήρια που εφαρμόζουν για τον καταρτισμό των ψηφοδελτίων με τα οποία συμμετέχουν σε εκλογικές αναμετρήσεις.

3. Υποχρέωση λήψης από τον εργοδότη μέτρων για την ασφάλεια της υγείας εγκύου εργαζομένης

Το θέμα των μέτρων που επιβάλλονται για την προστασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων είχε απασχολήσει την Αρχή Ισότητας και στο παρελθόν **(Α.Ι.Τ 3/2009)**[7]. Το 2011, η Αρχή Ισότητας είχε την ευκαιρία να επανέλθει στο συγκεκριμένο θέμα, με αφορμή την καταγγελία με αρ. **ΑΚΙ 89/2011**.

Από την έρευνα που έγινε προέκυψε ότι η καταγγέλλουσα, η οποία εργαζόταν σε δημόσια Υπηρεσία, σε κατάσταση προχωρημένης εγκυμοσύνης και με ιστορικό προηγούμενης αποβολής, αντιμετώπισε προβλήματα στην υγεία της, όταν μετά την καταστροφή του Υποσταθμού της ΑΗΚ στο Βασιλικό, αποφασίστηκε, λόγω της μειωμένης παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, η μη χρήση κλιματισμού στο χώρο εργασίας της για σκοπούς εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, ζήτησε αρχικά την εξαίρεση της καταγγέλλουσας από τη σχετική εγκύκλιο που αφορούσε στο Τμήμα της, πληροφορήθηκε, όμως, ότι την ίδια εξαίρεση πιθανόν να ζητούσαν και άλλοι υπάλληλοι επικαλούμενοι τα δικά τους προβλήματα υγείας. Επιπρόσθετα, υποστηρίχτηκε ότι το σύστημα κλιματισμού ήταν κεντρικό και αν ετίθετο σε λειτουργία, θα επωφελούνταν και οι υπόλοιποι υπάλληλοι, γεγονός που θα κατέληγε στην παραβίαση της εγκυκλίου.

Στην Έκθεσή της σε σχέση με την καταγγελία, η Επίτροπος Διοικήσεως αναφέρθηκε στο προοίμιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, που ορίζει ότι οι έγκυοι, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων, η δε προστασία τους δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση τους στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις Οδηγίες περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών[8]. Στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο, εναρμονιστικό της πιο πάνω Οδηγίας[9], προβλέπεται ότι η προστασία της ασφάλειας και υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων διασφαλίζεται με Κανονισμούς οι οποίοι εκδίδονται βάσει των περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμων του 1996 έως 2002[10]. Σύμφωνα με αυτούς τους Νόμους, αποτελεί γενική υποχρέωση του εργοδότη η διασφάλιση της υγείας, ασφάλειας και ευημερίας όλων των εργαζομένων και ειδικότερα η προστασία των εργαζόμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους από κινδύνους για το έμβρυο και για επαρκή χρόνο μετά τον τοκετό, από κινδύνους για τις ίδιες ή το νεογέννητο, κατά την περίοδο του θηλασμού.

Περαιτέρω, ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, επιτρέπει τη λήψη θετικών δράσεων για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Εξαιρετικής σημασίας είναι το άρθρο 2 του Νόμου όπου ορίζεται ότι τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας δεν αποτελούν θετικές δράσεις. Η πρόνοια αυτή καθιστά σαφές ότι ειδικά τα μέτρα προστασίας των γυναικών για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα είναι αυτονόητα και αποτελούν υποχρέωση του εργοδότη. Αναγνωρίζεται, επίσης, από το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η νομιμότητα της ειδικής προστασίας της γυναίκας, δυνάμει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αφενός λόγω της βιολογικής κατάστασης της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και αφετέρου λόγω της ιδιαιτερότητας της σχέσης της με το παιδί της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού.

Υπό το φως της ισχύουσας ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας, η Επίτροπος τόνισε στην Έκθεσή της ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η ευνοϊκότερη μεταχείριση της εγκύου εργαζομένης στο χρόνο και με τον τρόπο που καθορίζεται σ' αυτήν, αφού η προστασία της αποτελεί καθήκον του εργοδότη, είτε αυτός είναι ιδιώτης είτε είναι το κράτος. Σημείωσε, επίσης, ότι παράλειψη λήψης μέτρων από τον εργοδότη για την προστασία της εγκύου εργαζομένης, στο μέτρο που το κοινοτικό κεκτημένο το επιβάλλει, ισοδυναμεί με διάκριση λόγω φύλου.

