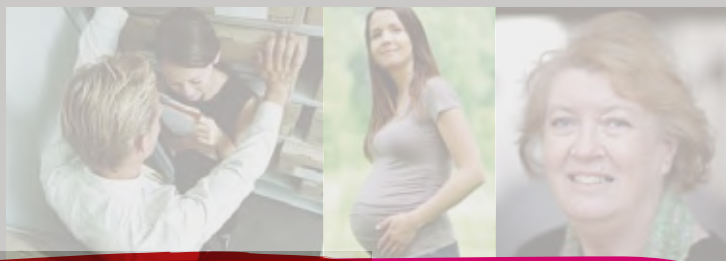
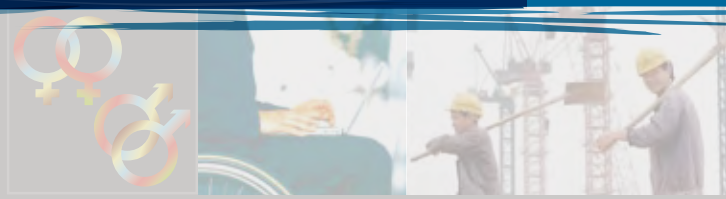
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Ετήσια Έκθεση
2013





Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Γενική επιμέλεια:
Δέσποινα Μέρτακκα
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επιμέλεια-Σύνταξη κειμένων:
Δέσποινα Μέρτακκα
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων:
Ειρήνη Πέππου
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Συντονισμός έκδοσης και γλωσσική επιμέλεια:
Ερμούλλα Χριστοδούλου
Λειτουργός Τύπου και Πληροφοριών Α΄
Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκδότης:
Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

ΓΤΠ 184/2014-ηλεκτρονική έκδοση

ISSN 1986-2997

Σχεδιασμός:
ΙΔΕΟΓΡΑΦΟ GRAPHICS & ARTWORKS

Σπύρος Τσιώρης

Ψηφιακή Εκτύπωση:
Κυβερνητικό Τυπογραφείο

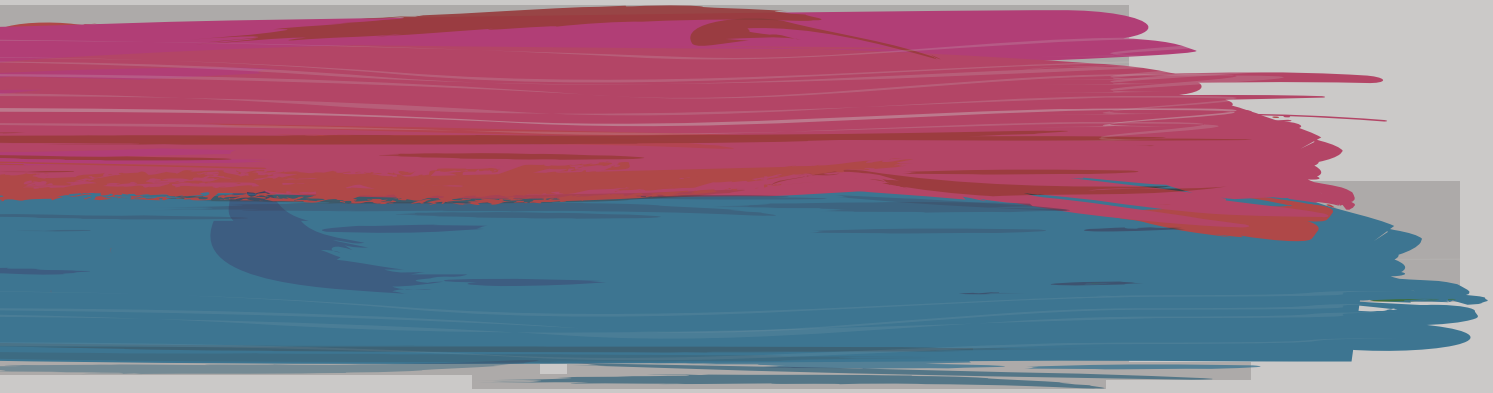
Τυπώθηκε σε ανακυκλωμένο χαρτί

Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Era House, Διαγόρου 2
1097 Λευκωσία

Τηλέφωνο: (+357) 22405507
Τηλεομοιότυπο: (+357) 22672881
Ηλεκτρονική διεύθυνση: equality@no-discrimination.gov.cy
Ιστοσελίδα: www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy



Ετήσια Έκθεση 2013

Αρχή Ισότητας Κύπρου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ 4

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 7

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ 10

Στελέχωση της Αρχής Ισότητας 12

Διαμεσολαβητική δράση της Αρχής Ισότητας 12

Συμμετοχή σε συνέδρια/σεμινάρια/εκστρατείες 13

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 15

Γενική εκτίμηση ως προς τη δράση της Αρχής Ισότητας 23

Συνεργασία με τη Βουλή των Αντιπροσώπων 25

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ 26

1. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με τη δημοσίευση αγγελιών για θέσεις εργασίας που είτε απευθύνονται στο ένα μόνο φύλο είτε με τους όρους που θέτουν φωτογραφίζουν το ένα φύλο 27

2. Διάκριση λόγω φύλου στην καταβολή του επιδόματος μητρότητας στις περιπτώσεις πρόωρων τοκετών (Α.Κ.Ι. 79/2011 και Α.Κ.Ι. 57/2012) 29

3. Διάκριση λόγω φύλου κατά τη διαδικασία πρόσληψης Συνεργατών - Βοηθών Λειτουργών Στήριξης Παραγωγής - Υπηρεσία Εικονοληψίας στο Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου 30

4. Διάκριση λόγω φύλου στις τοποθετήσεις εγκύων εκπαιδευτικών (Α.Κ.Ι 143/2011) 32

5. Διάκριση λόγω φύλου στο κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη χορήγηση άδειας χωρίς απολαβές για τη φροντίδα νεογέννητου παιδιού (Α.Κ.Ι 95/2012) 33

6. Διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας αεροσυνοδού (Α.Κ.Ι. 35/2011) 37

7. Διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε θέση υπαλλήλου υποδοχής (Α.Κ.Ι 94/2011) 37

8. Διάκριση λόγω ηλικίας στα κριτήρια για την έκδοση Επαγγελματικής Άδειας Αλιείας Κατηγορίας Γ' (Α.Κ.Ι. 51/2013 & Α.Κ.Ι.Α 1/2013) 39

9. Μη παροχή των κατάλληλων προσαρμογών που να διασφαλίζουν την προσβασιμότητα στον χώρο της εργασίας στα άτομα με αναπηρία που εργάζονται στο Νοσοκομείο Αρχιεπισκόπου Μακαρίου Γ' Λευκωσίας (Α.Κ.Ι. 89/2012 και Α/Π 1310/2012) 41

10. Μη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στον ειδικό κατάλογο διοριστέων εκπαιδευτικών με αναπηρίες (Α.Κ.Ι. 39/2012) 44

11. Μη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στον ειδικό κατάλογο διοριστέων εκπαιδευτικών με αναπηρίες (Α.Κ.Ι. 25/2013) 45

12. Δυσμενή μεταχείριση εκπαιδευτικού λόγω αναπηρίας ένεκα της απόφασης της ΕΕΥ να μετακινηθεί σε άλλο σχολείο (Α.Κ.Ι. 44/2013) 47

13. Απόρριψη επιδόματος αναπηρίας (Α.Κ.Ι. 131/2011 και Α/Π 295/2013) 49

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Το 2013 υπήρξε μια σημαντική μείωση των ατομικών καταγγελιών που υποβάλλονται στην Αρχή Ισότητας για παραβιάσεις την αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων ή και ηλικίας. Τα στατιστικά δε στοιχεία που η Αρχή Ισότητας τηρεί καταδεικνύουν ότι αυτή η πτωτική τάση στον αριθμό των καταγγελιών που υποβάλλονται ξεκίνησε από το 2012. Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι το 2013 παρατηρήθηκε μείωση των καταγγελιών για παραβιάσεις της ίσης μεταχείρισης που στρέφονται κατά του ιδιωτικού τομέα εργασίας σε σύγκριση με τις καταγγελίες που στρέφονται κατά του δημόσιου τομέα ως εργοδότη. Το φαινόμενο αυτό δεν είναι τυχαίο, αντίθετα ήταν και αναμενόμενο, και συνδέεται με τις σοβαρές επιπτώσεις που η οικονομική κρίση επέφερε στον χώρο της εργασίας, όπως η αυξανόμενη ανεργία και η απορρύθμιση των εργασιακών θεσμίων.

Οι εργαζόμενοι, προκειμένου να διαφυλάξουν τη θέση εργασίας τους, έγιναν ανεκτικοί στα κρούσματα παραβίασης της ίσης μεταχείρισης και επιδεκτικοί στην όποια εκμετάλλευση. Ενδεικτικά, αναφέρω, ότι ενώ η Αρχή Ισότητας έγινε δέκτης πολλών τηλεφωνημάτων από εργαζόμενους, ιδίως γυναίκες, με αναφορές για διακριτική μεταχείριση τους, ο αριθμός εκείνων που εν τέλει υπέβαλαν γραπτώς την καταγγελία τους, ώστε να διερευνηθεί, ήταν κατά πολύ μικρότερος.

Μια δεύτερη παρατήρηση που αφορά τα πεπραγμένα της Αρχής Ισότητας για το έτος 2013 είναι η μη αξιοποίηση από τις επαγγελματικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις της δυνατότητας που τους παρέχει ο νόμος να προσφεύγουν στην Αρχή Ισότητας προκειμένου να στηρίξουν τα θύματα διάκρισης, ενεργώντας για λογαριασμό τους και με την έγκριση τους. Μια τέτοια δράση από μέρους των οργανωμένων φορέων που έχουν σύμφωνα με το νόμο έννομο συμφέρον να προσφεύγουν στην Αρχή Ισότητας θα συνέβαλλε στην

αποκάλυψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων στον χώρο της εργασίας, τις οποίες, τα ίδια τα θύματα της διάκρισης είναι επιφυλακτικά να καταγγείλουν ως άτομα, χωρίς δηλαδή την προστατευτική ασπίδα των οργανώσεων που τους εκπροσωπούν, λόγω του φόβου απώλειας της εργασίας τους.

Έχοντας αυτά υπόψη δόθηκε το 2013 ιδιαίτερη έμφαση σε δράσεις ενημέρωσης για τις πρόνοιες της νομοθεσίας που διέπει το πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων, οι οποίες θα κορυφωθούν το 2014.

Ελίζα Σαββίδου
Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η Αρχή Ισότητας συστάθηκε την 1η Μαΐου του 2004, στο πλαίσιο της εναρμόνισης με τις Οδηγίες 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ, οι οποίες θέτουν το γενικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων.

Κύρια αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας είναι να διερευνά ως ανεξάρτητη Αρχή, με εξωδικαστικής φύσης διαδικασίες, καταγγελίες ατόμων που πιστεύουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην απασχόληση ή την εργασία, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, 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 πλαίσιο δράσης της Αρχής ρυθμίζουν οι εξής Νόμοι:

- Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος.
- Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος.
- Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος.
- Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος. Διευκρινίζεται ότι η διεξαγωγή έρευνας για σκοπούς αξιολόγησης της αξίας συγκρινόμενων επαγγελμάτων και κατάταξής τους, ανατέθηκε με τον αναφερόμενο Νόμο στην ad hoc Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας, τα μέλη της οποίας επιλέγονται από κατάλογο που καταρτίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε συνεργασία με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Η ανυπαρξία εργαλείων για συγκριτική αξιολόγηση της εργασίας ανάμεσα σε διαφορετικά επαγγέλματα, δυσχεραίνει τη διερεύνηση καταγγελιών στη βάση των προνοιών του υπό αναφορά Νόμου.

Από το 2008, η Αρχή Ισότητας έχει αρμοδιότητα να διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και της παροχής αυτών, συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών και των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα.

Η με Νόμο απαγόρευση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, καλύπτει όλο το φάσμα της εργασιακής σχέσης. Περιλαμβάνει ειδικότερα:

- τις διαδικασίες και τα κριτήρια προσλήψεων,
- τις προαγωγές και την επαγγελματική, γενικότερα, ανέλιξη,
- την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση, επαγγελματικό αναπροσανατολισμό ή και απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής πείρας,
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών και άλλων χρηματικών ωφελημάτων,
- τις απολύσεις και,
- την ιδιότητα μέλους ή τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Στα πλαίσια εναρμόνισης του δικαίου της Κυπριακής Δημοκρατίας με το άρθρο 19 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, προέκυψε το 2013 η ανάγκη για τροποποίηση των πιο κάτω Νομοθεσιών

- του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου
- του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στα Επαγγελματικά Σχέδια Κοινωνικής Ασφάλισης Νόμου
- και του περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στην ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμου.

Η ανάγκη για τροποποίηση των υπό αναφορά Νομοθεσιών κατέστη επιτακτική κατόπιν αιτήματος της Επιτρόπου Διοικήσεως και ανταλλαγής υπομνημάτων μεταξύ των αρμοδίων αρχών της Κυπριακής Δημοκρατίας και των Υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο της υπόθεσης 4589/13/JUST της πιλοτικής πρωτοβουλίας EU Pilot. Η τροποποίηση που προτάθηκε αφορούσε στην επέκταση της εφαρμογής της αντιστροφής του βάρους απόδειξης στις εξωδικαστικές διαδικασίες ενώπιον της Επιτρόπου Διοικήσεως.

Τα σχετικά τροποποιητικά νομοσχέδια που ετοιμάστηκαν, υποβλήθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσω γραπτής διαδικασίας στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, το οποίο δεν έφερε οποιαδήποτε ένσταση στην προώθηση τους.

Κατά το 2013, κρίθηκε απαραίτητη η τροποποίηση του άρθρου 7 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες και στην Παροχή Αυτών) Νόμου του 2008, μετά την έκδοση της απόφασης του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην υπόθεση C-236/2009, Association Belge des Consommateurs Test Achats, ημερ. 1 Μαρτίου 2011.

Στα πλαίσια συμμόρφωσης της Κυπριακής Δημοκρατίας με την πιο πάνω απόφαση, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, κατόπιν διαβούλευσης και στενής συνεργασίας με την Υπηρεσία Ελέγχου Ασφαλιστικών Εταιρειών / Υπουργείο Οικονομικών, τον

Σύνδεσμο Ασφαλιστικών Εταιρειών Κύπρου, το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και τη Νομική Υπηρεσία ετοίμασε τροποποιητικό νομοσχέδιο το οποίο ψηφίστηκε σε Νόμο της Κυπριακής Δημοκρατίας στις 27 Ιουλίου 2013.

ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Το προσωπικό της Αρχής απαρτίζεται από τη Νομικό κα Ελένη Χατζηττοφή, Προϊσταμένη της Αρχής και τη Λειτουργό κα Δέσποινα Μέρτακκα, Νομικό, η οποία εργάζεται αποκλειστικά στην Αρχή. Κατά το 2012, εργάστηκαν, επίσης, στην Αρχή οι Λειτουργοί κα Γεωργία Σταυρινίδου, κα Νάσια Διονυσίου και κα Κατερίνα Χαρίτου, οι οποίες ασκούν παράλληλα και καθήκοντα στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

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

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Από την ίδρυσή της η Αρχή Ισότητας, στη βάση των αρμοδιοτήτων που της έχουν ανατεθεί, ασκεί διαμεσολαβητικό ρόλο στις περιπτώσεις όπου διαπιστώνεται εκ πρώτης όψεως βάσιμη μια καταγγελία. Η διαμεσολάβηση λαμβάνει τη μορφή γραπτής ή προφορικής παρέμβασης και αποσκοπεί στη διευθέτηση εκκρεμοτήτων, την αποσαφήνιση νομικών και/ή θεσμικών ζητημάτων ισότητας καθώς και στην επανεξέταση πρακτικών και/ή διαδικασιών που εφαρμόζονται, καταλήγοντας συχνά στην ικανοποίηση των καταγγελλόντων που απευθύνονται στην Αρχή.

Χαρακτηριστική ήταν η περίπτωση εκπαιδευτικού λειτουργού, ατόμου με αναπηρία (τυφλός), ο οποίος μετατέθηκε από το Γυμνάσιο Ριζοκαρπάσου στη Λευκωσία, λόγω συμπλήρωσης οκταετούς υπηρεσίας στο εν λόγω Γυμνάσιο. Ο καταγγέλλων υπέβαλε ενστάσεις για τη μετάθεση του, επειδή δεν του δόθηκε ο απαραίτητος χρόνος για τις απαιτούμενες διευθετήσεις, ώστε να του παραχωρηθεί συνοδός υποστήριξης στην τάξη καθώς και άλλες εύλογες προσαρμογές που απαιτείτο να ληφθούν προκειμένου να υπηρετήσει σε ένα καινούριο σχολείο. Για τους λόγους αυτούς, υπέβαλε αίτημα να παραμείνει στο Γυμνάσιο Ριζοκαρπάσου κατά το υπό επισκόπηση έτος προκειμένου να γίνουν όλες οι απαραίτητες διεργασίες και διαδικασίες για μετάθεση του στο μέλλον. Η ΕΕΥ αρχικά αρνήθηκε να ικανοποιήσει το αίτημα του καταγγέλλοντος, αλλά ύστερα από την υποβολή σχετικής

Έκθεσης (Α.Κ.Ι 44/2013), καθώς και των διαβουλεύσεων που έλαβαν χώραν ικανοποίησε το εν λόγω αίτημα.

Σε δύο άλλες περιπτώσεις (Α.Κ.Ι 1/2013 & Α.Κ.Ι 35/2013) καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση οικιακών εργαζομένων, μετά από παρέμβαση της Αρχής Ισότητας προς το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το οποίο καθ' ύλην εξέταζε την εργατική διαφορά, οι καταγγέλλουσες έλαβαν σχετικά αποδεσμευτικά έγγραφα (release paper) προκειμένου να εργαστούν σε διαφορετικό εργοδότη.

Στα πλαίσια της διαμεσολαβητικής δράσης της Αρχής Ισότητας, επιτεύχθηκε η επαναπρόσληψη κωφού ατόμου στη θέση αχθοφόρου στο Αεροδρόμιο Πάφου μετά τον τερματισμό της απασχόλησης του (Α.Κ.Ι 5/2013)

Η Αρχή Ισότητας παρενέβη επιτυχώς και στο πλαίσιο καταγγελίας αναφορικά με το καθεστώς εργοδότησης εκπαιδευτών στα Μουσικά Σχολεία της Κύπρου (Α.Κ.Ι 34/2013). Συγκεκριμένα, μετά την παρέμβαση της Αρχής, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού αποφάσισε να αποδεχτεί τις αιτήσεις όλων των υφισταμένων εκπαιδευτικών που ήδη εργάζονται σε Μουσικά Σχολεία και δεν κατέχουν πιστοποιητικό καλής γνώσης της ελληνικής γλώσσας. Αποφασίστηκε, επίσης, ότι σε περίπτωση που τελικά οι καταγγέλλοντες, βάσει της μοριοδότησης, υπερτερούν έναντι άλλων και σύμφωνα με τους όρους του διαγωνισμού μπορεί να τους ανατεθεί η σύμβαση, αυτό θα γίνει με την αίρεση της προσκόμισης του συγκεκριμένου πιστοποιητικού ύστερα από την επιτυχή συμπλήρωση της γραπτής εξέτασης.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΝΕΔΡΙΑ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ/ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΕΣ

Το 2013, η Αρχή Ισότητας συνέχισε να προωθεί την ενημέρωση και διαφώτιση των πολιτών για τις δραστηριότητες της και το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Παράλληλα, αξιοποιήθηκαν σχετικά συνέδρια, διασκέψεις, εκδηλώσεις και επιμορφωτικά σεμινάρια που διοργανώθηκαν στην Κύπρο και στο εξωτερικό. Στόχος της συμμετοχής στις διεθνείς διοργανώσεις είναι η ανάπτυξη της συνεργασίας με άλλους φορείς ισότητας, η ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών του τομέα αρμοδιοτήτων της Αρχής Ισότητας και η συνεχής ενημέρωση των λειτουργών της Αρχής για τις θεσμικές και νομοθετικές εξελίξεις.

Η Λειτουργός της Αρχής Ισότητας κα Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε και στο υπό ανασκόπηση έτος στις συναντήσεις της Ομάδας Εργασίας για θέματα Φύλου (Working Group on gender related issues) του Ευρωπαϊκού Δικτύου Αρχών Ισότητας που διοργανώθηκαν στις 19 Απριλίου 2013 στο Παρίσι, στις 27 Ιουνίου 2013 στις Βρυξέλλες και στις 18-20 Σεπτεμβρίου 2013 στη Λισαβόνα, αντίστοιχα.

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

- Τον Φεβρουάριο 2013, η Αρχή Ισότητας συγχρηματοδότησε την εκστρατεία "One Billion Rising" για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, που συνδιοργάνωσαν το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, το Creativity Dance Studio, το Γραφείο Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Κύπρο, το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας και το Mix FM.
- Στις 9 Μαρτίου 2013, η Λειτουργός της Αρχής Ισότητας κα Δέσποινα Μέρτακκα παρουσίασε εισήγηση στο εκπαιδευτικό συνέδριο που διοργάνωσαν οι εκπαιδευτικές οργανώσεις ΠΟΕΔ- ΟΕΛΜΕΚ και ΟΛΤΕΚ Λευκωσίας, με θέμα «Φύλο και Εκπαίδευση: Μια εξίσωση ισότητας»
- Κατά τους μήνες Μάρτιο-Μάιο 2013, η Λειτουργός της Αρχής κα Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε με υποβολή σχετικής παρουσίασης σε επιμορφωτικά σεμινάρια για θέματα ισότητας φύλου και γενικότερα θέματα μη διάκρισης στην εργασία που διοργάνωσε το Τμήμα Εργασίας στο προσωπικό του Τμήματος και στους Επιθεωρητές Ισότητας σε όλες τις επαρχίες.
- Κατά τους μήνες Μάρτιο-Απρίλιο 2013, οι Λειτουργοί κυρίες Δέσποινα Μέρτακκα και Κατερίνα Χαρίτου συμμετείχαν σε πρακτική εκπαίδευση που διοργάνωσε το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων στα πλαίσια του συγχρηματοδοτούμενου έργου «Δράσεις για μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών» με θέμα «Ενίσχυση και Αναβάθμιση των Μηχανισμών Επιθεώρησης της Νομοθεσίας για την Ισότητα στην Απασχόληση και τις Αμοιβές - Παροχή Υπηρεσιών Κατάρτισης Επιθεωρητών».

- Στις 10 Απριλίου 2013, η Επίτροπος Διοικήσεως συμμετείχε σε συζήτηση στρογγυλής τραπέζης που διοργάνωσε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση με θέμα «Επάρκεια/Ανεπάρκεια Υφιστάμενων Μηχανισμών Παρακολούθησης και Εφαρμογής Νομοθεσιών για την Ισότητα των Φύλων».
- Κατά τον μήνα Μάιο 2013, η Λειτουργός της Αρχής κα Δέσποινα Μέρτακκα, κατόπιν πρόσκλησης των ξενοδοχείων Atlantica Hotels&Resorts, συμμετείχε ως εκπαιδεύτρια σε σειρά επιμορφωτικών σεμιναρίων προς το προσωπικό της εταιρείας σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Κατά το υπό ανασκόπηση έτος, η Λειτουργός της Αρχής κα Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε στην τεχνική επιτροπή που συστάθηκε με σκοπό την ετοιμασία Σχεδίου Δράσης για την εκπαίδευση των δημοσίων υπάλληλων σε θέματα ισότητας των φύλων στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους και ειδικότερα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στη χάραξη των διαφόρων δημοσίων πολιτικών.
- Στις 20 Σεπτεμβρίου 2013, η Επίτροπος Διοικήσεως συμμετείχε με εισήγηση στην εκδήλωση για την εκστρατεία «Δημοκρατία της Ισότητας και Ενεργός Συμμετοχή των Ευρωπαίων πολιτών στα κοινά» που συνδιοργάνωσε το Γραφείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Κύπρο και το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου.
- Κατά τον Ιούνιο 2013, το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του ως Αρχή Ισότητας, υπέβαλε αίτηση μέσω του κοινοτικού χρηματοδοτικού Προγράμματος "PROGRESS" και εξασφάλισε χρηματοδότηση, για τη διενέργεια δράσεων που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση/εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών στην κυπριακή κοινωνία. Συνεργάτες στη διεκπεραίωση του Προγράμματος είναι: η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας στην Οικογένεια, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου.

Οι δράσεις του Γραφείου, οι οποίες θα πραγματοποιηθούν κατά τα έτη 2014 και 2015, θα κινούνται σε δύο άξονες: πρώτον, τη διοργάνωση μιας παγκύπριας καμπάνιας ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, και, δεύτερον, στη διοργάνωση μιας σειράς εκπαιδευτικών σεμιναρίων σε φορείς που, στα πλαίσια των καθηκόντων τους, μπορούν να έχουν προληπτική ή κατασταλτική συνδρομή στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών στην Κύπρο.

Η θεματολογία και μεθοδολογία των σεμιναρίων στοχεύουν ειδικότερα στις ακόλουθες βασικές ομάδες στόχους: Αστυνομικούς, Λειτουργούς Υγείας (γιατρούς, νοσηλευτές, ψυχολόγους), Εκπαιδευτικούς, Κοινωνικούς Λειτουργούς, Νομικούς, Λειτουργούς Μετανάστευσης και Εργασίας (σε περιπτώσεις που η βία ασκείται έναντι μεταναστριών), καθώς και Λειτουργούς των ΜΜΕ.

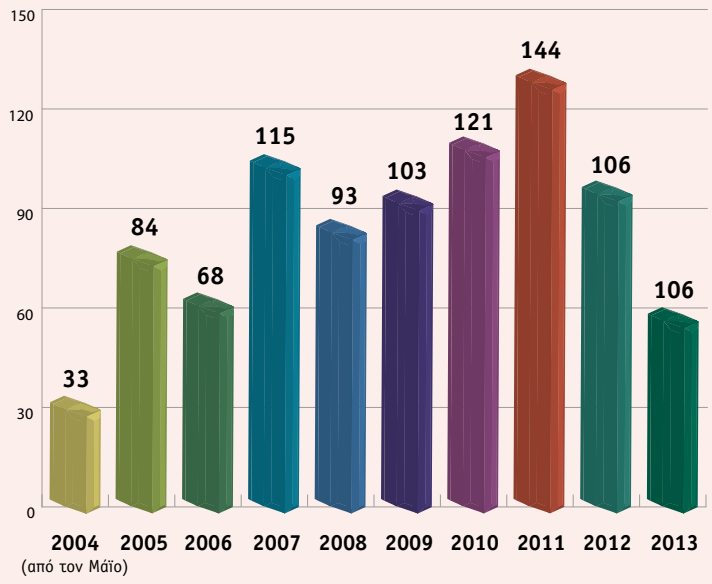
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από τη σύστασή της τον Μάιο του 2004 μέχρι και το τέλος του 2013, η Αρχή Ισότητας έλαβε συνολικά 930 καταγγελίες. Οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν κατά το 2013 ανήλθαν στις 63, αριθμός καταφανώς μειωμένος σε σύγκριση με τις αντίστοιχες καταγγελίες που υποβλήθηκαν το 2012. Η μείωση του αριθμού των καταγγελιών κατά το 2013 συνιστά απτή απόδειξη των αρνητικών συνεπειών της πρωτόγνωρης οικονομικής κρίσης που διανύει η Δημοκρατία τα τελευταία χρόνια. Η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, ο περιορισμός του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων, η αύξηση του ποσοστού μερικής απασχόλησης, το καθημερινό άγχος των εργαζομένων να διατηρήσουν με όποιο κόστος την εργασία τους αποτέλεσαν ανασταλτικούς παράγοντες που συνέβαλαν καθοριστικά στη μείωση του αριθμού των καταγγελιών. Ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας όχι μόνο δεν έχουν εκλείψει, αλλά αντίθετα έχουν πολλαπλασιαστεί. Ο ορατός ωστόσο, κίνδυνος απώλειας της θέσης εργασίας οδηγεί τους εργαζόμενους να επιλέγουν να ανεχθούν την υφιστάμενη κατάσταση ανισότητας στο χώρο εργασίας τους παρά να την καταγγείλουν.

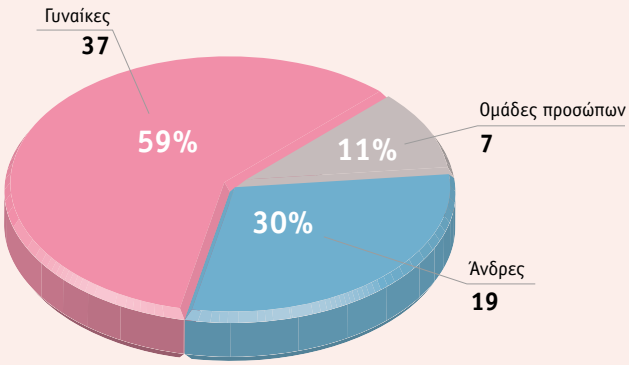
Γράφημα 1

Η ροή των καταγγελιών ανά έτος



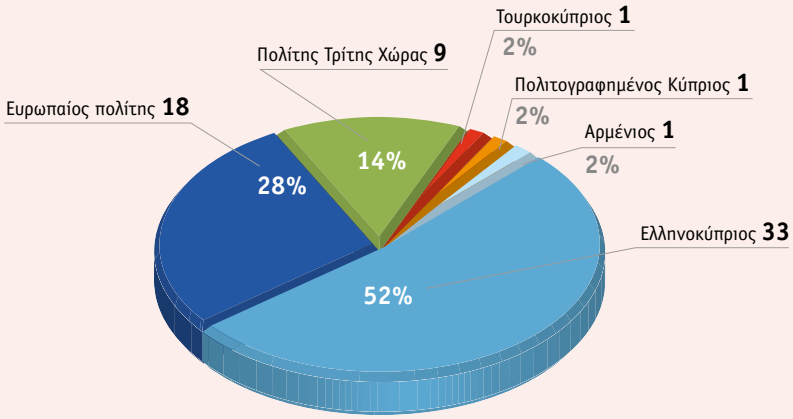
Γράφημα 2

Ποιοι υποβάλλουν καταγγελίες

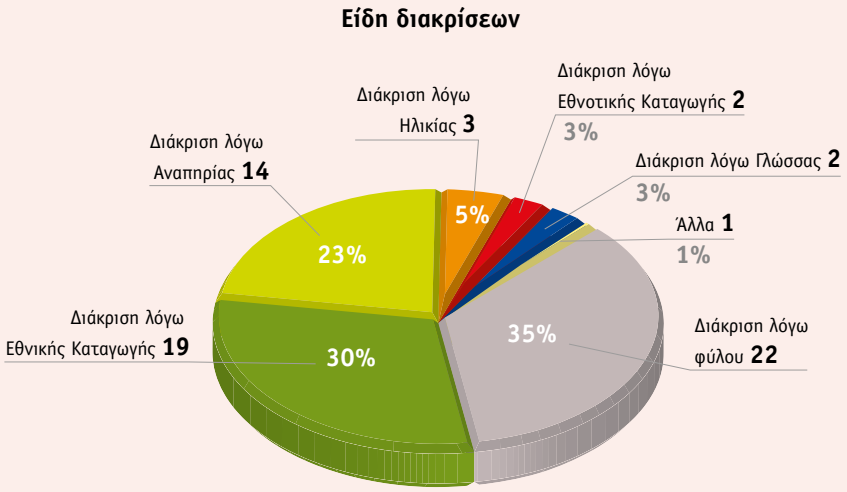


Γράφημα 3

Εθνική/Εθνοτική καταγωγή όσων υποβάλλουν καταγγελίες



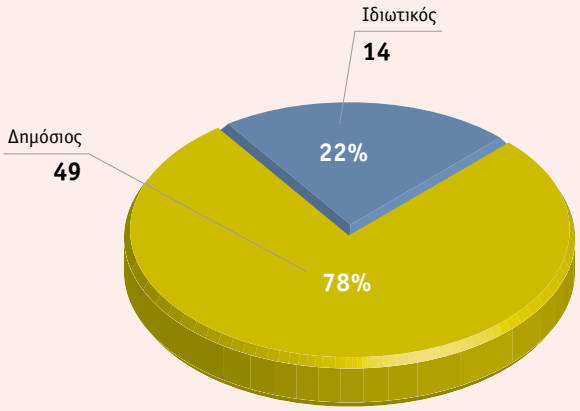
Γράφημα 4



Γράφημα 5

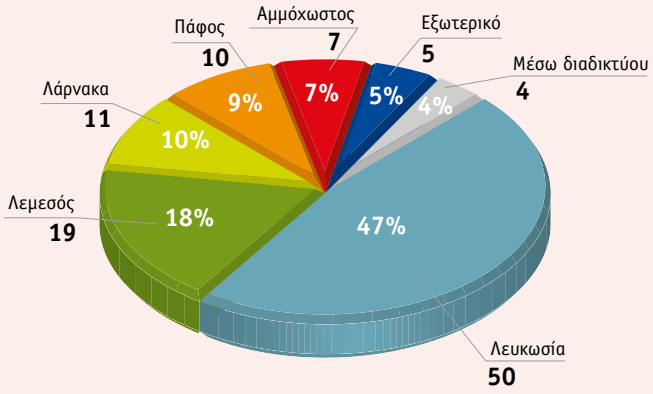
Γράφημα 6

Καταγγελίες κατά δημόσιου και ιδιωτικού τομέα



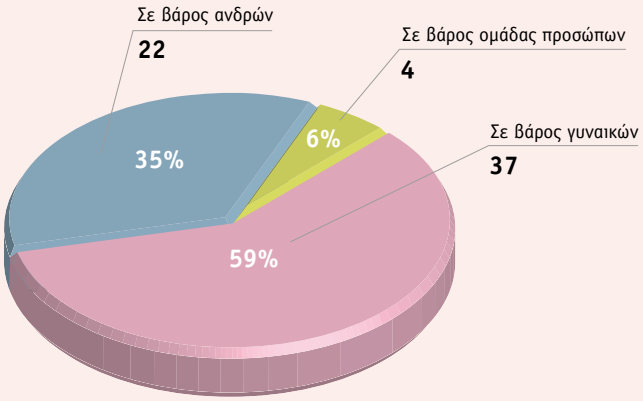
Γράφημα 7

Υποβολή καταγγελιών ανά Επαρχία



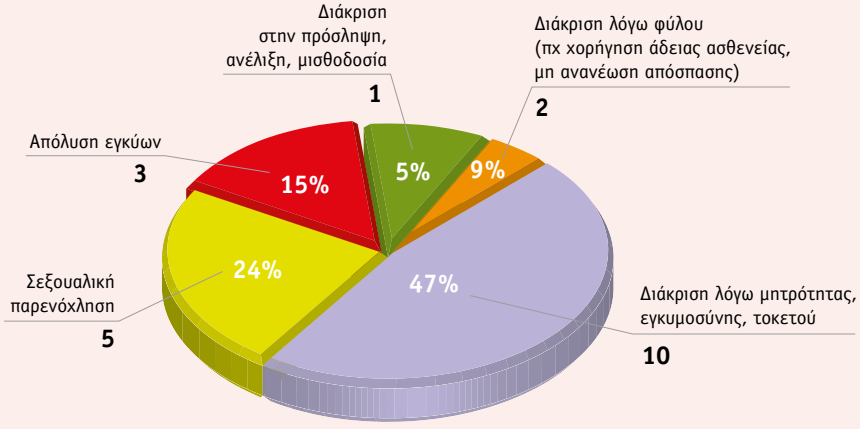
Γράφημα 8

Καταγγελίες που υποβλήθηκαν για διακρίσεις λόγω φύλου



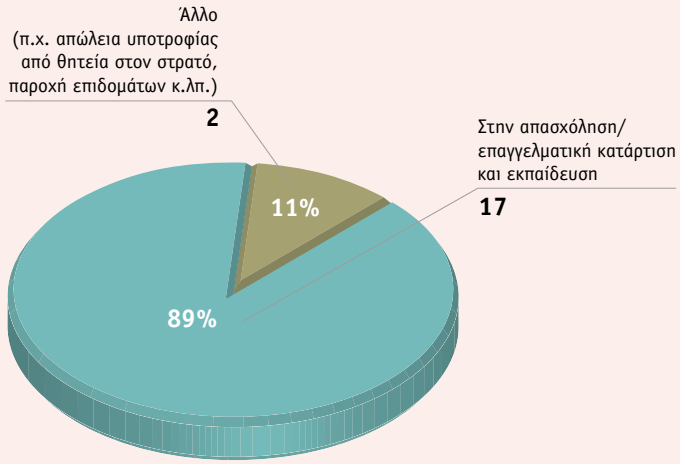
Γράφημα 9

Είδη διακρίσεων σε βάρος γυναικών



Γράφημα 10

Είδη διακρίσεων σε βάρος ανδρών



Γενική εκτίμηση ως προς τη δράση της Αρχής Ισότητας

Και κατά το υπό επισκόπηση έτος, πρώτιστη μέριμνα της Αρχής Ισότητας εξακολούθησε να είναι η συνεχής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού για θέματα ισότητας, ιδίως σε περιόδους οικονομικής ύφεσης όπου παρατηρείται σημαντική όξυνση ανισοτήτων και διακρίσεων.

Όπως κάθε προηγούμενη χρονιά και κατά το 2013, το μεγαλύτερο ποσοστό των καταγγελιών στρέφεται εναντίον του δημόσιου τομέα, το οποίο ανήλθε σε 78%, ενώ μόνο το 14% στρέφεται εναντίον του ιδιωτικού τομέα, στον οποίο, κατά κύριο λόγο, σημειώνονται τόσο παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, όσο και κρούσματα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Το 2013, το 52% των καταγγελιών υποβλήθηκε από Ελληνοκύπριους, το 28% από Ευρωπαίους πολίτες, το 14% από πολίτες τρίτων χωρών και το 2% από Τουρκοκύπριους ή από άτομα που έχουν πολιτογραφηθεί Ελληνοκύπριοι. Μόνο ποσοστό 2% υποβλήθηκε από ομάδα άλλης εθνοτικής καταγωγής (Μαρωνίτες). Το φαινόμενο της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης οδήγησε σε σημαντική αύξηση των καταγγελιών που υποβλήθηκαν από πολίτες τρίτων χωρών, από 4% το 2012 σε 14% το 2013.

Ως προς τη θεματική των καταγγελιών το 2013, όπως και τον προηγούμενο χρόνο, την πρώτη αριθμητικά θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (35%), τη δεύτερη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής (30%) και την τρίτη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας (23%). Ακολουθούν οι καταγγελίες λόγω ηλικίας, που ανήλθαν σε ποσοστό 5% και οι καταγγελίες λόγω εθνοτικής καταγωγής και γλώσσας που ανήλθαν σε ποσοστό 3% αντίστοιχα και οι διακρίσεις για άλλους λόγους (π.χ θρησκείας, 1%).

Όσον αφορά, ειδικά, στις καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, το 59% αφορούσε σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, το 35% σε διακρίσεις σε βάρος των ανδρών και ποσοστό 6% σε βάρος ομάδας προσώπων.

Θεματικά, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αφορούσαν κατά κύριο λόγο σε διακρίσεις λόγω μητρότητας, εγκυμοσύνης και τοκετού (47%) Επιβεβαιώνεται, από τα στοιχεία αυτά, ότι για ακόμη μία χρονιά η μητρότητα, η εγκυμοσύνη και η γαλουχία αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα της δυσμενέστερης μεταχείρισης των γυναικών στον τομέα της εργασίας. Οι καταγγελίες που αφορούσαν σε απολύσεις εγκύων ανήλθαν σε ποσοστό 15%, ενώ ποσοστό 9% αφορούσε σε διακρίσεις λόγω φύλου σε θέματα όπως απόρριψη αιτήματος έγκρισης άδειας ασθενείας λόγω προβλημάτων εμμήνου ρύσης, μη ανανέωση απόσπασης μητέρας βρέφους). Ο αριθμός των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση παραμένει και το 2013 σε υψηλά επίπεδα (24%). Οι διακρίσεις στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, ανέλιξης, μισθοδοσίας και κατάρτισης ανήλθαν σε ποσοστό 5%.

Αντίθετα, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των ανδρών αφορούσαν κυρίως καταγγελίες στην απασχόληση/ επαγγελματική κατάρτιση/ εκπαίδευση (89%) και ποσοστό 11% για απώλεια ωφελημάτων λόγω θητείας στο στρατό (μοριοδότηση) ή στην παροχή επιδομάτων).

Συνεργασία με τη Βουλή των Αντιπροσώπων

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

- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ημερομηνίας 11 Μαρτίου 2013, με θέματα τη βελτίωση της συμμετοχής γυναικών στην πολιτική ζωή και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, την ενημέρωση για τους θεσμούς του ΟΗΕ που αφορούν την ισότητα των φύλων και τις πρόσφατες αλλαγές και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών και η ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων στην ανάπτυξη και αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων στις επιχειρήσεις της Κύπρου.
- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ημερομηνίας 10 Ιουνίου 2013, με θέμα την Αξιολόγηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την Ισότητα στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση.
- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ημερομηνίας 17 Ιουνίου 2013, με θέμα τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες και στην Παροχή Αυτών) (Τροποποιητικός) Νόμο του 2013.
- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ημερομηνίας 8 Ιουλίου 2013, με θέμα τη συνέχιση της συζήτησης για τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες και στην Παροχή Αυτών) (Τροποποιητικός) Νόμο του 2013.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

1. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με τη δημοσίευση αγγελιών για θέσεις εργασίας που είτε απευθύνονται στο ένα μόνο φύλο είτε με τους όρους που θέτουν φωτογραφίζουν το ένα φύλο (Α.Ι.Τ 1/2013 & Α.Κ.Ι 1/2011)

Ο Επίτροπος Διοικήσεως, ως Αρχή Ισότητας, έχει αρμοδιότητα να ενεργεί, μεταξύ άλλων, ως ανεξάρτητος φορέας κατά των διακρίσεων και για την προώθηση και προαγωγή της αρχής της ισότητας. Δυνάμει αυτής της αρμοδιότητας και του γεγονότος ότι η γενική γραμματέας της Γυναικείας Κίνησης Οικολόγων υπέβαλε, εκ μέρους της Κίνησης, καταγγελία κατά του Κυπριακού Οργανισμού Αθλητισμού σχετικά με τη δημοσίευση, στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, αγγελίας για πρόσληψη «καθαρίστριας» για τους αθλητικούς χώρους του Οργανισμού στην επαρχία Λεμεσού, η Επίτροπος αποφάσισε να τοποθετηθεί επί του συγκεκριμένου ζητήματος.

Στην Έκθεση αναλύθηκε το ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο σε σχέση με την ισότητα των φύλων και τις πολιτικές υποστήριξης ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και διαπιστώθηκε ότι, παρά τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να επικρατούν διαφοροποιήσεις ανάλογα με το φύλο με κυρίαρχη τη διάκριση των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία» η οποία εντάσσεται στο ευρύτερο καθεστώς των κοινωνικών διακρίσεων.

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της «Ευρώπης 2020» για ποσοστό απασχόλησης 75% για γυναίκες και άνδρες, χρειάζεται να επιτευχθεί ίση συμμετοχή και των δυο φύλων στην αγορά εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, είναι σημαντικό να αποφεύγεται η δημοσιοποίηση αγγελιών ή προκηρύξεων για θέσεις εργασίας που είτε απευθύνονται στο ένα μόνο φύλο, είτε με τους όρους που θέτουν φωτογραφίζουν το ένα φύλο, για να διασφαλίζεται η δυνατότητα εξεύρεσης εργασίας αδιακρίτως φύλου. Η δυνατότητα αυτή διευρύνει την προσφορά εργασίας και μπορεί να συμβάλλει στη μείωση της πίεσης των δημοσίων οικονομικών και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, αλλά και να αυξάνει την ανταγωνιστικότητα.

Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι, δεν αφήνουν διαφορετικά περιθώρια. Με βάση τις διατάξεις τους,

που στοχεύουν στην καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού και των διακρίσεων λόγω φύλου, απαγορεύεται η δημοσιοποίηση αγγελιών για θέσεις εργασίας που απευθύνονται στο ένα μόνο από τα δύο φύλα. Η παραβίαση τους δε, σε σχέση με αγγελίες, βαρύνει όχι μόνο τον εργοδότη που καθόρισε τα κριτήρια ή και τους όρους που εισάγουν διάκριση λόγω φύλου, αλλά και οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δημοσίευσε ή δημοσιοποίησε την αγγελία ή προκήρυξη. Βαρύνει, δηλαδή, και τα μέσα μαζικής επικοινωνίας και, επίσης, το Κυβερνητικό Τυπογραφείο όταν δημοσιεύει προκηρύξεις θέσεων δημόσιων οργανισμών, όπως στην προκειμένη περίπτωση, η οποία, απευθυνόταν μόνο στις γυναίκες, αποκλείοντας τους άνδρες από την υποβολή αιτήσεων για την κενή θέση, με συνέπεια να στοιχειοθετείται άμεση σε βάρος τους διάκριση.

Η Επίτροπος επισήμανε ότι για να λειτουργήσει καταλυτικά και θετικά για την αγορά εργασίας και ευρύτερα την οικονομία αλλά και την κοινωνία, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και για να επιτευχθούν οι ευρωπαϊκοί στόχοι, χρειάζεται τα ΜΜΕ όπως και το Κυβερνητικό Τυπογραφείο, να τερματίσουν, μέσω αγγελιών ή προκηρύξεων για θέσεις εργασίας, την αναπαραγωγή στερεοτύπων που συνδέονται με τους παγιωμένους αλλά αναχρονιστικούς κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων.

Έχοντας υπόψη όλα τα πιο πάνω, και ιδίως ότι, τόσο τα ΜΜΕ όσο και το Κυβερνητικό Τυπογραφείο έχουν όχι μόνο την ευθύνη αλλά και τη δυνατότητα να συνεισφέρουν καθοριστικά στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και στην υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η Επίτροπος κατέληξε στην υποβολή των πιο κάτω συστάσεων:

- **Να εξετάζουν τις αγγελίες ή προκηρύξεις κενών θέσεων που λαμβάνουν για δημοσίευση ως προς τη συμβατότητα τους με τις διατάξεις των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων.**
- **Να ενημερώνουν τους ενδιαφερόμενους για τη δημοσίευση των αγγελιών ή προκηρύξεων για τις διατάξεις των νόμων αυτών, να λαμβάνουν πληροφορίες/ διευκρινίσεις για τους λόγους που προτιμήθηκε συγκεκριμένη διατύπωση/ αποκλεισμός του ενός φύλου και αν χρειάζεται να ζητούν αναδιατύπωση των αγγελιών σε ουδέτερη γλώσσα.**

- **Αν στις περιπτώσεις που μετά τις πληροφορίες/διευκρινίσεις που λαμβάνονται, ενώ χρειάζεται αναδιατύπωση των αγγελιών σε ουδέτερη γλώσσα οι ενδιαφερόμενοι αρνούνται να ανταποκριθούν, οι αγγελίες ή προκηρύξεις να μην γίνονται δεκτές για δημοσίευση.**

2. Διάκριση λόγω φύλου στην καταβολή του επιδόματος μητρότητας στις περιπτώσεις πρόωρων τοκετών (Α.Κ.Ι. 79/2011 και Α.Κ.Ι. 57/2012)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελίες κατά του Τμήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αναφορικά με την πρακτική που ακολουθεί να καταβάλει επίδομα μητρότητας για περίοδο 16, αντί 18 εβδομάδων που διαρκεί η άδεια μητρότητας, στις περιπτώσεις που ο τοκετός συμβαίνει πριν από την αναμενόμενη εβδομάδα του.

Η διερεύνηση των καταγγελιών ανέδειξε ότι, αν και η εμπλεκόμενη υπηρεσία ορθά υπολόγισε την περίοδο επιδόματος μητρότητας στη βάση των διατάξεων του ισχύοντος περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου, ο τερματισμός της καταβολής του επιδόματος πριν από τη λήξη της άδειας μητρότητας και προτού συμπληρωθούν 18 εβδομάδες, δεν συνάδει με την πάγια αρχή του κοινοτικού δικαίου για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, ιδίως με την αρχή της διατήρησης των δικαιωμάτων των γυναικών εργαζομένων στην απασχόληση, κατά και μετά την εγκυμοσύνη. Συγκεκριμένα, το πρόβλημα της λήψης επιδόματος μητρότητας για περίοδο μικρότερη των 18 εβδομάδων της άδειας μητρότητας αναμένεται να προκύπτει σε κάθε περίπτωση πρόωρου τοκετού επειδή, με βάση τις ισχύουσες διατάξεις, η περίοδος στην οποία η γυναίκα εργαζόμενη έχει δικαίωμα λήψης του επιδόματος μητρότητας αρχίζει να υπολογίζεται δύο εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του τοκετού, ενώ η περίοδος της άδειας μητρότητας, δυνάμει των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων, ξεκινά από την ημερομηνία του τοκετού.

Σε παλαιότερη σχετική Έκθεση της Αρχής Ισότητας έγινε εισήγηση στις αρμόδιες αρχές για τροποποίηση των τότε σχετικών διατάξεων του άρθρου 30 ώστε να διασφαλίζεται το δικαίωμα στο επίδομα μητρότητας για το συνολικό διάστημα 18 εβδομάδων σε όλες τις εργαζόμενες, ανεξάρτητα από το εάν είχαν ή όχι πρόωρο τοκετό. Ωστόσο, η εν λόγω εισήγηση της Αρχής δεν έχει μέχρι σήμερα ικανοποιηθεί, αφού, από το σύνολο των τροποποιήσεων των

περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων που ακολούθησαν, δεν αίρεται η αναντιστοιχία μεταξύ της περιόδου λήψης του επιδόματος μητρότητας και της περιόδου της άδειας μητρότητας.

Αποτέλεσμα της μη ταύτισης των περιόδων επιδόματος και άδειας μητρότητας, είναι οι εργαζόμενες να συνεχίζουν, στην περίπτωση του πρόωρου τοκετού, να υφίστανται έμμεση διάκριση λόγω φύλου στην εργασία, εν όψει του ότι δεν διασφαλίζεται η λήψη επιδόματος μητρότητας καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Ειδικότερα, η έμμεση διάκριση στοιχειοθετείται στην περίπτωση του πρόωρου τοκετού, από το ότι η μισθωτή, παρά τις διασφαλίσεις του κοινοτικού δικαίου που αποβλέπουν στην πλήρη και ουσιαστική ισότητα των φύλων στην επαγγελματική ζωή, τίθεται σε μειονεκτική θέση, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους της, αφού για μέρος της περιόδου που βρίσκεται με άδεια μητρότητάς δεν λαμβάνει επίδομα μητρότητας και, επομένως, δεν διατηρούνται τα δικαιώματά της που σχετίζονται με την εργασία κατά και μετά την εγκυμοσύνη, λόγω αποκλειστικά του πρόωρου τοκετού, μίας πιθανής αλλά μη προβλέψιμης εξέλιξης της εγκυμοσύνης.

Δεδομένων των πιο πάνω, έγινε εισήγηση για την εκ νέου τροποποίηση του άρθρου 29 του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου του 2010 ώστε, ανεξάρτητα από το εάν ο τοκετός είναι ή όχι πρόωρος, η περίοδος καταβολής επιδόματος μητρότητας να συντρέχει με την περίοδο της άδειας μητρότητας και η εργαζόμενη να λαμβάνει επίδομα μητρότητας για όλο το διάστημα των 18 εβδομάδων που είναι με άδεια μητρότητας.

Για τον πιο πάνω λόγο, η Έκθεση διαβιβάστηκε στον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004 ενώ, παράλληλα, η Επίτροπος κάλεσε το Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε διαβουλεύσεις, κατά τις οποίες δόθηκαν οι απαραίτητες διευκρινήσεις.

3. Διάκριση λόγω φύλου κατά τη διαδικασία πρόσληψης Συνεργατών–Βοηθών Λειτουργών Στήριξης Παραγωγής–Υπηρεσία Εικονοληψίας στο Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου (Α.Κ.1 111/2011)

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία κατά του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου (ΡΙΚ), αναφορικά με την μη πρόσληψη γυναίκας στη θέση Συνεργάτη/ιδας Βοηθού Λειτουργού Στήριξης Παραγωγής - Υπηρεσία Εικονοληψίας, λόγω του φύλου

της. Συγκεκριμένα, η καταγγέλλουσα ισχυρίστηκε ότι δεν έτυχε ίσης μεταχείρισης σε σύγκριση με τους άλλους υποψηφίους, καθώς οι ερωτήσεις της Συμβουλευτικής Επιτροπής Επιλογής αλλά και ο τρόπος με τον οποίο της υποβλήθηκαν αφορούσαν, όπως υποστήριξε, τις δυνατότητες της ως γυναίκας, και όχι ως ατόμου με πολυετή πείρα που εξασφάλισε τη δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία στη σχετική γραπτή εξέταση και κατέχει τις απαραίτητες τεχνικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Από την έρευνα προέκυψε ότι στο ΡΙΚ υπάρχει προτίμηση πρόσληψης ανδρών για την πλήρωση των θέσεων Εικονολήπτη. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία, από τους 35 εργαζόμενους Εικονολήπτες, μόλις ένας εξ αυτών είναι γυναίκα. Παρόλο ότι επισημάνθηκε ότι το χαμηλό αυτό ποσοστό παρουσίας γυναικών στη θέση Εικονολήπτη θα μπορούσε ενδεχομένως να δικαιολογηθεί στη βάση του ότι δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες που να διεκδικούν την υπό αναφορά θέση, εντούτοις, τα δεδομένα της παρούσας υπόθεσης προσδίδουν μία διαφορετική διάσταση στο υπό εξέταση θέμα το οποίο διαπιστώθηκε ότι παρουσιάζει κενά/αδυναμίες που πλήττουν το κύρος της διαδικασίας και καθιστούν την τελική απόφαση μη εύλογα επιτρεπτή.

Από τη σύγκριση των υποψηφίων διαπιστώθηκε ότι στην προκειμένη περίπτωση, προκύπτει παντελής έλλειψη αιτιολογίας ως προς το τί προσμέτρησε υπέρ του ενός και τί υπέρ του άλλου υποψηφίου καθώς και αδυναμία στο να εξηγηθεί γιατί η καταγγέλλουσα, ενώ υπερείχε τουλάχιστον ενός υποψηφίου, εντούτοις δεν προσελήφθη. Συγκεκριμένα, δεν εξηγείται αντικειμενικά πώς η καταγγέλλουσα που κατετάγη 2η στα γραπτά με βαθμολογία 44,35 και κατείχε και το πλεονέκτημα δεν συστήθηκε έναντι του ενδιαφερόμενου μέρους 6 που κατετάγη στα γραπτά 5ος με βαθμολογία 39,20 και δεν διέθετε το πλεονέκτημα.

Αφού αναλύθηκε η σχετική νομολογία για παροχή ειδικής αιτιολογίας σε περίπτωση μη επιλογής υποψηφίου που διαθέτει το πλεονέκτημα σημειώθηκε ότι η παράλειψη παροχής, από μέρους του ΡΙΚ, επαρκούς αιτιολογίας ως προς το τί προσμέτρησε υπέρ του ενός και τί υπέρ του άλλου υποψηφίου, καθώς και η αδυναμία στο να εξηγήσει γιατί η καταγγέλλουσα, ενώ υπερείχε των άλλων υποψηφίων δεν προσελήφθη, δεν αποκλείει το ενδεχόμενο κατά τις προσλήψεις Εικονοληπτών στο ΡΙΚ σιωπηρά, το φύλο να προσμετρά ως κριτήριο, πράγμα το οποίο συνιστά απαγορευμένη με Νόμο διάκριση και δεν αποκλείεται να υπήρξε διάκριση σε βάρος της καταγγέλλουσας, στη βάση αυτή.

Στην Έκθεση διευκρινίστηκε ότι παρά το πιο πάνω εύρημα, δεν υπάρχει δυνατότητα εξάλειψης της άνισης μεταχείρισης που η καταγγέλλουσα ενδέχεται να έχει υποστεί, επειδή έχουν δημιουργηθεί δικαιώματα υπέρ των προσληφθέντων, τα οποία ο Επίτροπος Διοικήσεως δεν έχει αρμοδιότητα να ανατρέψει. Για τον λόγο αυτό, υποβλήθηκε σύσταση στο Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου να αιτιολογεί επαρκώς τις αποφάσεις του σε μελλοντικές διαδικασίες προσλήψεων, ώστε να αποκλείεται το ενδεχόμενο ή έστω και η υπόνοια διακριτικής μεταχείρισης των υποψηφίων στη βάση του φύλου τους. Στη σύσταση αυτή, το ΡΙΚ συμμορφώθηκε πλήρως.

4. Διάκριση λόγω φύλου στις τοποθετήσεις εγκύων εκπαιδευτικών (Α.Κ.Ι 143/2011)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία κατά της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (ΕΕΥ), αναφορικά με την απόρριψη ένστασης εκπαιδευτικού για τον διορισμό της, με σύμβαση, σε τρία σχολεία της Επαρχίας Πάφου, ενόσω ήταν έγκυος και το παιδί της ήταν μόλις ενός χρόνου. Αποτέλεσμα της απόρριψης αυτής, ήταν η εκπαιδευτικός να πρέπει να μεταβαίνει από τη Λευκωσία στην Πάφο και την Πόλη Χρυσοχούς καθημερινά διανύοντας μία απόσταση 300 χιλιομέτρων τουλάχιστον. Εξαιτίας της εγκυμοσύνης της, ο γιατρός της δεν συνέστησε τη συγκεκριμένη ημερήσια διαδρομή και γι' αυτό τον λόγο αρχικά έλαβε άδεια ασθενείας και στη συνέχεια γονική άδεια.

Η Επίτροπος επισήμανε ότι η απόφαση της ΕΕΥ να τοποθετήσει την καταγγέλλουσα στα συγκεκριμένα σχολεία, χωρίς να λάβει υπόψη την εγκυμοσύνη και τα προβλήματα που προκαλεί σε αυτήν η καθημερινή κάλυψη μιας τόσο μεγάλης απόστασης, την έθεσε σε δυσμενέστερη θέση έναντι των γυναικών που δεν ήταν στην ίδια κατάσταση καθώς και των ανδρών συναδέλφων της, εξουδετερώνοντας το δικαίωμα της στην εργασία που ανέλαβε με τον διορισμό της αφού, εν τέλει, εργάστηκε για ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα και παράλληλα το δημόσιο επιβαρύνθηκε με το κόστος αντικατάστασης της κατά την περίοδο που ήταν με άδεια ασθενείας.

Δεδομένης της ειδικής προστασίας που παρέχεται στις εργαζόμενες βάσει του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, όπου διασφαλίζεται ότι τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας θεωρούνται αυτονόητα και η λήψη τους είναι υποχρέωση του

εργοδότη, κρίθηκε ότι ο πιο πάνω χειρισμός της υπόθεσης της καταγγέλλουσας από την ΕΕΥ συνιστά απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου.

Σε συνέχεια παλαιότερης σύστασης της Αρχής Ισότητας που αφορούσε σε συμβασιούχες νηπιαγωγούς, η Επίτροπος εισηγήθηκε προς την ΕΕΥ να παρακάμπτεται προσωρινά, όπως και στην περίπτωση των δασκάλων και καθηγητών, η σειρά κάθε καταλόγου διοριστέων εκπαιδευτικών που διορίζονται με σύμβαση στις περιπτώσεις εκπαιδευτικών που διανύουν περίοδο εγκυμοσύνης, μητρότητας ή γαλουχίας. Με αυτό τον τρόπο αναγνωρίζεται, αφενός, η ανάγκη να διευκολύνεται η εργαζόμενη κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης, της μητρότητας ή της γαλουχίας δυνάμει του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου και, αφετέρου, αποφεύγεται η παραβίαση των δικαιωμάτων των υπόλοιπων εκπαιδευτικών και της αρχής της ίσης μεταχείρισης η οποία επιβάλλει την όμοια μεταχείριση των όμοιων αλλά και την ανόμοια των ανόμοιων.

5. Διάκριση λόγω φύλου στο κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη χορήγηση άδειας χωρίς απολαβές για τη φροντίδα νεογέννητου παιδιού (Α.Κ.Ι. 95/2012)

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία κατά του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, αναφορικά με την πρακτική που ακολουθεί, ερμηνεύοντας τον Κανονισμό 17 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών, να μην πιστώνεται ετήσια άδεια ανάπαυσης για την περίοδο που μία μητέρα λαμβάνει άδεια άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου, καθώς και να μην καταβάλλεται η αναλογία του 13ου μισθού. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι η πρακτική αυτή στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Από την έρευνα προέκυψε ότι η καταγγέλλουσα, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας της, έλαβε άδεια 12 εβδομάδων χωρίς απολαβές, δυνάμει της παραγράφου (2) (γ) του Κανονισμού 17 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών, για την φροντίδα του νεογέννητου παιδιού της. Όταν επέστρεψε στην εργασία της ενημερώθηκε ότι, για την περίοδο των 12 εβδομάδων που έλαβε άδεια χωρίς απολαβές, δεν της πιστώθηκε η ανάλογη άδεια ανάπαυσης καθώς και ότι για την εν λόγω περίοδο δεν θα πληρωνόταν 13ο μισθό.

Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠ) αναφερόμενο στην εν λόγω άδεια σημείωσε ότι η άδεια για σκοπούς φροντίδας νεογέννητου παιδιού είναι ένα πρόσθετο ωφέλημα που μπορεί να παραχωρηθεί στις μητέρες δημοσίους υπαλλήλους, μετά την εξάντληση της θεσμοθετημένης από τη Νομοθεσία περί Προστασίας της Μητρότητας άδειας μητρότητας. Η άδεια αυτή, ως απουσία για λόγους δημοσίου συμφέροντος, αναγνωρίζεται με βάση τον Κανονισμό 14 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Γενικών) Κανονισμών ως πραγματική υπηρεσία για σκοπούς προαγωγής. Αναγνωρίζεται, επίσης, για σκοπούς χορήγησης προσαυξήσεων, με βάση τον Κανονισμό 22 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Απολαβές, Επιδόματα και άλλα Οικονομικά Ωφελήματα των Δημοσίων Υπαλλήλων) Κανονισμών, καθώς και για σκοπούς συνταξιοδοτικών ωφελημάτων με βάση το άρθρο 14 των περί Συντάξεων Νόμων. Συνεπώς, δεν έχει οποιεσδήποτε συνέπειες στην υπηρεσιακή τους ανέλιξη, ούτε στα οικονομικά τους ωφελήματα και δεν τους θέτει σε δυσμενέστερη θέση έναντι υπαλλήλων που δεν έχουν κάνει χρήση αυτού του ωφελήματος.

Το ΤΔΔΠ τόνισε ότι ανέκαθεν η άδεια αυτή δεν καλύπτετο από τον όρο «υπηρεσία» όπως ερμηνεύεται στον Κανονισμό 2 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών, ο οποίος όρος, κατά βάση, καλύπτει πραγματική υπηρεσία με πλήρεις απολαβές, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων που αναφέρονται ρητά, γι' αυτό και δεν λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς υπολογισμού της δικαιούμενης άδειας ανάπαυσης. Διευκρίνισε ότι η άδεια ανάπαυσης δεν είναι αυτόματο δικαίωμα, αλλά κερδίζεται με βάση την υπηρεσία του υπαλλήλου και τους σχετικούς Κανονισμούς.

Αφού αναλύθηκε το ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο που διέπει τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009, ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος, ο επίμαχος Κανονισμός 17 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών καθώς και οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Απολαβές, Επιδόματα και Άλλα Οικονομικά Ωφελήματα των Δημοσίων Υπαλλήλων) Κανονισμοί, κρίθηκε ότι η πρακτική που ακολουθεί το ΤΔΔΠ, ερμηνεύοντας τον Κανονισμό 17 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών κατά τρόπο που να μην πιστώνεται ετήσια άδεια ανάπαυσης για την περίοδο που μία μητέρα λαμβάνει άδεια άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου, καθώς και να μην καταβάλλεται η αναλογία του 13ου μισθού, συνιστά διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου για τις γυναίκες που κάνουν χρήση του δικαιώματος αυτού.

Η προσέγγιση του ΤΔΔΠ να αναγνωρίζει, αφενός, την άδεια άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου ως πραγματική υπηρεσία για σκοπούς προαγωγής, προσαυξήσεων καθώς και για σκοπούς συνταξιοδοτικών ωφελημάτων και, αφετέρου, να μην την λαμβάνει υπόψη για σκοπούς υπολογισμού της άδειας ανάπαυσης και της αναλογίας του 13ου μισθού, είναι προβληματική. Και τούτο, επειδή κρίθηκε ότι η λήψη της συγκεκριμένης άδειας δεν διακόπτει τη συνέχεια της απασχόλησης.

Η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων απαιτεί η γυναίκα εργαζόμενη, η οποία εξακολουθεί να συνδέεται με τον εργοδότη της με τη σύμβαση εργασίας ή την εργασιακή σχέση κατά την άδεια άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου, να απολαμβάνει όλων των ωφελημάτων ή και παροχών που απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Κατά συνέπεια, θα έπρεπε το ΤΔΔΠ να υιοθετήσει ενιαία, και όχι αποσπασματική ερμηνεία σε σχέση με το κατά πόσον η λήψη της υπό αναφορά άδειας θεωρείται ή όχι «πραγματική» υπηρεσία, ώστε να διασφαλιστεί συνολικά η παρεχόμενη έννομη προστασία σε σχέση με τα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα των υπαλλήλων που απορρέουν από τη σχέση εργασίας.

Η απαίτηση για «παροχή εργασίας» που θέτει το ΤΔΔΠ ως προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας ανάπαυσης και της αναλογίας του 13ου μισθού, στην έκταση που κάτι αντίστοιχο δεν απαιτείται για σκοπούς προαγωγής, προσαύξησης και σύνταξης, καταλήγει σε δυσμενή διακριτική μεταχείριση και απώλεια εργασιακών δικαιωμάτων σε βάρος των γυναικών που κάνουν χρήση του δικαιώματος αυτού, οι οποίες με βάση το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο σε σχέση με τη λήψη της συγκεκριμένης άδειας είναι και οι μόνοι δικαιούχοι. Η διάκριση προκύπτει, εν προκειμένω, από το γεγονός ότι οι γυναίκες που λαμβάνουν άδεια άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου τελούν σε ιδιάζουσα κατάσταση, η οποία επιβάλλει την παροχή σε αυτές ειδικής προστασίας σε σχέση με τα εργασιακά τους δικαιώματα και η οποία δεν μπορεί να εξομοιωθεί ούτε με αυτήν του άνδρα ούτε με αυτή της γυναίκας που παραμένει στη θέση εργασίας της.

Πρόσθετα, με βάση τον συσχετισμό της άδειας άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου και της γονικής άδειας, κρίθηκε ότι από τη στιγμή που η λήψη της γονικής άδειας συνυπολογίζεται για σκοπούς υπολογισμού της ετήσιας άδειας ανάπαυσης, θα πρέπει να υπάρξει ανάλογη αντιμετώπιση και όσον αφορά και την άδεια

άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου, εφόσον οι δύο υπό αναφορά άδειες εξυπηρετούν τον ίδιο ακριβώς δικαιοπολιτικό σκοπό (ratio) που δεν είναι άλλος από τη στήριξη των γονέων για την ανατροφή των παιδιών τους.

Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, δεν αποτελεί απλώς ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά είναι και ρητώς κατοχυρωμένο στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με δεδομένο ότι ο σκοπός της άδειας ανάπαυσης διαφέρει από τον σκοπό της άδειας άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου, η οποία απονέμεται στην εργαζόμενη αποκλειστικά για να μπορέσει να φροντίσει το νεογέννητο τέκνο της, δεν επιτρέπεται η λήψη της άδειας άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου να οδηγεί σε απώλεια της ετήσιας άδειας ανάπαυσης. Οποιαδήποτε αντίθετη ερμηνεία οδηγεί στην ακύρωση της ετήσιας άδειας ανάπαυσης, γεγονός που, αφενός, αντιβαίνει στην ευρωπαϊκή νομοθεσία και νομολογία και, αφετέρου, στοιχειοθετεί απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση του άρθρου 8 (2) των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων.

Προβληματισμό προκαλεί, επίσης, το γεγονός ότι ο Κανονισμός 17 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών κατοχυρώνει το δικαίωμα χορήγησης άδειας άνευ απολαβών για λόγους δημοσίου συμφέροντος με σκοπό τη φροντίδα νεογέννητου τέκνου αποκλειστικά στις γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους και όχι αντίστοιχα και στους άνδρες. Η ανατροφή των παιδιών δεν είναι ζήτημα αποκλειστικά γυναικείο, αλλά είναι ένα θέμα που αφορά και πρέπει να αφορά όλους, και τις γυναίκες και τους άνδρες μέσα στα πλαίσια της υιοθέτησης πολιτικών για εισαγωγή μέτρων που συνδέονται με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και υποστήριξη ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων.

Εν όψει όλων των πιο πάνω διαπιστώσεων, η Έκθεση διαβιβάστηκε στον Γενικό Εισαγγελέα προκειμένου να εξεταστεί το ενδεχόμενο τροποποίησης του Κανονισμού 17 ώστε να συμπεριληφθεί ρητά στον όρο «υπηρεσία» του Κανονισμού 2 και η άδεια απουσίας για σκοπούς φροντίδας νεογέννητου τέκνου και παράλληλα κάλεσε το ΤΔΔΠ σε διαβουλεύσεις. Κατά τις διαβουλεύσεις, το ΤΔΔΠ, λαμβάνοντας υπόψη ότι εκκρεμεί για το ίδιο ακριβώς θέμα προσφυγή στο Ανώτατο Δικαστήριο, ενημέρωσε την Επίτροπο ότι θα αναμένει την απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου καθώς και τα πορίσματα της μελέτης που διενεργείται για τους όρους υπηρεσίας των δημοσίων υπαλλήλων, συμπεριλαμβανομένων και

των αδειών, στα πλαίσια του Μνημονίου Συναντίληψης με την Τρόικα προκειμένου να τοποθετηθεί οριστικά επί των εγειρόμενων ζητημάτων.

6. Διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας αεροσυνοδού (Α.Κ.Ι. 35/2011)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία αναφορικά με το ανώτατο όριο ηλικίας των 28 ετών που τέθηκε ως απαραίτητο προσόν για την πρόσληψη σε θέσεις ιπτάμενων συνοδών της Aegean Airlines, γεγονός το οποίο απέτρεψε την καταγγέλλουσα από το να υποβάλει αίτηση για πρόσληψη, καθώς η ίδια πληρούσε όλα τα τυπικά προσόντα πλην του ηλικιακού.

Στα πλαίσια της διερεύνησης της καταγγελίας, η εταιρεία έθεσε υπόψη της Αρχής Ισότητας ότι κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων και την επιλογή των υποψηφίων δεν απέκλεισε άτομα άνω των 28 ετών, ενώ επιβεβαίωσε στην τελική τοποθέτησή της ότι ο καθορισμός ανώτατου ηλικιακού ορίου πρόσληψης δεν ήταν κατάλληλο και πρόσφορο μέτρο για την επίτευξη των επιχειρησιακών, οικονομικών ή άλλων στόχων της.

Ωστόσο, παρά την εκ των υστέρων, μερική συμμόρφωση της εταιρείας με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης λόγω ηλικίας, δεν παραγνωρίστηκε ότι η καταγγέλλουσα υπήρξε, δυνάμει του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου και της σχετικής νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θύμα διάκρισης λόγω ηλικίας για τον λόγο ότι εν τέλει, δεν υπέβαλε αίτηση για πρόσληψη, επειδή της υποδείχθηκε από την εταιρεία ότι λόγω της ηλικίας της, τυχόν υποβολή της δεν θα γινόταν δεκτή. Δεδομένης, όμως, της ολοκλήρωσης της διαδικασίας πλήρωσης των επίμαχων θέσεων πριν από την υποβολή της καταγγελίας, η παρέμβαση της Επιτρόπου δεν κατέστη αντικειμενικά δυνατή, κατά τρόπο που να συνεπάγεται θετικό πρακτικό αποτέλεσμα για την καταγγέλλουσα.

7. Διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε θέση υπαλλήλου υποδοχής (Α.Κ.Ι. 94/2011)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία αναφορικά με την απόρριψη της αίτησής υποψήφιας από Κέντρο Spa για τη θέση υπαλλήλου υποδοχής (receptionist), λόγω της ηλικίας της. Η

καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι η απόρριψη της αίτησης της στοιχειοθετεί διάκριση λόγω ηλικίας σε βάρος της, στην πρόσβαση στην απασχόληση.

Από την έρευνα προέκυψε ότι η καταγγέλλουσα η οποία ήταν, κατά τον χρόνο υποβολής της καταγγελίας, 56 χρονών, υπέβαλε αίτηση για κενή θέση υπαλλήλου υποδοχής σε κέντρο spa. Η αίτηση της, ωστόσο, απερρίφθη από τη διεύθυνση της εταιρείας, επειδή, όπως υποστήριξε, προτιμούσε να προσλάβει μικρότερης ηλικίας υπάλληλο, λόγω της φύσης και των απαιτητικών καθηκόντων της υπό αναφορά θέσης. Συγκεκριμένα, η διεύθυνση της επιχείρησης ανέφερε ότι:

> **«Το κέντρο spa είναι μία επιχείρηση όπου είναι πολύ σημαντικό να έχεις μικρότερης ηλικίας υπάλληλο υποδοχής. Είναι μία συγκεκριμένη εργασία, η οποία απαιτεί να εργάζεσαι τουλάχιστον 10 ώρες την ημέρα, όρθιος. Επίσης, οι πελάτες αναμένουν να δουν νεαρά άτομα στην υποδοχή. Μετά από έρευνα που διενεργήσαμε, προέκυψε ότι οι άνθρωποι αναμένουν να δουν νεαρή κοπέλα στην υποδοχή.»**

Στην Έκθεση, αφού αναλύθηκε το νομοθετικό πλαίσιο του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004 σε συνδυασμό με τους περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμους του 2004 έως 2009, διαπιστώθηκε ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, η επιχειρηματολογία που δόθηκε από την επιχείρηση, ότι οι υποψήφιοι μικρότερης ηλικίας θα μπορούν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στα απαιτητικά καθήκοντα της θέσης και να υπομένουν τις δύσκολες συνθήκες εργασίας, δεν ήταν πειστική, επειδή σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, η χρήση ορίων ηλικίας δεν μπορεί να θέτει άτομα, όπως η καταγγέλλουσα, τα οποία κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα της υπό πλήρωση θέσης, σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των λοιπών υποψηφίων και να αποκλείονται από την αγορά εργασίας, αποκλειστικά και μόνο λόγω ηλικίας.

Επισημάνθηκε ότι τα επιχειρήματα που προβλήθηκαν βασίζονται σε γενίκευση υποθετικών αντιλήψεων και στερεότυπων, τα οποία είναι ιδιαίτερα ανακριβή και επιζήμια για εκείνα τα άτομα των επηρεαζόμενων ηλικιακών ομάδων που έχουν τόσο τη θέληση όσο και την ικανότητα, τόσο από πλευράς υγείας, εμφάνισης όσο και από πλευράς προσόντων, δυνατοτήτων ή/και πείρας, να ασκήσουν το αντίστοιχο κάθε φορά επάγγελμα.

Ο εργοδότης, κατά την εφαρμογή κριτηρίων, οφείλει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός, ώστε οι επιλογές του να μην επιφέρουν διακριτική μεταχείριση μεταξύ των προσώπων στη βάση ηλικίας ή σε άλλη βάση. Τα κριτήρια τα οποία τίθενται πρέπει να είναι αντικειμενικά και όχι υποκειμενικά, να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας και να αφορούν τα προσόντα, την πείρα, τις δυνατότητες και ικανότητες του κάθε υποψηφίου.

Εν όψει όλων των πιο πάνω, η απόρριψη της αίτησης της καταγγέλλουσας, λόγω της ηλικίας της, δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση σε βάρος της λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε απασχόληση. Ωστόσο, δεν υπάρχει δυνατότητα εξάλειψης της άνισης μεταχείρισης που η καταγγέλλουσα είχε υποστεί, αφενός, επειδή η επιχείρηση είχε δημιουργήσει συμβατικές υποχρεώσεις έναντι του ατόμου που προσέλαβε αντί αυτής και, αφετέρου, επειδή έχουν δημιουργηθεί δικαιώματα υπέρ του προσληφθέντος ατόμου τα οποία δεν μπορούν να ανατραπούν.

Η Έκθεση υποβλήθηκε, ωστόσο, προκειμένου οι επισημάνσεις που περιέχονται σε αυτή να ληφθούν σοβαρά υπόψη από την εταιρεία σε μελλοντικές διαδικασίες προσλήψεων, ώστε να αποκλείεται το ενδεχόμενο ή έστω και η υπόνοια διακριτικής μεταχείρισης των υποψηφίων στη βάση της ηλικίας τους.

8. Διάκριση λόγω ηλικίας στα κριτήρια για την έκδοση Επαγγελματικής Άδειας Αλιείας Κατηγορίας Γ' (Α.Κ.Ι. 51/2013 & Α.Κ.Ι.Α 1/2013)

Το θέμα των ηλικιακών κριτηρίων που τίθενται για την έκδοση Επαγγελματικής Άδειας Αλιείας Κατηγορίας Γ' απασχόλησε εκ νέου την Αρχή Ισότητας, η οποία εξέτασε σχετική καταγγελία κατά του Τμήματος Αλιείας και Θαλάσσιων Ερευνών (ΤΑΘΕ).

Στην προκειμένη περίπτωση, ο καταγγέλλων υπέβαλε αίτηση για χορήγηση Επαγγελματικής Άδειας Αλιείας Κατηγορίας Γ', η οποία απερρίφθη από τον Διευθυντή του ΤΑΘΕ, στη βάση κριτηρίων που καθόρισε «Επιτροπή» και, συγκεκριμένα, επειδή η ηλικία του, κατά τον ουσιώδη χρόνο εξέτασης της αίτησης, υπερέβαινε το 63ο έτος.

Ο καταγγέλλων προσέφυγε στο Ανώτατο Δικαστήριο , το οποίο ακύρωσε την απόφαση του ΤΑΘΕ επειδή έκρινε ότι:

1. η απόφαση καθορισμού κριτηρίων και, κατά συνέπεια, η προσβαλλόμενη απόφαση είχαν ληφθεί κατά κατάχρηση εξουσίας και,

2. το κριτήριο της ηλικίας άνω των 63 ετών ήταν εξωγενές και, συνεπώς, η προσβαλλόμενη απόφαση είχε ληφθεί υπό νομική πλάνη.

Μετά την έκδοση της πιο πάνω απόφασης, ακολούθησε η επανεξέταση της αίτησης του καταγγέλλοντος από τον Διευθυντή του ΤΑΘΕ και η εκ νέου απόρριψη της με την αιτιολογία ότι «...ο μέγιστος αριθμός των επαγγελματικών αδειών αλιείας κατηγορίας Γ΄ είχε εξαντληθεί με την παραχώρηση τους στους αιτητές που δεν είχαν συμπληρώσει το έτος συνταξιοδότησής τους (το 63ο έτος της ηλικίας τους) κατόπιν ιεράρχησης των αιτητών με βάση την ηλικία τους με σκοπό την εισαγωγή των αλιευτικών τους σκαφών στο Μητρώο Αλιευτικών Σκαφών (Μ.Α.Σ.) και σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία που υπήρχε κατά τον χρόνο λήψης της προσβληθείσας απόφασης, δεν είναι δυνατό να εγκριθείτε για χορήγηση επαγγελματικής άδειας αλιείας κατηγορίας Γ΄, για το έτος 2008. Ως εκ των ανωτέρω, η ηλικία σας αποτελεί τρόπο ιεράρχησης και όχι κριτήριο αποκλεισμού σας.»

Η Επίτροπος έκρινε ότι το ηλικιακό κριτήριο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την ιεράρχηση των αιτήσεων για χορήγηση των αδειών αλιείας κατηγορίας Γ' και το οποίο είχε ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας από την εξασφάλιση τέτοιας άδειας, συνιστούσε απαγορευμένη με νόμο άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, καθότι το κριτήριο της ηλικίας είναι εξωγενές, αφού δεν προνοείται οτιδήποτε σχετικό στον περί Αλιείας Νόμο. Πρόσθετα, η ηλικία του αιτητή για χορήγηση τέτοιας άδειας δεν είναι ενδεικτική ούτε της κατάστασης της υγείας του, ούτε των δυνατοτήτων ή ικανοτήτων του να την αξιοποιήσει επαρκώς.

Η Επίτροπος επαναλαμβάνοντας τις θέσεις που εξέφρασε σε προηγούμενη Έκθεση της Αρχής Ισότητας για το ίδιο θέμα, τόνισε ότι προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα του περιορισμένου αριθμού αδειών αλιείας που μπορεί το ΤΑΘΕ να χορηγεί έναντι του κατά πολύ μεγαλύτερου αριθμού ενδιαφερόμενων αιτητών, θα πρέπει το Τμήμα να εξετάσει άλλα πιθανά εναλλακτικά και αντικειμενικά κριτήρια, όπως κριτήρια που αφορούν την καταλληλότητα του σκάφους ή του αλιευτικού εξοπλισμού ή την ποσότητα παραγωγής του σκάφους.

Υπό το φως των πιο πάνω διαπιστώσεων, η Επίτροπος κάλεσε στο Γραφείο της τον Αν. Διευθυντή του ΤΑΘΕ για διαβουλεύσεις. Μετά την ολοκλήρωση των διαβουλεύσεων, η Επίτροπος σύστησε στο ΤΑΘΕ όπως σε μελλοντικές διαδικασίες εξέτασης αιτήσεων για χορήγηση επαγγελματικής άδειας αλιείας κατηγορίας Γ΄, να μην χρησιμοποιήσει ηλικιακό κριτήριο για σκοπούς ιεράρχησης των αιτήσεων ή καθορισμού της σειράς προτεραιότητας των αιτητών, αλλά ούτε και να καθορίσει οποιοδήποτε ανώτατο όριο ηλικίας, για σκοπούς διεκδίκησης τέτοιας άδειας.

9. Μη παροχή των κατάλληλων προσαρμογών που να διασφαλίζουν την προσβασιμότητα στον χώρο της εργασίας στα άτομα με αναπηρία που εργάζονται στο Νοσοκομείο Αρχιεπισκόπου Μακαρίου Γ΄ Λευκωσίας (Α.Κ.Ι. 89/2012 και Α/Π 1310/2012)

Με τα προβλήματα της προσβασιμότητας και λειτουργικότητας που αντιμετωπίζουν οι τηλεφωνητές που εργάζονται στο τηλεφωνικό κέντρο στο Μακάρειο Νοσοκομείο Λευκωσίας ασχολήθηκε κατά το 2013 η Αρχή Ισότητας.

Κατά την επιτόπια έρευνα που διενεργήθηκε διαπιστώθηκαν τα εξής:

- Ο χώρος εργασίας των τηλεφωνητών στο Μακάρειο Νοσοκομείο είναι παντελώς ακατάλληλος για άτομα με αναπηρίες. Πρόκειται για μικρό χώρο περίπου 12 τ.μ στον οποίο με δυσκολία μετακινείται το τροχοκάθισμα, είναι σκοτεινός, χωρίς αρκετό φυσικό φως και αερισμό, καθότι υπάρχει μόνο ένα πολύ μικρό παράθυρο. Υπάρχει, επίσης, μία παλαιά ξύλινη κατασκευή πάνω στην οποία τοποθετούνται οι κονσόλες που χρησιμοποιούν οι τηλεφωνητές, υπάρχουν ηλεκτρικά καλώδια εκτεθειμένα στον χώρο και οι πρίζες είναι παλαιάς κατασκευής με συνέπεια να μην είναι δυνατή η ταυτόχρονη χρήση τους από ηλεκτρικές συσκευές επειδή υπάρχει ο κίνδυνος βραχυκυκλώματος.
- Οι χώροι υγιεινής που χρησιμοποιούν οι τηλεφωνητές είναι, επίσης, ακατάλληλοι και εκτός προδιαγραφών, καθότι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις των περί Ρυθμίσεως Οδών και Οικοδομών Κανονισμών. Δηλαδή, δεν είναι κατάλληλα διαμορφωμένοι για χρήση από άτομα με αναπηρίες, αφού χρησιμοποιούνται

από όλους τους εργαζόμενους στο Νοσοκομείο και δεν έχουν τις απαραίτητες διαστάσεις και εξοπλισμό ώστε να διασφαλίζεται η λειτουργικότητά τους και κατά προέκταση η ευχερής χρήση τους από τα άτομα με αναπηρίες. Σημειώνεται ότι αν και το Μακάρειο Νοσοκομείο ανεγέρθηκε το 1984, όταν δεν ίσχυαν ακόμη οι προαναφερόμενοι Κανονισμοί, εντούτοις, πριν από περίπου δύο χρόνια ανακαινίστηκε σε μεγάλο βαθμό, χωρίς ωστόσο να ληφθούν υπόψη κατά την ανακαίνιση οι πρόνοιες των Κανονισμών.

- Οι ρυθμίσεις όσον αφορά στους χώρους στάθμευσης των οχημάτων ατόμων με αναπηρία είναι ανεπαρκείς. Συγκεκριμένα, σε σύνολο 466 χώρων στάθμευσης που προορίζονται για τους επισκέπτες, μόνο 15 χώροι στάθμευσης διατέθηκαν για οχήματα ατόμων με αναπηρία, εκ των οποίων οι εννέα βρίσκονται στο υπόγειο και έχουν μόνο επιδαπέδια σήμανση, ενώ οι άλλες έξι βρίσκονται στο ισόγειο και έχουν κάθετη σήμανση. Οι υπό αναφορά 15 χώροι στάθμευσης οχημάτων για άτομα με αναπηρία βρίσκονται μακριά από την είσοδο του Νοσοκομείου στην οποία λειτουργεί το τηλεφωνικό κέντρο με αποτέλεσμα να μην εξασφαλίζεται η ασφαλής και ευκολότερη πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται στο Μακάρειο Νοσοκομείο.
- Τα προβλήματα προσβασιμότητας και λειτουργικότητας του τηλεφωνικού κέντρου στο Μακάρειο Νοσοκομείο τέθηκαν επί τάπητος σε υπηρεσιακή σύσκεψη που έγινε στο Μακάρειο Νοσοκομείο στην παρουσία του Διευθυντή του Νοσοκομείου, του Προέδρου της ΟΠΑΚ, του εκπροσώπου του κλάδου τηλεφωνητών της ΠΑΣΥΔΥ, καθώς επίσης και τεχνικών του Τμήματος Δημοσίων Έργων και της Ηλεκτρομηχανολογικής Υπηρεσίας. Στη σύσκεψη αυτή, προτάθηκε η λύση της μεταφοράς του τηλεφωνικού κέντρου στο υπόγειο, σε χώρο αρκετά μεγάλο ώστε να καλυφθούν όλες οι ανάγκες. Στην πρόταση αυτή αντέδρασαν οι τηλεφωνητές οι οποίοι έθεσαν θέμα ασφάλειας τους και αρνήθηκαν να απομονωθούν στο υπόγειο.
- Η υπεύθυνη του Γραφείου Σχεδιασμού ΑμεΑ του Υπουργείου Συγκοινωνιών και Έργων συμφώνησε με τις θέσεις των τηλεφωνητών, καθότι υπάρχει πράγματι θέμα ασφαλείας όλων των εργαζομένων ΑμεΑ στα σημεία διασταύρωσης της πορείας τους με την πορεία των αυτοκινήτων που διακινούνται στον υπόγειο χώρο στάθμευσης. Επιπρόσθετα, επισήμανε ότι η μεταφορά του χώρου εργασίας στο

υπόγειο χωρίς φυσικό φως και εξαερισμό θα συνεπάγεται ακατάλληλες συνθήκες εργασίας και έλλειψη σεβασμού προς τους εργαζόμενους ΑμεΑ. Για τους λόγους αυτούς, πρότεινε την εναλλακτική λύση της επέκτασης /ανακατασκευής του υφιστάμενου τηλεφωνικού κέντρου με τη χρησιμοποίηση του διπλανού γραφείου για τη διαμόρφωση χώρου υγιεινής, μικρής κουζίνας και τραπεζαρίας, ώστε να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι ΑμεΑ ένα χώρο σύγχρονο που να καλύπτει τις ανάγκες τους και να ανταποκρίνεται στις διακηρύξεις σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

- **Η Διεύθυνση του Νοσοκομείου αν και αποδέχθηκε την πρόταση αυτή, εντούτοις μετά την πάροδο εννέα μηνών ακόμη δεν έχει προχωρήσει στην υλοποίηση της.**

Στην Έκθεση αναλύθηκε το διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο και διαπιστώθηκε ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, ο υφιστάμενος σχεδιασμός του περιβάλλοντος εργασίας των τηλεφωνητών του Μακάρειου Νοσοκομείου καλύπτει τις ανάγκες του «μέσου» χρήστη και όχι των ατόμων με αναπηρία, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία διακρίσεων σε βάρος τους. Για τον λόγο αυτό, κρίθηκε ότι η ανυπαρξία των αναγκαίων υποδομών στο τηλεφωνικό κέντρο του Μακάρειου Νοσοκομείου, σχεδιασμένων και διαμορφωμένων κατάλληλα, ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες των εργαζομένων ΑμεΑ, συνιστά παραβίαση της αρχής της ισότητας και των κατοχυρωμένων σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, δικαιωμάτων τους. Παράλληλα, τονίστηκε ότι η μη παροχή εύλογων προσαρμογών στον χώρο της εργασίας τους συντελεί και στη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος, που μπορεί να οδηγήσει στη μείωση της αποδοτικότητας, στη χαμηλή αυτοεκτίμηση και, εν τέλει, στην περιθωριοποίησή τους.

Υπό αυτή την οπτική, η Επίτροπος κάλεσε άμεσα όλες τις εμπλεκόμενες αρμόδιες αρχές να εντατικοποιήσουν τις προσπάθειές τους για την εκτέλεση των απαραίτητων έργων στο Μακάρειο Νοσοκομείο προς την κατεύθυνση, αφενός, της εξασφάλισης της προσβασιμότητας στους χώρους στάθμευσης και, αφετέρου, της επέκτασης και αναβάθμισης του σημερινού τηλεφωνικού κέντρου, σύμφωνα με τις υποδείξεις της υπεύθυνης του Γραφείου Σχεδιασμού ΑμεΑ του Υπουργείου Συγκοινωνιών και Έργων, με στόχο την εξάλειψη των υφιστάμενων εμποδίων, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων ΑμεΑ και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους. Στις πιο πάνω υποδείξεις της Επιτρόπου, υπήρξε πλήρης συμμόρφωση από μέρους του Υπουργείου Υγείας και του Νοσοκομείου.

10. Μη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στον ειδικό κατάλογο διοριστέων εκπαιδευτικών με αναπηρίες (Α.Κ.Ι. 39/2012)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία κατά της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, αναφορικά με την απόρριψη των αιτήσεων δύο δίδυμων εκπαιδευτικών για συμπερίληψή τους στον Ειδικό Κατάλογο Διοριστέων Εκπαιδευτικών με Αναπηρίες (ειδικότητα: Θρησκευτικών). Συγκεκριμένα, οι καταγγέλλουσες ισχυρίζονται ότι, ενώ η πολυθεματική επιτροπή τις έκρινε ότι εμπίπτουν στον ορισμό της έννοιας ατόμου με αναπηρία, εντούτοις, η ΕΕΥ με μία ολιγόλεπτη συνέντευξη απεφάνθη ότι αυτές δεν είναι κατάλληλες για άσκηση των καθηκόντων της θέσης Καθηγητή Θρησκευτικών και απέρριψε τις αιτήσεις τους για εγγραφή τους στον υπό αναφορά κατάλογο. Αντίθετα, τις διατήρησε στον κανονικό κατάλογο διοριστέων Καθηγητών στην ειδικότητα Θρησκευτικών.

Με βάση το ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο, στην υπό εξέταση περίπτωση, η παρασχεθείσα αιτιολογία της ΕΕΥ είναι αυθαίρετη για τον λόγο ότι η ακαταλληλότητα των υποψηφίων εκπαιδευτικών για διορισμό στους ειδικούς καταλόγους θα πρέπει να συνδέεται αποκλειστικά με την εκτέλεση των καθηκόντων της υπό πλήρωση θέσης, από απόψεως ικανοτήτων κατάλληλων για επαγγελματικό ανταγωνισμό, χωρίς να παρεισφρέουν υποκειμενικές εκτιμήσεις που αναπαράγουν δογματικές προκαταλήψεις και στερεοτυπικές προσεγγίσεις, οι οποίες συνδέονται με την εργασιακή αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες, και αποτελούν απόηχο μιας παραδοσιακά συντηρητικής αντίληψης ότι η σωματική αρτιμέλεια καθορίζει την παραγωγική αποτελεσματικότητα.

Η θέση της ΕΕΥ ότι οι καταγγέλλουσες «δεν θα είναι σε θέση να χειριστούν ικανοποιητικά τους έφηβους μαθητές», αφενός, αποκλείει εκ προοιμίου την όποια δυνατότητα έχουν οι ίδιες οι καταγγέλλουσες να αποδείξουν το αντίθετο και, αφετέρου, προκαθορίζει αρνητικά τις αντιδράσεις των μαθητών. Ένα άτομο με χαμηλό ύψος, τυφλό, κωφό, με κινητικά προβλήματα, με απώλεια άκρων, με εγκεφαλική παράλυση κ.ο.κ ενδεχομένως να δυσαρεστεί ή να προκαλεί αμηχανία είτε στους μαθητές είτε στους συναδέλφους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, δεν μπορεί η αμηχανία σε μία διαφορετική αλλά, όμως, ρεαλιστική απεικόνιση της πολυμορφίας της σημερινής κοινωνίας να αποτελεί νόμιμη δικαιολογία αποκλεισμού και περιθωριοποίησης των ατόμων με αναπηρίες από τη διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Εν όψει της πιο πάνω διαπίστωσης, όσο η ΕΕΥ εξακολουθεί να χρησιμοποιεί το άλλοθι της φυσικής μειονεξίας για να καθορίσει την καταλληλότητα ή μη των υποψηφίων εκπαιδευ-

τικών για εγγραφή στους ειδικούς καταλόγους, τόσο οι προοπτικές εργοδότησης για τα άτομα με αναπηρία θα δυσχεραίνουν, με όλες τις αρνητικές συνέπειες αυτό συνεπάγεται, παραβιάζοντας τον σκοπό και το πνεύμα του περί ποσόστωσης Νόμου, που δεν είναι άλλος από τη δημιουργία ενός καινοτόμου πλαισίου που στοχεύει στην αναστρεψιμότητα των προβλημάτων ένταξης στην αγορά εργασίας των ατόμων με αναπηρία και στην εξασφάλιση εργασίας.

Εν όψει των πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, η προσέγγιση της ΕΕΥ στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της πρόσβασης στην απασχόληση σε βάρος των καταγγελλουσών και κάλεσε τα εμπλεκόμενα μέρη σε διαβουλεύσεις.

11. Μη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στον ειδικό κατάλογο διοριστέων εκπαιδευτικών με αναπηρίες (Α.Κ.Ι. 25/2013)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε, επίσης, καταγγελία κατά της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, αναφορικά με την απόρριψη αίτησης εκπαιδευτικού να εγγραφεί στους Ειδικούς Καταλόγους Διοριστέων Εκπαιδευτικών με Αναπηρίες στην ειδικότητα Τεχνολογίας (χωρίς Μαθήματα). Συγκεκριμένα, ο καταγγέλλων ισχυρίστηκε ότι η αίτηση του απερρίφθη από την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, επειδή κρίθηκε ότι «το είδος της αναπηρίας του δεν αποκλείει, ούτε μειώνει ουσιωδώς τη δυνατότητα εξεύρεσης και διατήρησης κατάλληλης εργασίας» για τον λόγο ότι εργάζεται ως υπάλληλος αορίστου χρόνου στο Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού.

Με βάση το ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο, στην υπό εξέταση περίπτωση, η παρασχεθείσα αιτιολογία της ΕΕΥ είναι αυθαίρετη και ως εκ τούτου παράνομη, αφού δεν υποστηρίζεται από τις πρόνοιες του Ν. 146(Ι)/2009. Και τούτο, επειδή σύμφωνα με τα άρθρα 3,5,6 του υπό αναφορά Νόμου η αρμοδιότητα της ΕΕΥ περιορίζεται αποκλειστικά στη διαμόρφωση τελικής απόφασης κατά πόσον ο υποψήφιος κρίνεται κατάλληλος ή όχι για την εκτέλεση των καθηκόντων της υπό πλήρωση θέσης και όχι στη βάση εάν κατέχει άλλη θέση απασχόλησης. Η δοθείσα αιτιολογία αποτελεί εξωγενές στοιχείο το οποίο καθιστά την τελική απόφαση της ΕΕΥ τρωτή.

Παράλληλα, η απόφαση της ΕΕΥ πάσχει και λόγω ελλιπούς αιτιολογίας. Η ΕΕΥ είχε τη νόμιμη υποχρέωση, προτού λάβει την τελική της απόφαση, να λάβει υπόψη την έκθεση της Ειδικής Πολυθεματικής Επιτροπής, η οποία αποτελεί το καθ' ύλην αρμόδιο όργανο, ως κατέχουσα τις απαιτούμενες εξειδικευμένες γνώσεις για την αξιολόγηση της αναπηρίας του καταγγέλλοντος και της καταλληλότητας του να ασκήσει τα καθήκοντα της υπό εξέταση θέσης και σε περίπτωση μη υιοθέτησης της έκθεσης της, όφειλε να δώσει ειδική αιτιολογία για να αποστεί. Κάτι τέτοιο δεν έγινε στην προκειμένη περίπτωση.

Η αιτιολογία που καταγράφηκε ότι «το είδος της αναπηρίας του δεν αποκλείει, ούτε μειώνει ουσιωδώς τη δυνατότητα εξεύρεσης και διατήρησης κατάλληλης εργασίας», αφού εργάζεται ήδη ως έκτακτος υπάλληλος αορίστου χρόνου στο Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού, παραγνωρίζει το αναφαίρετο δικαίωμα του καταγγέλλοντος σε διεκδίκηση διαφορετικής θέσης απασχόλησης και με βελτιωμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης από αυτήν που σήμερα κατέχει, υπό καθεστώς πλήρους αβεβαιότητας, ως έκτακτος Επιθεωρητής του Υπουργείου Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού.

Η υιοθέτηση της ερμηνείας που δίδει η ΕΕΥ στον ορισμό του «ατόμου με αναπηρίες» δεν συμβάλλει θετικά στην επίτευξη ουσιαστικής ισότητας μεταξύ του ίδιου του ανάπηρου πληθυσμού, αφού «τιμωρεί» τα άτομα που απασχολούνται ήδη σε θέση απασχόλησης, με το να τα αποκλείει από τη δυνατότητα διεκδίκησης άλλης θέσης απασχόλησης. Το επιχείρημα, ενδεχομένως, ότι ο καταγγέλλων στερεί θέση από ένα άνεργο ανάπηρο άτομο, δεν ευσταθεί, δεδομένου ότι η έγκριση του αιτήματος συνεπάγεται απλώς τη συμπερίληψη του ονόματος του στον οικείο κατάλογο διοριστέων και όχι αυτόματο διορισμό του στη θέση. Σε περίπτωση, δε, που του προσφερθεί διορισμός, η αποδοχή από μέρους του της θέσης, προϋποθέτει την προηγούμενη και χωρίς όρους παραίτησή του από τη θέση του Έκτακτου Επιθεωρητή στο Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού.

Τυχόν υιοθέτηση της προσέγγισης της ΕΕΥ καταλήγει στο παράλογο και, υπό τις σημερινές δημοσιονομικές δυσκολίες, τραγικό αποτέλεσμα να εξαναγκάζεται ο καταγγέλλων να παραιτηθεί από τη θέση που κατέχει και αμείβεται, για να διεκδικήσει την εγγραφή του στους Ειδικούς Καταλόγους Διοριστέων Εκπαιδευτικών με Αναπηρίες στην ειδικότητα Τεχνολογίας (χωρίς Μαθήματα). Ωστόσο, μέχρις ωσότου του προσφερθεί διορισμός στην πιο πάνω θέση, θα είναι άνεργος. Καθίσταται, επομένως, σαφές ότι η αυστηρή προσέγγιση που υιοθετεί η ΕΕΥ οδηγεί σε σειρά αρνητικών πολλαπλασιαστικών επιδράσεων, αφού αυξάνεται το κόστος παροχής πρόνοιας γι' αυτά τα άτομα, αφού θα ενταχθούν στους

δικαιούχους ανεργιακού επιδόματος, μειώνεται η οικονομική ανεξαρτησία και αυτονομία τους, μειώνονται οι πόροι του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, και αυξάνεται το συνολικό ποσοστό ανεργίας.

Στη βάση των πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, στοιχειοθετείται άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της πρόσβασης στην απασχόληση σε βάρος του καταγγέλλοντος και κάλεσε τα εμπλεκόμενα μέρη σε διαβουλεύσεις. Μετά το πέρας των διαβουλεύσεων, η Επίτροπος σύστησε στην ΕΕΥ όπως συμπεριλάβει το όνομα του καταγγέλλοντος στην αμέσως επόμενη ανάρτηση του ειδικού καταλόγου διοριστέων εκπαιδευτικών με αναπηρίες (ειδικότητα Τεχνολογίας - χωρίς μαθήματα).

Η ΕΕΥ με επιστολή της, ωστόσο, ενημέρωσε την Επίτροπο ότι, στη βάση γνωμάτευσης της Νομικής Υπηρεσίας, αποφάσισε να αναμένει τη σχετική με τα γεγονότα της υπόθεσης, απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου στην έφεση με αρ. ΑΕ 27/14 που καταχωρήθηκε εναντίον της ακυρωτικής απόφασης του Ανωτάτου Δικαστηρίου στην προσφυγή αρ. 897/12, προτού επανεξετάσει την αίτηση του καταγγέλλοντος.

12. Δυσμενή μεταχείριση εκπαιδευτικού λόγω αναπηρίας ένεκα της απόφασης της ΕΕΥ να μετακινηθεί σε άλλο σχολείο (Α.Κ.Ι. 44/2013)

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία κατά της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, αναφορικά με καταγγελία εκπαιδευτικού για δυσμενή μεταχείριση του λόγω αναπηρίας, στον χώρο εργασίας.

Ο καταγγέλλων, εκπαιδευτικός λειτουργός Μέσης Εκπαίδευσης, είναι άτομο με αναπηρία (τυφλός) και μετατέθηκε από το Γυμνάσιο Ριζοκαρπάσου στη Λευκωσία. Ο ίδιος έκανε ενστάσεις, προβάλλοντας, μεταξύ άλλων, ότι δεν του δόθηκε ο απαραίτητος χρόνος για τις απαιτούμενες, μέσω του Υπουργείου Οικονομικών, διευθετήσεις, ώστε να του παραχωρηθεί γραμματέας/συνοδός υποστήριξής του στην τάξη, καθώς και για τυχόν πραγματοποίηση άλλων εύλογων προσαρμογών, σε σχέση με την απασχόλησή του, ανάγκες τις οποίες, πάντως, δεν θα είχε, αν εξακολουθούσε να παρέχει τις υπηρεσίες του στο Ριζοκάρπασο. Ο ίδιος υπέβαλε, ακόμη, θερμή παράκληση να παραμείνει, για την περσινή

σχολική χρονιά, στο Γυμνάσιο Ριζοκαρπάσου (όπου ο αριθμός των μαθητών είναι κατά πολύ μικρότερος από τον αντίστοιχο αριθμό στα υπόλοιπα σχολεία), κατά τη διάρκεια της οποίας θα μπορούσαν να γίνουν όλες οι απαραίτητες διεργασίες και διαδικασίες για μετάθεσή του στο άμεσο μέλλον.

Η Επιτροπή αρνήθηκε να ικανοποιήσει τις ενστάσεις και αιτήματα του καταγγέλλοντος, επικαλούμενη τη συμπλήρωση οκταετούς υπηρεσίας του στο Γυμνάσιο Ριζοκαρπάσου, καθώς και το υποβληθέν εκ μέρους άλλου εκπαιδευτικού αίτημα μετάθεσης εκεί, το οποίο αποφάσισε να ικανοποιήσει.

Η απόφαση μετάθεσης του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού στο Ριζοκάρπασο, αυτή καθαυτή ιδωμένη, δεν είναι εκτός νόμου, αφού ο Καν.10(1) των περί Εκπαιδευτικών Λειτουργών (Τοποθετήσεις, Μετακινήσεις και Μεταθέσεις) Κανονισμών προβλέπει δικαίωμα των εκπαιδευτικών λειτουργών να διεκδικούν μετάθεση, ο δε Καν.9 παρέχει στην εμπλεκόμενη Επιτροπή την εξουσία να προβαίνει σε μεταθέσεις εκπαιδευτικών για ικανοποίηση αιτήσεων άλλων εκπαιδευτικών.

Ωστόσο, όπως σημειώθηκε στην Έκθεση, τόσο οι ειδικές διατάξεις της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, που κυρώθηκε με τον περί της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και περί Συναφών Θεμάτων Νόμο του 2011, στις οποίες η Επιτροπή είχε υποχρέωση συμμόρφωσης και που σωρευτικά οριοθετούν το δικαίωμα της Επιτροπής να διενεργεί μεταθέσεις, επέβαλλαν στην τελευταία, αποφασίζοντας τη μετάθεση του συναδέλφου του καταγγέλλοντος στο Ριζοκάρπασο (που αυτόματα συνεπάγετο μετάθεση του καταγγέλλοντος σε άλλο σχολείο), όπου ο τελευταίος μπορούσε να αντεπεξέρχεται στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της θέσης του και μάλιστα χωρίς την ανάγκη βοηθού (αντίθετα με ότι συνέβη μετά τη μετάθεσή του), να την απασχολήσει το γεγονός ότι οι αποφάσεις της αφορούσαν άμεσα ένα άτομο με αναπηρία και το δικαίωμά του στην απασχόληση. Ακόμη, σε περίοδο οικονομικής κρίσης, όπως αυτήν που διέρχεται σήμερα ο τόπος μας, θα έπρεπε να γίνει και υπολογισμός του κόστους που η απόφαση της εμπλεκόμενης Επιτροπής έχει από την άποψη της ανάγκης για γραμματέα/συνοδό του παραπονούμενου. Η παράμετρος αυτή, όπως τονίστηκε, κάθε άλλο παρά αμελητέα ήταν, γι' αυτό και δεν απόκειται στην κρίση της Επιτροπής αν θα ασχολείτο με αυτήν.

Με βάση τις διαπιστώσεις της, η Επίτροπος γνωστοποίησε στην Επιτροπή την πρόθεσή της να προβεί σε σύσταση προς αυτήν, για επανεξέταση του αιτήματος του παραπονούμενου. Επειδή, όμως, με βάση το άρθρο 22 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και

Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, έπρεπε να προηγηθούν διαβουλεύσεις, τόσο με το πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία, όσο και με το πρόσωπο εναντίον του οποίου αυτή στρεφόταν, με την Έκθεση διαβιβάστηκε και πρόσκληση για διαβουλεύσεις. Οι διαβουλεύσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν σε σύντομο χρόνο μετά την υποβολή της Έκθεσης και οδήγησαν, εν τέλει, στη λήψη απόφασης, με την οποία ικανοποιήθηκε το αίτημα του καταγγέλλοντος.

13. Απόρριψη επιδόματος αναπηρίας (Α.Κ.Ι. 131/2011 και Α/Π 295/2013)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία κατά των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας (Υ.Κ.Ε.), αναφορικά με την απόρριψη των αιτήσεων παραπονούμενης για επίδομα αναπηρίας, παρά το ότι επανειλημμένα έθεσε υπόψη τους στοιχεία που καταδείκνυαν ότι κατέστη άτομο με αναπηρία λόγω της υποβολής της σε μαστεκτομή το 2006.

Διαπιστώθηκε ότι οι Υ.Κ.Ε. δεν επέδειξαν ουσιαστική πρόθεση για ορθή ενημέρωση ως προς την κατάσταση της υγείας της παραπονούμενης και ενέκριναν την αίτηση της για επίδομα αναπηρίας μόνο μετά την έναρξη της διερεύνησης του παραπόνου, χωρίς να προηγηθεί έρευνα κατά τον ενδεδειγμένο, από τις αρχές του διοικητικού δικαίου, τρόπο. Η μη καλόπιστη εξέταση των αιτήσεών της και η μη παροχή γραπτής και αιτιολογημένης απάντησης, στέρησε περαιτέρω, από την παραπονούμενη, το δικαίωμα να ασκήσει ένσταση στη ληφθείσα απορριπτική απόφαση στη βάση του περί Δημοσίων Βοηθημάτων και Υπηρεσιών Νόμου.

Έγινε εισήγηση όπως οι Υ.Κ.Ε. προβούν σε πλήρη, επαρκή και αποτελεσματική έρευνα όλων των στοιχείων που αφορούν στην περίπτωση της παραπονούμενης, μέσω και της συνδρομής όλων των υπηρεσιών, φορέων ή προσώπων στη διερεύνηση και διακρίβωσή τους, ώστε να προσδιοριστεί ορθά η περίοδος για την οποία η παραπονούμενη είχε δικαίωμα σε αναπηρικό επίδομα και να της καταβληθεί, αναδρομικά, το ορθό οφειλόμενο ποσό.

Επειδή, δε, στη συγκεκριμένη περίπτωση διαπιστώθηκε ότι υπήρξε σειρά από πρόχειρους χειρισμούς και πλημμελείς ενέργειες από μέρους των αρμόδιων υπηρεσιών, κατά παράβαση των αρχών της χρηστής διοίκησης και της ορθής άσκησης της διακριτικής εξουσίας

και με αφορμή την έκδηλα άδικη κατάσταση που δημιουργήθηκε σε βάρος της παραπονούμενης, υποβλήθηκαν, επιπρόσθετα, οι εξής τρεις εισηγήσεις προς τις Υ.Κ.Ε.:

1. Να εμπεδωθεί η ανάγκη να προβαίνουν σε δέουσα έρευνα της πραγματικής κατάστασης της υγείας και των ουσιωδών γεγονότων σε όλες τις περιπτώσεις ληπτών δημοσίου βοηθήματος που θεωρούν ότι είναι άτομα με αναπηρίες.

2. Να διασφαλισθεί ότι τους δίδονται γραπτές και επαρκώς αιτιολογημένες απαντήσεις ώστε να μπορεί να τυγχάνει εφαρμογής η ενδεδειγμένη, προβλεπόμενη από τη νομοθεσία, διαδικασία ένστασης και αξιολόγησης της αναπηρίας τους από τη Συμβουλευτική Πολυθεματική Ομάδα.

3. Να προβληματιστούν ως προς την ανάθεση του χειρισμού των περιπτώσεων των ληπτών δημοσίου βοηθήματος που είναι άτομα με αναπηρίες, στον ίδιο Λειτουργό Ευημερίας, για όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή, συχνή και συστηματική ενημέρωσή του για κάθε περίπτωση.

Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων