



Ετήσια Έκθεση 2006



Αρχή Ισότητας Κύπρου

Περιεχόμενα

σελ. 5	Εισαγωγικό σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως
σελ. 6	Πλαίσιο δράσης της Αρχής Ισότητας <ul style="list-style-type: none">▶ Πρώτο Πεδίο▶ Δεύτερο Πεδίο▶ Τρίτο Πεδίο▶ Τέταρτο Πεδίο
σελ. 7	Γενικές εκτιμήσεις
σελ. 8-9	Στατιστικά στοιχεία
σελ. 10-11	Διαφώτιση/επιμόρφωση
σελ. 12-22	Παρουσίαση των υποθέσεων <ul style="list-style-type: none">▶ Διάκριση λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση▶ Διάκριση λόγω ηλικίας στην χορήγηση αδειών παράκτιας αλιείας▶ Διάκριση φύλου στην πρόσβαση σε θέση εργασίας▶ Διάκριση φύλου στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης▶ Διάκριση λόγω εγκυμοσύνης στην απασχόληση▶ Διάκριση λόγω γλώσσας/εθνικής καταγωγής στην πρόσβαση στην απασχόληση▶ Διάκριση λόγω ειδικών αναγκών▶ Σεξουαλική Παρενόχληση
σελ. 22-24	Τοποθετήσεις της Αρχής Ισότητας μετά από αίτημα



Εισαγωγικό σημείωμα Επιτρόπου Διοικήσεως

Το 2006 η Αρχή Ισότητας προχώρησε σταθερά σε όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων της, προωθώντας έτσι τον ευρύτερο στόχο της για την προαγωγή της ισότητας και της ισότητας ευκαιριών στο χώρο της απασχόλησης και της εργασίας.

Οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν ήταν σημαντικές και αφορούσαν όλες τις επί μέρους αρμοδιότητες της Αρχής Ισότητας για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, αναπηρίας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, γλώσσας, και το μεγάλο καινούργιο θέμα που εισάχθηκε στη νομοθεσία, τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Οι συστάσεις και εισηγήσεις της Αρχής άγγιξαν πρακτικές, νομοθετικές ρυθμίσεις, Σχέδια Υψηλής, αποφάσεις, συμπεριφορές.

Υποβλήθηκαν συνολικά δεκατέσσερις εκθέσεις, ενώ παράλληλα η Αρχή ενεργοποίησε την προληπτική παρέμβαση της με τοποθετήσεις σε δύο περιπτώσεις, κατά πόσο προτιθέμενη μεταχείριση ή εφαρμογή διάταξης συνιστά απαγορευμένη από τον νόμο διάκριση.

Θα ήθελα, όμως, στο σημείωμα αυτό να σταθώ κυρίως στις «παράπλευρες» αρμοδιότητες της Αρχής, δηλαδή όλα εκείνα που συνθέτουν τη δράση της και που δεν έχουν να κάνουν με τη διερεύνηση καταγγελιών που είναι μεν εξέχουσα αλλά πάντως όχι μοναδική αρμοδιότητα της.

Η Αρχή προώθησε δυναμικά την ενημέρωση και διαφώτιση των πολιτών για τα θέματα ισότητας, με διαλέξεις στη Λευκωσία και άλλες πόλεις με ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα του θεσμικού της πλαισίου. Συμμετείχε στα επιμορφωτικά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και σε εκστρατεία ενημέρωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων και της ανάγκης καταπολέμησης τους. Στα πλαίσια αυτά προωθήθηκε η έκδοση ενημερωτικών εντύπων για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και για την ίση μεταχείριση και ουσιαστική ισότητα για γυναίκες και άνδρες στην εργασία, καθώς και Κώδικα Πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Η Αρχή Ισότητας στα δύο χρόνια της ζωής της, απέδειξε πόσο μπορεί να αλλάξει το τοπίο στο χώρο της ισότητας με μια συνεπή, αποφασιστική και τολμηρή αξιοποίηση κάθε δυνατότητας που της προσφέρει η νέα νομοθεσία, διανοίγοντας νέες προοπτικές.

Ηλιάνα Νικολάου
Επίτροπος Διοικήσεως

Πλαίσιο δράσης της Αρχής Ισότητας

Στο θεσμικό πλαίσιο δράσης της Αρχής Ισότητας δεν υπήρξαν ουσιώδεις διαφοροποιήσεις κατά το 2006. Έτσι, η δράση της Αρχής Ισότητας συνέχισε να καλύπτει τέσσερα πεδία:

Πρώτο πεδίο

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος, εναρμονιστικός της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, εξουσιοδοτεί την Επίτροπο Διοικήσεως να εξετάζει καταγγελίες για απαγορευμένη με νόμο διάκριση, λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στον τομέα της απασχόλησης. Το εύρος αυτής της αρμοδιότητας διαφαίνεται από το ότι καλύπτει τόσο το δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και όλο το φάσμα της εργασιακής σχέσης, από την πρόσληψη μέχρι και τη διακοπή της με απόλυση ή άλλως πως, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και της συμμετοχής των εργαζομένων σε συντεχνίες ή επαγγελματικές οργανώσεις.

Δεύτερο πεδίο

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, εναρμονιστικός των οδηγιών 76/207/ΕΟΚ και 97/80/ΕΚ, εξουσιοδοτεί την Επίτροπο Διοικήσεως να εξετάζει καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, με πεδίο εφαρμογής την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Κατά την έννοια του αναφερόμενου νόμου, διάκριση λόγω φύλου σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, της διακριτικής μεταχείρισης λόγω εγκυμοσύνης και της εντολής ή οδηγίας για διάκριση λόγω φύλου.

Σημαντική εξέλιξη στο σχετικό με τις διακρίσεις φύλου θεσμικό πλαίσιο, κατά το 2006, αποτέλεσε η εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, με την ψήφιση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Τροποποιητικός) Νόμου του 2006. Μ' αυτόν δόθηκαν πιο ολοκληρωμένοι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και στην έννοια της διάκρισης φύλου προστέθηκε και η σχετιζόμενη με το φύλο παρενόχληση. Ιδιαίτερης σημασίας είναι και οι νέες διατάξεις που προστέθηκαν στο βασικό νόμο αναφορικά με τη νομιμοποίηση των οργανώσεων για εκπροσώπηση των θυμάτων διάκρισης φύλου, την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και τον διάλογο της αρμόδιας αρχής¹ με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Τρίτο πεδίο

Στο τρίτο πεδίο εμπίπτει η αρμοδιότητα της Επιτρόπου Διοικήσεως να διερευνά καταγγελίες για παράβαση των προνοιών του περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και

Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμου. Διευκρινίζεται, ότι η διεξαγωγή έρευνας για σκοπούς αξιολόγησης της αξίας συγκρινόμενων επαγγελμάτων και κατάταξης 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.

Τέταρτο πεδίο

Στην Επίτροπο Διοικήσεως ανατέθηκε, τέλος, με τον περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμο, η διερεύνηση καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης λόγω αναπηρίας. Η αρμοδιότητα αυτή καλύπτει όλο το εργασιακό φάσμα τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Καλύπτει, συγκεκριμένα, τους όρους πρόσβασης σε απασχόληση, τα κριτήρια επιλογής, τους όρους πρόσληψης, την επαγγελματική ανέλιξη, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και κατάρτιση, τους όρους απασχόλησης και την ιδιότητα μέλους σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Γενικές εκτιμήσεις

Τα αποτελέσματα από τα τρία πρώτα χρόνια λειτουργίας της Αρχής Ισότητας εμφανίζονται θετικά. Όμως, δεν αρκεί να θεσπίζονται νόμοι και να ιδρύονται ανεξάρτητες αρχές προώθησης της αρχής της μη διάκρισης. Από μόνο του το θεσμικό πλαίσιο είναι δύσκολο να αντιμετωπίσει τις πολύπλευρες και βαθιά ριζωμένες ανισότητες που αντιμετωπίζουν ομάδες όπως οι μετανάστες, οι εθνοτικές μειονότητες, οι γυναίκες ή τα άτομα με αναπηρία. Θα πρέπει οι ανεξάρτητες αρχές να υποστηριχθούν με συνοδευτικά μέτρα ενίσχυσης τους, με τα αναγκαία κονδύλια και το απαραίτητο ανθρώπινο δυναμικό. Η υποστελέχωση της Αρχής Ισότητας (δύο λειτουργοί, από τους οποίους ο ένας με πρόσθετα καθήκοντα) είναι και ένας από τους λόγους διεκπεραίωσης κατά το 2006 περιορισμένου αριθμού καταγγελιών. Άλλος λόγος είναι και η έμφαση που δόθηκε στην ενημέρωση κοινού και οργανώσεων για το πεδίο δράσης της Αρχής.

Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων της Αρχής Ισότητας από τους κοινωνικούς εταίρους υπήρξε χαμηλή. Μόνο 9 καταγγελίες υποβλήθηκαν το 2006 από οργανωμένα σύνολα που δραστηριοποιούνται στον τομέα της προαγωγής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αξιοσημείωτο είναι και το ότι καμιά καταγγελία δεν υποβλήθηκε από συντεχνία εργαζομένων.

Ο εξαιρετικά χαμηλός αριθμός καταγγελιών για παραβάσεις της αρχής της μη διάκρισης στον ιδιωτικό τομέα εργασίας δημιουργεί ερωτηματικά. Αυτό βεβαίως δεν μπορεί να εκληφθεί ως τεκμήριο απουσίας διακρίσεων

¹ Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Αντίθετα, καταδεικνύει, ότι δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση των εργαζομένων για τους μηχανισμούς προστασίας τους από απαγορευμένες διακρίσεις, καθώς και για την νομοθετικά κατοχυρωμένη πλέον προστασία τους από ενδεχόμενη θυματοποίηση τους με εκδικητικές από τους εργοδότες ενέργειες σε περίπτωση που υποβάλουν καταγγελία. Σημαντικό κενό αποτελεί και η μη ύπαρξη μηχανισμού παροχής συνδρομής και νομικής υποστήριξης στα θύματα των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, που θα λειτουργεί και ως ένα πρώτο (καθοδηγητικό) στάδιο πριν την υποβολή καταγγελίας στην Αρχή Ισότητας ή στο αρμόδιο δικαστήριο.

Ουδμία καταγγελία υποβλήθηκε στην Αρχή Ισότητας στα τρία χρόνια λειτουργίας της αναφορικά με διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Πρόκειται για στοιχείο που επίσης δεν μπορεί να εκληφθεί ως τεκμήριο απουσίας αυτής της φύσεως διακρίσεων. Σημειώνεται ότι παγκύπρια έρευνα που διενεργήθηκε το 2006 από την Αρχή κατά του Ρατσισμού και των Διακρίσεων για σκοπούς καταγραφής των αντιδράσεων των Κυπρίων πολιτών σχετικά με την ομοφυλοφιλία κατέδειξε ότι υπάρχει έντονο ως προς αυτήν το στοιχείο της προκατάληψης.

Η αποτελεσματικότητα του θεσμού στα πρώτα τρία χρόνια λειτουργίας του κρίνεται ικανοποιητική από άποψη συμμόρφωσης στις εισηγήσεις ή συστάσεις της Επιτροπής Διοικήσεως. Το πρώτο ξάφνιασμα και η επιφυλακτικότητα των προσώπων ή φορέων εναντίον των οποίων υποβλήθηκαν καταγγελίες για διακρίσεις, διαδέχθηκε η από μέρους τους διάθεση για συμμόρφωση στις υποδείξεις της Αρχής Ισότητας. Στις λίγες περιπτώσεις άρνησης για συμμόρφωση διαπιστώθηκε ότι αυτό οφείλεται είτε στην άγνοια είτε στη μη κατανόηση του νέου θεσμικού πλαισίου, ιδίως σε σχέση με τις έμμεσες διακρίσεις οι οποίες συχνά είναι μη ορατές ακόμα και για τα ίδια τα πρόσωπα που τις διαπράττουν.

Ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη αποτέλεσε το 2006 το ότι δόθηκε η δυνατότητα στην Επίτροπο Διοικήσεως να παρέμβει και προληπτικά εκτός από κατασταλτικά, μετά από σχετικό γραπτό αίτημα με το οποίο της ζητήθηκε να συμβουλευθεί δύο φορείς της δημόσιας τομέα απασχόλησης για το πώς θα έπρεπε να ενεργήσουν ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο παραβίασης της αρχής της μη διάκρισης.

Στατιστικά στοιχεία

Το 2006 υποβλήθηκαν στην Αρχή Ισότητας 68 καταγγελίες. Μεταφέρθηκαν, επίσης, από τα προηγούμενα έτη, ακόμα 34 καταγγελίες των οποίων η διερεύνηση εκκρεμούσε. Από αυτές τις 102 καταγγελίες διεκπεραιώθηκαν οι 42 ως εξής:

► 14 κατέληξαν σε υποβολή Έκθεσης² με εισηγήσεις ή συστάσεις,

- 9 καταχωρήθηκαν ως εκτός αρμοδιότητας,
- 17 κρίθηκαν μετά από έρευνα ως αβάσιμα ή αποσύρθηκαν,
- 2 έκλεισαν μετά από επιτυχή διαμεσολάβηση της Αρχής Ισότητας.

Αποτελέσματα διερεύνησης Καταγγελιών



Από τις 68 καταγγελίες που υποβλήθηκαν το 2006, οι 64 αφορούσαν το δημόσιο τομέα εργασίας, 2 τον ημικρατικό και 2 τον ιδιωτικό.

Όπως και το 2005 οι πλείστες καταγγελίες υποβλήθηκαν από άτομα, με ελαφρά υπεροχή των καταγγελιών που υποβάλλονται από γυναίκες. Ειδικότερα, οι 30 καταγγελίες υποβλήθηκαν από γυναίκες, 29 από άνδρες και 9 από μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Καταγγελίες για Διακρίσεις στην Αρχή Ισότητας



³ Δυνάμει του άρθρου 34 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου η Επίτροπος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει μετά από την υποβολή σχετικού αιτήματος κατά πόσον η προτιθέμενη εφαρμογή διάταξης, όρου, κριτηρίου ή πρακτικής συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση.

Θεματικά, την πρώτη θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας (23), και τη δεύτερη θέση οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (18), μη συμπεριλαμβανομένων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας (2). Ακολουθούν, οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής (10), λόγω ηλικίας (5), λόγω γλώσσας (3) και λόγω εθνοτικής καταγωγής (2). Όπως και τα προηγούμενα έτη, καμιά καταγγελία δεν υποβλήθηκε το 2006 για διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Καταγγελίες για διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, επίσης δεν υποβλήθηκαν.

Πέραν των πιο πάνω καταγγελιών, το 2006 υποβλήθηκε στην Αρχή Ισότητας σε δύο περιπτώσεις γραπτό αίτημα να εξετάσει κατά πόσο προτιθέμενες ενέργειες ενδέχεται να συνιστούν απαγορευμένη με νόμο διάκριση³ (βλ. κεφ. «Τοποθετήσεις της Αρχής Ισότητας μετά από αίτημα»).

Κατά το 2006 η Αρχή Ισότητας στελεχώθηκε από δύο λειτουργούς: Την κ Ελίζα Σαββίδου, Ανώτερη Λειτουργό Γραφείου Επιτροπής Διοικήσεως, στην οποία ανατέθηκε να προϊσταται της Αρχής, και την κ Στέλλα Κορμηνού, Λειτουργό Γραφείου Επιτροπής Διοικήσεως, η οποία απασχολείται σε έκτακτη βάση.

² Έκθεση υποβάλλεται όταν η καταγγελία κρίνεται βάσιμη.

Διαφώτιση/επιμόρφωση

Το 2006 η Αρχή Ισότητας έδωσε έμφαση στην ενημέρωση των εργαζομένων, εργοδοτών, οργανώσεων και ακτιβιστών για τις αρμοδιότητες της και τις πρόνοιες του σχετικού με την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση θεσμικού πλαισίου. Έμφαση δόθηκε και στην επιμόρφωση των λειτουργών της Αρχής Ισότητας. Ενδεικτικά παρατίθενται οι πιο κάτω δράσεις:

► Το Μάιο του 2006, Λειτουργός της Αρχής Ισότητας, μετά από πρόσκληση του Μεσογειακού Ινστιτούτου Διεύθυνσης, στα πλαίσια μετεκπαιδευτικού προγράμματος, έδωσε διάλεξη στην οποία ανέλυσε την αρχή της μη διάκρισης στην απασχόληση, το θεσμικό πλαίσιο που τη διέπει και τις αρμοδιότητες της Αρχής.

► Στις 23 Ιουνίου 2006, Λειτουργός της Αρχής Ισότητας ανέλυσε στο «Σεμινάριο Επιμόρφωσης Ακτιβιστών και Συνηγόρων των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία», τις αρμοδιότητες και τη δράση της Αρχής σε θέματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας.

► Στις 20 Οκτωβρίου 2006, η Αρχή Ισότητας αποδέχτηκε πρόσκληση που της απεύθυνε η Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων να επεξηγήσει τις αρμοδιότητες της, το ρόλο της στην προαγωγή της αρχής της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων και την μέχρι τότε εμπειρία της σε σχέση με τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας. Λειτουργός της Αρχής Ισότητας έλαβε μέρος, για το σκοπό αυτό, στο «Σεμινάριο για την Αποτελεσματικότητα της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2000/78 σε σχέση με την Απασχόληση Ατόμων με Νοητική Αναπηρία».

► Η Αρχή Ισότητας, αποδέχτηκε πρόσκληση από τη Δημοκρατία της Μάλτας να λάβει μέρος, ως μέλος της εκπαιδευτικής ομάδας για τους παρευρισκόμενους από τη δημόσια υπηρεσία της Μάλτας και της Κύπρου, σε θέματα ισότητας και ίσης μεταχείρισης στην εργασία, σε σεμινάριο που διεξάχθηκε στις 5-7 Δεκεμβρίου, 2006, με τίτλο «Workshop on Equality Issues for Good Governance in the public sector for Malta and Cyprus». Η παρουσίαση, που ετοίμασε Λειτουργός της Αρχής Ισότητας για τους σκοπούς του σεμιναρίου, αφορούσε τη δράση όλων των εθνικών οργάνων που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Κυπριακή Δημοκρατία, με ιδιαίτερη έμφαση στις αρμοδιότητες και τη δράση της Αρχής Ισότητας, του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως. Χρησιμοποιήθηκαν, επίσης, παραδείγματα πραγματικών περιστατικών διακρίσεων που είχαν ερευνηθεί από την Αρχή Ισότητας, ως ασκήσεις για τα βιωματικά εργαστήρια τα οποία διεξήχθησαν στα πλαίσια του σεμιναρίου.

Επιπρόσθετα, εκπρόσωποι της Αρχής Ισότητας συμμετείχαν στα εξής επιμορφωτικά σεμινάρια:

► «Anti-discrimination and diversity training: Good practices and future needs», Βαρσοβία, 24-25 Απριλίου, 2006.

► «Closing the Gender Pay gap», Βρυξέλλες, 21-23 Μαΐου, 2006.

► «Μεθοδολογία αξιολόγησης επαγγελματιών για σκοπούς ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών», Λευκωσία, 5-6 Ιουλίου, 2006.

► «The benefits of diversity and inclusion for SME's», Λεμεσό, 29 Σεπτεμβρίου, 2006.

► «Ombudswork for children», Αθήνα, 28 Σεπτεμβρίου – 1 Οκτωβρίου, 2006.

► «Combined in Europe – Together in North Rhine-Westphalia: Diversity and equal opportunities in companies, organizations and public administration», Βρυξέλλες, 13 Φεβρουαρίου, 2006.

► Εκπρόσωποι της Αρχής Ισότητας παρακολούθησαν, επίσης, τις εργασίες Συνεδρίου με τίτλο «Meeting between Commissioner Spidla and the representatives of national equality bodies designated in accordance to Directive 2002/73/EC» που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες, 18 – 20 Δεκεμβρίου, 2007.

► Τον Ιούλιο του 2006 υποβλήθηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως πρόταση (VP/2006/005) στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη χρηματοδότηση εκστρατείας ενημέρωσης των Κυπρίων πολιτών για τις διακρίσεις και την ανάγκη καταπολέμησης τους. Η πρόταση αυτή, που υποβλήθηκε στα πλαίσια του κοινοτικού προγράμματος κατά των διακρίσεων (Community Action Programme to Combat Discrimination), εγκρίθηκε και ετοιμάστηκαν από την Αρχή Ισότητας τα εξής ενημερωτικά έντυπα και ένας Κώδικας Πρακτικής, στην ελληνική γλώσσα:

► «Μάθε τα Δικαιώματά σου – Ίση μεταχείριση και ουσιαστική ισότητα για τα άτομα με αναπηρία στην εργασία».

► «Μάθε τα Δικαιώματά σου – Ίση μεταχείριση και ουσιαστική ισότητα για γυναίκες και άνδρες στην εργασία».

► «Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία».

Στα ενημερωτικά έντυπα με τίτλο «Μάθε τα δικαιώματά σου», οι απαραίτητες πληροφορίες δίνονται σε γλώσσα εύκολα κατανοητή στο κοινό και με αναφορά σε παραδείγματα παραβίασης της αρχής της μη διάκρισης στην απασχόληση. Η συγγραφή του Κώδικα Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης έγινε κατά τρόπο που να είναι εύχρηστος, επεξηγηματικός και με σαφείς κατευθυντήριες γραμμές τόσο για την προληπτική όσο και για την κατασταλτική αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους εργοδότες.

Η εκτύπωση τόσο του Κώδικα όσο και των ενημερωτικών φυλλαδίων αναμένεται να ολοκληρωθεί το πρώτο τρίμηνο του 2007.

Παρουσίαση των υποθέσεων

Διάκριση λόγω ηλικίας στην πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση

Ομάδα γυναικών νοσηλευτικών λειτουργιών υπέβαλε καταγγελία εναντίον του Υπουργείου Υγείας, αναφορικά με διάκριση σε βάρος τους, λόγω ηλικίας, στην πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση. Οι καταγγέλλουσες ανέφεραν ότι η αίτηση τους για φοίτηση στο Πρόγραμμα Σπουδών για τον κλάδο Μαιευτικών, το οποίο είναι μετεκπαιδευτικό πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, απορρίφθηκε, επειδή δεν πληρούσαν το ανώτατο όριο ηλικίας των 32 ετών, που είχε τεθεί ως απαραίτητος όρος για ένταξη στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Το Υπουργείο Υγείας δικαιολόγησε την αναγκαιότητα του ανώτατου ορίου ηλικίας για το πρόγραμμα της Μαιευτικής υποστηρίζοντας ότι, εάν τίθετο, ως απαιτούμενο προσόν, η σειρά αρχαιότητας μόνο, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το όριο ηλικίας, θα συμμετείχαν κυρίως άτομα άνω των 40 ετών. Υποστηρίχθηκε, επίσης, ότι σύμφωνα με την εμπειρία των προηγούμενων ετών, αναμενόταν ότι σημαντικός αριθμός των μεγαλύτερων σε ηλικία νοσηλευτριών, που θα παρακολουθούσαν το συγκεκριμένο μετεκπαιδευτικό πρόγραμμα, μετά την αποπεράτωση του, δεν θα αποδέχονταν να εργαστούν στα μαιευτικά τμήματα επικαλούμενες είτε την ηλικία τους είτε το ότι θα είχαν, λόγω της απόκτησης του σχετικού μετεκπαιδευτικού προσόντος, προαχθεί σε ανώτερη θέση. Στη βάση αυτής της πιθανολογίας, το Υπουργείο υποστήριξε, τέλος, ότι το κριτήριο του ανώτατου ορίου ηλικίας είχε σκοπό να διασφαλίσει την επαρκή στελέχωση των μαιευτικών τμημάτων και να αποτρέψει την επανάληψη γεγονότων προηγούμενων ετών.

Σημειώνεται ότι με βάση τον περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο του 2004, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα προς επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία (άρθρο 8).

Από την έρευνα προέκυψε ότι τα μετεκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται από το Υπουργείο Υγείας, σε συνεργασία με την Νοσηλευτική Σχολή, στοχεύουν αφενός στο να δοθεί η δυνατότητα απόκτησης από τους νοσηλευτικούς λειτουργούς των αναγκών για προαγωγή προσόντων και αφετέρου στη στελέχωση των διαφόρων ιατρικών υπηρεσιών με εξειδικευμένο προσωπικό. Η απόκτηση του εν λόγω μετεκπαιδευτικού προσόντος είναι απαραίτητη για την προαγωγή ενός νοσηλευτικού λειτουργού στη θέση του Ανώτερου Νοσηλευτικού Λειτουργού, σύμφωνα με το οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας.

Η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι η θέσπιση του ανώτατου ορίου ηλικίας των 32 ετών, ως κριτηρίου εισδοχής στο μετεκπαιδευτικό πρόγραμμα μαιευτικής, δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά στη βάση των όσων υποστήριξε το Υπουργείο, ούτε και εξυπηρετούσε ως μέσον επίτευξης είτε του ενός είτε του άλλου από τους δύο πιο πάνω αναφερόμενους στόχους και, ως εκ τούτου, δεν μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «πρόσφορο και αναγκαίο» μέσο. Αντίθετα, έθετε σε δυσμενέστερη θέση τις παραπονούμενες τόσο στην άσκηση του δικαιώματος τους για μετεκπαίδευση όσο και σε σχέση με την επαγγελματική τους ανέλιξη, λόγω της ηλικίας τους.

Στη σύσταση της Επιτρόπου για κατάργηση του ανώτατου ορίου ηλικίας ως κριτηρίου εισδοχής στη Νοσηλευτική Σχολή για σκοπούς φοίτησης είτε σε βασικά είτε σε μεταβασικά προγράμματα σπουδών, υπήρξε άμεση συμμόρφωση.

Διάκριση λόγω ηλικίας στη χορήγηση αδειών παράκτιας αλιείας

Από τη διερεύνηση καταγγελίας για απόρριψη από το Τμήμα Αλιείας και Θαλάσσιων Ερευνών αίτησης για άδεια παράκτιας αλιείας για το 2005, διαπιστώθηκε ότι το κριτήριο που εφαρμόστηκε κατά την εξέταση αυτών των αιτήσεων, και με βάση το οποίο δόθηκε προτεραιότητα στους νεαρότερους ηλικίας αιτητές, συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι η διάταξη του Κανονισμού 6(4)(β) της Κ.Δ.Π.354/2005, με βάση την οποία αποκλείονται οι άνω των 40 ετών αιτητές από του να αποκτήσουν άδεια κατηγορίας Β΄, στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο άμεση διάκριση λόγω ηλικίας.

Στην Έκθεση σημειώνεται ότι η Κοινή Αλιευτική Πολιτική (ΚΑΠ) στοχεύει, ως προς την περιβαλλοντική της διάσταση, στη διατήρηση των πόρων ως βασική προϋπόθεση για την εγγύηση της φυσιολογικής και αειφόρου ανάπτυξης των αλιευτικών δραστηριοτήτων. Ένα από τα βασικά προβλήματα της ΚΑΠ είναι η χρόνια πλεονάζουσα ικανότητα του αλιευτικού στόλου που επηρεάζει αρνητικά τις αλιευτικές δραστηριότητες και τη διατήρηση των αποθεμάτων. Στα πλαίσια αυτά η λήψη μέτρων με χρονικές και τοπικές απαγορεύσεις, σε συνδυασμό με ένα σύστημα ελεγχόμενης εισόδου ατόμων στην αλιεία, όχι μόνο δικαιολογείται αλλά και επιβάλλεται. Η Αρχή Ισότητας επισήμανε, εντούτοις, ότι τα κριτήρια που εφαρμόζονται κατά την ελεγχόμενη είσοδο ατόμων στον τομέα της αλιείας δεν επιτρέπεται να συγκρούονται με την αρχή της μη διάκρισης. Δεν μπορεί, δηλαδή, τα κριτήρια αυτά να αφορούν την ηλικία, τις πεποιθήσεις, το φύλο ή την καταγωγή των αιτητών. Υπάρχει πληθώρα άλλων αντικειμενικών κριτηρίων που μπορούν να εφαρμοσθούν, όπως κριτήρια που αφορούν την καταλληλότητα του σκάφους, την καταλληλότητα του αλιευτικού εξοπλισμού ή την ποσότητα παραγωγής του σκάφους. Εξάλλου, οι άδειες που εκδίδονται συνδέονται με το σκάφος (άρθρο 3 του περί Αλιείας Νόμου) και όχι με το πρόσωπο του ιδιοκτήτη/αιτητή.

Στη σύσταση της Επιτροπής Διοικήσεως για απόλεια από τις επίμαχες νομοθετικές διατάξεις του ηλικιακού κριτηρίου δεν υπήρξε συμμόρφωση.

Διάκριση φύλου στην πρόσβαση σε θέση εργασίας

Την Αρχή Ισότητας απασχόλησε καταγγελία γυναίκας η οποία ήταν υποψήφια για διορισμό σε ανδροκρατούμενη θέση εργασίας, αυτήν του κλητήρα, στη Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Αγίου Αθανασίου. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι δεν προσελήφθηκε, παρά το ότι είχε πρωτεύσει τόσο στις γραπτές όσο και στις προφορικές εξετάσεις, αφενός επειδή είναι γυναίκα και αφετέρου λόγω της ηλικίας της (42 ετών).

Από την έρευνα προέκυψε ότι πράγματι υπάρχει άνιση μεταχείριση των δύο φύλων όσον αφορά την πρόσβαση τους στο επάγγελμα του κλητήρα, προς όφελος των ανδρών, και ότι στην επίμαχη θέση προσελήφθηκε τελικά, χωρίς να δικαιολογείται αντικειμενικά, άνδρας υποψήφιος, κατά πολύ νεαρότερος από την καταγγέλλουσα. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι η καταγγέλλουσα είχε πρωτεύσει τόσο στις γραπτές όσο και στις προφορικές εξετάσεις που διενεργήθηκαν από τον Οίκο στον οποίο η ΣΠΕ Αγίου Αθανασίου είχε αναθέσει την παροχή υπηρεσιών πρόσληψης προσωπικού για τη θέση κλητήρα. Η Επιτροπή Συνεντεύξεων της ΣΠΕ έλαβε στη συνέχεια απόφαση για τη διενέργεια από την ίδια συνεντεύξεων, πράγμα που όπως από την έρευνα προέκυψε, στόχευε στην ανατροπή και μόνο των αποτελεσμάτων της γραπτής και προφορικής εξέτασης που είχε γίνει από τον Οίκο. Σημειώνεται, ότι από έρευνα που διενήργησε η Αρχή Ισότητας διαπιστώθηκε ότι σε σύνολο 72 ΣΠΕ απασχολούνται 13 κλητήρες από τους οποίους οι 12 είναι άνδρες και μόνο η μία γυναίκα.

Παρά τα πιο πάνω ευρήματα της Επιτροπής Διοικήσεως, δεν ήταν δυνατό να γίνει οποιαδήποτε εισήγηση με πρακτικό για την καταγγέλλουσα αποτέλεσμα λόγω του ότι υπεισέρχονταν δικαιώματα τρίτου προσώπου, του προσληφθέντος. Στην καταγγέλλουσα επεξηγήθηκε ότι ως θύμα διάκρισης λόγω φύλου, έχει δικαίωμα να διεκδικήσει από το αρμόδιο δικαστήριο αποζημιώσεις για τη ζημία που έχει υποστεί από την παράβαση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμου.