Κατά την εξέταση σχετικών αιτημάτων, σύμφωνα με την Επίτροπο, χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη, οι ιδιαιτερότητες της κατάστασης της κάθε εγκύου εργαζομένης ξεχωριστά, διαφορετικά, παραβιάζεται ο κανόνας ότι κοινός παρονομαστής της ισότητας είναι η ομοιογένεια των αντικειμένων και υποκειμένων του δικαίου, αποκλειόμενης της εξίσωσης των ανόμοιων ή της διάκρισης μεταξύ των όμοιων.

Η Επίτροπος Διοικήσεως σημείωσε ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή διανύουν τη μετά τον τοκετό κρίσιμη περίοδο των εννέα (9) μηνών, για την οποία οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι προνοούν επιπρόσθετες διευκολύνσεις, δεν μπορεί να θεωρούνται ότι βρίσκονται σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες που δεν

7. Ετήσια Έκθεση 2010, σελ. 47-50.
8. Για την εναρμόνιση με τις Οδηγίες που περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών τέθηκε σε εφαρμογή ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος.
9. Οδηγία 92/85/ΕΟΚ 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.
10. Σχετικοί είναι οι περί Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμοί του 2002. Κ.Δ.Π. 255/2002.

βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή δεν διανύουν την πιο πάνω αναφερόμενη μετά τον τοκετό περίοδο ή/και τους άνδρες συναδέλφους τους. Ως εκ τούτου, εισηγήθηκε ότι η μεταχείριση τους πρέπει να προσαρμόζεται ανάλογα, σύμφωνα και με τις ανάγκες που προκύπτουν στην κάθε περίπτωση, με κύριο γνώμονα την προστασία των εγκύων γυναικών, για όσο διάστημα οι κλιματικές συνθήκες το απαιτούν.

Με βάση τα προαναφερθέντα, η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε ότι η απόφαση να μην επιτραπεί στην καταγγέλλουσα η χρήση κλιματισμού για λόγους που σχετίζονταν με την ασφάλεια και υγεία της ίδιας και του εμβρύου, με την αιτιολογία ότι η εγκύκλιος που είχε εκδοθεί δεν το επέτρεπε και θα υποβάλλονταν σχετικά αιτήματα από άλλους υπαλλήλους, δεν ήταν συμβατή με την ισχύουσα νομοθεσία και υπήρχε κίνδυνος να κατηγορηθεί η προϊσταμένη Αρχή για άμεση διάκριση λόγω φύλου.

4. Απόλυση εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της

Κατά το 2011, απασχόλησε εκ νέου την Αρχή Ισότητας η πρακτική της απόλυσης εγκύων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους. Χαρακτηριστική ήταν η περίπτωση υπαλλήλου, η οποία απολύθηκε από ιδιωτικό ιατρείο στο οποίο εργαζόταν ως βοηθός, ενώ ήταν έγκυος **(ΑΚ1 64/2011)**. Σε χρόνο προγενέστερο της απόλυσης, η καταγγέλλουσα είχε ενημερώσει την εργοδότρια για την εγκυμοσύνη της.

Η Επίτροπος Διοικήσεως στην Έκθεση της ανέφερε ότι δυνάμει των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων σε συνδυασμό με τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας εργαζομένης που συνδέεται με την εγκυμοσύνη της, σε σχέση με άνδρα συνάδελφό της ή γυναίκα συνάδελφό της που δεν είναι έγκυος θεωρείται δυσμενής διάκριση και απαγορεύεται. Ειδικότερα, η απόλυση για λόγο που συνδέεται με εγκυμοσύνη συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση, δεν επιδέχεται καμία αιτιολογία και είναι παράνομη, εκτός αν οφείλεται σε σοβαρό παράπτωμα ή συμπεριφορά της εργαζομένης που δικαιολογεί ρήξη της εργασιακής σχέσης, σε παύση των εργασιών της επιχείρησης ή υπό προϋποθέσεις σε λήξη του συμβολαίου εργασίας. Ακόμα όμως και στην περίπτωση που η απόλυση οφείλεται σε συμπεριφορά της εργαζομένης, θα πρέπει να παρέχεται σ' αυτήν το δικαίωμα να πληροφορηθεί τις σε βάρος της κατηγορίες και να εκφράσει τις απόψεις της.

Όπως διαπιστώθηκε από τη διερεύνηση της καταγγελίας, η απόλυση της καταγγέλλουσας έγινε κατά παράβαση του προαναφερθέντος νομοθετικού πλαισίου, συνιστώντας, παράλληλα, άμεση δυσμενή και άρα απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω φύλου. Ως αποτέλεσμα, η Επίτροπος κάλεσε την εργοδότρια και την καταγγέλλουσα σε διαβουλεύσεις, δυνάμει των περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμων, το αποτέλεσμα των οποίων ήταν η επαναπρόσληψη της καταγγέλλουσας στην εργασία της.

5. Διάκριση λόγω φύλου σε διαδικασία πρόσληψης ωρομίσθιου προσωπικού

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία για διάκριση λόγω φύλου σε διαδικασία πλήρωσης κενής θέσης Μάγειρα Β', στο Γενικό Νοσοκομείο Λάρνακας **(Α.Κ.Ι. 19/2011 και Α/Π 2034/2008)**. Η καταγγέλλουσα ισχυρίστηκε ότι υπέστη διάκριση λόγω φύλου, δεδομένου ότι ο προσληφθείς στην κενή θέση είχε λιγότερα προσόντα και χρόνια υπηρεσίας από την ίδια. Σημειώνεται ότι, η καταγγέλλουσα προσπάθησε κατ' επανάληψη και στο παρελθόν να ανελιχθεί επαγγελματικά διεκδικώντας τη θέση Μάγειρα Β', χωρίς, όμως, επιτυχία. Στις σχετικές διαδικασίες είχε καταταχθεί ως πρώτη επιλαχούσα.

Από την έρευνα που έγινε, προέκυψε ότι σε σύνολο 92 εργαζομένων στα μαγειρεία των κρατικών νοσηλευτηρίων, οι άνδρες ανέρχονται σε 61 ενώ οι γυναίκες είναι 31, και σταθερά κατέχουν τις χαμηλότερες θέσεις. Οι 20 ανώτερες θέσεις Αρχιμαγείρων και Μαγείρων (μόνιμο προσωπικό), καθώς και Μαγείρων Α' (ωρομίσθιο προσωπικό), κατέχονται παγκύπρια μόνο από άνδρες. Σε ό,τι αφορά τις ωρομίσθιες θέσεις Μαγείρων Β', σε σύνολο 18 εργαζομένων, μόνο οι τέσσερις είναι γυναίκες. Αντίθετα, στις χαμηλότερες βαθμίδες και συγκεκριμένα στη θέση εργάτη/εργάτριας κουζίνας, υπάρχει ισοψηφία ανδρών και γυναικών.

Η Επίτροπος Διοικήσεως στην Έκθεση της, τόνισε ότι τα πιο πάνω στοιχεία αποτελούν κλασικό παράδειγμα επαγγελματικού διαχωρισμού των φύλων στον τομέα της απασχόλησης, που συμβάλλει στη διατήρηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων καθώς και στη διαιώνιση των στερεοτύπων για «ανδροκρατούμενα» και «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα.

Το φύλο, σύμφωνα με την Επίτροπο, κατά τις προσλήψεις μαγείρων, προσμετρά εν τέ-

λει, ως κριτήριο, ενώ συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση. Η δε καταγγέλλουσα υπήρξε θύμα τέτοιας διάκρισης, αφού η μη πρόσληψή της στη θέση Μάγειρα Β', κατά τη διαδικασία πρόσληψης, δεν δικαιολογήθηκε αντικειμενικά, παρόλο που ήταν η μόνη υποψήφια με μακρά πείρα σχετική με τα καθήκοντα της θέσης που διεκδίκησε. Προτιμήθηκε άνδρας υποψήφιος, που δεν υπερτερούσε της καταγγέλλουσας, είτε ως προς τα προσόντα, είτε ως προς την πείρα, είτε ακόμη και ως προς την αξιολόγηση της απόδοσής του στην προφορική συνέντευξη. Έτσι, παραβιάστηκε και η πάγια σχετική νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου και εύλογα δημιουργήθηκε στην καταγγέλλουσα η εντύπωση ότι η επίμαχη απόφαση δε λήφθηκε με αξιοκρατικά κριτήρια και δεν ήταν σύμφωνη με τις αρχές της χρηστής διοίκησης.

Συνεκτιμώντας τα πορίσματα της έρευνας, η Επίτροπος έκρινε αναγκαία την τροποποίηση των τίτλων των Σχεδίων Υπηρεσίας των θέσεων Μαγείρων, με την προσθήκη δίπλα από τη λέξη «Μάγειρα» και της λέξης «Μαγείρισσα», προκειμένου να εξαλειφθεί η διαπιστωθείσα διάκριση λόγω φύλου.

