ΑΡΧΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2010

Επιστημονική επεξεργασία κειμένων:
Δέσποινα Μέρτακκα
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων:
Ειρήνη Πέππου
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γλωσσική επιμέλεια:
Άντρη Κούλλη
Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκδότης:
Γ.Τ.Π. 294/2011-750

ISSN: 1986-2997

Σχεδιασμός:
ΙΔΕΟΓΡΑΦΟ GRAPHICS & ARTWORKS
Σπύρος Τσιώρης

Εκτύπωση:
Zavallis Litho Ltd

Αρχή Ισότητας
Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

1470 Λευκωσία
Τηλ.: **(+357) 22405507**
Τηλεομοιότυπο: **(+357) 22672881**

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

Αρχή Ισότητας Κύπρου - Ετήσια Έκθεση 2010

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ 9

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 13

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ 17

ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 21

ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ 25

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 33

ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 41

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ 47

- **Διακρίσεις λόγω φύλου** 47

  › Τοποθέτηση Αρχής Ισότητας στο θέμα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή γυναικών δημοσίων υπαλλήλων που αιτούνται μετάθεσης εντός της έδρας διαμονής τους για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη τους

› Απολύσεις / Εξαναγκασμός σε παραίτηση γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους

› Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

› Αξιολόγηση εγκύου μόνιμης δημοσίου υπαλλήλου που απουσίαζε για μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία της για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη της

› Διάκριση λόγω φύλου από την αναγραφή στα έντυπα του Υπουργείου Άμυνας του ονοματεπώνυμου των στρατεύσιμων με την προσθήκη σ' αυτό και του ονόματος του πατέρα

◆ **Διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής** 58

› Διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής σε βάρος των ατόμων που τελούν υπό διεθνή προστασία στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας των ιδιωτικών γραφείων παροχής υπηρεσιών ασφαλείας

◆ **Διακρίσεις λόγω αναπηρίας / ειδικών αναγκών** 61

› Απόλυση ατόμου με φυσική μειονεξία

› Διευκόλυνση της απασχόλησης ατόμων που φροντίζουν, ως εξαρτώμενα μέλη, άτομα με αναπηρία

› Πλημμελής χειρισμός από τις αρμόδιες Αρχές σε σχέση με αίτημα καταβολής επιδόματος αναπηρίας σε άτομο με αναπηρία

◆ **Διακρίσεις λόγω ηλικίας** 67

› Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους απασχόλησης των σχολικών τροχονόμων

› Έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας στα κριτήρια μοριοδότησης των αιτήσεων για εισδοχή στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Εισαγωγικό Σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

Εισαγωγικό Σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως

Με έρεισμα το ευρωπαϊκό κεκτημένο στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων δημιουργήθηκε το 2004 η Αρχή Ισότητας, με όρους εντολής την εξάλειψη κάθε διάκρισης στον τομέα της απασχόλησης λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας. Οι όροι εντολής επεκτάθηκαν σε μεταγενέστερο στάδιο, ειδικά όσον αφορά στις διακρίσεις λόγω φύλου, και στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες καθώς και της παροχής των υπηρεσιών αυτών.

Στα έξι χρόνια που ακολούθησαν ο ανεξάρτητος αυτός μηχανισμός ωρίμασε και καθιερώθηκε. Υπάρχουν δε σαφή δείγματα αποτελεσματικής παρέμβασης της Αρχής σε καίρια, και συχνά καυτά ζητήματα, προς την κατεύθυνση της εξάλειψης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Η εμπειρία που αποκτήθηκε στα έξι χρόνια ζωής της Αρχής Ισότητας κατέδειξε, εντούτοις, ότι παρά την ύπαρξη ενός ικανοποιητικού νομοθετικού πλαισίου στην Κύπρο, απέχουμε πολύ από το ιδανικό. Οι απαγορευμένες με Νόμο διακρίσεις, αυτές δηλαδή που στοιχειοθετούν παραβίαση ρητών προνοιών του Νόμου, που εντοπίζονται κατά τη διερεύνηση σχετικών καταγγελιών, αποτελούν τη μία μόνο πτυχή του όλου προβλήματος. Η άλλη πτυχή, η πλέον δύσκολη στην αντιμετώπιση της, αφορά συμπεριφορές μη σεβασμού της διαφορετικότητας, που γενεσιουργό αιτία έχουν τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις, την ομοφοβία, την ξενοφοβία ακόμα και τον ρατσισμό.

Έχοντας να αντιμετωπίσει αυτή την πραγματικότητα, η Αρχή Ισότητας προωθεί δράσεις όχι μόνο για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε θεσμικό επίπεδο αλλά, και κυρίως, για τη διαμόρφωση της κοινής γνώμης, την ευαισθητοποίηση του κοινού σε θέματα διαφορετικότητας και την αλλαγή αντιλήψεων και νοοτροπιών που περιθωριοποιούν και θυματοποιούν ομάδες ατόμων με κριτήριο το φύλο τους ή τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, τη θρησκεία τους ή τα πιστεύω τους, την καταγωγή τους, την ηλικία τους ή την αναπηρία τους.

Σε κάθε περίπτωση, η δημιουργία μηχανισμών καταπολέμησης των διακρίσεων αποτελεί το πρώτο θετικό βήμα. Η ύπαρξη μάλιστα περισσότερων του ενός μηχανισμών καταπολέμησης των διακρίσεων, και αναφέρομαι στο θεσμό των Επιθεωρητών Ισότητας, πρέπει να αντικρίζεται θετικά και όχι με ανησυχίες για ενδεχόμενη επικάλυψη αρμοδιοτήτων. Και τούτο γιατί πρόκειται για μηχανισμούς που συνισχύουν αποβλέποντας στο να χειρισθούν με διαφορετικό τρόπο συμπεριφορές που παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εξυπηρετώντας, εν τέλει, τον ίδιο στόχο, αυτόν της προστασίας και αποκατάστασης των θυμάτων της διάκρισης.

Ελίζα Σαββίδου
Επίτροπος Διοικήσεως

Ανάλυση των Αρμοδιοτήτων της Αρχής Ισότητας

Ανάλυση των Αρμοδιοτήτων της Αρχής Ισότητας

Ήδη από το 2004, η Αρχή Ισότητας καθιερώθηκε ως ανεξάρτητος φορέας καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, στον ιδιωτικό αλλά και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με την ενσωμάτωση στο εθνικό μας δίκαιο των κοινοτικών Οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ.

Βασική αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας είναι η διερεύνηση καταγγελιών, με εξωδικαστικής φύσης διαδικασίες, που υποβάλλονται από άτομα που πιστεύουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην απασχόληση ή την εργασία για λόγους που σχετίζονται με τη φυλετική ή εθνοτική τους καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την ηλικία, τις ειδικές τους ανάγκες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή το φύλο τους. Το 2008, οι αρμοδιότητες της Αρχής επεκτάθηκαν και καλύπτουν τη δυνατότητα διερεύνησης καταγγελιών που αφορούν σε διακρίσεις λόγω φύλου, στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες καθώς και την παροχή των υπηρεσιών αυτών, περιλαμβανομένων των ασφαλιστικών και των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας έχει σύνθετο χαρακτήρα, αφού καλύπτει όλο το φάσμα της εργασιακής σχέσης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, στη βάση εξειδικευμένων νομοθεσιών που τέθηκαν σε ισχύ σε εναρμόνιση με σχετικές ευρωπαϊκές Οδηγίες. Συγκεκριμένα, οι νομοθεσίες είναι οι εξής:

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

Το ολοκληρωμένο αυτό νομοθετικό πλαίσιο αποτελεί σαφή ένδειξη της καθοριστικής σημασίας που υπέχει η αρχή της ισότητας στο εσωτερικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με το νέο άρθρο 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιβεβαιώνεται με τον πλέον ισχυρό τρόπο ότι η ισότητα των φύλων είναι βασική αρχή και ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Η ρύθμιση αυτή δίνει στην ισότητα των φύλων την έννοια του «σκοπού» που η Κοινότητα υποχρεούται να επιδιώκει σε όλες της τις δραστηριότητες. Οι νέες ρυθμίσεις που έλαβαν χώρα το 2010, όπως η Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα ή η Οδηγία 2010/18/ΕΕ σχετικά

με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας –πλαισίου για τη γονική άδεια, επιφορτίζουν την Κοινότητα, αλλά και τα κράτη-μέλη με τη θετική υποχρέωση να προωθούν και να προστατεύουν την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών και εθνικών δραστηριοτήτων.

Το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προβλέπει ότι η Ένωση επιδιώκει σε όλες τις δράσεις της, να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών. Η έννοια της ανισότητας είναι ευρύτερη και φύσει διαφορετική από αυτήν της διάκρισης, καθώς οι ανισότητες όσον αφορά στο φύλο, αποτελούν de facto καταστάσεις. Επηρεάζουν κυρίως τις γυναίκες εξαιτίας των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων όσον αφορά στον ρόλο και τις ικανότητές τους. Η αύξηση στις καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας καταδεικνύει ότι το συγκεκριμένο κοινωνικό φαινόμενο που λαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις υπάρχει και είναι σοβαρό, καθότι επιβεβαιώνει και διαιωνίζει τα στερεότυπα του γυναικείου ρόλου, αφού η συμπεριφορά του δράστη έχει να κάνει με σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στην επικρατούσα κουλτούρα που νομιμοποιεί αυτές τις αξίες.

Οι προκαταλήψεις αυτές και τα στερεότυπα έχουν διαποτίσει βαθιά τις κοινωνικές και οικονομικές δομές, με συνέπεια να καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη η εξάλειψή τους από τις αντιλήψεις μίας πατριαρχικά δομημένης κοινωνίας.

Με τις παρεμβάσεις της, η Αρχή Ισότητας επιδιώκει να συμβάλει θετικά στην υπέρβαση των περιοριστικών αυτών προσεγγίσεων και στη διαμόρφωση ενός νέου κοινωνικού πλαισίου, στο οποίο οι προσπάθειες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης σε νέες μορφές ετερότητας είναι υψίστης προτεραιότητας. Μέσω ενός μακροχρόνιου σχεδιασμού, η επίτευξη ουσιαστικής, πραγματικής ισότητας δεν είναι ουτοπική, αλλά εφικτή πραγματικότητα.

Ελένη Χατζηττοφή

Προϊσταμένη Αρχής Ισότητας

Νομοθετικές Εξελίξεις

Νομοθετικές Εξελίξεις

Α. ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ισότητας, ως θεμελιώδους αρχής του κοινοτικού δικαίου που αναπτύσσεται συνεχώς και ολοένα, βαίνει προς τη διευρυμένη εδραίωσή της στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης καθώς και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Απαιτείται, εξάλλου και συνεχής επανεξέταση, εκσυγχρονισμός και αναδιατύπωση των διατάξεων της υπάρχουσας νομοθεσίας, προκειμένου να βελτιωθεί η διαχείριση της ισότητας των φύλων.

Κατά το 2010, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο εξέδωσαν την Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα, με την οποία καταργήθηκε η Οδηγία 86/613/ΕΟΚ. Η τελευταία κρίθηκε ότι δεν υπήρξε ιδιαίτερα αποτελεσματική και το πεδίο εφαρμογής της έπρεπε να επανεξετασθεί, καθώς η διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου και η παρενόχληση παρουσιάζονται και σε τομείς πέραν της μισθωτής εργασίας.

Ο καθορισμός του νέου αυτού πλαισίου κρίθηκε αναγκαίος, προκειμένου να διασφαλισθούν τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη μητρότητα και την πατρότητα των μη μισθωτών εργαζομένων και των συζύγων τους που τους συνδράμουν. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας, το πεδίο εφαρμογής αφορά:

α) στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, ήτοι όλα τα πρόσωπα που ασκούν επικερδή δραστηριότητα για λογαριασμό τους, υπό τους όρους που καθορίζει το εθνικό δίκαιο και

β) στους/στις συζύγους των αυτοαπασχολουμένων εργαζομένων ή, εφόσον και κατά τον βαθμό που τους αναγνωρίζει το εθνικό δίκαιο, στους/στις συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολουμένων εργαζομένων, οι οποίοι δεν είναι μισθωτοί ή συνέταιροι στην επιχείρηση, στην οποία συμμετέχουν συνήθως, υπό τους όρους που ορίζονται από το εθνικό δίκαιο, στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου εργαζομένου και εκτελούν τα ίδια ή δευτερεύοντα καθήκοντα.

Με την Οδηγία 2010/18/ΕΚ, επικυρώθηκε το περιεχόμενο της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο που είχε υπογραφεί, καταργώντας την Οδηγία 96/34/ΕΚ και διασφαλίζοντας την ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας σε ολόκληρη την Ένωση καθώς και στη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς. Ενδεικτικά, με τις νέες ρυθμίσεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΚ η γονική άδεια αυξάνεται στους 4 μήνες με δυνατότητα μεταβίβασής της ανάμεσα στους γονείς κατά τον τέταρτο μήνα, ενώ παρέχεται αυξημένη προστασία από την απόλυση και ευρύτερα τη διακριτική μεταχείριση ως προς τη χορήγηση της γονικής άδειας.

Επειδή οι διακρίσεις δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας αλλά και στην πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση, οι μεταφορές και η υγεία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ετοίμασε πρόταση νέας Οδηγίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στόχος της νέας

πρότασης είναι να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσώπων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, εκτός της αγοράς εργασίας. Η παρούσα πρόταση διαμορφώνει το πλαίσιο για την απαγόρευση των διακρίσεων με βάση τα παραπάνω χαρακτηριστικά και καθιερώνει ενιαίο ελάχιστο επίπεδο προστασίας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα άτομα που έχουν υπάρξει θύματα τέτοιων διακρίσεων. Η νέα πρόταση συμπληρώνει το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εντός του οποίου στο παρόν στάδιο η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού εφαρμόζεται μόνο στους τομείς της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Η νέα Οδηγία θα φέρει τον τίτλο «Οδηγία για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα σε πρόσωπα ασχέτως της θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού». Υποβλήθηκε στο πλαίσιο της ατζέντας «Ανανεωμένη κοινωνική ατζέντα: Ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην Ευρώπη του 21ου αιώνα» και συνοδεύει την ανακοίνωση με τίτλο «Καταπολέμηση των διακρίσεων και ίσες ευκαιρίες: Εκ νέου ανάληψη δέσμευσης».

Η νέα Οδηγία για την καταπολέμηση των διακρίσεων αποσκοπεί αφενός, στην ενίσχυση της προστασίας προσώπων από τις διακρίσεις καλύπτοντας κάποια κενά που είχαν εντοπιστεί από την εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας και, αφετέρου, στην εναρμόνιση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας με τις πρόνοιες της Συνθήκης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες. Τη συνθήκη έχουν υπογράψει τόσο τα κράτη-μέλη όσο και η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση και στηρίζεται στις αρχές της μη-διάκρισης, της συμμετοχής και ένταξης στην κοινωνία, των ίσων ευκαιριών και της προσβασιμότητας.

Η νέα πρόταση στηρίζεται στη στρατηγική που αναπτύχθηκε από την εποχή της συνθήκης του Άμστερνταμ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και συνάδει με τους οριζόντιους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως με τη στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση και με τους στόχους που θέτει η ΕΕ στο πλαίσιο της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Η νέα Οδηγία θα διευρύνει τα θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών, σύμφωνα με το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Βασίζεται στις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2004/113/ΕΚ, με τις οποίες απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποιθήσεων. Οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής απαγορεύονται στην απασχόληση, την εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και σε τομείς που δεν έχουν σχέση με την απασχόληση, όπως είναι η κοινωνική προστασία, η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης, που παρέχονται στο κοινό. Οι διακρίσεις λόγω φύλου απαγορεύονται στους ίδιους τομείς, με εξαίρεση την εκπαίδευση, τα μέσα ενημέρωσης και τη διαφήμιση. Ωστόσο, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, γενετήσιου προσανατολισμού και αναπηρίας απαγορεύονται μόνο στους τομείς της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Με τη νέα Οδηγία κατά κύριο λόγο επεκτείνεται το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ περιόριζε την εφαρμογή της απαγόρευσης των διακρίσεων στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, στους όρους και συνθήκες εργασίας και στα συνδικαλιστικά δικαιώματα. Το πεδίο εφαρμογής της νέας Οδηγίας θα καλύπτει τους τομείς:

- **κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης, κοινωνικά ωφελήματα,**
- **εκπαίδευσης και**
- **πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, καθώς και παροχή των υπηρεσιών αυτών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.**

Στις 2 Απριλίου 2009, η νέα πρόταση Οδηγίας εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η πρόταση θα πρέπει στη συνέχεια να εγκριθεί ομόφωνα από όλα τα κράτη - μέλη στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, προκειμένου να καταστεί ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Β. ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Το 2010, στα πλαίσια εναρμόνισης με την προαναφερόμενη Οδηγία 2010/18/ΕΕ, δημοσιεύτηκε ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας τροποποιητικός Νόμος, στόχος του οποίου είναι η συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καθώς και η ενθάρρυνση περαιτέρω χρήσης της γονικής άδειας από τους εργαζόμενους γονείς.

Ανάμεσα στις τροποποιήσεις που έχουν γίνει στον Νόμο, προβλέπεται επέκταση της περιόδου λήψης της γονικής άδειας μέχρι το 8ο έτος του παιδιού και επέκταση της μέγιστης κατ' έτος διάρκειας της γονικής άδειας από 4 εβδομάδες (ανεξάρτητα από τον αριθμό των παιδιών), σε 5 εβδομάδες στις περιπτώσεις ενός ή δύο παιδιών και σε 7 εβδομάδες στις περιπτώσεις τριών παιδιών και πάνω.

Επίσης, παρέχεται το δικαίωμα στον φυσικό/θετό πατέρα να λαμβάνει τη γονική άδεια αμέσως μετά τη γέννηση/υιοθεσία του παιδιού, καθώς και το δικαίωμα στον πατέρα να μεταβιβάζει στη μητέρα 2 εβδομάδες από το δικό του υπόλοιπο της συνολικής διάρκειας γονικής άδειας, νοουμένου ότι ο ίδιος θα έχει λάβει τουλάχιστον 2 εβδομάδες γονικής άδειας, με σκοπό την ενθάρρυνση των πατέρων να κάνουν χρήση της γονικής άδειας. Τέλος, παρέχονται διευκολύνσεις σε γονείς παιδιών με αναπηρίες καθώς και σε περιπτώσεις παιδιών με σοβαρές ασθένειες.

Η δημοσίευση του περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμου, (Ν. 146(Ι)2009), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ με τη δημοσίευσή του στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 23.12.2009, σηματοδοτεί μία νέα εποχή για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Με το Νόμο αυτό, προβλέπεται η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες που ικανοποιούν καθορισμένα αντικειμενικά κριτήρια, σε ποσοστό 10% των υπό πλήρωση εκάστοτε θέσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Σκοπός του Νόμου είναι να προάγει τις ευκαιρίες απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες, αντισταθμίζοντας τις μειωμένες ευκαιρίες που έχουν λόγω της αναπηρίας τους, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές που δίνονται από διεθνείς συμβάσεις, το κοινοτικό αλλά και το εθνικό δίκαιο, που στοχεύουν στη λήψη θετικών μέτρων για τα άτομα με αναπηρίες. Το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι αρμόδιο να παρακολουθεί τα αποτελέσματα της εφαρμογής του Νόμου ως προς την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στην απασχόληση και,

σε συνεργασία, με τα διορίζοντα όργανα, να συντονίζει και να αξιολογεί την εφαρμογή του.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια διαμόρφωσης ορθής κρατικής κοινωνικής πολιτικής, η Κύπρος είχε υπογράψει στις 30 Μαρτίου 2007, τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και το Προαιρετικό της Πρωτόκολλο. Η κύρωση της εν λόγω Σύμβασης και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου αναμενόταν να γίνει με Νόμο της Βουλής των Αντιπροσώπων κατά το επόμενο έτος. Κατά τον χρόνο έκδοσης της παρούσας Ετήσιας Έκθεσης, η Κυπριακή Δημοκρατία κύρωσε τη Σύμβαση με τον περί της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και περί Συναφών Θεμάτων (Κυρωτικό) Νόμο του 2011, Ν. 8(ΙΙΙ)/2011 που δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 4.3.2011. Με την ψήφιση του Νόμου, η Σύμβαση και το Πρωτόκολλο ενσωματώνονται στην κυπριακή νομοθεσία.

Η υπογραφή της εν λόγω Σύμβασης αποτελεί μια ιστορική στιγμή για τα άτομα με αναπηρία. Η καινοτόμος Σύμβαση αποτελεί όχι μόνο την πρώτη επίσημη αναγνώριση της αναπηρίας ως ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά και την πρώτη Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα που υπογράφεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως μία ολότητα, από την έναρξη της ενταξιακής διαδικασίας. Οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τη Σύμβαση είναι ουσιώδους σημασίας για τα άτομα με αναπηρία εφόσον απαγορεύει διακρίσεις κατά των αναπήρων σε όλους τους τομείς της ζωής και όχι μόνο στον τομέα της απασχόλησης, όπως προβλέπεται στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ.

Το άρθρο 33 της Σύμβασης προβλέπει τον ορισμό ανεξάρτητου μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες. Στη βάση αυτή, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων πρότεινε στην Αρχή Ισότητας, στα πλαίσια του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου (Ν. 42(Ι)2004), να αναλάβει τον ρόλο του ανεξάρτητου μηχανισμού, πρόταση η οποία έγινε αποδεκτή από την Επίτροπο Διοικήσεως.

Στην ετήσια Έκθεση του 2009, η Επίτροπος Διοικήσεως επεσήμανε τη μη αποτελεσματική προστασία των εγκύων από τις απολύσεις στη βάση του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου. Διαπιστώθηκε ότι η υφιστάμενη ρύθμιση απενεργοποιούσε την απόλυτη προστασία που η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ παρείχε στις εγκύους εργαζόμενες από τις απολύσεις και επέτρεπε την καταστρατήγηση της γενικής απαγόρευσης για απόλυση των εγκύων εργαζομένων στις περιπτώσεις που η εγκυμοσύνη μιας εργαζομένης γίνεται γνωστή στον εργασιακό της χώρο πριν καταθέσει το σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό. Στη βάση αυτή, το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αποδεχόμενο τις εισηγήσεις της Επιτρόπου προώθησε σχετικό νομοσχέδιο για τροποποίηση του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η προστασία των εγκύων από τις απολύσεις από την αρχή της εγκυμοσύνης τους.

Στελέχωση της Αρχής Ισότητας

Το 2010, όπως και τα προηγούμενα έτη, η Αρχή Ισότητας συνέχισε να είναι υποστελεχωμένη. Το προσωπικό της απάρτιζαν δύο Λειτουργοί, η κα Ελίζα Σαββίδου, Νομικός, ως Προϊστάμενη της Αρχής και η κα Νιόβη Γεωργιάδη, Οικονομολόγος, η οποία όμως, αποχώρησε από το Γραφείο τον Ιούλιο του 2010, λόγω ανάληψης καθηκόντων Λειτουργού Προγράμματος και Συντονισμού Πολιτικής στη Γραμματεία της Κυπριακής Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2012. Από τον Οκτώβριο του 2010, στην Αρχή Ισότητας τοποθετήθηκε η Λειτουργός του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, κα Δέσποινα Μέρτακκα, Νομικός.

Επιπρόσθετα, η κα Ειρήνη Πέππου άσκησε καθήκοντα γραμματειακής υποστήριξης της Αρχής Ισότητας και ηλεκτρονικής τήρησης στατιστικών στοιχείων.

Δράσεις Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης

Δράσεις Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης

Η Επίτροπος Διοικήσεως, μέσα στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της ως Αρχή Ισότητας και ως Αρχή κατά των Διακρίσεων, εξασφάλισε χρηματοδότηση - μέσω του κοινοτικού προγράμματος «PROGRESS» - από τη "Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών" της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για τη διοργάνωση, κατά τη διάρκεια του έτους 2010, εκδηλώσεων/δραστηριοτήτων που αποσκοπούσαν στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Στα πλαίσια αυτά έγιναν οι ακόλουθες εκδηλώσεις:

1. Εκστρατεία στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ), με σκοπό την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης στην Κύπρο για θέματα διακρίσεων

Η εκστρατεία ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης περιελάμβανε τηλεοπτικά, ραδιοφωνικά και έντυπα μηνύματα, τα οποία παρουσιάστηκαν στα ΜΜΕ κατά τον Ιούνιο και Ιούλιο του 2010. Τα μηνύματα προωθούσαν τον σεβασμό στη διαφορετικότητα, καταδεικνύοντας ότι ο έρωτας, ο θάνατος, η χαρά, ο πόνος, η αγάπη, ο χρόνος, δεν κάνουν διακρίσεις, αφού επιδρούν ανεξαιρέτως σε όλους τους ανθρώπους, και κατέληγε στο δυνατό κεντρικό μήνυμα: «Εσύ ποιος είσαι για να κάνεις διακρίσεις;». Τα μηνύματα μπορεί κάποιος να τα παρακολουθήσει/ακούσει/δει στην ακόλουθη διαδικτυακή διεύθυνση htpp://www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy/diafimistiki-ekstratia-eisagogi

2. Έκδοση «Κώδικας καλής πρακτικής για τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας στην εργασία και την απασχόληση»

Στόχος της Έκδοσης, πέραν της κωδικοποίησης του νομοθετικού πλαισίου και την παράθεση καλών πρακτικών για καταπολέμηση και εξάλειψη των διακρίσεων, αποτελεί η έναρξη ενός δημόσιου διαλόγου σχετικού με τη ρύθμιση σημαντικών ζητημάτων που αφορούν στο κίνημα των αναπήρων, πάντοτε σε συνεργασία με το ίδιο το κίνημα που δηλώνει παρόν. Ο «Κώδικας καλής πρακτικής για τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας στην εργασία και την απασχόληση» συντάχθηκε από τον Δρα Νίκο Τριμικλινιώτη και την κα Κορίνα Δημητρίου από το Παρατηρητήριο για τον Ρατσισμό και την Ξενοφοβία (RAXEN) και παρατίθεται στο Παράρτημα της Έκθεσης.

3. Έκδοση «Κατευθυντήριες Αρχές των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) κατά του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και των διακρίσεων»

Στην Έκδοση, πέραν από την κωδικοποίηση γενικών αρχών και εισηγήσεων για τη θετική συμβολή των ΜΜΕ στην αντιμετώπιση φαινομένων ρατσισμού και ξενοφοβίας, παρατίθενται τόσο γενικά όσο και ειδικά σε σχέση με τη λειτουργία των ΜΜΕ, το ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων.

4. **Έκδοση ενημερωτικών έντυπων/τρίπτυχων φυλλαδίων με πληροφορίες για τις αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά των Διακρίσεων**

5. **Παροχή χορηγίας σε θεατρική ομάδα για να ανεβάσει μία θεατρική παράσταση με θέμα σχετικό με τις διακρίσεις**

Το σενάριο αφορούσε μία νεαρή γυναίκα που μετανάστευσε στην Κύπρο για να εργαστεί ως οικιακή βοηθός και τις δυσκολίες που αντιμετώπισε από την ξενοφοβική και ρατσιστική στάση των μελών και φίλων της οικογένειας που την εργοδότησε. Συνολικά, έγιναν 6 παραστάσεις κατά τον Φεβρουάριο και Μάρτιο του 2010.

6. **Χρηματοδότηση του «Ερευνητικού Κέντρου Ισότητας Φύλου» (ΕΚΙΦ) για τη διενέργεια και παρουσίαση έρευνας αναφορικά με το προφίλ των γυναικών μεταναστών στην Κύπρο και τις ανάγκες τους σε επιμόρφωση και επαγγελματική κατάρτιση**

Η παρουσίαση της έρευνας έγινε την 1η Ιουνίου 2010.

7. **Χρηματοδότηση του «Μεσογειακού Ινστιτούτου Μελετών Κοινωνικού Φύλου» (MIGS) για τη διοργάνωση στις 21 Ιουνίου 2010 Σεμιναρίου με θέμα: «Η Ενσωμάτωση του Φύλου στις Μεταναστευτικές Πολιτικές και Πρακτικές»**

8. **Κατασκευή της ιστοσελίδας που παρέχει πληροφορίες ειδικά για τις αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας καθώς και της Αρχής κατά των Διακρίσεων, με στόχο τη διαδραστική διαδικτυακή επικοινωνία με το κοινό. (http://www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy)**

9. **Διοργάνωση «Ημερίδας» για θέματα που αφορούν τις θρησκευτικές ομάδες των Μαρωνιτών, Αρμενίων και Λατίνων**

Η Ημερίδα έγινε στις 11 Οκτωβρίου 2010 και είχε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, πραγματοποιήθηκε Συνέδριο για τα δικαιώματα και την προστασία των πιο πάνω μειονοτήτων με ομιλητές από την Κύπρο και το εξωτερικό, και, στο δεύτερο, καλλιτεχνική/πολιτιστική εκδήλωση από οργανωμένα σύνολα των Θρησκευτικών Ομάδων με στόχο την ανάδειξη του πολιτισμού και της ιστορίας τους.

10. **Διοργάνωση, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕΚ – ΠΕΟ, σεμιναρίου κατάρτισης συνδικαλιστικών στελεχών στη νομοθεσία κατά των διακρίσεων**

Το σεμινάριο έγινε στην Αίθουσα Διαλέξεων της ΠΕΟ στις 29 Σεπτεμβρίου, 2010.