Διάκριση φύλου στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης

Γυναίκα εκπαιδευτικός, υποψήφια για διορισμό στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, υπέβαλε καταγγελία στην Αρχή Ισότητας, εναντίον της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Ε.Ε.Υ.), αναφορικά με την απόρριψη του αιτήματός της να παρακολουθήσει το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης σε διαφορετική από την προτεινόμενη ημερομηνία. Η παραπονούμενη, η οποία

κλήθηκε γραπτώς από την Ε.Ε.Υ. να παραστεί στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (Π.Ι.Κ.) για να παρακολουθήσει το Πρόγραμμα Υπηρεσιακής Κατάρτισης (Π.Π.Κ.) τον Οκτώβριο του 2005 – Απρίλιο 2006, θα βρισκόταν, κατά τον κρίσιμο χρόνο, σε κατάσταση προχωρημένης εγκυμοσύνης και θα ανέμενε τοκετό. Αυτός ήταν και ο λόγος για τον οποίο ζήτησε από την Ε.Ε.Υ. να της επιτραπεί να παρακολουθήσει το προηγούμενο σε χρονολογική σειρά πρόγραμμα, που θα πραγματοποιούνταν τον Ιούνιο 2005 – Ιανουάριο 2006.

Διαπιστώθηκε ότι το αίτημα της καταγγέλλουσας απορρίφθηκε από την Ε.Ε.Υ. επειδή, σύμφωνα με την εκπαιδευτική νομοθεσία, η τελευταία είναι δεσμευμένη να καλεί τους υποψήφιους να παρακολουθήσουν το Π.Π.Κ., τηρώντας τη σειρά κατάταξης τους στον οικείο Πίνακα Διοριστέων.

Σημειώνεται ότι, με βάση την ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση, η μη παρακολούθηση του Π.Π.Κ. από υποψήφιο συνεπάγεται τη διαγραφή του από τον Πίνακα Διοριστέων, πράγμα καθοριστικής σημασίας σε σχέση με την επαγγελματική τους αποκατάσταση, αν ληφθεί υπόψη ότι συνήθως περιμένουν πολλά χρόνια για το διορισμό τους στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία. Με βάση πάντα την ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση, ένας υποψήφιος δεν διαγράφεται μόνο στην περίπτωση που αδυνατεί να παρακολουθήσει το Π.Π.Κ. για σοβαρούς λόγους υγείας. Η εγκυμοσύνη ή ο τοκετός, που δεν είναι ασθένεια και άρα δεν μπορούν να υπαχθούν στους «λόγους υγείας», δεν προβλέπεται από το νομοθέτη ως λόγος μη διαγραφής από τους Πίνακες διοριστέων, με αποτέλεσμα, στην πράξη, οι γυναίκες υποψήφιες να κινδυνεύουν να διαγραφούν από τους Πίνακες όταν λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού αδυνατούν να παρακολουθήσουν το Π.Π.Κ. Η Επίτροπος έκρινε ότι αυτό το κενό στο νόμο οδηγεί σε έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών υποψηφίων που είναι έγκυες ή λεχώνες, με την έννοια ότι τις θέτει εντέλει σε μειονεκτικότερη θέση λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας στη δημόσια εκπαίδευση.

Έγινε σύσταση στους λόγους μη διαγραφής από τους Πίνακες Διοριστέων να συμπεριληφθεί η εγκυμοσύνη και ο τοκετός. Επιπρόσθετα, να προβλεφθεί η δυνατότητα παρακολούθησης από τις έγκυες υποψήφιες του προγενέστερου Π.Π.Κ. όταν αναμένεται τοκετός στη διάρκεια του επόμενου προγράμματος, με την επιφύλαξη ότι ο διορισμός τους θα γίνεται σε κάθε περίπτωση χωρίς να παραβιάζεται η σειρά προτεραιότητας του οικείου Πίνακα Διοριστέων. Σε συμμόρφωση με τη σύσταση η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας τροχοδρόμησε άμεσα τη διαδικασία τροποποίησης του σχετικού άρθρου.

Διάκριση λόγω εγκυμοσύνης στην απασχόληση

Μια από τις σοβαρότερες καταγγελίες που διερεύνησε η Αρχή Ισότητας το 2006 αφορούσε την περίπτωση δύο

έκτακτων δημοσίων υπαλλήλων των οποίων τα συμβόλαια δεν ανανεώθηκαν επειδή και ενώ βρισκόντουσαν σε άδεια μητρότητας.

Διαπιστώθηκε ότι και οι δύο καταγγέλλουσες εργάζονταν σε έκτακτη βάση στη δημόσια υπηρεσία, η πρώτη από το 2002 στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού και η δεύτερη από το 2003 στην Επαρχιακή Διοίκηση Αμμοχώστου. Η υπηρεσία τους παραινόταν με διαδοχικά συμβόλαια. Η μη προσφορά νέων συμβολαίων κατά τον ουσιαστικό χρόνο οφειλόταν αποκλειστικά και μόνο στο γεγονός ότι απουσίαζαν από την εργασία τους με άδεια μητρότητας. Και οι δύο επαναπροσλήφθηκαν μετά το πέρας της άδειας μητρότητας τους. Από τα στοιχεία της έρευνας προέκυψε ακόμη, ότι ο χειρισμός της περίπτωσης των δύο γυναικών δεν ήταν μεμονωμένος αλλά ενέπιπτε στη γενική πρακτική που το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού εφάρμοζε να μη προσφέρει συμβόλαια παράτασης των υπηρεσιών στις έκτακτες υπαλλήλους που απουσίαζαν από την εργασία τους με άδεια μητρότητας.

Στη σχετική Έκθεση της η Επίτροπος Διοικήσεως εξέφρασε την άποψη ότι η πιο πάνω πρακτική στοιχειοθετεί απαγορευμένη με νόμο άμεση διάκριση λόγω φύλου, και συγκεκριμένα, διάκριση φύλου που απαγορεύεται με τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο. Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού αμφισβήτησε την ορθότητα του πορίσματος της Αρχής Ισότητας και υποστήριξε ότι οι επίμαχες ενέργειες της στηρίχθηκαν σε προφορική γνωμοδότηση του Γενικού Εισαγγελέα. Σημειώνεται, εντούτοις, ότι είχε προηγηθεί γραπτή γνωμοδότηση του Γενικού Εισαγγελέα σύμφωνα με την οποία, η μη πρόσληψη ατόμου που απουσιάζει για λόγους εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλομένης σε εγκυμοσύνη ή τοκετό, συνιστά δυσμενή μεταχείριση μεταξύ των υποψηφίων.

Η Επίτροπος Διοικήσεως κάλεσε το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού σε διαβουλεύσεις ως προς το περιεχόμενο της σύστασης στην οποία είχε πρόθεση να προβεί, δυνάμει του άρθρου 22 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004. Η τελική σύσταση της Επιτροπής ήταν να ληφθεί απόφαση εντός προθεσμίας ενός μήνα για εξάλειψη της πρακτικής μη ανανέωσης των συμβολαίων των έκτακτων υπαλλήλων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και να ενημερωθούν γραπτώς για το περιεχόμενο αυτής της απόφασης όλοι οι λειτουργοί του Τμήματος που απασχολούνται με θέματα στελέχωσης της δημόσιας υπηρεσίας με έκτακτο προσωπικό.

Διάκριση λόγω γλώσσας/ εθνικής καταγωγής στην πρόσβαση στην απασχόληση

1.

Άγγλος υπήκοος ο οποίος διαμένει μόνιμα στην Κύπρο υπέβαλε καταγγελία κατά του Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού (Κ.Ο.Τ.), υποστηρίζοντας ότι στα κριτήρια έκδοσης άδειας σε αλλοδαπό λειτουργία τουριστικού γραφείου περιέχεται όρος ο οποίος συνιστά διάκριση λόγω γλώσσας και κατ' επέκταση διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής.

Διαπιστώθηκε ότι στις προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας τουριστικού γραφείου δεν περιέχεται κατ' αρχήν όρος με βάση τον οποίο να απαιτείται η γνώση συγκεκριμένης γλώσσας από τον αιτητή/επιχειρηματία. Το γλωσσικό κριτήριο υπεισέρχεται εντούτοις, έμμεσα, στις προϋποθέσεις έκδοσης άδειας τουριστικού γραφείου, αφού, δυνάμει του άρθρου 5(3)(β) των περί Γραφείων Τουρισμού και Ταξιδιών και Ξεναγών Νόμων, ο Διευθυντής του γραφείου, που κατά κανόνα σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις τουρισμού είναι ο ίδιος ο αιτητής επιχειρηματίας, απαιτείται να γνωρίζει καλά μια από τις επίσημες γλώσσες (ελληνική ή τουρκική) της Δημοκρατίας. Η Επίτροπος Διοικήσεως αποφάσισε ότι πρόκειται για νομοθετική ρύθμιση που εισάγει έμμεση διάκριση σε βάρος των κοινοτικών αλλοδαπών λόγω γλώσσας στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, θέτοντας τους σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με τους Κύπριους κατά την υποβολή αιτήσεων για ίδρυση μικρομεσαίων γραφείων τουρισμού, τα οποία επιθυμούν να διευθύνουν οι ίδιοι, ή στα οποία επιθυμούν να διορίσουν ως διευθυντή άλλο κοινοτικό αλλοδαπό. Επιπρόσθετα η Επίτροπος έκρινε ότι η υπό αναφορά ρύθμιση εισάγει και άμεση διάκριση λόγω γλώσσας σε βάρος των κοινοτικών αλλοδαπών, δεδομένου ότι αποκλείει όσους από αυτούς δεν γνωρίζουν μια από τις επίσημες γλώσσες της Δημοκρατίας από του να έχουν πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις εργασίας σε τουριστικά γραφεία.

Δεδομένου ότι η πιο πάνω διάταξη έρχεται σε αντίθεση με τον περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο του 2004, καταργείται δυνάμει του άρθρου 16(1) αυτού. Για την αποφυγή, εν πάση περιπτώσει, εμπλοκών και αχρείαστων δικαστικών διαδικασιών η Επίτροπος εισηγήθηκε και την τυπική εξάλειψη της επίμαχης διάταξης, και για το σκοπό αυτό υπέβαλε την Έκθεση της στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας. Ο Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού αρχικά διαφώνησε με την τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας. Ακολούθησε συνάντηση του Διευθυντή Τουρισμού του Τμήματος Διασφάλισης Ποιότητας του ΚΟΤ με την Επίτροπο Διοικήσεως, για συζήτηση του όλου θέματος, κατά την οποία ο πρώτος δεσμεύτηκε να προωθήσει την αναγκαία νομοθετική τροποποίηση.

2.

Γιατρός Αυστριακής καταγωγής, η οποία είναι παντρεμένη με Κύπριο πολίτη και διαμένει μόνιμα στην Κύπρο, υπέβαλε καταγγελία υποστηρίζοντας ότι ο όρος που περιέχεται στο Σχέδιο Υπηρεσίας για Ιατρικούς Λειτουργούς και με βάση τον οποίο απαιτείται από τους υποψήφιους για διορισμό στη θέση Ιατρικού Λειτουργού να κατέχουν το προσόν της «πολύ καλής» γνώσης της ελληνικής γλώσσας, συνιστά διάκριση λόγω γλώσσας.

Το Υπουργείο Υγείας, καθώς και το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, υποστήριξαν ότι το κριτήριο για πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων του Ιατρικού Λειτουργού, τη σωστή επικοινωνία μεταξύ ιατρών και ασθενών και την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, οι οποίοι, ως επί το πλείστον, έχουν ως μητρική γλώσσα την ελληνική. Υποστήριξαν, επίσης, ότι έχει κριθεί απαραίτητο για την ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων όλων των θέσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας και αποτελεί πάγια πολιτική της Κυβέρνησης η κατοχή του επιπέδου της πολύ καλής γνώσης της Ελληνικής γλώσσας.

Ωστόσο, με βάση τα στοιχεία της έρευνας, διαπιστώθηκε ότι η απαίτηση για γνώση της ελληνικής σε επίπεδο «πολύ καλής» δεν δικαιολογείται αντικειμενικά σε σχέση με την πρακτική φύση των καθηκόντων της θέσης του Ιατρικού Λειτουργού. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι το ίδιο γλωσσικό κριτήριο δεν απαιτείται για εγγραφή στο μητρώο γιατρών και για πρόσβαση στις ίδιες θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Ως εκ τούτου, η Αρχή Ισότητας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το απαιτούμενο επίπεδο γνώσης της εθνικής γλώσσας, το οποίο υπερέβαινε το αναγκαίο για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος του ιατρού, επενεργούσε ως έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας, με την έννοια ότι, ενώ εμφανιζόταν ως εκ πρώτης όψεως ουδέτερος όρος προκαλούσε μειονεκτική μεταχείριση εκείνων των προσώπων των οποίων η μητρική γλώσσα δεν ήταν η ελληνική στον τομέα της πρόσβασης στις συγκεκριμένες θέσεις της δημόσιας υπηρεσίας.

Επειδή η διαπίστωση της Αρχής Ισότητας ήταν ότι ο όρος του Σχεδίου Υπηρεσίας της θέσης του Ιατρικού Λειτουργού για πολύ καλή γνώση της ελληνικής στοιχειοθετούσε έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας σε βάρος των κοινοτικών (και άλλων) αλλοδαπών, διαβίβασε, δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, τη σχετική Έκθεση στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας για τις δικές του ενέργειες.

Το Υπουργείο Υγείας, σε συνεργασία με το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, συμφώνησαν με τη σύσταση της Αρχής Ισότητας και έχουν θέσει το θέμα τροποποίησης του εν λόγω κριτηρίου στο Σχέδιο Υπηρεσίας Ιατρικού Λειτουργού. Η τροποποίηση προβλέπεται να ολοκληρωθεί εντός του 2007.

3.

Ελληνίδα υπήκοος υπέβαλε καταγγελία υποστηρίζοντας ότι στο Σχέδιο Υπηρεσίας της θέσης του Λειτουργού Μεταλλείων στη δημόσια υπηρεσία περιέχεται όρος (αυτός της εγγραφής στο Επιστημονικό Τεχνικό Επιμελητήριο Κύπρου (Ε.Τ.Ε.Κ.), με βάση τον οποίο αποκλείεται από του να διορισθεί σε αυτήν παρά το ότι κατέχει τα απαιτούμενα ακαδημαϊκά και άλλα προσόντα και παρά το ότι η συγκεκριμένη θέση είναι ανοικτή και για τους κοινοτικούς υπηκόους.

Διαπιστώθηκε ότι, σύμφωνα με το εν λόγω Σχέδιο Υπηρεσίας, οι υποψήφιοι πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι ως μέλη του Ε.Τ.Ε.Κ. μέχρι την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής της αίτησης τους για διορισμό σε αυτήν. Με δεδομένο ότι οι κοινοτικοί διακινούμενοι εργαζόμενοι δεν μπορούν με βάση τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις να εγγραφούν ως μέλη του Ε.Τ.Ε.Κ. πριν την εγκατάστασή τους στην Κύπρο και ότι, κατά κανόνα, δεν εγκαθίστανται στην Κύπρο αν δεν εξασφαλίσουν πρώτα θέση εργασίας, η Αρχή Ισότητας κατέληξε ότι η σχετική διάταξη του συγκεκριμένου Σχεδίου Υπηρεσίας συνεπάγεται έμμεση σε βάρος τους διάκριση.

Η Αρχή Ισότητας, με στόχο την εξάλειψη της έμμεσης διάκρισης που διαπιστώθηκε ότι εμπεριέχεται στο Σχέδιο Υπηρεσίας της θέσης Λειτουργού Μεταλλείων και που ενδεχομένως εμπεριέχεται και σε άλλα Σχέδια Υπηρεσίας θέσεων άλλων κλάδων της μηχανικής επιστήμης του δημόσιου τομέα, εισηγήθηκε την τροποποίηση του κατά τρόπο που να απαιτείται οι υποψήφιοι είτε να είναι μέλη του Ε.Τ.Ε.Κ. είτε να κατέχουν τα απαιτούμενα για να εγγραφούν ως μέλη του Ε.Τ.Ε.Κ. προσόντα. Εισηγήθηκε, επίσης, σε περίπτωση επιλογής υποψηφίου ο οποίος δεν είναι εγγεγραμμένο μέλος του Ε.Τ.Ε.Κ. η προσφορά του διορισμού να γίνεται υπό την αίρεση ότι εντός τακτής προθεσμίας θα εξασφαλίσει την αναγκαία για να ασκήσει τα καθήκοντα της θέσης εγγραφή του ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Κ.

Η Αρχή Ισότητας διαβίβασε, δυνάμει του άρθρου 39 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, τη σχετική Έκθεση στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας.

Διάκριση λόγω ειδικών αναγκών

Ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Δυσλεξίας, καθώς και οι γονείς παιδιού με δυσλεξία, υπέβαλαν καταγγελία κατά του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, αναφορικά με τη μη λήψη κατάλληλων διευκολύνσεων για τα παιδιά με δυσλεξία, κατά τις απολυτήριες εξετάσεις του Λυκείου, καθώς και τις προεισαγωγικές εξετάσεις για πρόσβαση σε Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Α.Ε.Ι.). Καταγγέλθηκε συγκεκριμένα, ότι λόγω της ελλιπούς νομοθετικής ρύθμισης του όλου ζητήματος, καθώς και της πρακτικής που ακολουθούσε το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, τα παιδιά με δυσλεξία βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση από τα παιδιά που δεν έχουν δυσλεξία,

στην εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης τους σε ανώτερη ή/και ανώτατη εκπαίδευση.

Διαπιστώθηκε ότι το Υπουργείο, κατά τις προεισαγωγικές εξετάσεις σε Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, δεν επέτρεπε τις διευκολύνσεις που κρίνονταν ως απαραίτητες από την Επαρχιακή Επιτροπή (το αρμόδιο, δηλαδή, όργανο για αξιολόγηση των αναγκών των δυσλεξικών παιδιών) προς αντιστάθμιση της ειδικής μαθησιακής δυσκολίας του κάθε μαθητή, στη βάση ελλιπούς νομοθετικής ρύθμισης, και στηριζόμενο στην άποψη ότι οι διευκολύνσεις που δίδονται στα παιδιά με δυσλεξία επιτρέπουν «προβάδισμα» των τελευταίων έναντι των υπόλοιπων μαθητών. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι η εφαρμοζόμενη πρακτική του Υπουργείου να εναποθέτει την τελική απόφαση, ως προς τις διευκολύνσεις που πρέπει να δοθούν στα παιδιά με ειδικές ανάγκες, στην αποκλειστική κρίση αναρμόδιου οργάνου, της Υπηρεσίας Εξετάσεων, ήταν εσφαλμένη.

Η Επίτροπος Διοικήσεως διαφώνησε με την άποψη του Υπουργείου ότι οι διευκολύνσεις που δίδονται στα παιδιά με δυσλεξία επιτρέπουν «προβάδισμα» των τελευταίων έναντι των υπόλοιπων μαθητών. Οι όροι «προνομιακή μεταχείριση», «προβάδισμα» και «πλεονέκτημα» που χρησιμοποιούνται από το Υπουργείο είναι προβληματικοί, πρόσθεσε, αφού λανθασμένα δίνουν την εντύπωση ότι τα δυσλεξικά παιδιά δέχονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που έχουν ως στόχο ή/και αποτέλεσμα να προηγούνται των υπολοίπων κατά τη διενέργεια των εξετάσεων. Στην Έκθεση σημειώνεται ότι οι διαφοροποιήσεις που πιθανόν να γίνουν στα εξεταστικά δοκίμια ως αντισταθμιστικά μέτρα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, δεν συνεπάγονται αλλαγή στο επίπεδο, περιεχόμενο ή τα αναμενόμενα κριτήρια εκτέλεσης των εξετάσεων. Στόχος των μέτρων αυτών είναι η εξίσωση του δυσλεξικού μαθητή με τον μη δυσλεξικό προς αποφυγή δυσμενέστερης μεταχείρισης του πρώτου σε σχέση με τον τελευταίο. Με άλλα λόγια, τα μέτρα τα οποία προβλέπονται ως αντισταθμιστικά δεν δίνουν οποιοδήποτε προβάδισμα στο δυσλεξικό μαθητή, ο οποίος, εκ των πραγμάτων, βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση από τον μαθητή χωρίς δυσλεξία, αλλά θέτει τον πρώτο σε ίση βάση με τον τελευταίο, και του επιτρέπει να αποδώσει σύμφωνα με τις πραγματικές του ικανότητες.

Η Επίτροπος Διοικήσεως υπογράμμισε, περαιτέρω, ότι ο νόμος ορίζει ρητά την υποχρέωση του κράτους να μην επιτρέπει τις διακρίσεις, άμεσες ή έμμεσες, λόγω ειδικών αναγκών στην εκπαίδευση και η Κυπριακή Δημοκρατία δεσμεύεται, επιπρόσθετα, και από τις συμβατικές της υποχρεώσεις, όπως αυτές ορίζονται στη Σύμβαση του Παιδιού, τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και τις σχετικές με το θέμα οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ενιαία ρύθμιση στο Νόμο περί Διεξαγωγής των Παγκύπριων Εξετάσεων του 2006, αναφορικά με τον επιπρόσθετο χρόνο των 30 λεπτών, όπως από την έρευνα προέκυψε, δεν επιφέρει ουσιαστική ισότητα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Και ενώ ο στόχος του Υπουργείου για διασφάλιση

του «αδιάβλητου» των εξετάσεων αποτελεί θεμιτό στόχο, ωστόσο, η μη παροχή διευκολύνσεων στα άτομα με ειδικές ανάγκες προς επίτευξη του στόχου αυτού δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως «μέσα πρόσφορα και αναγκαία» και, ως εκ τούτου, δεν δικαιολογούνται αντικειμενικά.

Λανθασμένη κρίθηκε ότι είναι και η εφαρμοζόμενη πρακτική του Υπουργείου να εναποθέτει την τελική απόφαση, ως προς τις διευκολύνσεις που πρέπει να δοθούν στα παιδιά με ειδικές ανάγκες, στην αποκλειστική κρίση αναρμόδιου οργάνου, της Υπηρεσίας Εξετάσεων.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πρακτική του Υπουργείου εισάγει απαγορευμένη με νόμο έμμεση διάκριση σε βάρος των δυσλεξικών παιδιών, κατά την εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης τους σε ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, και πρέπει να αναθεωρηθεί άμεσα. Επιπρόσθετα, επειδή διαπιστώθηκε ότι οι περί Αγωγής και Εκπαίδευσης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες Νόμοι του 1999 έως 2001, στο άρθρο 15, και οι σχετικοί Κανονισμοί, στα άρθρα 65 μέχρι 68, καθώς και ο περί Διεξαγωγής των Παγκύπριων Εξετάσεων Νόμος του 2006, εισάγουν έμμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών στον τομέα της εκπαίδευσης, η οποία πρέπει να εξαλειφθεί, η Επίτροπος διαβίβασε την Έκθεση της στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας. Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, σε συνεργασία με το Γενικό Εισαγγελέα, προχώρησε στη διαδικασία τροποποίησης των επίμαχων νομοθετικών ρυθμίσεων, οι οποίες αναμένεται να ολοκληρωθούν το 2007.

Σεξουαλική παρενόχληση

Γυναίκα έκτακτη ιδρυματική λειτουργός σε Τμήμα της δημόσιας υπηρεσίας κατάγγειλε στην Αρχή Ισότητας το χειρισμό καταγγελίας που υπέβαλε η ίδια για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας από συνάδελφο της.

Διαπιστώθηκε ότι στην υπό εξέταση περίπτωση υπήρχαν σοβαρές ενδείξεις ότι και άλλες γυναίκες συνάδελφοι της καταγγέλλουσας ήταν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης με θύτη το ίδιο άτομο. Η καταγγελία εντούτοις της παραπονούμενης θεωρήθηκε ως μη γνήσια και, χωρίς να εξετασθεί ως προς την ουσία της, αποφασίσθηκε από τη προϊστάμενη αρχή, η έναρξη πειθαρχικής σε βάρος της διαδικασίας στη βάση της μη απόκρουσης από την ίδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ανοχής της, και με την κατηγορία ότι υπέπεσε σε παράπτωμα το οποίο ενέχει το στοιχείο της ηθικής αισχροσύνης και της έλλειψης τιμιότητας. Η προϊστάμενη, δηλαδή, αρχή ενήργησε ακριβώς όπως ο νόμος απαγορεύει να ενεργεί η εργοδοτική πλευρά σε περίπτωση καταγγελίας από εργαζόμενο για σεξουαλική παρενόχληση. Ειδικότερα, υποχρέωσε την καταγγέλλουσα να απέχει από την εργασία της με άδεια αρχικά ασθένειας, με αποτέλεσμα, όταν η άδεια της εξαντλήθηκε την απώλεια ημερομισθίων. Την έθεσε στη συνέχεια, σε διαθεσιμότητα με αποτέλεσμα και πάλι την απώλεια μισθών, και τροχοδρόμησε διαδικασία πειθαρχικής

δίωξης με απώτερο στόχο την απόλυση της. Πέραν τούτου, κανένα πρόσφορο μέτρο για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν πάρθηκε από τον εργοδότη.

Η σύσταση της Αρχής Ισότητας ήταν όπως αποκατασταθεί άμεσα η καταγγέλλουσα στο χώρο της εργασίας της με την άρση κάθε δυσμενούς επίπτωσης που προκλήθηκε με τα μέτρα που είχαν ληφθεί εναντίον της. Στα πλαίσια αυτά έγινε εισήγηση:

► Να επιτραπεί στην καταγγέλλουσα να συνεχίσει να εργάζεται χωρίς οποιαδήποτε δυσμενή μεταβολή των συνθηκών ή όρων εργασίας της.

► Να της επιστραφούν τα ημερομίσθια που απώλεσε τόσο στη διάρκεια των αδειών ασθενείας που υποχρεώθηκε να ζητά όσο και στη διάρκεια της διαθεσιμότητας της, και

► Να ληφθεί κάθε πρόσφορο μέτρο προστασίας τόσο της ίδιας όσο και των συναδέλφων της από ενδεχόμενη σεξουαλική παρενόχληση στο μέλλον.

Το Τμήμα Κοινωνικής Ευημερίας συμμορφώθηκε άμεσα με τις πιο πάνω συστάσεις.

Τοποθετήσεις της Αρχής Ισότητας μετά από αίτημα

Κατά το 2006, η Επίτροπος Διοικήσεως τοποθετήθηκε σε δύο περιπτώσεις, μετά από την υποβολή σχετικών γραπτών αιτημάτων, ως προς το κατά πόσον προτιθέμενη μεταχείριση ή προτιθέμενη εφαρμογή διάταξης όρου, κριτηρίου ή πρακτικής συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση.

1.

Το πρώτο αίτημα υποβλήθηκε από τον Αρχηγό της Αστυνομίας, ο οποίος ζήτησε από την Επίτροπο να τοποθετηθεί ως προς δύο προτάσεις τις οποίες έκανε προκειμένου να περιορισθεί ο αριθμός των γυναικών που προσλαμβάνονται στην Αστυνομία. Με την πρώτη πρόταση, ο Αρχηγός Αστυνομίας είχε εισηγηθεί την καθιέρωση ποσοστώσεων σε βάρος των γυναικών κατά τις προσλήψεις στην Αστυνομία. Με τη δεύτερη, εισηγήθηκε την καθιέρωση ενιαίων σωματικών κριτηρίων για άνδρες και γυναίκες και ενιαίων κριτηρίων ως προς το βαθμό δυσκολίας των αθλητικών αγωνισμάτων στα οποία οι υποψήφιοι για πρόσληψη στην Αστυνομία υποβάλλονται.

Σημειώνεται ότι ο Γενικός Εισαγγελέας της Δημοκρατίας είχε ήδη γνωμοδοτήσει ότι η καθιέρωση ποσοστώσεων σε βάρος των γυναικών στο πλαίσιο του συστήματος προσλήψεων στην Αστυνομία θα ήταν αντίθετη με την οδηγία 76/207/ΕΟΚ⁴ και τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Η Επίτροπος συμφώνησε πλήρως με το περιεχόμενο της υπό αναφορά γνωμοδότησης και επεξήγησε στον Αρχηγό Αστυνομίας ότι ενόψει αυτής,

⁴ Περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

οι σκέψεις για καθιέρωση ποσοστώσεων σε βάρος των γυναικών θα έπρεπε να εγκαταλειφθούν.

Η Επίτροπος Διοικήσεως στην τοποθέτηση της διαφώνησε και με τη δεύτερη πρόταση του Αρχηγού Αστυνομίας για καθιέρωση ενιαίων για άνδρες και γυναίκες κριτηρίων στις αθλητικές εξετάσεις (καθώς και ενιαίου σωματικού ύψους) για τον λόγο ότι κάτι τέτοιο θα οδηγούσε σε ευθεία διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των γυναικών στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας στην Αστυνομία. Στην τοποθέτηση της η Επίτροπος υπογραμμίζει, σχετικά, ότι η βιολογική διαφορετικότητα της γυναίκας δεν αμφισβητείται. Κατά την πάγια μάλιστα νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων η δυσμενής μεταχείριση που συνδέεται με τη βιολογική διαφορετικότητα των γυναικών συνιστά ευθεία διάκριση λόγω φύλου. Πέραν τούτου, το δικαίωμα της μη διάκρισης δεν παραβιάζεται μόνο όταν δεν υπάρχει ίση μεταχείριση των ίσων αλλά και όταν τα κράτη μέλη, χωρίς μια αντικειμενική και λογική εξήγηση, δεν διαφοροποιούν τη μεταχείριση εκείνων των ατόμων τα οποία βρίσκονται σε διαφορετική βάση από τους υπόλοιπους.

2.

Το δεύτερο αίτημα υποβλήθηκε από το Τμήμα Πολιτικής Αεροπορίας. Με αυτό, ζητήθηκε από την Επίτροπο Διοικήσεως να τοποθετηθεί ως προς το κατά πόσον, η απόφαση να μην επιτραπεί σε υπότροφο της Δημοκρατίας να συνεχίσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα Ελέγχου Εναέριας Κυκλοφορίας, επειδή απώλεσε την όραση του στο ένα μάτι μετά την έναρξη του προγράμματος, θα στοιχειοθετούσε απαγορευμένη με νόμο διάκριση λόγω αναπηρίας. Από την Επίτροπο ζητήθηκε, επίσης, να τοποθετηθεί σε σχέση με την άποψη του Τμήματος ότι ο υπότροφος δεν μπορούσε να διεκδικήσει μετά την ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού προγράμματος θέση Ελεγκτή Εναέριας Κυκλοφορίας λόγω των ιατρικών προτύπων που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση.

Ως προς το πρώτο θέμα που ηγήθηκε η Επίτροπος συμβούλευσε το Τμήμα Πολιτικής Αεροπορίας να επιτρέψει στον υπότροφο να ολοκληρώσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, υπό στενή παρακολούθηση και καθοδήγηση για σκοπούς ασφάλειας. Ως προς το δεύτερο θέμα, η Επίτροπος συμβούλευσε το Τμήμα να απομονώσει το θέμα της δυνατότητας ή μη εργοδότησης του υπότροφου στο μέλλον από αυτό της συνέχισης της εκπαίδευσής του. Στη θέση, αυτή, κατέληξε, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι συγκεκριμένες υποτροφίες δίδονται μεν σε συνάρτηση με τις πραγματικές ανάγκες του Τμήματος για προσωπικό και ότι κατά κανόνα οι υπότροφοι που ολοκληρώνουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα με επιτυχία διορίζονται, χωρίς όμως αυτό να είναι απόλυτο. Αντίθετα, η ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού προγράμματος δεν οδηγεί στην άνευ ετέρου εργοδότηση του υπότροφου ως Ελεγκτή Εναέριας Κυκλοφορίας, ούτε συνεπάγεται υποχρέωση του Τμήματος Πολιτικής Αεροπορίας να τον εργοδοτήσει, αλλά καθιστά τον υπότροφο τυπικά προσοντούχο, όσον

αφορά την απαιτούμενη ακαδημαϊκή κατάρτιση, να διεκδικήσει θέση ΕΕΚ, εάν και εφόσον πληροί και όλες τις άλλες προϋποθέσεις του οικείου Σχεδίου Υπηρεσίας, μία από τις οποίες είναι να έχει το απαιτούμενο επίπεδο υγείας, όπως αυτό καθορίζεται από το Διεθνή Οργανισμό Πολιτικής Αεροπορίας.