Προς το σκοπό αυτό, η Επίτροπος αφού πραγματοποίησε διαβουλεύσεις με το Υπουργείο Υγείας και το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, υπέβαλε Σύσταση με την οποία κάλεσε:

- *Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού να εκδώσει εγκύκλιο με την οποία να επεξηγείται σε όλα τα Τμήματα / Υπηρεσίες ότι, με βάση την εναρμονιστική με το ευρωπαϊκό κεκτημένο εθνική νομοθεσία που αφορά στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός δεν επιτρέπεται, και ως εκ τούτου, όταν γίνονται προσλήψεις σε θέσεις τις οποίες καταλαμβάνουνκυρίως άνδρες ή κυρίως γυναίκες, χωρίς η φύση του επαγγέλματος να δικαιολογεί τον αποκλεισμό του ενός από τα δύο φύλα, θα πρέπει οι υποψήφιοι για πρόσληψη να αξιολογούνται με βάση τα νόμιμα κριτήρια και όχι με βάση το φύλο τους.*

- *Κατά τη διαδικασία τροποποίησης των υφιστάμενων Σχεδίων Υπηρεσίας ωρομίσθιου προσωπικού, καθώς και κατά τον καταρτισμό νέων Σχεδίων Υπηρεσίας ωρομίσθιου προσωπικού να προστίθεται η διευκρίνιση ότι, λέξεις στο αρσενικό γένος περιλαμβάνουν και το θηλυκό γένος και αντίστροφα (π.χ. ο/η Μάγειρας Β').*

- *Να ληφθούν υπόψη οι διαπιστώσεις που περιέχονται στην Έκθεση, σε ό,τι αφορά την περίπτωση της καταγγέλλουσας, ούτως ώστε, σε μελλοντικές διαδικασίες πρόσληψης Μαγείρων Β' να μην υπάρξει εκ νέου θύμα διάκρισης λόγω φύλου.*

Με την πιο πάνω Σύσταση υπήρξε πλήρης συμμόρφωση.

6. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Τα στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν ότι αυξάνεται αργά αλλά σταθερά ο αριθμός των γυναικών που επιδιώκουν την προστασία που παρέχει η νομοθεσία στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης τους στο χώρο της εργασίας τους.

Η έρευνα των σχετικών καταγγελιών επικεντρώνεται στις υποχρεώσεις των εργοδοτών, δυνάμει των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, είτε αυτοί είναι ιδιώτες είτε δημόσιες Αρχές.

Η καταγγελία στην Αρχή Ισότητας με αρ. **Α.Κ.Ι 67/2010** υποβλήθηκε από τον Εκτελεστικό Διευθυντή της Κίνησης για Ισότητα, Στήριξη και Αντιρατσισμό (ΚΙΣΑ), εκ μέρους οικιακής βοηθού από τις Φιλιππίνες και στρεφόταν κατά της Αστυνομίας και των Τμημάτων Εργασίας και Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης, σε σχέση με τον εκ μέρους τους χειρισμό της καταγγελίας που τους υπέβαλε η οικιακή βοηθός και αφορούσε στη σεξουαλική παρενόχληση της από τον εργοδότη της.

Οι αλλοδαπές οικιακές βοηθοί, αποτελούν μιαν από τις πλέον ευάλωτες ομάδες εργαζομένων λόγω του ότι οι πλείστες, διαμένουν στο χώρο εργασίας τους και, ως εκ τούτου, βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο να δεχτούν σεξουαλική παρενόχληση.

Ωστόσο, οι σχετικές καταγγελίες των οικιακών βοηθών, δεν εξετάζονται στη βάση της εξειδικευμένης και σύγχρονης νομοθεσίας που αποβλέπει στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας, στην έννοια της οποίας εμπίπτει και η σεξουαλική παρενόχληση, αλλά στη βάση των διατάξεων του Ποινικού Κώδικα, οι οποίες δεν παρέχουν επαρκή και αποτελεσματική προστασία στα θύματα, αφού δεν έχουν θεσπιστεί γι' αυτό τον συγκεκριμένο σκοπό.

Στην προκειμένη περίπτωση, η Αστυνομία άρχισε να εξετάζει την καταγγελία που έλαβε από την οικιακή βοηθό, βάσει της διάταξης του Ποινικού Κώδικα που αφορά στο αδίκημα της άσεμνης επίθεσης και γι' αυτό το λόγο, το Τμήμα Εργασίας έκρινε ότι δεν χρειαζόταν να γίνει εκ μέρους του οποιαδήποτε ενέργεια ακόμα και όταν η Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας κατέληξε ότι δεν στοιχειοθετείτο το εν λόγω αδίκημα από τα στοιχεία και το μαρτυρικό υλικό που είχαν εξασφαλιστεί.

Όμως, η Επίτροπος Διοικήσεως, έχοντας υπόψη ότι δυνάμει των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ποινικό αδίκημα και εμπίπτει, επίσης, στην έννοια της «εργατικής διαφοράς», υπογράμμισε στην Έκθεση της, ότι το Τμήμα Εργασίας και ειδικότερα οι Επιθεωρητές Ισότητας, ήταν δυνατόν να διεξάγουν παράλληλα με την Αστυνομία τη δική τους έρευνα, στα πλαίσια της διοικητικής διαδικασίας, που δεν προϋποθέτει αυστηρή προσήλωση στους κανόνες δικαίου της απόδειξης και επιτρέπει να εξασφαλίζονται και να αξιολογούνται στοιχεία και πληροφορίες που δεν γίνονται αποδεκτά στις ποινικές διαδικασίες ενώπιον του Δικαστηρίου.

Σύμφωνα με την Επίτροπο Διοικήσεως, η έλλειψη επαρκών αποδεικτικών στοιχείων για στοιχειοθέτηση ποινικής υπόθεσης ενώπιον του Δικαστηρίου, δεν απέκλειε το ενδεχόμενο στοιχειοθέτησης εργατικής διαφοράς και κατά προέκταση παράβασης των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων. Ωστόσο, εξαιτίας της λανθασμένης ερμηνείας των σχετικών διατάξεων τους από το Τμήμα Εργασίας και ειδικότερα των αρμοδιοτήτων του σε σχέση με εκείνες της Αστυνομίας, απέφυγε να διερεύνησει την καταγγελία της οικιακής βοηθού, η οποία παρέμεινε εκτεθειμένη στον κίνδυνο της απέλασης.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, τόνισε τη σημασία της διάκρισης μεταξύ ποινικής και διοικητικής έρευνας και ότι η πρακτική αποφυγής της δεύτερης, εκτός από το ότι στερείται νομιμοποιητικού ερείσματος, αναπόφευκτα καταλήγει στην αποθάρρυνση των αλλοδαπών οικιακών βοηθών να υποβάλλουν καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται. Ως αποτέλεσμα, δεν αντιμετωπίζεται το αίσθημα αδικίας και ανασφάλειας που δημιουργείται σε τέτοιες περιπτώσεις και αυτό συντείνει τελικά στην απαξίωση των προστατευτικών θεσμών, στην ανοχή και τη σιωπή έναντι της παράβασης βασικών εργασιακών και ανθρώπινων δικαιωμάτων, όπως το αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον και ο σεβασμός στην αξιοπρέπεια των εργαζόμενων γυναικών.

Στην Έκθεση της, η Επίτροπος Διοικήσεως εισηγήθηκε τη διερεύνηση της καταγγελίας της οικιακής βοηθού από τους Επιθεωρητές Ισότητας του Τμήματος Εργασίας, βάσει των προαναφερθέντων Νόμων, με κάθε πρόσφορο τρόπο. Εισηγήθηκε επίσης, να εξεταστεί από το Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης το ενδεχόμενο αναστολής των διαταγμάτων κράτησης και απέλασης της καταγγέλλουσας, μέχρι να συμπληρωθεί η διερεύνηση της καταγγελίας. Με τις εν λόγω εισηγήσεις, υπήρξε συμμόρφωση των προαναφερθέντων Τμημάτων.

Εκκρεμεί η εισήγηση της Επιτρόπου για καθορισμό από τα πιο πάνω Τμήματα, σαφούς κανονιστικού πλαισίου, που να οριοθετεί ευκρινώς τη δράση και τις αρμοδιότητες τους σε σχέση με το χειρισμό των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση αλλοδαπών εργαζομένων.

7. Διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής σε προαγωγές στις Κυπριακές Αερογραμμές

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία που υπέβαλε ο κ. Ι.Σ. κατά των Κυπριακών Αερογραμμών για τη μη προαγωγή του στη θέση Λειτουργού Πληροφορικής (Κλ. Α9-Α10), λόγω της φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής του και συγκεκριμένα, επειδή ανήκει στη Μαρωνιτική κοινότητα **(Α.Κ.Ι 8/2010)**.

Όπως προέκυψε από την έρευνα, ο καταγγέλλων κατείχε όλα τα απαιτούμενα προσόντα καθώς και το πλεονέκτημα του Σχεδίου Υπηρεσίας. Πρόσθετα, η υπεροχή του σε αρχαιότητα έναντι των άλλων υποψηφίων, ήταν τέτοιου μεγέθους και έντασης που θα έπρεπε να ληφθεί σοβαρά υπόψη από τη Διευθύντρια στη σύστασή της, η οποία όφειλε επίσης να παραθέσει πειστικούς λόγους που δικαιολογούσαν την παραγνώριση της. Κάτι τέτοιο δεν έγινε.

Με τη σύσταση της, η Διευθύντρια προσπάθησε να διαμορφώσει εκ των υστέρων νέα κατάσταση αναφορικά με την ήδη αξιολογηθείσα ποιότητα των υπαλλήλων, γεγονός που έπληξε καίρια την εγκυρότητα της σύστασης και συνεπακόλουθα τη νομιμότητα της τελικής απόφασης προαγωγής.