11. **Χρηματοδότηση του Ινστιτούτου Εργασίας ΙΝΕΚ – ΠΕΟ για να:**

Η χρηματοδότηση αφορούσε:

α) στην αναβάθμιση της ιστοσελίδας του Ινστιτούτου κατά των διακρίσεων (www.stop-discrimination.org.cy) και,

β) στη διενέργεια της έρευνας αναφορικά με την έκταση και τις μορφές των διακρίσεων που επιφυλάσσονται σε μετανάστες που εργάζονται στην ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία καθώς και ως οικιακοί εργαζόμενοι.

Κατασκευή ιστοσελίδας που παρέχει πληροφορίες ειδικά για τις αρμοδιότητες και τις δράσεις της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά των Διακρίσεων

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, η Αρχή Ισότητας και η Αρχή κατά των Διακρίσεων ενέταξαν σε πρόγραμμα δράσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων που διοργάνωσαν κατά το 2010, και το οποίο έλαβε χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την κατασκευή ιστοσελίδας που να παρέχει πληροφορίες ειδικά για τις δύο Αρχές. Η ιστοσελίδα σχεδιάστηκε και κατασκευάστηκε κατά τρόπο που να διευκολύνει την προσβασιμότητα σε αυτή ατόμων με αναπηρία, σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο WAI/WCAG 2.0 level AA, και φιλοξενείται στον ακόλουθο διαδικτυακό χώρο: **www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy**

Μέσα από την ιστοσελίδα ο πολίτης μπορεί να ενημερωθεί για το ιστορικό σύστασης των δύο Αρχών, το πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, τα σημαντικά τους πορίσματα/εκθέσεις σε καταγγελίες που εξέτασαν, τις δράσεις τους, καθώς και τον τρόπο που τα θύματα διακρίσεων μπορούν να αναζητήσουν βοήθεια και προστασία από τις Αρχές.

Η ιστοσελίδα παρέχει επιπλέον: τη δυνατότητα διαδικτυακής(on-line) επικοινωνίας και υποβολής καταγγελιών, αντίγραφα των Ετήσιων Εκθέσεων των Αρχών και άλλων εκδόσεών τους, καθώς και συνδέσεις με άλλες ιστοσελίδες που έχουν σχέση με θέματα διακρίσεων .

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, παράλληλα με την ενημέρωση του πολίτη, σκοπός και φιλοδοξία αυτής της ιστοσελίδας είναι να λειτουργήσει και ως ανοικτή γραμμή επικοινωνίας με την ευρύτερη κοινωνία, ώστε οι απόψεις, κρίσεις και εισηγήσεις των ενεργών πολιτών για τις δραστηριότητες των Αρχών και την παραπέρα εξέλιξή τους, να ακούγονται και να συνεκτιμούνται.

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η Αρχή Ισότητας στη βάση των θεσμικών της δυνατοτήτων ανέπτυξε κατά το έτος 2010 έντονη διαμεσολαβητική δραστηριότητα. Τούτο συνέβη σε περιπτώσεις που η Αρχή διαπίστωσε εκ πρώτης όψεως τη βασιμότητα της καταγγελίας και μεσολάβησε - γραπτώς ή/και προφορικώς - προς την εμπλεκόμενη δημόσια Αρχή πετυχαίνοντας τη διευθέτηση εκκρεμοτήτων ή/και την ικανοποίηση συγκεκριμένων αιτημάτων των καταγγελλόντων.

Χαρακτηριστική περιπτώση στην οποία υπήρξε διαμεσολάβηση/παρέμβαση της Αρχής με θετική κατάληξη, είναι η περίπτωση καταγγέλλουσας της οποίας το αίτημα για προσωρινή διακοπή της φοίτησής της στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου για ένα έτος για σοβαρούς λόγους υγείας,

απορρίφθηκε. Μετά από παρέμβαση της Αρχής, ο Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου κατέθεσε πρόταση στη Σύνοδο της Επιτροπής σύμφωνα με την οποία το ποσό των διδάκτρων που πλήρωσε, πλην 10% για διαχειριστικά έξοδα, πιστωθεί για την επόμενη ακαδημαϊκή χρονιά **(Α.Κ.Ι 63/2010)**.

Σε άλλη περίπτωση, Κύπριος πολίτης με αναπηρία που διέμενε στη Λεμεσό προσέφυγε στην Αρχή Ισότητας προβάλλοντας τον ισχυρισμό ότι ενώ το όνομά του συμπεριλαμβανόταν στον κατάλογο διοριστέων για έκτακτη απασχόληση στο Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού, του προτάθηκε θέση εργασίας στην επαρχία Λάρνακας ή Λευκωσίας την οποία δεν μπορούσε να αποδεχτεί, λόγω της αναπηρίας του. Μετά από παρέμβαση της Αρχής, ο καταγγέλλων προσελήφθηκε και τοποθετήθηκε στο Επαρχιακό Γραφείο του εμπλεκόμενου Υπουργείου στον τόπο διαμονής του **(Α.Κ.Ι 19/2010)**.

Άλλη χαρακτηριστική περίπτωση αφορούσε σε καταγγελία για μη ανανέωση Συμβολαίου εργασίας εγκύου υπαλλήλου. Η Αρχή Ισότητας προχώρησε στη διερεύνηση της καταγγελίας δυνάμει των αρμοδιοτήτων που της ανατέθηκαν με τους περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους, σύμφωνα με τους οποίους οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της στοιχειοθετεί απαγορευμένη με Νόμο άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η παρέμβαση της Αρχής είχε ως αποτέλεσμα την ανανέωση του Συμβολαίου της καταγγέλλουσας **(Α.Κ.Ι 101/2009)**.

Η παρέμβαση της Αρχής, επιπρόσθετα, αναφορικά με καταγγελία για καθυστέρηση εξέτασης αίτησης για παροχή δημοσίου βοηθήματος υπήρξε καταλυτική, αφού μετά από αυτή, η καταγγέλλουσα έλαβε συμπληρωματικό δημόσιο βοήθημα καθώς και ένα ποσό στα πλαίσια των Μέτρων Κοινωνικής Συνοχής που δικαιούταν ως μονογονιός. Ταυτόχρονα, έλαβε και ένα έκτακτο βοήθημα το οποίο περιελάμβανε τα αναδρομικά δικαιώματα της καταγγέλλουσας από τον μήνα που υπέβαλε αίτηση για δημόσιο βοήθημα **(Α.Κ.Ι 92/2009)**.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΝΕΔΡΙΑ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ

Η Αρχή Ισότητας, από την ίδρυση της το 2004, επικεντρώνει ιδιαίτερα την προσοχή της σε διεθνείς συναντήσεις, διασκέψεις και συνέδρια, αλλά και σε εκδηλώσεις που διοργανώνονται στην Κύπρο, και που παρέχουν τη δυνατότητα ενημέρωσης του κοινού για τις δραστηριότητες της και για το έργο που επιτελεί, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην ενδυνάμωση των σχέσεων συνεργασίας με τον πολίτη. Οι διεθνείς συμμετοχές κρίνονται ως ιδιαίτερης σπουδαιότητας για την Αρχή, αφού η εντατική συνεργασία και η ανταλλαγή τεχνογνωσίας με άλλους φορείς Ισότητας, συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των σχέσεων και στη συνεχή ενημέρωση των Λειτουργών της Αρχής σχετικά με τις τελευταίες εξελίξεις και τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων όσον αφορά στην εφαρμογή των Οδηγιών της ΕΕ για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ισότητα των φύλων.

Η Αρχή Ισότητας συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Δύο Φύλων που έχει συσταθεί σε εναρμόνιση με την ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Εκπρόσωποι της Αρχής Ισότητας συμμετείχαν στις ετήσιες συναντήσεις του Δικτύου, που πραγματοποιούνται δύο φορές κάθε χρόνο στις Βρυξέλλες. Συγκεκριμένα, η Προϊσταμένη της Αρχής Ισότητας, κα Ελίζα Σαββίδου, παρευρέθηκε στην πρώτη ετήσια συνάντηση που έγινε στις

26 Μαρτίου 2010 με θέμα "Coexistence and conflict of rights", και η Λειτουργός κα Δέσποινα Μέρτακκα παρευρέθηκε στη δεύτερη ετήσια συνάντηση που έγινε στις 19 Νοεμβρίου 2010 με θέμα "Equality of self-employed women and men". Η κα Σαββίδου συμμετείχε, επίσης, σε νομικό σεμινάριο που διοργάνωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις Βρυξέλλες στις 9 Νοεμβρίου 2010 με θέμα "Making equality rights work in practice". Στις 15 και 16 Νοεμβρίου 2010, η Λειτουργός του Γραφείου κα Κατερίνα Χαρίτου συμμετείχε σε συνέδριο που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες με θέμα "Equality and diversity in Employment".

Η Επίτροπος Διοικήσεως και Λειτουργοί της Αρχής συμμετείχαν, και κατά το έτος 2010, σε αριθμό εκδηλώσεων που πραγματοποιήθηκαν στην Κύπρο από Φορείς /Υπηρεσίες που δραστηριοποιούνται σε θέματα διακρίσεων. Ενδεικτικά αναφέρεται η συμμετοχή / παρουσία της Αρχής στις ακόλουθες εκδηλώσεις:

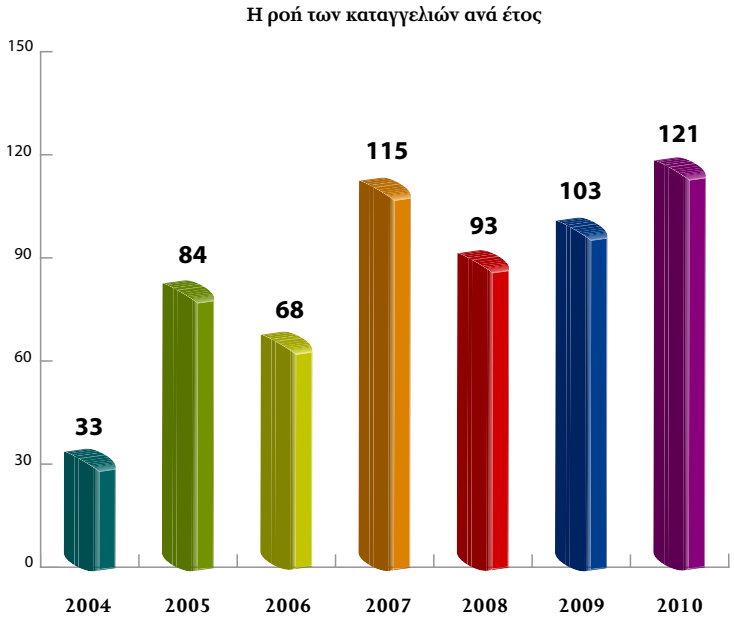
- **Στις 11 Οκτωβρίου 2010, η Επίτροπος Διοικήσεως χαιρέτησε ημερίδα που διοργανώθηκε από τους εκπροσώπους των Μαρωνιτών, Αρμενίων και Λατίνων στη Βουλή των Αντιπροσώπων σε συνεργασία με το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως και το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, στα πλαίσια του Κοινοτικού προγράμματος "PROGRESS" VP/2009/04, με θέμα *"Η Συμβολή, τα Δικαιώματα και η Προστασία των Μειονοτήτων στην Κυπριακή Κοινωνία"*.**
- **Η Προϊσταμένη της Αρχής κα Ελίζα Σαββίδου συμμετείχε σε τηλεοπτική συζήτηση στις 13 Ιουλίου 2010 στο ΡΙΚ με θέμα τις διακρίσεις λόγω φύλου.**
- **Την 1η Ιουνίου 2010, η Επίτροπος Διοικήσεως έκανε εισαγωγική ομιλία στο πλαίσιο ημερίδας που συνδιοργάνωσε το Ερευνητικό Κέντρο Ισότητας Φύλου (ΕΚΙΦ) σε συνεργασία με το Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως με θέμα *"Μετανάστριες: οι γνωστές – άγνωστες της κυπριακής κοινωνίας"*.**
- **Τον Ιούνιο του 2010, η Λειτουργός της Αρχής κα Νιόβη Γεωργιάδη πραγματοποίησε, κατόπιν πρόσκλησης από τον Επίτροπο του Κυπριακού Οργανισμού Αγροτικών Πληρωμών, ενημερωτική διάλεξη στους υπαλλήλους του Οργανισμού με θέμα *"Κώδικας Συμπεριφοράς και Πολιτική Αντιμετώπισης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία"*.**
- **Στις 4 Νοεμβρίου 2010, η Επίτροπος Διοικήσεως παρουσίασε την Ετήσια Έκθεση της Αρχής Ισότητας για το έτος 2009. Στην ίδια εκδήλωση παρουσιάστηκαν, επίσης, οι εκδόσεις *"Κατευθυντήριες Αρχές των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης για τις Διακρίσεις"* και *"Κώδικας Καλής Πρακτικής για τις Διακρίσεις λόγω Αναπηρίας"*.**

Πέραν από τη συμμετοχή σε εκδηλώσεις ή συνέδρια με θέμα την καταπολέμηση των διακρίσεων, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Αρχή Ισότητας, σε τακτική μάλιστα βάση, παρέχει και απευθείας πληροφορίες και στοιχεία για τα θέματα αυτά σε πολλούς φορείς που απευθύνονται σ΄αυτή, όπως: ερευνητικά κέντρα, δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, ενδιαφερόμενους πολίτες, φοιτητές, καθώς επίσης και διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Για την παροχή των πληροφοριών αυτών, συμπληρώνονται ερωτηματολόγια και συντάσσονται επιστολές που περιέχουν στατιστικά στοιχεία

Στατιστικά Στοιχεία

Στατιστικά Στοιχεία

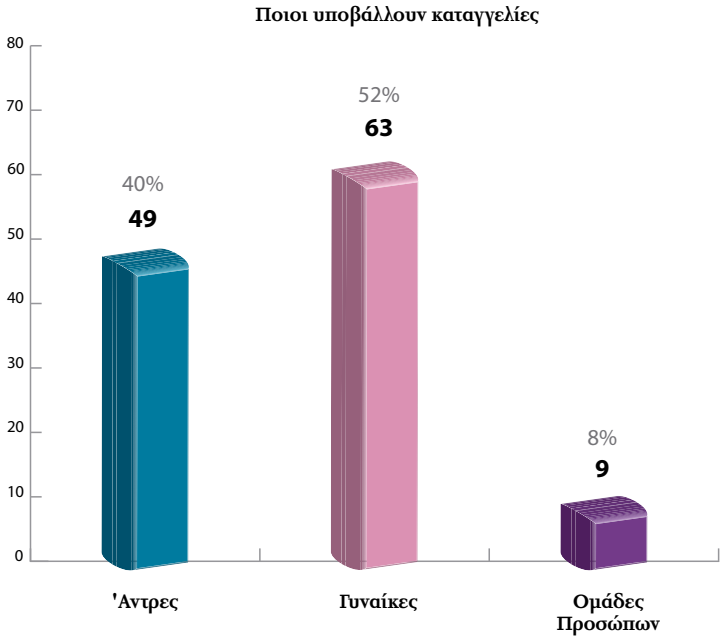
Από τη σύστασή της τον Μάιο του 2004 μέχρι και το τέλος του 2010, η Αρχή Ισότητας έλαβε συνολικά 617 καταγγελίες. Οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν κατά το 2010 ανήλθαν στις 121, αριθμός αυξημένος σε σύγκριση με τις αντίστοιχες καταγγελίες που υποβλήθηκαν το 2009.



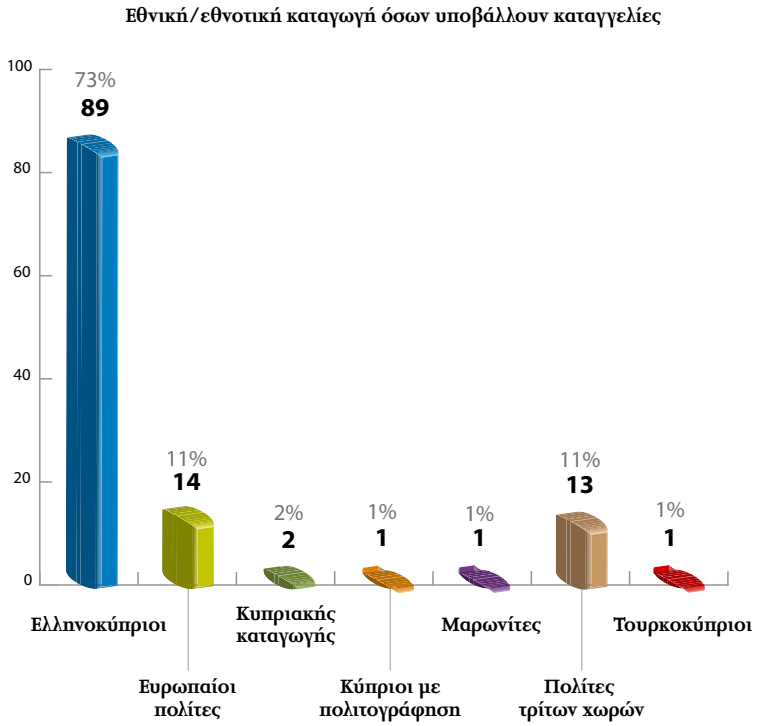
Γράφημα 1

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Γλώσσα. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

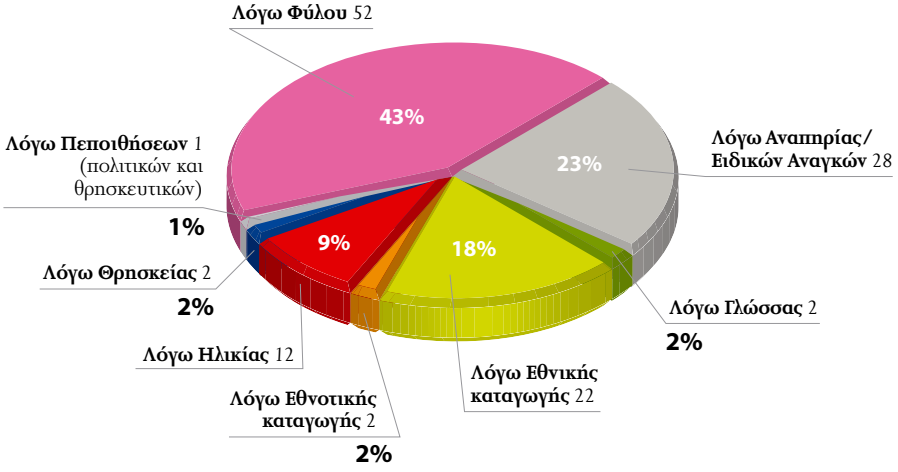
Γράφημα 2



Γράφημα 3

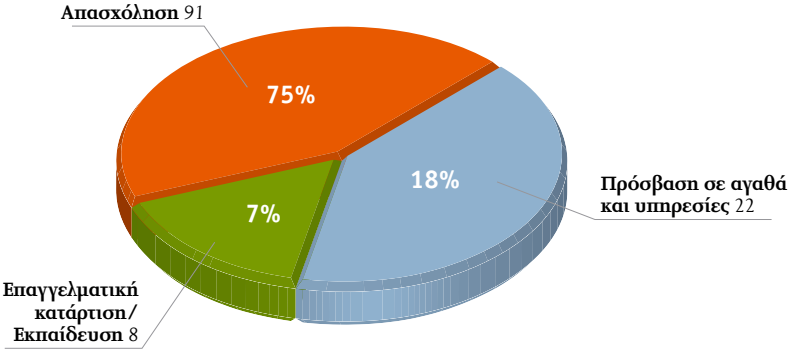


Είδη Διακρίσεων



Γράφημα 4

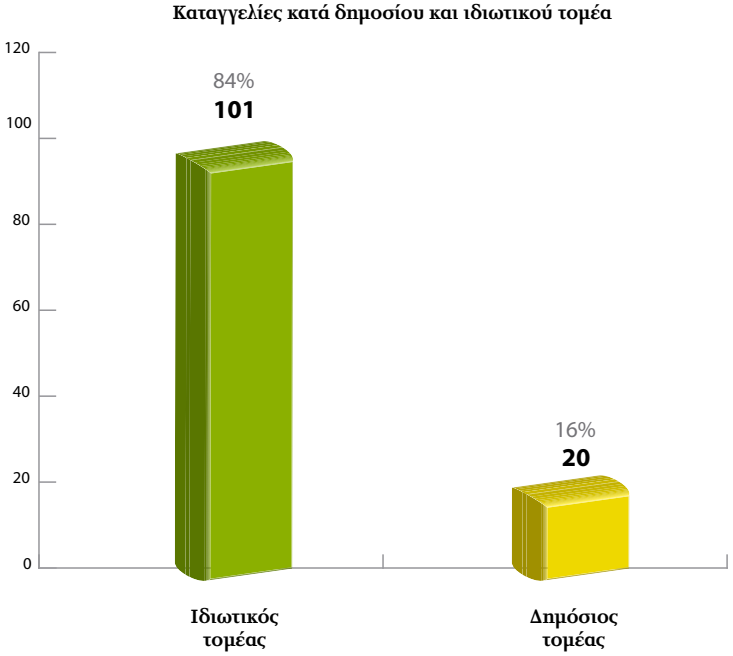
Θεματική κατηγοριοποίηση των καταγγελιών



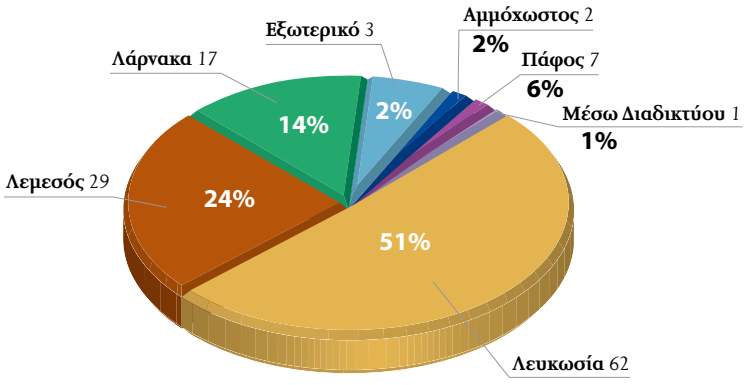
Γράφημα 5

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Εθνικότητα. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

Γράφημα 6

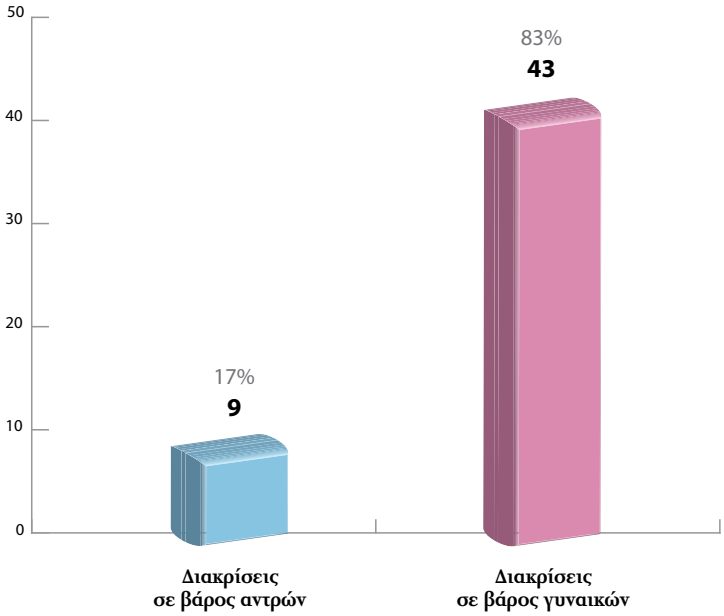


Γράφημα 7



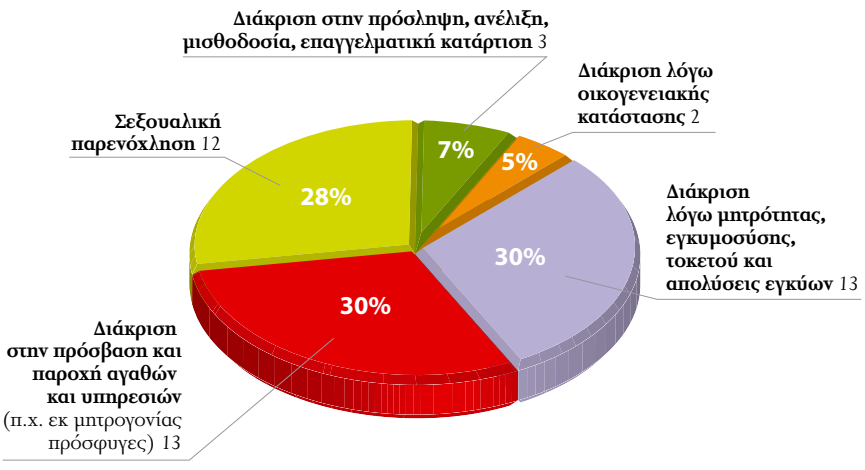
Πεποίθηση. Φύλο. Χρώμα.
Θρησκεία. Φιλετική
Ηλικία. Αναπ
Σεξουαλικότητα.
Υπηκοότητα.

Καταγγελίες που υποβλήθηκαν για διακρίσεις λόγω φύλου



Γράφημα 8

Είδη διακρίσεων σε βάρος γυναικών

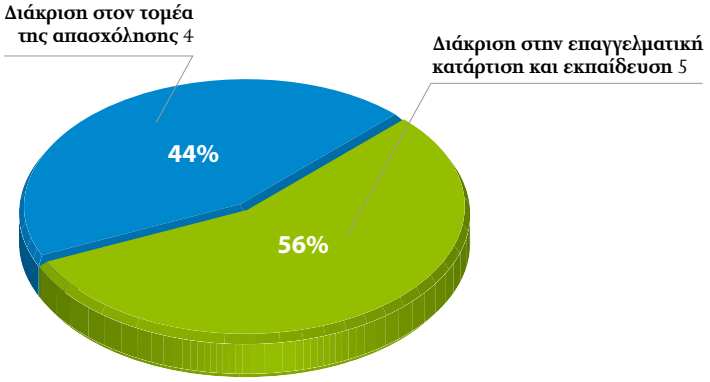


Γράφημα 9

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Γέννηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

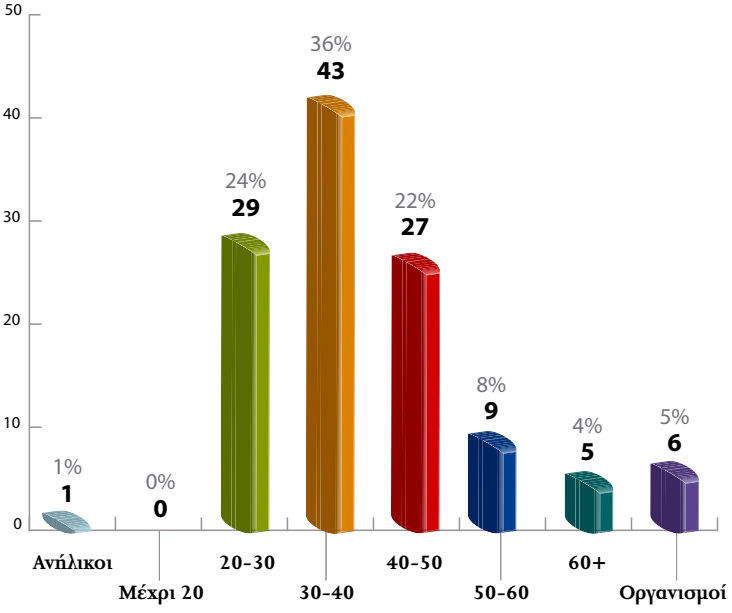
Γράφημα 10

Είδη διακρίσεων σε βάρος αντρών



Γράφημα 11

Ηλικιακή κατηγοριοποίηση όσων υπέβαλαν καταγγελίες

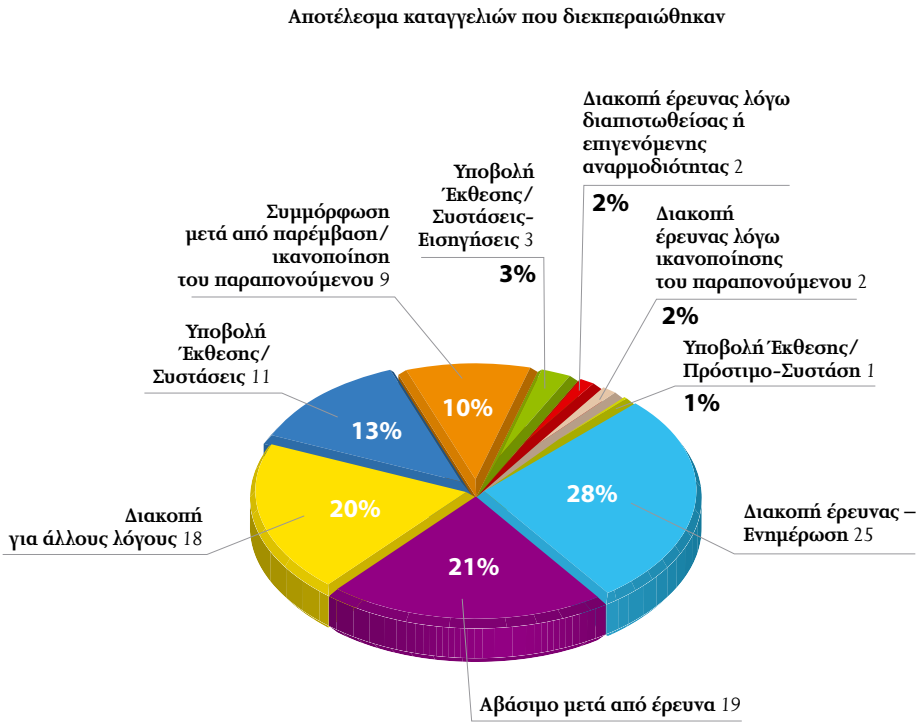


Γενική εκτίμηση ως προς τη δράση της Αρχής Ισότητας

Γενική εκτίμηση ως προς τη δράση της Αρχής Ισότητας

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία των τριών τελευταίων χρόνων (2008-2010) κατά μέσον όρο υποβάλλονται κάθε χρόνο 105 καταγγελίες για διακρίσεις. Ο αριθμός αυτός εξακολουθεί να μην ικανοποιεί την Αρχή Ισότητας και για τον λόγο αυτόν οι δράσεις ενημέρωσης του κοινού ως προς τις αρμοδιότητές της συνεχίστηκαν και κατά το 2010. Η επαρκής ενημέρωση του κοινού για το έργο που επιτελεί η Αρχή Ισότητας, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των πολιτών στη βάση των σχετικών νομοθεσιών.



