

# Περιεχόμενα

σελ. 1	Εισαγωγικό σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως
σελ. 3	Αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας
σελ. 3	Διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της Αρχής Ισότητας
σελ. 5	Στελέχωση της Αρχής Ισότητας
σελ. 6	Εκδόσεις της Αρχής Ισότητας και άλλες δράσεις
σελ. 6	Κώδικας Πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία
σελ. 7	Ενημερωτικά έντυπα ως προς τις διακρίσεις λόγω φύλου και λόγω αναπηρίας
σελ. 8	Παγκύπρια ποσοτική έρευνα αναφορικά με την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία
σελ. 9	Έρευνα ως προς τις κοινωνικές αντιλήψεις για τα άτομα με αναπηρία
σελ. 10	Διαφώτιση, επιμόρφωση και άλλες εκδηλώσεις
σελ. 12	Στατιστικά στοιχεία
σελ. 17	Γενικές Εκτιμήσεις
σελ. 22	Παρουσίαση των σημαντικότερων Εκθέσεων
σελ. 22	Διάκριση λόγω ηλικίας στη νομοθετική προστασία όσων απολύονται παράνομα
σελ. 24	Διάκριση λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε θέσεις αεροσυνοδού
σελ. 25	Το όριο της υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των χαμηλόβαθμων αστυνομικών

- σελ. 27 Τα ηλικιακά κριτήρια στη χορήγηση υποτροφιών για πτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές
- σελ. 28 Ανώτατο όριο ηλικίας στις προσλήψεις εκτάκτων ταχυδρόμων
- σελ. 29 Το όριο ηλικίας παύσης των Συμβούλων εταιρειών
- σελ. 30 Η προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας των ατόμων με αναπηρία
- σελ. 31 Απόλυση ατόμου με αναπηρία από την εργασία του
- σελ. 32 Ανάθεση χειρονακτικής εργασίας σε εργάτη με βαριά αναπηρία στα χέρια
- σελ. 33 Πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα
- σελ. 35 Η στήριξη των μαθητών με δυσλεξία ή άλλες μαθησιακές δυσκολίες
- σελ. 37 Σχέδια παροχής επιδομάτων σε άτομα με αναπηρία
- σελ. 39 Διακοπή χορήγησης επιδόματος φροντίδας σε άτομο με αναπηρία
- σελ. 40 Εμπόδια στην ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων
- σελ. 43 Δυσμενέστεροι όροι εργασίας των αλλοδαπών εργατών της γεωργοκτηνοτροφίας
- σελ. 45 Η απασχόληση των αιτητών ασύλου στη γεωργοκτηνοτροφία
- σελ. 46 Περιορισμοί στην ελευθερία εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών
- σελ. 48 Διάκριση λόγω γλώσσας στον τομέα της απασχόλησης
- σελ. 49 Η πρόσβαση σε θέσεις εργασίας στο στρατό των γυναικών και η επαγγελματική τους ανέλιξη
- σελ. 52 Καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της απασχόλησης

- σελ. 57 Απόλυση εγκύου έκτακτης υπαλλήλου από τη δημόσια υπηρεσία
- σελ. 59 Μη πρόσληψη γυναίκας στο Γενικό Χημείο του Κράτους λόγω της εγκυμοσύνης της
- σελ. 61 Μη λήψη μέτρων προστασίας των εγκύων ή γαλουχουσών συμβασιούχων νηπιαγωγών
- σελ. 63 Η άδεια μητρότητας των γυναικών που αποκτούν παιδί με υιοθεσία
- σελ. 64 Μη ανανέωση της απόσπασης νοσηλευτικής λειτουργού λόγω της εγκυμοσύνης της
- σελ. 65 Απουσία μέτρων προστασίας των εγκύων εργαζομένων
- σελ. 68 Διάκριση λόγω φύλου στην επαγγελματική αξιολόγηση και ανέλιξη
- σελ. 70 Διάκριση σε βάρος ομάδας γυναικών ως προς τους όρους εργοδότησης τους
- σελ. 73 Αυτεπάγγελτη παρέμβαση της Αρχής Ισότητας



# Εισαγωγικό Σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως

**Η** Εκθεση αυτή είναι διπλή με την έννοια ότι αφορά δύο χρονικές περιόδους δράσης της Αρχής Ισότητας, το 2007 και το 2008.

Έχοντας να αξιοποιήσει ένα εξαιρετικά διευρυμένο πεδίο αρμοδιοτήτων και ομάδων προσώπων που εμπίπτουν σε αυτό, η Αρχή επιτυγχάνει να φέρει στο φως, θέματα σοβαρών διακρίσεων στον τομέα της παραγωγικής διαδικασίας, τόσο στην πρακτική τους εφαρμογή όσο και στη νομοθεσία που τη διέπει.

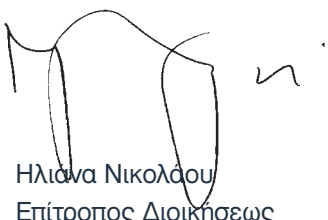
Αν και η συναγωγή συμπερασμάτων φαίνεται ακόμα πρόωγη – υπάρχουν τομείς αρμοδιοτήτων που δεν έχουν δοκιμαστεί με τη διερεύνηση καταγγελιών – αυτό που ξεχωρίζει τη συγκεκριμένη περίοδο είναι αφενός η αύξηση των καταγγελιών στη βάση του φύλου, που το 2008 έφτασε σε ποσοστά 55% και αφετέρου η σημαντική επέκταση των αρμοδιοτήτων της Αρχής σε θέματα που αφορούν και διακρίσεις φύλου με τη θέσπιση του Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες και στην Παροχή αυτών) Νόμος 18(1)/2008, που ουσιαστικά διευρύνει την ισότιμη μεταχείριση των φύλων σε κάθε τομέα δραστηριοτήτων, κυρίως στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

Οι παρεμβάσεις της Αρχής και οι εισηγήσεις της επηρέασαν δραστικά τη νομοθεσία σε καίρια θέματα. Ενδεικτικά αναφέρεται η τροποποίηση του Νόμου, ώστε να μην εμποδίζεται η άσκηση του επαγγέλματος του κτημα-τομεσίτη από ευρωπαίους πολίτες, η διερεύνηση του τομέα απασχόλησης των αιτητών ασύλου, η ομοιόμορφη ρύθμιση της άδειας μητρότητας για την εργαζόμενη που αποκτά παιδί με υιοθεσία, με εκείνη που αποκτά παιδί με τοκετό, η τροποποίηση των όρων σχεδίου παροχής οικονομικής βοήθειας σε άτομα με βαριά αναπηρία ώστε να μην κατηγοριοποιούνται σε δικαιούχους και μη δικαιούχους με βάση τη γενεσιουργό αιτία της αναπηρίας τους κ.α.

Η Αρχή Ισότητας ανταποκρίνεται με συνέπεια και με κάθε δυνατό τρόπο στις εξαιρετικά απαιτητικές πρόνοιες που διέπουν τη δράση της και

που πέρα από τη διερεύνηση παραπόνων προϋποθέτουν διενέργεια ερευνών, έκδοση Κωδίκων Πρακτικής, ενεργό παρουσία σε διεθνείς συναντήσεις.

Τα προβλήματα στελέχωσης της Αρχής, εξακολουθούν να προβληματίζουν και να επηρεάζουν ανασταλτικά στο έργο της. Αναμένεται όμως ότι θα αντιμετωπιστούν σε σοβαρό βαθμό με την πρόσφατη ενίσχυση και την ιεραρχική αναβάθμιση των Λειτουργιών του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως. Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι οι νέες αρμοδιότητες στον τομέα της ίσης μεταχείρισης των φύλων και η ολοκλήρωση της σχετικής νομοθεσίας δημιουργούν νέες προοπτικές και αλλάζουν το τοπίο με ενδεχόμενη επανεκτίμηση του τρόπου λειτουργίας της Αρχής και της συμπερίληψης των διακρίσεων λόγω φύλου στις μορφές διάκρισης που απασχολούν σήμερα την Αρχή Ισότητας.



Ηλιόνα Νικολάου  
Επίτροπος Διοικήσεως

## Οι αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας

**Β**ασική αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας είναι η διερεύνηση καταγγελιών για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, τόσο του ιδιωτικού όσο και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, λόγω φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Επιπρόσθετα, με βάση τις αρμοδιότητες που ανατέθηκαν στην Επίτροπο Διοικήσεως με τον δικαιοδοτικό νόμο Ν.42(Ι)/2004, η Αρχή Ισότητας διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και λόγω φυλής, κοινότητας, γλώσσας, χρώματος και πολιτικών πεποιθήσεων.

Το όλο θεσμικό πλαίσιο που προσδιορίζει τις αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας πηγάζει από το κοινοτικό δίκαιο και τέθηκε σε ισχύ σε εναρμόνιση με σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες. Πρόκειται για τους εξής πέντε νόμους:

- ο Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος του 2004, εναρμονιστικός της οδηγίας 2000/43/ΕΚ.
- ο Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004, εναρμονιστικός της οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ.
- ο Οι περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμοι του 2000 έως 2007, εναρμονισμένοι με την οδηγία 2000/78/ΕΚ.
- ο Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009, εναρμονιστικοί της οδηγίας 2002/73/ΕΚ.
- ο Οι περί Ίσης Αμοιβής Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμοι του 2002 έως 2009, εναρμονισμένοι με την οδηγία 2006/54/ΕΚ.

Διεύρυνση των αρμοδιοτήτων  
της Αρχής Ισότητας

Το 2008 οι αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας επεκτάθηκαν εκτός του

τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης όσον αφορά τις διακρίσεις ειδικά λόγω φύλου. Συγκεκριμένα, με την ψήφιση το Μάιο του 2008 του νόμου Ν.18(Ι)/08, ο οποίος είναι εναρμονιστικός της οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ανατέθηκε στην Επίτροπο Διοικήσεως η αρμοδιότητα να

διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και της παροχής αυτών, συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα.

Όσον αφορά τις ασφαλιστικές και άλλες χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, με το άρθρο 5(2) της οδηγίας 2004/113/ΕΚ καθορίστηκε ότι τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν μέχρι τις 21 Δεκεμβρίου 2007<sup>1</sup> αναλογικές διαφορές μεταξύ των ατομικών ασφαλιστών και παροχών των ασφαλιζόμενων, όταν η χρήση του φύλου είναι καθοριστικός παράγοντας στην αξιολόγηση του κινδύνου βάσει σημαντικών και αξιόπιστων αναλογιστικών και στατιστικών δεδομένων. Στα πλαίσια αυτά, και μέχρι την προθεσμία που τάχθηκε, η Κύπρος ετοίμασε μελέτη αναφορικά με τις ασφάλειες ζωής, με βάση την οποία οι Κύπριες γυναίκες ζουν περισσότερα χρόνια από τους άνδρες και επομένως τα ασφάλιστρα ζωής για τις γυναίκες δικαιολογείται να είναι χαμηλότερα από ότι για τους άνδρες. Στη βάση αυτής της μελέτης ο Έφορος Ασφαλίσεων επέτρεψε την εξαίρεση μόνο για τις ασφάλειες ζωής και στις 27 Δεκεμβρίου 2007 ενημέρωσε σχετικά την Επιτροπή.

«Αγαθά» για τους σκοπούς του πιο πάνω νόμου είναι τα αποτιμητά σε χρήμα προϊόντα που μπορούν να αποτελέσουν ως τέτοια αντικείμενο εμπορικών συναλλαγών, και ως «υπηρεσίες», θεωρούνται οι υπηρεσίες που παρέχονται έναντι αμοιβής, όπως οι υπηρεσίες εξεύρεσης προσωπικού, οι υπηρεσίες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, οι υπηρεσίες παροχής νομικών ή φορολογικών συμβουλών, οι υπηρεσίες κατασκευών κ.λ.π.

---

1. Ημερομηνία ενσωμάτωσης της υπό αναφορά οδηγίας στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών.

Από το πεδίο εφαρμογής του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες και στην Παροχή Αυτών) Νόμου, Ν.18(Ι)/08, εξαιρούνται ο τομέας της εκπαίδευσης και των μέσων μαζικής ενημέρωσης καθώς και το περιεχόμενο των διαφημίσεων.

Με το άρθρο 10 του υπό αναφορά νόμου εισάγεται αντιστροφή του βάρους της απόδειξης κατά τη διερεύνηση καταγγελιών για διάκριση λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών. Προβλέπεται, συγκεκριμένα, ότι όταν το πρόσωπο που ισχυρίζεται παράβαση του παρόντος νόμου, επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του νόμου αυτού. Κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της αυτού του θεματικού κύκλου η Επίτροπος, όταν κρίνει βάσιμη μια καταγγελία έχει τις εξουσίες που της παρέχονται με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων (Επίτροπος) Νόμο, δηλαδή έχει εξουσία να εκδίδει διατάγματα, να προβαίνει σε συστάσεις και να επιβάλλει πρόστιμο, ανάλογα με την περίπτωση.

## Η στελέχωση της Αρχής Ισότητας

**Τ**ο 2007 και 2008 η Αρχή Ισότητας συνέχισε να είναι υποστελεχωμένη. Το προσωπικό της, όπως και τα προηγούμενα χρόνια, απάρτιζαν δύο λειτουργοί, και οι δύο νομικοί, η κ. Ελίζα Σαββίδου ως Προϊστάμενη της Αρχής Ισότητας και η κ. Στέλλα Κομνηνού, η οποία κατείχε τη θέση Λειτουργού Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως σε έκτακτη βάση. Ιδιαίτερα δύσκολο, από άποψη στελέχωσης, υπήρξε το έτος 2008. Στις 1.7.2008 η κ. Στέλλα Κομνηνού έδωσε την παραίτηση της λόγω του διορισμού της σε μόνιμη θέση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Για την αντικατάσταση της προσελήφθη την ίδια ημέρα η κ. Χριστιάνα Κληρίδου σε έκτακτη βάση, νομικός, η οποία, όμως, παραιτήθηκε από τη θέση της στις 9.10.2008. Για την πλήρωση του κενού που δημιουργήθηκε προσελήφθη σε έκτακτη βάση, στις 13.10.2008, η κ. Νιόβη Γεωργιάδη, οικονομολόγος.

Οι συνεχείς αλλαγές στο προσωπικό, η έλλειψη εμπειρίας από τις νεοπροσληφθείσες και η ανάγκη εκπαίδευσης τους, δημιούργησαν αναπόφευκτα πρόβλημα καθυστέρησης στη διεκπεραίωση της εργασίας. Η εμπειρία, εξάλλου, από τα τέσσερα πρώτα χρόνια λειτουργίας της Αρχής Ισότητας, έδειξε ότι θα πρέπει να στελεχωθεί με επιστήμονες με εξειδίκευση σε θέματα διακρίσεων και με καλή γνώση της αγοράς εργασίας και των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων.

## Εκδόσεις της Αρχής Ισότητας και άλλες δράσεις

Κώδικας πρακτικής για την  
αντιμετώπιση της σεξουαλικής  
παρενόχλησης στην εργασία

**Μ**ε την ευκαιρία της ανακήρυξης του έτους 2007 ως «Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους», η Αρχή Ισότητας, με την οικονομική στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προχώρησε στην έκδοση Κώδικα πρακτικής αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Ο Κώδικας αποτελείται από δύο μέρη. Στο πρώτο, καταγράφονται οι γενικές αρχές και παραδείγματα. Επεξηγούνται, επίσης, οι σχετικές με τη σεξουαλική παρενόχληση πρόνοιες του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου. Στο δεύτερο μέρος δίδονται οι καθοδηγητικές γραμμές για το σχεδιασμό και την εφαρμογή μιας αποτελεσματικής πολιτικής αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας από τον εργοδότη, τόσο σε προληπτικό όσο και σε κατασταλτικό επίπεδο.

Με την έκδοση του Κώδικα η Αρχή Ισότητας πραγματοποίησε μεγάλη καμπάνια σχετικής ενημέρωσης των εργοδοτών τόσο του ιδιωτικού όσο και του ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς και των εργαζομένων. Αντίτυπα του Κώδικα στάλθηκαν στις αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης, στους ημικρατικούς οργανισμούς, στη δημόσια και εκπαιδευτική υπηρεσία, σε

μη κυβερνητικές οργανώσεις και σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών. Επιπρόσθετα, προωθήθηκε η δημοσιοποίηση τόσο της έκδοσης του Κώδικα όσο και του περιεχομένου του στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Ο Κώδικας, που εκδόθηκε το Φεβρουάριο του 2007 σε 5000 αντίτυπα, εξαντλήθηκε μέσα σε τρεις μήνες λόγω της μεγάλης ζήτησης του που ακολούθησε την όλη καμπάνια, με αποτέλεσμα να χρειασθεί η επανέκδοση του, η οποία έγινε το Μάιο του 2007.

Τα αποτελέσματα της πιο πάνω δράσης ήταν ιδιαίτερα θετικά. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ορισμένοι ημικρατικοί οργανισμοί, καθώς και ιδιώτες επιχειρηματίες, προχώρησαν στη χάραξη πολιτικής αντιμετώπισης των κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και εσωτερικής διαδικασίας διερεύνησης των παραπόνων για σεξουαλική παρενόχληση. Η Αστυνομία χρησιμοποίησε ως βοήθημα τον Κώδικα για τους εκπαιδευτές της Αστυνομικής Ακαδημίας και συμπεριέλαβε στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Ακαδημίας τη διδασκαλία του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Ενημερωτικά έντυπα ως προς  
τις διακρίσεις λόγω φύλου  
και λόγω αναπηρίας

Το 2007, στα πλαίσια του «Ευρωπαϊκού Έτους Ίσων Ευκαιριών για Όλους» και με την οικονομική στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η Αρχή Ισότητας πραγματοποίησε την έκδοση δύο ενημερωτικών έντυπων, με τον τίτλο «Μάθε τα δικαιώματά σου και διεκδίκησε τα». Το πρώτο αφορά την ίση μεταχείριση και ουσιαστική ισότητα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και το δεύτερο την αρχή της μη διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση. Ο διαμοιρασμός των δύο έντυπων έγινε παράλληλα και στα πλαίσια της όλης καμπάνιας ενημέρωσης για την έκδοση του Κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## Παγκύπρια ποσοτική έρευνα αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Η δράση της Αρχής Ισότητας κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, για το έτος 2007, ολοκληρώθηκε με τη διενέργεια παγκύπριας ποσοτικής έρευνας με αντικείμενο τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και τις αντιλήψεις των Κύπριων για το θέμα αυτό. Η έρευνα διενεργήθηκε μέσω του Κέντρου Ερευνών του Cyprus College και με την οικονομική στήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διήρκεσε από τις 7 μέχρι τις 23 Ιουλίου 2007 και έγινε με δείγμα 650 εργαζομένων ανδρών και γυναικών, ηλικίας 18 έως 65 χρονών.

Τα πορίσματα της έρευνας παρουσίασαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς τη σκιαγράφηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην κυπριακή αγορά εργασίας. Το 23% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι γνωρίζει τουλάχιστον ένα άτομο από το φιλικό ή οικογενειακό του περιβάλλον που έχει υποστεί ή υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση. Ένας στους δέκα αναφέρθηκε σε προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιο αυξημένα στη Λεμεσό σε σύγκριση με τις άλλες πόλεις. Τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κατά κανόνα γυναίκες (83%) και ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 18 έως 30 χρονών. Τα περισσότερα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης συμβαίνουν τα πρώτα δύο χρόνια εργασίας του θύματος και όσο αυξάνεται η παραμονή στην ίδια εργασία μειώνεται και η πιθανότητα εκδήλωσης παρενοχλητικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης. Η πλειοψηφία των δραστών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άνδρες (90%), από τους οποίους οι περισσότεροι έγγαμοι και κατά κύριο λόγο επαγγελματικά ομοιόβαθμοι με το θύμα (32%). Η μόρφωση του δράστη δεν φαίνεται να επηρεάζει τη διενέργεια πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού, το 44% των δραστών έχει δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το 43% τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι δράστες της σεξουαλικής παρενόχλησης ανήκουν κυρίως στις εξής ηλικιακές ομάδες: μέχρι 35 ετών (39%), από 36 έως 40 ετών (22%) και από 41 έως 45 ετών (20%). Ανησυχητική ήταν η απάντηση που δόθηκε από τους ερωτηθέντες ως προς το πώς θα αντιδρούσαν σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους. Μόνο το 10% δή-

λωσε ότι θα το κατάγγελλε στη διεύθυνση, ενώ το 18% δήλωσε ότι δεν θα εκμυστηρευόταν το περιστατικό σε κανένα. Από τα άτομα που είχαν ήδη υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μόνο το 10% δήλωσε ότι κατάγγειλε το γεγονός αυτό στη διεύθυνση της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, και το 22% ότι δεν το εκμυστηρεύθηκε σε κανέναν.

Η παρουσίαση των πορισμάτων της πιο πάνω έρευνας έγινε στις 8.10.2007 σε ανοιχτή εκδήλωση στη Δημοσιογραφική Στέγη στη Λευκωσία. Ο σχολιασμός της έρευνας έγινε από την καθηγήτρια του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, κ Θεοφανώ Παπαζήση.

#### Έρευνα ως προς τις κοινωνικές αντιλήψεις για τα άτομα με αναπηρία

Το 2007 πραγματοποιήθηκε από την Αρχή Ισότητας και την Αρχή κατά των Διακρίσεων και του Ρατσισμού και μια δεύτερη παγκύπρια έρευνα με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με αντικείμενο τις κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με τα άτομα με αναπηρία. Η διεξαγωγή της έρευνας ανατέθηκε στο Κέντρο Ερευνών του Cyprus College και έγινε με τυχαία στρωματοποιημένη δειγματοληψία και δείγμα 773 πολιτών, ηλικίας 18 ετών και άνω, που διαμένουν σε αστικές και αγροτικές περιοχές. Όσον αφορά ειδικά τον τομέα της εργασίας, από την έρευνα προέκυψε ότι επτά στους δέκα πολίτες πιστεύουν ότι το να έχει κάποιος άτομο αναπηρία αποτελεί μειονέκτημα στη διεκδίκηση μιας επαγγελματικής θέσης, ενώ δύο στους δέκα πολίτες πιστεύουν ότι κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (τέσσερις στους δέκα) δήλωσε ότι δεν γνωρίζει ότι στην Κύπρο υπάρχουν νόμοι που απαγορεύουν τις διακρίσεις κατά τις προσλήψεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Τα ποσοστά ήταν ψηλότερα ανάμεσα στις γυναίκες, στις ηλικιακές ομάδες από 18 έως 24 χρονών, στην Επαρχία Λεμεσού και στα άτομα με κολεγιακή ή πανεπιστημιακή μόρφωση. Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες (95%) υποστήριξαν την εφαρμογή θετικών μέτρων υπέρ των ατόμων με αναπηρία, όπως τη δημιουργία θέσεων στο δημόσιο τομέα εργασίας των οποίων η πλήρωση να γίνεται αποκλειστικά από άτομα με αναπηρία. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάστηκαν σε εκδήλωση που έγινε στις 25 Σεπτεμβρίου 2007, στο Υπουργείο Οικονομικών.