Σύμφωνα με την Επίτροπο Διοικήσεως, η παράλειψη παροχής επαρκούς αιτιολογίας ως προς το τι μέτρησε υπέρ του ενός και τι υπέρ του άλλου υποψηφίου και εξηγήσεων γιατί ενώ ο καταγγέλλων υπερείχε των άλλων υποψηφίων δεν προήχθη, άφησαν ανοικτό το ενδεχόμενο διάκρισης σε βάρος του, λόγω της εθνοτικής του καταγωγής.

8. Διάκριση λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής στον τομέα της πρόσβασης στο επάγγελμα των εργοληπτών οικοδομικών και τεχνικών έργων

Η κ. Χ. Μ., νομική σύμβουλος του Κέντρου Μεταναστών και Προσφύγων (ΚΙΣΑ), υπέβαλε εκ μέρους του κ. S. M. καταγγελία κατά του Συμβουλίου Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών Οικοδομικών και Τεχνικών Έργων, για την απόρριψη της αίτησης του για εγγραφή του στο Μητρώο Εργοληπτών ως εργολήπτη οικοδομικών έργων Ε΄ τάξης **(Α.Κ.Ι 33/2011)**.

Η αίτηση του καταγγέλλοντα απορρίφθηκε, επειδή δεν ήταν πολίτης της Δημοκρατίας είτε οποιουδήποτε άλλου κράτους - μέλους της ΕΕ. Όμως, στον καταγγέλλοντα είχε αναγνωριστεί το καθεστώς του πρόσφυγα δυνάμει των προνοιών του περί Προσφύγων Νόμου. Σύμφωνα δε με το άρθρο 21 του Νόμου αυτού, ο αναγνωρισμένος πρόσφυγας έχει δικαίωμα να τυγχάνει της ίδιας μεταχείρισης με τους ημεδαπούς όσον αφορά ιδίως στην πρόσβαση στην απασχόληση. Κατά συνέπεια, όπως ανέφερε η Επίτροπος Διοικήσεως στην Έκθεση της, η απόρριψη της αίτησης του καταγγέλλοντα να εγγραφεί στο Μητρώο Εργοληπτών, λόγω της εθνικής καταγωγής του, συνιστούσε παραβίαση του πιο πάνω άρθρου και στοιχειοθετούσε απαγορευμένη διάκριση, βάσει των περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) και Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων.

Η Επίτροπος, επεσήμανε στην Έκθεση της, ότι το δικαίωμα που παρέχει στους αναγνωρισμένους πρόσφυγες το άρθρο 21, τους επιτρέπει την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας σχετικής με τα προσόντα που κατέχουν και συνεπακόλουθα καθιστά εφικτή την απαγκίστρωσή τους από τη λήψη δημοσίων βοηθημάτων που προβλέπονται για τη στήριξη τους, που είναι εξαιρετικής σημασίας ιδιαίτερα στις παρούσες συνθήκες οικονομικής ύφεσης.
Έχοντας δε υπόψη τα ευρήματα που προέκυψαν από τη διερεύνηση και άλλων παρόμοιων καταγγελιών, για τον αποκλεισμό αναγνωρισμένων προσφύγων από το να εγγραφούν στα μητρώα ρυθμιζόμενων με Νόμους επαγγελμάτων, η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε ότι υπάρχει ανάγκη αποσαφήνισης των προϋποθέσεων και πρότεινε ως προσφορότερη λύση, τη συμπερίληψη στη νομοθεσία του δικαιώματος των αναγνωρισμένων προσφύγων για εγγραφή / εισδοχή σ' αυτά τα επαγγέλματα, σύμφωνα με το άρθρο 21 του περί Προσφύγων Νόμου.

Η Επίτροπος Διοικήσεως διαβίβασε την Έκθεση της στον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, προκείμενου να εξετάσει την εισαγωγή τέτοιας ρύθμισης στον περί Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών Οικοδομικών και Τεχνικών Έργων Νόμο.

9. Πλημμελής χειρισμός από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας σε σχέση με αίτηση ατόμου με αναπηρία για παροχή οικονομικής χορηγίας με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής του

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία κατά των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας (Υ.Κ.Ε.), για την παράλειψή τους να εξετάσουν αίτηση πατέρα ατόμου με παραπληγία, για οικονομική χορηγία, βάσει του Σχεδίου Ενίσχυσης Οικογενειών για Φροντίδα Ηλικιωμένων ή και Αναπήρων μελών τους, που θα χρησιμοποιείτο για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης του **(Α.Κ.Ι. 56/2011)**.

Από την έρευνα της καταγγελίας προέκυψε ότι ο χειρισμός της αίτησης του καταγγέλλοντα, που είχε τεθεί υπόψη των Υ.Κ.Ε, δύο χρόνια προηγουμένως, όταν είχαν αρμοδιότητα εφαρμογής του πιο πάνω Σχεδίου[11], ήταν πρόχειρος και αντιδεοντολογικός. Οι Υ.Κ.Ε παρέλειψαν να συνεργαστούν με τον πατέρα του καταγγέλλοντα και να συνδράμουν στις προσπάθειες του για καλύτερη ποιότητα στην καθημερινότητα του, στον ουσιώδη χρόνο που επέδειξε σχετικό ενδιαφέρον και υπέβαλε γι' αυτόν το σκοπό αναγκαία έγγραφα. Ως αποτέλεσμα, δεν κατέστη δυνατόν να εξεταστεί σε εύλογο χρονικό διάστημα η αίτηση του και η Επίτροπος Διοικήσεως στην Έκθεση της, τόνισε ότι χρειαζόταν να ληφθούν διορθωτικά μέτρα από τη νέα αρμόδια Αρχή στην οποία ανατέθηκε η διαχείριση του Σχεδίου, την Επαρχιακή Διοίκηση Λευκωσίας.

Η Επίτροπος εισηγήθηκε στον Έπαρχο να μεριμνήσει αμέσως για τη διευκόλυνση του πατέρα του καταγγέλλοντα να συμπληρώσει για τυπικούς λόγους το καθορισμένο έντυπο

11. Με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου η εφαρμογή του Σχεδίου ανατέθηκε από την 1η Ιουλίου 2010 στις οικείες Επαρχιακές Διοικήσεις

αίτησης, ως ημερομηνία υποβολής της να θεωρηθεί εκείνη κατά την οποία είχε συμπληρωθεί σχετικό έντυπο δύο χρόνια προηγουμένως από Λειτουργό των Υ.Κ.Ε και κατά την εξέταση της αίτησης να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά δεδομένα που αφορούσαν στην αίτηση, όπως είχαν κατά τον ίδιο προγενέστερο χρόνο.

10. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους αφυπηρέτησης των ιατρικών λειτουργών στην Εθνική Φρουρά

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελίες για διάκριση λόγω ηλικίας αναφορικά με το υποχρεωτικό όριο αφυπηρέτησης των ιατρών που εργάζονται στην Εθνική Φρουρά **(Α.Κ.Ι 20/2011 & Α.Κ.Ι 26/2011)**, στο 60ο έτος της ηλικίας τους, ενώ οι ιατρικοί Λειτουργοί των δημόσιων νοσηλευτηρίων αφυπηρετούν στο 63ο έτος.

Στην Έκθεση της, η Επίτροπος Διοικήσεως σημείωσε ότι, όταν το 2001, επεκτάθηκε το όριο αφυπηρέτησης των ιατρών που εργάζονται στα δημόσια νοσηλευτήρια από το 60ο στο 63ο έτος της ηλικίας τους, δεν έγινε αντίστοιχη τροποποίηση στους Κανονισμούς που ρυθμίζουν την ηλικία αφυπηρέτησης των ιατρών της Εθνικής Φρουράς, παρά το ότι μπορεί να έχουν διαθέσει τα ίδια χρόνια για σπουδές.

Σύμφωνα με τον περί περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο 58(Ι)/2004, που τέθηκε σε εφαρμογή για την εναρμόνιση με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ και για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, μεταξύ άλλων, λόγω ηλικίας, στις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και αμοιβών.

Από την απαγόρευση του Νόμου που αφορά κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, εξαιρούνται οι ένοπλες δυνάμεις αλλά στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και τα καθήκοντα της θέσης. Επομένως, όπως υπογράμμισε στην Έκθεσή της η Επίτροπος Διοικήσεως, η εξαίρεση των ενόπλων δυνάμεων από την εφαρμογή του Νόμου δεν είναι γενική, περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις που για τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας συντρέχουν λόγοι που άπτονται της φύσης και των καθηκόντων της θέσης, δηλ. της κάθε συγκεκριμένης θέσης.

Το Υπουργείο Άμυνας ενημέρωσε την Επίτροπο Διοικήσεως ότι η παρέλευση της ηλικίας των 60 ετών των ιατρών της Εθνικής Φρουράς, δε θεωρείται ότι συνιστά άμεσα ή έμμεσα οποιασδήποτε μορφής εμπόδιο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και γενικότερα στην επαγγελματική τους δραστηριότητα, αντίθετα, θεωρείται ότι, από την άποψη του συσσωρευμένου γνωσιολογικού και εμπειρικού υποβάθρου, είναι σε καλύτερη θέση να αποδώσουν. Γι' αυτό το λόγο, το Υπουργείο ετοίμασε νομοσχέδιο για την τροποποίηση των Κανονισμών που ρυθμίζουν το όριο αφυπηρέτησης των ιατρών της Εθνικής Φρουράς, το οποίο εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο, κατατέθηκε στη Βουλή των Αντιπροσώπων και άρχισε η συζήτηση του.

Με το νομοσχέδιο προτείνεται ως ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των Αξιωματικών του Υγειονομικού Σώματος της Εθνικής Φρουράς που είναι απόφοιτοι Ιατρικής Σχολής το 63ο έτος, ανεξάρτητα από το βαθμό που κατέχουν στην ιεραρχία της.

Η Επίτροπος Διοικήσεως συμφώνησε με την εν λόγω νέα ρύθμιση αφού συνάδει με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και θα αντιμετωπιστεί η διακριτική μεταχείριση που υφίσταται ανάμεσα στους ιατρούς της Εθνικής Φρουράς και τους ιατρούς που εργάζονται στα δημόσια νοσηλευτήρια.

11. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους απασχόλησης των οδοντιάτρων στην Εθνική Φρουρά

Η καταγγελία με αρ. **Α.Κ.Ι 17/2011** αφορούσε διάκριση λόγω ηλικίας σε σχέση με το όριο αφυπηρέτησης των οδοντιάτρων του Υγειονομικού Σώματος της Εθνικής Φρουράς.

Όπως διαπιστώθηκε από τη διερεύνηση της καταγγελίας, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, ενώ η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης τόσο των ιατρών όσο και των οδοντιάτρων που εργάζονται στα δημόσια νοσηλευτήρια είναι το 63ο έτος, η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των οδοντιάτρων που εργάζονται στο Υγειονομικό Σώμα της Εθνικής Φρουράς, είναι κατά πολύ μικρότερη και σε σχέση ακόμα με την ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των ιατρών που εργάζονται στο ίδιο Σώμα και διαφοροποιείται περαιτέρω, ανάλογα με το βαθμό που κατέχει ο κάθε οδοντίατρος στην Εθνική Φρουρά. Κατά προέκταση, μπορεί ένας οδοντίατρος που κατέχει το βαθμό του Ανθυπολοχαγού να

αφυπηρετήσει στην ηλικία των 52 ετών και ένας άλλος οδοντίατρος του ίδιου Σώματος, επειδή μπορεί να κατέχει το βαθμό του Ταγματάρχη, να συνεχίσει να εργάζεται και να αφυπηρετήσει όταν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του.

Στην Έκθεση της, η Επίτροπος Διοικήσεως επεσήμανε τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που έχουν ήδη αναφερθεί στην προηγούμενη περίπτωση σε σχέση με τις καταγγελίες με αρ. **Α.Κ.Ι 20/2011** και **Α.Κ.Ι. 26/2011**, τις θέσεις του Υπουργείου Άμυνας για το όριο αφυπηρέτησης των ιατρών της Εθνικής Φρουράς και το νομοσχέδιο για αύξηση του και υπογράμμισε ότι με την τροποποίηση που επιδιώκει, δεν αντιμετωπίζεται το κατά πολύ μικρότερο όριο αφυπηρέτησης που ισχύει σε σχέση με τους οδοντίατρους του Υγειονομικού Σώματος της Εθνικής Φρουράς και το οποίο συνδέεται με το βαθμό που κατέχουν. Πρόσθεσε, επίσης, ότι το Υπουργείο Άμυνας δεν επικαλέστηκε οποιουσδήποτε λόγους που δικαιολογούν τη διατήρησή του ως έχει. Αντίθετα, το Υπουργείο αναγνώρισε ότι η ηλικία των 60 ετών δεν συνιστά άμεσα ή έμμεσα εμπόδιο στην εκτέλεση των καθηκόντων των ιατρών, επομένως, εξυπακούεται ότι το ίδιο ισχύει και σε σχέση με τους οδοντίατρους και δε δικαιολογείται το διαφορετικό / μικρότερο όριο αφυπηρέτησής τους από τη φύση και τα καθήκοντα της θέσης τους.

Κατά προέκταση, στοιχειοθετείται, σύμφωνα με την Επίτροπο Διοικήσεως, δυνάμει του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου, άμεση σε βάρος των οδοντιάτρων διάκριση λόγω ηλικίας σε σχέση με τους ιατρούς του ίδιου Σώματος και παράλληλα σε σχέση με τους οδοντίατρους των δημόσιων νοσηλευτηρίων.

Επειδή η διάκριση λόγω ηλικίας υφίσταται σε δευτερογενή νομοθεσία, η Επίτροπος Διοικήσεως διαβίβασε την Έκθεση της στον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, προκειμένου να συμβουλεύσει σχετικά τον Υπουργό Άμυνας ή το Υπουργικό Συμβούλιο.

Γ.Τ.Π. 000/2012-000
Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

ISBN: 000-0000-00-000-0
Εκτύπωση: Χxxxxxxxxxxxxxxx