Γράφημα 12

Ιδιαίτερο προβληματισμό συνεχίζει να προκαλεί το γεγονός ότι το 84% των καταγγελιών στρέφεται εναντίον του δημόσιου τομέα και μόνο το 16% στρέφεται εναντίον του ιδιωτικού τομέα στον οποίο κατά κύριο λόγο σημειώνονται τόσο παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας όσο και κρούσματα παραβίασης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης. Λαμβανομένης, δε, υπόψη της οικονομικής κρίσης που ταλανίζει την κοινωνία και την παρουσιαζόμενη αύξηση στα κρούσματα απολύσεων στον ιδιωτικό τομέα, προκύπτει ότι η ανάγκη συνέχισης των προσπαθειών ενημέρωσης, όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των οργανώσεων εργαζομένων, ώστε να αξιοποιήσουν τους κατασταλτικούς των διακρίσεων μηχανισμούς, εξωδικαστικούς και μη, καθίσταται ακόμα πιο αναγκαία.

Κατά το 2010, το 76% των καταγγελιών υποβλήθηκε από Ελληνοκύπριους, το 11% από Ευρωπαίους πολίτες, το 11% από μετανάστες τρίτων χωρών και μόνο το 1% από Τουρκοκύπριους ή από Μαρωνίτες. Αν και το ποσοστό των καταγγελιών που υποβλήθηκαν από αλλοδαπούς έχει αυξηθεί σε σύγκριση με το ποσοστό του 2009 (5%), εντούτοις, παραμένει χαμηλό, λαμβανομένου υπόψη του μεγάλου αριθμού των αλλοδαπών που εργάζονται στην Κύπρο. Αυτό επιβεβαιώνει ότι πρόκειται για την κοινωνικά πιο απομονωμένη και ανοργάνωτη ομάδα εργαζομένων και τη λιγότερο ενημερωμένη ως προς τις δυνατότητες διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Ως προς τη θεματική των καταγγελιών το 2010, όπως και τον προηγούμενο χρόνο, την πρώτη αριθμητικά θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (43%), τη δεύτερη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας (23%) και την τρίτη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής/εθνοτικής καταγωγής (20%). Ακολουθούν οι καταγγελίες λόγω ηλικίας (9%), λόγω γλώσσας 2% και λόγω πεποιθήσεων (3%).

Όσον αφορά, ειδικά, στις καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, το 83% αφορούσε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και το 17% διακρίσεις σε βάρος των αντρών. Θεματικά, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αφορούσαν κατά κύριο λόγο διακρίσεις λόγω μητρότητας, εγκυμοσύνης και τοκετού (30%), διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης (5%) και διακρίσεις στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, ανέλιξης, μισθοδοσίας και κατάρτισης (7%). Ιδιαίτερη αίσθηση προκαλεί η αύξηση στις καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση/εκμετάλλευση (28%). Η σεξουαλική παρενόχληση κυρίως γυναικών, στον χώρο εργασίας είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης.

Αντίθετα, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των αντρών αφορούσαν κατά κύριο λόγο τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης/εκπαίδευσης (56%) και τον τομέα γενικά της απασχόλησης(44%). Επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία αυτά ότι, για ακόμα μία φορά, η μητρότητα, η εγκυμοσύνη και η οικογενειακή κατάσταση αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα της δυσμενέστερης μεταχείρισης των γυναικών στον τομέα της εργασίας.

Στην Αρχή Ισότητας υποβλήθηκε, επίσης, ένας σημαντικός αριθμός καταγγελιών αναφορικά με διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες καθώς και στην παροχή των υπηρεσειών αυτών (30%).

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ

Οι σταθερά καλές σχέσεις συνεργασίας της Αρχής Ισότητας με το Νομοθετικό Σώμα συνεχίστηκαν και στο υπό ανασκόπηση έτος. Οι σχέσεις της Αρχής Ισότητας με τη Βουλή των Αντιπροσώπων αναπτύσσονται, κυρίως, μέσα από τις Κοινοβουλευτικές Επιτροπές Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Παιδείας, Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Αντρών και Γυναικών, και Νομικών, στις οποίες η Επίτροπος Διοικήσεως καλείται να συζητήσει είτε Εκθέσεις της είτε νομοσχέδια ή προτάσεις νόμων, που αφορούν σε θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της ως φορέα καταπολέμησης των διακρίσεων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι πιο κάτω συνεδρίες:

- **Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ημερομηνίας 11 Νοεμβρίου 2010, με θέμα την ανάγκη αξιολόγησης και διερεύνησης της παρούσας κατάστασης όσον αφορά διακρίσεις στην εργασία σε βάρος των εγκύων γυναικών.**
- **Συνεδρίες της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Παιδείας, ημερομηνίας 9 Νοεμβρίου και 15 Ιουνίου 2010, με θέμα (α) την έκθεση της Επιτρόπου Διοικήσεως με αρ. φακ. Α.Κ.Ι 27/2005, Α.Κ.Ι 28/2005, Α.Κ.Ι 47/2005, Α.Κ.Ι 52/2005 για τη μοριοδότηση των εκπαιδευτικών που υπηρέτησαν τη θητεία τους στην Εθνική Φρουρά και βρίσκονται στον κατάλογο διοριστέων, και (β) την ενημέρωση και συζήτηση σχετικά με τον κατάλογο διοριστέων και τα παράπονα τα οποία εκφράζονται από τους άντρες οι οποίοι υπηρετούν διετή θητεία στα 18 στην Εθνική Φρουρά και ακολούθως αρχίζουν τις σπουδές τους.**
- **Συνεδρίες της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Αντρών και Γυναικών, ημερομηνίας 3 Νοεμβρίου, 27 Οκτωβρίου και 17 Μαρτίου 2010, με θέμα την παρουσίαση και υλοποίηση των στόχων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Αντρών και Γυναικών 2007-2013.**
- **Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Αντρών και Γυναικών, ημερομηνίας 13 Οκτωβρίου 2010, με θέμα τους περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες (Παροχή Ανεξάρτητης Συνδρομής) Κανονισμούς του 2010.**
- **Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Αντρών και Γυναικών, ημερομηνίας 26 Μαΐου 2010, με θέμα την επαναξιολόγηση των αμοιβών στα επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά γυναικεία.**
- **Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Νομικών, ημερομηνίας 18 Φεβρουαρίου 2010, με θέμα τη συζήτηση πρότασης νόμου για τροποποίηση του περί Συντάξεων Νόμου, ώστε να αρθεί η διακριτική μεταχείριση ομάδων αστυνομικών σε σχέση με το όριο ηλικίας υποχρεωτικής αφυπηρέτησής τους με την επέκταση του εν λόγω ορίου στο εξηκοστό τρίτο έτος για να συνάδει με το σχετικό όριο των δημοσίων υπαλλήλων.**

Σημαντικές Εκθέσεις

Σημαντικές Εκθέσεις

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

1. Τοποθέτηση Αρχής Ισότητας στο θέμα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή γυναικών δημοσίων υπαλλήλων που αιτούνται μετάθεση στην έδρα διαμονής τους για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη τους (Α.Ι.Τ. 3/2009)

Μετά από αίτημα του Γενικού Λογιστή της Δημοκρατίας, η Αρχή Ισότητας τοποθετήθηκε ως προς τον χειρισμό των αιτημάτων που υποβάλλουν γυναίκες έκτακτοι ή μόνιμοι υπάλληλοι του Γενικού Λογιστηρίου για μετάθεση στην επαρχία διαμονής τους λόγω προβλημάτων στην εγκυμοσύνη τους ή και για σκοπούς χρήσης του δικαιώματος ειδικών διευκολύνσεων κατά το διάστημα των εννέα μηνών από τον τοκετό.

Το θέμα των μέτρων που επιβάλλονται για την προστασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων είχε απασχολήσει την Αρχή Ισότητας και στο παρελθόν **(Α.Κ.Ι 7/2008, 38/2008)**[1].

Οι εξελίξεις που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια, τόσο σε κοινοτικό επίπεδο όσο και σε εθνικό, προς την κατεύθυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των γυναικών, που ως απώτερο στόχο έχει την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Κατά τον ουσιώδη χρόνο, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα Μεταξύ Αντρών και Γυναικών 2006-2010 αποτελούσε το βασικό πλαίσιο πολιτικής στο οποίο εντάσσονταν οι πρωτοβουλίες της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Στον Χάρτη προσδιορίζονταν έξι τομείς προτεραιότητας για το διάστημα 2006-2010, ένας από τους οποίους ήταν ο αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής. Οι εθνικές πολιτικές που προωθούν είτε άμεσα είτε έμμεσα αυτό το θέμα αποτυπώνονται σε σειρά εγγράφων πολιτικής, όπως, στο Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013, στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Αντρών και Γυναικών (ΕΣΔΙ) 2007-2013, στο Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας για την Κύπρο 2008-2010, στην Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Προστασία και Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΠΕ) 2008-2010 και στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013.

Σε νομοθετικό επίπεδο οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι του 1997 έως 2008 διασφαλίζουν το δικαίωμα στην εργαζόμενη γυναίκα, η οποία διανύει περίοδο λοχείας ή/και γαλουχίας, να απολαμβάνει διευκολύνσεων για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού. Με βάση το άρθρο 5(1), *«Η γυναίκα για τον θηλασμό ή/και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της, δικαιούται για χρονικό διάστημα εννέα μηνών από τον τοκετό ή από την ημέρα που αρχίζει η άδεια μητρότητας στην περίπτωση υιοθεσίας, είτε να διακόπτει την εργασία για μια ώρα είτε να προσέρχεται αργότερα είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα»*. Ο ίδιος νόμος διασφαλίζει στην έγκυο εργαζόμενη δικαιώματα όπως, για παράδειγμα, την παροχή άδειας μητρότητας 18 εβδομάδων (άρθρο 3), την απαγόρευση τερματισμού απασχόλησης της εγκύου εργαζομένης, η οποία ξεκινά με την ειδοποίηση που δίδει η ίδια στον εργοδότη για την

1. Ετήσια Έκθεση 2007-2008, σελ.65-67.

εγκυμοσύνη της και εκτείνεται μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας (άρθρο 4) και τον μη επηρεασμό της αρχαιότητας της μισθωτής ή το δικαίωμά της σε προαγωγή ή την επάνοδό της σε εργασία την οποία ασκούσε πριν την άδεια μητρότητας ή σε άλλη παρόμοιας φύσεως εργασία με το ίδιο ύψος αποδοχών (άρθρο 7).

Στον περί προστασίας της Μητρότητας Νόμο, εναρμονιστικό της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, καθορίζεται, επιπρόσθετα, ότι η προστασία της ασφάλειας και υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργοδοτουμένων διασφαλίζεται με Κανονισμούς οι οποίοι εκδίδονται με βάση τους περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους του 1996 έως 2002. Σημειώνεται ότι οι υπό αναφορά Νόμοι καθορίζουν ως γενική υποχρέωση του εργοδότη τη διασφάλιση της ασφάλειας, υγείας και ευημερίας όλων των εργοδοτουμένων του, με ειδική αναφορά στην υποχρέωση του να προστατεύει τις εργοδοτούμενες γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους από κινδύνους για το έμβρυο και για επαρκή χρόνο μετά τον τοκετό, από κινδύνους για τις ίδιες ή το νεογέννητο κατά την περίοδο του θηλασμού (άρθρο 13(1) και (8)). Όπως ορίζεται στο προοίμιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων, η δε προστασία τους δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση τους στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών.

Την εφαρμογή της Αρχής της μη διάκρισης λόγω φύλου, διασφαλίζουν οι περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009. Δυνάμει του άρθρου 5(1), σε συνδυασμό με το άρθρο 3 των υπό αναφορά Νόμων, άντρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και, μεταξύ άλλων, όσον αφορά στους όρους και συνθήκες της απασχόλησης, απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση. Στο άρθρο 8(1)(β) προνοείται ότι άντρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης ως προς τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και συνθηκών της απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων μετάθεσης ή μετακίνησης. Στο εδάφιο (1) του άρθρου 11 διευκρινίζεται ότι η πρόνοια του πιο πάνω αναφερόμενου άρθρου 8 εφαρμόζεται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό.

Ο ίδιος Νόμος επιτρέπει τη λήψη θετικών δράσεων προς τον σκοπό της επίτευξης ουσιαστικής ισότητας αντρών και γυναικών στην απασχόληση (άρθρο 6). Ουσιαστικής σημασίας είναι ότι, όπως στο άρθρο 2 ορίζεται, τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας δεν αποτελούν θετικές δράσεις. Η πρόβλεψη αυτή καθιστά σαφές ότι ειδικά τα μέτρα προστασίας των γυναικών για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, είναι αυτονόητα και αποτελούν υποχρέωση του εργοδότη. Κατά την πάγια εξάλλου νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αναγνωρίζεται η νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την Αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, αφενός της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη 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, διάκριση λόγω φύλου η ευνοϊκότερη μεταχείριση της εγκύου εργαζομένης 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.

Τόσο οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι όσο και οι περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι έχουν εφαρμογή σε σχέση με κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητα από το αν εργάζεται με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο, είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Προκύπτει, δηλαδή, ότι τα αιτήματα γυναικών για ειδικές διευκολύνσεις λόγω του ότι βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας θα πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται σε μόνιμη βάση ή με καθεστώς έκτακτης απασχόλησης.

Με βάση το πιο πάνω θεσμικό πλαίσιο, η Επίτροπος κατέληξε ότι, το γεγονός ότι μία γυναίκα είναι έγκυος δεν συνεπάγεται από μόνο του την υποχρέωση λήψης από τον εργοδότη μέτρων, όπως, για παράδειγμα, μετακίνησης της κοντά στον τόπο διαμονής της. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λάβει μέτρα διαφοροποίησης των συνθηκών εργασίας, ή και των ωρών εργασίας (στην περίπτωση νυκτερινής εργασίας ή με βάρδιες), με την προϋπόθεση ότι υπάρχει εκτίμηση ότι συντρέχουν παράγοντες φυσικοί ή χημικοί ή εργονομικοί ή βιολογικοί ή και σχετιζόμενοι με τον τρόπο παραγωγής, που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και ασφάλεια της εγκύου και του εμβρύου.

Η απόρριψη αιτήματος εγκύου για μετακίνηση της κοντά στον τόπο διαμονής της, για λόγους που σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία της ίδιας και του εμβρύου, με την αιτιολογία ότι οι υπηρεσιακές ανάγκες δεν δικαιολογούν μια τέτοια μετακίνηση, ενέχει τον κίνδυνο να κατηγορηθεί η Διεύθυνση του Γενικού Λογιστηρίου για μεταχείριση η οποία στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου. Κατά την εξέταση τέτοιων αιτημάτων ο μη υπολογισμός των ιδιαιτεροτήτων της κατάστασης της κάθε εγκύου εργαζομένης, ξεχωριστά, ισοδυναμεί με παράβαση του κανόνα που ορίζει ότι κοινό παρονομαστή της ισότητας αποτελεί η ομοιογένεια των αντικειμένων και υποκειμένων του δικαίου αποκλειομένης 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. 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 άντρες 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.

Η Επίτροπος, εξέφρασε, επίσης, την άποψη ότι στα κριτήρια που συνυπολογίζονται για μετακίνηση των υπαλλήλων του Γενικού Λογιστηρίου στην πόλη διαμονής τους, θα πρέπει να περιληφθεί η κατάσταση εγκυμοσύνης (ή ασθένειας συνδεόμενης με την εγκυμοσύνη) της εργαζομένης που αιτείται μετακίνηση. Στα εν λόγω κριτήρια, πρέπει να λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη περιπτώσεις προβληματικών εγκυμοσύνων που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης, σύμφωνα και με τις ιατρικές γνωματεύσεις επί του θέματος. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι, για τη μετά τον τοκετό κρίσιμη περίοδο, στη λεχώνα εργαζόμενη δεν θα αναγνωρίζεται απλώς το δικαίωμα σε διευκολύνσεις για τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού, αλλά θα εξασφαλίζεται και η δυνατότητα χρήσης του. Για παράδειγμα, όταν εργαζόμενη χρησιμοποιεί για τις μετακινήσεις της προς και από την εργασία της δημόσιο μεταφορικό μέσο με προκαθορισμένο ωράριο είναι εξ αντικειμένου αδύνατο να κάνει χρήση του δικαιώματος, που με βάση το άρθρο 5 των περί

Προστασίας της Μητρότητας Νόμων έχει, να αναχωρεί ή να προσέρχεται στην εργασία της κατά μία ώρα νωρίτερα ή αργότερα, αντίστοιχα, για διάστημα 9 μηνών από τον τοκετό. Νοείται ότι οποιαδήποτε μετακίνηση εγκύου ή λεχώνας εργαζομένης θα είναι προσωρινή και/ή περιορισμένη για εκείνο το χρονικό διάστημα που κρίνεται ως αναγκαίο.

Εάν είναι αντικειμενικά αδύνατη η έστω προσωρινή μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας εργαζομένης, της οποίας η εγκυμοσύνη έχει πιστοποιηθεί ότι είναι ιδιαίτερα προβληματική, ως μόνη λύση απομένει για σκοπούς προστασίας της υγείας της ίδιας και/ή του εμβρύου η χορήγηση άδειας ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη.

2. Απολύσεις / Εξαναγκασμός σε παραίτηση γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους

- Απόλυση εγκύου -

Την Αρχή Ισότητας απασχόλησε το ολοένα αυξανόμενο φαινόμενο της απόλυσης ή του εξαναγκασμού σε παραίτηση εργαζομένων γυναικών λόγω της εγκυμοσύνης τους. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση υπαλλήλου, η οποία απολύθηκε από την εταιρεία στην οποία εργαζόταν, ενώ βρισκόταν στον τέταρτο μήνα της εγκυμοσύνης της **(Α.Κ.Ι. 79/2009)**.

Κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης, ο εργοδότης αρχικά υποστήριξε ότι, η απασχόληση της παραπονούμενης τερματίστηκε λόγω μείωσης των εργασιών. Στη συνέχεια, ο εργοδότης υποστήριξε ότι, ο πραγματικός λόγος απόλυσης της παραπονούμενης ήταν η ανάρμοστη συμπεριφορά της απέναντι στους πελάτες του καταστήματος. Η θέση της καταγγέλλουσας είναι ότι ο πραγματικός λόγος της απόλυσής της ήταν η εγκυμοσύνη της, την οποία είχε γνωστοποιήσει προφορικά στη διεύθυνση της εταιρείας.

Σύμφωνα με τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους, (άρθρο 4), απαγορεύεται σε εργοδότη να δίδει προειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησης μισθωτής κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή που η μισθωτή θα του γνωστοποιήσει με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού την εγκυμοσύνη της και που λήγει μετά την παρέλευση τριών μηνών από το τέλος της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη ότι δεν συντρέχει άλλος λόγος, άσχετος με την εγκυμοσύνη, που να δικαιολογεί την απόλυση. Σύμφωνα με το άρθρο 10.1 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται, προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, για διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας.

Η Επίτροπος Διοικήσεως είχε τοποθετηθεί και σε παλαιότερες Εκθέσεις **(Α.Κ.Ι 43/09)** ως προς τη συμβατότητα των προϋποθέσεων που θέτει το άρθρο 4 των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ. Για τους σκοπούς και της υπό εξέταση υπόθεσης επανέλαβε ότι, το άρθρο 4 των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων δεν είναι συμβατό με το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, δεδομένου ότι δεν απαγορεύει τον τερματισμό της απασχόλησης των γυναικών από την αρχή της εγκυμοσύνης τους, αλλά από το χρονικό σημείο της κατάθεσης στον εργοδότη πιστοποιητικού ιατρού που να βεβαιώνει την εγκυμοσύνη τους. Πρόκειται για

ρύθμιση που απενεργοποιεί με τον τρόπο αυτό την απόλυτη προστασία που η Οδηγία παρέχει στις εγκύους εργαζόμενες από τις απολύσεις, περιλαμβανομένων και των περιπτώσεων που η εγκυμοσύνη μιας εργαζομένης γίνεται γνωστή στον εργασιακό της χώρο πριν καταθέσει το σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

Η Επίτροπος Διοικήσεως στην Έκθεσή της επεσήμανε ότι οι καταγγελίες για απολύσεις εγκύων εργαζομένων δεν εξετάζονται πλέον μόνο υπό το πρίσμα των προνοιών των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων, αλλά και υπό το πρίσμα των προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009. Δυνάμει του άρθρου 5(1) των υπό αναφορά Νόμων, σε συνδυασμό με το άρθρο 3 των ιδίων Νόμων, άντρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά στην απασχόληση και, μεταξύ άλλων, στους όρους και στις προϋποθέσεις απόλυσης, απαγορευόμενης οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό, ιδίως, με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση. Όσον αφορά ειδικά στις απολύσεις, στο άρθρο 9(1) καθορίζεται ότι, άντρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης απαγορευόμενης οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, ως προς τους όρους και τις προϋποθέσεις απολύσεως από οποιεσδήποτε θέσεις απασχόλησης ή εργασίας. Το εδάφιο (1) του άρθρου 11 διευκρινίζει ότι, η πρόνοια του πιο πάνω αναφερόμενου άρθρου 9 εφαρμόζεται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Στις ερμηνευτικές διατάξεις, τέλος, των υπό αναφορά νόμων ορίζεται ότι, *«διάκριση λόγω φύλου σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη…»*.

Από τα στοιχεία της έρευνας προέκυψε ότι, η απόλυση της παραπονούμενης οφείλεται στην εγκυμοσύνη της και, κατά τούτο, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων. Η Επίτροπος επέβαλε διοικητικό πρόστιμο στην εταιρεία ύψους διακοσίων ευρώ. Επιπρόσθετα, το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αποδεχόμενο τις εισηγήσεις της Αρχής Ισότητας, αποφάσισε να προωθήσει τροποποίηση του άρθρου 4 των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η προστασία των εγκύων γυναικών για διάστημα το οποίο εκτείνεται από την αρχή της εγκυμοσύνης τους μέχρι και την παρέλευση τριών μηνών από το τέλος της άδειας μητρότητας.

- Εξαναγκασμός εγκύου σε απόλυση -

Εργαζόμενη υπέβαλε καταγγελία στην Αρχή Ισότητας αναφορικά με τις πιέσεις που δέχτηκε από τη διεύθυνση της εταιρείας που εργαζόταν για να παραιτηθεί από τη θέση της λόγω της εγκυμοσύνης της **(Α.Κ.Ι 40/2009)**.

Η καταγγέλλουσα κατά την πρόσληψή της είχε θέσει ως όρο για την αποδοχή της προσφερόμενης θέσης εργασίας, την παραχώρηση ενός ελεύθερου απογεύματος την εβδομάδα λόγω ανειλημμένης υποχρέωσης, όρο με τον οποίο συμφώνησε και ο εργοδότης. Όταν η καταγγέλλουσα ενημέρωσε τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της προσκομίζοντας και το σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό, ο τελευταίος προχώρησε σε αλλαγές στο ωράριο του προσωπικού, ενημερώνοντάς την ότι θα

πρέπει και η ίδια να εργάζεται πλέον όλα τα απογεύματα. Η διεύθυνση της εταιρείας υποστήριξε ότι η εν λόγω αλλαγή στο ωράριο έγινε στα πλαίσια γενικής αναδιάρθρωσης του ωραρίου της εταιρείας και αφορούσε όλο το προσωπικό. Η καταγγέλλουσα μόλις ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι η αλλαγή αυτή παραβιάζει τους όρους εργοδότησής της, έλαβε την απάντηση ότι αν δεν συμφωνούσε ως προς τη νέα κατάσταση καλό θα ήταν να παραιτηθεί από την εταιρεία. Την ίδια αντιμετώπιση είχε κάθε φορά που χρειάστηκε να απουσιάσει από την εργασία της για λόγους ασθενείας σχετιζόμενους με προβλήματα στην εγκυμοσύνη της. Το αρνητικό κλίμα που δημιουργήθηκε οδήγησε την καταγγέλλουσα σε υποβολή παραίτησης.

Η Επίτροπος Διοικήσεως στην έκθεσή της επεσήμανε τη διαφορά ανάμεσα στο γενικό ωράριο εργασίας του προσωπικού και στο ωράριο εργασίας της καταγγέλλουσας, η οποία στη βάση των όρων πρόσληψης της, εργαζόταν ευθύς εξαρχής λιγότερες ώρες από το υπόλοιπο προσωπικό. Με βάση τα δεδομένα της υπόθεσης, η Επίτροπος κατέληξε ότι ο όρος να μην εργάζεται την Τετάρτη το απόγευμα αποτελούσε ουσιώδη όρο της σχέσης εργασίας που δημιουργήθηκε με την πρόσληψή της. Στη βάση τούτου, η Επίτροπος εξέφρασε την άποψη ότι αν και ο εργοδότης έχει αναμφίβολα το διευθυντικό δικαίωμα να παίρνει κάθε μέτρο σχετιζόμενο με τη διαχείριση της εργασίας που κρίνει κατάλληλο για την καλή οργάνωση της επιχείρησης, εντούτοις τα όρια άσκησης αυτού του διευθυντικού δικαιώματος περιορίζονται από τις προσδιοριστικές πηγές των όρων εργασίας. Η Επίτροπος τόνισε ότι κάθε φορά που ο εργοδότης επιβάλλει μονομερώς στον μισθωτό όρο εργασίας που αντίκειται σε σαφή και ρητό όρο της συμφωνίας που διέπει την εργασιακή σχέση, η μεταβολή είναι παράνομη χωρίς να χρειάζεται καν να διερευνηθεί αν είναι βλαπτική ή όχι. Με βάση τα πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μεταχείριση που υπέστη η καταγγέλλουσα σχετιζόταν με την εγκυμοσύνη της και στόχευε στον εξαναγκασμό της σε παραίτηση, στοιχειοθετώντας έτσι απαγορευμένη με Νόμο άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Μετά την έκδοση του πορίσματος της Αρχής Ισότητας, η καταγγέλλουσα προσέφυγε στο αρμόδιο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών διεκδικώντας αποζημιώσεις.

3. Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Την Αρχή Ισότητας απασχόλησε και κατά το έτος 2010, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία το οποίο αποκτά ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις. Υπενθυμίζεται ότι η Αρχή Ισότητας, αντιλαμβανόμενη ότι οι περιπτώσεις καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση χρήζουν ιδιαίτερου και λεπτού χειρισμού, προχώρησε το 2007 στην έκδοση Κώδικα πρακτικής αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και πραγματοποίησε μεγάλη εκστρατεία σχετικής ενημέρωσης των εργοδοτών τόσο του ιδιωτικού όσο και του ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς και των εργαζομένων.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι, σε περιπτώσεις καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης στην εργασία, το αντικείμενο της έρευνας περιορίζεται στον έλεγχο της υποχρέωσης του εργοδότη για παροχή προστασίας στο άτομο που υποβάλλει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία του και δεν επεκτείνεται στην εξέταση της καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση επί της ουσίας της (κατά πόσο, δηλαδή, η σεξουαλική παρενόχληση υπήρξε ή όχι). Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη καθορίζεται στους περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών

και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009.

Η Αρχή Ισότητας διερεύνησε καταγγελία αναφορικά με την κατ' επανάληψη μη προαγωγή της καταγγέλλουσας στην Τράπεζα όπου εργαζόταν, γεγονός που οφείλετο, όπως υποστήριξε, στην υποβολή παλαιότερής της καταγγελίας κατά του Βοηθού Γενικού Διευθυντή της Τράπεζας για σεξουαλική παρενόχληση **(Α.Κ.Ι. 42/2008)**.

Η καταγγέλλουσα εργαζόταν στην Τράπεζα από το 1999. Το 2005, άρχισε να διαπιστώνει αλλαγή στη συμπεριφορά του Βοηθού Γενικού Διευθυντή, η οποία στη συνέχεια έγινε αντιληπτή και από συναδέλφους της και αποφάσισε να τον καταγγείλει στη Διευθύντρια της Περιφέρειας Λευκωσίας. Η Διοίκηση της Τράπεζας, μετά από διενέργεια έρευνας, έκρινε βάσιμη την καταγγελία και, αφού διαβεβαίωσε την καταγγέλλουσα για περαιτέρω ενέργειες, η παραπονούμενη συμφώνησε να αποσύρει την καταγγελία.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι, η καταγγέλλουσα παρέμεινε επαγγελματικά καθηλωμένη για πέντε χρόνια, αφότου δηλαδή κατάγγειλε ότι ήταν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης από ιεραρχικά ανώτερό της και η μη επαγγελματική της ανέλιξη οφειλόταν στο γεγονός ότι είχε προβεί στη συγκεκριμένη καταγγελία.