Το 2007 και το 2008 η Αρχή Ισότητας συνέχισε τις προσπάθειες ενημέρωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών για το εθνικό θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας. Στα πλαίσια αυτά η Επίτροπος Διοικήσεως συμμετείχε:

- ο Το Δεκέμβριο του 2007 σε διάσκεψη κατά των διακρίσεων στην οποία παρουσίασε τις αρμοδιότητες τόσο της Αρχής Ισότητας όσο και της Αρχής κατά των Διακρίσεων και του Ρατσισμού.
- ο Τον Ιούλιο του 2008 σε συνέδριο στο οποίο ανέπτυξε το θέμα της εφαρμογής των ευρωπαϊκών πολιτικών και του κοινοτικού κεκτημένου για την ισότητα ανδρών και γυναικών στην Κύπρο.
- ο Τον Οκτώβριο του 2008 σε εκδήλωση του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ανέπτυξε το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και την προστασία του θύματος τόσο σε δικαστικό όσο και σε εξωδικαστικό επίπεδο.
- ο Το Δεκέμβριο του 2008 σε συνέδριο της ΠΟΓΟ με θέμα τη γυναικεία μετανάστευση.
- ο Το Νοέμβριο του 2008 σε εκδήλωση παρουσίασης των αποτελεσμάτων παγκύπριας έρευνας που διεξήγαγε το Ερευνητικό Κέντρο Ισότητας Φύλου αναφορικά με την εκπροσώπηση των δύο φύλων στο εκπαιδευτικό επάγγελμα και τις προεκτάσεις της στο εκπαιδευτικό και κοινωνικό γίγνεσθαι.

Η Αρχή Ισότητας συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Δύο Φύλων που έχουν συσταθεί σε εναρμόνιση με την οδηγία 2002/73/ΕΚ. Στα πλαίσια αυτά εκπρόσωποι της Αρχής Ισότητας συμμετείχαν στις ετήσιες συναντήσεις του Δικτύου, που πραγματοποιούνται δύο φορές κάθε χρόνο στις Βρυξέλλες. Επιπρόσθετα, η Αρχή Ισότητας συμμετέχει στην Εθνική Ομάδα Εργασίας για την Εκστρατεία για τη Διαφορετικότητα που τελεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Κύπρο.

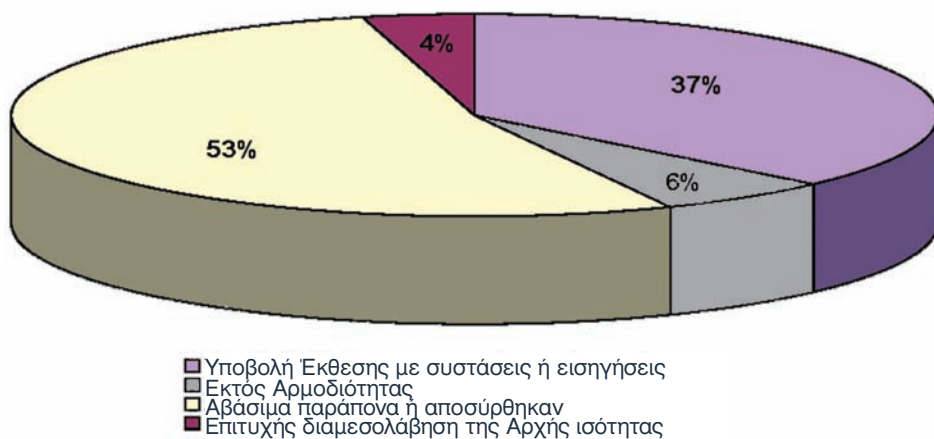
Εκπρόσωποι της Αρχής Ισότητας προσκλήθηκαν, τέλος, ως ομιλητές, στις εξής εκδηλώσεις:

- ο Το Μάρτιο του 2007 σε εκδήλωση της ΔΕΟΚ και του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου με θέμα την εμπειρία της Αρχής Ισότητας.
- ο Το Μάρτιο του 2007 σε τηλεοπτική εκπομπή στο ΡΙΚ με θέμα τις διακρίσεις σε βάρος ατόμων με αναπηρία.
- ο Τον Απρίλιο του 2007 σε συνάντηση ενημέρωσης για τη δράση της Αρχής Ισότητας που πραγματοποιήθηκε στα Γραφεία της ΠΟΓΟ.
- ο Τον Οκτώβριο του 2007 στο Πρώτο Πρόγραμμα του Ραδιόφωνου του ΡΙΚ σε εκπομπή αφιερωμένη στη διαφορετικότητα και καταπολέμηση των διακρίσεων.
- ο Κατά τους μήνες Μάιο και Ιούνιο του 2007 σε σειρά βιωματικών εργαστηρίων που διοργανώθηκαν από τον Σύνδεσμο Οικογενειακού Προσανατολισμού σε όλες τις Επαρχίες, για εργαζόμενες γυναίκες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, με θέμα τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.
- ο Το Σεπτέμβριο και Οκτώβριο του 2007 σε σειρά σεμιναρίων ενημέρωσης των Λειτουργών των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.
- ο Το Μάρτιο του 2008 σε κοινή συνεδρία της Κυπριακής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία και της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία Ελλάδας με θέμα τα προβλήματα των ατόμων με αναπηρία.
- ο Το Σεπτέμβριο του 2008 σε σεμινάριο των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας με θέμα την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία.

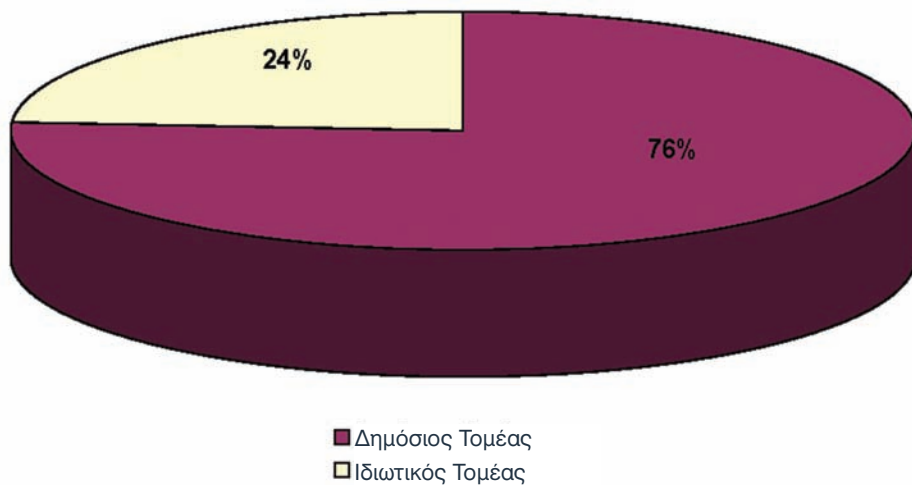
## Στατιστικά Στοιχεία

**Τ**α έτη 2007-2008 υποβλήθηκαν συνολικά 208 καταγγελίες για απαγορευμένες με νόμο διακρίσεις. Συγκεκριμένα, το 2007, υποβλήθηκαν 115 καταγγελίες, μεταφέρθηκαν από τα προηγούμενα έτη 63 καταγγελίες των οποίων εκκρεμούσε η διερεύνηση και διεκπεραιώθηκαν οι 118. Αντίστοιχα, το 2008, η Αρχή Ισότητας έλαβε 93 καταγγελίες, μεταφέρθηκαν ακόμα 58 από προηγούμενα έτη και διεκπεραιώθηκαν οι 95.

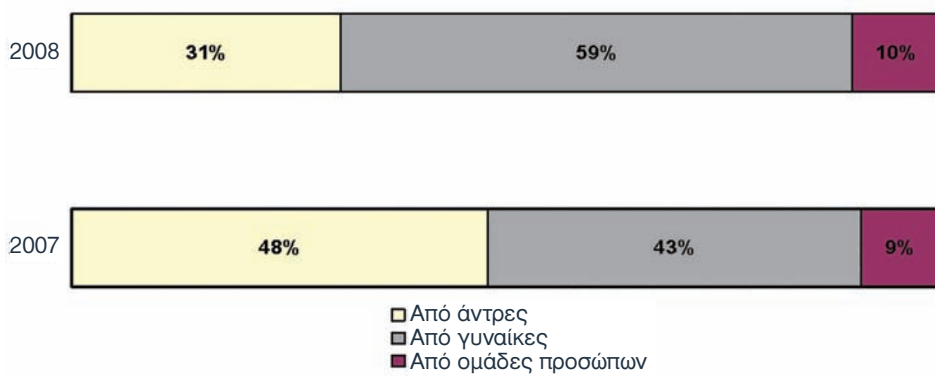
**Γράφημα 1**  
**Διεκπεραίωση καταγγελιών 2007-2008**



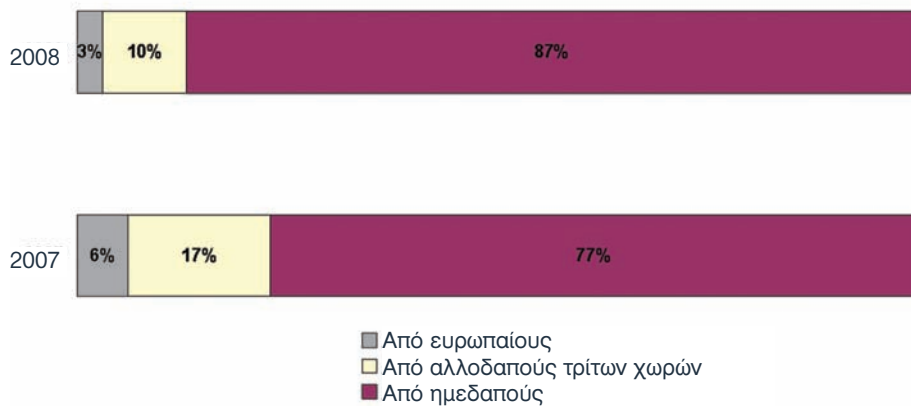
**Γράφημα 2**  
**Καταγγελίες κατά τομέα**



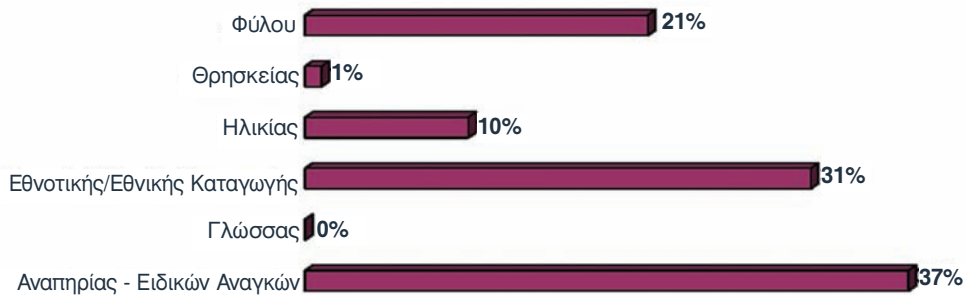
**Γράφημα 3**  
**Υποβολή Καταγγελιών**



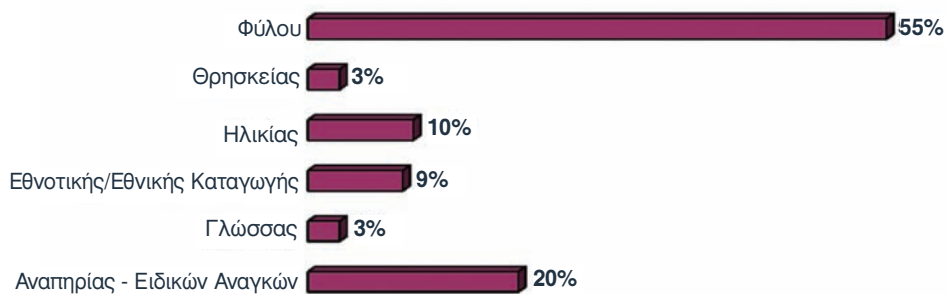
**Γράφημα 4**  
**Υποβολή καταγγελιών**



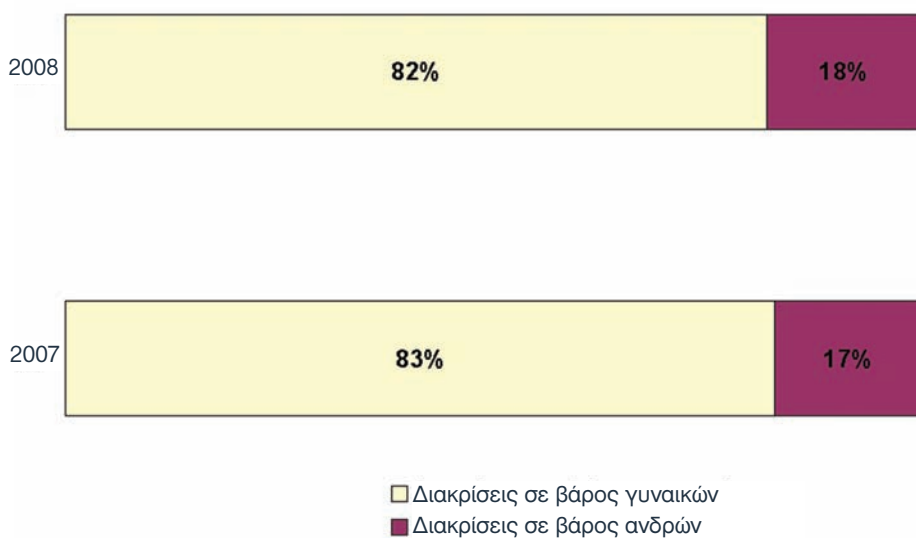
**Γράφημα 5α**  
**Διακρίσεις λόγω... (2007)**



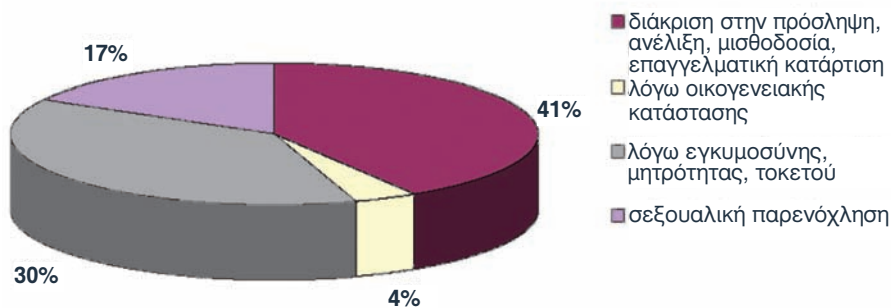
**Γράφημα 56**  
**Διακρίσεις λόγω... (2008)**



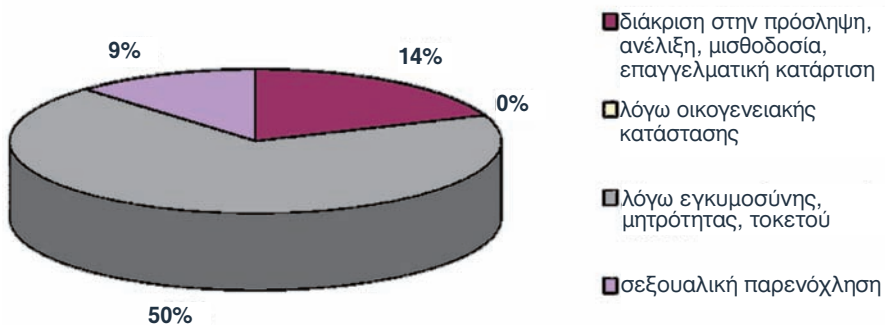
**Γράφημα 6**  
**Καταγγελίες που υποβλήθηκαν για διακρίσεις λόγω φύλου**



**Γράφημα 7α**  
**Διακρίσεις λόγω φύλου (2007)**



**Γράφημα 7β**  
**Διακρίσεις λόγω φύλου (2008)**



## Γενικές Εκτιμήσεις

**Ο** αριθμός των καταγγελιών που υποβάλλονται στην Αρχή Ισότητας από τη σύσταση της παρουσιάζει διακυμάνσεις κατά έτος, με δείγματα εντούτοις κατά τα δύο τελευταία χρόνια αυξητικής τάσης. Από το Μάιο του 2004, έως το τέλος αυτού του έτους, είχαν υποβληθεί 33 καταγγελίες. Το 2005 υποβλήθηκαν 84 καταγγελίες και το 2006 υποβλήθηκαν 64 καταγγελίες. Το 2007 ο αριθμός των καταγγελιών ανήλθε σε 115, με μικρή μείωση το 2008, κατά το οποίο υποβλήθηκαν 93 καταγγελίες. Πιστεύεται ότι ο αριθμός των καταγγελιών δεν αντικατοπτρίζει και την πραγματική εικόνα όσον αφορά τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης, ούτε και μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν πολλά κρούσματα διακρίσεων στον εργασιακό γενικά χώρο.

Ως προς τη θεματική των καταγγελιών, υπάρχουν τέτοιες διακυμάνσεις μεταξύ των ετών 2007 και 2008 ώστε να μη μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για το είδος των διακρίσεων που κατά κύριο λόγο υφίστανται οι εργαζόμενοι στην κυπριακή αγορά εργασίας. Το 2007 υπερτερούσαν αριθμητικά οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας. Τη δεύτερη θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής και την τρίτη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (βλ. Γράφημα 5α). Αντίθετα, το 2008, την πρώτη θέση κατέλαβαν αριθμητικά οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, τη δεύτερη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας και την τρίτη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω ηλικίας (βλ. Γράφημα 5β).

Όσον αφορά ειδικά τις καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, αυτές αφορούσαν κυρίως διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή μητρότητας και διακρίσεις κατά τις προσλήψεις και σε σχέση με την επαγγελματική ανέλιξη (βλ. Γράφημα 7α και 7β). Κατά το 2007 και 2008, όπως και τα προηγούμενα χρόνια, δεν υποβλήθηκαν καταγγελίες για διακρίσεις στην απασχόληση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Αυτό δεν μπορεί να εκληφθεί ως τεκμήριο απουσίας τέτοιας φύσεως διακρίσεων. Δεδομένης μάλιστα της μη ιδιαίτερης ανεκτικότητας της κυπριακής κοινωνίας στη διαφορετικότητα, πιστεύεται ότι η μη υποβολή καταγγελιών για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολι-

σμού οφείλεται κυρίως στην ανησυχία των θυμάτων της διάκρισης για το ενδεχόμενο δημοσιοποίησης της ομοφυλοφιλίας τους μέσα από τη διαδικασία της έρευνας.

Με βάση τους εναρμονιστικούς των οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2002/73/EK νόμους, το πεδίο της αρμοδιότητας της Επιτρόπου Διοικήσεως δεν περιορίζεται στη διερεύνηση καταγγελιών για μεταχείριση, συμπεριφορά ή πρακτική ή εφαρμογή κριτηρίων τα οποία στοιχειοθετούν άμεση ή έμμεση διάκριση στον τομέα της απασχόλησης, αλλά, επεκτείνεται και σε νομοθετικού περιεχομένου διατάξεις καθώς και σε όρους, συμπεριλαμβανομένων των όρων ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ενδέχεται να στοιχειοθετούν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις. Αυτό προκάλεσε την αντίδραση και τον προβληματισμό συνδικαλιστικών οργανώσεων, με κύριο επιχείρημα ότι, η τυχόν παρέμβαση της Αρχής Ισότητας σε σχέση με το περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ενδέχεται να παραβιάζει τη συνδικαλιστική ελευθερία, και ειδικότερα, να παραβιάζει την αρχή της διαμόρφωσης των όρων εργασίας μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η Αρχή Ισότητας είναι εν πάση, περιπτώσει, ιδιαίτερα προσεκτική όταν διερευνά καταγγελίες που αφορούν όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, τότε μόνο παρεμβαίνει όταν καταφανώς όροι συλλογικών συμβάσεων παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία, πεποιθήσεις, θρησκεία, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό ή εθνική ή εθνοτική καταγωγή. Η Επίτροπος Διοικήσεως καθιέρωσε στενή συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, από τις οποίες συστηματικά ζητά να τοποθετηθούν όταν εγείρονται με καταγγελία εργασιακής φύσεως εξειδικευμένα θέματα, και τις οποίες καλεί, επιπρόσθετα, σε διαβουλεύσεις, πριν καταλήξει στην τελική της σύσταση, όταν το εξεταζόμενο θέμα αφορά όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Κατά το 2007, σε σχέση με τις αρμοδιότητες που ανατέθηκαν στην Επίτροπο Διοικήσεως σε συμμόρφωση με την οδηγία 2000/43/EK αντέδρασε και η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ). Ο Πρόεδρος της ΕΔΥ, εισηγήθηκε, συγκεκριμένα, την τροποποίηση του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) νόμου, Ν.58(Ι)/2004, ώστε η Επιτροπή να εξαιρείται από τις πρόνοιες του, δηλαδή, να μην υπόκειται στον έλεγχο της Αρχής Ισό-

τητας. Το όλο θέμα επιλύθηκε και η εισήγηση αυτή εγκαταλείφθηκε, μετά από σχετική γνωμοδότηση του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας. Σύμφωνα με την υπό αναφορά γνωμοδότηση ο Επίτροπος είναι ο φορέας στον οποίο ανατέθηκε η ευθύνη πραγμάτωσης των σκοπών της οδηγίας 2000/43/ΕΚ, αφού εποπτεύει την εφαρμογή του νόμου που απαγόρευσε τις σχετικές διακρίσεις στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης και εργασίας, όπως απαιτούσε η οδηγία. Το όργανο που διενεργεί τους διορισμούς/προαγωγές στη δημόσια υπηρεσία της Κύπρου είναι η ΕΔΥ. Σε περίπτωση εξαίρεσης της ΕΔΥ από τις πρόνοιες του Νόμου Ν.58(Ι)/2004, θα εκλείψει η δυνατότητα εξέτασης καταγγελιών από ανεξάρτητο φορέα σε θέματα πρόσβασης σε απασχόληση στη δημόσια υπηρεσία, όπως απαιτεί η οδηγία 2000/43/ΕΚ. Οι εξουσίες, δηλαδή, της Επιτρόπου Διοικήσεως θα περιοριστούν ουσιαστικά στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης και εργασίας, και εν ολίγοις, δεν θα υπάρχει συμμόρφωση με τις πρόνοιες της οδηγίας καθ' όσον αφορά το δημόσιο τομέα εργασίας.

Όσον αφορά το όλο νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίσθηκε σε εναρμόνιση με τις ευρωπαϊκές οδηγίες κατά των διακρίσεων, την Αρχή Ισότητας προβληματίζουν ειδικά οι ρυθμίσεις του άρθρου 39 του Ν.42(Ι)/2004. Με βάση αυτό το άρθρο, όταν η Επίτροπος Διοικήσεως διαπιστώνει μετά από διερεύνηση καταγγελίας απαγορευμένη με νόμο διάκριση σε νομοθετικού περιεχομένου κείμενο, πληροφορεί τον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας διαβιβάζοντας του το σχετικό της εύρημα και ο Γενικός Εισαγγελέας, αφού μελετήσει το θέμα, συμβουλεύει τον αρμόδιο Υπουργό ή το Υπουργικό Συμβούλιο και ετοιμάζει οποιαδήποτε σχετική με τη συμβουλή του νομοθεσία. Στην πράξη η εφαρμογή του άρθρου 39 αποδείχθηκε αναποτελεσματική για το λόγο ότι σε επίπεδο εκτελεστικής εξουσίας παρατηρήθηκε σε ορισμένες περιπτώσεις δυσπιστία στις εισηγήσεις της Αρχής Ισότητας για εξάλειψη από νομοθετικά κείμενα διατάξεων που εισάγουν απαγορευμένες διακρίσεις, ή καθυστέρηση ή και παράλειψη να διαβιβάσει το όλο θέμα στο νομοθετικό σώμα, το οποίο έχει και την αποκλειστική αρμοδιότητα θέσπισης ή τροποποίησης νομοθετικού περιεχομένου κειμένων.

Παρά την πιο πάνω αδυναμία κατά το 2007 και 2008, σε συμμόρφωση με εισηγήσεις, συστάσεις ή παρατηρήσεις της Επιτρόπου Διοικήσεως

μετά από τη διερεύνηση καταγγελιών για διακρίσεις υπήρξαν σημαντικές θεσμικές αλλαγές. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής:

- ο Στη βάση των παρατηρήσεων της Επιτροπής Διοικήσεως τέθηκε σε ισχύ ο τροποποιητικός νόμος Ν.118(Ι)/2007, με τον οποίο απαλείφθηκαν πρόνοιες που εμποδίζαν αδικαιολόγητα την άσκηση του επαγγέλματος του κτηματομεσίτη από ευρωπαίους πολίτες στην Κύπρο.
- ο Με την κανονιστική διοικητική πράξη Κ.Δ.Π. 364/2008 διευρύνθηκαν οι τομείς στους οποίους επιτρέπεται να εργάζονται οι αιτητές ασύλου. Ας σημειωθεί ότι προηγούμενα στους αιτητές ασύλου επιτρεπόταν να απασχολούνται αποκλειστικά στη γεωργοκτηνοτροφία, που είναι ένας από τους χειρότερους τομείς απασχόλησης όσον αφορά τους μισθοδοτικούς και άλλους όρους εργασίας, πράγμα που από την Αρχή Ισότητας κρίθηκε ότι στοιχειοθετούσε διάκριση λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής.
- ο Τροποποιήθηκαν τα Σχέδια Υπηρεσίας των νοσηλευτικών και ιατρικών λειτουργιών ώστε να απαλειφθεί η διάκριση λόγω γλώσσας που διαπιστώθηκε ότι υπήρχε στους όρους που αφορούσαν τις γλωσσικές απαιτήσεις για διορισμό σε αυτές τις θέσεις.
- ο Με τον τροποποιητικό νόμο Ν.8(Ι)/2008 επεκτάθηκε η άδεια μητρότητας κατά δύο επιπρόσθετες εβδομάδες για τις εργαζόμενες που αποκτούν παιδί με υιοθεσία ώστε να υπάρχει ομοιόμορφη ρύθμιση με αυτήν που ισχύει για τις εργαζόμενες που αποκτούν παιδί με τοκετό.
- ο Μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Διοικήσεως τροποποιήθηκαν οι όροι σχεδίου παροχής οικονομικής βοήθειας σε άτομα με βαριά αναπηρία ώστε να εξαιρεθεί το κριτήριο που εφαρμοζόταν και με βάση το οποίο τα άτομα με αναπηρία κατηγοριοποιούνταν σε δικαιούχους και μη δικαιούχους ανάλογα με τη γενεσιουργό αιτία της αναπηρίας τους.
- ο Άρχισε η νομοπαρασκευαστική εργασία τροποποίησης του όλου νομοθετικού πλαισίου που ρυθμίζει την απασχόληση των γυναικών στο στρατό, μετά από τη διαπίστωση της Αρχής

Ισότητας ότι οι ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις εισάγουν σειρά άμεσων και έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στην πρόσβαση σε θέσεις εργασίας στο στρατό και στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

- ο Μετά από τη διερεύνηση καταγγελιών για μη ανανέωση των συμβολαίων εγκύων που απασχολούνταν σε έκτακτη βάση στη δημόσια υπηρεσία λόγω της εγκυμοσύνης τους, και στη βάση των παρατηρήσεων της Επιτροπής Διοικήσεως, εκδόθηκε Εγκύκλιος από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού με την οποία ενημέρωσε όλα τα τμήματα και υπηρεσίες του ευρύτερου δημόσιου τομέα για τις πρόνοιες του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου και την υποχρέωση τήρησης τους.
- ο Μετά από σχετική εισήγηση της Αρχής Ισότητας, ο περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμος τροποποιήθηκε με τον Νόμο Ν.52(Ι)/2007, ώστε οι υποψήφιοι για διορισμό στην Εκπαιδευτική Υπηρεσία που λόγω εγκυμοσύνης αδυνατούν να παρακολουθήσουν το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης να μη διαγράφονται από τον Πίνακα Διοριστέων, όπως προηγούμενα γινόταν, αλλά να τους δίδεται η δυνατότητα παρακολούθησης του επόμενου προγράμματος κατάρτισης.
- ο Συστάθηκε Επιτροπή Ισότητας των Δύο Φύλων στην Αστυνομία με όρους εντολής να παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των μελών του σώματος ανεξάρτητα από φύλο. Η σύσταση αυτής της Επιτροπής έγινε σε συμμόρφωση με σχετική εισήγηση της Επιτροπής Διοικήσεως στην οποία προέβη μετά τη διερεύνηση των μέτρων που είχε πρόθεση να λάβει ο τότε Αρχηγός Αστυνομίας με στόχο την μείωση του αριθμού των γυναικών που προσλαμβάνονται στο αστυνομικό σώμα<sup>2</sup>.

Η πρόνοια του άρθρου 13(2), του Ν.42(Ι)/2004, με βάση την οποία η Επίτροπος Διοικήσεως διαβιβάζει την Έκθεση της στην οποία παραθέ-

---

2. Βλ. Ετήσια Έκθεση 2006, σελ. 25, παρ. 1.

τει τα ευρήματα της μετά τη διερεύνηση καταγγελίας για διακρίσεις, όχι μόνο στο πρόσωπο που έκανε την καταγγελία και στο πρόσωπο εναντίον του οποίου αυτή στρέφεται αλλά και στη Βουλή των Αντιπροσώπων, αποδείχθηκε εξαιρετικά χρήσιμη και οδήγησε στην ανάπτυξη μιας εποικοδομητικής συνεργασίας με τη Βουλή. Στα πλαίσια αυτά η Επίτροπος Διοικήσεως κλήθηκε κατ' επανάληψη να παραστεί σε συνεδρίες Κοινοβουλευτικών Επιτροπών της Βουλής των Αντιπροσώπων για τη συζήτηση των ευρημάτων της που σχετίζονται με διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης. Ενδεικτικά, σημειώνεται, ότι η Επίτροπος είχε κληθεί στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών κατά τη συζήτηση των μέτρων που λαμβάνονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την εφαρμογή των νόμων που αφορούν την ισότιμη μεταχείριση ανεξάρτητα από φύλο στην απασχόληση, καθώς, επίσης, και από άλλες Επιτροπές για τη συζήτηση του θέματος της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα και του περιεχομένου του περί Κτηματομεσιτών Νόμου οι διατάξεις του οποίου κρίθηκε ότι περιόριζαν αδικαιολόγητα την άσκηση αυτού του επαγγέλματος από ευρωπαίους πολίτες.

## Παρουσίαση των σημαντικότερων Εκθέσεων

Διάκριση λόγω ηλικίας  
στη νομοθετική προστασία  
όσων απολύονται παράνομα

**Τ**ο Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου (ΠΕΟ) ζήτησε από την Αρχή Ισότητας να εξετάσει κατά πόσο οι διατάξεις του άρθρου 4 του περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου, το οποίο εξαιρεί από το δικαίωμα της αποζημίωσης λόγω παράνομης απόλυσης τα άνω των 65 ετών άτομα, στοιχειοθετούν απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω ηλικίας.

Με τον πιο πάνω Νόμο παρέχεται προστασία από παράνομες απολύσεις και αναγνωρίζεται το δικαίωμα αποζημίωσης του εργαζόμενου σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του κατά παράβαση θεμελιωδών

ατομικών δικαιωμάτων ή κοινωνικών/εργατικών δικαιωμάτων, τα οποία είναι κατοχυρωμένα για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, με το Σύνταγμα, με διεθνείς συμβάσεις, κυρίως της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, και με σειρά νόμους. Παρά ταύτα, δυνάμει του άρθρου 4 του ίδιου Νόμου εξαιρούνται του δικαιώματος αποζημίωσης σε περίπτωση αυθαίρετου τερματισμού της απασχόλησης οι άνω των 65 ετών εργαζόμενοι. Η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι πρόκειται για ρύθμιση που οδηγεί στο νομικά μη ανεκτό αποτέλεσμα, να τίθεται ηλικιακό ανώτατο όριο στην άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για αποζημίωση σε περίπτωση για παράδειγμα απόλυσης τους λόγω της συνδικαλιστικής τους δράσης ή λόγω της συμμετοχής τους σε επιτροπή ελέγχου των συνθηκών ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, υποστήριξε ότι η ηλικία των 65 ετών, μετά τη συμπλήρωση της οποίας ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται αποζημίωση λόγω τερματισμού της απασχόλησης του, δεν τέθηκε αυθαίρετα, αλλά με το σκεπτικό ότι αυτή είναι η ηλικία συνταξιοδότησης, και ως εκ τούτου, τα δικαιώματα της συντριπτικής πλειοψηφίας των άνω των 65 ετών εργαζομένων διασφαλίζονται με τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Από την Αρχή Ισότητας επισημάνθηκε, εντούτοις, ότι υπάρχουν άνω των 65 ετών άτομα που είτε δεν έχουν συνταξιοδοτικά δικαιώματα είτε έχουν μειωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Πέραν, τούτου, σύμφωνα με πρόσφατη Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ο κίνδυνος φτώχειας στην Κύπρο για άτομα άνω των 65 ετών είναι ο μεγαλύτερος που καταγράφεται σε όλα τα κράτη μέλη της Κοινότητας και ανέρχεται στο 51%, οι δε συντάξεις είναι από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε. Προκύπτει ότι τα ηλικιωμένα άτομα έχουν πραγματική ανάγκη να συνεχίσουν να εργάζονται μετά τα 65 τους και ότι η εξαίρεση τους από τις προστατευτικές πρόνοιες έναντι των παράνομων απολύσεων του περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου οδηγεί στη δημιουργία μιας ηλικιακής τάξης εργαζομένων ιδιαίτερα ευάλωτης σε παραβιάσεις του εργατικού δικαίου.

Ο νόμος διασφαλίζει υπέρ των εργοδοτών τη δυνατότητα να μη συνεχίσουν την εργοδότηση των άνω των 65 ετών εργοδοτούμενων τους χωρίς υποχρέωση αποζημίωσης για τον τερματισμό της απασχόλησης τους, εφόσον αυτό γίνεται βάσει εθίμου, νόμου, συλλογικής συμφωνίας, συμβάσεως, κανόνων εργασίας ή άλλως πως (άρθρο 5(δ)). Εξάλ-

λου, αποτελεί πλέον κοινή επιχειρηματική πρακτική, αντί των απολύσεων, οι επιχειρήσεις να προσφέρουν ειδικά συνταξιοδοτικά προγράμματα σχεδίων αποχώρησης στα πλαίσια της εθελούσιας εξόδου. Εάν, εντούτοις, ο εργοδότης επιλέξει να συνεχίσει την εργοδότηση εργαζόμενου που συμπλήρωσε τη συνταξιοδοτική ηλικία ή να προσλάβει άτομα άνω των 65 ετών, δεν νοείται να αποδεδμεύεται από την υποχρέωση τήρησης της εργατικής εν γένει νομοθεσίας με κριτήριο την ηλικία και μόνο των υπαλλήλων του. Σε κάθε περίπτωση το κριτήριο της ηλικίας δεν μπορεί από μόνο του να δικαιολογήσει μια απόλυση επειδή θα θεωρηθεί καταχρηστική, δεδομένου ότι παραβιάζει το δικαίωμα της εργασίας που κατοχυρώνεται για όλα τα πρόσωπα, ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο ή την υπηκοότητα τους. Με άλλα λόγια, δεν μπορεί ένας εργοδότης να απολύει υπαλλήλους ή να μειώνει το μισθό τους ή τα επιδόματα τους με κριτήριο μόνο την ηλικία τους. Μπορεί, όμως, να απολύσει υπερήλικα στη βάση ότι δεν εκτελεί (πλέον) ικανοποιητικά την εργασία του.

Η σχετική με την υπό αναφορά καταγγελία Έκθεση διαβιβάσθηκε τον Απρίλιο του 2007 στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, ώστε να τροχοδρομηθεί η διαδικασία τροποποίησης της επίμαχης νομοθετικής διάταξης με την απόσυρση του υφιστάμενου ηλικιακού κριτηρίου. Μέχρι στιγμής δεν υπήρξε καμιά ενέργεια προς την κατεύθυνση αυτή.

Διάκριση λόγω ηλικίας  
στην πρόσβαση σε  
θέσεις αεροσυνοδού

Άνδρας ηλικίας 38 ετών, με πολυετή προηγούμενη πείρα εργασίας στη θέση αεροσυνοδού, υπέβαλε καταγγελία κατά των Κυπριακών Αερογραμμών. Ο παραπονούμενος κατάγγειλε, συγκεκριμένα, ότι είχε υποβάλει αίτηση για πρόσληψη σε θέση εποχιακού αεροσυνοδού, η οποία, όμως, δεν έγινε δεκτή επειδή ξεπερνούσε το όριο ηλικίας των 30 ετών που είχε τεθεί ως απαιτούμενο προσόν για την πλήρωση της θέσης. Η καταγγελία κρίθηκε βάσιμη. Συγκεκριμένα η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι το ανώτατο ηλικιακό όριο των 30 ετών για την κατάληψη της θέσης του αεροσυνοδού στοιχειοθετεί

άμεση διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, κατά παράβαση του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου. Σημειώνεται ότι στους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς (Join Aviation Regulations) δεν τίθεται ανώτατο ηλικιακό όριο στα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται για τους αεροσυνοδούς, όπως ούτε και από τις άλλες αεροπορικές εταιρείες στην Κύπρο απαιτείται τέτοιος όρος για την πρόσληψη αεροσυνοδών.

Μετά την υποβολή της Έκθεσης πραγματοποιήθηκαν διαβουλεύσεις με τις Κυπριακές Αερογραμμές ως προς το περιεχόμενο της τελικής σύστασης της Επιτροπής<sup>3</sup>. Οι Κυπριακές Αερογραμμές συμφώνησαν για την άμεση κατάργηση του ανώτατου ηλικιακού ορίου των 30 ετών ως απαιτούμενου για την κατάληψη της θέσης αεροσυνοδού προσόντος.

Το όριο της υποχρεωτικής  
αφυπηρέτησης των  
χαμηλόβαθμων αστυνομικών

Τρία μέλη της Αστυνομίας, από τους οποίους ο ένας απλός αστυνομός και οι δύο λοχίες, προσέφυγαν στην Αρχή Ισότητας διαμαρτυρόμενοι για την ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση με βάση την οποία η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των αστυνομικών με βαθμό όχι ανώτερο του λοχία είναι αυτή των 55 ετών, σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους με βαθμό ανώτερο του λοχία οι οποίοι αφυπηρετούν υποχρεωτικά με τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας τους. Ο ένας από τους τρεις καταγγέλλοντες ανέφερε ότι κατά το χρόνο της υποχρεωτικής αφυπηρέτησης του θα έχει συμπληρώσει μόνο 26½ χρόνια υπηρεσίας με αποτέλεσμα να μη δικαιούται πλήρους σύνταξης. Η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των κρατικών εν γένει υπαλλήλων ρυθμίζεται με τους περί Συντάξεων Νόμους του 1997 έως

---

3. Δυνάμει του άρθρου 22 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, όταν η Επίτροπος διαπιστώνει απαγορευμένη με νόμο διάκριση δεν προβαίνει σε Σύσταση αν δεν προηγηθούν διαβουλεύσεις τόσο με το πρόσωπο το οποίο υπέβαλε την καταγγελία όσο και με το πρόσωπο εναντίον του οποίου η καταγγελία στρέφεται.

2005, στο εδάφιο (2) του άρθρου 12 των οποίων καθορίζεται ότι, η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης αστυνομικού που έχει βαθμό όχι ανώτερο του λοχία είναι η ηλικία των πενήντα πέντε ετών. Πρόκειται για νομοθετική ρύθμιση που αφετηρία έχει τον πολύ παλιό (του 1959) αποικιοκρατικό περί Συντάξεων Νόμο, Κεφ. 311, ο οποίος προνοούσε ότι όλοι οι κρατικοί υπάλληλοι αφυπηρετούσαν στα 50 τους χρόνια.

Σύμφωνα με το άρθρο 8(1) του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου, που μεταφέρει σχεδόν αυτούσιο το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78/EK, η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους που αφορούν την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης των στόχων αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία. Ο Αρχηγός Αστυνομίας υποστήριξε, μεταξύ άλλων, ότι το μέτρο του διαφορετικού ορίου υποχρεωτικής αφυπηρέτησης δικαιολογείται για λόγους που ανάγονται στην πολιτική στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα ανέφερε ότι, με δεδομένο ότι οι απλοί αστυνομικοί και οι λοχίες καταλαμβάνουν το 93,1% της εργατικής δύναμης του αστυνομικού σώματος, το μέτρο της υποχρεωτικής αφυπηρέτησης τους στην ηλικία των 55 ετών συμβάλει στη δημιουργία νέων θέσεων και στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας με τη μείωση της ανεργίας. Η Επίτροπος επισήμανε ότι την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας δεν την χαράσσει η Αστυνομία. Το μέτρο του διαφορετικού ηλικιακού ορίου υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των χαμηλόβαθμων αστυνομικών για λόγους που ανάγονται στην πολιτική της απασχόλησης και αγοράς εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί δικαιολογημένη απόκλιση από την αρχή της μη διάκρισης εφόσον συνάδει με την εθνική πολιτική στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Και σε εθνικό επίπεδο, σχετικά πρόσφατα (το 2005), επιβλήθηκε η αύξηση του ορίου υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των δημοσίων υπαλλήλων από τα 60 στα 63 χρόνια, με αιτιολογικό υπόβαθρο την χαμηλή ανεργία, τα δημογραφικά δεδομένα που καταδεικνύουν γήρανση του πληθυσμού, την αύξηση του μέσου όρου ζωής, και την αναλογιστική έκθεση με βάση την οποία προβλέπεται να υπάρξει το 2010 πρόβλημα εάν δεν αυξηθούν είτε οι εισφορές είτε το όριο συνταξιοδότησης.

Με βάση το σύνολο των δεδομένων της έρευνας η Επίτροπος κατέληξε ότι το μέτρο της υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των κατώτερων σε βαθμό αστυνομικών κατά 5 χρόνια νωρίτερα από τους υπόλοιπους δεν δικαιολογείται από λόγους που ανάγονται στην πολιτική της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας και ως εκ τούτου στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω ηλικίας. Επειδή η διαπιστωθείσα διάκριση λόγω ηλικίας τίθεται με νόμο, η Έκθεση διαβιβάστηκε τον Αύγουστο του 2008 στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας δυνάμει του άρθρου 39(1) του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, ώστε να συμβουλευθεί, δυνάμει του εδαφίου (3) του ίδιου άρθρου, τον αρμόδιο για το θέμα Υπουργό ή το Υπουργικό Συμβούλιο για την τροποποίηση της νομοθεσίας. Ο Αρχηγός της Αστυνομίας με δηλώσεις του, οι οποίες δημοσιοποιήθηκαν σε ημερήσια εφημερίδα, εξέφρασε την αντίθεση του στο πόρισμα της Αρχής Ισότητας. Επειδή δε ουδεμία ενέργεια έγινε προς την κατεύθυνση της απάλειψης από τον περί Συντάξεων Νόμο της διάταξης που κρίθηκε ότι στοιχειοθετεί διάκριση λόγω ηλικίας, η Κοινοβουλευτική Επιτροπή Νομικών αποφάσισε να εξετάσει αυτεπάγγελτα τους λόγους για τους οποίους δεν υπήρξε συμμόρφωση στις υποδείξεις της Αρχής Ισότητας, όπου και το όλο θέμα εκκρεμεί.

Τα ηλικιακά κριτήρια  
στη χορήγηση υποτροφιών  
για πτυχιακές και  
μεταπτυχιακές σπουδές

Η Αρχή Ισότητας συνέχισε να λαμβάνει καταγγελίες αναφορικά με τα ηλικιακά κριτήρια που ισχύουν για την χορήγηση υποτροφιών από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών Κύπρου (Ι.Κ.Υ.Κ.) για πτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές. Στις 13 Ιουνίου 2007 υποβλήθηκε από την Αρχή Ισότητας δεύτερη Έκθεση για το θέμα αυτό<sup>4</sup>, με τη διαπίστωση ότι ο

4. Η πρώτη Έκθεση υποβλήθηκε στις 5 Αυγούστου 2005 και αφορούσε τις καταγγελίες με αρ. αναφοράς Α.Κ.Ι. 36/2005 και Α.Κ.Ι. 40/2005. Βλ. Ετήσια Έκθεση της Αρχής Ισότητας για το 2005, σελ. 15 επ.

Κανονισμός 8, των περί του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών Κύπρου (Γενικοί) Κανονισμών του 2007, εισάγει άμεση διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της πρόσβασης στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση η οποία θα πρέπει να εξαλειφθεί. Σημειώνεται ότι αρχικά το ανώτατο όριο ηλικίας για την υποβολή αίτησης διεκδίκησης υποτροφίας ή υποτροφίας υπό μορφή δανείου για σπουδές στο εξωτερικό ή στο Πανεπιστήμιο Κύπρου ήταν τα 25 έτη για τις πτυχιακές σπουδές και τα 35 για τις μεταπτυχιακές σπουδές. Το 2007, με τους πιο πάνω αναφερόμενους Κανονισμούς το ανώτατο όριο επεκτάθηκε μόνον όσον αφορά τις μεταπτυχιακές σπουδές από τα 35 έτη στα 40 έτη, ενώ για τις πτυχιακές σπουδές παρέμεινε στα 25 έτη. Η θέση της Αρχής Ισότητας είναι, εν πάση περιπτώσει, ότι τα συγκεκριμένα ηλικιακά κριτήρια δεν δικαιολογούνται αντικειμενικά και στοιχειοθετούν άμεση διάκριση στον τομέα της πρόσβασης στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση.

Επισημαίνεται, ότι κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών το Ι.Κ.Υ.Κ. δεν παρουσίασε στοιχεία που να πείθουν ότι η διαφορετική λόγω ηλικίας μεταχείριση κατά τη χορήγηση των υποτροφιών μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και ότι για την επίτευξη αυτού του στόχου το συγκεκριμένο μέτρο είναι πρόσφορο και αναγκαίο, ώστε να μπορεί η συγκεκριμένη ρύθμιση να θεωρηθεί ως μη απαγορευμένη διάκριση κατά την έννοια του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμου.

Δεδομένου ότι η διάκριση λόγω ηλικίας εντοπίσθηκε σε διάταξη νομοθετικού περιεχομένου, η Επίτροπος διαβίβασε την Έκθεση της στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004. Μέχρι στιγμής ο επίμαχος Κανονισμός δεν τροποποιήθηκε.

Ανώτατο όριο ηλικίας  
στις προσλήψεις  
έκτακτων ταχυδρόμων

Τρεις έκτακτοι ταχυδρομικοί διανομείς κατάγγειλαν στην Αρχή Ισότητας ότι τα συμβόλαια τους δεν ανανεώθηκαν επειδή δεν πληρού-

σαν το ανώτατο όριο ηλικίας των 35 ετών που τέθηκε ως απαραίτητο προσόν για την πρόσληψη έκτακτων ταχυδρόμων. Σημειώνεται, ότι το ανώτατο αυτό ηλικιακό όριο δεν περιλαμβάνεται στα ελάχιστα προσόντα που απαιτείται να έχουν οι υποψήφιοι για μόνιμο διορισμό στη θέση ταχυδρόμου με βάση το οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας.

Το Τμήμα Ταχυδρομικών Υπηρεσιών υποστήριξε ότι η ηλικία ενός ατόμου συνδέεται άμεσα με την ποιότητα της υγείας του και επηρεάζει σημαντικά την ικανοποιητική διεκπεραίωση της εργασίας του. Με δεδομένο δε ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα αντικατάστασης των έκτακτων ταχυδρόμων όταν απουσιάζουν από την εργασία τους, υποστήριξε, επίσης, ότι η πρόσληψη νεαρότερων ατόμων εξασφαλίζει ότι λιγότερα άτομα θα απουσιάζουν για λόγους υγείας.

Η Επίτροπος έκρινε ότι η πιο πάνω άποψη βασίζεται σε αντιλήψεις και στερεότυπα τα οποία είναι ιδιαίτερα ανακριβή και επιζήμια για εκείνα τα άτομα των επηρεαζόμενων ηλικιακών ομάδων που έχουν και τη θέληση και την ικανότητα, τόσο από πλευράς υγείας όσο και από πλευράς προσόντων, δυνατοτήτων και πείρας, να ασκήσουν το συγκεκριμένο επάγγελμα. Με βάση εξάλλου τα στατιστικά στοιχεία που τηρούνται διαπιστώθηκε ότι κανένας εργαζόμενος ταχυδρομικός διανομέας των ηλικιακών ομάδων από 36 έως 45 ετών και από 46 και άνω ετών δεν ξεπέρασε την προβλεπόμενη, σε αριθμό, άδεια ασθένειας. Πριν την υποβολή από την Επίτροπο Διοικήσεως της τελικής της σύστασης για άμεση κατάργηση του ανώτατου ορίου ηλικίας κατά τις προσλήψεις έκτακτων ταχυδρόμων, προηγήθηκαν διαβουλεύσεις τόσο με το Τμήμα Ταχυδρομικών Υπηρεσιών όσο και με τους παραπονούμενους. Υπήρξε πλήρης συμμόρφωση στη σύσταση για κατάργηση του συγκεκριμένου ανώτατου ορίου ηλικίας και οι τρεις ταχυδρομικοί διανομείς επαναπροσλήφθηκαν.

Το όριο ηλικίας παύσης  
των Συμβούλων εταιρειών

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας ζήτησε από την Αρχή Ισότητας να εξετάσει, δυνάμει του άρθρου 34 του περί Καταπολέμησης

των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων Νόμου του 2004<sup>5</sup>, κατά πόσον ο καθορισμός ανώτατου ορίου ηλικίας με βάση το οποίο παύονται οι Σύμβουλοι εταιρείας και τερματίζεται η προσφορά των υπηρεσιών τους, ενδέχεται να στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης. Η Αρχή Ισότητας υπέβαλε για το θέμα αυτό αιτιολογημένη Έκθεση με παράθεση του εφαρμοζόμενου θεσμικού πλαισίου τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, καθώς, επίσης, και της σχετικής νομολογίας του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Υπαγάγοντας δε η Αρχή Ισότητας το ερώτημα που της τέθηκε στο εφαρμοζόμενο νομοθετικό πλαίσιο κατέληξε ότι η αξιολόγηση της ικανότητας των Συμβούλων Εταιρειών να ανταποκριθούν στα καθήκοντα τους πρέπει να γίνεται με βάση αντικειμενικά κριτήρια, ώστε να εξακριβώνεται η ικανότητα και η αποτελεσματικότητά τους ανεξάρτητα από την ηλικία τους.

#### Η προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας των ατόμων με αναπηρία

Η Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων υπέβαλε καταγγελία κατά του Γενικού Νοσοκομείου Λεμεσού αναφορικά με την μη παροχή εύλογων προσαρμογών, που να εξασφαλίζουν την ασφαλή διακίνηση από και προς την εργασία των ατόμων με αναπηρία που εργοδοτεί. Η καταγγελία υποβλήθηκε με αφορμή τα προβλήματα διακίνησης που αντιμετώπιζε στο χώρο εργασίας του τυφλός τηλεφωνητής του Γενικού Νοσοκομείου Λεμεσού. Η Επίτροπος Διοικήσεως, με τη σχετική Έκθεση της, ενημέρωσε τη Διεύθυνση του Νοσοκομείου για τις πρόνοιες του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου, με βάση τον οποίο απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία στο χώρο της εργασίας, καθώς, επίσης, ότι κυριότερο μέσο για την αποτελεσματική εφαρμογή της απα-

---

5. Δυνάμει του άρθρου αυτού η Επίτροπος Διοικήσεως έχει αρμοδιότητα να εξετάζει κατόπιν υποβολής σχετικού αιτήματος κατά πόσον προτιθέμενη μεταχείριση προσώπου ή ομάδας προσώπων συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση.

γόρευσης αυτής, καθώς και της επίτευξης ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων χωρίς αναπηρία, αποτελεί η με νόμο υποχρέωση του εργοδότη για παροχή των κατάλληλων προσαρμογών και των εύλογων διευκολύνσεων στο χώρο της εργασίας υπέρ των πρώτων. Για την πρακτική αντιμετώπιση των προβλημάτων διακίνησης των ατόμων με αναπηρία που εργοδοτεί το Νοσοκομείο έγιναν συγκεκριμένες εισηγήσεις, με τις οποίες η Διεύθυνση του Νοσοκομείου έδειξε διάθεση να συμμορφωθεί και ως ένα βαθμό υλοποίησε. Το 2008, όμως, υποβλήθηκαν δύο νέες καταγγελίες από άτομα με αναπηρία που εργοδοτούνται στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού, για το ίδιο θέμα, οπότε η Αρχή Ισότητας άρχισε νέα έρευνα, στα πλαίσια της οποίας έγιναν και δύο επισκέψεις στο Νοσοκομείο. Το σχετικό πόρισμα της Αρχής Ισότητας αναμενόταν να εκδοθεί στις αρχές του 2009.

Απόλυση ατόμου  
με αναπηρία από την  
εργασία του

Γυναίκα υπάλληλος Ναυτιλιακής Εταιρείας, κατάγγειλε στην Αρχή Ισότητας τη δυσμενή μεταχείριση της από τον εργοδότη της λόγω της αναπηρίας της, η οποία οδήγησε και στην απόλυση της. Η καταγγέλλουσα διαγνώσθηκε το 2000 ότι πάσχει από κατά πλάκας σκλήρυνση και ενημέρωσε σχετικά τον εργοδότη της. Προοδευτικά η ασθένεια της επιδεινώθηκε και χρειάστηκε να υποβάλλεται σε φυσιοθεραπεία δύο φορές την εβδομάδα. Γι' αυτό το σκοπό ο εργοδότης της συμφώνησε να εργάζεται με μειωμένο ωράριο και συγκεκριμένα συμφώνησε να της παραχωρούνται δύο από τα εργάσιμα απογεύματα ως ελεύθερα. Όταν το 2004 η καταγγέλλουσα επέστρεψε στην εργασία της μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας της ο εργοδότης της, τής ανέθεσε αρχικά επιπρόσθετα καθήκοντα στα οποία δυσκολευόταν λόγω της εξέλιξης της ασθένειάς της να ανταποκριθεί, και στη συνέχεια, το 2007, της ανακοίνωσε ότι η ειδική διευθέτηση που είχε γίνει για μειωμένο ωράριο εργασίας δεν θα ίσχυε πλέον. Εν τέλει η καταγγέλλουσα απολύθηκε μετά από διένεξη που είχε με τον εργοδότη της για την ανάκληση της αρχικής διευθέτησης που είχε γίνει για μειωμένο ωράριο εργασίας. Η Επίτροπος Διοική-

σεως έκρινε, με βάση τα περιστατικά της περίπτωσης καθώς και τις εξηγήσεις που από το δικηγόρο της εταιρείας δόθηκαν, ότι η απόλυση της καταγγέλλουσας, η οποία συνδεόταν με την αναπηρία της και δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά, στοιχειοθετεί απαγορευμένη διάκριση λόγω αναπηρίας. Έγινε εισήγηση προς τον εργοδότη για επαναπρόσληψη της καταγγέλλουσας χωρίς να υπάρξει συμμόρφωση. Ενόψει αυτής της εξέλιξης, η Αρχή Ισότητας συμβούλεψε την παραπονούμενη να διεκδικήσει ως θύμα διάκρισης από το αρμόδιο δικαστήριο αποζημίωση για την ζημία που υπέστη από την παραβίαση του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου.

Ανάθεση χειρονακτικής  
εργασίας σε εργάτη με  
βαριά αναπηρία στα χέρια

Ωρομίσθιος εργάτης κατασκευών στο δημόσιο τομέα, με αναπηρία στα άνω και κάτω άκρα, υπέβαλε καταγγελία αναφορικά με τη μη ικανοποίηση του αιτήματός του να τοποθετηθεί σε θέση εργασίας με καθήκοντα τα οποία να μπορεί να εκτελέσει. Συγκεκριμένα, υποστήριξε, ότι το αίτημα του να τοποθετηθεί σε άλλη θέση, που δεν απαιτεί χειρονακτική εργασία, εκκρεμεί από το 2003. Υποστήριξε, επίσης, ότι το τελευταίο διάστημα η εργοδοτική πλευρά άφησε υπονοούμενα ότι θα τον παραπέμψει σε ιατροσυμβούλιο με σκοπό τον τερματισμό των υπηρεσιών του.

Από τη διερεύνηση της καταγγελίας προέκυψε ότι υπήρξε από την εργοδοτική πλευρά παράλειψη λήψης εκείνων των εύλογων προσαρμογών που θα δημιουργούσαν συνθήκες ουσιαστικής ισότητας για τον παραπονούμενο στο χώρο της απασχόλησής του. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα ο παραπονούμενος να απασχολείται για διάστημα πέραν των οχτώ ετών σε εργασία, τα καθήκοντα της οποίας εξ αντικειμένου δεν μπορούσε να εκτελέσει, σε συνθήκες δηλαδή άνισες σε σχέση με τους συναδέλφους του και μειωτικές της αξιοπρέπειας του ως εργαζόμενου. Η Επίτροπος έκρινε ότι η άπρακτη παρέλευση πέντε χρόνων αφότου ο παραπονούμενος υπέβαλε αίτημα να τοποθετηθεί σε εργασία μη χειρονακτική δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι υπήρχε μεγάλος αριθμός πλεονάζοντος προσωπικού που έπρεπε να τακτοποιηθεί σε κενές θέσεις. Η Επίτροπος δια-

φώνησε, επίσης, με τη θέση του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού ότι ο παραπονούμενος θα έπρεπε να παραπεμφθεί σε ιατροσυμβούλιο προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο επιβάλλεται ο τερματισμός της υπηρεσίας του. Πριν την υποβολή της τελικής σύστασης της Επιτροπής πραγματοποιήθηκαν διαβουλεύσεις στο Γραφείο της, στις οποίες συμμετείχαν εκπρόσωποι του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, του Τμήματος Δημοσίων Έργων και ο παραπονούμενος. Κατά τις διαβουλεύσεις συμφωνήθηκε ο παραπονούμενος να τοποθετηθεί άμεσα σε συνεργείο επιθεώρησης ζημιών οδικού δικτύου για σκοπούς εκπαίδευσης του στα νέα αυτά καθήκοντα και να καταβληθεί προσπάθεια πρόσληψης του σε αντίστοιχη θέση σε διάστημα έξι μηνών.

Πρόσβαση των ατόμων  
με αναπηρία σε θέσεις  
εργασίας του δημόσιου τομέα

Το 2008 η Αρχή Ισότητας ασχολήθηκε και με το θέμα των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα. Αφορμή γι' αυτό αποτέλεσε η υποβολή καταγγελίας από άτομο με αναπηρία, το οποίο υποστήριξε ότι κατά τη διεξαγωγή των γραπτών εξετάσεων, που γίνονται για σκοπούς διορισμού σε θέσεις στη δημόσια υπηρεσία, τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με τους υπόλοιπους υποψήφιους και αυτό επειδή δεν λαμβάνονται ικανοποιητικά αντισταθμιστικά της αναπηρίας τους μέτρα κατά τη διεξαγωγή της γραπτής εξέτασης.

Σε εθνικό επίπεδο η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης θεσμοθετήθηκε με τους περί Ατόμων με Αναπηρία Νόμους του 2000 έως 2007. Ιδιαίτερης σημασίας είναι οι διατάξεις του άρθρου 5(1)(α) και 5(1Α), σύμφωνα με τις οποίες, αφενός απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση σε βάρος προσώπου με αναπηρία όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση και αφετέρου προνοείται ότι *για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με αναπηρίες προβλέπονται εύλογες προσαρμογές και για το σκοπό αυτό ο*

εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με αναπηρία να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας. Προκύπτει, δηλαδή, ότι με βάση το εθνικό μας δίκαιο, το οποίο τέθηκε σε ισχύ σε εναρμόνιση με το κοινοτικό δίκαιο, ο παραπονούμενος είχε το δικαίωμα για εύλογες προσαρμογές/διευκολύνσεις στη γραπτή εξέταση που παρακάθησε προκειμένου να εξασφαλίσει ισότητα στο σημείο εκκίνησης για τη διεκδίκηση μιας επαγγελματικής θέσης στη δημόσια υπηρεσία. Όπως, διαπιστώθηκε, η Ειδική Επιτροπή ανταποκρίθηκε μεν θετικά στο σχετικό αίτημα του, οι διευκολύνσεις εντούτοις που αποφασίσθηκαν υπέρ του δεν ήταν στο σύνολο τους ικανοποιητικές για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, αυτού της διάπλασης συνθηκών πραγματικής ισότητας.

Την Αρχή Ισότητας προβλημάτισε ιδιαίτερα το ότι ο περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμος ρυθμίζει τον τρόπο εισδοχής σε μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας του δημόσιου τομέα, καθιερώνοντας γραπτές εξετάσεις, χωρίς, όμως, να ρυθμίζει και το θέμα των διευκολύνσεων υπέρ των ατόμων με αναπηρία που διεκδικούν πρόσβαση σ' αυτές τις θέσεις. Η Επίτροπος, στη σχετική Έκθεση της, εξέφρασε την άποψη ότι το θέμα των διευκολύνσεων υπέρ των εξεταζόμενων που είναι άτομα με αναπηρία επιβάλλεται να ρυθμισθεί νομοθετικά με σχετική προσθήκη στον υπό αναφορά νόμο και κατά τρόπο που να διασφαλίζεται ότι οι αποφάσεις ως προς τις διευκολύνσεις υπέρ των υποψηφίων με αναπηρία θα λαμβάνονται σε συνεργασία με ειδικούς σε θέματα αναπηρίας και ανάλογα με την κάθε ειδική περίπτωση. Μέχρις ότου προωθηθεί και ολοκληρωθεί αυτή η νομοθετική ρύθμιση η Επίτροπος εισηγήθηκε στην Ειδική Επιτροπή, σε κάθε περίπτωση υποψήφιου που είναι άτομο με ειδικές ανάγκες και αιτείται διευκολύνσεις κατά τη γραπτή εξέταση, να συμβουλευέται πριν τη λήψη σχετικής απόφασης την Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων, ώστε να διασφαλίζεται η καλύτερη δυνατή επιλογή των αντισταθμιστικών της αναπηρίας του μέτρων.

Σημειώνεται ότι όταν, στη συνέχεια, ο παραπονούμενος παρακάθησε ξανά σε εξετάσεις για εισδοχή σε θέσεις στη δημόσια υπηρεσία, του παραχωρήθηκαν επιπρόσθετες διευκολύνσεις, λαμβανομένων υπόψη

των παρατηρήσεων της Αρχής Ισότητας. Επιπρόσθετα, τα θέματα που με την πιο πάνω Έκθεση εγέρθηκαν απασχόλησαν και την Κοινοβουλευτική Επιτροπή Θεσμών, Αξιών και Επιτρόπου Διοικήσεως. Παράλληλα, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποφάσισε να προωθήσει την εισαγωγή ποσοστώσεων στις προσλήψεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα υπέρ των ατόμων με αναπηρία, θεσμικό μέτρο με το οποίο το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού συμφώνησε.

Η στήριξη των μαθητών  
με δυσλεξία ή άλλες  
μαθησιακές δυσκολίες

Μητέρα παιδιού με δυσλεξία αποτάθηκε στην Αρχή Ισότητας καταγγέλλοντας την ανεπαρκή στήριξη του γιου της τόσο από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού όσο και από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας. Η πτυχή της καταγγελίας που αφορούσε το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού επικεντρώνεται στη θέση της μητέρας του μαθητή ότι λόγω της ελλιπούς στελέχωσης των σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με διδακτικό προσωπικό της ειδικότητας του ειδικού παιδαγωγού, η παροχή της ειδικής εκπαίδευσης που όρισε η Επαρχιακή Επιτροπή Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης δεν είναι επαρκής, με αποτέλεσμα ο γιος της, που είναι παιδί με δυσλεξία, να συνεχίζει να βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση συγκρινόμενος με τους υπόλοιπους μαθητές ως προς την εκμάθηση της διδακτέας ύλης και την πλήρη ανάπτυξη των ικανοτήτων του. Από την έρευνα προέκυψε ότι η μητέρα του παιδιού αναγκάστηκε να καταφύγει στον ιδιωτικό τομέα προκειμένου να εξασφαλίσει για το γιο της την ενισχυτική ειδική διδασκαλία που χρειάζεται, επιφορτιζόμενη με τα σχετικά έξοδα. Σημειώνεται ότι οι μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι φορείς του δικαιώματος της δωρεάν εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι στον εκπαιδευτικό προγραμματισμό του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού δεν προβλέπεται η στελέχωση των σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης με προσωπικό της ειδικότητας του Ειδικού Παιδαγωγού. Η Επίτροπος εξέφρασε ως προς το θέμα αυτό την άποψη ότι τόσο το γράμμα, όσο και το πνεύμα του περί Αγωγής και Εκπαίδευσης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες Νόμου, επιβάλλει τη συμπερί-

ληψη στον εκπαιδευτικό προγραμματισμό αποτελεσματικών παιδαγωγικών δομών στην κανονική μέση εκπαίδευση που να καλύπτουν στην πράξη την ενισχυτική εκπαίδευση που χρειάζονται τα παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες. Και αυτό προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, και τη στελέχωση των σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης με Ειδικούς Παιδαγωγούς.

Όσον αφορά την καταγγελία για τον χειρισμό από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας της αίτησης του συγκεκριμένου μαθητή για δhmόσιο βοήθημα ως ατόμου με αναπηρία, ώστε να καλύψει τα έξοδα της ενισχυτικής εκπαίδευσης του στον ιδιωτικό τομέα, διαπιστώθηκε ότι κατά την εξέταση της η εμπλεκόμενη υπηρεσία κλήθηκε να απαντήσει σε ένα δύσκολο ερώτημα, αυτό του κατά πόσο είναι άτομο με αναπηρία. Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο οι απόψεις δίστανται. Ορισμένα κράτη μέλη αναγνωρίζουν ως αναπηρία τη δυσλεξία ενώ άλλα όχι. Από την εξέταση αυτού του ζητήματος προέκυψε εν πάση περιπτώσει, ότι η επικρατούσα τάση σε ευρωπαϊκό επίπεδο πιέζει προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης της δυσλεξίας ως αναπηρίας από όλα τα κράτη μέλη. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, με γραπτή δήλωση<sup>6</sup> σχετικά με τις διακρίσεις και τον κοινωνικό αποκλεισμό παιδιών με μαθησιακά προβλήματα (παιδιών «δυσ»), επισημαίνοντας ότι το ποσοστό των παιδιών που αντιμετωπίζουν μαθησιακά προβλήματα «δυσ-» υπολογίζεται σε 10% ετησίως, και γνωρίζοντας ότι οι μαθησιακές δυσκολίες «δυσ-» που δυσχεραίνουν από πολύ νωρίς την επικοινωνία δεν αναγνωρίζονται ως αναπηρία από ορισμένα κράτη μέλη, ζήτησε από την Επιτροπή και το Συμβούλιο να ενθαρρύνουν των αναγνώριση των μαθησιακών προβλημάτων ως αναπηρία.

Ανεξάρτητα από τη δυσκολία που αντιμετώπισε το Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας στο να αποφασίσει αν τα παιδιά με δυσλεξία εμπίπτουν στον ορισμό του όρου «άτομο με αναπηρία», διαπιστώθηκε ότι ο όλος χειρισμός της αίτησης υπήρξε επιπόλαιος. Πέραν της

---

6. 0064/2007, DC\671587EL.doc.

καθυστέρησης στην εξέταση της, παρά το ότι αφορούσε παιδί με μαθησιακές δυσκολίες μονογονεϊκής οικογένειας, απορρίφθηκε τελικά, χωρίς η σχετική απόφαση να τεκμηριώνεται και χωρίς να αιτιολογείται γιατί οι ιατρικές βεβαιώσεις οι οποίες δόθηκαν μετά από απαίτηση της ίδιας της εμπλεκόμενης υπηρεσίας και με βάση τις οποίες ο αιτητής έχει μαθησιακή/γνωσιολογική αναπηρία, αμφισβητήθηκαν.

Η υποβολή από την Αρχή Ισότητας Έκθεσης αναφορικά με την πιο πάνω καταγγελία είχε ως αποτέλεσμα αφενός να επαναξιολογηθούν οι ανάγκες του μαθητή για ενίσχυση του στο σχολείο που φοιτά και αφετέρου η αίτηση του για δημόσιο βοήθημα ως ατόμου με αναπηρία να εγκριθεί.

#### Σχέδια παροχής επιδομάτων σε άτομα με αναπηρία

##### 1.

Η Αρχή Ισότητας έλαβε 5 καταγγελίες αναφορικά με όρο του Σχεδίου Παροχής Επιδόματος Φροντίδας σε Τετραπληγικά Άτομα Ανεξαρτήτως Εισοδημάτων, ο οποίος εισήγαγε διαφορετική μεταχείριση των ατόμων με τετραπληγία, με κριτήριο τη γενεσιουργό αιτία της τετραπληγίας τους. Στην παράγραφο 4 του Σχεδίου οριζόταν ότι, *τετραπληγικό είναι το άτομο το οποίο ως αποτέλεσμα κάκωσης ή πάθησης του νωτιαίου μυελού υπέστη παράλυση στα κάτω άκρα και η παράλυση το εμποδίζει από το να εκτελεί οποιοσδήποτε κινήσεις με τα άκρα, και παρουσιάζει σημαντική διαταραχή της αισθητικότητας στα παράλυτα μέλη και διαταραχές των σφιγκτήρων*. Αποφασιστικό, δηλαδή, κριτήριο για την καταβολή του επιδόματος αποτελούσε το αίτιο πρόκλησης της τετραπληγίας. Έτσι, τα άτομα που ήταν για παράδειγμα εκ γενετής τετραπληγικά ή έγιναν τετραπληγικά λόγω πάθησης στην σπονδυλική στήλη ή λόγω εγκεφαλικών παθήσεων ή μυοπάθειας ή λόγω κατά πλάκα σκλήρυνσης, ενώ βρίσκονταν σε ακριβώς όμοια με τους δικαιούχους του επιδόματος κατάσταση, αποκλείονταν αυτής της παροχής.

Διαπιστώθηκε ότι καθοριστικός παράγοντας στο να δοθεί τόσο περιοριστικός ορισμός του όρου «τετραπληγικό άτομο» ήταν το οικονομικό κόστος που θα συνεπαγόταν η εφαρμογή του Σχεδίου. Στη

σχετική Έκθεση της η Επίτροπος Διοικήσεως τόνισε ότι το οικονομικό κόστος που θα συνεπαγόταν η όμοια μεταχείριση όλων των ατόμων με τετραπληγία, χωρίς να υποτιμάται ο παράγοντας αυτός, δεν αίρει ούτε μπορεί να δικαιολογήσει την άνιση μεταχείριση τους με κριτήριο την αιτία που προκάλεσε την αναπηρία τους.

Λαμβάνοντας υπόψη της η Επίτροπος ότι ο καθοριστικός παράγοντας της πιο πάνω περιγραφόμενης διαφορετικής μεταχείρισης ατόμων με τετραπληγία ήταν το οικονομικό κόστος που θα συνεπαγόταν η ίση μεταχείριση τους, κάλεσε σε διαβουλεύσεις, προτού προβεί σε σύσταση, εκπροσώπους του Υπουργείου Οικονομικών και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μαζί με τους καταγγέλλοντες. Στη συνάντηση παραυρέθηκαν, επίσης, εκπρόσωποι του Συνδέσμου Μυοπαθών, της οργάνωσης Τετραπληγικών και της Κυπριακής Συνομοσπονδίας Οργανώσεων Αναπήρων. Όλα τα μέρη συμφώνησαν με τη σύσταση της Επιτρόπου για διεύρυνση του ορισμού του όρου «τετραπληγικό άτομο» του υπό αναφορά Σχεδίου, το οποίο Σχέδιο και τροποποιήθηκε στη συνέχεια με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου.

## 2.

Με αφορμή την υποβολή σχετικής καταγγελίας, την Αρχή Ισότητας απασχόλησαν και τα ηλικιακά κριτήρια που εφαρμόζονται με βάση τους όρους παροχής του Επιδόματος Βαριάς Κινητικής Αναπηρίας. Σύμφωνα με την παράγραφο 7 του Σχεδίου Παροχής Επιδόματος Βαριάς Κινητικής Αναπηρίας, από τη λήψη του επιδόματος εξαιρούνται τα παιδιά κάτω των 12 ετών και τα άτομα άνω των 65 ετών εκτός εάν έγιναν δικαιούχοι του επιδόματος πριν συμπληρώσουν το 65ο έτος της ηλικίας τους. Διαπιστώθηκε ότι ο κύριος λόγος καθορισμού ανώτατου και κατώτατου ορίου ηλικίας ως προϋπόθεσης για την καταβολή του επιδόματος ήταν και πάλι το οικονομικό κόστος που θα επωμιζόταν το κράτος σε περίπτωση παροχής του επιδόματος σε όλα τα άτομα με βαρά κινητική αναπηρία ανεξάρτητα από την ηλικία τους. Η παρέμβαση της Αρχής Ισότητας είχε ως αποτέλεσμα να ληφθεί απόφαση από το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία για αναθεώρηση του υπό αναφορά Σχεδίου με την κατάργηση των ηλικιακών κριτηρίων. Το αναθεωρημένο Σχέδιο αναμένεται να υποβληθεί στο Υπουργικό Συμβούλιο για την έγκρισή του.

Διακοπή χορήγησης  
επιδόματος φροντίδας  
σε άτομο με αναπηρία

Άτομο με βαριά αναπηρία κατάγγειλε τη διακοπή του επιδόματος φροντίδας που του χορηγούνταν από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας και υποστήριξε ότι, δεδομένης της βαριάς του αναπηρίας και της έλλειψης οικογενειακής στήριξης, κινδύνευε να οδηγηθεί στην ιδρυματοποίηση του. Σημειώνεται ότι ο παραπο- νούμενος έζησε τα πρώτα 30 περίπου χρόνια της ζωής του σε ιδρύματα.

Με τον περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο του 2000 (Ν.127(Ι)/2000)<sup>7</sup> ο νομοθέτης προέβη σε μια γενική διακήρυξη των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες (άρθρο 4), όπως το δικαίωμα για *αξιοπρεπές επίπεδο ζωής και όπου απαιτείται μέσα από οικονομικές παροχές και κοινωνικές υπηρεσίες*. Η Επίτροπος Διοικήσεως, στη σχετική με την υπό αναφορά καταγγελία Έκθεση της, επισήμανε ότι, η απλή αυτή γενική διακήρυξη των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες δεν μπορεί να επενεργήσει από μόνη της προς όφελος τους χωρίς τη θέ- σπιση συγκεκριμένων νομοθετικών προνοιών που να επιβάλλουν στο κράτος την εφαρμογή τους στην πράξη. Η πιο σημαντική εξέλιξη προς την κατεύθυνση της μετουσίωσης σε πράξη της προηγούμενα απλής διακήρυξης των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες, επήλθε με την ψήφιση του Ν.95(Ι)/2006. Ειδικά η ρύθμιση του άρθρου 3(10)(α)(ι), ξεπερνώντας την αντίληψη ότι κοινωνικής πρόνοιας χρή- ζουν μόνο τα άτομα με αναπηρίες λόγω των οικονομικών τους προ- βλημάτων, παρέχει την ευχέρεια στο Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας να εγκρίνει δημόσιο βοήθημα έστω και εάν το άτομο με αναπηρία απασχολείται σε πλήρως προσοδοφόρα εργασία. Η προνομιακή αυτή μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία έναντι των μη ανάπηρων δικαιολογείται, και επιβάλλεται, με βάση την αρχή της αναλογικής ισότητας, που σημαίνει την όμοια μεταχείριση των όμοιων και την ανόμοια των ανόμοιων. Και, εντέλει, ως μέτρο, συμβάλλει στην προαγωγή της ισότητας ευκαιριών των ατόμων με αναπηρία.

7. Ακολούθησε ο τροποποιητικός Ν.57(Ι)/2004, εναρμονιστικός της οδηγίας 2000/78/ΕΚ.



Όμως, παρατήρησε η Επίτροπος, ενώ προηγούμενα υπήρχε θέμα μετο σίωσης της απλής διακήρυξης των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε νομοθετικά μέτρα που να διασφαλίζουν την εφαρμογή τους, σήμερα εγείρεται, όπως διαπιστώθηκε, θέμα μετουσίωσης σε πράξη των νομοθετικών (θετικών) μέτρων που θεσπίστηκαν. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε, ότι οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας χειρίστηκαν την περίπτωση του παραπονούμενου ως να είναι όμοια με οποιαδήποτε άλλη περίπτωση λήπτη βοηθήματος, που δεν είναι άτομο με αναπηρία, κατά παράβαση της αρχής της αναλογικής ισότητας και κατ' επέκταση, κατά παράβαση της αρχής της μη διάκρισης. Ειδικότερα, από την έρευνα προέκυψε, ότι η επανεξέταση της περίπτωσης του παραπονούμενου, που οδήγησε και στη διακοπή του επιδόματος φροντίδας που του χορηγούνταν, έγινε κατ' επίκληση της θέσπισης του Ν.95(Ι)/2006, ενώ ταυτόχρονα αγνοήθηκαν οι θετικές για τα άτομα με αναπηρίες πρόνοιες του. Πέραν τούτου, σε μια ατυχή προσπάθεια επιβολής απαγόρευσης επί της παρουσίας του αμφισβητήθηκε η ειλικρίνεια του και υποστηρίχθηκε ότι αρνείται συστηματικά να παράσχει πληροφορίες σχετικές με την οικονομική του κατάσταση, πράγμα που όπως από την έρευνα προέκυψε δεν ευσταθεί.

Το Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας συμμορφώθηκε με τη σύσταση της Επιτρόπου για συνέχιση της καταβολής στον παραπονούμενο του επιδόματος φροντίδας.

#### Εμπόδια στην ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων

Η Αρχή Ισότητας διερεύνησε στη βάση της αμοιβαίας αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων και ελεύθερης κυκλοφορίας πολιτών στην Ε.Ε., καταγγελία Ιταλού, εναντίον της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, αναφορικά με την απόφαση της τελευταίας να απορρίψει το αίτημα του για εγγραφή στον πίνακα διοριστέων καθηγητών Ιταλικών, επειδή κρίθηκε ότι δεν κατείχε τα απαιτούμενα από το Σχέδιο υπηρεσίας προσόντα. Απαραίτητη προϋπόθεση για να διοριστεί κάποιος στη θέση Καθηγητή είναι και η κατοχή εκ μέρους του πανεπιστημιακού διπλώματος ή τίτλου ή ισότιμου προσόντος στην ειδικότητα που ο υποψήφιος προορίζεται να διδάξει.

Διαπιστώθηκε ότι ο παραπονούμενος κατείχε τον τίτλο Laurea in Lettere e filosofia, τετραετούς διάρκειας, που απέκτησε από το Università Degli Studi Di Udine της Ιταλίας και υπέβαλε αίτηση για εγγραφή του στον πίνακα διοριστέων Καθηγητών Ιταλικών. Η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας απέρριψε την αίτησή του, επειδή έκρινε ότι ο τίτλος του δεν πληροί την προαναφερόμενη απαίτηση του Σχεδίου Υπηρεσίας. Ο παραπονούμενος προσέφυγε στο Ανώτατο Δικαστήριο, το οποίο έκρινε ότι: «Η απόφαση της Επιτροπής κατά πόσο ο αιτητής κατείχε πανεπιστημιακό δίπλωμα ή τίτλο ή ισότιμο προσόν στην Ιταλική Γλώσσα και Φιλολογία θα έπρεπε να γίνει υπό το φως και των περί Γενικού Συστήματος Αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων Νόμων του 2002 και 2003 (Ν.179(Ι)2002 και Ν.129(Ι)2003), οι οποίοι προνοούν για ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών και για συναφή θέματα.» Κατά την επανεξέταση της υπόθεσης η ΕΕΥ εμμένοντας στη θέση της, παρέπεμψε τον παραπονούμενο στο ΚΥΣΑΤΣ.

Στα πλαίσια της διερεύνησης της καταγγελίας η Αρχή Ισότητας διαπίστωσε, επιπρόσθετα, ότι η ερμηνεία που έδωσε η Επιτροπή στις πρόνοιες της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ είναι εσφαλμένη. Η Οδηγία 89/48/ΕΟΚ στηρίζεται στην αρχή της αμοιβαίας αναγνώρισης των διπλωμάτων, χωρίς προηγούμενη εναρμόνιση των σπουδών, προκειμένου να εξαλειφθούν τα εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στον Ευρωπαϊκό χώρο. Η Επίτροπος, αφού τόνισε ότι η απόφαση της Επιτροπής κατά πόσο ο αιτητής κατείχε πανεπιστημιακό δίπλωμα στην Ιταλική Γλώσσα και Φιλολογία θα έπρεπε να γίνει υπό το φως των περί Γενικού Συστήματος Αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων Νόμων του 2002 και 2003 (Ν. 179(Ι)/2002 και 129(Ι)/2003), έκρινε ότι η απόρριψη της αίτησης του για εγγραφή του στον πίνακα διοριστέων καθηγητών Ιταλικών και η παραπομπή του, μετά από τέσσερα χρόνια, στο ΚΥΣΑΤΣ για αναγνώριση ισοτιμίας και αντιστοιχίας του τίτλου του Laurea in Lettere προς πτυχίο πανεπιστημίου στον κλάδο σπουδών της Ιταλικής Γλώσσας/Φιλολογίας, αντίκειται τόσο στο κοινοτικό δίκαιο όσο και στους εναρμονιστικούς Νόμους της Δημοκρατίας.



Η Επίτροπος ανέφερε ότι στην περίπτωση που η Επιτροπή θεωρεί ότι το πτυχίο του παραπονούμενου έχει ουσιώδεις διαφορές από εκείνο που καλύπτεται στη Δημοκρατία, μπορεί, στη βάση των προνοιών της Οδηγίας, να απαιτήσει από τον παραπονούμενο να πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση προσαρμογής ή να υποβληθεί σε δοκιμασία επάρκειας. Κάτι τέτοιο δεν έγινε. Η απόφαση, της Επιτροπής να παραπέμψει τον παραπονούμενο στο ΚΥΣΑΤΣ κρίθηκε προβληματική, αφού συγχέει τις έννοιες ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης.

Η ακαδημαϊκή αναγνώριση αποφασίζεται από το ΚΥΣΑΤΣ, ενώ η επαγγελματική αναγνώριση αποφασίζεται από τα αρμόδια όργανα, τα οποία ελέγχουν εάν ο ενδιαφερόμενος έχει τα απαιτούμενα προσόντα για την άσκηση συγκεκριμένου νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος. Κατά συνέπεια η πιστοποίηση της επάρκειας των επαγγελματικών προσόντων του παραπονούμενου ανήκει αποκλειστικά στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας.

Η Επίτροπος, προχώρησε σε διαβουλεύσεις με τον παραπονούμενο και εκπροσώπους της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, μετά το πέρας των οποίων προέβη σε τελική σύσταση το περιεχόμενο της οποίας, σε γενικές γραμμές ήταν:

- η άμεση αναθεώρηση της πρακτικής της Επιτροπής σε σχέση με αιτήματα κοινοτικών υπηκόων για εγγραφή τους σε πίνακες διοριστέων, στη βάση της αναγνώρισης των επαγγελματικών τους προσόντων.
- η εγκατάλειψη της πρακτικής για παραπομπή των υποψηφίων στο ΚΥΣΑΤΣ
- σε περίπτωση αμφιβολιών ως προς την επάρκεια των επαγγελματικών προσόντων των ενδιαφερομένων, καλείται η Επιτροπή να απευθύνεται στον Εθνικό Συντονιστή, αρμοδιότητα του οποίου είναι ο έλεγχος ορθής εφαρμογής των Κοινοτικών Οδηγιών και της Εσωτερικής νομοθεσίας.

Η Επιτροπή δε συμμορφώθηκε με το περιεχόμενο της Σύστασης μέχρι σήμερα. Ο παραπονούμενος προτίθεται να προσφύγει στο Ευρωπαϊκό δικαστήριο για δικαίωσή του.

Δυσμενέστεροι όροι εργασίας  
των αλλοδαπών εργατών  
της γεωργοκτηνοτροφίας

Εργάτης από τη Βουλγαρία κατάγγειλε στην Αρχή Ισότητας ότι με νέα συλλογική σύμβαση οι μισθοί των εργατών της γεωργοκτηνοτροφίας μειώθηκαν και ότι αυτό συνιστά δυσμενή διάκριση σε βάρος των αλλοδαπών στον τομέα της απασχόλησης, δεδομένου ότι ειδικά στη γεωργοκτηνοτροφία απασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά αλλοδαποί εργάτες. Διαπιστώθηκε, ότι η επίμαχη συλλογική σύμβαση υπεγράφη μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών και αγροτικών οργανώσεων, στις οποίες συμμετείχε και το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στα πλαίσια του μεσολαβητικού του ρόλου. Όπως είχε συμφωνηθεί, θα ίσχυε από 1.7.2004 έως 31.12.2007, και θα κάλυπτε μόνο τις μικρές επιχειρήσεις της γεωργίας και της κτηνοτροφίας. Δεν τέθηκαν εντούτοις σαφή κριτήρια ως προς το ποιες από τις αγροτικές επιχειρήσεις θα θεωρούνται μικρές και σταδιακά η εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης επεκτάθηκε και σε μεγάλες επιχειρήσεις. Με το άρθρο 9 της υπό αναφορά συλλογικής σύμβασης καθορίστηκε ότι στους γεωργικούς εργάτες (των μικρών επιχειρήσεων) θα καταβάλλεται μισθός £220 και καθαρός £195 (ο εργοδότης αποκόπει £25 το μήνα για τα έξοδα διαμονής και διατροφής, για την εισφορά του εργοδοτούμενου στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και για την εισφορά στα Συντεχνιακά Ταμεία Ιατρικής Περίθαλψης). Για την περίπτωση που ο εργοδότης δεν θα διαθέτει διαμονή και διατροφή αποφασίστηκε να καταβάλλεται μισθός £385.

Με την πιο πάνω συλλογική σύμβαση, πέραν του ότι μειώθηκε ο μισθός των εργατών της γεωργοκτηνοτροφίας, καταργήθηκαν και άλλα σημαντικά ωφελήματα τα οποία προηγούμενα απολάμβαναν με βάση τους Όρους Εργοδότησης για τους Τομείς της Γεωργίας και της Κτηνοτροφίας του 1992. Συγκεκριμένα, καταργήθηκε η πρόνοια για τιμαριθμικές αναπροσαρμογές, η πρόνοια για παροχή 13 μισθού αντικαταστάθηκε με πρόνοια για παροχή 13 μισθού μόνο στους εργάτες που έχουν συνεχή υπηρεσία πέραν του ενός έτους στον ίδιο εργοδότη, οδηγώντας έτσι στην ουσιαστική κατάργηση του δεδομέ-

νου ότι οι εργάτες της γεωργοκτηνοτροφίας είναι κατά κανόνα εποχιακοί, και οι αργίες μειώθηκαν από 13 σε 10 ημέρες. Σημειώνεται ότι σε όλες σχεδόν τις συλλογικές συμβάσεις, ιδίως αυτές που αφορούν τομείς εργασίας στους οποίους εργάζονται Κύπριοι ή και Κύπριοι, υπάρχει πρόνοια τόσο για 13 μισθό όσο και για Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή των μισθών, όσον δε αφορά τις αργίες, ο αριθμός τους κυμαίνεται από 13 έως 17 ημέρες.

Από τα στοιχεία των διοικητικών φακέλων που επιθεωρήθηκαν προέκυψε ότι, κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που προηγήθηκαν της συνομολόγησης της επίμαχης συλλογικής σύμβασης, οι αγροτικές οργανώσεις επέμειναν στη μείωση των μισθών και στη συρρίκνωση των άλλων ωφελημάτων των αλλοδαπών εργατών επικαλούμενοι τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η αγροτική παραγωγή και την ανάγκη μείωσης του εργατικού κόστους. Η θέση της Αρχής Ισότητας όπως διατυπώθηκε στην Έκθεση, είναι ότι η αντιμετώπιση των προβλημάτων ή και της κρίσης που περνά ο αγροτικός τομέας της οικονομίας με τον περιορισμό ή την αφαίρεση δικαιωμάτων πανανθρώπινης αξίας δεν μπορεί να γίνει ανεκτή. Ούτε οποιοσδήποτε περιορισμός ατομικών δικαιωμάτων μπορεί να έχει ως μοναδικό κριτήριο επιβολής της διάκρισης το ιδιοτελές συμφέρον του ευνοούμενου από την διάκριση. Δεν υπάρχει «δημόσιο συμφέρον των ημεδαπών» αλλά γενικώς «δημόσιο συμφέρον» που εξυπηρετείται από την πιστή τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Από την έρευνα προέκυψε, επιπρόσθετα, ότι η συλλογική σύμβαση που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους, με τη συμμετοχή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων στα πλαίσια του μεσολαβητικού του ρόλου, ήταν το αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των μισθών και άλλων όρων εργασίας ειδικά των αλλοδαπών εργατών του αγροτικού τομέα. Αυτό από μόνο του, σημειώνει η Επιτροπή στην Έκθεση, στοιχειοθετεί απαγορευμένη διάκριση για το λόγο ότι οδηγεί στην εκ των πραγμάτων διαφορετική ρύθμιση των όρων απασχόλησης των εργαζομένων με κριτήριο την εθνική ή εθνοτική ή φυλετική τους καταγωγή. Μετά από διαβουλεύσεις της Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους η Αρχή Ισότητας προέβη σε σύσταση για πιστή τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά την επαναδιαπραγμάτευση της επίμαχης συλλογικής σύμβασης. Οι σχε-

Ο Ο  
●  
Ο Ο

τικές συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν είχαν ολοκληρωθεί πριν το τέλος του 2008. Η πρόταση, εν πάση περιπτώσει, που έγινε από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στα πλαίσια αυτών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προνοεί βελτιωμένους όρους απασχόλησης των εργατών της γεωργοκτηνοτροφίας.

#### Η απασχόληση των αιτητών ασύλου στη γεωργοκτηνοτροφία

Από το 2005 μέχρι και το 2007 υποβλήθηκαν στην Αρχή Ισότητας 22 καταγγελίες, αναφορικά με την απόφαση να επιτρέπεται η εργοδότηση των αιτούντων άσυλο αποκλειστικά στις γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες. Υποστηρίχθηκε, ότι ο αποκλεισμός ειδικά των αιτούντων άσυλο από του να έχουν πρόσβαση στους υπόλοιπους τομείς εργασίας, στους οποίους επιτρέπεται (υπό όρους) η εργοδότηση αλλοδαπών, στοιχειοθετεί αδικαιολόγητη σε βάρος τους διάκριση.

Διαπιστώθηκε ότι η απόφαση πολιτικής για απασχόληση των αιτούντων άσυλο, αρχικά «αποκλειστικά», και στη συνέχεια «κατά προτεραιότητα», στον τομέα της γεωργοκτηνοτροφίας, μετουσιώθηκε το 2007 σε νομοθετικής φύσης πράξη, με την οποία αποσαφηνίσθηκε πλέον πλήρως ότι ο μόνος τομέας στον οποίο επιτρέπεται να εργάζονται είναι αυτός της γεωργίας και της κτηνοτροφίας. Πρόκειται, συγκεκριμένα, για την Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων η οποία περιβλήθηκε του τύπου της Κανονιστικής Διοικητικής Πράξης, δυνάμει του Κανονισμού 12(2) των περί Προσφύγων (Συνθήκες Υποδοχής Αιτητών) Κανονισμών του 2005, σύμφωνα με την οποία «...η απασχόληση των αιτητών ασύλου μετά τους πρώτους έξι μήνες από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης ασύλου επιτρέπεται στους τομείς της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, νοουμένου ότι κατέχουν συμβόλαιο απασχόλησης σε συγκεκριμένο εργοδότη σφραγισμένο από το Τμήμα Εργασίας.»

Από την έρευνα, προέκυψε, επίσης, ότι η απόφαση να επιτρέπεται η απασχόληση των αιτούντων άσυλο μόνο στη γεωργοκτηνοτροφία συνδέεται με την κατακόρυφη αύξηση το 2004 των αιτήσεων ασύλου.

Αποτέλεσε, μάλιστα, ένα από τα μέτρα που είχαν αποφασισθεί για την αποτροπή υποβολής αιτήσεων χορήγησης ασύλου.

Στη σχετική Έκθεση της η Επίτροπος Διοικήσεως εξέφρασε την άποψη ότι η ισχύουσα ρύθμιση εξαναγκάζει μια μεγάλη ομάδα αλλοδαπών, ιδιαίτερης νομικής κατάστασης, να εργασθούν στον χειρότερο τομέα απασχόλησης και με μισθοδοτικούς όρους τους οποίους κανένας ανειδίκευτος ημεδαπός εργάτης δεν θα αποδεχόταν. Πρόκειται, δηλαδή, για ρύθμιση που στην ουσία οδηγεί στην παραβίαση της αρχής του εργατικού δικαίου για ίση μεταχείριση και για εξασφάλιση ενός ελάχιστου μέτρου συνθηκών εργασίας σε όποιον παρέχει την εργασία του σε κάποιον άλλον, και επιτρέπει την καταχρηστική μεταχείριση του ως μια φτηνή εργατική μονάδα, όχι μόνο από τον εργοδότη, αλλά και από το ίδιο το κράτος υποδοχής. Η Επίτροπος εισηγήθηκε την άμεση αναθεώρηση της απόφασης να επιτρέπεται στους αιτούντες άσυλο η απασχόληση μόνο στη γεωργοκτηνοτροφία στη βάση των παρατηρήσεων της. Στην εισήγηση αυτή υπήρξε άμεση ανταπόκριση. Συγκεκριμένα, με την Κ.Δ.Π. 364/2008 διευρύνθηκαν οι τομείς στους οποίους μπορούν να εργάζονται οι αιτούντες άσυλο με τη συμπερίληψη των τομέων της μεταποίησης, της διαχείρισης αποβλήτων, του εμπορίου και των κατασκευών καθώς και άλλων δραστηριοτήτων.

Περιορισμοί στην ελευθερία  
εγκατάστασης και  
παροχής υπηρεσιών

## 1.

Λίγους μήνες μετά την ένταξη της Κυπριακής Δημοκρατίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση τέθηκε σε ισχύ ο περί Κτηματομεσιτών Νόμος του 2004, Ν.273(Ι)/2004. Σε σχέση με τις πρόνοιες του νόμου αυτού υποβλήθηκαν στην Αρχή Ισότητας δύο καταγγελίες από ευρωπαίους πολίτες, οι οποίοι υποστήριξαν ότι έθεταν αδικαιολόγητους περιορισμούς στην άσκηση από ευρωπαίους του επαγγέλματος του κτηματομεσίτη στην Κύπρο.

Διαπιστώθηκε ότι η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων είχε αποστείλει από τον Απρίλιο του 2006 προειδοποιητική επιστολή στον

Υπουργό Εξωτερικών εκτιμώντας ότι η Κυπριακή Δημοκρατία, θεσπίζοντας περιοριστικό πλαίσιο για την άσκηση της δραστηριότητας του κτηματομεσίτη με τον υπό αναφορά νόμο, παρέβη την υποχρέωση που υπέχει με βάση τη Συνθήκη της ΕΚ για σεβασμό της ελευθερίας εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών των υπηκόων ενός κράτους μέλους στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους.

Ως αποτέλεσμα της προειδοποιητικής επιστολής της Επιτροπής ετοιμάστηκε Νομοσχέδιο για την τροποποίηση του Ν.273(Ι)/2004 κατά τρόπο που να έρχεται σε πλήρη συμμόρφωση με το κοινοτικό δίκαιο. Ενόψει αυτής της εξέλιξης η Αρχή Ισότητας υπέβαλε Έκθεση στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Εσωτερικών ώστε οι παρατηρήσεις της να ληφθούν υπόψη κατά τη συζήτηση του Νομοσχεδίου. Επιπρόσθετα, η Αρχή Ισότητας διαβίβασε την Έκθεση της και στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004. Σημειώνεται, ότι η Αρχή Ισότητας κλήθηκε και συμμετείχε στη συνέχεια στη συζήτηση του Νομοσχεδίου με τους κοινωνικούς εταίρους. Με την ψήφιση, εν τέλει, τον Ιούλιο του 2007 του Ν.118(Ι)/2007, απαλείφθηκαν ή τροποποιήθηκαν οι κυριότερες διατάξεις του προηγούμενου Νόμου που εισήγαγαν περιορισμούς στην άσκηση από ευρωπαίους του επαγγέλματος του κτηματομεσίτη στην Κύπρο.

## 2.

Ενδιαφέρον παρουσίασε και η καταγγελία ευρωπαίου πολίτη κατά του Συμβουλίου Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών και Οικοδομικών Τεχνικών Έργων για διάκριση σε βάρος του λόγω γλώσσας. Ο παραπονούμενος, ο οποίος είχε πολυετή προηγούμενη πείρα στην άσκηση του επαγγέλματος του εργολήπτη στην Αγγλία, υπέβαλε αίτηση στο υπό αναφορά Συμβούλιο προκειμένου να αποκτήσει άδεια άσκησης του επαγγέλματος αυτού στην Κύπρο. Το Συμβούλιο έθεσε ως όρο για την εξέταση της αίτησης του να παρουσιάσει σε επίσημη μετάφραση στην ελληνική τα έγγραφα που είχε καταθέσει στην αγγλική γλώσσα. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας, όσον αφορά Κύπριους αιτητές οι οποίοι καταθέτουν στοιχεία αποδεικτικά των προσόντων τους στην αγγλική, το Συμβούλιο δεν απαιτεί, προκειμέ-

νου να εξετάσει την αίτηση τους, να τα καταθέσουν και σε επίσημη μετάφραση στην ελληνική.

Η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι ο όρος που το Συμβούλιο Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών Οικοδομικών και Τεχνικών Έργων κατά παρέκκλιση της πρακτικής που εφαρμόζει για τους Κύπριους αιτητές, στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω γλώσσας, και κατ' επέκταση λόγω εθνικής καταγωγής.

#### Διάκριση λόγω γλώσσας

Στον τομέα της απασχόλησης

Δύο νοσοκόμες, οι οποίες κατάγονται από τη Βουλγαρία και είναι εγκατεστημένες στην Κύπρο λόγω του γάμου τους με Κύπριους, κατάγγειλαν ότι μετά από σειρά ετών απασχόλησης στο Γενικό Νοσοκομείο οι υπηρεσίες τους τερματίστηκαν με την αιτιολογία ότι δεν κατέχουν το απαιτούμενο επίπεδο γνώσης της ελληνικής και της αγγλικής γλώσσας. Σημειώνεται, ότι, λόγω της ελλιπούς στελέχωσης των Νοσοκομείων και της δυσκολίας εξεύρεσης προσωπικού είχε, πριν το 2004, εγκριθεί η κάλυψη των αναγκών με την πρόσληψη σε έκτακτη βάση ατόμων που δεν κατείχαν κατά τεκμήριο τα απαιτούμενα στο Σχέδιο Υπηρεσίας γλωσσικά προσόντα. Για σκοπούς διορισμού στη δημόσια υπηρεσία στη θέση Νοσοκόμου απαιτείται «πολύ καλή γνώση της ελληνικής» και «καλή γνώση της αγγλικής».

Όσον αφορά την απαίτηση για «πολύ καλή γνώση της ελληνικής» η Αρχή Ισότητας είχε ήδη τοποθετηθεί με προηγούμενη Έκθεση<sup>8</sup>, μετά από τη διερεύνηση καταγγελίας που αφορούσε το Σχέδιο Υπηρεσίας του Ιατρικού Λειτουργού, στο οποίο επίσης υπήρχε πρόνοια για απαίτηση της πολύ καλής γνώσης της ελληνικής γλώσσας. Συγκεκριμένα, είχε κριθεί ότι όσον αφορά τους γιατρούς των οποίων η μητρική γλώσσα δεν είναι η ελληνική, η απαίτηση για γνώση της ελληνικής σε επίπεδο «πολύ καλής» δεν δικαιολογείται αντικειμενικά λαμβανομένης υπόψη της πρακτικής φύσης των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης. Και, από τη στιγμή που το απαιτούμενο επίπεδο γνώσης της

---

8. Βλέπε Ετήσια Έκθεση της Αρχής Ισότητας για το 2006, σελ. 19.

εθνικής γλώσσας υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος του ιατρού επενεργεί ως έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας, με την έννοια ότι, ενώ εμφανίζεται ως εκ πρώτης όψεως ουδέτερος όρος προκαλεί τη μειονεκτική μεταχείριση εκείνων των προσώπων των οποίων η μητρική γλώσσα δεν είναι η ελληνική στον τομέα της πρόσβασης στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα. Στην εισήγηση της Επιτροπής Διοικήσεως για απόσυρση της πρόνοιας του Σχεδίου Υπηρεσίας των Ιατρικών Λειτουργιών που στοιχειοθετούσε διάκριση λόγω γλώσσας υπήρξε πλήρης συμμόρφωση.

Ως προς την απαίτηση της «καλής γνώσης της αγγλικής», από την εξέταση και άλλων σχετικών με αυτό το θέμα καταγγελιών διαπιστώθηκε ότι στο παρελθόν για σκοπούς διορισμού στη δημόσια υπηρεσία απαιτούνταν η γνώση μόνο μιας συγκεκριμένης ξένης γλώσσας, της αγγλικής, και αυτό ως αποτέλεσμα της προηγούμενης μακρόχρονης αποικιοκρατικής διακυβέρνησης. Από τις προενταξιακές διαδικασίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πολύ ορθά, τα πλείστα Σχέδια Υπηρεσίας, τουλάχιστον των επιστημονικών θέσεων, τροποποιήθηκαν ώστε να απαιτείται πλέον η γνώση μιας από τις γλώσσες εργασίας της Ε.Ε., δηλαδή η αγγλική, γαλλική ή η γερμανική, ή, σε άλλες περιπτώσεις, μια από τις επικρατέστερες ευρωπαϊκές γλώσσες.

Στην εισήγηση της Επιτροπής Διοικήσεως για τροποποίηση του Σχεδίου Υπηρεσίας των νοσηλευτικών λειτουργιών υπήρξε συμμόρφωση. Έτσι, με βάση το νέο Σχέδιο Υπηρεσίας, απαιτείται πλέον για σκοπούς διορισμού των νοσοκόμων καλή γνώση της ελληνικής και πολύ καλή γνώση της αγγλικής ή γαλλικής ή γερμανικής γλώσσας, ή πολύ καλή γνώση της ελληνικής και καλή γνώση της αγγλικής, ή γαλλικής ή γερμανικής γλώσσας.

Η πρόσβαση σε θέσεις εργασίας  
στο στρατό των γυναικών και  
η επαγγελματική τους ανέλιξη

Ομάδα γυναικών υπαξιωματικών της 3ης σειράς της Εθνικής Φρουράς, υπέβαλε στην Αρχή Ισότητας καταγγελία υποστηρίζοντας ότι, τόσο στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας στο στρατό, όσο και σε σχέση με τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησής τους,

καθώς και της επαγγελματικής τους ανέλιξης, υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου.

Από τη διερεύνηση της καταγγελίας προέκυψε ότι στο όλο νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει τους όρους απασχόλησης στο στρατό υπάρχουν διατάξεις που στοιχειοθετούν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, κατά παράβαση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου. Ενδεικτικά αναφέρονται πιο κάτω οι κυριότερες από τις διατάξεις που εμπεριέχουν διακρίσεις λόγω φύλου:

1. Τα θέματα διορισμού, ιεραρχίας, προαγωγών και αφυπηρέτησης των υπαξιωματικών ρυθμίζονται με δύο διαφορετικά νομοθετικά κείμενα ανάλογα με το φύλο του/της υπαξιωματικού. Πρόκειται συγκεκριμένα για τους περί Γυναικών Υπαξιωματικών του Στρατού της Δημοκρατίας (Διορισμοί, Ιεραρχία, Προαγωγές και Αφυπηρετήσεις) Κανονισμούς και τους περί Υπαξιωματικών του Στρατού της Δημοκρατίας (Διορισμοί, Ιεραρχία, Προαγωγές και Αφυπηρετήσεις) Κανονισμούς. Από την Αρχή Ισότητας επισημάνθηκε ότι η ύπαρξη και μόνο δύο διαφορετικών νομοθετικών κειμένων, τα οποία ρυθμίζουν θέματα για πανομοιότυπη θέση εργασίας (τη θέση Υπαξιωματικού) και στους οποίους κανονισμούς δεν υπάρχει οποιαδήποτε ειδοποιός διαφορά που να αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο φύλο, αποτελεί αφ' εαυτού αποχρώσα ένδειξη σχετικά με την ύπαρξη διάκρισης στη βάση του φύλου.
2. Στους Κανονισμούς 25(5) και 21(5) των πιο πάνω Κανονισμών καθορίζεται διαφορετική κλίμακα βαθμολόγησης των υπαξιωματικών ανάλογα με το φύλο τους και κατά τρόπο που να ευνοούνται οι άνδρες υπαξιωματικοί.
3. Με βάση τους Κανονισμούς 4 και 7(2) των περί Γυναικών Υπαξιωματικών Κανονισμών, απαιτούμενη προϋπόθεση για απευθείας διορισμό των γυναικών υποψηφίων σε θέση γυναίκας υπαξιωματικού τίθεται η 6χρονη υπηρεσία αυτής στη θέση εθελόντριας υπαξιωματικού. Σημειώνεται ότι αρχικά ο χρόνος συμπληρωμένης υπηρεσίας που απαιτείτο για απευθείας διορισμό των γυναικών υποψηφίων στη θέση γυναίκας υπα-

ξιωματικού ήταν 2 χρόνια, ενώ στη συνέχεια επεκτάθηκε στα 6 χρόνια. Η αρχική απαίτηση για προϋπηρεσία των γυναικών υποψηφίων ως εθελόντριες μέχρι δύο χρόνια θα μπορούσε να θεωρηθεί εύλογη, εφόσον αποτελούσε αντισταθμιστικό μέτρο και μέσο εξίσωσης των δύο φύλων, δεδομένης της υποχρέωσης των ανδρών για εκπλήρωση 25μηνιας στρατιωτικής θητείας. Ωστόσο, η επέκταση του πιο πάνω αναφε- ρόμενου χρονικού ορίου από 2 σε 6 χρόνια, χωρίς αυτό να δικαιολογείται αντικειμενικά, κρίθηκε ότι είναι δυσανάλογο, με δυσμενείς επιπτώσεις για τις γυναίκες υποψήφιες για απευθείας διορισμό στη μόνιμη θέση υπαξιωματικού.

4. Με βάση τον Κανονισμό 16(2) των περί Γυναικών Υπαξιωματικών Κανονισμών, σε περιπτώσεις ταυτόχρονου διορισμού υπαξιωματικών, οι άνδρες θεωρούνται αυτόματα αρχαιότεροι των γυναικών συναδέλφων τους, λόγω του φύλου τους. Για παράδειγμα, σε περιπτώσεις ταυτόχρονου απευθείας διορισμού μιας γυναίκας και ενός άνδρα σε κενές θέσεις υπαξιωματικών, η γυναίκα επιλεγείσα, η οποία έχει (απαραιτήτως) προϋπηρεσία 6 χρόνων, θεωρείται ότι υστερεί σε αρχαιότητα του άνδρα συνάδελφου της, για λόγους άμεσα και αποκλειστικά συνδεόμενους με το φύλο της. Σε περιπτώσεις δε απευθείας διορισμού, όπου η γυναίκα επιλεγείσα κατέχει επιπρόσθετα και πανεπιστημιακό δίπλωμα, ενώ ο άνδρας συνάδελφος της όχι, παρά το ότι υπερισχύει τόσο σε προϋπηρεσία όσο και σε προσόντα, η ίδια παραμένει και πάλι σε θέση υποδεέστερη ως προς την αρχαιότητα του άνδρα συνάδελφου της, λόγω του φύλου της.
5. Δυνάμει των πιο πάνω κανονισμών, οι γυναίκες εξαιρούνται εξολοκλήρου από την πρόσβαση στη θέση εργασίας Εθελοντή Πενταετούς Υποχρεώσεως.
6. Με βάση το άρθρο 22 των περί Στρατού της Δημοκρατίας Νόμων του 1990 έως 2006, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και ανεξαρτήτως των διατάξεων οποιωνδήποτε άλλων νόμων, δίδεται δικαίωμα για χορήγηση σύνταξης στη χήρα και στα τέκνα μόνο των ανδρών μελών του στρατού.

7. Με βάση τον Κανονισμό 5 των περί Γυναικών Αξιωματικών Κανονισμών, καθορίζεται κάθε χρόνο από τον Υπουργό Άμυνας πόσες από τις υπάρχουσες κενές θέσεις υπαξιωματικών θα καλυφθούν από γυναίκες υπαξιωματικούς.

Πέρα από τα πιο πάνω διαπιστώθηκε η εφαρμογή μιας πρακτικής άγραφου διαχωρισμού των καθηκόντων της θέσης εργασίας του υπαξιωματικού σε «γυναικεία» ή «ανδρική» εργασία και την αντίστοιχη τοποθέτηση σε αυτή των ανδρών και γυναικών επιλεγέντων. Επειδή, με βάση τα στοιχεία της έρευνας, η διαφορετική μεταχείριση των γυναικών που κατέχουν θέσεις εργασίας στο στρατό εδράζεται κυρίως σε διατάξεις νομοθετικού περιεχομένου, η Επίτροπος διαβίβασε τη σχετική Έκθεση της στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, ώστε να προωθηθεί η εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που εμπεριέχονται σ' αυτές. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να τροχοδρομηθεί διαδικασία αναθεώρησης του όλου νομοθετικού πλαισίου που αφορά τους όρους απασχόλησης στο στρατό.

#### Καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της απασχόλησης

Από την Αρχή Ισότητας υποβλήθηκαν τρεις Εκθέσεις που αφορούσαν καταγγελίες γυναικών για σεξουαλική παρενόχληση τους στο χώρο της εργασίας. Οι υπό αναφορά καταγγελίες διερευνήθηκαν δυνάμει των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, ο οποίος αναγάγει τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας σε διάκριση φύλου.

#### 1.

Η πρώτη καταγγελία υποβλήθηκε από υπάλληλο ημικρατικού οργανισμού και αφορούσε το χειρισμό από τους προϊσταμένους της, τής αναφοράς που έκανε για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση της στο χώρο εργασίας, από συνάδελφο της. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι σαν αποτέλεσμα των επεισοδίων που εξελίχτηκαν μεταξύ της ίδιας και του καταγγελλόμενου και λόγω της υποβολής

επίσημης καταγγελίας εναντίον του, υπήρξε δυσμενής μεταβολή των συνθηκών εργασίας της, και, εν τέλει, μετακίνηση της σε άλλο Τμήμα, με απόφαση της Διοίκησης του ημικρατικού οργανισμού. Από τη διερεύνηση της καταγγελίας διαπιστώθηκε ότι οι ισχυρισμοί της παραπονούμενης ήταν βάσιμοι. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι ο άμεσα προϊστάμενος της, χωρίς να διερευνήσει το όλο θέμα, και χωρίς να λάβει οποιοδήποτε μέτρο για την προστασία της, αποδέχτηκε, χωρίς αμφισβήτηση, τον ισχυρισμό του καταγγελλόμενου ως αληθή και στήριξε, στη βάση αυτής της πεποίθησης, τις περαιτέρω ενέργειες του. Επιπρόσθετα, ο άμεσα προϊστάμενος της ενήργησε κατ' επανάληψη με τρόπο που έθετε την παραπονούμενη σε δυσμενέστερη θέση από τους άλλους συναδέλφους της, σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες απασχολήσεως, καθώς και σε σχέση με τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια μετακινήσεων, κατά παράβαση των σχετικών Νόμων. Στην πράξη, δηλαδή, η αντιμετώπιση του όλου θέματος από τον άμεσα προϊστάμενο της συντέινει στη δημιουργία ενός εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, επιθετικού και εχθρικού για αυτήν περιβάλλοντος για λόγους που σχετίζονταν με την καταγγελία της ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση.

Μετά τη διερεύνηση της καταγγελίας πραγματοποιήθηκαν στο Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως διαβουλεύσεις με διευθυντικά στελέχη του ημικρατικού οργανισμού και έγιναν συστάσεις για την εξάλειψη της δυσμενούς μεταχείρισης την οποία υπέστη η παραπονούμενη λόγω της καταγγελίας που είχε κάνει για σεξουαλική παρενόχληση της. Στις συστάσεις της Επιτρόπου Διοικήσεως υπήρξε πλήρης συμμόρφωση. Επιπρόσθετα, ο οργανισμός αποφάσισε να διοργανώσει επιμορφωτικά σεμινάρια για το προσωπικό με θέμα τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας.

## 2.

Η δεύτερη καταγγελία υποβλήθηκε από υπάλληλο ιδιωτικής εταιρείας στην Πάφο. Σ' αυτή την περίπτωση, διαπιστώθηκε, ότι η καταγγελία της παραπονούμενης για σεξουαλική παρενόχληση της στην εργασία της δεν λήφθηκε σοβαρά υπόψη από τον εργοδότη και καμία έρευνα δεν έγινε ως προς την ουσία της. Αντίθετα, η Διεύθυνση της Εταιρείας προχώρησε στην απόλυση της, μόλις 15 μέρες μετά την

υποβολή της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Εκείνο που προβλημάτισε ιδιαίτερα την Αρχή Ισότητας ήταν ότι ο εργοδότης είχε αποταθεί, εν πάση περιπτώσει, για καθοδήγηση ως προς το χειρισμό της όλης περίπτωσης, τόσο στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων όσο και σε στέλεχος συντεχνίας, και ότι, είναι στη βάση της εσφαλμένης δικής τους καθοδήγησης που στηρίχτηκαν οι ενέργειες του, μεταξύ των οποίων και η απόλυση της παραπονούμενης.

Η Επίτροπος στη σχετική Έκθεση της τόνισε ότι οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2007, καθορίζουν με απόλυτη σαφήνεια τον τρόπο χειρισμού από τους εργοδότες των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να απέχει (είτε ο ίδιος είτε οι εργαζόμενοι του) όχι μόνο από κάθε πράξη η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και παράλειψη που ενδέχεται να οδηγήσει ή να διευκολύνει τη διενέργεια πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης, και καλείται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της. Στα πλαίσια της υποχρέωσης αυτής, δηλαδή, της λήψης κάθε πρόσφορου και έγκαιρου μέτρου προς αποτροπή της διενέργειας πράξεων που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, περιλαμβάνεται η εισαγωγή κώδικα πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Ο προς επίτευξη στόχος, με βάση τα πιο πάνω, είναι να εξασφαλιστεί η πρόληψη οποιασδήποτε σεξουαλικής φύσεως παρενόχλησης και, στην περίπτωση που εμφανιστεί κάποιο κρούσμα, να εξασφαλιστεί ότι είναι δυνατόν να εφαρμοστούν εύκολα οι κατάλληλες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του προβλήματος και την αποφυγή της επανάληψης του. Στα πλαίσια αυτά εμπίπτει και το καθήκον του εργοδότη να εξετάζει με σοβαρότητα, ταχύτητα και εμπιστευτικότητα όλες τις καταγγελίες που του υποβάλλονται, σε σχέση με διενέργεια πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πέραν των πιο πάνω, οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι, ορίζουν ρητά την υποχρέωση της αρμόδιας αρχής, δηλαδή του Υπουρ-

γείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για ενημέρωση, με κάθε πρόσφορο μέσο, τόσο των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, ως προς τις υποχρεώσεις και δικαιώματα αμφοτέρων. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας φάνηκε ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δεν εκπλήρωσε σε ικανοποιητικό βαθμό την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων και εργοδοτών καθώς και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ειδικότερα σε σχέση με το θέμα της αντιμετώπισης των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση. Ενόψει αυτής της διαπίστωσης, η Επίτροπος Διοικήσεως κάλεσε στο Γραφείο της για διαβουλεύσεις τόσο εκπροσώπους του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων όσο και εκπρόσωπο της εργοδοτικής πλευράς. Το αποτέλεσμα αυτών των διαβουλεύσεων ήταν, ο μεν εργοδότης να προχωρήσει στη χάραξη πολιτικής από την επιχείρηση του για την αντιμετώπιση των κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και στην έκδοση σχετικού Κώδικα Πρακτικής, το δε Υπουργείο να προχωρήσει στην έκδοση ενημερωτικού φυλλαδίου για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης και να αναλάβει τη διενέργεια επιμορφωτικών σεμιναρίων αναφορικά με τις πρόνοιες του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

### 3.

Η Τρίτη Έκθεση αφορούσε την πρακτική που εφαρμόζε Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων να μη διερευνά καταγγελίες που του υποβάλλονταν από αλλοδαπές οικιακές βοηθούς για εργατική διαφορά, οι οποίες περιλάμβαναν και καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη, θεωρώντας ότι τέτοιας φύσεως καταγγελίες δεν συνιστούν εργατική διαφορά. Αφορμή για την εξέταση αυτού του θέματος αποτέλεσαν δύο σχετικές καταγγελίες αλλοδαπών οικιακών βοηθών.

Η Επίτροπος Διοικήσεως εξέφρασε την άποψη ότι το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο περιγράφεται στο νόμο ως συμπεριφορά που βασίζεται και προκύπτει από την εργασιακή σχέση που δημιουργείται μεταξύ εργοδότη, προϊσταμένων και εργαζομένων, στα πλαίσια των καθημερινών συναλλαγών τους στον εργασιακό



χώρο, εμπίπτει στον ορισμό της «εργατικής διαφοράς» που δίδουν τόσο ο περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος όσο και ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος. Η φύση του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης ως εργατική διαφορά προκύπτει, επίσης, και από το γεγονός ότι σε περίπτωση παράβασης των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (στις οποίες περιλαμβάνεται και η απαγόρευση για διενέργεια πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης) το θιγόμενο άτομο μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών για διευθέτηση του όλου θέματος. Ο ίδιος νόμος, διασφαλίζει περαιτέρω, σε εκείνα τα άτομα που θεωρούν ότι θίγονται από παράβαση των προνοιών του, τη δυνατότητα να προσφύγουν, εκτός από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, και στους Επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας. Με βάση τον ίδιο πάντα, νόμο, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζεται ως αρμόδιο για την πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του και ο Υπουργός διορίζει, για την επίτευξη του στόχου αυτού, τους Επιθεωρητές Ισότητας που είναι το αρμόδιο διοικητικό όργανο για εξέταση καταγγελιών που αφορούν σε παράβαση των προνοιών του, με ευρείες αρμοδιότητες.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση των αλλοδαπών οικιακών βοηθών, η διοικητική διαδικασία που ακολουθείται για σκοπούς αλλαγής εργοδότη είναι να υποβάλλεται σχετικό αίτημα, μαζί με καταγγελία για εργατική διαφορά, στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το οποίο στη συνέχεια εξετάζει την καταγγελία και συμβουλεύει την Τριμελή Επιτροπή Εξέτασης Εργατικών Διαφορών ως προς το βάσιμο αυτής. Σε περίπτωση που η απόφαση της αρμόδιας επιτροπής εξέτασης παραπόνων είναι υπέρ της αλλοδαπής, το αίτημα θεωρείται βάσιμο και εγκρίνεται η αλλαγή εργοδότη. Με δεδομένη, ωστόσο, την υφιστάμενη πρακτική του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων να μην εξετάζει καταγγελίες εργατικών διαφορών που αφορούν σε σεξουαλική παρενόχληση, η πιο πάνω αναφερόμενη διαδικασία σε μια τέτοια περίπτωση τερματίζεται, χωρίς να επιτυγχάνεται η αλλαγή εργοδότη, και με αποτέλεσμα την απέλαση των παραπονούμενων.

Η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι η υπό αναφορά πρακτική του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων, σε συνδυασμό με την μέχρι σήμερα παράλειψη του να διαβιβάζει, ως οφείλει, τις καταγγελίες που αφορούν σε σεξουαλική παρενόχληση για εξέταση στο αρμόδιο ως προς τούτο διοικητικό όργανο (δηλαδή, τους Επιθεωρητές Ισότητας του Τμήματος Εργασίας του ίδιου Υπουργείου), έχει ως αποτέλεσμα να θέτει τη συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων αλλοδαπών γυναικών τρίτων χωρών εκτός των ευεργετικών και προστατευτικών για αυτές προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2007. Η συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων γυναικών αποτελεί μια από τις πλέον ευάλωτες ομάδες, ειδικότερα λόγω του ότι στις πλείστες περιπτώσεις οι αλλοδαπές οικιακές βοηθοί διαμένουν στο χώρο εργασίας τους και, ως εκ τούτου, βρίσκονται σε συνεχή κίνδυνο να δεχτούν σεξουαλική παρενόχληση από τον θύτη. Με δεδομένο, επίσης, ότι η πιο πάνω αναφερόμενη πρακτική εφαρμόζεται κυρίως σε αιτήματα για αλλαγή εργοδότη των αλλοδαπών οικιακών βοηθών, ενέχει τον κίνδυνο να εκληφθεί ως διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναθεώρησε εν τέλει την πιο πάνω εφαρμοζόμενη πρακτική και αναίρεσε τη θέση ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί και εργασιακή διαφορά.

Απόλυση εγκύου έκτακτης  
υπαλλήλου από  
τη δημόσια υπηρεσία

Μία υπάλληλος, η οποία εργαζόταν στο Επαρχιακό Κτηματολογικό Γραφείο Πάφου, με διετές συμβόλαιο, κατάγγειλε στην Αρχή Ισότητας ότι απολύθηκε παρά το ότι ήταν έγκυος. Κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας από την εργοδοτική πλευρά υποστηρίχθηκε ότι η απόφαση για τον τερματισμό της απασχόλησης της καταγγέλλουσας στηρίχθηκε στην πρόνοια των περί Διαδικασίας Πρόσληψης Έκτακτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμων του 1995 έως 2004, σύμφωνα με την οποία, για σκοπούς τερματισμού της απασχόλησης έκτακτων υπαλλήλων, *«τερματίζονται πρώτα οι υπηρεσίες εκείνων των έκτακτων υπαλλήλων που έχουν χαμηλότερη*



*σειρά κατάταξης στον οικείο κατά κατηγορία αναγκών κατάλογο».* Από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού υποστηρίχθηκε, επίσης, ότι από τη μελέτη της περίπτωσης της καταγγέλλουσας υπό το φως και του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου διαπιστώθηκε ότι προκύπτει θέμα σύγκρουσης των προνοιών των δύο νόμων, αφού με βάση τον δεύτερο (τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο) ο εργοδότης απαγορεύεται να τερματίσει την απασχόληση εργοδοτούμενης κατά τη χρονική περίοδο που αυτή θα γνωστοποιήσει την εγκυμοσύνη της μέχρι και την παρέλευση τριών μηνών από το τέλος της περιόδου της άδειας μητρότητας της.

Με τη θέση ότι προκύπτει θέμα σύγκρουσης μεταξύ των δύο Νόμων, του περί Διαδικασίας Πρόσληψης Έκτακτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία και του περί Προστασίας της Μητρότητας, η Επίτροπος Διοικήσεως διαφώνησε. Σύμφωνα με το αξίωμα της ιεράρχησης των κανόνων δικαίου, ο ειδικός νόμος κατischύει του γενικού (*lex specialis derogate legi generalis*). Ο περί Διαδικασίας Πρόσληψης Έκτακτων Υπαλλήλων Νόμος, είναι γενικός νόμος, που σκοπό έχει τη γενική ρύθμιση των διαδικασιών πρόσληψης ατόμων σε θέσεις του δημοσίου σε έκτακτη βάση. Ο περί Προστασίας της Μητρότητας είναι ειδικός νόμος που σκοπό έχει την προστασία ειδικά των εγκύων, λεχώνων, γαλουχουσών ή σε άδεια μητρότητας εργαζομένων, είτε αυτές απασχολούνται στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα και ανεξάρτητα από το αν η απασχόληση τους είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Πέραν τούτου, ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος είναι όχι μόνο εναρμονιστικός του κοινοτικού δικαίου νόμος αλλά και απόρροια των διεθνών συμβατικών υποχρεώσεων της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Με βάση τις πιο πάνω νομοθετικές ρυθμίσεις καθώς και τα περιστατικά της υπό εξέταση περίπτωσης, προέκυψε ότι η απόλυση της καταγγέλλουσας, όχι μόνο αντιβαίνει στις πρόνοιες των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων του 1997 έως 2007, αλλά και ότι η απόλυση της στοιχειοθετεί δυσμενή σε βάρος της διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006. Η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή του

ιδίου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις. Συγκεκριμένα, το Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας, αγνοώντας τον παράγοντα εγκυμοσύνη, ο οποίος διαφοροποιούσε την κατάσταση της καταγγέλλουσας από αυτήν των υπολοίπων έκτακτων υπαλλήλων και επέβαλλε την εφαρμογή διαφορετικού νόμου, αυτού του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, εφάρμοσε και στη δική της περίπτωση τις πρόνοιες του περί Διαδικασίας Πρόσληψης Έκτακτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμου τερματίζοντας την απασχόληση της επειδή κατείχε χαμηλότερη σειρά κατάταξης στον οικείο κατά κατηγορία αναγκών κατάλογο.

Στο Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας επιβλήθηκε από την Αρχή Ισότητας πρόστιμο. Επιπρόσθετα, μετά από διαβουλεύσεις με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη η Επίτροπος Διοικήσεως υπέβαλε και Σύσταση να σταματήσει η πρακτική της απόλυσης εγκύων κατ' επίκληση του περί Διαδικασίας Πρόσληψης Έκτακτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμου και κατά τρόπο που να παραβιάζονται οι διατάξεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου. Σημειώνεται, ότι το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού εξέδωσε στη συνέχεια Εγκύκλιο, η οποία στάληκε σε όλα τα τμήματα και υπηρεσίες του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με την οποία επεξηγούνται οι πρόνοιες του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου. Με την ίδια Εγκύκλιο καλούνται όλα τα τμήματα και υπηρεσίες του ευρύτερου δημόσιου τομέα όπως όταν προκύπτουν αμφιβολίες σε συγκεκριμένες περιπτώσεις που σχετίζονται με τη μητρότητα, την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό, ζητείται πριν τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης, καθοδήγηση είτε από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, είτε από το Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, είτε, τέλος από την Αρχή Ισότητας.

Μη πρόσληψη γυναίκας στο  
Γενικό Χημείο του Κράτους  
λόγω της εγκυμοσύνης της

Νεαρή γυναίκα υπέβαλε καταγγελία κατά του Γενικού Χημείου του Κράτους αναφορικά με την μη πρόσληψη της σε έκτακτη βάση στη θέση Τεχνικού Χημείου, λόγω της εγκυμοσύνης της. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι περί το τέλος Αυγούστου με αρχές Σεπτεμ-

βρίου του 2007 επικοινωνήσε μαζί της λειτουργός του Γενικού Χημείου, και την ρώτησε αν ήταν διαθέσιμη για άμεσο (εντός του Σεπτεμβρίου) διορισμό σε έκτακτη θέση Τεχνικού Χημείου με συμβόλαιο που θα έληγε το τέλος του 2008. Της απάντησε ότι επρόκειτο να γεννήσει μέσα στο Σεπτέμβριο αλλά ενδιαφερόταν για πρόσληψη και, ενώ αρχικά της αναφέρθηκε ότι θα της προσέφεραν συμβόλαιο, εντέλει δεν προσελήφθη. Στη συνέχεια, το Δεκέμβριο του 2007, προσελήφθη ακόμη ένα άτομο το οποίο σε σχέση με αυτήν δεν είχε σειρά προτεραιότητας στον οριστικό κατάλογο των αιτητών για πρόσληψη σε θέσεις Τεχνικών Χημείου και χωρίς η ίδια να ερωτηθεί αν ήταν διαθέσιμη για διορισμό.

Με βάση τα περιστατικά της υπόθεσης και το νομικό πλαίσιο που την ρυθμίζει προέκυψε ότι η μη πρόσληψη της καταγγέλλουσας το Σεπτέμβριο του 2007 λόγω της εγκυμοσύνης της, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2006. Το γεγονός ότι η παραπονούμενη θα γεννούσε εντός του Σεπτεμβρίου, και άρα για ορισμένο διάστημα δεν θα ήταν διαθέσιμη για εργασία, δεν δικαιολογούσε, με βάση και τη νομολογία του ΔΕΚ, τη μη πρόσληψη της. Η παράκαμψη στη συνέχεια της σειράς του οριστικού καταλόγου, με αποτέλεσμα να μην της προσφερθεί συμβόλαιο κατά τις προσλήψεις που έγιναν το Δεκέμβριο του 2007, στοιχειοθετεί παράβαση του άρθρου 5 των περί της Διαδικασίας Πρόσληψης Έκτακτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμων του 1995 έως 2004.

Η Διευθύντρια του Γενικού Χημείου, αναγνωρίζοντας σε συνάντηση που είχε με Ανώτερη Λειτουργό της Αρχής Ισότητας τον λανθασμένο χειρισμό της όλης περίπτωσης, εισηγήθηκε την άμεση πρόσληψη της παραπονούμενης σε έκτακτη βάση στη θέση Τεχνικού Χημείου, έναντι κενής θέσης. Η Επίτροπος συμφώνησε με αυτή τη λύση, επισημαίνοντας, όμως ότι η μη πρόσληψη της παραπονούμενης από το Σεπτέμβριο του 2007 θα έχει αρνητικές επιπτώσεις γι' αυτήν, όπως για παράδειγμα το ότι η πείρα που θα προσμετρήσει κατά τον καταρτισμό του καταλόγου των εκτάκτων για τον επόμενο χρόνο θα είναι μικρότερης διάρκειας θέτοντας την σε δυσμενέστερη θέση ένα-

ντι ανθυποψηφίων της. Με βάση αυτά τα δεδομένα έγινε σύσταση από την Επίτροπο όπως προκειμένου να αποκατασταθεί έστω μέρος της ζημιάς την οποία υπέστη η καταγγέλλουσα, θεωρηθεί κατά πλάσμα δικαίου ότι προσφερόταν από αυτήν υπηρεσία από την ημέρα που έγινε η τελευταία πρόσληψη έκτακτου Τεχνικού Χημείου κατά το μήνα Σεπτέμβριο του 2007, ώστε να υπολογισθεί τόσο για σκοπούς μετατροπής της σε αορίστου χρόνου εργοδοτούμενης όσο και για σκοπούς υπολογισμού αυτής της προϋπηρεσίας κατά τον καταρτισμό των επόμενων καταλόγων υποψηφίων για έκτακτη απασχόληση. Στη σύσταση αυτή υπήρξε πλήρης συμμόρφωση.

Μη λήψη μέτρων προστασίας  
των εγκύων ή γαλουχουσών  
συμβασιούχων νηπιαγωγών

Δύο νηπιαγωγοί, εγγεγραμμένες στον πίνακα διοριστέων νηπιαγωγών προδημοτικής εκπαίδευσης, υπέβαλαν στην Αρχή Ισότητας καταγγελία εναντίον της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Ε.Ε.Υ.), αναφορικά με την προσφορά σ' αυτές διορισμού με σύμβαση σε θέσεις εκτός της έδρας τους παρά το ότι είχαν πρόσφατα γεννήσει και θήλαζαν τα παιδιά τους.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η πρακτική που εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία διορισμού των συμβασιούχων νηπιαγωγών που διανύουν την περίοδο κατά την οποία τυγχάνουν ειδικής προστασίας από το νόμο λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή γαλουχίας, δεν συνάδει με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Με βάση αυτή την πρακτική, οι τοποθετήσεις των συμβασιούχων νηπιαγωγών εξαρτώνται κυρίως από τη σειρά κατάταξης τους στον οικείο πίνακα διοριστέων. Αυτό ακριβώς έγινε στην περίπτωση της μιας από τις δύο καταγγέλλουσες, ως προς την οποία η ΕΕΥ υποστήριξε ότι κατά την τοποθέτηση της (εκτός έδρας) έλαβε μεν υπόψη της ότι θήλαζε (γι' αυτό την τοποθέτησε στη Λεμεσό αντί στην Πάφο), έλαβε όμως υπόψη της και τα δικαιώματα των άλλων συμβασιούχων οι οποίες προηγούντο σε σειρά κατάταξης στον οικείο πίνακα της παραπονούμενης (γι' αυτό δεν τοποθετήθηκε στη Λευκωσία). Στην Έκθεση η Επίτροπος διευκρινίζει συναφώς δύο σημεία. Πρώτον, ότι η σειρά κατάταξης αναμφίβολα θα πρέπει να τη-



ρείται αυστηρά για σκοπούς διορισμού. Για σκοπούς, όμως, τοποθέτησεων, η ειδική προστασία που παρέχει ο νόμος στις εγκύους, λεχώνες και γαλουχούσες γυναίκες, όχι μόνο δικαιολογεί αλλά και επιβάλλει την παράκαμψη της σειράς κατάταξης. Η παράκαμψη αυτή μπορεί να είναι προσωρινή, για το διάστημα, δηλαδή, που ο νόμος αναγνωρίζει ότι πρέπει να διευκολύνεται η εργαζόμενη μητέρα για το θηλασμό ή την αυξημένη φροντίδα που χρειάζεται το παιδί της. Το δεύτερο σημείο είναι ότι με την ευνοϊκότερη μεταχείριση των συμβασιούχων νηπιαγωγών που έχουν παιδί κάτω των 12 μηνών κατά τις τοποθετήσεις δεν εγείρεται θέμα παραβίασης των δικαιωμάτων των υπολοίπων, ούτε θέμα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε βάρος των τελευταίων. Ίση μεταχείριση σημαίνει την όμοια μεταχείριση των όμοιων και την ανόμοια των ανόμοιων. Αντίθετα, είναι η εξομοίωση κατά τις τοποθετήσεις των γυναικών που έχουν πρόσφατα γεννήσει με τις/τους υπόλοιπους συναδέλφους τους που οδηγεί σε άνιση μεταχείριση.

Πέραν των πιο πάνω, με βάση την εφαρμοζόμενη πρακτική, όταν προσφέρεται διορισμός με σύμβαση σε νηπιαγωγό, τίθεται ως όρος να αποδεχθεί ταυτόχρονα με το διορισμό και την τοποθέτηση σε συγκεκριμένο σχολείο ή Επαρχία. Πρόκειται για ένα εκβιαστικό δίλημμα όσον αφορά ειδικά τις νηπιαγωγούς που είναι σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή έχουν πρόσφατα γεννήσει, που ως αποτέλεσμα έχει, συχνά, να μην αποδέχονται το διορισμό τους, τον οποίο κατά τα άλλα δικαιούνται με βάση τη σειρά κατάταξης τους στον οικείο πίνακα διοριστέων, επειδή δεν μπορούν να ανταποκριθούν στον όρο που τους τίθεται να εργασθούν εκτός έδρας για λόγους που ανάγονται αποκλειστικά στην εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Δεδομένου ότι η υπό αναφορά πρακτική οδηγεί στον με έμμεσο τρόπο αποκλεισμό αριθμού νηπιαγωγών από του να διορισθούν για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση φύλου κατά την έννοια των άρθρων 8 και 11 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2007.

Σε διαβουλεύσεις που έγιναν στο Γραφείο της η Επιτρόπος Διοικήσεως επεξήγησε στους εκπροσώπους της ΕΕΥ την με Νόμο υπο-

χρέωση μη διάκρισης σε βάρος των γυναικών για λόγους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη. Τους ενημέρωσε επίσης, ότι προτίθεται να προβεί σε σύσταση για εγκατάλειψη της πιο πάνω εφαρμοζόμενης πρακτικής.

#### Η άδεια μητρότητας των γυναικών που αποκτούν παιδί με υιοθεσία

Δύο εργαζόμενες, που απέκτησαν παιδί με υιοθεσία, υπέβαλαν καταγγελία υποστηρίζοντας ότι ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμος του 2007 (Ν.109(Ι)/2007) εισάγει διάκριση σε βάρος των γυναικών που αποκτούν παιδί με υιοθεσία, δεδομένου ότι η προβλεπόμενη σ' αυτόν αύξηση της άδειας μητρότητας κατά δύο εβδομάδες αφορά μόνο τις εργαζόμενες που αποκτούν παιδί με τοκετό. Διαπιστώθηκε ότι με τον περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμο του 2007, η άδεια μητρότητας αυξήθηκε κατά δύο εβδομάδες μόνο για τις μισθωτές που αποκτούν παιδί με τοκετό. Στη σχετική Έκθεση της Επιτροπής αναφέρεται ότι η διαφορετική αυτή ρύθμιση ως προς τη διάρκεια της άδειας μητρότητας στηρίζεται στην κατηγοριοποίηση των γυναικών σε δύο τάξεις ανάλογα με το αν απέκτησαν παιδί με βιολογικό τρόπο ή με υιοθεσία. Κατά την πάγια νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου, κοινό παρονομαστή της ισότητας αποτελεί η ομοιογένεια των αντικειμένων και υποκειμένων του δικαίου αποκλειόμενης της εξίσωσης μεταξύ των ανόμοιων ή της διάκρισης μεταξύ των όμοιων. Η ανομοιογένεια μεταξύ πραγμάτων ή της θέσης ή της κατάστασης ατόμων για σκοπούς ίσης μεταχείρισης δεν προσδιορίζεται μικροσκοπικά ή σχολαστικά αλλά με γνώμονα την ουσιαστική συνάφεια μεταξύ τους. Η ουσιαστική συνάφεια μεταξύ των μισθωτών γυναικών που με φυσικό τρόπο αποκτούν παιδί, με αυτές που αποκτούν παιδί με υιοθεσία, είναι ότι και οι μεν και οι δε γίνονται μητέρες, και ως εργαζόμενες αντιμετωπίζουν τα ίδια προβλήματα όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών τους. Σκοπός εξάλλου των θετικών ή ειδικών μέτρων για τις εργαζόμενες μητέρες είναι η προώθηση της ισότητας των εργαζομένων γυναικών, η πρόληψη και αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία βρίσκονται και η

προστασία της ίδιας της μητρότητας ως κοινή ευθύνη της κυβέρνησης και της κοινωνίας. Συνεπώς η μη επέκταση της άδειας μητρότητας κατά δύο εβδομάδες και για τις μισθωτές που αποκτούν παιδί με υιοθεσία δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και εισάγει διάκριση σε βάρος τους.

Ο Αν. Διευθυντής του Τμήματος Εργασίας, στη σχετική με τις υπό εξέταση καταγγελίες γραπτή τοποθέτηση του, ενημέρωσε την Επίτροπο Διοικήσεως ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είχε ήδη καταθέσει στη Βουλή Νομοσχέδιο για την επέκταση της άδειας μητρότητας κατά δύο εβδομάδες και για τις μισθωτές που αποκτούν παιδί με υιοθεσία. Ενόψει αυτής της εξέλιξης η Επίτροπος υπέβαλε την Έκθεση της στην Επιτροπή Εργασίας της Βουλής των Αντιπροσώπων, με την εισήγηση, να δοθεί προτεραιότητα στη συζήτηση του Νομοσχεδίου που εκκρεμούσε για σκοπούς απάλειψης της διάκρισης που η ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση εισάγει σε βάρος των μισθωτών οι οποίες αποκτούν παιδί με υιοθεσία. Η υπό αναφορά διάκριση απαλείφθηκε τον Απρίλιο του 2008 με την ψήφιση του τροποποιητικού νόμου Ν.8(Ι)/2008.

Μη ανανέωση της απόσπασης  
νοσηλευτικής λειτουργού  
λόγω της εγκυμοσύνης της

Νοσηλευτική Λειτουργός, η οποία ήταν αποσπασμένη στη θέση Κλινικού Εκπαιδευτή, κατάγγειλε ότι η απόσπαση της δεν ανανεώθηκε επειδή κατά τον κρίσιμο χρόνο απουσίαζε με άδεια ασθένειας συνδεόμενης με την εγκυμοσύνη της.

Με βάση τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους, απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβανομένης της διάκρισης λόγω οικογενειακής κατάστασης ή/και εγκυμοσύνης, στον τομέα της πρόσβασης σε θέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων και συνθηκών απασχολήσεως και των προϋποθέσεων και κριτηρίων αποσπάσεως. Παράλληλα, με το άρθρο 7 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου διασφαλίζονται τα δικαιώματα της

λεχούσας εργαζόμενης, περιλαμβανομένου του δικαιώματος της να επιστρέψει μετά την άδεια μητρότητας στη θέση εργασίας την οποία ασκούσε πριν τον τοκετό ή σε παρόμοιας φύσης εργασία.

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας, στην παραπονούμενη δεν δόθηκε καν η δυνατότητα να διεκδικήσει, υποβάλλοντας αίτηση, τη διατήρηση της στη θέση εργασίας που με απόσπαση κατείχε, για λόγους που σχετίζονταν αποκλειστικά με την εγκυμοσύνη της. Η Διευθύντρια της Νοσηλευτικής Σχολής είχε αιτιολογήσει την μη ανανέωση της απόσπασης της παραπονούμενης, υποστηρίζοντας, ότι *«είναι φυσικό να μη ζητείται ανανέωση απόσπασης προσωπικού που στην ουσία δεν θα μπορεί να βρίσκεται στο χώρο εργασίας για την οποία αποσπάται για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα και οι ανάγκες για τις οποίες ζητείται η απόσπαση δεν ικανοποιούνται»*. Η αιτιολογία αυτή δεν ανταποκρινόταν εν πάση περιπτώσει στην πραγματικότητα. Αντίθετα, ήταν σε γνώση της Διευθύντριας της Νοσηλευτικής Σχολής ότι η λήξη της άδειας μητρότητας της παραπονούμενης συνέπιπτε με το χρόνο πλήρωσης των θέσεων που είχαν προκηρυχθεί για Κλινικούς Εκπαιδευτές και άρα ήταν διαθέσιμη να αναλάβει αμέσως τα καθήκοντα της. Με βάση αυτά τα δεδομένα κρίθηκε ότι η μη ανανέωση της απόσπασης της παραπονούμενης στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω φύλου. Η Επίτροπος Διοικήσεως μετά από διαβουλεύσεις που είχε στο Γραφείο της με τα εμπλεκόμενα μέρη αποφάσισε την επιβολή πρόστιμου στη Νοσηλευτική Σχολή.

Απουσία μέτρων  
προστασίας των εγκύων  
εργαζομένων

Δύο έκτακτες υπάλληλοι υπέβαλαν στην Αρχή Ισότητας καταγγελία κατά του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού υποστηρίζοντας ότι, η πρακτική την οποία ακολουθεί κατά τις μετακινήσεις των δημοσίων υπαλλήλων, εξαιρεί εξ' ολοκλήρου τον συνυπολογισμό κριτηρίων που αφορούν στην εγκυμοσύνη, ή ασθενειών συνδεδεμένων με την εγκυμοσύνη, κατά τη λήψη απόφασης σε αίτηση μετακίνησης των εγκύων εργαζομένων στην πόλη διαμονής τους. Η πρώτη παραπονούμενη είχε πρόσφατα γεννήσει το τρίτο της παιδί και είχε ζητή-



σει να μετακινηθεί από τη Λευκωσία στη Λεμεσό όπου διαμένει, ώστε να μπορεί να κάνει χρήση του δικαιώματος να προσέρχεται ή να αποχωρεί από την εργασία της κατά μία ώρα αργότερα ή ενωρίτερα αντίστοιχα, ή να διακόπτει την εργασία της κατά μία ώρα την ημέρα για σκοπούς θηλασμού του παιδιού της. Στην πράξη η παραπονούμενη δεν μπορούσε να κάνει χρήση αυτής της διευκόλυνσης επειδή χρησιμοποιούσε με λεωφορείο με προκαθορισμένο ωράριο. Η δεύτερη παραπονούμενη, η οποία επίσης ζούσε στη Λεμεσό και εργαζόταν στη Λευκωσία, διένυε τον 4ο μήνα της εγκυμοσύνης της, με ιστορικό προηγούμενης αποβολής και με πιστοποιημένο από γιατρό πρόβλημα επαπειλούμενης νέας αποβολής.

Από το Γενικό Διευθυντή του Τ.Δ.Δ.Π. υποστηρίχθηκε ότι οι γενικές αρχές που διέπουν τις μετακινήσεις των δημοσίων υπαλλήλων έχουν κατ' επανάληψη διατυπωθεί σε δικαστικές αποφάσεις, σύμφωνα με τις οποίες αυτές αποτελούν διοικητικά μέτρα, τα οποία πρέπει να λαμβάνονται για το συμφέρον της υπηρεσίας, βάση των αναγκών και χωρίς να συνυπολογίζονται οι προσωπικές καταστάσεις του υπαλλήλου που αιτείται την μετακίνηση. Εν πάση, όμως, περιπτώσει, όπως υποστήριξε, όπου οι οικογενειακοί ή/και προσωπικοί λόγοι που οι υπάλληλοι επικαλούνται κρίνονται ως εξαιρετικοί, καταβάλλεται προσπάθεια ικανοποίησης του αιτήματος τους.

Η Επίτροπος στη σχετική Έκθεση της σημειώνει ότι η έμφαση που δίδεται στην αποτελεσματική προστασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων είναι αναμφισβήτητη. Τόσο με βάση τις Αποφάσεις του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων όσο και με βάση την ευρωπαϊκή οδηγία 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την 2002/73/ΕΚ, και 92/85/ΕΟΚ, καθώς και την εναρμονιστική εσωτερική νομοθεσία, η έγκυος εργαζομένη απολαμβάνει αυξημένης προστασίας. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αναγνωρίζεται η νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, αφενός της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και αφετέρου, των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Δεν αποτελεί, δηλαδή, διά-

κριση λόγω φύλου η ευνοϊκότερη μεταχείριση της εγκύου εργαζόμενης για τον χρόνο και με τον τρόπο που καθορίζεται στην εθνική νομοθεσία, αφού η προστασία της αποτελεί καθήκον και στόχο του εργοδότη, είτε αυτός είναι ιδιώτης είτε είναι το κράτος.

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας η Επίτροπος κατέληξε στη θέση ότι η πρακτική που ακολουθεί το Τ.Δ.Δ.Π. στην περίπτωση των εγκύων εργαζόμενων, να μην προχωρεί στην κατά περίπτωση εξέταση των πραγματικών περιστατικών μιας υπόθεσης, ενόψει και των νομοθετικών ή άλλων εξελίξεων, θέτει εκείνες τις εργαζόμενες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εγκυμοσύνη ή διανύουν την περίοδο λοχείας ή/γαλουχίας, σε δυσμενέστερη θέση από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, ανεξαρτήτως φύλου, οι οποίοι δεν βρίσκονται στην κατάσταση αυτή. Ο μη υπολογισμός των ιδιαιτεροτήτων της κατάστασης της κάθε εγκύου εργαζομένης ξεχωριστά από το Τ.Δ.Δ.Π. ισοδυναμεί με παράβαση του κανόνα που ορίζει ότι κοινό παρονομαστή της ισότητας αποτελεί η ομοιογένεια των αντικειμένων και υποκειμένων του δικαίου αποκλειόμενης της εξίσωσης μεταξύ των ανόμοιων ή της διάκρισης μεταξύ των ομοίων. Η ανομοιογένεια μεταξύ πραγμάτων ή της θέσης ή της κατάστασης ατόμων για σκοπούς ίσης μεταχείρισης δεν προσδιορίζεται μικροσκοπικά ή σχολαστικά αλλά με γνώμονα την ουσιαστική συνάφεια μεταξύ τους. Οι γυναίκες οι οποίες βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή διανύουν την μετά τον τοκετό κρίσιμη περίοδο των εννέα (9) μηνών, για την οποία οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι προνοούν επιπρόσθετες διευκολύνσεις, δεν μπορεί να θεωρείται ότι βρίσκονται σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες που δεν βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή δεν διανύουν την πιο πάνω αναφερόμενη μετά τον τοκετό περίοδο ή/και τους άνδρες συναδέλφους τους. Ως εκ τούτου, η μεταχείριση τους πρέπει να προσαρμόζεται ανάλογα, σύμφωνα και με τις ανάγκες που προκύπτουν στην κάθε περίπτωση, με κύριο γνώμονα την προστασία της εγκύου γυναίκας, μέχρι τη λήξη των πιο πάνω αναφερόμενων περιόδων.

Στην Έκθεση επισημαίνεται, επίσης, ότι η μη λήψη κατάλληλων μέτρων για την προστασία των εγκύων/λεχουσών/γαλουχουσών γυναι-

κών εργαζομένων, δεν αποκλείεται να αναγκάσει τις υπό αναφορά εργαζόμενες σε παραίτηση ή με άλλο τρόπο αποχή από την εργασία τους, με δυσμενείς για τις ίδιες συνέπειες. Με δεδομένο ότι μια τέτοια πιθανότητα οφείλεται αποκλειστικά στην κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας ή γαλουχίας στην οποία βρίσκεται η γυναίκα εργαζόμενη, σε συνδυασμό με την παράλειψη του αρμόδιου τμήματος να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προστασίας της, η οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της θα πηγάζει από την παράλειψη αυτή, θα συνδέεται άμεσα με την κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας ή γαλουχίας στην οποία θα βρίσκεται η υπό αναφορά εργαζόμενη και θα την θέτει σε δυσμενέστερη θέση από τους υπόλοιπους συναδέλφους της που δεν βρίσκονται στην ίδια κατάσταση.

Η Επίτροπος, μετά από διαβουλεύσεις που είχε με εκπροσώπους του Τ.Δ.Δ.Π., προέβη σε σύσταση όπως στα κριτήρια που συνυπολογίζονται κατά τις μετακινήσεις των δημοσίων υπαλλήλων περιληφθούν η κατάσταση εγκυμοσύνης ή ασθένειας συνδεόμενης με την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης που αιτείται μετακίνηση. Επίσης, όπως διασφαλίζεται ότι για την μετά τον τοκετό περίοδο των 9 μηνών από την ημερομηνία του τοκετού διασφαλίζεται η δυνατότητα χρήσης των διευκολύνσεων που με νόμο της παρέχονται για τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού και για το θηλασμό. Στη σύσταση αυτή υπήρξε συμμόρφωση και επιπρόσθετα, όσον αφορά την παραπονούμενη η οποία διένυε τον 4ο μήνα της εγκυμοσύνης της, αποφασίσθηκε η άμεση μετακίνηση της σε θέση εργασίας στη Λεμεσό.

Διάκριση λόγω φύλου  
στην επαγγελματική  
αξιολόγηση και ανέλιξη

Γυναίκα υπάλληλος του Κυβερνητικού Τυπογραφείου, η οποία κατέχει τη θέση τυπογράφου, υπέβαλε στην Αρχή Ισότητας καταγγελία, υποστηρίζοντας ότι κατά την αξιολόγηση της εργασίας της βαθμολογείται χαμηλότερα από ότι οι άνδρες συνάδελφοι της, λόγω του φύλου της. Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμοί του 1990 ρητά αναφέρουν ότι η υπηρεσιακή έκθεση ενός υπαλλήλου πρέπει να περιορίζεται αυστηρά στην κρίση της

επαγγελματικής του αξίας, στη συγκεκριμένη θέση που κατέχει κατά τη διάρκεια του έτους στο οποίο αναφέρεται. Ο αξιολογών λειτουργός, δηλαδή, οφείλει να κρίνει την ικανοποιητική ή όχι διεκπεραίωση της εργασίας στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων, χρησιμοποιώντας ενιαίο μέτρο κρίσης και καταβάλλοντας κάθε προσπάθεια ώστε η αξιολόγηση να αντικατοπτρίζει την πραγματική αξία του υπαλλήλου, χωρίς να επηρεάζεται από εξωγενείς παράγοντες ή άλλα υποκειμενικά κριτήρια τα οποία δεν σχετίζονται με τις ικανότητες ή δυνατότητές του.

Από τη διερεύνηση της καταγγελίας διαπιστώθηκε ότι ο Διευθυντής του Κυβερνητικού Τυπογραφείου αξιολογούσε το προσωπικό του όχι στη βάση της ικανοποιητικής διεκπεραίωσης των καθηκόντων του και της επαγγελματικής του αξίας σε σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία που υπηρετούσε, αλλά ανάλογα με το τι εργασία εκτελούσε. Στην πράξη, υπήρχε μια κατηγοριοποίηση της εργασίας σε «γυναικείας» και «ανδρικής» φύσης, η δε αξιολόγηση της εκτέλεσής της γινόταν στην ουσία με κριτήριο αφενός το φύλο του αξιολογούμενου υπαλλήλου και αφετέρου το πόσο σημαντική θεωρείτο η εργασία που εκτελούσε. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο Διευθυντής είχε χαρακτηρίσει κατά την έρευνα την μεν εργασία που ανέθετε στους άνδρες ως «δύσκολη», «παραγωγική» και «κοπιαστική», την δε εργασία που εκτελούσαν οι γυναίκες ως «εύκολη» και «όχι ιδιαίτερα σημαντική». Με βάση δε τα συγκριτικά στοιχεία που προέκυψαν από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι ουδέποτε τα τελευταία τέσσερα χρόνια γυναίκα είχε αξιολογηθεί ως καλύτερη από άνδρα συνάδελφο της. Από την έρευνα διαπιστώθηκε, τέλος ότι οι αξιολογήσεις του προσωπικού του Τυπογραφείου επενεργούσαν στη συνένχια και στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών αφού σ' αυτές στηρίζονταν και οι συστάσεις του Διευθυντή για προαγωγές.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πρακτική που ακολουθείτο κατά τις αξιολογήσεις στοιχειοθετούσε διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των γυναικών κατά παράβαση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου. Προτού η Επίτροπος προβεί στην τελική της σύσταση κάλεσε στο Γραφείο της για διαβουλεύσεις τα εμπλεκόμενα μέρη. Στη σύσταση της Επιτρο-

που, όπως η αξιολόγηση των υπαλλήλων γίνεται στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων για την επαγγελματική τους αξία και ανεξάρτητα από το φύλο τους, υπήρξε συμμόρφωση.

Διάκριση σε βάρος ομάδας  
γυναικών ως προς τους  
όρους εργοδότησης τους

Ιδιαίτερα σοβαρή ήταν η καταγγελία που υποβλήθηκε στην Αρχή Ισότητας από ομάδα ογδόντα γυναικών, αναφορικά με το καθεστώς απασχόλησης τους στην Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου (ΑΤΗΚ). Συγκεκριμένα, κατάγγειλαν ότι εργάζονται (ορισμένες τα τελευταία δέκα χρόνια) με χρονιαία συμβόλαια, ως αυτοεργοδοτούμενες εργολάβοι καθαρίστριες, με αποτέλεσμα να στερούνται όλων των εργατικών δικαιωμάτων και ωφελημάτων τα οποία έχουν οι μόνιμες καθαρίστριες που εργάζονται στην ΑΤΗΚ εκτελώντας την ίδια ακριβώς με αυτές εργασία.

Από την προκαταρκτική διερεύνηση της καταγγελίας επισημάνθηκαν δύο βασικά ερωτήματα: (1) κατά πόσον οι νέες μορφές εργασίας, όπως η εργολαβία, πλήττουν τις αμοιβές κυρίως των γυναικών και λειτουργούν ως μοχλοί πίεσης για τη σύναψη μισθολογικών συμφωνιών δυσμενών για αυτές επιτείνοντας εντέλει το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, και, (2) κατά πόσο από το περιεχόμενο των όρων του Συμφωνητικού Εγγράφου Μίσθωσης των Υπηρεσιών που υπέγραφαν οι καταγγέλλουσες προέκυπτε ότι υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης τους από τον εργοδότη (σχέση εργοδότη εργοδοτούμενου) σε βαθμό που να εγείρεται θέμα καταχρηστικής χρησιμοποίησης του όρου «αυτοεργοδοτούμενος». Σε σχέση με το δεύτερο κυρίως ερώτημα ζητήθηκαν οι απόψεις τριών συντεχνιών εργατοϋπαλλήλων (ΠΕΟ, ΣΕΚ και ΔΕΟΚ).

Από τα στοιχεία της κυρίως έρευνας προέκυψε ότι οι μόνιμες και οι αυτοεργοδοτούμενες εργολάβοι καθαρίστριες της ΑΤΗΚ εκτελούσαν την ίδια ακριβώς εργασία. Υπήρχε, εντούτοις, μια ουσιαστικής σημασίας διαφορά που σχετίζεται με το καθεστώς απασχόλησης τους. Οι μόνιμες καθαρίστριες είχαν όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από

την εργατική νομοθεσία ενώ στην περίπτωση των αυτοεργοδοτούμενων εργολάβων καθαριστριών οι διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν είχαν εφαρμογή, καθιστώντας τις έτσι εκ των πραγμάτων φτηνότερο για τον εργοδότη εργατικό δυναμικό. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι η συμφωνία μίσθωσης υπηρεσιών αυτοεργοδοτούμενων εργολάβων (καθαριστριών) υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Με βάση τους όρους της υπό αναφοράς συμφωνίας η ΑΤΗΚ, ως εργοδότης, καθορίζει τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εργασίας την οποία και εποπτεύει. Υπάρχει δηλαδή έντονο το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης. Κατ' επέκταση υπάρχει καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, που μεταφράζεται, σε δυσμενέστερους μισθολογικούς και άλλους όρους εργασίας σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους που απασχολούνται ως μισθωτοί (ωρομίσθιοι) είτε στον ίδιο τομέα, είτε σε άλλους με αντίστοιχη μισθολογική κλίμακα τομείς.

Σε σχέση με το ερώτημα κατά πόσον η πρακτική πρόσληψης καθαριστριών με το καθεστώς μίσθωσης υπηρεσιών αυτοεργοδοτούμενων εργολάβων συνιστά είτε άμεση είτε έμμεση διάκριση φύλου, στην Έκθεση αναφέρεται ότι δυνάμει του άρθρου 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμου «άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται δυσμενέστερη μεταχείριση λόγω φύλου από ότι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε μια συγκρίσιμη κατάσταση. «Έμμεση διάκριση λόγω φύλου», ορίζεται στο ίδιο άρθρο, υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου. Η εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης λόγω φύλου επεκτείνεται μεταξύ άλλων στον τομέα της πρόσβασης σε απασχόληση (άρθρο 8(1)) και ιδίως αφορά «το περιεχόμενο, τη διατύπωση ή/και την εφαρμογή διατάξεων ή όρων νόμων, διοικητικών πράξεων, σχεδίων υπηρεσίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων, ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συμφωνιών πάσης φύσεως, προκηρύξεων ή αγγελιών, σχετικών με την περιγραφή των καθηκόντων κάθε θέσης απασχόλησης ή εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες εκτελέσεως της, το σύστημα και τα κριτήρια αξιολογήσεως ή/και προαγωγής των εργαζομένων, τα ωράρια απασχολήσεως, τα πάσης φύσεως πλεονε-

κτήματα ή παροχές που συνδέονται με κενή θέση ή βαθμίδα απασχολήσεως, τις άδειες για οποιαδήποτε αιτία, μετά ή άνευ απολαβών, καθώς και οποιαδήποτε σχετική με τα θέματα αυτά πρακτική» (άρθρο 8(2)).

Υπαγάγοντας την περίπτωση των καταγγελλουσών στο πιο πάνω νομοθετικό πλαίσιο η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η κατηγοριοποίηση των καθαριστριών που απασχολούνται στην ΑΤΗΚ σε ωρομίσθιες τακτικές εργάτριες και σε αυτοεργοδοτούμενες εργολάβους δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά, δεδομένου ότι και οι μεν και οι δε προσλαμβάνονται για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας και την κάλυψη μόνιμων αναγκών. Η Επίτροπος εξέφρασε, επιπρόσθετα την άποψη ότι η προφανής προσπάθεια μείωσης του κόστους λειτουργίας της ΑΤΗΚ και αύξησης της ανταγωνιστικότητας της δεν μπορεί να αποτελέσει επαρκή δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχείρισης των ατόμων που απασχολεί για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας και πολύ περισσότερο την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας. Η πρακτική της ανάθεσης του καθαρισμού σε αυτοεργοδοτούμενες εργολάβους, που εκ πρώτης όψεως εμφανίζεται ως μια ουδέτερη πρακτική, εφαρμοζόμενη μάλιστα ανεξαρτήτως φύλου, θέτει εντέλει σε δυσμενέστερη θέση μια μεγάλη ομάδα γυναικών ως προς τους όρους εργοδότησης τους. Κατά τούτο συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου.

Σημειώνεται ότι μετά την υποβολή της καταγγελίας και ενόσω η διερεύνηση της εκκρεμούσε, η ΑΤΗΚ ενημέρωσε την Επίτροπο Διοικήσεως ότι αποφάσισε να προχωρήσει σε μίσθωση υπηρεσιών καθαρισμού μέσω προκήρυξης διαγωνισμού για υποβολή προσφορών για (1) μίσθωση υπηρεσιών (μέσω διαγωνισμού) από συνεργεία καθαρισμού για τον καθαρισμό των επανδρωμένων κτηρίων της σε μη εργάσιμες ώρες και (2) για μίσθωση υπηρεσιών (μέσω διαγωνισμού) από άτομα καθαρίστριες για τον καθαρισμό των επανδρωμένων κτηρίων σε χρόνο που περιλαμβάνει και εργάσιμες ώρες. Συναφώς, η Επίτροπος σημείωσε στην Έκθεση ότι η νέα αυτή απόφαση στην ουσία δεν διαφοροποιεί την μέχρι στιγμής εφαρμοζόμενη πρακτική. Η μόνη διαφορά θα έγκειται στο γεγονός ότι οι προσφοροδότες θα καθορίζουν οι ίδιες το μίσθωμα τους χωρίς, όμως, αυτό να σημαίνει

κατ' ανάγκη και αύξηση των αμοιβών δεδομένου ότι λογικά θα επιλεγούν οι χαμηλότεροι κόστους προσφορές. Πέραν, τούτου, η Επίτροπος επισήμανε ότι αν η νέα αυτή απόφαση εφαρμοσθεί θα οδηγήσει στην απόλυση είτε όλων είτε μερικών από τις καταγγέλλουσες, που ας σημειωθεί ότι, όπως με βάση τα στοιχεία της έρευνας προέκυψε, εργοδοτούνταν καταχρηστικά με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για σειρά ετών και κατά παράβαση του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου.

Η Επίτροπος Διοικήσεως προέβη σε σύσταση όπως εντός προθεσμίας δύο μηνών ληφθούν από την ΑΤΗΚ τα αναγκαία μέτρα αλλαγής του καθεστώτος απασχόλησης των καταγγελλουσών. Η ΑΤΗΚ συμμορφώθηκε πλήρως στη σύσταση. Συγκεκριμένα, αποφάσισε την ένταξη των «αυτοεργοδοτούμενων» καθαριστριών στο ωρομίσθιο προσωπικό του οργανισμού.

#### Αυτεπάγγελτη παρέμβαση της Αρχής Ισότητας

Η Αρχή Ισότητας, ενεργώντας αυτεπάγγελα, εισηγήθηκε το Μάιο του 2008 την κατάργηση νομοθετικής πρόνοιας η οποία περιέχεται στον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, και συγκεκριμένα στον Πίνακα του ίδιου νόμου, ο οποίος καταρτίστηκε με βάση το άρθρο 4(2). Η εν λόγω νομοθετική πρόνοια, που αφορά την απαγόρευση της απασχόλησης των γυναικών στα μεταλλεία, περιλήφθηκε στον Πίνακα με δεδομένο τις υποχρεώσεις της Κυπριακής Δημοκρατίας οι οποίες προκύπτουν από τη Σύμβαση 45 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

Σημειώνεται ότι η Αρχή Ισότητας προέβη στην πιο πάνω εισήγηση ενόψει πρόσφατης απόφασης του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων<sup>9</sup> (ΔΕΚ), η οποία εκδόθηκε μετά από την εξέταση προσφυγής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά της Αυστρίας, αναφορικά με την απαγόρευση της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα των υπόγειων

---

9. C-203/03.

εργασιών εξορύξεως η οποία περιέχετο στο εθνικό της δίκαιο. Συγκεκριμένα, στην υπό αναφορά απόφαση σημειώνεται ότι αναγνωρίζεται η νομιμότητα, από πλευράς της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων, της προστασίας αφενός της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και αφετέρου των ειδικών σχέσεων μεταξύ της ίδιας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια του χρόνου μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό. Εντούτοις, το άρθρο 2(3) της οδηγίας 76/207 δεν παρέχει τη δυνατότητα αποκλεισμού των γυναικών από μια εργασία για το λόγο ότι οι γυναίκες πρέπει να προστατεύονται περισσότερο από τους άνδρες από κινδύνους που αφορούν τους άνδρες και τις γυναίκες με τον ίδιο τρόπο και διαφέρουν από τις ειδικές ανάγκες προστασίας της γυναίκας, όπως αυτές οι ανάγκες μνημονεύονται ρητά. Μ' αυτό το σκεπτικό το ΔΕΚ έκρινε ως αδικαιολόγητη τη διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας υπόγειων εξορύξεων και μη συμβατή με την οδηγία 76/207<sup>10</sup>.

Η θέση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι ότι δεν μπορεί να προβεί στην κατάργηση της νομοθετικής πρόνοιας, με βάση την οποία απαγορεύεται η απασχόληση των γυναικών στα μεταλλεία, μέχρι να καταγγελθεί η Σύμβαση 45 της ΔΟΕ, και, ότι σύμφωνα με τα άρθρα 5(3) και 7 της Σύμβασης και με βάση την ημερομηνία κατακύρωσης της από την Κυπριακή Δημοκρατία (23/9/1960), η καταγγελία της Σύμβασης μπορεί να γίνει εντός ενός έτους από τις 23 Σεπτεμβρίου 2011. Σημειώνεται, ότι η Αυστρία, εναντίον της οποίας εκδόθηκε η πιο πάνω αναφερόμενη απόφαση του ΔΕΚ, επίσης δεσμευόταν από την Σύμβαση 45 του ΔΟΕ.

---

10. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση.