



Ετήσια Έκθεση 2005



Αρχή Ισότητας

Περιεχόμενα

Εισαγωγικό σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως.....	4-5
Διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Επιτρόπου Διοικήσεως.....	6
Η σύσταση της Αρχής Ισότητας.....	6
- Αρμοδιότητες.....	7
- Επίσημος φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης.....	7
Ανεξάρτητος φορέας εξέτασης καταγγελιών άνισης μεταχείρισης στην απασχόληση.....	8
Ανεξάρτητος φορέας εξέτασης καταγγελιών για διακρίσεις φύλου.....	8
Ανεξάρτητος φορέας εξέτασης καταγγελιών για διακρίσεις λόγω αναπηρίας.....	9
Στατιστικά στοιχεία.....	9
Διαφώτιση/επιμόρφωση.....	11
Σημαντικές Εκθέσεις.....	12
- Πρόσβαση ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική εκπαίδευση.....	12
- Εύλογες προσαρμογές και μέτρα στην απασχόληση για άτομα με αναπηρία.....	12
- Διακρίσεις λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε θέσεις εργασίας.....	13
- Διάκριση λόγω ηλικίας στην εκπαίδευση.....	16
- Πρόσβαση σε θέσεις στη δημόσια υπηρεσία.....	16
- Άνιση μισθολογική μεταχείριση των αλλοδαπών οικιακών βοηθών/Περιορισμός του δικαιώματος να συνδικαλίζονται.....	17
- Διακρίσεις λόγω φύλου.....	18
- Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής.....	21
- Διάκριση λόγω γλώσσας.....	21

Εισαγωγικό σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως



Θεωρώ την τροποποίηση του 2004 με την οποία ανατέθηκαν στον Επίτροπο Διοικήσεως οι αρμοδιότητες της Αρχής Κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων και της Αρχής Ισότητας ως την πιο σημαντική στιγμή στην νομοθετική ανέλιξη του θεσμού. Όχι μόνο για την ενίσχυση του ρόλου του με την πρόσθεση νέων θεματικών κύκλων δράσης: Κυρίως για την εσωτερική εμπάθυνση των αρχών που ο θεσμός πρώτιστα υπηρετεί, την αναδιτύπωση και προαγωγή της αρχής της ισότητας, την διασφάλιση της αποτελεσματικότερης εκπλήρωσης της θεσμικής αποστολής του, στοιχεία που αναμορφώνουν γενικότερα το τοπίο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η αξιοποίηση εξάλλου της ευελιξίας και της ανανεωτικής λειτουργίας του θεσμού, της ιδιότυπης ικανότητας του να αναπτύσσεται προς τα εμπρός και προς το μέλλον σε συνάρτηση με τις νέες μορφές δράσης που υιοθετούνται στην πράξη ισοδυναμούν με την δημιουργία ενός νέου μηχανισμού προστασίας πέραν από τα γνωστά παραδοσιακά πρότυπα.

Η Αρχή Ισότητας προέκυψε από την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2000/78/EK στην εναρμονιστική εθνική νομοθεσία και επιδιώκει την καταπολέμηση κάθε φαινομένου άμεσης και έμμεσης διάκρισης για λόγους θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και την επαγγελματική κατάρτιση και Εκπαίδευση. Στην Αρχή έχουν ανατεθεί επίσης οι αρμοδιότητες για διακρίσεις λόγω φύλου και θέματα ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Εκτεταμένη και λεπτομερής αναφορά στις σχετικές νομοθετικές διατάξεις γίνεται σε άλλο κεφάλαιο. Στο σύντομο αυτό σημείωμα θα περιοριστώ στην επισήμανση κρίσιμων καινοτόμων διατάξεων που ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες των ευάλωτων ομάδων που είναι και οι αποδέκτες, της παρεχόμενης προστασίας, όπως: η ειδική αυτοτελής προστασία έναντι της παρενόχλησης, η ανακατανομή του βάρους της απόδειξης, η ανάληψη θετικών μέτρων, οι ειδικές στρατηγικές υλοποίησης και νέες διευρυμένες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

Είναι φανερό ότι η ισότητα επιδιώκεται στον πραγματικό χώρο, δηλαδή η υλοποίηση της αρχής με όρους καθημερινότητας.

Ο Επίτροπος Διοικήσεως δέχτηκε την ανάληψη αυτών των αρμοδιοτήτων θεωρώντας τις αυτονόητες στα πλαίσια της ευρύτερης αρμοδιότητάς του να προστατεύει τα δικαιώματα του πολίτη και επειδή πιστεύει ότι αρμόζουν απόλυτα στις ανανεωτικές τάσεις του θεσμού, την ικανότητα του να αναζητά καινούργιους τρόπους και να μην απορρίπτει τις ανατροπές.

Δέχτηκε ακόμα ως πρόκληση την προέκταση του πεδίου δράσης του και στον ιδιωτικό τομέα όπως και το γεγονός ότι υπήρξε από τους πρώτους Ombudsman που μετρούσε τα βήματα του σ' ένα χώρο και που δεν είχε ακόμα δοκιμαστεί, χαράσσοντας μια νέα πορεία για τον θεσμό.

Οι πρώτες εμπειρίες καταγράφονται στην Έκθεση αυτή που καλύπτει την περίοδο από τον Μάιο του 2004 μέχρι τον Δεκέμβριο του 2005. Η Έκθεση διαλαμβάνει σημαντικά στοιχεία ενημέρωσης για τις ουσιαστικές πρόνοιες της νέας νομοθεσίας, τι αλλάζει στις μέχρι σήμερα πολιτικές του κράτους και πως ο Επίτροπος Διοικήσεως ως Αρχή Ισότητας επιδιώκει να υλοποιήσει την ισότητα στον νευραλγικό χώρο της απασχόλησης και της εργασίας. Η παράθεση σημαντικών Εκθέσεων της Αρχής δίνει το στίγμα της παρέμβασης της και τις ουσιαστικές αλλαγές που η παρέμβαση αυτή έχει ήδη επιφέρει στα θέματα που την απασχόλησαν, όπως η αλλαγή σε νομοθεσίες, τροποποίηση Σχεδίων Υπηρεσίας, απόλεια κριτηρίων που εισάγουν διάκριση, εύλογες προσαρμογές και μέτρα στην απασχόληση για άτομα με αναπηρία.

Ο Επίτροπος Διοικήσεως αξιοποιώντας στο έπακρο τις ιδιότητες του θεσμού, το κύρος και την προσαρμοστική του ικανότητα προχωρεί αποφασιστικά στην υλοποίηση των φιλόδοξων στόχων και προσδοκιών που του εναποθέτουν οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες και η στηριγμένη σ' αυτές εσωτερική νομοθεσία.

Ηλιάννα Νικολάου
Επίτροπος Διοικήσεως

Διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Επιτρόπου Διοικήσεως

¹ Ν.42(Ι)/2004.

² Ο Ν.57(Ι)/2004 πραγματοποιείται ειδικά του θέματος της αρχής της μη διάκρισης λόγω αναπηρίας.

³ Άρθρα 3 και 6.

Με την ψήφιση του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο του 2004¹, ανατέθηκε στον εκάστοτε Επίτροπο Διοικήσεως να ενεργεί ως ανεξάρτητος φορέας καταπολέμησης και εξάλειψης, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, κάθε απαγορευμένης με νόμο άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλής, κοινότητας, γλώσσας, χρώματος, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, ειδικών αναγκών² ή σεξουαλικού προσανατολισμού³, με πεδίο εφαρμογής τους τομείς:

- της απασχόλησης, της εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης,
- της κοινωνικής προστασίας, κοινωνικής ασφάλισης, και υγειονομικής περίθαλψης,
- της εκπαίδευσης, και,
- της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες καθώς και στέγασης.

Το 2004, οι αρμοδιότητες του Επιτρόπου Διοικήσεως διευρύνθηκαν περαιτέρω με την ανάθεση σ' αυτόν να ενεργεί ως ανεξάρτητος φορέας καταπολέμησης και εξάλειψης κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, με πεδίο εφαρμογής την απασχόληση, την εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση⁴.

⁴ Ν.191(Ι)/2004.

Η ευρύτητα των νέων αρμοδιοτήτων, και για σκοπούς καλύτερης οργάνωσης και θεματικής κατανομής των καθηκόντων, οδήγησε στην απόφαση σύστασης δύο Αρχών: Της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων, με κύριους άξονες δράσης την εφαρμογή της εναρμονιστικής με τις ευρωπαϊκές οδηγίες 2000/78/ΕΚ⁵, 2000/43/ΕΚ⁶ και 2002/73/ΕΚ⁷ εθνικής νομοθεσίας αντίστοιχα.

⁵ Για την ισότητα στην απασχόληση.

⁶ Για τη φυλετική ισότητα.

⁷ Για την ισότητα αδιακρίτως φύλου.

Η σύσταση της Αρχής Ισότητας

Η Αρχή Ισότητας συστάθηκε την 1 Μαΐου του 2004 στα πλαίσια της εναρμόνισης με το ευρωπαϊκό κεκτημένο, που απαιτούσε την προώθηση της αρχής της μη διάκρισης όχι μόνο με επαρκείς δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες αλλά και με τη δημιουργία ανεξάρτητων φορέων που να προσφέρουν ανεξάρτητη συνδρομή στα θύματα των διακρίσεων.

Η στελέχωση της Αρχής έγινε από μέλη του προσωπικού του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως. Συγκεκριμένα, τοποθετήθηκαν μία Ανώτερη Λειτουργός και μία Λειτουργός η οποία προσελήφθηκε στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως σε έκτακτη βάση, και οι δύο νομικοί. Από τους πρώτους μήνες λειτουργίας της Αρχής Ισότητας διαφάνηκε ότι οι ανάγκες σε προσωπικό ήταν πολύ μεγαλύτερες

δεδομένου ότι οι όροι εντολής της δεν περιορίζονται μόνο στη διερεύνηση καταγγελιών για παραβιάσεις της αρχής της μη διάκρισης.

Με βάση τις νέες νομοθετικές διατάξεις η Αρχή Ισότητας ανέλαβε το ρόλο του επίσημου φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα.

Αρμοδιότητες

⁸ Πρόκειται για το δικαιοδοτικό νόμο.

⁹ Η ρύθμιση με ιδιαίτερη νομοθεσία των διακρίσεων λόγω φύλου οφείλεται στο ότι η δράση κατά των διακρίσεων λόγω φύλου έχει μακρά ιστορία σε ευρωπαϊκό επίπεδο που ανάγεται στις αρχές της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

¹⁰ Εναρμονιστικός της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

Τις αρμοδιότητες και το πλαίσιο δράσης της Αρχής Ισότητας ρυθμίζουν τέσσερις νόμοι:

- Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος, Ν.42(Ι)/2004⁸,
- Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, Ν.191(Ι)/2004⁹,
- Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος, Ν.177(Ι)/2002,
- Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος, Ν.58(Ι)/2004¹⁰, και
- Ο περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος, Ν.57(Ι)/2004.

Επίσημος φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης

Πέρα από την αυτονομία αρμοδιότητα να διερευνά καταγγελίες για άνιση μεταχείριση, ο Επίτροπος Διοικήσεως είναι εντεταλμένος, δυνάμει του Ν.42(Ι)/2004¹¹:

¹¹ Άρθρα 3, 4, 32, 34 και 44.

- Να προωθεί την ισότητα στην απόλαυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την ισότητα ευκαιριών
- Να λαμβάνει μέτρα, να επιτηρεί και επιβάλλει συμμόρφωση με μέτρα για την πρακτική εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που διέπει ή απαγορεύει μεταχείριση που αποτελεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση
- Να επιτηρεί τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του παρόντος νόμου και να επιβάλλει χρηματικές και άλλες κυρώσεις για παραβιάσεις των διατάξεων του
- Να συντάσσει κώδικες πρακτικής και κανόνες πρακτικής
- Να διεξάγει έρευνες και στατιστικές για θέματα των αρμοδιοτήτων της
- Να εξετάζει θέματα είτε αυτεπάγγελα είτε μετά από αίτημα προσώπων ή ομάδων προσώπων

Ανεξάρτητος φορέας εξέτασης καταγγελιών άνισης μεταχείρισης στην απασχόληση

Δυνάμει του Ν.58(Ι)/2004 η Αρχή Ισότητας εξετάζει καταγγελίες για απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στον τομέα της απασχόλησης¹². Οι καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν είτε από πρόσωπα είτε από οργανώσεις που εκπροσωπούν ομάδες εργαζομένων¹³ ή που έχουν έννομο συμφέρον στην υποβολή της καταγγελίας.

Απαγορευμένη με νόμο διάκριση συνιστά οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση, ή παρενόχληση ή εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής¹⁴.

Το πεδίο εφαρμογής του νόμου είναι ευρύ. Απαγορεύει τις διακρίσεις σε όλο το φάσμα της εργασιακής σχέσης από την πρόσληψη μέχρι και τη διακοπή της με απόλυση ή άλλως πως, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και της συμμετοχής των εργαζομένων σε συντεχνίες ή επαγγελματικές οργανώσεις¹⁵. Ο νόμος έχει εφαρμογή σε όλους ανεξαιρέτα τους εργοδότες, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, των δημόσιων φορέων, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Οργανισμών δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου¹⁶.

Ανεξάρτητος φορέας εξέτασης καταγγελιών για διακρίσεις φύλου

Η Αρχή Ισότητας εξετάζει δυνάμει του Ν.191(Ι)/2004¹⁷ καταγγελίες για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από φύλο. Απαγορευμένη με νόμο διάκριση συνιστά οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου¹⁸ τόσο στον τομέα της πρόσβασης σε απασχόληση ή εργασία¹⁹ όσο και στον τομέα της πρόσβασης σε ελεύθερα επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε εκπαίδευση ή κατάρτιση ή πρακτική εξάσκηση που απαιτείται για την πρόσβαση στο ελεύθερο επάγγελμα και την άσκηση του²⁰. Ο νόμος αναγάγει σε διάκριση φύλου, επιπρόσθετα, τη δυσμενή μεταχείριση εγκύων ή μητέρων εργαζομένων²¹, καθώς και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της απασχόλησης²². Η αρμοδιότητα της Αρχής να διερευνά καταγγελίες για άνιση μεταχείριση λόγω φύλου στον τομέα της απασχόλησης επεκτείνεται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα²³.

Στον Επίτροπο Διοικήσεως, ως φορέα της Αρχής Ισότητας, ανατέθηκε επιπρόσθετα η αρμοδιότητα να εξετάζει καταγγελίες προσώπων που θίγονται από παράβαση του περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας²⁴.

²⁴ Ν.193(Ι)/2004.

Ανεξάρτητος φορέας εξέτασης καταγγελιών για διακρίσεις λόγω αναπηρίας

²⁵ Τροποποιητικός του Ν.127(Ι)/2000.

Η Αρχή Ισότητας εξετάζει, τέλος, δυνάμει του Ν.57(Ι)/2004²⁵, καταγγελίες για άμεση ή έμμεση διάκριση ή παρενόχληση λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης. Η εξέταση των καταγγελιών για άνιση μεταχείριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, αγαθών και διευκολύνσεων ανατέθηκε στην Αρχή κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων.

Καταγγελίες για άνιση μεταχείριση λόγω αναπηρίας μπορούν να υποβάλλονται τόσο κατά του ιδιωτικού όσο και κατά του δημόσιου τομέα όσον αφορά:

- Την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, καθώς και απόκτησης επαγγελματικής πείρας,

- τις εργασιακές συνθήκες και όρους απασχόλησης, και,

- την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις²⁶.

²⁶ Άρθρο 5.

Στατιστικά στοιχεία

Από το Μάιο του 2004 μέχρι το τέλος του 2005 υποβλήθηκαν 117 καταγγελίες για αθέμιτες διακρίσεις από άτομα ή ομάδες προσώπων. Από αυτές διεκπεραιώθηκαν οι 83 ως εξής:

- 13 καταχωρήθηκαν ως εκτός αρμοδιότητας,
- 26 κατέληξαν σε υποβολή Έκθεσης με εισηγήσεις/συστάσεις,
- 39 κρίθηκαν αβάσιμες ή έκλεισαν λόγω απόσυρσης της καταγγελίας,
- 5 έκλεισαν μετά από επιτυχή διαμεσολάβηση της Αρχής Ισότητας και συμμόρφωση του καταγγελλόμενου στις πρόνοιες του νόμου.

Από τις 117 καταγγελίες οι 109 υποβλήθηκαν κατά του δημόσιου τομέα και μόνο οι 8 κατά του ιδιωτικού τομέα.

Οι 10 καταγγελίες υποβλήθηκαν από ομάδες προσώπων, στην πλειοψηφία τους μη κυβερνητικές οργανώσεις. Οι 54 καταγγελίες υποβλήθηκαν από γυναίκες και 53 από άνδρες.



Γυναίκες – 54%
 Άνδρες – 53%
 Ομάδες προσώπων – 10%

Θεματικά, την πρώτη θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (28%) μη συμπεριλαμβανομένων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση (3%) και τη δεύτερη θέση οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής (19%). Ακολουθούν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω ηλικίας (17%), λόγω αναπηρίας (15%), λόγω γλώσσας (15%), λόγω θρησκείας (3%) και λόγω πεποιθήσεων (1%). Καμιά καταγγελία δεν υποβλήθηκε για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού.



Σεξουαλική παρενόχληση – 3%
 Άλλα – 9%
 Λόγω αναπηρίας/ειδικών αναγκών – 15%
 Λόγω γλώσσας – 5%
 Λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής – 19%
 Λόγω ηλικίας – 17%
 Λόγω πεποιθήσεων – 1%
 Λόγω θρησκείας – 3%
 Λόγω φύλου – 28%

Διαφώτιση/επιμόρφωση

Το Μάιο του 2004 η Επίτροπος Διοικήσεως πραγματοποίησε συναντήσεις με εκπροσώπους γυναικείων οργανώσεων, συντεχνιών και οργανώσεων εργοδοτών με τους οποίους συζήτησε το πλαίσιο των δύο ευρωπαϊκών οδηγιών και της εναρμονιστικής τους νομοθεσίας.

Τον Ιούλιο του 2004 υποβλήθηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως πρόταση (VP/2004/010) στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη χρηματοδότηση εκστρατείας ενημέρωσης των Κυπρίων πολιτών για τη νέα νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Η πρόταση αυτή, που υποβλήθηκε στα πλαίσια του κοινοτικού προγράμματος κατά των

διακρίσεων (Community Action Programme to Combat Discrimination), εγκρίθηκε και πραγματοποιήθηκαν από την Αρχή Ισότητας και την Αρχή κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων, εντός του 2005, οι ακόλουθες εκδηλώσεις και δράσεις:

- ▶ Έκδοση ενημερωτικού έντυπου στην ελληνική, αγγλική και τουρκική γλώσσα, με πληροφορίες για τις βασικές πρόνοιες της νέας κατά των διακρίσεων νομοθεσίας,
- ▶ Ενημερωτική εκστρατεία στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, με καταχωρήσεις ανακοινώσεων/ μηνυμάτων σε εφημερίδες και εκφώνηση μηνυμάτων από το ραδιόφωνο
- ▶ Διοργάνωση τεσσάρων συνεδρίων με θέμα, την «Εφαρμογή της Αρχής Ισότητας στην Απασχόληση και την Εργασία» (18.1.2005), «Ρατσισμός και Μέσα μαζικής Ενημέρωσης» (21 Μαρτίου 2005), «Το Φαινόμενο του Ρατσισμού και η Πρόκληση της Διαφορετικότητας» (11.4.2005) και «Ρατσισμός και Πολιτισμός» (14.11.2005).
- ▶ Διοργάνωση εκπαιδευτικού σεμιναρίου στην Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου, όπου εκπρόσωπος του EUNC ανέπτυξε το θέμα της χρησιμότητας καταγραφής από την Αστυνομία στατιστικών στοιχείων για ρατσιστικά εγκλήματα.

Εκπρόσωποι της Αρχής Ισότητας συμμετείχαν σε δύο επιμορφωτικά σεμινάρια. Το πρώτο διοργανώθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για σκοπούς επιμόρφωσης των Επιθεωρητών Ισότητας, με θέμα την ισότητα των φύλων στην απασχόληση (29.11.2004) και το δεύτερο από το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου για σκοπούς κατάρτισης των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Τέλος, εκπρόσωπος της Αρχής Ισότητας παρακολούθησε τις εργασίες Συνεδρίου που πραγματοποιήθηκε στο Ελσίνκι με θέμα τη συλλογή στοιχείων για την προώθηση της ισότητας (European Conference on Data to Promote Equality, 9-10 December 2004).

Σημαντικές Εκθέσεις

Πρόσβαση ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική εκπαίδευση

Δεκαεπτάχρονη μαθήτρια με βαρνηκία κατάγγειλε ότι κινδύνευε να αποκλεισθεί από του να σπουδάσει στη Νοσηλευτική Σχολή, την οποία δήλωσε ως μια από τις επιλογές της κατά τις εισαγωγικές εξετάσεις, με την αιτιολογία ότι μόνο υποψήφιοι με άριστη ακοή γινόντουσαν δεκτοί.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι με βάση τα εφαρμοζόμενα κριτήρια, τα οποία είχαν καθορισθεί από αναρμόδιο όργανο, η εισδοχή στη Νοσηλευτική Σχολή ατόμων με συγκεκριμένα σωματικά χαρα-

κτηριστικά και αναπηρίες και ατόμων άνω των 35 ετών αποκλειόταν. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι ενώ το 2% των θέσεων εισδοχής στη Σχολή (υπεράριθμες θέσεις) προορίζεται για άτομα με ειδικές ανάγκες, υπάρχει η πάγια πρακτική οι αιτήσεις εισδοχής αυτών των ατόμων να απορρίπτονται στο στάδιο της προφορικής συνέντευξης, με την αιτιολογία ότι η ειδική ανάγκη του υποψήφιου θα επηρέαζε στο μέλλον την απόδοση του στην άσκηση της νοσηλευτικής.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, ενεργώντας ως Αρχή Ισότητας, έκανε σύσταση να μην αποκλεισθεί η καταγγέλλουσα σε περίπτωση που επιτύχει στις εισαγωγικές εξετάσεις. Προέβη, επίσης, σε σύσταση όπως κατά τη διαδικασία ετοιμασίας της Κανονιστικής Διοικητικής Πράξης που θα ρυθμίζει τους όρους εισδοχής στη Νοσηλευτική Σχολή απαλειφθούν τα κριτήρια που συνιστούν άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας καθώς και το ανώτατο όριο ηλικίας εισδοχής στη Σχολή, των 35 ετών, το οποίο έκρινε ότι συνιστά άμεση διάκριση λόγω ηλικίας. Η καταγγέλλουσα έγινε εντέλει δεκτή στη Νοσηλευτική Σχολή.

Εύλογες προσαρμογές και μέτρα στην απασχόληση για άτομα με αναπηρία

Άτομο με πολλαπλή αναπηρία (εξαιρετικά μειωμένη όραση, ατροφία και δυσκαμψία των κάτω άκρων και με δυσκινησία στα χέρια) αφού αποφοίτησε από τη Σχολή Τηλεφωνητών της Σχολής Τυφλών, διορίστηκε στη δημόσια υπηρεσία με δοκιμασία στη θέση Τηλεφωνητή. Αρχικά τοποθετήθηκε στο παλιό Νοσοκομείο Λεμεσού και μετά από δύο μήνες μεταφέρθηκε στο νέο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού. Κατάγγειλε ότι αίτημα του να τον επαναφέρουν στη θέση Τηλεφωνητή στο παλιό Νοσοκομείο Λεμεσού, όπου οι εργασιακές συνθήκες ήταν καταλληλότερες γι' αυτόν, απορρίφθηκε και κινδύνευε να απολυθεί.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η Διεύθυνση του νέου Γενικού Νοσοκομείου Λεμεσού είχε παραλείψει να συμμορφωθεί στις πρόνοιες του περί Ατόμων με Αναπηρία Νόμου. Ενώ ήταν σε γνώση της ο βαθμός ικανοτήτων και δυνατοτήτων του καταγγέλλοντος σε συσχετισμό με την πολλαπλή του αναπηρία, παρέλειψε να λάβει οποιοδήποτε μέτρο που να τον διευκολύνει στην εργασία του.

Υπό τις περιστάσεις το προσφορότερο μέτρο διευκόλυνσης του παραπονούμενου στην εργασία του ήταν αυτό της μετακίνησης του στο παλιό Νοσοκομείο όπου οι συνθήκες εργασίας ήταν ευνοϊκότερες σε σύγκριση με το φόρτο εργασίας και την πολυπλοκότητα των τηλεφωνικών γραμμών του Νέου Νοσοκομείου. Αντί αυτού, επιλέχθηκαν για μετακίνηση τρεις συνάδελφοι του, από τους οποίους οι δύο δεν είχαν πρόβλημα είτε υγείας είτε αναπηρίας.

Πέραν τούτου τροχοδρομήθηκαν διαδικασίες απόλυσης του (κακές αξιολογήσεις και μη μονιμοποίηση).

Η Αρχή Ισότητας έκανε σύσταση στο Υπουργείο Υγείας να μετακινήσει τον καταγγέλλοντα στο παλιό Νοσοκομείο και να εξετάσει κατά πόσο υπήρχαν περιθώρια βελτίωσης του υφιστάμενου εξοπλισμού/μηχανισμού των τηλεφωνικών συσκευών σ' αυτό για τη διευκόλυνση της εργασίας του. Το Υπουργείο Υγείας συμμορφώθηκε άμεσα.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε θέσεις εργασίας

A

Γυναίκα 35 ετών, υπέβαλε αίτηση στη Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Μόρφου (ΣΠΕ) για διορισμό της στη θέση Γραφέα – Χειριστή Ηλεκτρονικών Υπολογιστών. Κατάγγειλε τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας ως προϋπόθεση για πρόσληψη στη συγκεκριμένη θέση, του 26ου έτους της ηλικίας για τους απόφοιτους Λυκείου και του 31ου για τους απόφοιτους Πανεπιστημίου.

Διαπιστώθηκε ότι η ΣΠΕ Μόρφου καθόρισε το ανώτατο όριο ηλικίας ως προϋπόθεση πρόσληψης χωρίς να ακολουθήσει τη νενομισμένη διαδικασία, χωρίς δηλαδή την έγκριση του Εφόρου Συνεργατικών Εταιρειών και Συνεργατικής ανάπτυξης. Η Αρχή Ισότητας, εκκρεμότητας της διαδικασίας προσλήψεων και μάλιστα στα αρχικά της στάδια, ενημέρωσε γραπτώς τη Διεύθυνση της ΣΠΕ Μόρφου για τις σχετικές με τη διακριτική μεταχείριση πρόνοιες της νέας νομοθεσίας. Παρόλο τούτο η ΣΠΕ προχώρησε στην ολοκλήρωση της διαδικασίας προσλήψεων δημιουργώντας τετελεσμένα γεγονότα.

Με βάση τη φύση και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης κρίθηκε ότι ο καθορισμός ορίου ηλικίας συνιστούσε άμεση διάκριση λόγω ηλικίας. Δεδομένου ότι είχαν δημιουργηθεί δικαιώματα τρίτων (των προσληφθέντων) δεν υπήρχε η δυνατότητα εξάλειψης της σε βάρος της καταγγέλλουσας διάκρισης με παρέμβαση της Αρχής Ισότητας. Της επεξηγήθηκε, όμως, ότι μπορούσε ως θύμα διάκρισης να διεκδικήσει τα δικαιώματα της προσφεύγοντας στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Έγινε εισήγηση στον Έφορο Συνεργατικών Εταιρειών και Συνεργατικής Ανάπτυξης να ενημερώσει με Εγκύκλιο όλες τις ΣΠΕ Παγκύπρια για τις πρόνοιες της νέας νομοθεσίας που ρυθμίζει το θέμα της διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας. Ο Έφορος συμμορφώθηκε με την εισήγηση.

B

Το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου κατάγγειλε ότι ο καθορισμός του ανώτατου ορίου ηλικίας των 45 ετών σε προκήρυξη διαγωνισμού για την πλήρωση κενών θέσεων Κοινοβουλευτικού Συνεργάτη στη Βουλή των Αντιπροσώπων (για το 2004) συνιστούσε άμεση διάκριση λόγω ηλικίας. Ο Γενικός Διευθυντής της Βουλής ενημέρωσε την Αρχή Ισότητας ότι το όριο ηλικίας καθορίστηκε κατά τις διαβουλεύσεις που έγιναν σε επίπεδο κομμάτων όταν συζητείτο η εισαγωγή του θεσμού του Κοινοβουλευτικού Συνεργάτη, καθώς επίσης, και ότι, υπό το φως των επισημάνσεων του Ινστιτούτου Εργασίας, η Βουλή δεν είχε πρόθεση να επιμείνει στην τήρηση του όρου που αφορούσε το όριο ηλικίας. Στην προκήρυξη για προσλήψεις Κοινοβουλευτικών Συνεργατών για το 2005, ο όρος του ανώτατου ορίου ηλικίας απαλείφθηκε.

Γ

Ομάδα δεσμοφυλάκων που εργάζονταν σε έκτακτη βάση, κατάγγειλε τη μη ανανέωση των συμβολαίων τους με την αιτιολογία ότι είχαν υπερβεί το ανώτατο όριο ηλικίας των 30 ετών, που ισχύει ως απαραίτητο προσόν για διορισμό στη θέση δεσμοφύλακα. Το θέμα της μη ανανέωσης των συμβολαίων δεν απασχόλησε την Αρχή Ισότητας επειδή ως προς αυτό εκκρεμούσε σχετική δικαστική διαδικασία.

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος καθιστά απαγορευμένη τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας εφόσον αυτή δεν δικαιολογείται αντικειμενικά. Της αναφερόμενης ρύθμισης εξαιρούνται οι ένοπλες δυνάμεις στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και τα καθήκοντα της θέσης. Οι δεσμοφύλακες δεν υπάγονται ούτε στις ένοπλες δυνάμεις (στρατός) ούτε στα σώματα ασφάλειας (αστυνομία) αλλά είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας, πέραν από το όριο ηλικίας που καθορίζεται, προβλέπεται ότι για να προσληφθεί κάποιος ως δεσμοφύλακας πρέπει να έχει «ισχυρή σωματική διάπλαση».

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης υποστήριξε ότι η φύση και τα καθήκοντα της θέσης, που τα συνοψίζουν στην ασφαλή φρούρηση και ανάγκη ετοιμότητας σε περιπτώσεις εξεγέρσεων, αποδράσεων και μεταφοράς κρατουμένων, δικαιολογούν αντικειμενικά το ισχύον ανώτατο όριο ηλικίας για πρόσληψη στη θέση αυτή.

Η Επίτροπος Διοικήσεως δεν συμφώνησε με την τοποθέτηση του Υπουργείου θεωρώντας ότι αυτή αντιπαρέχεται και παραβλέπει τη μετεξέλιξη του ξεπερασμένου πλέον συστήματος ποινικού κολασμού στο σύγχρονο σωφρονιστικό σύστημα, που στοχεύει στην αναμόρφωση και όχι στην επιβολή και μόνο τιμωρίας.

Έγινε σύσταση για τροποποίηση του Σχεδίου Υπηρεσίας. Το Υπουργείο Δικαιοσύνης αποφάσισε με βάση τις παρατηρήσεις της Αρχής

Ισότητας να τροποποιήσει το Σχέδιο Υπηρεσίας, ανεβάζοντας το ανώτατο όριο ηλικίας στα 40 έτη και αντικαθιστώντας τον όρο «ισχυρή σωματική διάπλαση» με τον όρο «καλή σωματική κατάσταση». Η διαδικασία τροποποίησης του σχεδίου Υπηρεσίας εκκρεμεί σε επίπεδο Μικτής Επιτροπής Προσωπικού.

Δ

Το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου κατάγγειλε ότι ο καθορισμός στους περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμους του 1969 έως 2004 του ανώτατου ορίου ηλικίας των 60 ετών στους όρους διορισμού των μελών της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (ΕΕΥ) δεν δικαιολογείται αντικειμενικά. Στηρίζοντας τη θέση του, το Ινστιτούτο Εργασίας ανέφερε ότι στους όρους διορισμού των μελών της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) δεν υπάρχει αντίστοιχος ηλικιακός περιορισμός.

Η Επίτροπος Διοικήσεως αποφάσισε ότι ο καθορισμός ανώτατου ορίου ηλικίας στο σχετικό νόμο για το διορισμό των μελών της ΕΕΥ δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο. Αρμοδιότητα των μελών και των δύο Επιτροπών, της ΕΔΥ και της ΕΕΥ, είναι η στελέχωση γενικά του δημόσιου εργασιακού τομέα με μόνη διαφορά ως προς το αντικείμενο. Η ΕΔΥ είναι επιφορτισμένη με τη στελέχωση της δημόσιας υπηρεσίας και η ΕΕΥ της εκπαιδευτικής υπηρεσίας. Όταν κάποιος κρίνεται ικανός και κατάλληλος να διορισθεί ως μέλος της ΕΔΥ δεν μπορεί να θεωρείται ταυτόχρονα ακατάλληλος ή μη προσοντούχος να διορισθεί ως μέλος της ΕΕΥ για το λόγο και μόνο ότι συμπλήρωσε το 60ο έτος της ηλικίας.

Δεδομένου ότι η επίμαχη διάταξη του σχετικού νόμου έρχεται σε αντίθεση με το νόμο Ν. 58(Ι)/2004 καταργείται δυνάμει του άρθρου 16(1), το οποίο προνοεί ότι κατά την έναρξη της ισχύος του, κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση. Σε περίπτωση αμφιβολίας ή αμφισβήτησης κατά πόσο νόμος καταργήθηκε ή όχι το θέμα αποφασίζεται από αρμόδιο δικαστήριο. Για την αποφυγή αχρείαστων εμπλοκών ή δικαστικών διαδικασιών η Επίτροπος Διοικήσεως εισηγήθηκε την τυπική εξαίρεση της επίμαχης διάταξης.

Διάκριση λόγω ηλικίας στην εκπαίδευση

Τρεις μαθητές του Εσπερινού Γυμνασίου Λευκωσίας, οι οποίοι κατά την αποφοίτηση τους ήταν ηλικίας 30, 38 και 25 ετών αντίστοιχα, κατάγγειλαν ότι ο καθορισμός από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών Κύπρου του ανώτατου ορίου ηλικίας των 25 ετών ως προϋπόθεση για χορήγηση υποτροφιών για πτυχιακές σπουδές, στοιχειοθετεί δυσμενή σε βάρος τους διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της εκπαίδευσης. Παρόμοια καταγγελία υπέβαλε πολίτης 36 ετών ο

οποίος, αφού αποφοίτησε με άριστα από το Τμήμα Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών Θεσσαλονίκης αποτάθηκε στο Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών όπου διαπίστωσε ότι υποτροφίες για μεταπτυχιακές σπουδές χορηγούνταν σε άτομα κάτω των 35 ετών.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η απόφαση καθορισμού ανώτατου ορίου ηλικίας για χορήγηση υποτροφιών για πτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές δεν περιβλήθηκε του αναγκαίου νομικού τύπου της Κανονιστικής Διοικητικής Πράξης και ότι εκκρεμούσε στη Βουλή των Αντιπροσώπων νομοσχέδιο ρύθμισης του όλου θέματος.

Η Αρχή Ισότητας έκρινε ότι η ισχύουσα ρύθμιση πλήττει και θέτει σε δυσμενέστερη θέση λόγω ηλικίας κυρίως τα άτομα που προέρχονται από τις οικονομικά ασθενέστερες τάξεις, τα οποία, όχι μόνο καθυστερούν να ξεκινήσουν τις σπουδές τους για οικονομικούς λόγους αλλά και συνήθως, βασική προϋπόθεση για να μπορέσουν να σπουδάσουν είναι η εξασφάλιση υποτροφίας ή σπουδαστικής δανειοδότησης. Θέτει επίσης, σε δυσμενέστερη θέση τους απόφοιτους των Εσπερινών Γυμνασίων οι οποίοι κατά κανόνα είναι ενήλικες.

Η Έκθεση της Αρχής Ισότητας υποβλήθηκε στην αρμόδια Επιτροπή της Βουλής των Αντιπροσώπων ώστε κατά τη συζήτηση του σχετικού νομοσχεδίου ληφθούν υπόψη οι παρατηρήσεις της για το όριο ηλικίας στη χορήγηση κρατικών υποτροφιών.

Πρόσβαση σε θέσεις στη δημόσια υπηρεσία

Πολίτης κατάγγειλε ότι με το έντυπο (τυποποιημένη αίτηση) υποβολής υποψηφιότητας για διορισμό στη δημόσια υπηρεσία ζητούνται στοιχεία από τους υποψήφιους που αφορούν τη θρησκεία τους, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή των γονέων τους ή του/της συζύγου τους, πράγμα το οποίο ενδέχεται να οδηγήσει σε διακριτική σε βάρος τους μεταχείριση κατά τη διαδικασία προσλήψεων.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι το περιεχόμενο του έντυπου υποβολής αιτήσεων για διορισμό στη δημόσια υπηρεσία καθορίζεται με τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Γενικούς) Κανονισμούς του 1991 έως 2003. Η συμπλήρωση του έντυπου, με την παροχή πληροφοριών ως προς το θρήσκευμα των αιτητών, την οικογενειακή τους κατάσταση και την καταγωγή των γονέων και συζύγων τους, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας υποβολής αίτησης διορισμού στη δημόσια υπηρεσία και κατ' επέκταση όρο πρόσβασης στην αγορά εργασίας του δημόσιου τομέα. Τα προσωπικά αυτά δεδομένα, εντούτοις, δεν έχουν καμιά σχέση ή έστω συνάφεια με τα απαιτούμενα για διορισμό στη δημόσια υπηρεσία προσόντα, όπως αυτά καθορίζονται στον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο.

Η Αρχή Ισότητας κατέληξε ότι η συμπλήρωση αυτών των στοιχείων από τους υποψήφιους άφηνε ανοικτό το ενδεχόμενο διακριτικής

σε βάρος τους μεταχείρισης είτε λόγω της θρησκείας τους είτε λόγω της εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής των γονέων ή συζύγων τους. Μετά από την παρέμβαση, με υποβολή Έκθεσης, της Αρχής Ισότητας καθώς και της Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, απαλείφθηκαν από το έντυπο οι επίμαχες παράγραφοι με την τροποποίηση του σχετικού Κανονισμού.

Παρόμοια καταγγελία έγινε και από το Εθνικό Παρατηρητήριο για το Ρατσισμό και τη Ξενοφοβία σε σχέση με το έντυπο υποβολής αίτησης για διορισμό στον Κεντρικό Φορέα Ισότητας Κατανομής Βαρών. Διαπιστώθηκε ότι ο Φορέας χρησιμοποιεί δύναμη της ΚΔΠ 206/95 όμοιο με αυτό για σκοπούς διορισμού στη δημόσια υπηρεσία έντυπο. Το ίδιο ισχύει και για τους άλλους ημικρατικούς οργανισμούς. Με την τροποποίηση των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Γενικών) Κανονισμών απαλείφθηκαν οι επίμαχες παράγραφοι και από το έντυπο υποβολής αιτήσεων για διορισμό στο Φορέα Ισότητας Κατανομής Βαρών.

Άνιση μισθολογική μεταχείριση των αλλοδαπών οικιακών βοηθών/Περιορισμός του δικαιώματος να συνδικαλιζονται

Το Εθνικό Παρατηρητήριο για το Ρατσισμό και τη Ξενοφοβία κατάγγειλε την παραβίαση του δικαιώματος των αλλοδαπών οικιακών βοηθών να συνδικαλιζονται, με όρο ο οποίος περιέχεται στα τυποποιημένα συμβόλαια εργασίας που υπογράφουν. Η Αρχή Ισότητας εξέτασε επιπρόσθετα αυτεπάγγελα και το θέμα της άνισης μισθολογικής μεταχείρισης τους.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι στη γενικού τύπου σύμβαση απασχόλησης των αλλοδαπών εργαζομένων όλων των κατηγοριών, εκτός των οικιακών βοηθών και των καλλιτέχνιδων, η οποία ετοιμάστηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, περιέχεται όρος που επιβάλλει κατά απόλυτο τρόπο στους αλλοδαπούς εργαζόμενους πολιτική ουδετερότητα και πλήρη αποχή από οποιαδήποτε πολιτική δράση. Στο πρότυπο της σύμβασης που ρυθμίζει τους όρους απασχόλησης των αλλοδαπών οικιακών βοηθών, που διαμορφώθηκε από το Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης, περιέχεται παρεμφερής όρος που επιβάλλει όχι μόνο την αποχή των οικιακών βοηθών από οποιαδήποτε πολιτική πράξη ή δράση αλλά και την αποχή από οποιαδήποτε συνδικαλιστική δράση.

Η Αρχή Ισότητας έκρινε ότι ο επίμαχος όρος παραβιάζει ευθέως και κατά συρροή το δικαίωμα της συνάθροισης, το δικαίωμα της συνένωσης, τη συνδικαλιστική ελευθερία και την ελευθερία κοινωνικής ομαδοποίησης. Υπό το πρίσμα του νόμου Ν.58(Ι)/2004

στοιχειοθετεί, επιπρόσθετα, απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής δεδομένου ότι ο επίμαχος όρος εισάγει διαφορετική μεταχείριση των αλλοδαπών οικιακών βοηθών σε σύγκριση με τις Κύπριες στον τομέα της συνδικαλιστικής δράσης κατά τρόπο που αποκλείει τη δυνατότητα διεκδίκησης των επαγγελματικών τους συμφερόντων.

Ο μισθός των αλλοδαπών οικιακών βοηθών διαπιστώθηκε ότι έχει καθορισθεί με απόφαση του Τμήματος Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης και της αρμόδιας Υπουργικής Επιτροπής. Με βάση αυτή την απόφαση οι αλλοδαποί οικιακοί βοηθοί αμείβονται τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια με το ποσό των Θ150 το μήνα για εργασία 42 ωρών την εβδομάδα, χωρίς δικαίωμα τιμαριθμικού επιδόματος και χωρίς 13ο μισθό. Ο μισθός αυτός δεν καλύπτει ούτε καν το 50% του καθορισμένου με Διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου κατώτατου ορίου μισθών. Σε σύγκριση δε με το μισθό των Κυπρίων οικιακών βοηθών το ωρομίσθιο των αλλοδαπών αναλογεί στο 1/5 περίπου των πρώτων.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών ασφαλίσεων, ανταποκρινόμενο σε σχετική εισήγηση της Επιτροπής Διοικήσεως, απάλειψε από τα συμβόλαια απασχόλησης αλλοδαπών, όλων των κατηγοριών, τους όρους που έθεταν περιορισμό ή απαγόρευαν την άσκηση κατοχυρωμένων με το Σύσταγμα και με διεθνείς συμβάσεις ατομικών δικαιωμάτων. Επιπρόσθετα απέστειλε στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης νέο συμβόλαιο απασχόλησης για τις αλλοδαπές οικιακές βοηθούς στο πρότυπο των αναθεωρημένων συμβολαίων.

Στην εισήγηση της Αρχής Ισότητας να ληφθούν μέτρα βελτίωσης του μισθολογικού καθεστώτος των αλλοδαπών οικιακών βοηθών δεν υπήρξε ανταπόκριση.

Διακρίσεις λόγω φύλου

A

Το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου κατάγγειλε ότι στο άρθρο 11 του Σχεδίου Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης και Ευημερίας Κυβερνητικών Εργατών περιέχεται πρόνοια η οποία θέτει σε δυσμενέστερη θέση τις γυναίκες εισφορείς.

Διαπιστώθηκε ότι στο αναφερόμενο άρθρο δεν υπήρχε ενιαία και για τα δύο φύλα ρύθμιση ως προς το ποιος θεωρείται εξαρτώμενος του/της εισφορέα. Συγκεκριμένα, προνοείται ότι η σύζυγος εισφορέα θεωρείται εξαρτώμενη του ενώ ο σύζυγος εισφορέα θεωρείται εξαρτώμενος της μόνο εάν είναι μόνιμα ανίκανος για εργασία. Άμεσο αποτέλεσμα της αναφερόμενης ρύθμισης είναι η εξάρτηση της χορήγησης επιδομάτων ή βοηθημάτων στις γυναίκες εισφορείς από προϋπόθεση, η οποία δεν ισχύει και για τους άνδρες εισφορείς.

Η Αρχή Ισότητας εισηγήθηκε στην Πρόεδρο της Διαχειριστικής Επιτροπής του Σχεδίου την τροποποίηση του άρθρου 11 ώστε να εξαιρεθεί η διάκριση λόγω φύλου. Το Υπουργείο Οικονομικών, σε συνεργασία με το Υπουργείο Υγείας, συμφώνησε με την τροποποίηση του άρθρου 11 του Σχεδίου και η σχετική Πρόταση εκκρεμεί για έγκριση στο Υπουργικό Συμβούλιο.

B

Γυναίκα ωρομίσθια υπάλληλος, η οποία εργάζεται από το 1992 στο Τμήμα Αρχαιοτήτων ως Αντικαταστάτρια Αρχαιοφύλακα, κατάγγειλε στην Αρχή Ισότητας τη μη πρόσληψη της στη θέση Αρχαιοφύλακα. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι η μη πρόσληψη της οφείλεται στο ότι είναι γυναίκα.

Διαπιστώθηκε ότι το Τμήμα Αρχαιοτήτων δείχνει προτίμηση στην πρόσληψη ανδρών για την πλήρωση των θέσεων Αρχαιοφύλακα. Παγκύπρια μόνο το 19% των Αρχαιοφυλάκων είναι γυναίκες και σε αυτές δεν ανατίθενται τα κύρια ή όλα τα καθήκοντα της θέσης. Επιπρόσθετα, με βάση το οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας η «ισχυρή σωματική διάπλαση», που ως σωματικό χαρακτηριστικό παραπέμπει ευθέως στο ανδρικό φύλο, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για πρόσληψη στη συγκεκριμένη θέση.

Ο μη διορισμός της καταγγέλλουσας διαπιστώθηκε ότι δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά. Ήταν η μόνη υποψήφια με μακρά πείρα σχετική με τα καθήκοντα της θέσης. Παρόλο τούτο προτιμήθηκαν δύο άνδρες χωρίς πείρα και χωρίς να υπερτερούν είτε ως προς τα προσόντα είτε ως προς την αξιολόγηση της απόδοσης τους στην προφορική συνέντευξη.

Δεδομένου ότι υπεισέρχονταν δικαιώματα τρίτων (των προσληφθέντων) η Αρχή Ισότητας δεν μπορούσε να εισηγηθεί την άμεση αποκατάσταση της καταγγέλλουσας. Της εξηγήθηκε, όμως, ότι είχε δικαίωμα να διεκδικήσει, ως θύμα διάκρισης, αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη μέσω του αρμόδιου δικαστηρίου.

Από την Αρχή Ισότητας έγινε σύσταση στο Τμήμα Αρχαιοτήτων να απαλειφθεί από το Σχέδιο Υπηρεσίας της θέσης Αρχαιοφύλακα ο όρος της «ισχυρής σωματικής διάπλασης». Στη σύσταση υπήρξε συμμόρφωση με την τροποποίηση του Σχεδίου Υπηρεσίας.

Γ

Δύο Γυναίκες, υποψήφιες για διορισμό την Αστυνομία, κατάγγειλαν ότι ενώ πέτυχαν στις γραπτές εξετάσεις και πληρούσαν όλα τα κριτήρια, δεν προσελήφθηκαν επειδή δεν μπορούσαν να υποβληθούν λόγω εγκυμοσύνης σε ακτινογραφία θώρακα.

Διαπιστώθηκε ότι η πρακτική που το Συμβούλιο Προσλήψεων της Αστυνομίας εφαρμόζει θέτει σε δυσμενέστερη θέση τις εγκύους υποψήφιες για διορισμό. Συγκεκριμένα, οι υποψήφιες που λόγω

εγκυμοσύνης δεν μπορούν να υποβληθούν σε ακτινογραφία θώρακα ή στη δοκιμασία των αθλητικών γυμναστικών αγωνισμάτων δεν προσλαμβάνονται παρά το ότι πέτυχαν στη γραπτή εξέταση και συμπεριλήφθηκαν στον κατάλογο διοριστέων. Η πρόσληψη τους γίνεται είτε μετά τον τοκετό και αφού παρέλθει το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί στην άδεια μητρότητας που θα είχαν δικαίωμα να τους δοθεί αν είχαν διοριστεί, είτε, σε περίπτωση εκπνοής των καταλόγων διοριστέων, προσλαμβάνονται άνευ απολαβών μέχρι να γεννήσουν.

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 ως προς τις μελλοντικές προαγωγές, προσαυξήσεις ή και άλλα ωφελήματα. Πέραν τούτου κρίθηκε ότι η εφαρμοζόμενη πρακτική στοιχειοθετεί διάκριση λόγω φύλου.

Ο Αρχηγός Αστυνομίας συμφώνησε με τη σύσταση της Αρχής Ισότητας η πρόσληψη των εγκύων υποψηφίων να γίνεται στο εξής υπό την αίρεση ότι το αποτέλεσμα της ακτινογραφίας θώρακα και των γυμναστικών αγωνισμάτων, στα οποία θα υποβάλλονται μετά τον τοκετό και το θηλασμό, θα είναι ικανοποιητικό.

Δ

Η Αρχή Ισότητας έλαβε τέσσερις καταγγελίες από διορισμένους και μη διορισμένους εκπαιδευτικούς με τις οποίες τέθηκαν για εξέταση δύο αλληλένδετα μεταξύ τους θέματα. Αυτό της δυνατότητας πρόσβασης τους σε θέσεις εργασίας στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία με καθυστέρηση δύο ετών, όσο δηλαδή διαρκεί η στρατιωτική τους θητεία, σε σύγκριση με τις συνομήλικες με αυτούς γυναίκες. Και αυτό της ανυπαρξίας ικανοποιητικών ρυθμίσεων στο ισχύον σύστημα διορισμού στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, που να αντισταθμίζουν τη δυσμενέστερη θέση στη οποία οι άρρενες υποψήφιοι βρίσκονται λόγω του ότι μόνο αυτοί υπέχουν υποχρέωση στρατιωτικής θητείας.

Το ισχύον σύστημα διορισμού είναι κατά βάση σύστημα καταλόγων αναμονής για διορισμό. Για κάθε έτος καταρτίζεται νέος κατάλογος διοριστέων. Ο κάθε υποψήφιος κατατάσσεται στον κατάλογο διοριστέων του έτους που συμπίπτει με το έτος υποβολής της αίτησης του για εγγραφή σ' αυτόν. Οι άρρενες, που στην Κύπρο είναι υποχρεωμένοι πρώτα να εκτίσουν τη στρατιωτική τους θητεία και μετά να σπουδάσουν, κατά κανόνα εγγράφονται στον κατάλογο διοριστέων που έπεται κατά δύο χρόνια του καταλόγου στον οποίο εγγράφονται οι συνομήλικες με αυτούς γυναίκες εκπαιδευτικοί. Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία δεν υπάρχει η δυνατότητα διενέργειας διορισμών από έναν κατάλογο εάν δεν εξαντληθεί πρώτα ο κατάλογος του προηγούμενου έτους.

Η Αρχή Ισότητας δέχθηκε τη θέση των καταγγελλόντων ότι στα πλαίσια του ισχύοντος συστήματος διορισμού οι άνδρες υποψήφιοι βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση από τις γυναίκες. Με τη θέση αυτή συμφώνησαν και οι εκπαιδευτικές οργανώσεις. Η προσπάθεια του νομοθέτη να εξισορροπήσει την υφιστάμενη ανισότητα προνοώντας την παραχώρηση μίας μονάδας στους άνδρες υποψήφιους χάριν της εκπλήρωσης των στρατιωτικών τους υποχρεώσεων αποδείχθηκε ότι δεν εξυπηρετεί το σκοπό της. Η μία αυτή μονάδα προσμετρά μόνο ως προς τη σειρά κατάταξης των υποψηφίων στον κατάλογο του συγκεκριμένου έτους, αφήνοντας αναλλοίωτο το χάσμα των δύο χρόνων που υπάρχει ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες υποψήφιους για διορισμό στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία.

Έγινε εισήγηση για τροποποίηση του σχετικού νόμου κατά τρόπο που να επιτυγχάνεται ουσιαστική ισότητα ανδρών και γυναικών υποψηφίων. Μέχρι σήμερα δεν υπήρξε οποιαδήποτε εξέλιξη.

Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής

Αιτητής Ασύλου από την Ακτή του Ελεφαντοστού κατάγγειλε την απόρριψη αίτησής του για δημόσιο βοήθημα από το Τμήμα Υπηρεσιών και Κοινωνικής Ευημερίας παρά το ότι ήταν άνεργος για λόγους που δεν οφείλονται σε δική του υπατιότητα ή άρνηση να εργοδοτηθεί.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι συγκεκριμένοι Κύπριοι εργοδότες είχαν αρνηθεί να εργοδοτήσουν τον καταγγέλλοντα λόγω του χρώματος του. Το γεγονός αυτό ήταν σε γνώση του Επαρχιακού Γραφείου Εργασίας και του Τμήματος Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας όταν το τελευταίο απέρριψε την αίτηση του καταγγέλλοντα για δημόσιο χορήγημα με την αιτιολογία ότι ήταν εκούσια άνεργος.

Έγινε εισήγηση στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας να καταβάλει αναδρομικά το πλήρες ποσό που έπρεπε να είχε καταβληθεί και να συνεχίσει να καταβάλλει δημόσιο βοήθημα για όσο χρόνο ο καταγγέλλον αδυνατούσε να βρει δουλειά. Στην εισήγηση αυτή υπήρξε άμεση ανταπόκριση.

Η Επίτροπος Διοικήσεως ζήτησε επιπρόσθετα από το Διευθυντή Τμήματος Εργασίας όπως όταν τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας εντοπίζουν περιπτώσεις Κυπρίων εργοδοτών που αρνούνται να εργοδοτήσουν αλλοδαπούς λόγω του χρώματος τους ή λόγω της θρησκείας τους, την ενημερώνει σχετικά ώστε να ενεργεί ως Αρχή Ισότητας, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων που της ανατέθηκαν με το νόμο Ν.58(Ι)/2004.

Διάκριση λόγω γλώσσας

Κύπριος πολίτης, κατάγγειλε την απόρριψη από την Έφορο Ασφαλίσεων του αιτήματός του να του επιτραπεί να εξετασθεί στην αγγλική γλώσσα στις εξετάσεις που διεξάγονται για την απόκτηση άδειας Ασφαλιστικού Διαμεσολαβητή. Ο καταγγέλλον ανέφερε ότι είχε επαναπατριστεί πρόσφατα και ότι η πρώτη του γλώσσα ήταν η Αγγλική.

Κατά την έρευνα διαπιστώθηκε ότι ακριβή στοιχεία των Κυπρίων που επαναπατρίστηκαν τα τελευταία χρόνια δεν τηρούνται από καμιά κρατική υπηρεσία. Με βάση τα στοιχεία που τηρούνται από τον Παγκύπριο Σύνδεσμο Επαναπατρισθέντων Αγγλίας υπολογίζεται ότι τα τελευταία δύο χρόνια επαναπατρίστηκαν 4.000-5.000 απόδημοι κατά έτος. Ο Πρόεδρος του Συνδέσμου έθεσε υπόψη της Αρχής Ισότητας ότι στην πλειοψηφία τους οι επαναπατρισθέντες είναι μετανάστες δεύτερης και τρίτης γενιάς και ότι το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν είναι αυτό της επαγγελματικής τους αποκατάστασης σε συνδυασμό με το γλωσσικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν (μη επαρκή γνώση της ελληνικής γλώσσας). Σημειώνεται ότι κυβερνητικό Σχέδιο Δράσης που εγκρίθηκε το 1997 για την αποκατάσταση των επαναπατρισθέντων περιέχει εισήγηση, που δεν υλοποιήθηκε, για τη λήψη μέτρων που να αντισταθμίζουν τη μειονεκτική θέση στην οποία οι επαναπατρισθέντες βρίσκονται λόγω γλώσσας στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα.

Από το περιεχόμενο των περί της Ασκήσεως Ασφαλιστικών Εργασιών και Άλλων Συναφών Θεμάτων Κανονισμών, προκύπτει, ότι οι συγκεκριμένες εξετάσεις στοχεύουν στο να εξακριβωθεί ότι ο υποψήφιος έχει το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων (και όχι γλώσσας) που άπτονται του Κλάδου Ζωής ή του Κλάδου Γενικής Φύσεως προκειμένου να ασκήσει το επάγγελμα του Ασφαλιστικού Διαμεσολαβητή.

Από την Αρχή Ισότητας έγινε εισήγηση στην Υπηρεσία Ελέγχου Ασφαλιστικών Εταιρειών να επανεξετάσει τις ισχύουσες ρυθμίσεις των εξετάσεων για απόκτηση της άδειας άσκησης του επαγγέλματος Ασφαλιστικού Διαμεσολαβητή και να λάβει τα αναγκαία μέτρα ώστε να υπάρχει και για τους επαναπατριζόμενους που η πρώτη τους γλώσσα δεν είναι η ελληνική, πραγματική δυνατότητα πρόσβασης στο επάγγελμα. Στην εισήγηση δεν υπήρξε συμμόρφωση.