Σύμφωνα με τους περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως *"οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση"*. Με βάση τους υπό αναφορά Νόμους, ο εργοδότης οφείλει σε κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης να ενεργεί προληπτικά και κατασταλτικά, αλλιώς θεωρείται συνυπεύθυνος εξ ολοκλήρου με τον δράστη. Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών των πράξεων που στοιχειοθετούν σεξουαλική παρενόχληση. Επιπλέον, με βάση τους ίδιους Νόμους, απαγορεύονται οι εκδικητικές ενέργειες σε βάρος εργαζομένων που υποβάλλουν καταγγελία ή η βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης τους.

Η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε ότι, η Διοίκηση της Τράπεζας προχώρησε αρχικά στη λήψη μέτρων παύσης και μη επανάληψης πράξεων που ενδέχεται να στοιχειοθετούν σεξουαλική παρενόχληση, αλλά η επαγγελματική καθήλωση της καταγγέλλουσας οφείλεται στην καταγγελία αυτή και παραβιάζει το άρθρο 17 των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009. Η Επίτροπος, τέλος, σημείωσε ότι, δεδομένου ότι αυτή η μεταχείριση συνδέεται με την καταγγελία της καταγγέλλουσας για σεξουαλική παρενόχληση, στοιχειοθετείται απαγορευμένη με Νόμο διάκριση λόγω φύλου.

Η Επίτροπος δυνάμει του άρθρου 22 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, προέβη σε Σύσταση προς την Τράπεζα, την οποία κάλεσε να διασφαλίσει ότι η δυσμενής μεταχείριση που υπέστη η καταγγέλλουσα θα εκλείψει και σε περίπτωση αναβάθμισης/ προαγωγών του προσωπικού η υποψηφιότητά της θα κριθεί αντικειμενικά και με επίγνωση της ταλαιπωρίας που η καταγγέλλουσα έχει ήδη υποστεί.

4. Αξιολόγηση εγκύου μόνιμης δημοσίου υπαλλήλου που απουσίαζε για μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία της για λόγους σχετιζόμενους με την εγκυμοσύνη της

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία από μόνιμη δημόσιο υπάλληλο κατά των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας, αναφορικά με την αξιολόγηση που η τελευταία έτυχε κατά τη σύνταξη της Ετήσιας Υπηρεσιακής της Έκθεσης για το έτος 2008 **(Α.Κ.Ι. 25/2009)**.

Η καταγγέλλουσα ισχυρίστηκε ότι η απόφαση της αρμόδιας ομάδας αξιολόγησης να μειώσει την αξιολόγηση της από "εξαίρετα" σε "πολύ ικανοποιητικά" στα στοιχεία της απόδοσης, του υπηρεσιακού ενδιαφέροντος και της συνεργασίας ήταν πεπλανημένη, επειδή η αξιολόγηση αφορούσε σε ολόκληρο το έτος 2008, ενώ στην πραγματικότητα, η ίδια, λόγω σοβαρών προβλημάτων που αντιμετώπισε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της μπόρεσε να εργαστεί μόνο για 2 μήνες, τον Νοέμβριο και Δεκέμβριο του 2008.

Ενεργώντας ως Αρχή Ισότητας, βάσει των αρμοδιοτήτων που απορρέουν από τα άρθρα 10 και 11 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004 (Ν.42(1)2004), σε συνδυασμό με το άρθρο 17 Α(2) των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009, η Επίτροπος Διοικήσεως διαπίστωσε ότι στην αξιολόγηση της καταγγέλλουσας εμφιλοχώρησε πλάνη περί τα πράγματα, επειδή η τριμελής ομάδα αξιολόγησης παρέλειψε να λάβει υπόψη της ουσιώδη πραγματικά γεγονότα. Συγκεκριμένα, παρέλειψε να καταχωρήσει σε ξεχωριστό σημείωμα το γεγονός ότι η καταγγέλλουσα απουσίαζε για λόγους υγείας, σχετιζόμενους με προβλήματα και επιπλοκές λόγω της εγκυμοσύνης της για διάστημα 10 περίπου μηνών το 2008 και να το επισυνάψει στην Έκθεση. Λαμβάνοντας το γεγονός αυτό υπόψη, δε θα μπορούσε, εκ των πραγμάτων, να τηρηθεί ή/και να εφαρμοστεί ενιαίο μέτρο κρίσεως ανάμεσα στην καταγγέλλουσα και τους λοιπούς Λειτουργούς Εργοθεραπείας, αφού η περίπτωση της καταγγέλλουσας διαφοροποιείτο πλήρως από τους υπόλοιπους συναδέλφους της.

Η Επίτροπος ανέφερε ότι η προσέγγιση ή/και αντιμετώπιση από την εμπλεκόμενη Υπηρεσία, ερχόταν σε σύγκρουση και, αναπόφευκτα, οδηγούσε και σε παραβίαση, του ισχύοντος προστατευτικού για την καταγγέλλουσα, νομοθετικού πλαισίου. Σύμφωνα με το εδάφιο (2) του άρθρου 11 των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009, η δυσμενής μεταχείριση της καταγγέλλουσας, η οποία απουσίαζε για μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία της για λόγους υγείας σχετιζόμενους με την εγκυμοσύνη της, τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του εναντίον, ότι οφείλεται στην προαναφερόμενη κατάστασή της. Πρόσθετα, το άρθρο 7 των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων του 1997 έως 2008, θέτει τον γενικό κανόνα ότι επιστρέφοντας η γυναίκα μετά την άδεια μητρότητας στην εργασία της, δεν επιτρέπεται να επηρεαστεί δυσμενώς η αρχαιότητά της ή το δικαίωμά της σε προαγωγή ή η επάνοδος της στην εργασία για το λόγο ότι απουσίαζε με άδεια μητρότητας. Η Επίτροπος Διοικήσεως τόνισε ότι η διάταξη που διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών στην εργασία μετά τον τοκετό, ερμηνευόμενη σε συνδυασμό με την απόλυτη απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη, διασαφηνίζει πλήρως ότι, όταν μια εργαζόμενη γυναίκα επιστρέψει στην εργασία της μετά από άδεια μητρότητας, όσο χρόνο και αν απουσίασε από αυτήν λόγω προβλημάτων εγκυμοσύνης, δεν πρέπει να επηρεαστεί αρνητικά

καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εργασία της όσον αφορά, μεταξύ άλλων, και στην προοπτική για την επαγγελματική της ανέλιξη.

Με βάση όλες τις πιο πάνω νομοθετικές ρυθμίσεις, η Επίτροπος κατέληξε ότι λανθασμένα η τριμελής ομάδα αξιολόγησης εφάρμοσε ενιαίο μέτρο κρίσης ανάμεσα στην καταγγέλλουσα και τους λοιπούς συναδέλφους της. Η αντιμετώπιση αυτή οδήγησε σε δυσμενή σε βάρος της διάκριση, λόγω φύλου κατά την έννοια των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009. Η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις. Συγκεκριμένα, οι Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας, αγνοώντας το γεγονός ότι η μακρά περίοδος απουσίας της καταγγέλλουσας οφειλόταν σε προβλήματα που αντιμετώπιζε λόγω επιπλοκών στην εγκυμοσύνη της, κατάσταση η οποία διαφοροποιούσε την περίπτωση της από αυτήν των υπολοίπων συναδέλφων της και επέβαλλε την εφαρμογή διαφορετικού νομοθετικού πλαισίου, αυτού των περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009, εφάρμοσε και στη δική της περίπτωση τις πρόνοιες των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμών του 1990 έως 2009. Πρόσθετα, η παράλειψη της εμπλεκόμενης ομάδας αξιολόγησης να συντάξει ξεχωριστό σημείωμα που να συνοδεύει την Έκθεση και στο οποίο να αναφέρεται ότι η αξιολόγηση της καταγγέλλουσας περιορίζεται μόνο στους 2 μήνες ενεργούς εκ μέρους της προσφοράς εργασίας, καθιστά την αξιολόγησή της τρωτή.

Η Επίτροπος με αφορμή τα γεγονότα της υπό εξέταση υπόθεσης έκρινε σκόπιμη την έναρξη διαλόγου σχετικά με το ζήτημα της αξιολόγησης ή μη των δημοσίων υπαλλήλων που για διάφορους λόγους απουσιάζουν από την εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα, εισήγηση που έγινε αποδεκτή από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

5. Διάκριση λόγω φύλου από την αναγραφή στα έντυπα του Υπουργείου Άμυνας του ονοματεπώνυμου των στρατεύσιμων με την προσθήκη σε αυτό και του ονόματος του πατέρα

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία από μητέρα **(A.K.I. 65/2010)** αναφορικά με την πρακτική που το Υπουργείο Άμυνας ακολουθεί να αναγράφει σε διάφορα έντυπα που αφορούν στην κατάταξη και απόλυση των στρατεύσιμων το ονοματεπώνυμό τους, με την προσθήκη σε αυτό στη γενική κλίση του ονόματος του πατέρα (π.χ. Ανδρέας Κωνσταντίνου του Νικολάου).

Η καταγγέλλουσα έθεσε υπόψη της Επιτρόπου Διοικήσεως ότι η πρακτική αυτή εφαρμόστηκε και σε διάφορα έντυπα που αφορούσαν στην κατάταξη του γιου της στο στρατό. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι, η πιο πάνω πρακτική παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας, καθώς και τον Νόμο που ρυθμίζει τα της γονικής μέριμνας, σύμφωνα με τον οποίο και οι δύο γονείς έχουν την ίδια ευθύνη και τα ίδια δικαιώματα για την ανατροφή των παιδιών τους. Υποστήριξε, επίσης, ότι ο υπό αναφορά τρόπος αναγραφής των ονομάτων των στρατευσίμων αναπαράγει τις διακριτικές αντιλήψεις μιας πατριαρχικής κοινωνίας δομημένης στην ασημαντότητα της μητέρας μέσα στην οικογένεια.

Η Επίτροπος διευκρίνισε στην Έκθεσή της ότι, εξέτασε το εγειρόμενο με την καταγγελία

θέμα, όχι από τη σκοπιά της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά ως θέμα άνισης μεταχείρισης των δύο φύλων. Αναμφίβολα, όπως επεσήμανε η Επίτροπος, η προσθήκη στο ονοματεπώνυμο των στρατιωτών του ονόματος του πατέρα στη γενική κλίση (όπως Χρίστος Χριστοδούλου του Γεωργίου) υποδηλώνει αναπόφευκτα κτήση του παιδιού από τον πατέρα και αναπαράγει την ιδεολογία και τα στερεότυπα της πατριαρχικής δομής στην οικογένεια. Σε νομοθετικό επίπεδο, πέραν της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από φύλο[1], η ισότιμη συμμετοχή των δύο γονέων στις σχέσεις τους προς τα τέκνα κατοχυρώθηκε με Νόμο από το 1990, με τη ριζική αναθεώρηση και εκσυγχρονισμό τότε του οικογενειακού δικαίου. Σχετικός είναι ο περί Σχέσεων Γονέων και Τέκνων Νόμος στον οποίο ορίζεται ότι *η μέριμνα για το ανήλικο τέκνο («γονική μέριμνα») είναι καθήκον και δικαίωμα των γονέων οι οποίοι το ασκούν από κοινού*[2].

Η Επίτροπος σημείωσε, επίσης, στην Έκθεσή της ότι, πέραν του ότι η προσθήκη του ονόματος του πατέρα στο ονοματεπώνυμο των στρατιωτών σε έντυπα που τους χορηγούνται παραβιάζει τη νομοθετικά κατοχυρωμένη ισότητα των γονέων στις σχέσεις τους προς τα τέκνα, η πρακτική αυτή θέτει τους στρατιώτες που έχουν γεννηθεί εκτός γάμου και των οποίων ο πατέρας είτε είναι άγνωστος, είτε δεν προέβη σε αναγνώριση της πατρότητας, σε ιδιαίτερα δύσκολη θέση, αφού δημοσιοποιεί ένα ευαίσθητο προσωπικό τους δεδομένο, το οποίο δεν απαιτείται καν για την επιβεβαίωση της ταυτότητάς τους. Σημείωσε, επίσης, ότι ο νομοθέτης στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού του οικογενειακού δικαίου αποκατάστησε την ισότιμη μεταχείριση των παιδιών που γεννιούνται εκτός γάμου με αυτά που έχουν γεννηθεί στη διάρκεια γάμου[3].

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας και το ισχύον νομοθετικό καθεστώς, η Επίτροπος εισηγήθηκε στο Υπουργείο Άμυνας να σταματήσει να αναγράφει στις στρατιωτικές ταυτότητες, στην άδεια οδήγησης στρατιωτικού οχήματος και στα ειδικά φύλλα πορείας το όνομα του πατέρα. Δεδομένου ότι στα έγγραφα αυτά αναγράφεται ο αριθμός ταυτότητας και το ΑΣΜ των στρατιωτών, η αναγραφή του δικού τους ονοματεπώνυμου και μόνο αρκεί για την επιβεβαίωση της ταυτότητας του κατόχου του εγγράφου.

Το Υπουργείο Άμυνας συμφώνησε πως θα πρέπει εκεί που χρειάζεται να αναγράφονται τα ονόματα και των δύο γονέων και δεσμεύτηκε να το μελετήσει, αφού υπολογιστεί και το οικονομικό κόστος αλλά και η τήρηση ενιαίας πρακτικής από όλο τον δημόσιο τομέα.

6. Διάκριση λόγω φύλου από την αναγραφή στα απολυτήρια εκτός του ονοματεπώνυμου των μαθητών και του ονόματος του πατέρα

Η αναγραφή στα απολυτήρια του σχολείου εκτός του ονοματεπώνυμου των μαθητών και του ονόματος του πατέρα ήταν αντικείμενο δύο καταγγελιών που υποβλήθηκαν από μητέρες μαθητών **(Α.Κ.Ι.58/08 & Α.Κ.Ι.60/10)**, οι οποίες ήγειραν θέμα διάκρισης λόγω φύλου. Τρίτη καταγγελία υποβλήθηκε από την ΟΕΛΜΕΚ **(Α.Κ.Ι.62/10)**, η οποία διαφώνησε με την απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να σταματήσει η πρακτική αναγραφής του ονοματεπώνυμου των μαθητών με την προσθήκη του ονόματος του πατέρα.

[1] Άρθρο 28 του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας.
[2] Άρθρο 5(1)(α).
[3] Σχετικός ο περί Τέκνων (Συγγένεια και Νομική Υπόσταση) Νόμος του 1991 έως 2008.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι, στις 25 Μαΐου 2010 το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού εξέδωσε Εγκύκλιο με την οποία ενημέρωσε τους/τις Διευθυντές/Διευθύντριες όλων των σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης ότι αποφάσισε να μην αναγράφονται στα απολυτήρια και στα ενδεικτικά το όνομα του πατέρα και ο τόπος γέννησης. Με βάση αυτή τη ρύθμιση στο εξής στα απολυτήρια/ενδεικτικά θα αναγράφονται μόνο ο αριθμός δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός μητρώου, το ονοματεπώνυμο και η ημερομηνία γέννησης των μαθητών. Με την υπό αναφορά Εγκύκλιο το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού διευκρίνισε ότι, η υλοποίηση της απόφασης να μην αναγράφονται πλέον το όνομα του πατέρα και ο τόπος καταγωγής θα ίσχυε, για μεν την έκδοση των απολυτηρίων από τη σχολική χρονιά 2009/2010, για δε την έκδοση των ενδεικτικών από τον Σεπτέμβριο του 2010. Επιπρόσθετα, με την Εγκύκλιο δόθηκαν οι αναγκαίες τεχνικές οδηγίες ώστε η Γραμματεία του κάθε σχολείου να μπορέσει να υλοποιήσει την υπό αναφορά απόφαση ηλεκτρονικά, όσον αφορά στα απολυτήρια ειδικά των τελειόφοιτων μαθητών.

Η ΟΕΛΜΕΚ αντέδρασε ζητώντας την απόσυρση της πιο πάνω Εγκυκλίου, θεωρώντας την απάλειψη από τα απολυτήρια/ενδεικτικά του τόπου γέννησης και του ονόματος του πατέρα των μαθητών ως μη αναγκαία, πράγμα με το οποίο η Επίτροπος δεν συμφώνησε. Η απάλειψη του τόπου γέννησης των μαθητών, σημείωσε η Επίτροπος στην Έκθεσή της, αποφασίστηκε στη βάση των υποδείξεων της Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, στην αρμοδιότητα της οποίας εμπίπτουν τα θέματα επεξεργασίας δεδομένων. Όπως η ίδια υπέδειξε, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται ενόψει και του σκοπού της επεξεργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση σκοπός της επεξεργασίας είναι η βεβαίωση της ταυτότητας του μαθητή. Κατ' επέκταση, ο τόπος γέννησης περιττεύει δεδομένου ότι, στα απολυτήρια αναγράφεται, εκτός από το όνομα και το επώνυμο των μαθητών, ο αριθμός ταυτότητας και ο αριθμός μητρώου, ώστε ο κάθε μαθητής να ξεχωρίζει ακόμη και σε περίπτωση συνωνυμίας. Με βάση αυτά τα δεδομένα η απόφαση του Υπουργείου να μην αναγράφεται στο εξής ο τόπος γέννησης των μαθητών ήταν επιβεβλημένη.

Η Επίτροπος, διευκρίνισε στην Έκθεσή της ότι, η δική της παρέμβαση περιορίστηκε σε σχέση με την αναγραφή πλάι στο ονοματεπώνυμο των μαθητών και του ονόματος του πατέρα, όχι από τη σκοπιά της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά ως θέμα άνισης μεταχείρισης των δύο φύλων, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να μην αναγράφεται, στο εξής, στα απολυτήρια/ενδεικτικά των σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης το όνομα του πατέρα ήταν ορθή.

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΕΘΝΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ

Διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής σε βάρος των ατόμων που τελούν υπό διεθνή προστασία στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας των ιδιωτικών γραφείων παροχής υπηρεσιών ασφαλείας

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία κατά της Αστυνομίας, αναφορικά με διάκριση σε βάρος των ατόμων που τελούν υπό διεθνή προστασία και τα οποία εξορισμού προέρχονται από τρίτες χώρες, στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας των ιδιωτικών γραφείων παροχής υπηρεσιών ασφαλείας **(Α.Κ.Ι. 95/2009 και Α.Κ.Ι. 6/2010)**.

Η καταγγέλλουσα, ενεργώντας ως εκπρόσωπος της Υπάτης Αρμοστείας των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες στην Κύπρο, έθεσε υπόψη της Αρχής Ισότητας ότι, άτομα στα οποία αναγνωρίστηκε η ιδιότητα του πρόσφυγα ή χορηγήθηκε το καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας, και τα οποία εργάζονταν σε ιδιωτικά γραφεία παροχής υπηρεσιών ασφαλείας, έλαβαν από τους εργοδότες τους ειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησής τους από 17/12/2009, ως αποτέλεσμα σχετικών οδηγιών που δόθηκαν από την Αστυνομία. Οι οδηγίες αυτές στηρίχθηκαν στη διάταξη του άρθρου 7(1)(α) των περί Ιδιωτικών Γραφείων Παροχής Υπηρεσιών Ασφαλείας Νόμων του 2007 έως 2009, η οποία προνοεί ότι δεν χορηγείται άδεια άσκησης επαγγέλματος φύλακα ή ιδιώτη φύλακα από τον Αρχηγό Αστυνομίας σε πρόσωπο που δεν είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή άλλου κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι πιο πάνω οδηγίες από την Αστυνομία είχαν ως αποτέλεσμα τη μαζική απόλυση προσφύγων και προσώπων με καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας από τα ιδιωτικά γραφεία παροχής υπηρεσιών ασφαλείας.

Η Επίτροπος στην τοποθέτησή της αναφέρθηκε εκτενώς στο δικαίωμα στην εργασία και πώς αυτό κατοχυρώνεται από το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο του 2004 (Ν.42(Ι)/2004) και τον περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο (Ν.58(Ι)/2004). Σύμφωνα με την Επίτροπο προκύπτει ότι, οι περιορισμοί στο δικαίωμα απασχόλησης των αλλοδαπών πρέπει να είναι νόμιμοι, να μη θίγουν τον πυρήνα του δικαιώματος και να στοχεύουν στο να εξυπηρετηθεί η γενική ευημερία του πληθυσμού. Περιορισμοί στη βάση της φυλετικής ή εθνοτικής ή εθνικής και μόνο καταγωγής των αλλοδαπών δεν είναι ανεκτοί.

Σε συμμόρφωση με τις πιο πάνω κατευθυντήριες γραμμές, στην Κύπρο, οι περιορισμοί που τίθενται στο δικαίωμα απασχόλησης των αλλοδαπών βασίζονται όχι στη φυλετική/εθνοτική καταγωγή τους αλλά στην εφαρμοζόμενη πολιτική απασχόλησης η οποία στοχεύει στην καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ντόπιου εργατικού δυναμικού. Έτσι, βασικό κριτήριο χορήγησης βραχυπρόθεσμης άδειας εργασίας σε αλλοδαπούς τρίτων χωρών είναι η αδυναμία εξεύρεσης ντόπιου προσωπικού για την ικανοποίηση των αναγκών του εργοδότη, γι' αυτό και οι άδειες εργασίας που χορηγούνται αφορούν συγκεκριμένους τομείς εργασίας ή συγκεκριμένα επαγγέλματα και συνδέονται με συγκεκριμένο εργοδότη.

Οι πιο πάνω περιορισμοί αφορούν στους οικονομικούς μετανάστες, δηλαδή τους αλλοδαπούς

που έρχονται στη χώρα μας με σκοπό την εξεύρεση εργασίας. Τα άτομα στα οποία αναγνωρίζεται η ιδιότητα του πρόσφυγα ή χορηγείται το καθεστώς της συμπληρωματικής προστασίας, αποτελούν μια εντελώς ξεχωριστή ομάδα αλλοδαπών τρίτων χωρών. Έρχονται στη χώρα μας, όχι αναζητώντας εργασία, αλλά άσυλο. Πρόκειται για άτομα τα οποία τελούν υπό διεθνή προστασία και τα οποία κυριολεκτικά, έστω προσωρινά, εγκλωβίζονται στη χώρα ασύλου, όπου πρέπει να επιβιώσουν και να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές τους ανάγκες. Ως εκ τούτου, η Επίτροπος τόνισε ότι, λόγω ακριβώς αυτής της ιδιόμορφης κατάστασης που βιώνουν, τόσο σε κοινοτικό όσο και σε εθνικό επίπεδο, τους αναγνωρίζεται δικαίωμα στην εργασία ως να είναι υπήκοοι του κράτους ασύλου, παραπέμποντας στα άρθρα 21Β και 19(5)(γ) του περί Προσφύγων Νόμου, σε συνδυασμό με το Διάταγμα του Υπουργού Εσωτερικών ημερομηνίας 17/8/2007. Με βάση αυτά, οι μεν αναγνωρισμένοι πρόσφυγες τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης που παρέχεται στους πολίτες της Δημοκρατίας δυνάμει των σχετικών Νόμων και Κανονισμών αναφορικά με το δικαίωμα απασχόλησης σε επικερδή εργασία, τα δε άτομα στα οποία χορηγείται το καθεστώς της συμπληρωματικής προστασίας έχουν δικαίωμα άσκησης οποιασδήποτε μισθωτής ή ανεξάρτητης επαγγελματικής δραστηριότητας σύμφωνα με τους κανόνες και τους όρους που εφαρμόζονται γενικά στο επάγγελμα ή στη δημόσια διοίκηση μετά από την παρέλευση ενός χρόνου αφότου τους χορηγήθηκε το καθεστώς αυτό.

Όσον αφορά στους Ευρωπαίους πολίτες, η Επίτροπος σημείωσε ότι, με βάση τον παραδοσιακό ορισμό για την ιθαγένεια είναι και αυτοί αλλοδαποί. Στο πλαίσιο, εντούτοις, των Συνθηκών για την ΕΕ, έχουν παράλληλα και τη λεγόμενη ιθαγένεια της Ένωσης που συμπληρώνει την εθνική ιθαγένεια αλλά δεν την αντικαθιστά (άρθρο 17 ΣΕΚ). Ο μη περιορισμός στο δικαίωμα απασχόλησης των Ευρωπαίων πολιτών επιβάλλεται με το άρθρο 39 της Συνθήκης περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, το οποίο κατοχυρώνει την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων εντός της κοινότητας χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Δυνάμει, εντούτοις, της παραγράφου 4 του άρθρου 39 της Συνθήκης, περιορισμοί μπορούν να τεθούν και στο δικαίωμα των Ευρωπαίων να εργάζονται εντός της κοινότητας χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, όσον αφορά θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα. Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) ερμηνεύει σταθερά αυτή την παρέκκλιση κατά πολύ περιοριστικό τρόπο. Με βάση την πάγια νομολογία του ΔΕΚ, τα κράτη μέλη επιτρέπεται να περιορίζουν τις θέσεις εργασίας δημόσιας διοίκησης μόνο στους υπηκόους τους, εάν σχετίζονται άμεσα με τις συγκεκριμένες δραστηριότητες της δημόσιας διοίκησης, δηλαδή εκείνες που περιλαμβάνουν την άσκηση δημόσιας εξουσίας και την ευθύνη για τη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους. Ως τέτοιες θέσεις, θεωρούνται, για παράδειγμα, θέσεις του διπλωματικού σώματος, της δικαστικής εξουσίας, του στρατού κ.λπ.

Το ΔΕΚ απασχόλησε ένα πρόσθετο ζήτημα, αυτό των θέσεων του ιδιωτικού τομέα που περιλαμβάνουν κάποια άσκηση δημόσιας εξουσίας και τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες τα κράτη-μέλη μπορούν να περιορίσουν την πρόσβαση σ' αυτές τις θέσεις μόνο στους υπηκόους τους. Το ΔΕΚ έχει ήδη νομολογήσει ότι, οι φύλακες ιδιωτικής ασφάλειας δεν αποτελούν τμήμα της δημόσιας υπηρεσίας και ότι το άρθρο 39, παράγραφος 4 της συνθήκης ΕΚ δεν είναι εφαρμοστέο σ' αυτούς, όποια και αν είναι τα καθήκοντα του υπαλλήλου.

Με βάση το πιο πάνω νομοθετικό περίγραμμα, καθώς και με βάση το σύνολο των στοιχείων που από την έρευνα προέκυψαν, η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε στη θέση ότι, τόσο οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες από τη στιγμή της αναγνώρισης της ιδιότητας του πρόσφυγα, όσο και τα άτομα με καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας σε ένα χρόνο αφότου τους χορηγείται αυτό το καθεστώς, αποκτούν δικαίωμα να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας όπως οι Κύπριοι πολίτες.

Εντούτοις, από τον Αρχηγό Αστυνομίας υποστηρίχθηκε ότι, ο περί Ιδιωτικών Γραφείων Παροχής Υπηρεσιών Ασφάλειας Νόμος είναι ειδικός νόμος και οποιαδήποτε προσπάθεια συσχετισμού των πιο πάνω διατάξεων του περί Προσφύγων Νόμου με αυτόν, θα οδηγήσει σε μη εφαρμογή ρητής πρόνοιας ειδικού νόμου. Ωστόσο, η Επίτροπος με τη θέση αυτή δεν συμφώνησε. Όπως και από την εκπρόσωπο της Υπάτης Αρμοστείας των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες επισημάνθηκε, οι διατάξεις των άρθρων 21Β και 19(5)(γ) του περί Προσφύγων Νόμου ενσωματώνουν στην εθνική μας νομοθεσία πρόνοιες της κοινοτικής Οδηγίας 2003/83/ΕΚ. Ως εκ τούτου, σημείωσε, είναι άνευ ουσίας να υπεισέλθει σε μια συζήτηση ως προς το αν υπάρχει θέμα σύγκρουσης γενικού με ειδικό νόμο ή νεότερου με παλαιότερο νόμο, δεδομένου ότι στην προκείμενη περίπτωση, τίθεται θέμα υπεροχής του κοινοτικού δικαίου έναντι της εθνικής νομοθεσίας, ως κεντρική αρχή του κοινοτικού δικαίου. Μάλιστα, τόνισε ότι, σύμφωνα και με την πάγια, στο θέμα αυτό, νομολογία του ΔΕΚ, σε περίπτωση που διάταξη νόμου συγκρούεται με διάταξη άλλου νόμου, ο οποίος ενσωματώνει πρόνοιες κοινοτικής Οδηγίας, η διοίκηση έχει υποχρέωση να εφαρμόσει τις πρόνοιες της κοινοτικής Οδηγίας.

Τέλος, από την Αστυνομία υποστηρίχθηκε ότι, το ευρωπαϊκό δίκαιο επιτρέπει τη διαφύλαξη της πρόσβασης σε ορισμένα επαγγέλματα μόνο στους Κύπριους πολίτες και τους Ευρωπαίους και ότι, αυτό δικαιολογείται επειδή σε σχέση με αυτά τα περιορισμένου αριθμού επαγγέλματα, συντρέχουν λόγοι εθνικής ασφάλειας. Η Επίτροπος χαρακτήρισε την τοποθέτηση ατυχή και επικίνδυνη κατά το ότι υπονοεί ότι, οι Ευρωπαίοι πολίτες είναι πιο έμπιστοι και πιο έντιμοι συγκρινόμενοι με τους αλλοδαπούς των τρίτων χωρών, παραπέμποντας στις παραγράφους 2, 3 και 4 της Έκθεσής της υπό ποιες προϋποθέσεις οι οποιοιδήποτε περιορισμοί στην πρόσβαση σε θέσεις εργασίας των αλλοδαπών γενικά, είτε προέρχονται από τρίτες χώρες είτε από την κοινότητα, είναι ανεκτοί. Επανέλαβε ότι, όσον αφορά στους αλλοδαπούς τρίτων χωρών οι περιορισμοί που ισχύουν στην πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας δεν οφείλονται στην εθνική τους καταγωγή, αλλά βασίζονται στην εφαρμοζόμενη κυβερνητική πολιτική απασχόλησης, που κύριο στόχο έχει την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ντόπιου εργατικού δυναμικού. Όσον αφορά στους Ευρωπαίους, από την ένταξη της Κυπριακής Δημοκρατίας στην ΕΕ, εφαρμογή έχει η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων εντός της κοινότητας χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Κατ' εξαίρεση, μπορεί να τεθεί περιορισμός στο δικαίωμα των Ευρωπαίων να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας στην Κύπρο μόνο όσον αφορά θέσεις στη δημόσια υπηρεσία και υπό την προϋπόθεση ότι αυτές οι θέσεις περιλαμβάνουν την άσκηση δημόσιας εξουσίας και ευθύνη για τη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους. Δεδομένου δε ότι, ο όρος «εθνική ασφάλεια» εμπίπτει στον όρο «διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους», όταν σε σχέση με κάποια θέση εργασίας εγείρεται θέμα εθνικής ασφάλειας, η πρόσβαση σ' αυτή θα πρέπει να διαφυλάσσεται μόνο για τους Κύπριους πολίτες.

Η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, ο λόγος της απόλυσης τους ήταν η εθνική τους προέλευση από τρίτες χώρες, κατά παράβαση του άρθρου 6 του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου. Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι, η απόλυση των υπό αναφορά ατόμων τροχιοδρομήθηκε με οδηγίες που δόθηκαν στους εργοδότες από την Αστυνομία, έθεσε και θέμα εντολής για διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής / εθνοτικής καταγωγής κατά παράβαση του ίδιου άρθρου.

Η Επίτροπος, δυνάμει του άρθρου 22(1) του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, προέβη σε σύσταση προς την Αστυνομία να ενημερώσει γραπτώς τα ιδιωτικά γραφεία παροχής υπηρεσιών ασφαλείας ότι, οι αναγνωρισμένοι

πρόσφυγες, καθώς και τα άτομα με καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας σε ένα χρόνο αφότου τους χορηγήθηκε το καθεστώς αυτό, μπορούν, δυνάμει των προνοιών του περί Προσφύγων Νόμου, να εργοδοτούνται σε αυτά, τηρουμένων, βεβαίως, και των λοιπών προϋποθέσεων που ο περί Ιδιωτικών Γραφείων Παροχής Υπηρεσιών Ασφαλείας Νόμος θέτει.

Ο Αρχηγός Αστυνομίας διαφωνώντας με το περιεχόμενο της πιο πάνω Σύστασης, απέστειλε επιστολή προς τον Γενικό Εισαγγελέα με την οποία ζητούσε σχετική γνωμάτευση. Επειδή ο Γενικός Εισαγγελέας γνωμάτευσε ότι όπως είναι η νομοθεσία, δεν καλύπτει τους υπηκόους τρίτων χωρών, η Αρχή Ισότητας έκρινε σκόπιμο όπως σταλεί, δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, στον Γενικό Εισαγγελέα επιστολή με την οποία να ζητείται να εξεταστεί η δυνατότητα τροποποίησης των περί Ιδιωτικών Γραφείων Παροχής Υπηρεσιών Ασφάλειας Νόμων του 2007 έως 2009 κατά τέτοιο τρόπο ώστε να συνάδει με τις πρόνοιες του περί Προσφύγων Νόμου, σε μια προσπάθεια οριστικής επίλυσης του ζητήματος.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ / ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

1. Απόλυση ατόμου με φυσική μειονεξία

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία κατά του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας και κατά του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού αναφορικά με την απόλυση εργαζομένης με φυσική μειονεξία (με βραδύτητα στην εκφορά του λόγου) από θέση ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού **(Α.Κ.Ι. 10/2010)**.

Συγκεκριμένα, η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι μετά την πάροδο μίας εβδομάδας από τον διορισμό της τον Δεκέμβριο του 2006, στη θέση Γενικού Βοηθού (ωρομίσθιο προσωπικό) στο νέο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας, απολύθηκε χωρίς καμία προειδοποίηση.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του φακέλου, η καταγγέλλουσα είναι άτομο με αναπηρία, αφού παρουσιάζει ελαφριάς μορφής μειονεξία σε ότι αφορά στην ομιλία και συγκεκριμένα είναι αργή στην εκφορά του λόγου. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι του διορισμού της καταγγέλλουσας στη θέση Γενικού Βοηθού προηγήθηκε προφορική συνέντευξη, πράγμα που σημαίνει ότι, τα μέλη της Επιτροπής που διενήργησαν τη συνέντευξη δεν μπορεί παρά να αντιλήφθηκαν τη βραδύτητα στην ομιλία της. Παρόλο, τούτο, την έκριναν προσοντούχο και κατάλληλη να ασκήσει τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης. Μία εβδομάδα, όμως, αφότου διορίσθηκε, απολύθηκε για λόγους που σχετίζονται, όπως από τη γραπτή τοποθέτηση του Υπουργείου Υγείας προέκυψε, με τη δυσκολία και μόνο που αντιμετωπίζει στην ομιλία της και όχι λόγω είτε της απροθυμίας της είτε της ανικανότητας της να ανοίγει φακέλους ασθενών, που ήταν και το βασικό καθήκον που της είχε ανατεθεί. Η Επίτροπος σημειώνει στην Έκθεση ότι ακόμη και αν δεχθεί ως ανταποκρινόμενο στα πραγματικά γεγονότα τον ισχυρισμό ότι ο τότε Διευθυντής Προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας είχε ζητήσει από το ΤΔΔΠ την τοποθέτηση της παραπονούμενης σε άλλη καταλληλότερη για αυτήν θέση, το βέβαιο είναι ότι καμιά ενέργεια προς αυτή την κατεύθυνση δεν έγινε.

Σύμφωνα με τον περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο του 2000 έως 2007, η μειονεξία συνιστά

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

αναπηρία. Συγκεκριμένα, στον ορισμό που δίνεται για την αναπηρία αναφέρεται ότι *«'αναπηρία' σε σχέση με άτομο σημαίνει οποιασδήποτε μορφής ανεπάρκεια ή μειονεξία η οποία προκαλεί μόνιμο ή απροσδιόριστης διάρκειας σωματικό, διανοητικό ή ψυχικό περιορισμό στο άτομο που, λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό και άλλα προσωπικά στοιχεία του εν λόγω ατόμου, μειώνει ουσιωδώς ή αποκλείει τη δυνατότητα εκτέλεσης μίας ή περισσοτέρων δραστηριοτήτων ή λειτουργιών που θεωρούνται φυσιολογικές και ουσιώδεις για την ποιότητα ζωής κάθε ατόμου της ίδιας ηλικίας που δεν έχει τέτοια ανεπάρκεια ή μειονεξία»*.

Περαιτέρω, το άρθρο 5(1)(γ) του ίδιου Νόμου προβλέπει ότι στον τομέα της απασχόλησης εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και για το σκοπό αυτό οποιαδήποτε διάκριση σε βάρος προσώπου με αναπηρία όσον αφορά στις εργασιακές συνθήκες και στους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών απαγορεύεται. Σημειώνεται ότι η Οδηγία 2000/78 και ο εναρμονιστικός αυτής Νόμος, δεν περιορίζουν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει υπάλληλο που είναι άτομο με αναπηρία, εφόσον, όμως, η απόλυση σχετίζεται είτε με την άρνηση εκτέλεσης των καθηκόντων του είτε με την ακαταλληλότητα του να εκτελέσει τα καθήκοντα του, και υπό τη βασική προϋπόθεση, ότι έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα εύλογων προσαρμογών. Με βάση το σύνολο των περιστατικών της εξεταζόμενης περίπτωσης το ΤΔΔΠ και η Διεύθυνση του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας δεν ανταποκρίθηκαν σ' αυτή τη βασική αρχή. Αντίθετα, αντί να λάβουν τα αναγκαία μέτρα εύλογων προσαρμογών, που στη συγκεκριμένη περίπτωση αφορούσαν απλά στην κατανομή καταλληλότερων, ίσως, καθηκόντων στην παραπονούμενη, προχώρησαν στην απόλυσή της. Κατά τούτο η απόλυση της καταγγέλλουσας στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας.

Η Επίτροπος, δυνάμει του άρθρου 22(1) και (3) του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004 προέβη κατόπιν διαβουλεύσεων σε Σύσταση προς το Υπουργείο Υγείας και στο ΤΔΔΠ να καταβληθεί προσπάθεια διορισμού της καταγγέλλουσας σε άλλη θέση ωρομίσθιου προσωπικού, της οποίας τα απαιτούμενα προσόντα πληροί και της οποίας τα καθήκοντα μπορεί να εκτελέσει. Στην πιο πάνω Σύσταση της Επιτρόπου υπήρξε πλήρης συμμόρφωση από τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες, δεδομένου ότι η καταγγέλλουσα προσλήφθηκε στη θέση Αχθοφόρου/ Κλητήρα στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας.

2. Διευκόλυνση της απασχόλησης ατόμων που φροντίζουν, ως εξαρτώμενα μέλη, άτομα με αναπηρία

Από τη σύσταση της Αρχής Ισότητας το 2004, έχει υποβληθεί ένας σημαντικός αριθμός καταγγελιών από γυναίκες που απασχολούνται είτε στη δημόσια εκπαίδευση είτε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, οι οποίες αφορούσαν στην απουσία μέτρων συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι καταγγέλλουσες ήταν είτε έγκυες είτε είχαν πρόσφατα γεννήσει. Από τη διερεύνηση αυτών των καταγγελιών η Επίτροπος διαπίστωσε ότι, τόσο τα διάφορα Τμήματα της δημόσιας υπηρεσίας όσο και η ΕΕΥ εξετάζουν τα αιτήματα των εγκύων ή μητέρων για μετακίνηση ή τοποθέτηση τους στην επαρχία διαμονής τους χωρίς να συνυπολογίζουν πάντα την ιδιαιτερότητα της κατάστασης τους.

Οι Υπηρεσίες υποστηρίζουν ότι κατά την εξέταση τέτοιων αιτημάτων πρέπει να προσμετρά, κατά κύριο λόγο, το υπηρεσιακό συμφέρον και το κατά πόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες δικαιολογούν

την ικανοποίηση τους. Από ορισμένα Τμήματα, μάλιστα, της κρατικής μηχανής υποστηρίχθηκε ότι η ευνοϊκότερη μεταχείριση των γυναικών λόγω μητρότητας ή και οικογενειακών υποχρεώσεων κατά τις τοποθετήσεις ή μεταθέσεις θέτει σε δυσμενέστερη θέση τους συναδέλφους τους. Η Επίτροπος διαπίστωσε, επίσης, ότι η δημόσια διοίκηση, ως εργοδότης, εμφανίζεται ακόμα πιο αρνητική στο να ικανοποιήσει αιτήματα γυναικών για ειδικές διευκολύνσεις λόγω μητρότητας ή οικογενειακής κατάστασης όταν αυτές απασχολούνται με καθεστώς έκτακτης απασχόλησης. Παρά τις κατά καιρούς παρεμβάσεις της Αρχής Ισότητας για το ζήτημα αυτό **(Α.Κ.Ι. 9/2008 και Α.Κ.Ι. 67/2008, Α.Κ.Ι.7/2008 και Α.Κ.Ι.38/2008, Α.Τ.Ι. 3/2009)**, διαπιστώθηκε ότι εξακολουθεί να υπάρχει απροθυμία από τα διάφορα Υπουργεία, Τμήματα ή Υπηρεσίες να αναπτύξουν πολιτικές συμφιλίωσης, με αποτέλεσμα το θέμα αυτό να ανακύψει και κατά το 2010. Συγκεκριμένα, συμβασιούχος καθηγήτρια Πληροφορικής/Επιστήμης Η.Υ υπέβαλε καταγγελία κατά της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας αναφορικά με την τοποθέτησή της σε εκτός της έδρας διαμονής της σχολείο, παρά το ότι είχε παιδί δέκα μηνών με αναπηρία **(Α.Κ.Ι. 82/2009)**.

Από τη διερεύνηση προέκυψε ότι η καταγγέλλουσα, κατά τον ουσιώδη χρόνο, ήταν μητέρα δύο παιδιών και διέμενε στην επαρχία Λάρνακας. Το δεύτερο της παιδί γεννήθηκε με παράλυση στο δεξί του χέρι και οι γιατροί συνέστησαν να υποβάλλεται σε συστηματική φυσιοθεραπεία, υδροθεραπεία και εργοθεραπεία. Στην καταγγέλλουσα προσφέρθηκε διορισμός πάνω σε έκτακτη βάση για το σχολικό έτος 2009-2010 σε σχολεία της Λεμεσού, όταν το παιδί της ήταν δέκα μηνών. Η καταγγέλλουσα αποδέχθηκε τον διορισμό, υποβάλλοντας ταυτόχρονα ένσταση σχετικά με την τοποθέτηση της για 24 διδακτικές περιόδους σε σχολεία της Λεμεσού. Ενημέρωσε την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, ότι είχε παιδί μικρότερο του ενός έτους με αναπηρία, οι ανάγκες φροντίδας του οποίου ήταν αυξημένες, και ζήτησε τη μετακίνηση της σε σχολείο στο Κίτι. Το αίτημα της αυτό το υπέβαλε έχοντας υπόψη ότι δυνάμει του Κανονισμού 11(1) των περί Εκπαιδευτικών Λειτουργών (Τοποθετήσεις, Μετακινήσεις και Μεταθέσεις) Κανονισμών, η ΕΕΥ νομιμοποιείται να μεταθέτει εκπαιδευτικούς λειτουργούς μετά από αίτηση τους για το λόγο ότι είναι έγκυοι ή φροντίζουν παιδί κάτω των δώδεκα μηνών. Στο πιο πάνω αίτημα της καταγγέλλουσας, η ΕΕΥ παρέλειψε να τοποθετηθεί.

Σύμφωνα με τους περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009, *«'αρχή της ίσης μεταχείρισης' σημαίνει την απουσία διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα ρυθμιζόμενα με τον παρόντα νόμο θέματα»*, και κατοχυρώνεται η δυνατότητα λήψης θετικών δράσεων ορίζοντας ότι *«'θετικές δράσεις' σημαίνει μέτρα τα οποία, προς το σκοπό της εξασφαλίσεως πλήρους και ουσιαστικής ισότητας αντρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του φύλου που εκπροσωπείται λιγότερο σε θέσεις εργασίας ή βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας ή τομείς επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, και κυρίως για τις γυναίκες, ώστε να τα διευκολύνουν να ασκήσουν μιαν επαγγελματική δραστηριότητα, ή τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων αυτών»*. Η Επίτροπος ανέφερε ότι, ουσιαστικής σημασίας είναι και η πρόνοια του πιο πάνω Νόμου ότι *«δεν αποτελούν θετικές δράσεις τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας»*. Και είναι στη βάση αυτής της εξαίρεσης που γίνεται αισθητή η έκταση της προστασίας των εργαζομένων γυναικών που είναι έγκυες ή μητέρες. Τα μέτρα προστασίας των εγκύων ή μητέρων εργαζομένων θεωρούνται αυτονόητα και ως τέτοια δεν χρειάζεται να περιληφθούν στο καθεστώς των θετικών δράσεων. Είναι προφανές ότι, ο νομοθέτης, προνοώντας

για την εξαίρεση αυτή, όρισε την υποχρέωση του εργοδότη για θετική παρέμβαση υπέρ των εγκύων ή μητέρων εργαζομένων γυναικών, με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησής τους και τη δημιουργία ίσων ευκαιριών στην όλη επαγγελματική τους πορεία.

Η Επίτροπος συμπλήρωσε ότι, τόσο ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος όσο και ο περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος έχουν εφαρμογή σε σχέση με κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητα από το αν εργάζεται με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Προκύπτει, δηλαδή, ότι τα αιτήματα γυναικών για ειδικές διευκολύνσεις θα πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται σε μόνιμη βάση ή με καθεστώς έκτακτης ή προσωρινής απασχόλησης.

Στην υπό εξέταση περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εκπαιδευτικός είχε παιδί με αναπηρία, η Επίτροπος εξέτασε την καταγγελία και υπό το πρίσμα του περί Ατόμων με Αναπηρία Νόμου, ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης. Η απαγόρευση αυτή δεν αφορά, όμως, μόνο στους εργαζομένους που είναι άτομα με αναπηρία αλλά και στους εργαζομένους που δεν είναι άτομα με αναπηρία και φέρουν το κύριο βάρος της φροντίδας ατόμου με αναπηρία. Το ΔΕΚ νομολόγησε, ειδικότερα, ότι αντίκειται στο σκοπό της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ περί της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, η ερμηνεία των άρθρων 1 και 2 κατά την οποία η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων θα περιοριζόταν μόνο στο πρόσωπο του υπαλλήλου με ειδικές ανάγκες. Με βάση τα πιο πάνω, η Επίτροπος έκρινε ότι μεταχείριση, κατά την οποία υπάλληλος, που φέρει το κύριο βάρος φροντίδας τέκνου με ειδικές ανάγκες, εμμέσως απολύεται, συνιστά άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας εις βάρος του, σε σχέση με την απουσία ανάλογης μεταχείρισης άλλων υπαλλήλων χωρίς τέκνα με ειδικές ανάγκες.

Με βάση τα πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε ότι η αρνητική στάση της ΕΕΥ να χορηγήσει, σε περιπτώσεις εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε έκτακτη βάση, ειδικές διευκολύνσεις λόγω των αυξημένων και ειδικών αναγκών φροντίδας των παιδιών τους, δεν αποκλείεται να οδηγεί σε πολλαπλή διάκριση, λόγω φύλου και λόγω αναπηρίας.

Η Επίτροπος πραγματοποίησε Διαβουλεύσεις με τα εμπλεκόμενα μέρη και προέβη σε Τελική Σύσταση προς την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας να τοποθετήσει την καταγγέλλουσα σε σχολείο όσο το δυνατόν πλησιέστερα στον τόπο διαμονής της.

- Απόρριψη αιτήματος δημοσίου υπαλλήλου για μετακίνηση της στην έδρα διαμονής της, λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας του παιδιού της, που είναι παιδί με ειδικές ανάγκες -

Η Αρχή Ισότητας είχε την ευκαιρία να επαναλάβει τις πιο πάνω θέσεις και κατά τη διερεύνηση καταγγελίας κατά του Γενικού Λογιστηρίου, αναφορικά με την απόρριψη αιτήματος έκτακτης Λογιστικού Λειτουργού για μετακίνηση της στην έδρα διαμονής της, λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας του παιδιού της, που είναι παιδί με ειδικές ανάγκες **(Α.Κ.Ι.100/2009)**.

Από την έρευνα προέκυψε ότι η καταγγέλλουσα ζήτησε τη μετακίνησή της από τη Λευκωσία στην Επαρχία διαμονής της, που είναι η Λεμεσός, επειδή βρισκόταν στον έκτο μήνα εγκυμοσύνης της και είχε πρόωρες συσπάσεις λόγω της καθημερινής μετακίνησής της με λεωφορείο, με κίνδυνο

πρόωρου τοκετού. Το αίτημα αυτό απορρίφθηκε. Μετά τον τοκετό ζήτησε να μετακινηθεί στην Επαρχία διαμονής της μέχρις ότου το νεογέννητο παιδί της γίνει 9 μηνών, ώστε να μπορεί να ασκήσει το προβλεπόμενο στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο δικαίωμα να αποχωρεί μία ώρα νωρίτερα ή να προσέρχεται μία ώρα αργότερα στην εργασία της για σκοπούς θηλασμού. Στο αίτημα αυτό έλαβε αρνητική απάντηση από το Γενικό Λογιστήριο, το οποίο την πληροφόρησε ότι μπορούσε να κάνει χρήση της γονικής άδειας ή πρόσθετης άδειας μέχρι δώδεκα εβδομάδες χωρίς απολαβές. Τελικά, η καταγγέλλουσα αναγκάσθηκε να κάνει χρήση της γονικής άδειας χωρίς απολαβές. Στη συνέχεια, η καταγγέλλουσα υπέβαλε ξανά αίτημα για μετακίνησή της στον τόπο διαμονής της, αυτή τη φορά λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας ενός από τα τρία παιδιά της που είναι άτομο με αναπηρία. Και αυτό το αίτημα απορρίφθηκε.

Όσον αφορά στη μη ικανοποίηση των δύο πρώτων αιτημάτων που η καταγγέλλουσα είχε υποβάλει στη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και στο διάστημα που έπεται αυτής, η Διεύθυνση του Γενικού Λογιστηρίου δήλωσε πραγματική αδυναμία να ικανοποιεί αιτήματα Λογιστικών Λειτουργών για ειδικές διευκολύνσεις λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, επικαλούμενη τις υπηρεσιακές ανάγκες και τα υπηρεσιακά δεδομένα. Η Επίτροπος σημείωσε ότι η απόλυτη αυτή θέση, έρχεται σε σύγκρουση και, αναπόφευκτα, οδηγεί και σε παραβίαση του ισχύοντος προστατευτικού για τις εργαζόμενες γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας, νομοθετικού πλαισίου. Η Επίτροπος, υπογράμμισε ότι, με βάση το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, το υπηρεσιακό συμφέρον υποχωρεί έναντι της ανάγκης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της εγκύου και του εμβρύου. Ο Νόμος, μάλιστα, όχι μόνο επιτρέπει την ευνοϊκότερη μεταχείριση των εργαζομένων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας, αλλά και υποχρεώνει τον εργοδότη να ενεργήσει προς αυτή την κατεύθυνση, ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχει η εκτίμηση ότι συντρέχουν λόγοι που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και ασφάλεια της εγκύου και του εμβρύου. Εάν είναι αντικειμενικά αδύνατη η έστω προσωρινή μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας εργαζομένης, της οποίας η εγκυμοσύνη έχει πιστοποιηθεί ότι είναι ιδιαίτερα προβληματική, ως μόνη λύση απομένει, για σκοπούς προστασίας της υγείας της ίδιας και/ή του εμβρύου, η χορήγηση άδειας ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη.

Η Επίτροπος έκρινε προβληματική και την πρακτική την οποία η Διεύθυνση του Γενικού Λογιστηρίου ακολουθεί, στα πλαίσια της οποίας καθοδηγεί τις υπαλλήλους που ζητούν μετακίνηση κοντά στον τόπο διαμονής τους, λόγω προβληματικής εγκυμοσύνης ή μητρότητας, να παραμείνουν στο σπίτι τους με άδεια άνευ απολαβών, όπως έγινε στην περίπτωση της καταγγέλλουσας. Σε κοινοτικό επίπεδο δίδεται ιδιαίτερη σημασία στο να διατηρούν αμοιβή ή κατάλληλο επίδομα οι εργαζόμενες σε όλη τη διάρκεια κατά την οποία βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας. Συναφώς, στο προοίμιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ επισημαίνεται ότι *«…τα μέτρα οργάνωσης της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζόμενων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος, καθώς, επίσης, ότι ούτε οι διατάξεις περί άδειας μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζόμενων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος…»*.

Στη βάση των πιο πάνω, η Επίτροπος επεσήμανε ότι, όσον αφορά στο χειρισμό του αιτήματος της καταγγέλλουσας να μετακινηθεί στον τόπο διαμονής της, λόγω των αυξημένων αναγκών του δεύτερου παιδιού της, που είναι άτομο με αναπηρία, το αίτημα αυτό απορρίφθηκε χωρίς να

εξετασθεί υπό το πρίσμα του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου, ο οποίος, αφενός, απαγορεύει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας, και αφετέρου, υποχρεώνει τον εργοδότη να υιοθετεί μέτρα αντισταθμιστικά της μειονεκτικής θέσης στην οποία ο υπάλληλός του, λόγω αναπηρίας, βρίσκεται. Η Επίτροπος κατέληξε ότι η μεταχείριση αυτή της καταγγέλλουσας, η οποία ενδέχεται να την οδηγήσει εντέλει σε παραίτηση από την εργασία της, συνιστά άμεση διάκριση σε βάρος της, λόγω αναπηρίας.

Για την επίλυση του πιο πάνω θέματος πραγματοποιήθηκαν διαβουλεύσεις τόσο με το Γενικό Λογιστήριο όσο και με την καταγγέλλουσα.

3. Πλημμελής χειρισμός από τις αρμόδιες Αρχές σε σχέση με αίτημα καταβολής επιδόματος αναπηρίας σε άτομο με αναπηρία

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία κατά των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας (Υ.Κ.Ε.), αναφορικά με την παράλειψή τους να απαντήσουν στο αίτημα που υπέβαλε ο καταγγελλόμενος το 2005 για καταβολή πέραν του δημοσίου βοηθήματος και αναπηρικού επιδόματος **(Α.Κ.Ι. 76/2010 και Α/Π 1840/2007)**.

Στην Έκθεσή της, η Επίτροπος σημείωσε ότι ο χειρισμός του αιτήματος του καταγγελλόμενου υπήρξε, όχι απλά αδιάφορος, για λόγους που δεν μπόρεσε να κατανοήσει, αλλά και από άποψη διοικητικού δικαίου, ολωσδιόλου λανθασμένος. Η εξέταση του αιτήματος για αναπηρικό επίδομα, που ως εκ της φύσεως του απαιτούσε άμεσες από μέρους της διοίκησης ενέργειες, διήρκεσε πέντε έτη, για λόγους που δεν οφείλονταν σε υπαιτιότητα του καταγγελλομένου.

Από τα στοιχεία του διοικητικού φακέλου προέκυψε ότι τον Σεπτέμβριο του 2005, όταν δηλαδή εγκρίθηκε η χορήγηση δημόσιου βοηθήματος, υπήρχε ήδη σαφής εικόνα της κατάστασης του καταγγελλομένου. Με βάση τα ιατρικά πιστοποιητικά που μέχρι τότε είχαν προσκομισθεί, καθώς και τις διαπιστώσεις της Λειτουργού που τον είχε επισκεφθεί στο σπίτι του το 2005, ο καταγγελλόμενος κινείτο με δυσκολία και με τη βοήθεια στηρίγματος, δυσκολευόταν να αυτοεξυπηρετηθεί, είχε ειδικό νάρθηκα στο γόνατο και δεν μπορούσε να εργασθεί. Δεδομένου, δε, ότι λόγω της σωματικής του κατάστασης είχε μειωθεί ουσιωδώς η δυνατότητά του για αυτοεξυπηρέτηση και είχε αποκλεισθεί η δυνατότητα του να εργασθεί, πληρούσε τις προϋποθέσεις που τίθενται στη σχετική νομοθεσία, προκειμένου ένα άτομο να μπορεί να θεωρηθεί ως άτομο με αναπηρία για σκοπούς χορήγησης αναπηρικού επιδόματος.

Παρά τα πιο πάνω, ζητήθηκαν από τον καταγγελλόμενο επιπρόσθετα ιατρικά πιστοποιητικά, τα οποία προσκόμισε. Δύο χρόνια αργότερα, το 2007, η Επαρχιακή Λειτουργός απέρριψε την εισήγηση της αρμόδιας Λειτουργού και της Επόπτριας να εγκριθεί το αναπηρικό επίδομα, δίδοντας οδηγίες για παραπομπή του καταγγελλομένου στο ιατροσυμβούλιο, προκειμένου το τελευταίο να αποφανθεί κατά πόσον ήταν άτομο με αναπηρία. Η Επίτροπος σημείωσε ότι με βάση τα στοιχεία του διοικητικού φακέλου ήταν προφανές ότι η κατάσταση του καταγγελλομένου είχε, στο μεταξύ, επιδεινωθεί.

Ο καταγγελλόμενος παραπέμφθηκε δύο φορές στο ιατροσυμβούλιο (το 2007 και το 2008), το οποίο, και τις δύο φορές, περιορίσθηκε στο να αναφέρει μόνο τη γενεσιουργό αιτία των προβλημάτων που αντιμετώπιζε, δηλαδή την πάθησή του και στο να σημειώσει ότι ήταν ανίκανος

για εργασία. Η Επίτροπος διευκρίνισε ότι δεν είναι στους όρους εντολής του ιατροσυμβουλίου να αποφασίζει κατά πόσον ένα άτομο πληροί τις προϋποθέσεις, που τίθενται στη σχετική νομοθεσία στον ορισμό του όρου «αναπηρία», για να θεωρηθεί, για σκοπούς χορήγησης αναπηρικού επιδόματος, δικαιούχος. Την αρμοδιότητα αυτή έχει ο Διευθυντής των Υ.Κ.Ε..

Η Επίτροπος προβληματίστηκε ιδιαίτερα από την απόφαση, εντέλει, μετά από ακόμα δύο χρόνια αδικαιολόγητης καθυστέρησης, να χορηγηθεί στον καταγγελλόμενο το αναπηρικό επίδομα από τις 15 Ιουνίου του 2010. Σημείωσε, δε, ότι τα διοικητικά όργανα οφείλουν να ασκούν τις αρμοδιότητες τους μέσα σε εύλογο χρόνο, ώστε η απόφαση να είναι επίκαιρη σε σχέση με τα πραγματικά ή και νομικά γεγονότα στα οποία αναφέρεται. Περαιτέρω, σημείωσε ότι μια διοικητική πράξη δεν μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ, εκτός όπου ο Νόμος το επιτρέπει. Και μια από τις περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται να προσδοθεί αναδρομική ισχύς σε διοικητική πράξη είναι όταν η αναδρομική ισχύς επιβάλλεται για να αποκατασταθεί αδικία που έγινε σε βάρος διοικούμενου από παράλειψη οφειλόμενης ενέργειας της διοίκησης.Λαμβανομένου τούτου υπόψη, η Επίτροπος εισηγήθηκε όπως στην απόφαση χορήγησης αναπηρικού επιδόματος στον καταγγελλόμενο προσδοθεί αναδρομική ισχύς από τον Σεπτέμβριο του 2005.

Στη βάση των επισημάνσεων της Επιτρόπου Διοικήσεως, οι εμπλεκόμενες Υπηρεσίες προχώρησαν σε έγκριση μηνιαίου δημόσιου βοηθήματος, περιλαμβανομένου αναπηρικού επιδόματος και πρόσθετων Μέτρων Κοινωνικής Συνοχής προς τον καταγγελλόμενο, αλλά δεν συμφώνησαν στην αναδρομική παραχώρησή τους από το 2005.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ

1. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους απασχόλησης των σχολικών τροχονόμων

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία αναφορικά με διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους απασχόλησης των σχολικών τροχονόμων Λεμεσού **(Α.Κ.Ι. 76/2009)**.

Αφορμή για την υποβολή της καταγγελίας από την εργαζόμενη, ηλικίας 59 ετών, ήταν η ανακοίνωση σ' αυτήν από τον Δήμο Λεμεσού ότι, αποφάσισε τη διακοπή της απασχόλησης των σχολικών τροχονόμων που συμπληρώνουν το 60ο έτος της ηλικίας τους.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι, η καταγγέλλουσα εργαζόταν ως σχολική τροχονόμος από το 1995 και έτυχε σχετικής εκπαίδευσης από την Αστυνομία Λεμεσού. Τα τελευταία 16 χρόνια που ασκούσε τα καθήκοντα του σχολικού τροχονόμου στον Δήμο Λεμεσού, ουδέποτε της έγινε οποιαδήποτε παρατήρηση σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων της, είτε από τον άμεσα προϊστάμενο της, που είναι ο υπεύθυνος των σχολικών τροχονόμων, είτε από τους εμπλεκόμενους φορείς που είναι οι Δημοτικές Αρχές, η Σχολική Εφορεία και η Αστυνομία.

Σύμφωνα με το εδάφιο (2)(α) του άρθρου 88 των περί Δήμων Νόμων του 1985 έως (Αρ. 2) του 2009, το Συμβούλιο οποιουδήποτε Δήμου δύναται, αφού συμβουλευθεί σχετικώς τον Αρχηγό Αστυνομίας, να διορίζει ικανά και κατάλληλα πρόσωπα ως τροχονόμους και υπό όρους που ορίζονται από το Συμβούλιο. Στο ίδιο εδάφιο ορίζεται επίσης ότι, οι διατάξεις του παρόντος

Νόμου που αφορούν στους δημοτικούς υπαλλήλους, περιλαμβανομένων και των περί πειθαρχίας και απολύσεως, εφαρμόζονται και επί των τροχονόμων. Και μια τέτοια διάταξη που αφορά στους δημοτικούς υπαλλήλους και έχει εφαρμογή και επί των τροχονόμων είναι αυτή του άρθρου 54(4Α), σύμφωνα με την οποία η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης δημοτικού υπαλλήλου, που συμπληρώνει το εξηκοστό έτος της ηλικίας του κατά ή μετά την 1η Ιουλίου 2008, είναι η ηλικία των εξήντα τριών ετών.

Από τα στοιχεία της έρευνας προέκυψε ότι, για σειρά ετών η επιλογή των σχολικών τροχονόμων και η ανάθεση των καθηκόντων τους γινόταν άτυπα, χωρίς δηλαδή τη συνομολόγηση οποιασδήποτε γραπτής σύμβασης που να διευκρινίζει τόσο το καθεστώς της εργασίας τους όσο και τους όρους που τη διέπουν. Η επιλογή, εν πάση περιπτώσει, των σχολικών τροχονόμων γινόταν από τον Δήμο Λεμεσού, σε συνεργασία με τον Σύνδεσμο Σχολικών Τροχονόμων, και με τη συναίνεση του Αρχηγού Αστυνομίας, οι δε επιλεγέντες εκπαιδεύονταν από την Αστυνομία. Το καθεστώς απασχόλησης των σχολικών τροχονόμων διαπιστώθηκε ότι είναι ιδιόμορφο. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας οι σχολικοί τροχονόμοι Λεμεσού δεν υπάγονται στο μόνιμο προσωπικό του Δήμου Λεμεσού, υπόκεινται στην εποπτεία του Αρχηγού Αστυνομίας, η δε απασχόληση τους μπορεί να περιγραφεί ως μερική απασχόληση (οκτώ ώρες τη βδομάδα) με τη μορφή μιας άτυπης ανάθεσης ή αγοράς υπηρεσιών. Το βέβαιο είναι ότι υπάρχει παροχή εργασίας έναντι αμοιβής. Ο Δήμος Λεμεσού συνεισφέρει το ½ αυτής της αμοιβής και το υπόλοιπο ½ καταβάλλεται από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού.

Τον Ιούλιο του 2007, ο Δήμος Λεμεσού ασχολήθηκε με το θέμα μη ύπαρξης οποιασδήποτε γραπτής συμφωνίας μεταξύ Δήμου και σχολικών τροχονόμων, με αποτέλεσμα να ετοιμασθεί έγγραφο με τους ουσιώδεις όρους που θα διέπουν την παροχή της υπηρεσίας των σχολικών τροχονόμων, το οποίο φέρει τον τίτλο «Συμφωνία Παραχώρησης Εξουσιοδότησης Βάσει του περί Δήμων Νόμου και Δημοτικών Κανονισμών Τροχαίας».

Στην παράγραφο 4(β) του πιο πάνω αναφερόμενου εγγράφου καθορίσθηκε ότι, *«Η περίοδος της εξουσιοδότησης (του σχολικού τροχονόμου) θα ανανεώνεται και θα ισχύει για κάθε επόμενη σχολική περίοδο μέχρι τη συμπλήρωση της ηλικίας των εξήντα χρόνων του εξουσιοδοτημένου προσώπου εφόσον δεν τερματίζεται … αυτόματα … (α) λόγω ανάκλησης ή ακύρωσης της συναίνεσης του Αρχηγού Αστυνομίας, (β) όταν το εξουσιοδοτημένο πρόσωπο συμπληρώσει ηλικία εξήντα ετών»*.

Στην Έκθεσή της η Επίτροπος προέβη σε εκτενή αναφορά στο γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας που θέτει ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004, σε εναρμόνιση με τις Οδηγίες 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ. Επεσήμανε ότι, το πεδίο εφαρμογής του υπό αναφορά Νόμου εκτείνεται στις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων που αφορούν στις απολύσεις και τις αμοιβές. Εργαζόμενος, κατά την έννοια αυτού του Νόμου, είναι κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο, ασχέτως του τόπου απασχόλησης (άρθρο 2). Δυνάμει του άρθρου 6, απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω, μεταξύ άλλων, ηλικίας, στην απασχόληση. Στο άρθρο 8 καθορίζονται οι, υπό προϋποθέσεις, επιτρεπτές αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από ηλικία. Συγκεκριμένα, στο εδάφιο (1) του άρθρου 8 ορίζεται ότι, η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση, εφόσον δικαιολογείται

αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους που αφορούν στην πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης των στόχων αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Από τον Δήμο Λεμεσού υποστηρίχθηκε ότι, ο κυριότερος λόγος για τον οποίο τέθηκε το όριο των 60 ετών στην εξουσιοδότηση των σχολικών τροχονόμων είναι γιατί η συγκεκριμένη υπηρεσία έχει άμεση σχέση με την ασφάλεια των παιδιών που διασταυρώνουν το δρόμο και απαιτείται άριστη σωματική κατάσταση και άριστα αντανακλαστικά, τα οποία, κατά τεκμήριο, εξασθενούν με την ηλικία. Η Επίτροπος εξέφρασε την άποψη ότι, η ασφάλεια των μαθητών που διασταυρώνουν το δρόμο σαφώς είναι ένας θεμιτός στόχος. Η επιλογή, ωστόσο, του κριτηρίου ανώτατου ορίου ηλικίας των σχολικών τροχονόμων ως μέτρο επίτευξης αυτού του στόχου, δεν είναι ούτε πρόσφορο ούτε αναγκαίο. Αναντίλεκτα, η φυσική κατάσταση και τα αντανακλαστικά οποιουδήποτε ατόμου εξασθενούν με την πάροδο του χρόνου, χωρίς αυτό, όμως, να σημαίνει ότι κάθε άτομο ηλικίας 60 ετών δεν είναι σε φυσική κατάσταση τέτοια που να του επιτρέπει να ασκεί τα καθήκοντα σχολικού τροχονόμου ή ότι η φυσική κατάσταση κάθε ατόμου ηλικίας κάτω των 60 ετών είναι τέτοια που να του επιτρέπει να εργάζεται ως σχολικός τροχονόμος. Μια τέτοια θέση στηρίζεται σε μια γενική και αόριστη υπόθεση, ιδιαίτερα επιζήμια για εκείνα τα άτομα της ηλικιακής ομάδας των 60 ετών και άνω, τα οποία από πλευράς υγείας και φυσικής κατάστασης είναι ικανά να εκτελέσουν τα καθήκοντα του σχολικού τροχονόμου.

Επιπρόσθετα, από τον Δήμο Λεμεσού υποστηρίχθηκε ότι, η απόφαση να τεθεί ανώτατο όριο ηλικίας στην απασχόληση των σχολικών τροχονόμων στηρίχθηκε και στο γεγονός ότι υπάρχει μεγάλος κατάλογος ενδιαφερομένων και θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα και σε άλλα άτομα να απασχοληθούν στον τομέα αυτό. Η Επίτροπος σημείωσε ότι, την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, όσον αφορά ειδικότερα στην απασχόληση των ανέργων, δεν την χαράσσουν οι εργοδότες (εν προκειμένω ο Δήμος), αλλά οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς. Το μέτρο της μη απασχόλησης σχολικών τροχονόμων μετά την ηλικία των 60 ετών για σκοπούς απασχόλησης άλλων ανέργων/ενδιαφερομένων, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αποτελεί δικαιολογημένη απόκλιση από την αρχή της μη διάκρισης, εφόσον συνάδει με την εθνική πολιτική δημιουργίας θέσεων για τους άνεργους.

Με βάση το πιο πάνω νομοθετικό περίγραμμα, καθώς και με βάση το σύνολο των στοιχείων που από την έρευνα προέκυψαν, η Επίτροπος Διοικήσεως κατέληξε στη θέση ότι, το ανώτατο όριο ηλικίας των 60 ετών, που αποφασίσθηκε να τεθεί ως ηλικιακό όριο για μη περαιτέρω ανανέωση της συμφωνίας εξουσιοδότησης των σχολικών τροχονόμων, αποτελεί διάκριση λόγω ηλικίας κατά παράβαση του άρθρου 6 του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου.

Η Επίτροπος, δυνάμει του άρθρου 22(1) του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, προέβη σε τελική σύσταση προς τον Δήμο Λεμεσού να εξαλείψει την απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω ηλικίας που περιέχεται στους όρους της εξουσιοδότησης των σχολικών τροχονόμων και να μην προχωρήσει σε διακοπή της απασχόλησης της καταγγέλλουσας με κριτήριο την ηλικία της. Ο Δήμος Λεμεσού διαφωνώντας με την εν λόγω Τελική Σύσταση της Επιτρόπου Διοικήσεως, προχώρησε σε καταχώριση προσφυγής στο Ανώτατο Δικαστήριο, η οποία και εκκρεμεί. Η καταγγέλλουσα προσέφυγε, επίσης, στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών διεκδικώντας αποζημιώσεις ως θύμα διάκρισης λόγω ηλικίας. Η εκδίκαση της υπό αναφορά υπόθεσης, επίσης, εκκρεμεί.

2. Έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας στα κριτήρια μοριοδότησης των αιτήσεων για εισδοχή στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Με αφορμή καταγγελία κατά του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου, η Αρχή Ισότητας προχώρησε σε αυτεπάγγελτη παρέμβαση, αναφορικά με τα κριτήρια μοριοδότησης των αιτήσεων των υποψηφίων για εισδοχή και κατά πόσον σε αυτά εμπεριέχεται όρος, ο οποίος εισάγει διάκριση λόγω ηλικίας.

Συγκεκριμένα, το κριτήριο που αποτέλεσε το αντικείμενο της διερεύνησης είναι αυτό του αριθμού των ετών που έχουν μεσολαβήσει από τη λήψη του απολυτηρίου, για το λόγο ότι, όσο περισσότερα χρόνια έχουν παρέλθει από την αποφοίτηση από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τόσο ευνοϊκότερα μοριοδοτείται ο υποψήφιος, με αποτέλεσμα να μην αποκλείεται, ανάλογα με την κάθε περίπτωση, οι μεγαλύτερης ηλικίας υποψήφιοι να βρίσκονται σε ευνοϊκότερη θέση.

Το Ανοικτό Πανεπιστήμιο υποστήριξε σε σχέση με το επίμαχο κριτήριο ότι, τα έτη που έχουν μεσολαβήσει από τη λήψη του απολυτηρίου Λυκείου χρησιμοποιούνται με κάποια βαρύτητα, κυρίως για να μην υπάρχει διάκριση σε βάρος των υποψηφίων που αποφοίτησαν παλαιότερα σε σχέση με τους πρόσφατα αποφοιτήσαντες υποψηφίους, οι οποίοι έχουν αρκετές ευκαιρίες φοίτησης σε συμβατικά πανεπιστήμια.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου του 2004, απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση στον τομέα της απασχόλησης , ανάμεσα σε άλλα, λόγω ηλικίας. Η απαγόρευση αυτή εκτείνεται και στον τομέα της πρόσβασης σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού (άρθρο 4(β)). Σύμφωνα δε, με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), η ανώτατη εκπαίδευση λογίζεται ως επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στο άρθρο 8 του υπό αναφορά Νόμου, καθορίζονται οι υπό προϋποθέσεις επιτρεπτές αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από ηλικία. Συγκεκριμένα, στο εδάφιο (1) ορίζεται ότι, 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.

Η Επίτροπος σημείωσε ότι η εφαρμογή του επίμαχου κριτηρίου ενδέχεται να οδηγήσει σε δυσμενέστερη μεταχείριση, λόγω ηλικίας, των νεαρότερων υποψηφίων σε σύγκριση με υποψήφιους μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτό μπορεί να συμβεί, για παράδειγμα, στην περίπτωση υποψηφίου μεγαλύτερης ηλικίας, ο οποίος έχει ήδη ολοκληρώσει έναν πρώτο κύκλο σπουδών σε συμβατικό πανεπιστήμιο και ο οποίος αποτείνεται στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο για να αποκτήσει επιπρόσθετο ακαδημαϊκό προσόν για σκοπούς επαγγελματικής ανέλιξης ή και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού. Η αίτησή του θα μοριοδοτηθεί λόγω της ηλικίας του ευνοϊκότερα σε σύγκριση με την αίτηση ανθυποψηφίου του, νεαρής ηλικίας, που δεν έχει τη δυνατότητα, είτε για οικονομικούς λόγους είτε για οικογενειακούς, να σπουδάσει σε συμβατικό πανεπιστήμιο. Η Επίτροπος έκρινε ότι η αιτιολόγηση που δόθηκε από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο για τη δικαιολόγηση του στόχου που επιδιώκει το επίμαχο κριτήριο μοριοδότησης, δεν αφορά την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Κατ΄επέκταση, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που ενδέχεται να προκαλέσει το επίμαχο κριτήριο δεν μπορεί να υπαχθεί στις επιτρεπτές

αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από ηλικία, που προβλέπονται στο άρθρο 8, του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου.

Με βάση τα πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε ότι η μοριοδότηση των αιτήσεων των υποψηφίων με κριτήριο τα έτη που έχουν παρέλθει από τη λήψη του απολυτηρίου Λυκείου στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, και εισηγήθηκε την άμεση παύση εφαρμογής του εν λόγω κριτηρίου.

Παράρτημα

Κώδικας καλής πρακτικής σε σχέση με τη διάκριση λόγω αναπηρίας στην εργασία και την απασχόληση

Οδηγός για εργοδότες και εργοδοτουμένους

Αρχή Ισότητας - Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

Μέρος 1: Γενική Ανασκόπηση

Α. Γενικά

Οι διακρίσεις στην Κύπρο απαγορεύτηκαν με το Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας το 1960. Το άρθρο 28 του Συντάγματος διασφαλίζει την αρχή της ισότητας και απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση για οποιονδήποτε λόγο. Το 2000 θεσπίστηκε νόμος για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία[1], ωστόσο το σημαντικότερο εργαλείο κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας θεσπίστηκε το 2004[2], ως αποτέλεσμα της εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με το ευρωπαϊκό κεκτημένο και συγκεκριμένα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση (ο τροποποιημένος νόμος στο εξής θα αναφέρεται ως «ο Νόμος»). Από τότε που θεσπίστηκε, ο Νόμος έχει υποστεί διάφορες μικρές τροποποιήσεις για την ορθότερη μεταφορά της πιο πάνω ευρωπαϊκής Οδηγίας στην κυπριακή έννομη τάξη.

Σύμφωνα με υπολογισμούς της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, 10% του πληθυσμού της γης ή 610 εκατομμύρια είναι άτομα με αναπηρία. Τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων αυτών είναι κατά πολύ ψηλότερα των αντίστοιχων για τους μη-ανάπηρους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό ανεργίας στα άτομα με αναπηρία είναι 13%, δηλαδή διπλάσιο του ποσοστού ανεργίας για τους μη-ανάπηρους. Στη Γερμανία το ποσοστό των ανέργων ατόμων με αναπηρία ανέρχεται στο 18% ενώ σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες το ποσοστό υπολογίζεται σε 80% και επιπλέον[3].

Β. Στόχος του Κώδικα

Ο Κώδικας αυτός εξηγεί πώς τα άτομα με αναπηρία προστατεύονται από τις διακρίσεις αν εργάζονται, αν επιδιώκουν να εργαστούν ή αν απασχολούνται σε οποιοδήποτε επάγγελμα, είτε ως υπάλληλοι, είτε ως αυτοεργοδοτούμενοι. Παρόλο που οι διακρίσεις σε βάρος των ατόμων αυτών έχουν τεθεί εκτός νόμου από το 2004, σήμερα ένα μεγάλο ποσοστό των ατόμων αυτών δεν εργάζεται παρόλο που είναι και πρόθυμοι και ικανοί να το πράξουν. Ο Κώδικας αυτός παραθέτει το πώς εμείς αντιλαμβανόμαστε το νόμο όπως ίσχυε τον Μάιο 2010 και στοχεύει στο να πληροφορήσει εργοδότες και εργοδοτουμένους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους

[1] Νόμος που προνοεί για τα Άτομα με Αναπηρίες Ν. 127(Ι)/2000. Ο Νόμος βασίστηκε σε σχετικά ψηφίσματα και διακηρύξεις των Ηνωμένων Εθνών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατοχυρώνοντας βασικά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία όπως την έγκαιρη διάγνωση της αναπηρίας, την πρόληψη των περαιτέρω συνεπειών της, την παροχή ιατροφαρμακευτικής φροντίδας, την αποκατάσταση των λειτουργιών, την ψυχολογική και άλλη στήριξη του ιδίου του ατόμου και της οικογένειάς του, τη στήριξη με βοηθητικά όργανα, συσκευές ή υπηρεσίες όπως διερμηνέα, συνοδό κ.λπ., την προσβασιμότητα στη στέγαση, στα κτίρια, στους δρόμους και γενικά στο φυσικό περιβάλλον, στα δημόσια μέσα συγκοινωνίας και σε άλλα μέσα διακίνησης, την πρόσβαση στην ενταγμένη εκπαίδευση, στην πληροφόρηση και την επικοινωνία με ειδικά μέσα, σε υπηρεσίες κοινωνικής και οικονομικής ένταξης, επαγγελματικής αξιολόγησης και προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας, κ.ά.

[2] Ν.57(Ι)/2004.

[3] Κώδικας Πρακτικής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (I.L.O.) http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf

αντίστοιχα. Επιπλέον, φιλοδοξεί να συνεισφέρει στην καλλιέργεια μιας εργασιακής φιλοσοφίας που να ενισχύει την ασφάλεια στη θέση εργασίας, τη συνεχή εργοδότηση στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό και τη δημιουργία ευέλικτων πρακτικών που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του πολύμορφου εργατικού δυναμικού, απομακρύνοντας εκείνα τα εμπόδια που επηρεάζουν την απρόσκοπτη πρόσβαση στα οφέλη της εργοδότησης. Ενθαρρύνοντας τις καλές πρακτικές, ο Κώδικας αποσκοπεί στο να βοηθήσει τους εργοδότες να αποφύγουν εργασιακές διαφορές και να εργαστούν προς την εξάλειψη των διακρίσεων στον χώρο τους.

Γ. Νομικό καθεστώς του Κώδικα

Ο Κώδικας αυτός εκδίδεται σύμφωνα με το άρθρο 40 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004 και έχει δεσμευτικό χαρακτήρα, μπορεί δε να χρησιμοποιηθεί ως αποδεικτικό στοιχείο σε νομικές διαδικασίες. Τυχόν ερμηνείες του Νόμου που περιέχονται στον Κώδικα δεν είναι δεσμευτικές, αφού η ερμηνεία της νομοθεσίας αποτελεί αποκλειστική δικαιοδοσία των δικαστηρίων. Επίσης, τα παραδείγματα υποθέσεων και καλής πρακτικής που παρατίθενται στοχεύουν στο να καταστήσουν πιο κατανοητές τις πρόνοιες του Νόμου και δεν αποτελούν δεσμευτικές ερμηνείες του Νόμου. Εντούτοις, αρκετά από τα παραδείγματα που παρατίθενται αποτελούν πραγματικές υποθέσεις που εξετάστηκαν από την Αρχή Ισότητας ενώ άλλα παρατίθενται για να καταδείξουν τους τρόπους εφαρμογής του Νόμου στην πράξη. Οι εργοδότες που συμμορφώνονται με τα παραδείγματα αυτά, δυνατόν να αποτρέψουν δυσμενείς δικαστικές ή εξωδικαστικές αποφάσεις εναντίον τους.

Δ. Περαιτέρω πληροφορίες

Το κείμενο του Νόμου, οι αποφάσεις της Αρχής Ισότητας και της Επιτρόπου Διοικήσεως σε σχέση με τη διάκριση λόγω αναπηρίας, καθώς και ο Κώδικας αυτός διατίθενται δωρεάν στην ιστοσελίδα της Επιτρόπου Διοικήσεως στη διεύθυνση www.no-discrimination.gov.cy

Αντίγραφα του Κώδικα καθώς και σχετικών με την αναπηρία αποφάσεων της Αρχής Ισότητας και της Επιτρόπου Διοικήσεως, επίσης, διατίθενται δωρεάν από το Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως στη διεύθυνση:

Era House

Διαγόρου 2, 1097 Λευκωσία

Τηλέφωνο: 22405501, Τηλεομοιότυπο: 22672881

e-mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy

Μέρος 2: Πώς μπορούν να αποφευχθούν οι διακρίσεις

Α. Εισαγωγή

Η πρόληψη είναι καλύτερη από τη θεραπεία. Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι εργοδότες μπορούν να αποφύγουν τις διακρίσεις εναντίον των ατόμων με αναπηρία. Με τον τρόπο αυτόν, οι εργοδότες μπορούν όχι μόνο να αποφύγουν έξοδα και χρόνο που προϋποθέτουν οι δικαστικές διαδικασίες αλλά και να βελτιώσουν τη δημόσια εικόνα τους, την παραγωγικότητα και την ποιότητα της εργασίας στην επιχείρηση τους. Το κεφάλαιο αυτό στοχεύει στο να δώσει κάποιες κατευθυντήριες γραμμές προς την κατεύθυνση αυτή.

Β. Η κοινωνική διάσταση των διακρίσεων

Η έννοια της δυσμενούς διάκρισης στον Νόμο βασίζεται στην κατανόηση ότι οι όποιοι λειτουργικοί περιορισμοί που πηγάζουν από την αναπηρία ενός ατόμου δεν οδηγούν αναπόφευκτα στον περιορισμό της ικανότητας των ατόμων αυτών να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία. Συνήθως, δεν είναι η αδυναμία που πηγάζει από την αναπηρία που εμποδίζει τα άτομα με αναπηρίες να συμμετέχουν, αλλά περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως η δομή και η προσβασιμότητα μιας οικοδομής ή οι εργασιακές πρακτικές μιας επιχείρησης. Αυτή είναι η βασική αρχή στην οποία στηρίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να προβαίνει σε εύλογες προσαρμογές για να διευκολύνονται τα άτομα αυτά να έχουν πρόσβαση στην εργασία.

Οι εργοδότες μπορούν να αποκομίσουν σημαντικά οφέλη από την εργοδότηση ατόμων με αναπηρίες τα οποία μπορούν να συνεισφέρουν ουσιαστικά σε μιαν επιχείρηση, σε θέσεις που να ταιριάζουν με τις ικανότητες τους και τις δεξιότητες τους, νοουμένου ότι γίνει η κατάλληλη διαχείριση των ζητημάτων που σχετίζονται με την αναπηρία. Η υπόθεση αυτή βασίζεται στο ότι υπάρχουν στοιχεία που καταδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις έχουν να ωφεληθούν από το να διατηρήσουν στον εργασιακό τους χώρο τους έμπειρους εργαζόμενους που καθίστανται ανάπηροι. Βασίζεται, επίσης, σε στοιχεία που καταδεικνύουν ότι μια επιχείρηση μπορεί να εξοικονομήσει πόρους από ιατρικά έξοδα, ασφάλιστρα και απώλεια χρόνου αν εφαρμόζει μιαν αποτελεσματική στρατηγική διαχείρισης της αναπηρίας[4].

Γ. Η κατανόηση της πολύμορφης φύσης της αναπηρίας

Υπάρχουν αρκετές χιλιάδες άτομα με αναπηρία στην Κύπρο[5]. Η φύση και η έκταση της αναπηρίας τους διαφέρει σημαντικά, όπως και οι ανάγκες τους. Είναι σημαντικό οι εργοδότες να αντιλαμβάνονται τις συνέπειες των πράξεων και των αποφάσεων τους για τα άτομα με αναπηρία. Πολλά από τα μέτρα που χρειάζονται να ληφθούν για να αποφευχθεί η διάκριση κοστίζουν ελάχιστα ή καθόλου και είναι πολύ εύκολα να εφαρμοστούν.

[4] Κώδικας Πρακτικής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (I.L.O.) http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf
[5] Δεν υπάρχει γενικά αποδεκτός αριθμός. Υπάρχουν διάφοροι υπολογισμοί που καταλήγουν σε διαφορετικά νούμερα.

Δ. Αποφύγετε τα δικά σας συμπεράσματα

Η αναπηρία μπορεί να επηρεάσει τα άτομα με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους και οι ανάγκες τους μπορεί να είναι διαφορετικές. Η αναπηρία μπορεί να έχει ελάχιστο αντίκτυπο στην ικανότητα τους για αποδοτική συμμετοχή στην παραγωγή. Οι πιο κάτω εισηγήσεις μπορούν να σας βοηθήσουν να αποφύγετε τις διακρίσεις:

- **Μη συμπεραίνετε ότι κάποιο άτομο δεν έχει αναπηρία επειδή δεν έχει εμφανές μειονέκτημα.**
- **Μη συμπεραίνετε ότι κάποιος οργανισμός δεν εργοδοτεί άτομα με αναπηρία επειδή δεν γνωρίζετε να εργάζονται εκεί άτομα με αναπηρία.**
- **Μην υποθέτετε ότι τα πλείστα από τα άτομα με αναπηρία χρησιμοποιούν τροχοκάθισμα.**
- **Μην υποθέτετε ότι τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες δεν μπορούν να διεκπεραιώσουν νοητική εργασία.**
- **Μην υποθέτετε ότι τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας δεν μπορούν να εκτελέσουν απαιτητικές εργασίες.**
- **Μην υποθέτετε ότι όλοι οι τυφλοί διαβάζουν Braille ή διαθέτουν σκύλους οδηγούς.**
- **Μην υποθέτετε ότι όλοι οι κωφοί γνωρίζουν τη νοηματική γλώσσα.**
- **Μη συμπεραίνετε ότι κάποιο άτομο με αναπηρία που διαθέτει λιγότερη πείρα σε συγκεκριμένη εργασία (σε σύγκριση με μη-ανάπηρο άτομο) θα προσφέρει λιγότερα από το μη-ανάπηρο άτομο. Έρευνες κατέδειξαν ότι η παραγωγικότητα των ατόμων με αναπηρία είναι είτε η ίδια είτε μεγαλύτερη από την παραγωγικότητα των μη-ανάπηρων εργαζομένων.**

Ε. Συνεργαστείτε με τα ίδια τα άτομα με αναπηρία

Ο καθένας από εμάς γνωρίζει καλύτερα από τους άλλους τις ανάγκες του και τους ιδανικότερους τρόπους αντιμετώπισής τους. Ακούοντας τις επιθυμίες των εργαζόμενων ατόμων με αναπηρία, οι εργοδότες διευκολύνονται στο να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους αναφορικά με τις εύλογες προσαρμογές που απαιτούνται από τους εργοδότες. Η έγκαιρη διάγνωση των αναγκών και η συνεχής διαβούλευση με τους επηρεαζομένους, συνήθως, έχει ως αποτέλεσμα να λαμβάνονται μέτρα με ελάχιστο κόστος και χωρίς ταλαιπωρία. Επιπλέον, η συνεργασία αυτή αποδεδειγμένα βοηθά τους εργοδότες στο να εντοπίζουν τις ανάγκες των ανάπηρων πελατών και να διευρύνουν[6] έτσι τον κύκλο των πελατών τους.

Οι οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία σε όλη την Ευρώπη απαιτούν την εφαρμογή της αρχής «τίποτα για τα άτομα με αναπηρία χωρίς τα άτομα με αναπηρία». Αυτό καταδεικνύει τη σημασία που και τα ίδια τα άτομα με αναπηρία αποδίδουν στη διαβούλευση και τη συνεργασία σε σχέση με μέτρα που τους επηρεάζουν και την αποφασιστικότητα τους να έχουν λόγο και ρόλο στα τεκταινόμενα σε σχέση με τη διαχείριση της αναπηρίας.

[6] Βρετανική Αρχή ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/information-for-advisers/codes-of-practice/

Στ. Προγραμματισμός για το μέλλον

Παρόλο που δεν υφίσταται νομική υποχρέωση για τους εργοδότες να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα, οι εργοδότες έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι σε συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις τους και να αποφύγουν αγωγές εναντίον τους, εάν διατηρούν σε ισχύ πολιτικές και πρακτικές ενάντια στις διακρίσεις. Τέτοιες πολιτικές μπορούν να περιλαμβάνουν:

- **Την κατάρτιση όλων των εργαζομένων σε ζητήματα διάκρισης και αναπηρίας, ούτως ώστε όλοι να αντιλαμβάνονται τις υποχρεώσεις που δημιουργεί ο Νόμος. Άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις ενδεχομένως να πρέπει να παρακολουθήσουν πιο εξειδικευμένα προγράμματα[7].**
- **Την άμεση και αποτελεσματική ανταπόκριση σε παράπονα ατόμων με αναπηρία για διάκριση από τους συναδέλφους τους.**
- **Την εφαρμογή κανονισμού για άδεια που σχετίζεται με την αναπηρία ενός εργαζόμενου.**
- **Την τήρηση αρχείου για την καταγραφή όλων των αποφάσεων που σχετίζονται με τη διαχείριση της αναπηρίας στο χώρο εργασίας.**

Αποτελεί καλή πρακτική η τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των όποιων μέτρων λαμβάνονται προς όφελος ατόμων με αναπηρία σε συνεργασία με τα επηρεαζόμενα άτομα, αν πρόκειται για εύλογες προσαρμογές, ή σε συνεργασία με τις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία αν πρόκειται για θετικές δράσεις που επηρεάζουν ευρύτερο αριθμό ατόμων με αναπηρία.

Αποτελεί, επίσης, καλή πρακτική για τους εργοδότες το να σκεφτούν προσεκτικά τη φρασεολογία που χρησιμοποιείται σε ανακοινώσεις για κενές θέσεις στο χώρο εργασίας τους. Για παράδειγμα:

- **Ανακοινώσεις που να πληροφορούν τους ενδιαφερόμενους αιτητές ότι είναι δυνατόν να προσφερθεί ευέλικτο ωράριο εργασίας πιθανότατα να ενθαρρύνει άτομα με αναπηρία να υποβάλουν αίτηση.**
- **Επίσης, καλή πρακτική αποτελεί η δημοσίευση κενών θέσεων εργασίας στα ηλεκτρονικά, ακουστικά ή έντυπα μέσα των ατόμων με αναπηρία όπως το ηλεκτρονικό και ψηφιακό περιοδικό της Παγκύπριας Οργάνωσης Τυφλών «Ψηλαφισμοί» κ.λπ.**

Αποτελεί, ακόμα, καλή πρακτική για έναν εργοδότη η προώθηση της θετικής εικόνας του, με το να βεβαιώνεται ότι η εικόνα που παρουσιάζει προς τα έξω καταδεικνύει εργοδότη που στηρίζει την πολυμορφία και αντιλαμβάνεται τις ανάγκες ενός πολύμορφου εργατικού δυναμικού. Για παράδειγμα:

- **Ένας μεγάλος εργοδότης μπορεί στη διαφημιστική μπροσούρα του να δημοσιεύει φωτογραφίες που να δείχνουν άτομα με αναπηρία εν ώρα εργασίας τους.**
- **Ένας μικρός εργοδότης μπορεί να αναφέρει στις δημοσιεύσεις κενών θέσεων στον Τύπο ότι άτομα με αναπηρία ενθαρρύνονται να υποβάλουν αίτηση.**

[7] Προγράμματα κατάρτισης κατά των διακρίσεων συχνά χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και παρέχονται δωρεάν σε ενδιαφερομένους. Οι εργοδότες μπορούν να ζητούν πληροφορίες από την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων ή από οργανισμούς που προσφέρουν τέτοια κατάρτιση. Κατάλογος με τις οργανώσεις μέλη της Κυπριακής Συνομοσπονδίας Οργανώσεων Αναπήρων παρατίθεται στο τέλος του Κώδικα.

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

Ζ. Επίλυση διαφορών

Η διατήρηση πολιτικών και πρακτικών κατά των διακρίσεων καθώς και η συχνή διαβούλευση με τους εργαζομένους ενδεχομένως να ελαχιστοποιήσει την πιθανότητα εμφάνισης εργασιακών διαφορών. Όμως, όταν εμφανίζονται τέτοιες διαφορές, είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών να τις επιλύουν μόλις εμφανιστούν, προτού μετατραπούν σε μεγάλα προβλήματα. Οι διαδικασίες παραπόνων προσφέρουν μία πρόσφορη ευκαιρία για τον εργαζόμενο να γνωστοποιήσει το παράπονο του στον εργοδότη και να βρεθεί μια κοινά αποδεκτή λύση προτού το πρόβλημα πάρει διαστάσεις και δημιουργηθούν παρεξηγήσεις, με αποτέλεσμα ο επηρεαζόμενος να μην έχει άλλη οδό από το να αποταθεί είτε στην Αρχή Ισότητας είτε στο Δικαστήριο. Για παράδειγμα, οι διαδικασίες παραπόνων δυνατόν να καταδείξουν ότι κάποιες εύλογες προσαρμογές καθίστανται αναγκαίες για να μπορέσει ένα άτομο με αναπηρία να διεκπεραιώσει τα καθήκοντα του αποτελεσματικά και με αξιοπρέπεια. Είναι σημαντικό οι διαδικασίες παραπόνων να είναι προσβάσιμες σε άτομα με αναπηρία.

Μέρος 3: Ποιοι έχουν δικαιώματα και ποιοι υποχρεώσεις

Α. Ποιος έχει δικαιώματα;

α. Τα άτομα με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρίες προστατεύονται από το κυπριακό και ευρωπαϊκό δίκαιο. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) όρισε ως άτομα με αναπηρίες τα άτομα που έχουν φυσικές, νοητικές και ψυχολογικές βλάβες/αδυναμίες που εμποδίζουν τη συμμετοχή τους στην επαγγελματική ζωή[8].

Ο Νόμος της Κύπρου περιέχει ένα πιο περιοριστικό ορισμό: «αναπηρία» ορίζεται ως οποιασδήποτε μορφής ανεπάρκεια ή μειονεξία η οποία προκαλεί μόνιμο ή απροσδιόριστης διάρκειας σωματικό, διανοητικό ή ψυχικό περιορισμό στο άτομο που λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό και άλλα προσωπικά στοιχεία του εν λόγω ατόμου μειώνει ουσιωδώς ή αποκλείει τη δυνατότητα εκτέλεσης μιας ή περισσότερων δραστηριοτήτων ή λειτουργιών που θεωρούνται φυσιολογικές και ουσιώδεις για την ποιότητα ζωής κάθε ατόμου της ίδιας ηλικίας που δεν έχει τέτοια ανεπάρκεια ή μειονεξία (η έμφαση σε ορισμένες λέξεις προστέθηκε για να καταδείξει τις διαφορές του κυπριακού Νόμου με την ερμηνεία που το ΔΕΚ έδωσε στον όρο αναπηρία).

Υπέρτατος νόμος είναι, βεβαίως, ο ευρωπαϊκός και η ερμηνεία που πρέπει να υιοθετείται είναι αυτή του ΔΕΚ. Έτσι, η παρεμπόδιση στη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή δεν χρειάζεται να είναι ούτε ουσιώδης ούτε ολοκληρωτική και η διάρκεια της αναπηρίας δεν χρειάζεται να είναι ούτε μόνιμη ούτε απροσδιόριστης διάρκειας. Εντούτοις, θα πρέπει η 'αναπηρία' να διαχωριστεί από την 'ασθένεια' παρόλο που πολλές φορές η αναπηρία προκαλείται από ασθένεια: η τελευταία δεν καλύπτεται από την απαγόρευση της διάκρισης ούτε σε εθνικό ούτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Υπάρχουν διάφοροι Νόμοι στην κυπριακή έννομη τάξη που περιέχουν διαφορετικούς ορισμούς του όρου «αναπηρία», για σκοπούς παροχής ωφελημάτων ή ποσόστωσης, όπως είναι ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος και ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμος. Ο Κώδικας αυτός δεν θα ασχοληθεί με τους ορισμούς αυτούς, αφού δεν αφορούν το ζήτημα της διάκρισης.

[8] Στην υπόθεση Chacon Navas v Eurest Colectividades SA (C-13/05) [2007] All ER (EC) 59.

β. Άτομα που είναι υπεύθυνα για τη φροντίδα ατόμων με αναπηρία

Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται άτομα που έχουν την ευθύνη ή/και φροντίδα για άτομα με αναπηρίες[9]. Όταν ένας εργοδότης μεταχειρίζεται έναν εργαζόμενο που δεν έχει αναπηρία με δυσμενέστερο τρόπο από άλλους υπαλλήλους λόγω της αναπηρίας του παιδιού του, του οποίου τη φροντίδα αναλαμβάνει κύρια ο εργαζόμενος, τότε υπάρχει άμεση διάκριση και επομένως παραβίαση του Νόμου.

Παράδειγμα: Η Κ. εργαζόταν ως γραμματέας σε γραφείο μέχρι που γέννησε παιδί με αναπηρία. Όταν επέστρεψε στην εργασία της μετά την άδεια μητρότητας, ο εργοδότης της δεν της επέτρεψε να επιστρέψει στη θέση που κατείχε πριν και αρνήθηκε να της παράσχει το ίδιο ευέλικτο ωράριο και τους ίδιους όρους εργασίας που παρείχε στους γονείς μη-ανάπηρων παιδιών. Όταν η Κ. ζήτησε άδεια για να φροντίσει το παιδί της, της είπε ότι είναι τεμπέλα, ενώ οι γονείς των μη-ανάπηρων παιδιών δικαιούνταν και έπαιρναν άδεια. Της γίνονταν προσβλητικά σχόλια και για το άτομο της και για το παιδί της που δεν γίνονταν στους γονείς μη ανάπηρων παιδιών και όποτε καθυστερούσε να προσέλθει στην εργασία της γιατί έπρεπε να φροντίσει το παιδί της, την απειλούσε με απόλυση, κάτι που δεν συνέβαινε όταν οι γονείς μη-ανάπηρων παιδιών καθυστερούσαν να έρθουν για τους ίδιους λόγους. Το ΔΕΚ αποφάσισε ότι η συμπεριφορά του εργοδότη αποτελούσε παρενόχληση απαγορευμένη από το Νόμο, ο οποίος καλύπτει και τα άτομα που ενώ δεν έχουν τα ίδια αναπηρία, έχουν υπό την ευθύνη και φροντίδα τους άτομα με αναπηρίες (υπόθεση ΔΕΚ Coleman v. Attridge Law & Steve Law, Case C-303/06)

γ. Άτομα που είχαν μιαν αναπηρία στο παρελθόν

Τα άτομα αυτά προστατεύονται από τις διακρίσεις όπως ακριβώς και τα άτομα με αναπηρία, ακόμα και αν η αναπηρία τους έπαψε να υφίσταται όταν υπέστηκαν την διακριτική μεταχείριση.

Παράδειγμα: Γυναίκα που υποβάλλει αίτηση για θέση εργασίας αποκαλύπτει στο έντυπο αίτησης ότι από το 1998 μέχρι το 2000 υπόφερε από κλινική κατάθλιψη ως αποτέλεσμα του θανάτου της μητέρας της. Η απόφαση του εργοδότη να μην την καλέσει για συνέντευξη αποτελεί διάκριση λόγω αναπηρίας. Το γεγονός ότι η αναπηρία της προηγήθηκε της θέσπισης του Νόμου δεν επηρεάζει την προστασία που της παρέχει ο Νόμος σήμερα.

δ. Εργαζόμενοι, συμβασιούχοι, αυτοεργοδοτούμενοι και εκπαιδευόμενοι

Οι κατηγορίες ατόμων που περιγράφονται στις παραγράφους α, β, και γ πιο πάνω προστατεύονται από τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας όταν είναι:

- **εργοδοτούμενοι, μόνιμοι ή προσωρινοί,**
- **συμβασιούχοι και αυτοεργοδοτούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες στη βάση σύμβασης έργου και**
- **άτομα που έχουν σχέση μαθητείας με έναν εργοδότη (π.χ. ασκούμενοι δικηγόροι) ή άλλη ατομική σύμβαση.**

[9] Το ΔΕΚ στην υπόθεση Case C-303/06 Coleman v Attridge Law and Steve Law.

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθνση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

ε. Άτομα τα οποία σχετίζονται με άτομα με αναπηρία ή άτομα τα οποία ο εργοδότης εκλαμβάνει ως να έχουν αναπηρία

Άτομα τα οποία δεν έχουν αναπηρία αλλά σχετίζονται με άτομα με αναπηρία προστατεύονται από τις διακρίσεις. Για παράδειγμα, όταν ένας εργοδότης αρνηθεί να προσλάβει γυναίκα επειδή ο σύζυγος της έχει ψυχολογική αναπηρία, αυτό αποτελεί άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας.

Επίσης, άτομα που δεν έχουν αναπηρία αλλά εκλαμβάνονται ως να έχουν, και ως αποτέλεσμα αυτού υφίστανται διακριτική μεταχείριση, προστατεύονται από τις διακρίσεις. Για παράδειγμα, όταν ο εργοδότης αρνείται να προάγει εργαζόμενη γιατί κατά την άποψη του υποφέρει από κλινική κατάθλιψη ή από HIV/AIDS, η πράξη αυτή αποτελεί διάκριση έστω και αν η εργαζόμενη δεν έχει ούτε κλινική κατάθλιψη ούτε HIV/AIDS.

Εκπροσώπηση από οργανώσεις

Τα θύματα των διακρίσεων μπορούν να εκπροσωπούνται σε οποιοδήποτε στάδιο και επίπεδο (δηλ. στο δικαστήριο, στη διαδικασία ενώπιον της Αρχής Ισότητας, κ.λπ) από οργανώσεις που θεωρούνται ότι έχουν 'έννομο συμφέρον' να στηρίζουν θύματα διακρίσεων ή να κινούν αγωγές εκ μέρους και για λογαριασμό τους (με την έγκριση τους). Επίσης, εκ μέρους ατόμων με αναπηρίες μπορούν να προσφύγουν οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν ως καταστατικό σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω αναπηρίας (π.χ. οι οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία).

Β. Ποιος έχει υποχρεώσεις;

Υποχρεώσεις έχουν οι εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, είτε είναι φυσικά πρόσωπα, είτε εταιρείες είτε οργανισμοί. Όσον αφορά στον δημόσιο τομέα, εργοδότης μπορεί να είναι μεταξύ άλλων:

- **η Δημόσια Υπηρεσία**
- **η Δικαστική Υπηρεσία**
- **η Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία**
- **οι Αρχές Αυτοδιοίκησης**
- **οι Ένοπλες Δυνάμεις**
- **οι Δυνάμεις Ασφαλείας.**

Όπως προαναφέρθηκε, ο Νόμος απαιτεί από πρόσωπα φυσικά ή νομικά να μη μεταχειρίζονται λιγότερο ευνοϊκά τα άτομα με αναπηρία που εργοδοτούν, που εκπαιδεύουν, ή που είναι αυτοεργοδοτούμενοι και τους έχουν ανατεθεί συμβάσεις έργου ή άλλους συμβασιούχους.

Γ. Εφαρμογή σε όλο το φάσμα της εργασίας και της απασχόλησης

Η απαγόρευση των διακρίσεων καλύπτει το ευρύτερο φάσμα της εργασίας και της απασχόλησης, παρέχοντας προστασία στους ακόλουθους τομείς:

- **Στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην αυτοαπασχόληση και στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της προαγωγής).**
- **Στην πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση.**
- **Στις εργασιακές συνθήκες και στους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών.**
- **Στην ιδιότητα του μέλους και στη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων (π.χ. συντεχνία) ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (π.χ. δικηγορικός σύλλογος, ιατρικός σύλλογος, σύνδεσμος αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών, σύνδεσμος εργολάβων κ.λπ).**

Μέρος 4: Μορφές απαγορευμένων διακρίσεων

Α. Τι είναι Διάκριση;

Ο Νόμος απαγορεύει τις δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος ατόμων με αναπηρίες. 'Διακρίνω' σημαίνει μεταχειρίζομαι διαφορετικά όταν δεν υπάρχει σχετική διαφορά μεταξύ δύο προσώπων ή καταστάσεων, ή χειρίζομαι το ίδιο καταστάσεις που στην πραγματικότητα διαφέρουν.

Απαγορεύονται οι εξής μορφές διάκρισης:

α. Άμεση διάκριση

Όταν ένα άτομο τυγχάνει μεταχείρισης ή συμπεριφοράς λιγότερο ευνοϊκής από ότι άλλοι τυγχάνουν ή θα ετύγχαναν κάτω από παρόμοιες συνθήκες λόγω αναπηρίας, τότε υφίσταται άμεση διάκριση. Για παράδειγμα, άτομο με αναπηρία δεν προσλαμβάνεται σε εργασία ή δεν προάγεται στην εργασία όπου εργάζεται λόγω της αναπηρίας του.

Για να καταλήξουμε στο κατά πόσον υπάρχει διάκριση, πρέπει να εντοπίσουμε το άτομο εκείνο που οι συνθήκες του μπορούν να συγκριθούν με τις συνθήκες του ατόμου με αναπηρία. Εάν το άτομο με αναπηρία υπέστη δυσμενή διάκριση σε σχέση με το άτομο αυτό, τότε υφίσταται διάκριση.

***Παράδειγμα:** Ένα άτομο με αρθριτικά αιτείται για πρόσληψη σε θέση δακτυλογράφου αλλά απορρίπτεται. Λόγω των αρθριτικών, το άτομο αυτό είναι αργό στη δακτυλογραφία και αντιμετωπίζει δυσκολία στο περπάτημα. Η εργασία, όμως, είναι καθαρά γραφειακή και δεν περιλαμβάνει περπάτημα. Στη θέση προσλαμβάνεται μη-ανάπηρο άτομο. Για να διαπιστώσουμε κατά πόσον υπάρχει άμεση διάκριση, το μέτρο σύγκρισης είναι ένα άτομο χωρίς αναπηρία που να είναι εξίσου αργό στη δακτυλογραφία και με τις ίδιες ικανότητες όσον αφορά στη συγκεκριμένη εργασία (π.χ. τις ίδιες γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή) αλλά δεν είναι απαραίτητο το άτομο αυτό να έχει προβλήματα στο περπάτημα, αφού αυτό είναι άσχετο με την ικανότητα του αιτητή να διεκπεραιώσει τα καθήκοντα της θέσης.*

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

β. Έμμεση διάκριση

Όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική προκαλεί τη μειονεκτική μεταχείριση ενός ατόμου με αναπηρία σε σχέση με άλλα άτομα, τότε υφίσταται έμμεση διάκριση. Εξαίρεση στον κανόνα αυτό είναι η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική που:

- **δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και**
- **τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.**

Παράδειγμα:Τα κριτήρια εισδοχής στη Νοσηλευτική Σχολή απαιτούσαν, μεταξύ άλλων, όπως οι αιτητές διαθέτουν άριστη όραση, ύψος όχι λιγότερο από 1,53m, βάρος όχι περισσότερο από 35% του κανονικού, άριστη υγεία και να μην τραυλίζουν. Η δικαιολογία που η Νοσηλευτική Σχολή έδωσε για τον κανονισμό αυτόν, είναι ότι η καλή όραση είναι απαραίτητη ούτως ώστε ο/η νοσοκόμος/α να μπορούν να διακρίνουν αν υπάρχει κάτι ανησυχητικό με το χρώμα του ασθενούς, η καλή άρθρωση για να μπορούν να επικοινωνούν με τον ασθενή, η σωματική διάπλαση για να μπορούν να τον μετακινούν αν χρειαστεί και για να μπορούν να ανταποκρίνονται άμεσα σε επείγοντα περιστατικά. Η Επίτροπος Διοικήσεως αποφάσισε ότι οι όροι εισδοχής αποτελούσαν διάκριση κατά των αιτητών με αναπηρία. Ο στόχος των όρων εισδοχής, όπως επεξηγήθηκε από τη Νοσηλευτική Σχολή, ήταν μεν αντικειμενικά θεμιτός (επικοινωνία με τον ασθενή, μετακίνηση του κ.λπ.) αλλά τα μέσα για την επίτευξη του δεν ήταν πρόσφορα και αναγκαία, αφού σήμερα υπάρχει ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας για τους απόφοιτους της Νοσηλευτικής Σχολής για τις οποίες δεν απαιτούνται άριστη όραση, άρθρωση και ιδανική σωματική διάπλαση. Η Νοσηλευτική Σχολή τροποποίησε τους όρους εισδοχής σύμφωνα με τις εισηγήσεις της Επιτρόπου.

γ. Παρενόχληση

Ως παρενόχληση, ορίζεται η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με την αναπηρία ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα:

- **την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ή**
- **τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,**

και περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς. Για να εντοπίσουμε κατά πόσον υπάρχει παρενόχληση με την έννοια του νόμου, δεν χρειάζεται να καθορίσουμε τον κατάλληλα συγκρίσιμο παράγοντα.

Εάν μια συμπεριφορά έχει σκοπό να προσβάλει ένα άτομο με αναπηρία ή να δημιουργήσει εχθρικό περιβάλλον, τότε αποτελεί παρενόχληση ανεξάρτητα από το κατά πόσον είχε οποιοδήποτε αποτέλεσμα στο επηρεαζόμενο πρόσωπο.

Παράδειγμα:Ένα άτομο με μαθησιακές δυσκολίες συχνά σχολιάζεται από τους συναδέλφους του ως «ηλίθιο» και «ανίκανο». Αυτό αποτελεί παρενόχληση ακόμα και αν το επηρεαζόμενο άτομο δεν είναι παρόν όταν γίνονται αυτά τα σχόλια.

Αν, όμως, μια συμπεριφορά δεν έχει πρόθεση να προσβάλει ένα άτομο ή να δημιουργήσει εχθρικό ή εκφοβιστικό περιβάλλον, τότε αποτελεί διάκριση μόνο εάν εύλογα μπορεί να θεωρηθεί ότι είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία εχθρικού ή εκφοβιστικού ή εξευτελιστικού ή υποτιμητικού περιβάλλοντος ή την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου.

Παράδειγμα 1: Ένα άτομο που τραυλίζει αισθάνεται προσβεβλημένο επειδή ο διευθυντής του συνηθίζει αστειευόμενος να κοροϊδεύει τους τραυλούς. Ζήτησε από το διευθυντή του να σταματήσει αυτή τη συμπεριφορά, ο οποίος όμως του απάντησε ότι πρόκειται απλά για αστείο χωρίς κακή πρόθεση και ότι συνηθίζει να κάνει αστεία και για διάφορους άλλους ανθρώπους. Η συμπεριφορά αυτή αποτελεί διάκριση διότι εύλογα μπορεί να θεωρηθεί ότι προσέβαλε την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Παράδειγμα 2: Ένας υπάλληλος σε μιαν εταιρεία προωθεί στους συναδέλφους του με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ένα ανέκδοτο για τα αυτιστικά άτομα. Το παραλαμβάνει και ένας εργαζόμενος με αυτισμό και αισθάνεται προσβεβλημένος. Η πράξη αυτή αποτελεί παρενόχληση παρόλο που δεν αποσκοπούσε στο να θίξει το άτομο αυτό.

δ. Οδηγία για διάκριση

Η οδηγία για διάκριση θεωρείται διάκριση και επομένως απαγορεύεται. Αυτό συμβαίνει όταν ένα στέλεχος μιας επιχείρησης δώσει οδηγία σε υφιστάμενο υπάλληλο να προβεί σε πράξη που αποτελεί διάκριση, ή όταν εργοδότης αναθέσει την πρόσληψη νέων υπαλλήλων σε επαγγελματικό γραφείο δίνοντας οδηγίες να μην προσλαμβάνονται άτομα με αναπηρία.

ε. Θυματοποίηση

Ο Νόμος απαγορεύει τη θυματοποίηση ατόμων ως αντίδραση σε καταγγελία ή συμμετοχή σε διαδικασίες εναντίον του εργοδότη για διάκριση εις βάρος ατόμου με αναπηρία. Η δυσμενής μεταχείριση ενός ατόμου αποτελεί απαγορευμένη διάκριση όταν η μεταχείριση αυτή οφείλεται στο ότι το άτομο (που μπορεί να είναι ή και να μην είναι ανάπηρο):

- **έδωσε στοιχεία ή κατέθεσε εναντίον του εργοδότη σε δικαστικές ή άλλες διαδικασίες διερεύνησης παραπόνου διάκρισης από άτομο με αναπηρία,**
- **ισχυρίστηκε ότι κάποιος εργοδότης παρέβηκε τον Νόμο εις βάρος ατόμου με αναπηρία και**
- **ενθάρρυνε ή παρείχε στήριξη σε άτομο με αναπηρία για να υποβάλει παράπονο ή να κινήσει αγωγή για διάκριση.**

Δεν είναι απαραίτητο το θύμα να έχει πράγματι υποβοηθήσει στη διεκπεραίωση παραπόνου κατά του εργοδότη, νοουμένου ότι ο εργοδότης προέβηκε σε πράξεις εις βάρος του που συνιστούν θυματοποίηση, διότι πίστευε ή υποψιαζόταν ότι το έπραξε ή ότι προτίθεται να το πράξει.

Παράδειγμα: Υπάλληλος σε εταιρεία απολύεται ως πλεονάζον ως αποτέλεσμα του ότι εμφανίστηκε στο δικαστήριο για να στηρίξει συνάδελφο του με αναπηρία, όταν εκδικαζόταν

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

υπόθεση διάκρισης του συναδέλφου του εναντίον του εργοδότη. Η απόλυση αυτή ισοδυναμεί με θυματοποίηση και είναι παράνομη.

Β. Εξαιρέσεις

Κάποιες δραστηριότητες εξαιρούνται από τις πρόνοιες του Νόμου. Σε αυτές τις δραστηριότητες, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία ενδεχομένως να μην αποτελεί διάκριση (και επομένως να μην απαγορεύεται), νοουμένου ότι πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις.

Σε δραστηριότητες όπου η φύση της εργασίας είναι τέτοια που κάποιο χαρακτηριστικό ή δεξιότητα αποτελούν ουσιώδη και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία μπορεί να επιτραπεί, νοουμένου ότι:

- **ο στόχος είναι θεμιτός και**
- **η προϋπόθεση είναι ανάλογη και**
- **έχει εξεταστεί και εξαντληθεί η δυνατότητα να υιοθετηθούν εύλογα μέτρα που να επιτρέπουν σε άτομα με αναπηρία να εκτελέσουν τα καθήκοντα αυτά.**

Παράδειγμα 1:Άτομο με αρθριτικά προβλήματα στα χέρια αιτείται για τη θέση δακτυλογράφου σε εταιρεία. Λόγω της αναπηρίας του, η μέγιστη ταχύτητα του στη δακτυλογράφηση είναι 20 λέξεις το λεπτό. Όταν, όμως, ο εργοδότης τον προμηθεύσει με ειδικό πληκτρολόγιο, ο αιτητής μπορεί να δακτυλογραφήσει 50 λέξεις το λεπτό. Ο εργοδότης απορρίπτει την αίτηση του αιτητή και προσλαμβάνει στη θέση του άτομο χωρίς αναπηρία που μπορεί να δακτυλογραφήσει 50 λέξεις το λεπτό χωρίς το ειδικό πληκτρολόγιο. Ο εργοδότης ισχυρίζεται ότι η φύση της εργασίας είναι τέτοια που απαιτείται ταχύτητα στη δακτυλογράφηση κειμένων. Η απόφαση αυτή του εργοδότη δεν εμπίπτει στις εξαιρέσεις του Νόμου και αποτελεί απαγορευμένη διάκριση, αφού θα μπορούσε με ελάχιστο κόστος να τροποποιήσει τις εργασιακές συνθήκες με τρόπο που να μπορεί και ο αιτητής με αναπηρία να έχει την ίδια ταχύτητα με τον αιτητή χωρίς την αναπηρία.

Παράδειγμα 2:Τα κριτήρια εισδοχής στη Νοσηλευτική Σχολή, που απαιτούν άριστη όραση, υγεία και σωματική διάπλαση και καθαρή ομιλία, αποκλείουν άτομα με αναπηρίες. Η Νοσηλευτική Σχολή ισχυρίζεται ότι λόγω της φύσεως της εργασίας του νοσοκόμου, είναι απαραίτητο να μπορεί να επικοινωνεί με τον ασθενή χωρίς πρόβλημα (καθαρή ομιλία), να μπορεί να μετακινεί τον ασθενή και να ανταποκρίνεται σε επείγοντα περιστατικά (σωματική διάπλαση), να μπορεί να διαγνώσει από το χρώμα του ασθενούς κατά πόσον υπάρχει κάτι το ανησυχητικό (όραση). Η Επίτροπος Διοικήσεως αποφάσισε ότι τα κριτήρια εισδοχής πρέπει να αφορούν αποκλειστικά και μόνο στο πώς τα χαρακτηριστικά των αιτητών επηρεάζουν την ικανότητα τους ως φοιτητές και όχι στη μελλοντική εκτέλεση των καθηκόντων τους ως εργαζόμενοι. Επιπλέον, τα καθήκοντα των νοσοκόμων συνεχώς διευρύνονται και σήμερα υπάρχουν πολλά καθήκοντα για τα οποία δεν είναι απαραίτητη η άριστη φυσική κατάσταση. Επομένως, ενώ ο στόχος ήταν θεμιτός, τα αυστηρά κριτήρια εισδοχής δεν ήταν ανάλογα των περιστάσεων.

Οι ένοπλες δυνάμεις εξαιρούνται στον βαθμό που η φύση της εργασίας είναι τέτοια που να

μην μπορεί να εκτελεστεί από άτομα με αναπηρίες. Για παράδειγμα, άτομο με κινητική αναπηρία δεν μπορεί να αναλάβει την εκπαίδευση των νεοσυλλέκτων στρατιωτών, όμως μπορεί να εκτελέσει πολλά γραφειακά καθήκοντα.

Εξαιρούνται, επίσης, μέτρα που λαμβάνονται στη βάση νομοθετικού μέτρου και που είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων των άλλων. Στα πλαίσια τέτοιων μέτρων, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία δεν αποτελεί διάκριση.

Γ. Θετικές δράσεις

Η ευνοϊκότερη μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία σε σχέση με άλλους εργαζομένους δεν αποτελεί διάκριση. Ενώ μπορεί εκ πρώτης όψεως κάποιο μέτρο να φαίνεται ότι αδικεί τους άλλους εργαζομένους, η ευνοϊκότερη μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία αποσκοπεί στο να προλάβει ή να αντισταθμίσει την ιστορικά μειονεκτική μεταχείριση που υπέστηκαν και υφίστανται τα άτομα με αναπηρία. Η ευνοϊκότερη αυτή μεταχείριση δεν παραβιάζει την αρχή της ισότητας αφού η σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία[10] που προνοεί για τις θετικές δράσεις υπερέχει της κυπριακής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανόμενου και του Συντάγματος. Συνήθως, αναφερόμαστε στα μέτρα αυτά ως θετικές δράσεις και μπορούν να περιλαμβάνουν:

- **Ευέλικτο ωράριο εργασίας ή και μειωμένο ωράριο.**
- **Μέτρα στήριξης στην εργασία (π.χ. συνοδό, τεχνολογικά μέσα πρόσβασης και στήριξης, διερμηνέα στη νοηματική γλώσσα κ.λπ.).**
- **Εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων με αναπηρία σε νέες τεχνολογίες και καινούργια καθήκοντα.**
- **Μέτρα στήριξης για την πρόσβαση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της διαδρομής που ένα άτομο με αναπηρία έχει να διανύσει μέχρι να φτάσει στο χώρο εργασίας του. Τα μέτρα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν επίδομα διακίνησης, ειδικά διαμορφωμένους χώρους στάθμευσης κ.λπ.**
- **Κατάρτιση του υπόλοιπου προσωπικού σε θέματα μη-διάκρισης.**
- **Δημιουργία θέσεων ειδικά για άτομα με αναπηρία.**
- **Κίνητρα στους εργοδότες για να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία.**
- **Δημοσίευση νέων θέσεων εργασίας με προσβάσιμους τρόπους για να ενθαρρύνονται άτομα με αναπηρία να υποβάλουν αίτηση.**
- **Μειωμένο ωράριο για κάποια επαγγέλματα.**
- **Η παραχώρηση άδειας ανάπαυσης πέραν από αυτή που παραχωρείται στους αρτιμελείς εργαζομένους για ιδιαίτερα κουραστική εργασία.**
- **Η παραχώρηση αριθμού ημερών ως εκπαιδευτική άδεια για σκοπούς κατάρτισης του εργαζομένου με αναπηρία σε θέματα σχετικά με την αναπηρία του, όπως νέες τεχνολογίες, χρήση μηχανημάτων ή λογισμικού προγράμματος κ.λπ.**

[10] Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

- **Η παραχώρηση αριθμού ημερών ως αθλητική άδεια για να μπορεί ο εργαζόμενος με αναπηρία να συμμετέχει σε αθλητικές διοργανώσεις του εξωτερικού (π.χ. Παραολυμπιακούς Αγώνες).**

Ορισμένες από τις πιο πάνω θετικές δράσεις,που είναι προαιρετικές για τους εργοδότες,μπορούν κάτω από κάποιες συνθήκες να αποτελούν και υποχρεώσεις του εργοδότη να προσαρμόσει το εργασιακό περιβάλλον στις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία. Το ζήτημα αυτό εξετάζεται στην επόμενη ενότητα.

Μέρος 5: Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρίες

Α. Υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει εύλογα μέτρα προσαρμογής

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν εύλογα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται, ώστε το πρόσωπο με αναπηρία:

- **να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας,**
- **να έχει πρόσβαση στο χώρο εργασίας,**
- **να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του,**
- **να του παρέχεται κατάρτιση**

αρκεί τα μέτρα αυτά να μην προϋποθέτουν δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Β. Ποιοι παράγοντες λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του τι αποτελεί δυσανάλογη επιβάρυνση;

Το τι αποτελεί δυσανάλογη επιβάρυνση εξαρτάται από:

- **το κόστος σε σχέση με την αποτελεσματικότητα του μέτρου που στοχεύει στην αποφυγή ή στον περιορισμό του μειονεκτήματος για τα άτομα με αναπηρία,**
- **το πόσο πρακτικό είναι το μέτρο,**
- **την πιθανή αναστάτωση ή αποδιοργάνωση της επιχείρησης κατά την περίοδο προσαρμογής,**
- **το κόστος σε σχέση με την οικονομική δυνατότητα του εργοδότη,**
- **τη φύση, το είδος και το μέγεθος της επιχείρησης,**
- **την πρόσβαση σε οικονομική ή άλλη στήριξη για να γίνει η προσαρμογή (π.χ. μέτρα στήριξης από το Υπουργείο Εργασίας, χρηματοδότηση από ευρωπαϊκά προγράμματα κ.λπ.).**

Γ. Ποιες οι συνέπειες της μη-λήψης εύλογων προσαρμογών;

Παράλειψη του εργοδότη να λάβει εύλογα μέτρα προσαρμογής αποτελεί παράνομη διάκριση και τιμωρείται με πρόστιμο ή ακόμα και με φυλάκιση, όπως και οι υπόλοιπες μορφές διάκρισης.

Δ. Σε τι αποσκοπούν οι εύλογες προσαρμογές;

Το καθήκον για την εύλογη προσαρμογή βασίζεται στην αρχή ότι το μέτρο οφείλει να διασφαλίζει ισότητα στις ευκαιρίες και όχι στο αποτέλεσμα. Επομένως, τα μέτρα που οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν πρέπει να είναι τέτοια που να παραχωρούν στο άτομο με αναπηρία τις ίδιες ευκαιρίες όπως σε μη-ανάπηρα άτομα. Για παράδειγμα, σε άτομα με αρθριτικά που αιτούνται για τη θέση δακτυλογράφου πρέπει να επιτρέπεται η χρήση ειδικού πληκτρολόγιου για να μπορεί να ανταγωνιστεί ισάξια τους άλλους αιτητές στην ταχύτητα δακτυλογράφησης. Επίσης, σε εξετάσεις για εισδοχή σε θέσεις εργασίας, στους εξεταζόμενους με αναπηρία πρέπει να παραχωρούνται τέτοιες διευκολύνσεις που να τους επιτρέπουν να ανταγωνιστούν τους μη-ανάπηρους εξεταζόμενους επί ίσοις όροις.

Ε. Σε ποιες περιπτώσεις έχει υποχρέωση ο εργοδότης να προβαίνει σε εύλογες προσαρμογές;

Η υποχρέωση αυτή υπάρχει όταν μια διάταξη, κριτήριο ή κανονισμός που εφαρμόζεται από τον εργοδότη, ή ο τρόπος με τον οποίο είναι διαμορφωμένος ο χώρος εργασίας είναι τέτοιος που θέτει τα άτομα με αναπηρία σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με άτομα χωρίς αναπηρία.

Παράδειγμα: Ένας χρήστης τροχοκαθίσματος απαντά σε μια δημοσίευση για τη θέση του διοικητικού βοηθού. Ο χώρος εργασίας βρίσκεται στον 4ο όροφο. Αν ο εργοδότης διατηρεί γραφεία σε διάφορους ορόφους συμπεριλαμβανομένου του ισογείου, τότε οφείλει να προβεί σε διευθετήσεις για να εκτελείται η εργασία του διοικητικού βοηθού στο ισόγειο και να μετακινήσει άλλον εργαζόμενο που δεν έχει κινητικά προβλήματα στον 4ο όροφο. Εάν, όμως, ο εργοδότης διατηρεί γραφεία μόνο στον 4ο όροφο και δεν υπάρχει ανελκυστήρας, τότε δεν υφίσταται υποχρέωση για εύλογη προσαρμογή, αφού δεν υπάρχουν μέτρα που να μπορεί ο εργοδότης να λάβει χωρίς δυσανάλογη επιβάρυνση.

Ο βαθμός στον οποίο ο εργοδότης έχει υποχρέωση να προβεί σε εύλογες προσαρμογές εξαρτάται και από τις συνθήκες του ατόμου με αναπηρία. Υπάρχει μια πιο διευρυμένη υποχρέωση του εργοδότη έναντι υφιστάμενων εργοδοτούμενων σε σύγκριση με μελλοντικούς ή πρώην εργοδοτουμένους.

Το δικαίωμα στην κατάρτιση που έχει άτομο με αναπηρία σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα για να μπορεί να συμμετέχει το άτομο με αναπηρία.

Παράδειγμα:Για να παρέχεται η δυνατότητα σε έναν κωφό εργαζόμενο να τύχει επαγγελματικής κατάρτισης, ο εργοδότης οφείλει να παρέχει διερμηνέα στη νοηματική γλώσσα.

Το επιχείρημα ότι το κόστος είναι δυσανάλογο δεν αποτελεί υπεράσπιση όταν υπάρχει διαθέσιμη χρηματοδότηση ή άλλη βοήθεια προς τους εργοδότες κάτω από τέτοιες συνθήκες.

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Ιθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

ΣΤ. Τι είδους ρυθμίσεις θεωρούνται αναγκαίες;

Δεν υπάρχει εξαντλητικός κατάλογος ρυθμίσεων. Ωστόσο, υπάρχουν γενικές κατευθυντήριες γραμμές:

- **Κτιριακές προσαρμογές (π.χ. η κατασκευή ράμπας για τροχοκάθισμα ή τουαλέτας για άτομα με αναπηρία, η αναγραφή με το σύστημα Braille των αριθμών των ορόφων στους ανελκυστήρες, κ.λπ.).[11]**
- **Αναδιαμοιρασμός καθηκόντων ανάμεσα στους υπαλλήλους, με την ανάθεση καθηκόντων που εργαζόμενος με αναπηρία αδυνατεί να εκτελέσει, σε άλλο εργαζόμενο.**
- **Μεταφορά σε άλλη θέση εργασίας, αν υπάρχει διαθέσιμη.**
- **Η παραχώρηση αδειών ασθενείας για σκοπούς θεραπείας.**
- **Τα προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων κατάρτισης που σχετίζονται άμεσα με την αναπηρία ενός εργαζομένου, όπως η εκπαίδευση σε νέες τεχνολογίες ή στη χρήση μηχανημάτων ή λογισμικού που θα υποβοηθήσουν τις δεξιότητες του.**
- **Η διευκόλυνση στην ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης.**
- **Η αναβάθμιση του υφιστάμενου εξοπλισμού, του μηχανισμού, των συσκευών, των οργάνων, κ.λπ.**
- **Η στήριξη ή άλλης μορφής βοήθεια.**

Ζ. Παραδείγματα

Τα πιο κάτω αποτελούν παραδείγματα εύλογων προσαρμογών:

- **Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες μέσα στην επιχείρηση στην οποία υπέστησαν την αναπηρία τους κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους σ' αυτή.**

Παράδειγμα: Μετά από ένα εργατικό ατύχημα, ένας συντηρητής κτιρίου σε ένα ξενοδοχείο χάνει τα δάχτυλα του ενός χεριού του και δεν μπορεί να συνεχίσει να εκτελεί τη χειρωνακτική εργασία του. Το ξενοδοχείο οφείλει να του παρέχει την κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση για να μπορεί να διεκπεραιώσει άλλα καθήκοντα (π.χ. γραφειακά) και να του αναθέσει τα ανάλογα καθήκοντα.

- **Η παροχή διευκολύνσεων και προσβασιμότητας στο χώρο εργασίας, περιλαμβανομένων των αναγκαίων μετατροπών ή ρυθμίσεων για να καταστεί το εργασιακό περιβάλλον προσβάσιμο σε άτομα με αναπηρίες.**

[11] Οι περί Οδών και Οικοδομών Κανονισμοί 1999 προβλέπουν μια σειρά από κατασκευαστικές προδιαγραφές προσβασιμότητας σε σχέση με τα δημόσια κτίρια και τα κτίρια που είναι προσβάσιμα στο κοινό, όπως εμπορικά πολυκαταστήματα, κλινικές κ.λπ. Η μη συμμόρφωση με αυτούς τους κανονισμούς, όμως, δεν αποτελεί διάκριση.

Παράδειγμα: Αιτήτρια που υποφέρει από χονδροπλασία απορρίφθηκε από λογιστικό γραφείο στο οποίο αιτήθηκε για εργασία λόγω του χαμηλού της ύψους. Το γραφείο δικαιολόγησε την απόφαση του λέγοντας ότι πρόκειται για μικρή επιχείρηση των τριών υπαλλήλων και δεν έχει την οικονομική δυνατότητα να αναθέσει στην αιτήτρια μόνο καθήκοντα κατάλληλα για τις δεξιότητες της, ισχυριζόμενο ότι η θέση που δημοσιεύτηκε περιελάμβανε την τοποθέτηση αρχείων και εξοπλισμού σε ψηλά ράφια που η αιτήτρια δεν θα μπορούσε να φτάσει. Η Αρχή Ισότητας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απόρριψη της αιτήτριας αποτελούσε άμεση διάκριση, αφού τα προβλήματα που πρόβαλε το γραφείο μπορούσαν εύκολα να λυθούν με ασήμαντες δαπάνες και μικρές προσαρμογές, όπως το να τοποθετήσει σκάλα ή και να προβεί σε ανακατάταξη των αρχείων και του εξοπλισμού σε χαμηλότερα ράφια.

- **Η αναδιαμόρφωση και αναδιοργάνωση της εργασίας, με τη δημιουργία ωραρίων μερικής ή διαφοροποιημένης απασχόλησης, με τη μείωση του ωραρίου εργασίας και/ή την παραχώρηση επιπλέον άδειας ανάπαυσης για επαγγέλματα που είναι κουραστικά για άτομα με συγκεκριμένη αναπηρία, με την απόκτηση νέου ή με τη διαφοροποίηση του υφιστάμενου εξοπλισμού, του μηχανισμού, των συσκευών, των οργάνων, των μέσων και οποιωνδήποτε διευκολύνσεων και υπηρεσιών.**

Παράδειγμα 1: Για να παρέχει σε έναν τυφλό εργαζόμενο την ευκαιρία να μεταβεί στην εργασία του ευκολότερα και με ασφάλεια, ο εργοδότης μπορεί να αναπροσαρμόσει το ωράριο εργασίας του συγκεκριμένου εργαζομένου, ούτως ώστε να προσέρχεται στην εργασία του εκτός της ώρας αιχμής.

Παράδειγμα 2: Δάσκαλοι με αναπηρία ζήτησαν από το Υπουργείο Παιδείας τη μείωση των ωρών διδασκαλίας τους. Το Υπουργείο αποτάθηκε στην Αρχή Ισότητας για γνωμάτευση για το κατά πόσον η μείωση του ωραρίου αποτελεί μέτρο εύλογης προσαρμογής και επομένως δεσμευτική υποχρέωση του Υπουργείου, δεδομένου ότι η μείωση του ωραρίου προϋποθέτει σημαντική δαπάνη εκ μέρους του Υπουργείου. Η Αρχή Ισότητας γνωμοδότησε ότι η μείωση του ωραρίου μπορεί να είναι μέτρο εύλογης προσαρμογής όταν το υφιστάμενο ωράριο διδασκαλίας προκαλεί πόνο ή εξάντληση στον εκπαιδευτικό. Αναφορικά με τη δαπάνη που το μέτρο αυτό προϋποθέτει, η Αρχή Ισότητας υπέδειξε ότι είναι δυνατόν να εξασφαλιστεί χρηματοδότηση από κοινοτικά κονδύλια, γεγονός που καθιστά το κόστος του μέτρου αυτού ως μη- δυσανάλογο.

- **Η αναδιαμόρφωση της πολιτικής των μεταθέσεων των υπαλλήλων με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία.**

Παράδειγμα 1: Δασκάλα με σοβαρή οπτική αναπηρία μετατίθεται κάθε χρόνο σε νέο σχολείο στη βάση των σχεδίων μετάθεσης, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη της για ένα σταθερό και ασφαλές περιβάλλον και χωρίς να της παρέχεται οποιοδήποτε μέτρο εύλογης προσαρμογής στον καινούργιο χώρο για να μπορεί να κινείται στο νέο και άγνωστο της περιβάλλον, όπως λ.χ. βοήθεια για να διαβάζει τους φακέλους των μαθητών και να εκτυπώνει τα απαραίτητα έγγραφα σε μεγέθυνση. Μετά από διερεύνηση, προέκυψε ότι το μόνο κριτήριο

για τις μεταθέσεις των εκπαιδευτικών ήταν οι ανάγκες της υπηρεσίας και καμία βαρύτητα δεν δινόταν στην αναπηρία του επηρεαζόμενου εκπαιδευτικού. Σε πολλές περιπτώσεις δε το Σώμα που αποφάσιζε για τις μεταθέσεις δεν γνώριζε καν ότι κάποιος εκπαιδευτικός είχε αναπηρία. Η Αρχή Ισότητας αποφάσισε ότι η πρακτική αυτή αποτελεί έμμεση διάκριση και ζήτησε από τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες να καταρτίσουν κατάλογο με τους εκπαιδευτικούς που έχουν αναπηρία, ούτως ώστε η αναπηρία τους να λαμβάνεται υπόψη κατά τη λήψη απόφασης για τυχόν μετάθεση τους.

Παράδειγμα 2: Τυφλός τηλεφωνητής που εργαζόταν στο παλιό νοσοκομείο Λευκωσίας μετατέθηκε στο νέο νοσοκομείο όπου έπρεπε να αντεπεξέλθει σε ένα πιο περίπλοκο τηλεφωνικό σύστημα, με περισσότερες τηλεφωνικές γραμμές και δυσμενέστερο ωράριο. Η Αρχή Ισότητας αποφάσισε ότι η διεύθυνση του νοσοκομείου όφειλε να μεταθέσει στο νέο νοσοκομείο τους τηλεφωνητές χωρίς αναπηρία και να αφήσει τους τυφλούς τηλεφωνητές στο εργασιακό περιβάλλον στο οποίο μπορούσαν να αντεπεξέλθουν.Τόνισε δε ότι ίση μεταχείριση μπορεί, επίσης, να σημαίνει και τη διαφορετική μεταχείριση ανόμοιων καταστάσεων.

- **Η επιτήρηση του χώρου εργασίας για να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη πρόσβαση εργαζομένου ή αυτοεργοδοτουμένου με αναπηρία.**

Παράδειγμα 1:Τυφλός εργαζόμενος στο νοσοκομείο αντιμετώπιζε προβλήματα πρόσβασης στο χώρο εργασίας, αφενός γιατί ο χώρος που οδηγούσε προς την πόρτα της εισόδου ήταν συχνά γεμάτος με εμπόδια και αφετέρου γιατί ο χώρος στάθμευσης που του είχε παραχωρηθεί ήταν συχνά κατειλημμένος από αυτοκίνητα επισκεπτών και προμηθευτών. Η Αρχή Ισότητας αποφάσισε ότι η διεύθυνση του νοσοκομείου είχε υποχρέωση να διατηρεί το χώρο πρόσβασης προς την είσοδο ελεύθερο από εμπόδια και να επιτηρεί το χώρο στάθμευσης του παραπονουμένου για να διασφαλίζει ότι αυτός παραμένει διαθέσιμος. Εναλλακτικά, η διεύθυνση του νοσοκομείου οφείλει να υποδείξει και να προσαρμόσει άλλο κατάλληλο χώρο στάθμευσης για τον παραπονούμενο.

Παράδειγμα 2: Οι τοπικές Αρχές ορεινού τουριστικού χωριού ακύρωσαν τους χώρους στάθμευσης αναπήρων στο κέντρο του χωριού και δημιούργησαν εναλλακτικούς χώρους στάθμευσης για αναπηρικά οχήματα σε μη-κεντρικό σημείο (στο σχολείο του χωριού). Ένας από τους χώρους στάθμευσης στο κέντρο του χωριού χρησιμοποιείτο σε μόνιμη βάση από ανάπηρο λαχειοπώλη για σκοπούς πώλησης λαχείων, ο οποίος στάθμευε το όχημα του καθημερινά για πολλές ώρες και προσπαθούσε να αποτρέψει όσους μη-ανάπηρους παράνομα στάθμευαν εκεί, προτρέποντάς τους να φύγουν και καταγγέλλοντάς τους στην Αστυνομία, πρακτική που δεν άρεσε στις τοπικές Αρχές. Ο λαχειοπώλης κατήγγειλε στην Αρχή Ισότητας την ακύρωση των κεντρικών χώρων στάθμευσης για τα αναπηρικά οχήματα. Οι τοπικές Αρχές ισχυρίστηκαν ότι οι χώροι στάθμευσης ακυρώθηκαν «για την καλύτερη εξυπηρέτηση του κοινού». Η Αρχή Ισότητας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ακύρωση των χώρων στάθμευσης στόχευε τον παραπονούμενο, αλλά επηρέαζε δυσμενώς τόσο τον ίδιο όσο και άλλα άτομα με αναπηρία που δικαιούνταν να σταθμεύσουν στο κέντρο του χωριού, ενώ γινόταν ξεκάθαρη προσπάθεια να εξυπηρετηθούν τα συμφέροντα εκείνων που παράνομα στάθμευαν στους χώρους που προορίζονταν για αναπηρικά οχήματα. Η ακύρωση των χώρων στάθμευσης

αποτελούσε, επομένως, διάκριση εναντίον όλων των ατόμων με αναπηρία που ενδεχομένως να ήθελαν να σταθμεύσουν στο κέντρο του χωριού.

Μέρος 6: Διαδικασίες για καταγγελία διάκρισης και απόδειξη

Α. Αρμόδια Όργανα και Κυρώσεις

Άτομο που υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω αναπηρίας του ιδίου ή άλλου προσώπου το οποίο φροντίζει, καθώς και άτομο ανάπηρο ή μη, που θυματοποιείται, επειδή βοήθησε στην προώθηση παραπόνου εναντίον εργοδότη, μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο, το οποίο έχει εξουσία να επιβάλει πρόστιμο μέχρι και 6,835 Ευρώ σε φυσικά πρόσωπα και μέχρι 11,961 Ευρώ σε νομικά πρόσωπα, καθώς και ποινή φυλάκισης μέχρι 6 μήνες. Το θύμα της διάκρισης μπορεί μέσα από δικαστικές διαδικασίες να διεκδικήσει και αποζημίωση.

Πέραν από τη δικαστική οδό, υπάρχει η εξωδικαστική διαδικασία. Αρμόδια για θέματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας είναι η Αρχή Ισότητας που λειτουργεί στο Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως, όπου τα θύματα μπορούν να αποταθούν. Τα κύρια καθήκοντα της Αρχής είναι η διερεύνηση παραπόνων, η διεξαγωγή αυτεπάγγελτων ερευνών, η διατύπωση συστάσεων που είναι δεσμευτικές και η επιβολή κυρώσεων στους παρανομούντες.

Β. Αντιστροφή του βάρους της απόδειξης

Αναγνωρίζοντας τη δυσκολία να αποδειχτεί η διάκριση, ο νομοθέτης προέβλεψε την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Έτσι, όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι υπέστη διάκριση παρουσιάζει στο δικαστήριο πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η διάκριση, εναπόκειται πλέον στον εναγόμενο-εργοδότη να αποδείξει ότι δεν έγινε διάκριση. Μεταφέρεται, δηλαδή, το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη.

Φυλετική. Υπηκοότητα. Χρώμα. Θρησκεία. Διάθηση. Φύλο. Ηλικία. Σεξουαλικότητα. Αναπηρία.

Χρήσιμα στοιχεία επικοινωνίας

1. ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΥΦΛΩΝ (ΠΟΤ)

Τ.Θ. 23511, 1684 Λευκωσία, Τηλ.: 22813382/383/386, Τηλεομοιότυπο: 22495395
• email: pot@logos.cy.net

2. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΑΡΑΠΛΗΓΙΚΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΟΠΑΚ)

Τ.Θ. 28410, 2094 Λευκωσία, 28ης Οκτωβρίου, αρ. 20 2012 Στρόβολος, Λευκωσία,
Τηλ.: 22496494, Τηλεομοιότυπο: 22423540
• email: opak@cytanet.com.cy

3. ΠΑΓΚΥΠΡΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΓΟΝΕΩΝ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ

Τ.Θ. 23359, 1682 Λευκωσία, Τηλ.: 22311685, Τηλεομοιότυπο: 22513418
• email: pasygoka@cytanet.com.cy

4. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΚΕΑΑ

Τ.Θ. 23526, 1684 Λευκωσία, Τηλ: 22313205
• email: omakeaa@cytanet.com.cy

5. ΠΑΓΚΥΠΡΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΚΑΤΑ ΠΛΑΚΑ ΣΚΛΗΡΥΝΣΗ

Αγίου Νικολάου 6769, 2408 Λευκωσία, Τηλ.: 22590949, Τηλεομοιότυπο: 22590979
• email: multipscy@cytanet.com.cy

6. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΩΦΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΟΚΚ)

Τ.Θ. 21725, 1512 Λευκωσία, Τηλ: 22464196, 22305423, Τηλεομοιότυπο: 22464197
• email: cyprusdeaf@cytanet.com.cy

7. ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΝΑΠΗΡΩΝ (ΠΟΑΑ)

Τ.Θ. 28627, 2081 Στρόβολος, Λευκωσία, Πεντέλης 50, Τηλ.: 22426301, Τηλεομοιότυπο: 22313250, 25877878
• email: organofdisabled@cytanet.com.cy

8. ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΜΥΟΠΑΘΩΝ ΚΥΠΡΟΥ

Τ.Θ. 23462, 1683 Λευκωσία, Τηλ.:22392610, 97681818, Τηλεομοιότυπο: 22392719
• email: mda@cing.ac.cy

9. ΑΝΤΙΡΕΥΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΚΥΠΡΟΥ

Ονησίλου 16 Αγλαντζιά, 2121 Λευκωσία, Τ.Θ. 24966, 1306 Λευκωσία
Τηλ. 22428285, Τηλεομοιότυπο: 22428288
• email: cyplar@cytanet.com.cy

10. ΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΑΣΠΙΣΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΨΥΧΙΚΑ ΑΣΘΕΝΩΝ (ΚΙ.ΠΡΟ.ΔΙ.Ψ.Α)

Φειδίου 12, 6011 Λάρνακα, Τηλ.: 99648850, Τηλεομοιότυπο: 24621472
• email: agftmi@cytanet.com.cy

12. ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΑΝΑΠΗΡΩΝ

Τ.Θ 23513, 1684 Λευκωσία, Τηλ..22318465, Τηλεομοιότυπο:22318463
• email: ccod-kysoa@cytanet.com.cy • www.kysoa.org.cy

13. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΦΟΡΟΥΜ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ (European Disability Forum)

39-41 Rue du Commerce, 1000 Brussels Belgium, Tel: +32 2 282 46 00, Fax: +32 2 282 46 09
• email: secretariat@edf-feph.org • www.edf-feph.org

Γ.Τ.Π. 294/2011-750 ISSN: 1986-2997
Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών